

Masarykova univerzita
Filozofická fakulta

Ústav pedagogických věd

Sociální pedagogika a poradenství

Zuzana Šrámková

**Strategie hledání pracovního místa
u absolventů vysokých škol**

Bakalářská diplomová práce

Vedoucí práce: Mgr. Lenka Hloušková, Ph. D.

2009

*Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala
samostatně s využitím uvedených pramenů a literatury.*

.....
Podpis autora práce

Zde bych chtěla poděkovat vedoucí práce paní Mgr. Lence Hlouškové Ph. D.
za cenné rady a připomínky a za trpělivost při konzultacích nad zpracováním této práce.
Dále bych chtěla poděkovat respondentkám za ochotu při spolupráci na výzkumném
šetření.

OBSAH

ÚVOD	6
TEORETICKÁ ČÁST	
1. Hledání pracovního místa	8
1.1 Fáze rozhodování	9
1.1.1 Činnosti utvářející strategii	10
1.2 Fáze hledání pracovního místa	13
1.2.1 Činnosti utvářející strategii hledání pracovního místa	16
1.2.2 Vyhledávání informací o pracovních příležitostech	19
Úřad práce	20
Soukromé zprostředkovatelské společnosti	22
Pracovní inzeráty v tiskovinách	23
Internet, teletext, rádio	26
Osobní kontakty a vazby	27
Vlastní iniciativa	28
2. Strategie hledání pracovního místa– výsledky výzkumných šetření	30
2.1 Strategie hledání pracovního místa – výzkum	30
2.2 Zdroje informací o pracovních příležitostech	34
3. Situace absolventů vysokých škol na trhu práce	36
3.1 Nezaměstnanost absolventů vysokých škol	37
EMPIRICKÁ ČÁST: Kvalitativní studie strategie absolventů vysokých škol	
4. Metodologie	41
4.1 Výběr vzorku	42
5. Realizace výzkumu	43
6. Interpretace výsledků	44
6.1 Motivy hledání	44
6.2 Kritéria hledání	45
6.3 Flexibilita kritérií	46
6.4 Činnosti hledání	47
6.5 Zkušenosti s hledáním	48
6.6 Předpoklady úspěchu v hledání	49

6.7	Strategie hledání pracovního místa	50
7.	Diskuze	53
ZÁVĚR		55
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ		57
PŘÍLOHA I: STRUKTURA ROZHOVORU		
PŘÍLOHA II: POČTY ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL V ČR		
PŘÍLOHA III: PARADIGMATICKÝ MODEL		

ÚVOD

Absolventi vysokých škol mají na trhu práce jedinečné postavení. Jako vysokoškolsky vzdělané osoby mají více možností než lidé s nižším vzděláním a díky svým znalostem jsou žádaní. Na druhou stranu, i když vystudovali vysoké školy, jsou to „absolventi“ – tedy skupina osob, která je v rámci uplatňování na trhu práce problematická. Jaký je výsledek těchto dvou protikladných tendencí lze jednoduše odvodit ze srovnání počtu absolventů vysokých škol a jejich míry nezaměstnanosti. V roce 2007 bylo 63 473 absolventů vysokých škol ve všech studijních programech, přičemž míra registrované nezaměstnanosti této skupiny osob činila 3,3 % (Vývojová ročenka Školství v ČR, 2008, Burdová, 2008, s. 44).¹ Z toho plyne, že ačkoliv je počet absolventů vysokých škol poměrně vysoký (navíc se během posledních let několikanásobně zvýšil), jejich nezaměstnanost je velmi nízká. Svědčí to jednak o poptávce po kvalifikovaných pracovnících a také o schopnosti absolventů vysokých škol najít si pracovní místo. A protože nezpochybnitelný vliv na úspěšnost procesu hledání pracovního místa má vytvořená strategie, je právě strategie absolventů vysokých škol, kterou využívají při hledání pracovního místa, tématem mé bakalářské diplomové práce.

Práce má teoreticko-empirický charakter. Nejdříve se zabývám procesem hledání pracovního místa. Nahlížím na něj obecně, bez konkretizování určité skupiny osob a rozděluji ho do dvou fází. První je fáze rozhodování, v rámci níž identifikuji činnosti které mohou být základem určité strategie. Druhá fáze pojednává o samotném hledání pracovního místa a i v rámci této fáze se zaměřuji na činnosti utvářející strategii. V následující kapitole vymezuji svoje pojetí pojmu strategie hledání pracovního místa a uvádím výsledky výzkumných šetření, které se na toto téma zaměřovaly. Třetí kapitola teoretické části se týká problematiky absolventů vysokých škol. Zde se zabývám situací absolventů vysokých škol na trhu práce, abych přiblížila skupinu osob, jejichž strategie dále zkoumám. Zastavuji se u pojmu „absolventi vysokých škol“, zaměřuji se na jejich nezaměstnanost a okolnosti, které ji ovlivňují.

Empirickou část tvoří kvalitativní studie strategií absolventů bakalářského a magisterského studia. Je zaměřena na studenty, kteří ukončili bakalářské nebo magisterské studium, tudíž se již s největší pravděpodobností setkali s problematikou hledání

¹ Pro srovnání uvádím, že počet absolventů vysokých škol v roce 2004 byl 38 395 a jejich míra registrované nezaměstnanosti měla hodnotu 7,7 %. Celková míra registrované nezaměstnanosti v ČR činila v roce 2004 9,2 %. (Vývojová ročenka Školství ČR, 2008, Burdová, 2008, s. 44, Integrovaný portál MPSV, 2008)

pracovních míst. Zajímá mě, jaké strategie si absolventi vysokých škol vytvořili za účelem hledání pracovního místa.

1. HLEDÁNÍ PRACOVNÍHO MÍSTA

Nejdříve se budu zabývat hledáním pracovního místa, a to z toho důvodu, že na pozadí tohoto procesu vzniká strategie hledání pracovního místa, která je klíčovým tématem mé práce. Na hledání pracovního místa nahlížím jako na proces, jelikož je tvořen po sobě jdoucími ději, jednotlivé děje probíhají určitý čas a navazují na sebe. Tento proces rozdělují na dvě stěžejní fáze: rozhodování a vlastní hledání pracovního místa. Oddělujícím okamžikem mezi nimi je rozhodnutí. Podle uvedeného budu také členit text první kapitoly.

Nicméně dříve, než budu blíže hovořit o procesu hledání pracovního místa, se zaměřím na objasnění pojmu strategie, abych pak mohla strategii a hledání pracovního místa propojit. Strategii lze chápat jako nějaký postup, sérii kroků či dlouhodobý plán. Dodržování zvoleného postupu, uskutečňování dílčích kroků a postupné naplňování dlouhodobého plánu vede k dosažení určitého cíle. Strategie má tedy vždy cíl, ten je ve své podstatě motivem jejího vzniku. To je také důvod, proč tento pojem užívám ve spojení s hledáním pracovního místa. Cílem hledání pracovního místa je najít pracovní místo a sérii činností, které k němu spějí, nazývám strategií. Podobné chápání pojmu strategie užívá i Mareš a Sirovátka (2002) v panelovém šetření s názvem Strategie nezaměstnaných. Jak autoři uvedli, strategie lze chápat také jako preferované nebo odmítané postupy, vzorce jednání směřující k získání práce.

Jak jsem uvedla výše, členění textu bude vycházet ze dvou základních fází procesu hledání pracovního místa. Tyto fáze vždy vymezím a v rámci každé z nich se pak budu věnovat činnostem, jenž mohou probíhat následně či paralelně vedle sebe a které ve výsledku mohou tvořit určitou strategii. Nepopisuji tedy již vzniklé strategie, ale jen činnosti, které je mohou tvořit a to vždy s příslušností k určité fázi. Činím tak proto, jelikož předpokládám, že strategie je velmi individuální záležitostí a může být tvořena různou kombinací činností. Domnívám se totiž, že neexistuje jedna obecná strategie.

Při popisování možných činností, které jedinci v rámci hledání pracovního místa uskutečňují, vycházím z předpokladu, že jejich chování je vysvětlitelné teorií rysů a faktorů. Za autora této teorie, anglicky zvané trait-and-factor, je považován americký sociolog Frank Parsons. Východisko této teorie tvoří teze poukazující na odlišnosti fyzických a psychických vlastností lidí, přičemž tyto vlastnosti mají zásadní vliv na profesní orientaci člověka (Hřebíček, 2001). Parsons tedy chápe osobnost jako poznatelnou

strukturu faktorů (charakteru, temperamentu, schopností...), které určují výběr vhodné profese (Koščo, 1987). Dále teorie rysů a faktorů vychází z předpokladu, že profese mají své specifické charakteristiky a požadavky a pro správný výběr profese je potřeba shoda charakteristik nároků profese na člověka s charakteristikami osobnosti. Hřebíček (2001) v souvislosti s tímto výběrem hovoří o poměrování, zkoušení a přiřazování jedince k profesi. Vycházím-li tedy z teorie rysů a faktorů, domnívám se, že člověk při hledání pracovního místa vybírá pracovní místo na základě svých vlastností a schopností, zkrátka na základě své osobnosti.

1. 1 FÁZE ROZHODOVÁNÍ

Fáze rozhodování začíná prvním zamyšlením se, uvažováním o budoucím hledání pracovního místa. Jedinec nutně nemusí být v situaci, kdy chce hledat pracovní místo, může být zaměstnán, může studovat apod. Zatím například jen uvažuje, porovnává, rozhoduje se. Tato fáze pojednává o tom, co si jedinec uvědomuje, nad čím přemýšlí, než začne hledat pracovní místo. Konec této fáze přichází s rozhodnutím začít hledat práci, tedy s okamžikem, kdy se jedinec přestává hledáním pracovního místa zabírat pouze v myslí a přechází ke konkrétním aktivitám.

Fáze rozhodování by se dala považovat také za určité uvažování, já jsem se však přiklonila k pojmu rozhodování, jelikož ho považuji za širší a mému chápání první fáze více odpovídající, protože zahrnuje i porovnávání. V následujícím textu se budu věnovat fázi rozhodování podle toho, čeho se rozhodování týká, tedy podle obsahu rozhodování (sebepoznání, charakteristiky profese) a to zcela v duchu teorie rysů a faktorů. V podkapitole zaměřené na činnosti uvádím příklady oblastí, jimiž se může jedinec ve fázi rozhodování zabírat.

Rozhodování jako neaktivní nebo také přípravnou fází na hledání zaměstnání zmiňuje mnoho autorů, ačkoli používají různou terminologii. O první oblasti rozhodování, kterou nazývám sebepoznání, hovoří například Siegel (2005) jako o stanovení cílů (plánování). Hornby (1997) a Srncová (2000) mluví o sebepoznání a Monroe (2007) podobně jako předchozí o poznání sama sebe.

Druhou oblast rozhodování, o které se zmiňují například Srncová (2000), Hroník (2005), Monroe (2007), Dvořáková (2007), tvoří úvahy o nárocích na pracovní místo nebo také odpovídání na otázky, které mají vztah k budoucímu profesnímu životu (Palaščík, 2008). Musím zdůraznit, že ačkoli se rozhodování jeví jako snadné, nemusí tomu tak být,

protože v určitých ohledech vyžaduje znalost trhu práce. Týká se to případů, kdy ujasňování vlastních nároků a očekávání od pracovního místa vyžaduje jisté znalosti a vědomosti týkající se právě oblasti trhu práce.

Kromě obsahu se však může rozhodování lišit i formou. Formy vymezují dvě. První z nich je nesystematické rozhodování. Vyznačuje se tím, že je nestrukturalizované, například myšlenky, úvahy. Druhá forma rozhodování je systematická, může spočívat například v písemném záznamu. Obě tyto podoby lze užít, ať už se rozhodování týká čehokoli, různý obsah rozhodování může mít v realitě jinou formu.

1.1.1 Činnosti utvářející strategii

V oblasti sebepoznání je možné provést určité uvědomění si svých silných a slabých stránek. Lze se zamyslet nad svými vlastnostmi (kreativita, zodpovědnost, průbojnost, komunikativnost) a schopnostmi (soustředit se, zvládání emocí, stresu, motivace) (Poulson, 1995,) či dovednostmi a znalostmi (cizí jazyky, řidičské oprávnění, různé výcviky a kurzy apod.). Výsledkem je poznání sama sebe, podle teorie rysů a faktorů dochází k poznání struktury osobnosti, které patří, jak jsem již vysvětlila, k základním předpokladům této teorie.

Do druhé oblasti rozhodování je možné zařadit například přemýšlení nad úrovní pracovního místa ve srovnání s předchozím co se týká kvalifikace. Siegel (2005) říká, že k dispozici bývají (není to pravidlem) celkem čtyři úrovně pracovního místa, ze kterých může jedinec volit: pracovní místo na vyšší kvalifikační úrovni (než doposud), na stejné kvalifikační úrovni, na nižší kvalifikační úrovni a jakékoliv pracovní místo (výrazně nižší kvalifikační úroveň).² Výběr úrovně je spojen s délkou hledání pracovního místa. Při krátkém hledání má jedinec obvykle vyšší nároky, s délkou hledání pracovního místa se tyto nároky často snižují, což je sice pochopitelné, ale velmi neefektivní. Příčinou přijetí pracovního místa s nižší kvalifikační úrovní než doposud bývá dlouhodobá nezaměstnanost, dlouhodobý neúspěch a nutnost řešit situaci. Akceptování nevyhovujícího pracovního místa z hlediska kvalifikace však může později přinést neuspokojení z činnosti, snížení dosavadní kvalifikace a tím nižší finanční ohodnocení, které se promítne i do životní úrovně. V neposlední řadě způsobí ztížený návrat do původní kvalifikační úrovně.

² „U absolventů škol je výchozí úroveň takové zaměstnání, na které se systematicky připravovali studiem.“ (Siegel, 2005, s. 27)

Z toho vyplývá, že je žádoucí vždy hledat pracovní místa na stejné a vyšší kvalifikační úrovni. Zde se ale nabízí i ta možnost, že jedinec nebude z důvodu svých kvalifikačních nároků úspěšný. Ve snaze předejít neúspěchu, je vhodné seznam pracovních míst, o které se chce ucházet, dále rozšířit. A to o ta pracovní místa, která sice jsou na nižší kvalifikační úrovni, avšak jsou pro jedince přijatelná. Tím jedinec získá seznam pracovních míst, z nichž jedna skupina je optimální a druhá přijatelná (Siegel, 2005). Podobně si jedinec může stanovit třetí skupinu pracovních míst – skupinu, jež pro něj bude jakýmsi „krajním řešením“, které ho sice neuspokojí, ale poskytne mu zázemí (zejména po stránce ekonomické), díky němuž bude moci pokračovat v hledání.

Dalším činností, která se může ve fázi rozhodování odehrát, je určení přijatelné vzdálenosti budoucího pracoviště. V tomto případě se jedinec rozhoduje, jakou vzdálenost pracoviště od svého bydliště může nebo chce akceptovat, tedy jaké jsou jeho požadavky na místo výkonu zaměstnání (Dvořáková, 2007, Palaščák, 2008). Součástí je ochota a možnost dojíždět za prací. Ze zkušenosti vyplývá, že jedincova ochota dojíždět za prací roste s délkou období hledání pracovního místa (Siegel, 2005). Jak Siegel (2005) zdůrazňuje, pokud je jedinec hledající pracovní místo ochotný dojíždět za prací později, může být ochotným i dříve. Rozšířením oblasti hledání pak roste počet příležitostí, a tím se tedy zvyšují šance na nalezení pracovního místa. Podobně jako u kvalifikační úrovně i zde se vyplatí stanovit optimální a přijatelnou vzdálenost podle možností a ochoty jedince.

I výběr typu pracovního poměru a přijatelnosti pracovní doby může být součástí rozhodování. Pro jedince je nezbytné rozmyslet si, o jaký druh pracovního poměru má zájem. Na výběr má ze dvou možností: hlavní pracovní poměr nebo vedlejší. Hlavním pracovním poměrem se rozumí pracovní poměr uzavřený na plnou týdenní pracovní dobu.³ Každý další pracovní poměr je uzavřen na dobu kratší a nazývá se vedlejší.

Pracovní poměr může být také sjednáván na dobu určitou a neurčitou (Galvas, 1995). Jak je zřejmé již z pojmenování, pracovní poměr na dobu určitou je stanoven na určité období a končí s jeho uplynutím. Zaměstnavatel se pak může rozhodnout změnit pracovní poměr na dobu neurčitou a po dohodě se zaměstnancem tak učinit. Doba neurčitá v tomto případě označuje neomezení doby trvání pracovního poměru. Zákoník práce upřednostňuje sjednávání pracovního poměru na dobu neurčitou (důkazem čehož je i možnost přechodu z určité doby na neurčitou).

³ Nejvýše 40 hodin týdně (Zákoník práce, 2006, § 79).

Podobně jako pracovní poměr je přínosné ujasnit si přijatelnost pracovní doby, zda je jedinec ochoten pracovat o víkendech, v noci nebo ve směnném provozu. Může k tomu napomoci definování časové flexibility, která jedinci usnadní výběr vhodných pracovních míst. Jako pomůcky mohou sloužit dvě otázky: „Kdy nejdříve může jedinec do zaměstnání nastoupit?“ a „Kdy nejpozději musí zaměstnání opustit?“ (Siegel, 2005, s. 39). Rozmezí, které zodpovězením těchto otázek vznikne, je časový interval, v němž je jedinec ochotný a schopný akceptovat pracovní dobu.

Posledním předmětem rozhodování, o kterém se zmíním, je výše finančního ohodnocení. Kromě uspokojení z práce a možnosti seberealizace by pracovní místo mělo zajišťovat i nezbytné hmotné zabezpečení. Potřebnost jedincovy vlastní představy o finančním ohodnocení zdůrazňují Poulson (1995), Siegel (2005) a Dvořáková (2007), a to zejména z toho důvodu, aby věděl, jakou mzdu může akceptovat a aby při případném osobním pohovoru dokázal svou představu o finančním ohodnocení zaměstnavateli sdělit. V příručkách se uvádí, že při rozhovoru o mzdě by měl být jedinec velmi opatrný a říct opravdu reálnou představu. Pokud by uvedl mzdu nižší než ve skutečnosti chce (příčinou může být snaha o skromnost či zavděčení se zaměstnavateli), může se stát, že si zaměstnavatel promítne tuto „nenáročnost“ i do plnění pracovních úkolů, což ho může od zaměstnání tohoto „nenáročného“ jedince paradoxně odradit. Stejně tak mohou skončit i příliš vysoké mzdové požadavky. Zaměstnavatel bude považovat tuto představu za nepřiměřenou a, ať už z důvodu neochoty nebo neschopnosti zajistit mu požadované podmínky, jedince nepřijme. Jako nejlepší strategie by se tedy mohlo jevit nesdělít svou platovou představu. Ani to však není ideální řešení, protože zaměstnavatel si může takové jednání vyložit jako „neznalost vlastní ceny“. Při definování představy o finančním ohodnocení vychází jedinec ze svých potřeb (pomůckou může být mzda z předchozího zaměstnání), reálných nabídek regionu (například srovnání mezd v rámci podobného zaměstnání a stejného regionu) a profesního zařazení (pracovní pozice). Samotná představa by se pak měla skládat ze dvou částí, mzdy optimální – většinou pracovní pozice na stejné a vyšší kvalifikační úrovni než dříve, a přijatelné – dolní hranice přijatelnosti se odvíjí od životních potřeb, které jedinec má (Siegel, 2005).⁴

⁴ V souvislosti s tím je užitečné mít povědomí o druzích finančního ohodnocení. Často se stává, že dochází k zaměňování termínů mzda a plat. Zásadní rozdíl mezi nimi je v tom, že pojem plat se užívá u zaměstnanců ve veřejných službách a správě, zatímco o mzdě se hovoří v soukromé sféře. Celkový systém vyplácení finančního ohodnocení u „státních zaměstnanců“ je propracovanější než u soukromých podniků. Výše platu se odvíjí od zařazení zaměstnance do platového tarifu, který se skládá z platových tříd (16) a platových stupňů (12). Smysl tohoto rozdělení je rozlišit zaměstnance podle kvalifikačních předpokladů, vzdělání, praxe a náročnosti práce a podle toho je přiřadit do určité platové třídy a stupně, na základě čehož

Činnosti podobné předchozím uvádí také Palaščák (2008). Ačkoli sám je řadí do kariérového akčního plánu, já jsem je v souladu s mým pojetím procesu hledání pracovního místa rozdělila dle příslušnosti k jednotlivým fázím. K činnostem spadajícím do fáze rozhodování řadím „stanovení si kariérových priorit na základě osobních hodnot a životních plánů, pojmenování své vize (které by měly být v souladu s osobnostním a profesním potenciálem i kariérovými prioritami), identifikování své současné dovednosti, zkušenosti a vzdělání, rozpoznání svých nedostatků (neboli diskrepancí) mezi stávajícími kompetencemi a kompetencemi potřebnými pro dosažení identifikované vize a stanovení cílů, které povedou k minimalizaci nedostatků a naopak přispějí ke splnění vize“ (s. 7). Činím tak proto, že uvedené aktivity podle mého názoru odpovídají již popsáným činnostem a také probíhají v rovině přemýšlení a rozhodování a patří tedy do fáze rozhodování.

Výše zmíněnou úroveň pracovního místa, vzdálenost pracoviště, typ pracovního poměru, pracovní dobu a mzdu lze nazvat okolnostmi, za jakých jedinec chce (popřípadě je ochoten) pracovat. Tento výčet však není konečný, může být rozšířen o specifikaci pracovního prostředí, druh firmy, pracovní cíle a sny, jejichž přinejmenším částečné splnění by mělo být v novém zaměstnání možné apod. (Poulson, 1995).

Před vlastním hledáním pracovního místa však nestačí jen uvědomit si své osobnostní předpoklady, poznat sama sebe a mít znalosti týkající se trhu práce, s jejichž pomocí lze zodpovědět otázky, týkající se budoucího pracovního života. Tato fáze je důležitá, ale samozřejmě nelze vyloučit, že si některý jedinec najde pracovní místo i bez jejího absolvování. Klíčovou částí procesu hledání pracovního místa je rozhodnutí. Rozhodnutí pro to, hledat si pracovní místo. Označuji ho jako okamžik, protože ve srovnání s rozhodováním a hledáním pracovního místa je tato část procesu hledání pracovního místa velmi krátká. Zároveň je ale nepostradatelná, protože bez tohoto přímého odhodlání, by se jedinec nikdy nevymanil ze stadia přípravy a nikdy by nezačal hledat.

1.2 FÁZE HLEDÁNÍ PRACOVNÍHO MÍSTA

Před hledáním pracovního místa si jedinec uvědomil své vlastnosti, jaká je osobnost, popřemýšlel nad svými nároky a očekáváními, které by mělo budoucí pracovní

zaměstnanci dostávají odpovídající platy (Hutlová, 2008). Pro zaměstnance (nebo i pro potenciálního zaměstnance) je velmi přínosné mít nějaké povědomí o těchto platových kategoriích, protože si může kdykoli

místo splňovat, a odhodlal se začít hledat pracovní místo. Řečí teorie rysů a faktorů tedy došlo k poznání charakteristiky člověka, jeho rysů. Nyní přichází fáze, kdy jedinec hledá pracovní místo, které bude ve shodě s jeho osobností. Ačkoli si to ani neuvědomuje, porovnává, zkouší, přiřazuje se k pracovním místům.

V rámci kapitoly Fáze hledání pracovního místa uvedu dvě formy hledání pracovního místa a zaměřím se na možnosti, které se jedinci na trhu práce nabízejí. Krátce se zmíním o trhu práce a jeho fungování, o hospodářských sektorech a o různých volných pracovních míst. Následně uvedu některé činnosti, které mohou v souvislosti s fází hledání tvořit strategie. V druhé část kapitoly se zaměřím na využívání zdrojů informací o volných pracovních místech, např. osobní kontakty či úřady práce.

Fáze hledání pracovního místa je beze sporu nejdůležitější. Dalo by se říci, že vše, co jí předchází, je příprava, která směřuje ke konkrétní aktivitě: hledání pracovního místa. Samotné hledání pracovního místa Hornby (1997) rozlišuje na dvě formy, reaktivní a proaktivní. Reaktivní hledání spočívá v pročitání pracovních inzerátů v tisku a na vývěskách zprostředkovatelen práce. Činorodější formou je proaktivní hledání, kdy jedinec „jako detektiv“ sám aktivně vyhledává volná pracovní místa a snaží se za své schopnosti získat odpovídající zaměstnání (viz Vlastní iniciativa).

Při hledání pracovního místa je důležité znát prostor, do kterého se jedinec vydává hledat (Siegel, 2005). Ať už se dostává na trh práce jako absolvent, pracovník propuštěný (popř. odcházející) ze svého bývalého zaměstnání nebo člověk, který se věnoval domácnosti či rodině, vždy je postavení takového jedince na trhu práce zcela nové. Je nyní v pozici nezaměstnaného⁵. Pro absolventa a člověka z domácnosti může být tato oblast neznámá⁶, pro pracovníka měnícího zaměstnání to sice není první zkušenost s trhem práce, přesto se mohly udát změny, o kterých je potřeba mít přehled. Znalost trhu práce je tedy užitečná zejména z toho důvodu, že jedinec ví, na co se připravit.

Pro uplatnění na trhu práce může jedinci pomoci povědomí o jeho fungování a možnostech. Trh práce je možno zjednodušeně popsat jako prostor směřování práce a mzdy. Podobně jako v případě služeb a výrobků i práce je prodávána a kupována.⁷

ověřit, jestli je jeho zařazení správné. Potřebné údaje může najít například v Nařízení vlády č. 564/2006 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

⁵ Pojmem nezaměstnaný budu pro účely této práce označovat jedince aktuálně bez zaměstnání, který do budoucna chce najít pracovní místo a zapojit se tak na trh práce.

⁶ Není pravidlem, že absolvent nemá zkušenost s trhem práce. Značný počet absolventů se v něm díky zaměstnání při studiu orientuje. Já jsem však u absolventa uvedla z hlediska orientace na trhu práce „horší“ variantu, abych poukázala na to, že hledání pracovního místa může být pro některé (nejen pro absolventy) dosud neznámou činností.

⁷ Pracovní smlouvy a mzdy jsou směřovány za čas a kvalifikaci pracovníků (Mareš, 2002).

Základními elementy trhu práce jsou nabídka práce a poptávka po ní, od nich se odvozuje i cena práce (mzda). Z tohoto pohledu je pracovní trh jako kterýkoli jiný, kde funguje princip konkurence.

Pracovní místo lze hledat ve třech sektorech hospodářství. Nabídka pracovních míst v nich se odvíjí od jejich vývoje. Zatímco se primární sektor, který zahrnuje zemědělství a lesní a vodní hospodářství, celkově zmenšuje (tím i co do počtu pracovníků v něm a možnosti uplatnění), sekundární sektor, čili zejména průmyslové resorty, je na tom podstatně lépe. Největší potenciál v počtu pracovních míst má však rozrůstající se terciární sektor, jež zahrnuje oblast služeb obyvatelstvu i průmyslu (školství, zdravotnictví, doprava apod.) (Hřebíček, 2001). I v tomto ohledu je tedy užitečné orientovat se a znát oblasti hospodářství, v nichž jsou šance na uplatnění vyšší než v jiných.

Pro hledání pracovního místa je jistě důležité uvědomit si, že volná místa existují trojího druhu (Hornby, 1997). Prvním druhem jsou pracovní místa, již existující, která se uvolnila odchodem či povýšením zaměstnance. Při hledání pracovního místa je také důležité brát v úvahu, že některá existující pracovní místa uvolněná odchodem či povýšením zaměstnance nemusí být znovu obsazována, ale zaměstnavatel se může rozhodnout je zrušit. Pracovní místa, která zaměstnavatel teprve vytvoří, jsou druhým typem. Sem patří například místa vzniklá rozšířením firmy či přestěhováním nynějšího zaměstnance. Poslední jsou pracovní místa, jenž „jsou vytvořena, protože jedincův přístup přesvědčí zaměstnavatele, že je nějaký problém, který musí být řešen“ (Hornby, 1997, s. 179). Tato kategorie je velmi odlišná od předchozích. Jedinec nehledá pracovní místo jako ostatní, on hledá uplatnění, ve kterém by mohl vykonávat určitou činnost.⁸ Tento pohled je díky své šíři výhodný. Znamená, že jedinec nehledá jen stávající pracovní místa, ale přemýšlí, jak si vytvořit pracovní místo přímo pro sebe. Nyní se dostávám k jedincovu přesvědčování potenciálního zaměstnavatele, aby jej přijal na „na tělo“ vzniklé pracovní místo. Jak Monroe (2007) zdůrazňuje, v této situaci je velmi důležité přesvědčit zaměstnavatele, že jedincovy znalosti, schopnosti a např. výborná orientace v oboru mohou být pro firmu přínosem. V případě úspěchu je odměnou pracovní místo, které je postaveno na jedinečnosti pracovníka a náplň práce, která plně odpovídá jeho představám. Jako zvláštní druh pracovního místa označují pracovní místo, které si jedinec vytvoří sám. Týká se to například podnikání. Tuto možnost sem zahrnuji, jelikož se domnívám, že se natolik

⁸ Příkladem může být jedinec, jehož cílem je učit anglický jazyk. Nechce za každou cenu být učitelem na nějakém stupni škol, touží učit bez konkrétní představy o zaměstnání. Může tedy učit ve škole, může se však

vymyká předchozím druhům, že ji lze zařadit pouze samostatně. Zde je však otázkou, jestli hledání prostoru k vytvoření pracovního místa „na míru“ patří také k hledání nebo spíše k vytváření. Jelikož v odborné literatuře je tato činnost řazena do hledání, a to konkrétně do proaktivního, budu to respektovat a nechám ji i v mé práci takto zařazenou.

1.2.1 Činnosti utvářející strategii hledání pracovního místa

Mezi činnosti, které jedinec během hledání pracovního místa vykonává, patří vyhledávání informací o volných pracovních místech. Jedinec čte, sbírá informace, hledá, kde by mohl najít zmínky o volných pracovních místech. Tato činnost je poměrně samozřejmá: chce-li jedinec najít pracovní místo, musí se snažit hledat užitečné informace.⁹

Jestliže jedinec identifikuje vyhovující pracovní místo, následuje oslovení zaměstnavatele. Existují 3 základní typy oslovení zaměstnavatele: písemné, telefonické a přímé (osobní). Nejpreferovanější typ oslovení obvykle uvede sám zaměstnavatel tam, kde zveřejní svůj požadavek na obsazení volného pracovního místa (inzerát, úřad práce, personální agentura atd.). V případě proaktivního hledání jedinec zvolí formu oslovení sám, která bude podle jeho názoru nejvhodnější. Pro obdržení okamžité odpovědi je vhodný osobní či telefonický kontakt, písemné oslovení je méně naléhavé, avšak bez záruky odpovědi. Cílem každého oslovení je sjednání přijímacího pohovoru.

Siegel (2005) upozorňuje na fakt, že „není vhodné ucházet se o více než jedno pracovní místo v rámci jednoho konkrétního zaměstnavatele“ (s. 104). Důvodem jedincova ucházení se o více pracovních míst u jednoho zaměstnavatele může být snaha zvýšit si svoje šance na přijetí. Ze strany zaměstnavatele se to ale může zcela pochopitelně setkat s nelibostí.¹⁰ Návodem, jak se nedostat do této situace, je vybírat z více nabídek jednoho zaměstnavatele tu, která nejvíce odpovídá schopnostem a představám jedince. V případě, že další, atraktivnější nabídka pracovního místa byla zveřejněna až po jedincově reakci na první, je třeba počkat do ukončení výběrového řízení na první pracovní místo a až následně

také stát lektorem v kurzu anglického jazyka nebo se může uplatnit ve firmě, která pořádá podobné kurzy pro jiné firmy. Další možností je stát se soukromým učitelem anglického jazyka.

⁹ Zdroje informací o pracovních příležitostech a služby, které tyto zdroje poskytují uvedu v další podkapitole.

¹⁰ Vyznívá to, jako by jedinec nevěděl, jakou pozici si vybrat, popřípadě dává najevo, že ačkoli by raději pozici vyšší kvalifikační úrovně, spokojí se i s nižší.

se přihlásit na jiné. Obvyklá délka výběrového řízení je čtyři až šest týdnů. Po tomto období, může jedinec považovat výběrové řízení za ukončené.¹¹

Podle teorie rysů a faktorů dochází v této fázi k přiřazování jedince k pracovnímu místu. Jedinec porovnává strukturu své osobnosti s charakteristikou pracovního místa a zkouší, zda-li dochází ke shodě. Z toho důvodu by se mohlo zdát, že hledání pracovního místa je vlastně vyhledání vyhovující nabídky a následně kontaktování potenciálního zaměstnavatele. I když je uvedené podstatnou částí, zahrnu sem i plánování tak, jak je popisováno v mnoha metodických publikacích (i když pod různými názvy).¹²

Plánováním se zabývá například Poulson (1995), Srncová (2000), Hroník (2005), Siegel (2005). Nazývají ho kariérovým nebo kariérním plánem a chápou jej jako vytvoření jakéhosi deníku nebo plánovacího kalendáře, do nějž si jedinec zapisuje všechny aktivity, které podnikl v souvislosti s hledáním pracovního místa. Důvodem tohoto písemného zaznamenávání je snaha vyvarovat se ztráty přehledu o činnostech během hledání. Mezi zapisované údaje patří název firmy s kontaktními údaji, nabídka, na níž jedinec reagoval, zdroj informace, způsob reakce (zaslání průvodního dopisu a životopisu a následné ověření jejich příjmu), datum aktivit spojených s hledáním pracovního místa, výsledek (pozdání na pohovor, odmítnutí) a místo na případné poznámky.

Problematikou plánování a kariérového plánu se zabývají i další autoři. Mezi nimi Monroe (2007), který jej označuje jako kariérní mapu. Jak sám uvádí, jde o „osobní podnikatelský plán sepsaný na pozadí odvětví, do něhož hodlá uchazeč proniknout; dokument, který představuje myšlenku, směr a cíl rozvoje podnikatelského záměru“ (s. 78). Vznikne nastíněním popisu jedincovy práce (při hledání pracovního místa) a propojením dohromady s jednotlivými částmi. Těmi jsou například „slogan“ jako povzbuzující prvek, „záloha“ jako podpora a pomoc přátel, „marketingový plán“, který navrhuje, jak se prosadit aj. Dalším autorem hovořícím o plánování je Hornby (1997), který se zabývá „organizací projektu hledání zaměstnání“. Tuto organizaci vysvětluje jako souhrn činností, mezi něž patří přizpůsobení prostředí pro vedení záznamů o hledání pracovního místa (vyčlenit doma prostor), psaní deníku, zakládání „kartotéky“,

¹¹ Nicméně si lze ukončení výběrového řízení ověřit i prostřednictvím telefonátu.

¹² Plánování jako důležitá součást hledání pracovního místa je zohledněno i v sociální politice ČR. Plánování existuje pod pojmem individuální akční plán (IAP) a slouží ke zvýšení možnosti uplatnění jedince na trhu práce. IAP je písemný dokument, který vypracovává úřad práce společně s jedincem. Jeho hlavní náplní je především stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření (aktivit-úkolů) (Zákon o zaměstnanosti, 2004, § 33).

stanovování denních úkolů a jejich priorit a zpracování týdenní zprávy o výsledcích hledání pracovního místa.¹³

Součástí plánování může být i určení množství kontaktů a stanovení reálné doby nástupu do zaměstnání. Hroník (2005) a Siegel (2005) se shodují, že je třeba mít stanovené množství kontaktů, protože chybou některých jedinců je, že se během svého hledání upínají na jeden kontakt. V důsledku toho čekají, jak jednání dopadne, a znovu začínají hledat až po ukončení prvního kontaktu. Tím však ztrácí mnoho času. Proto autoři navrhuji určit si minimální limit množství kontaktů za týden a ten dodržovat.¹⁴ Získávání nových kontaktů přináší více možností účastnit se pohovorů, jakožto dalších kol výběrových řízení. Pohovory jsou samy o sobě (i bez následného přijetí) pro jedince cennou zkušeností. Jedinec zjišťuje, jaké postupy zaměstnavatel volí, jaké otázky jsou obvyklé, učí se prezentovat, ztrácí ostych,... Na druhou stranu, snaha dodržet týdenní limit kontaktů může jedince pomyslně nutit k oslovování zaměstnavatelů, které by si v jiné situaci nevybral. Proto považují hranici množství kontaktů za rozporuplnou a nelze ji dodržovat striktně, ale jen s použitím nezávislého úsudku.

Stanovení reálné doby nástupu do zaměstnání se zdá na první pohled nemožné a to z důvodu, že jedinec nemůže stanovit, kdy najde pracovní místo. Přesto se dá vytyčit, jak dlouho by mohl hledat pracovní místo. Vychází se přitom z finančních prostředků (úspory, státní podpora v nezaměstnanosti, odstupné apod.), pomocí kterých je možno vymezit období, v němž si jedinec udrží uspokojivou životní úroveň. Siegel (2007, s. 18) upozorňuje, že „stanovení této doby je naprosto nezbytné pro psychickou vyrovnanost každého uchazeče o zaměstnání“.¹⁵ Jak dále popisuje, existují 3 varianty trvání tohoto období. První z nich se dá charakterizovat jako doba příliš krátká (zpravidla nereálná, např. jeden měsíc). Získat pracovní místo v takovém období je téměř nemožné už z toho důvodu, že některá výběrová řízení probíhají i několik týdnů. Výsledkem snahy získat pracovní místo v co nejkratším čase je nejčastěji přijetí jakéhokoliv zaměstnání. Další varianta je protikladem první: doba je příliš dlouhá (nad sedm měsíců). V tomto případě může následovat rozdělení období nezaměstnanosti do pasivního (odpočinkového) stadia a aktivního stadia (hledání zaměstnání), které bývá na rozdíl od pasivního nejasné a bez

¹³ I Palašćák se zabývá plánováním, hovoří o kariérovém plánu. Jeho pojetí je velmi podobné IAP, zejména činnost, kterou autor nazývá jako „zhodnocení příležitostí a možných alternativ, jak najít ideální pracovní místo, které bude v souladu s vytyčeným kariérovým profilem“ (Palašćák, 2008, s. 7).

¹⁴ Hroník (2005) uvádí 5 – 15, Siegel (2005) 3 – 5 kontaktů týdně.

¹⁵ Toto vymezení však může mít na jedince negativní dopad. Ačkoli ví, jak dlouho si může dovolit hledat zaměstnání, současně může být stresován blížící se lhůtou vypršení období, které si na hledání pracovního místa stanovil.

konkrétní podoby. Důsledkem pak obvykle bývá opět hledání pracovního místa v příliš krátkém čase, které může vést ke stejnému výsledku jako v první situaci. Třetí možností stanovení reálné doby nástupu je doba neurčitá. Postrádá rozvržení času, jedinec bude situaci řešit, až to bude nezbytné. Pak hrozí, že se spokojí, stejně jako v obou předchozích případech, s jakýmkoli pracovním místem. Pro správné stanovení doby nástupu je tedy nutné určit takovou dobu, která jedinci umožňuje „dostatek pracovních příležitostí a kontaktů, pravidelné hodnocení výsledků, změnu přístupu, odstraňování nedostatků, aktivní přístup, zvýšení sebedůvěry a sebevědomí a přípravu na samotné hledání zaměstnání“ (Siegel, 2005, s. 25). Za reálnou dobu bývá považováno období šesti měsíců (Siegel, 2005, Palaščík, 2008). To potvrzuje i fakt, že v Zákoně o zaměstnanosti¹⁶ je délka vyplácení státní podpory v nezaměstnanosti pro jedince do 50 let určena po dobu 5 měsíců (§ 43).¹⁷ Nepodaří-li se v této době najít pracovní místo, má jedinec možnost prodloužit hledání (jak mu to jeho situace dovolí) či přijmout neuspokojující zaměstnání (a pokračovat dál v hledání).

Zatím jsem se zabývala činnostmi vyhledávání nabídky, kontaktování potenciálních zaměstnavatelů a plánováním. V následující podkapitole se zaměřím na zdroje informací o pracovních příležitostech.

1.2.2 Vyhledávání informací o pracovních příležitostech

Znát zdroje, ve nichž lze vyhledávat informace o volných pracovních místech, je jednoznačně nezbytné. K čemu jsou jedinci ideální předpoklady k získání určitého pracovního místa, pokud se o jeho existenci nedozví? Jedinec nemůže očekávat, že si ho zaměstnavatel najde sám¹⁸, a proto zůstává veškerá snaha především právě na jedinci. Také platí, že čím více zdrojů pro vyhledávání jedinec využije, tím větší je šance na úspěch. Z toho důvodu je potřebné využít při vyhledávání informací o pracovních příležitostech každý známý zdroj.

Jedinec má při získávání informací o pracovních příležitostech k dispozici několik možných zdrojů. Ryze osobní a jedinečné jsou kontakty jedince z okruhu jeho rodiny, přátel a známých. Služby úřadů práce jsou naopak pro všechny stejné, může je využít

¹⁶ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

¹⁷ Délka období, v němž má jedinec nárok odebírat státní podporu v nezaměstnanosti, se liší podle věku nezaměstnaných. Jedincům ve věku 50 – 55 let náleží státní podpora v nezaměstnanosti po dobu 8 měsíců, starším 55 let pak 11 měsíců.

¹⁸ Jak později uvedu, existují výjimky, nicméně to jsou opravdu ojedinělé situace.

každý, kdo splňuje určité podmínky. Podobné služby jako úřady práce poskytují i soukromé zprostředkovatelské společnosti (také personální či pracovní agentury). Dalšími zdroji informací o pracovních příležitostech jsou média, ať už tištěná (noviny, časopisy) nebo netištěná (internet, rádio, teletext). Poslední možností, kterou chci zmínit, je vlastní iniciativa, přesněji osobní návštěvy u potenciálních zaměstnavatelů, někdy označovány jako „zkusmé dotazy“ (Poulson, 1995, Srncová, 2000).

Zdroje pracovních příležitostí nazývá Keller (2008) „kanály“.¹⁹ Tyto kanály rozděluje na formální a neformální. Formálními označuje například úřady práce a personální agentury. Do neformálních zahrnuje osobní kontakty a přímou návštěvu jedince u potenciálního zaměstnavatele. Mnou vyjmenované zdroje lze tedy podle Kellera vzoru roztrždit na formální a neformální cesty hledání pracovních příležitostí. Do formálních kanálů budou patřit úřady práce, soukromé zprostředkovatelské společnosti, média (pracovní inzeráty v tiskovinách, rádio, internet, teletext). Zbývající zdroje osobní kontakty a vazby a vlastní iniciativa budou náležet do skupiny neformálních kanálů. Toto dělení dodrží i při řazení jednotlivých zdrojů pracovních příležitostí.

Formální kanály

Úřady práce

Velmi významným zdrojem pro vyhledávání informací o pracovních příležitostech jsou úřady práce. Ačkoli si mnoho lidí úřady práce spojuje zejména s hmotným zajištěním v době nezaměstnanosti, nabízí i mnoho dalších služeb. Tyto služby jsou dostupné všem jedincům, nesporným faktem však zůstává, že převážná většina klientů úřadů práce jsou nezaměstnaní. Má to své opodstatnění. Registrace nezaměstnaného na úřadu práce spolu se splněním základních podmínek mu zaručuje finanční příjem – státní podporu v nezaměstnanosti. V rámci této spolupráce se úřad práce zavazuje k podpoře v hledání pracovního místa nezaměstnanému. Nezaměstnaný musí aktivně vyhledávat nové zaměstnání a spolupracovat s úřadem (např. dostavovat se na smluvené schůzky, neodůvodněná absence je neomluvitelná). Je tedy důležité uvědomit si, že podáním žádosti o evidenci a jejím schválením se obě strany (úřady práce a uchazeč o zaměstnání²⁰)

¹⁹ Čímž zdůrazňuje jejich funkci přenášení informací o volných pracovních místech.

²⁰ Termín uchazeč o zaměstnání užívám v souladu s vymezením v Zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, v němž se uvádí, že „Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání“ (§ 24).

zavazují podmínkám, které jsou pro tuto spolupráci stanoveny. Pro úřad práce to znamená podpora hledání, pro uchazeče o zaměstnání aktivní vyhledávání pracovního místa.

Nicméně evidování se na úřadu práce není pro nezaměstnaného povinné. V tom případě však musí platby, které by za něj v případě evidence vyřizoval úřad práce, hradit sám. Těmi jsou úhrada zdravotního pojištění, které za něj do té doby platil zaměstnavatel nebo v případě absolventů stát. Navíc u registrovaného nezaměstnaného je doba, během níž pobírá podporu v nezaměstnanosti, započtena jako účast na důchodovém pojištění (Co dělat při ztrátě zaměstnání, 2009), o což neregistrovaný nezaměstnaný logicky přichází.

Jak jsem výše naznačila, evidence uchazečů o zaměstnání na úřadu práce a zprostředkování zaměstnání není jedinou službou, kterou úřady práce poskytují. Úřad práce nabízí poradenství dětem, studentům při volbách povolání, zaměstnaným lidem, kteří uvažují o změně zaměstnání či o možnosti podnikání nebo jim hrozí propuštění. Dále provádí programy aktivní politiky zaměstnanosti (např. rekvalifikace), umožňuje psychologické, pracovněprávní poradenství a mnoho dalšího (Tomandl, 2000). Jedinec tedy může využít i těchto služeb a informovat se například na možnosti hledání pracovního místa, na rekvalifikaci apod.

V šetřeních prováděných Marešem a Sirovátkou (2002) bylo zjištěno, že 76 % nezaměstnaných věřilo ve schopnost úřadu práce najít jedinci vhodné zaměstnání. V době realizace výzkumu byly tyto osoby krátkodobě nezaměstnané. Při následném šetření bylo u nezaměstnaných, kteří byli v této situaci dlouhodobě, shledáno, že přibližně 65 % z nich nevěří, že by pro ně mohl úřad práce vykonat něco víc než poskytnutí podpory v nezaměstnanosti. Klienti úřadu práce nejčastěji vyžadují služby přímého kontaktu na potenciálního zaměstnavatele, rekvalifikaci nebo jiný druh pracovní přípravy, daleko menší zájem je o služby psychologického charakteru (Mareš, Sirovátka, 2002). Co se týká programů aktivní politiky zaměstnanosti, ze šetření vyplývá, že účast na nich nebyla vysoká. Rekvalifikaci, nejfrekventovanější program aktivní politiky zaměstnanosti, využívaly nejvíce osoby se středoškolským vzděláním, a i v této skupině pouze v 18 %. Programem s druhou největší účastí byly veřejně prospěšné práce (nejvíce u skupiny osob se základním vzděláním a nevyučených – 5 %). Nízký počet klientů taktéž uvedl využívání poradenských služeb (nejvíce mezi osobami se středoškolským vzděláním – 9 %). Neznamená to však, že by smysl těchto programů byl zanedbatelný. Jak Mareš a Sirovátka (2002) uvádí „... ti, kdo se některého z programů aktivní politiky zaměstnanosti zúčastnili, jej pro sebe hodnotili jako užitečný“ (s. 38).

Soukromé zprostředkovatelské společnosti

V současné době se běžně používají termíny pracovní a personální agentury, od nichž je možno odvodit zaměření firem. Ačkoli to nemusí být pravidlem, pracovní agentury se orientují většinou na zprostředkování krátkodobých brigád, zatímco klasické personální agentury se zaměřují více na obsazování volných pracovních míst v hlavním pracovním poměru. Další, méně obvyklý název je headhunterské společnosti. Ty se specializují na oblast vyššího a „TOP“ managementu. Jelikož pro většinu jedinců jsou významné zejména personální agentury, budu hovořit o nich.

Cílem těchto agentur je obsadit volné pracovní místo na základě požadavků zaměstnavatele. Nepracují tedy na principu hledání pracovního místa jedincům, jak by si někteří lidé mohli mylně vyložit. Siegel (2005) uvádí, že k naplnění svého cíle využívají vlastní databázi „zájemců“ o pracovní místo, zveřejňování volných pracovních míst a další aktivity zaměřené na vyhledávání vhodných jedinců.

Podle zaměření lze personální agentury rozdělit na dva druhy (Poulson, 1995): agentury se zaměřením na aktivní vyhledávání a všeobecně zaměřené agentury. Aktivním vyhledáváním se rozumí hledání jedinců ze strany personální agentury. Ta se snaží najít lidi, kteří vynikají svými schopnostmi, zkušenostmi či výkony, a cílem je získat tyto jedince pro své klienty (zaměstnavatele). Není tedy vůbec nezbytné, aby úspěšní jedinci o zprostředkování práce měli zájem. Dokonce je pravděpodobné, že budou v zaměstnaneckém poměru. Ani to však nebrání agenturám ve snaze získat tyto jedince pro sebe (resp. své klienty). Proto se tato činnost mnohdy označuje jako „přetahování lidí“ a netěší se dobré pověsti. Někdy bývají nazývány anglickým „human resources“ či „recruit“, což volně přeloženo znamená lovci duší a aktivní vyhledávači (Poulson, 1995). Většinou se tato „taktika“ uplatňuje v oblasti firemního managementu. Všeobecně zaměřené (náborové) agentury se na rozdíl od předchozích nespecializují jen na určité pracovní odvětví a typ pracovního poměru, ale mají široké spektrum činností. Zprostředkovávají všechny typy zaměstnání (hlavní, vedlejší pracovní poměr, brigády) a okruh nabízených pracovních míst je větší. Ačkoli by se využití těchto personálních agentur mohlo jevit jako zaručený „recept“, podle Poulsona (1995) se úspěšnost v umisťování jedinců pohybuje mezi 10 – 15 %. Šance na získání pracovního místa se touto cestou zvětšují úměrně s množstvím jedincových předpokladů, jimiž je například vzdělání v oboru, odborné znalosti, praxe, vystupování.

Při výběru vhodné personální či pracovní agentury je užitečné získat co největší množství informací o agentuře samotné. Významným zdrojem mohou být internetové

stránky agentury. Z nich se lze dozvědět, jaké služby agentura nabízí, v jakých regionech pracuje a kontaktní údaje. Někdy je přístupný i seznam nejvýznamnějších aktuálních klientů a nezbytnou součástí je aktualizovaný přehled všech nabízených pracovních míst. Záleží rovněž na velikosti agentury (Brabcová, 2007). Velká nabízí více pracovních nabídek, na druhou stranu z důvodu spolupráce s větším počtem klientů je pravděpodobné, že přístup bude neosobnější a zbude „menší prostor pro vzájemnou komunikaci a ujasnění si oboustranných požadavků“ (Brabcová, 2007, s. 59). Naopak menší agentury se vyznačují individuálním přístupem, který je však kompenzován menším počtem pracovních nabídek.

Existuje velké množství agentur zabývajících se problematikou zprostředkování práce. Některé jsou místní, regionální, jiné celorepublikové s pobočkami ve větších městech. Šrámková (2009) uvádí některé příklady velkých personálních agentur: Grafton, Trenkwalder, Adecco, Manpower, Start People, a další. Poulson (1995) upozorňuje na možnost hledat agentury pomocí seznamu kontaktů na firmy v určitém kraji (např. Zlaté stránky). Požadované společnosti je možné nalézt v těchto seznamech kontaktů pod hesly „Pracovní poradenství“, „Manažerské poradenství“ nebo „Personální poradenství“.

Kromě zmíněných personálních a pracovních agentur a headhunterských společností existuje další typ zprostředkovatelských společností: vzdělávací agentury. Přestože je jejich hlavním oborem vzdělávání dospělých, některé nabízí také volná pracovní místa. Patří mezi ně například Personální a vzdělávací agentura ACZ (www.aczprace.cz), Androsa (oblast farmacie), Aditus (oblast managementu).

Zprostředkováním pracovního místa se mohou zabývat i firmy v podnikové sféře. Ty provozují tuto činnost pro své zaměstnance, nejsou tedy dostupné široké veřejnosti.

Hledání pracovního místa prostřednictvím soukromých společností je jeden z rozšířených a oblíbených zdrojů. Není však dobré kontaktovat pouze jednu společnost a čekat na nabídky, je přínosnější zaevidovat se u dvou až tří společností. Ideální variantou je, jak jsem již uvedla, kombinovat více zdrojů vyhledávání informací o pracovních příležitostech současně.

Pracovní inzeráty v tiskovinách

Využití inzerátů v tisku k hledání pracovního místa se dá pojmut dvěma způsoby. Podání inzerátu jedincem hledajícím pracovní místo lze považovat spíše za aktivnější způsob. Druhým je sledování inzertních rubrik novin a časopisů. Z hlediska nároků na aktivitu jedince je méně pracný, avšak i sledování nabídek skýtá úskalí, které nelze

opomenout. Inzerát by měl být přehledný a mělo by z něj být zřejmé „kdo inzerát podal, jakého odvětví se týká, koho firma hledá, jakou kvalifikaci požaduje, co dále očekává a co za to nabízí“ (Farda, 1996, s. 32). To jsou nejdůležitější informace nutné pro základní představu o nabízeném pracovním místě. Pokud inzerát postrádá některý z těchto údajů, je na místě obezřetnost. Poulson (1995), Farda (1996), Reichel (1997), Srncová (2000) i Dvořáková (2007) shodně varují před skrýváním názvu firmy formou použité značky, neuvedením náplně práce, slibováním ohromných výdělků nebo požadováním sumy peněz jako zálohy; to jsou dle nich výstražné signály nedůvěryhodných zaměstnání. Jiným druhem inzerátů, před kterými je vhodné být opatrný, jsou diskriminující inzeráty. V takových inzerátech jsou zpravidla upřednostňovány určité skupiny osob, například muži do padesáti let, bezdětné ženy apod.

Princip posuzování inzerátu jedincem popisuje Siegel (2005). Pokud jedinec nazná, že má o inzerované pracovní místo zájem, prvořadě jsou pro něj požadavky zaměstnavatele. V případě, že dojde k názoru, že nesplňuje inzerované požadavky, odloží inzerát, aniž by se pokusil reagovat. Tím se však podle Siegela (2005) připravuje o mnohé šance. Jistěže požadavky jsou zásadní a mají své opodstatnění, nikdy ale jedinec nemůže s jistotou vědět, že je musí splňovat všechny nebo jestli na nich bude zaměstnavatel trvat.²¹ Je totiž velmi pravděpodobné, že potenciální zaměstnavatel ani neočekává, že určitý jedinec bude splňovat všechny požadavky, v inzerátu jsou uvedeny jen nároky na schopnosti ideálního kandidáta (Monroe, 2007). Úkolem jedince je co nejvíce se jim přiblížit. Pomoci orientovat se v požadavcích v inzerátu může termín „znalost vítána“. Tato znalost není bezpodmínečně nutná. Nemá-li ji jedinec, není to důvod k odložení inzerátu. Zaměstnavatel si je totiž vědom, že existují důležitější předpoklady a tato znalost může hrát roli až v případě užšího výběru mezi jedinci. Naproti tomu „znalost nutná“ napovídá o její nezbytnosti při výkonu inzerovaného zaměstnání. Přesto ani tady není Siegel (2005) pesimistický a uvádí, že i zde je možné oslovit zaměstnavatele. Může například „změnit názor, slevit ze svých nároků, jedinec ho může zaujmout pro jiné pracovní místo nebo může posoudit, zda jsou jedincovy znalosti dostačující v případě, že to jedinec nedokáže zhodnotit sám“ (Siegel, 2005, s. 108).

Poulson (1995) uvádí ještě několik užitečných postřehů týkajících se inzerátů. Velikost plochy inzerátu nevypovídá vždy o velikosti inzerující firmy. Inzeráty jako způsob zveřejňování informací o volných pracovních místech využívají spíše drobnější

²¹ Některé jsou formální, jindy se lze požadovanou dovednost doučit v zaměstnání.

firmy a týkají se většinou pracovních míst nižší nebo střední úrovně. Inzerování vyšších vedoucích míst v oblasti managementu není časté. Poslední, na co Poulson (1995) poukazuje, je dnes již běžné inzerování v cizím jazyce, přičemž znalost tohoto jazyka je zásadním požadavkem.

Výpovědní hodnotu inzerátu má také časový interval, se kterým je zveřejňován. Jestliže se inzerát vyskytuje často v krátkém období, není to důvod k pochybnostem o jeho důvěryhodnosti. Firma se tím snaží získat, co největší počet reakcí, aby mohl být výběr dost velký (Srncová, 2000). Obvyklým postupem je zaplatit si inzerování na několik týdnů dopředu, bez ohledu na to, zda místo obsadí již po prvním vydání inzerátu nebo ne. Na druhou stranu opakování inzerátu v delším časovém intervalu může znamenat nezdar v obsazování pracovního místa z důvodu velkých nároků zaměstnavatele nebo z důvodu nespokojenosti přijatých jedinců, kteří z místa po určité době odcházejí. V tomto případě je potřeba opatrnost a pečlivé sbírání informací o nabízeném pracovním místě (Poulson, 1995).

Jak jsem již naznačila, jedinec nemusí pouze reagovat na zveřejněná volná pracovní místa, může se ujmout role inzerujícího a sám podat inzerát vyjadřující zájem o získání pracovního místa. Farda (1996) konstatuje, že v inzerátu by neměla chybět kvalifikace inzerujícího, oblast zaměření hledaného pracovního místa a druh pracovního poměru (hlavní či vedlejší pracovní poměr, brigáda). Užitečnou informací je možný nástupní termín (Poulson 1995, Farda 1996).

Poulson (1995) se mimo jiné zabývá tím, kdo a jaké druhy firem obvykle odpovídají na inzeráty hledající pracovní místo. Dle jeho názoru jsou to drobné firmy, podnikatelé, podvodníci a náborové (zprostředkovatelské) firmy. Drobné firmy a podnikatelé reagují v případě, že je inzerát zaujme nejčastěji vhodnou kvalifikací, zkušenostmi nebo „rozumným“ platovým požadavkem. Na inzeráty mladých lidí, lidí bez kvalifikace a zkušeností, s nízkým vzděláním, kteří se chtějí uplatnit v oblasti prodeje zpravidla odpovídají podvodníci, kteří slibují nadstandardní příjmy. Náborové firmy se zaměřují spíše na lidi s výjimečnými znalostmi či zkušenostmi.²² Skupinou, která zpravidla vůbec neodepisuje na inzeráty, jsou velké společnosti.

Nejčastěji je k uveřejňování inzerátů využíván tisk. Zde je několik možností, jakou cestou inzerát zveřejnit. Jak Farda (1996) popisuje, první z nich jsou inzertní rubriky novin či časopisů. Mohou to být deníky regionální (přílohy deníků), ty jsou vhodné při vázanosti

²² Je však otázkou, zda tito lidé hledají zaměstnání formou inzerátů.

jedince na určitou oblast. Dále pak existují deníky nadregionální, které je dobré využít, jestliže je jedinec ochoten dojíždět za prací, popřípadě změnit bydliště. Kromě inzertních rubrik novin a časopisů se pro jedince vyskytuje možnost inzerovat v odborném tisku. V tomto případě je výhodou, že inzerát je podán přímo v tiskovinách, které soustřeďují odborníky a společnosti zabývající se danou oblastí (Poulson, 1995, Farda, 1996). Poslední z užitečných tiskovin jsou inzertní periodika, např. inzertní časopis Zaměstnání (Hroník, 2005).

Prostor pro inzerci nabízí také internet. Existují portály zaměřené na inzerování volných pracovních míst, například www.inzerceprace.cz, www.prace-job.cz nebo www.tip-prace.cz. Mimo to lze využít teletext českých i zahraničních kanálů nebo například reklamní plochy (poutače), využívané zejména zprostředkovatelskými firmami. Netištěná média, prostřednictvím nichž lze zveřejnit inzeráty, popíši v dalším textu.

Hledání pracovního místa prostřednictvím inzerce je velmi využívaným zdrojem. Je to logické, má mnoho výhod: dostupnost, nenáročnost (finanční, časovou, energetickou) a možnost oslovení velkého množství lidí. Pro jedince spoléhající se jen na tento zdroj však může být překvapením, že „inzeráty v tisku představují 10 – 20 % skutečné poptávky po pracovních silách“ (Tomandl, 2000, s. 23).

Internet, teletext, rádio

Nejen v tisku lze hledat informace o pracovních příležitostech formou inzerátů. Dalšími médii, kterými jsou inzeráty zveřejňovány, jsou internet, teletext a rádio.

Internet lze při hledání pracovního místa využít mnoha způsoby. Personální agentury s internetovými stránkami, jejichž prostřednictvím lze pročitat nabídky pracovních míst či se přímo zaregistrovat, jsem už uvedla výše. Doplním jen, že jimi jsou například www.dav.cz, www.bplus.cz (obě se týkají oblasti Brna) nebo www.labrava.cz. Nabídky práce soustřeďují i známé velké vyhledávače, například Seznam (www.sprace.cz), Centrum, Altas. Pro výběr vhodných nabídek slouží aplikace někdy zvaná „vyhledávací agent“ nebo „hlídací pes“. Funguje tak, že na základě jedincem zadaných kritérií selektuje a zasílá vhodné nabídky pracovních míst na e-mailovou adresu (Palaščík, 2008). Další možností je využít specializované firmy, které vytváří „tržiště práce“. Patří mezi ně www.jobs.cz, www.jobpilot.cz, www.prace.cz, www.doprace.cz a další. Jiný způsob, jak využít internet při hledání pracovního místa, je aktivní vyhledávání. Znamená procházení internetových stránek konkrétních potenciálních zaměstnavatelů a hledání informací o případném výběrovém řízení (Hroník, 2005).

Internet může pomoci nejen při vyhledávání informací o volných pracovních místech, ale také při dalších činnostech. Může jimi být například poučení v oblasti kontaktování, kdy jedinec z internetu získá informace o tom, jak napsat životopis nebo motivační dopis tak, aby zaměstnavatele zaujal. Portály tedy neobsahují jen databázi pracovních příležitostí, ale mohou být i zdrojem rad a návodů.

Teletext a rádio jsou využívány spíše k jiným typům inzerátů než k pracovním, ale přesto se tu mohou vyskytnout zajímavé pracovní příležitosti. Některé rádiové stanice vysílají pořady, v nichž mohou zájemci zavolat do studia a uvést svůj inzerát. Podobně, tentokrát formou sms, mohou zveřejnit svůj inzerát i na vyhrazených teletextových stránkách různých televizních kanálů.

Neformální kanály

Osobní kontakty a vazby

Pro využití tohoto zdroje informací je nutné mít určitou síť kontaktů, někdy je nazývána též sociální síť či sociální kapitál jedince (Hornby, 1997, Keller, 2008). Tuto síť tvoří lidé, jenž člověka obklopují či obklopovali. Například: příbuzní, přátelé, bývalí zaměstnavatelé a spolupracovníci, kontakty vytvořené během jedincových dřívějších zaměstnání (zákazníci, u absolventů to mohou být konzultanti diplomových prací), bývalí učitelé a spolužáci, sousedi, lékař, advokát atd. Samotný proces rozvíjení kontaktů označuje Hornby (1997) pojmem *networking* nebo také *contact development*. Vysvětluje jej jako „aktivní proces maximalizace profesionálních vztahů ... a využití těchto kontaktů jako pomocného nástroje při hledání pracovních příležitostí“ (s. 103). Jde tedy o způsob přístupu k lidem ve snaze požádat je o rady a nápady, jak získat nové pracovní místo.

Hledání pracovního místa prostřednictvím osobních kontaktů a vazeb bylo v minulosti předmětem řady výzkumů.²³ Vývoj těchto názorů přehledně zpracovává Keller (2008). Jako jednu z jeho stěžejních myšlenek uvádím zjištění, že v současnosti roste úloha sociálního kapitálu a snižuje se význam kulturního kapitálu.²⁴

Celou síť sociálních kontaktů lze pomyslně rozdělit na silné a slabé vazby (Keller, 2008). Silné vazby spojují členy rodiny, nejbližší příbuzné a dobré přátele. Slabé jsou tvořeny více či méně náhodnými známými, se kterými se člověk neseťkáva pravidelně ani

²³ Například Granovetter, Nan Lin, jejichž myšlenkami a výsledky výzkumů se budu dále zabývat (in Keller, 2008).

²⁴ Kulturním kapitálem Keller (2008) označuje určité kulturní dědictví, které se předává v rodinném prostředí. Tento kulturní kapitál ovlivňuje například přístup ke vzdělávání. Zjednodušeně řečeno do

k sobě necítí silné emoční pouto. Granovetter (in Keller, 2008) zastává názor, že slabé vazby jsou při hledání pracovního místa důležitější než silné. Proč tomu tak je, vysvětluje následovně: „Je-li určitá skupina lidí propojena pouze silnými vazbami, ..., bývá izolována od širšího prostředí a mívá potíže se získáváním nových informací... Pouze slabé vazby (přesněji: některé z nich), které člověka spojují s lidmi ze vzdálenějšího a odlišného sociálního prostředí, mohou sloužit jako jakýsi most, po němž přicházejí nové podněty, informace a inovace“ (in Keller, 2008, s. 112). Zkráceně řečeno, „síla slabých vztahů se projevuje v tom, že člověka propojují s odlišným a vzdáleným sociálním prostředím“ (s. 112). Tuto teorii potvrdil Granovetter i výzkumem, v němž zjistil, že informace o možnostech zaměstnání získali jedinci nejčastěji od vzdálených známých (bývalých spolužáků, kolegů, zaměstnavatele) (in Keller, 2008).

K doplnění a zpřesnění Granovetterovy teorie došlo díky čínskému sociologovi Nan Linovi (in Keller, 2008). Ten navíc zohlednil faktor sociální nerovnosti. Podle něj má společnost pyramidální strukturu a „ti, kdo stojí blíže k vrcholku pyramidy, mají větší podíl na moci, majetku a prestiži než ti, kdo jsou umístěni níže“ (in Keller, 2008, s. 115). Při hledání pracovního místa pomocí osobních kontaktů a vazeb nerozhoduje jen jejich síla, ale také to, ke komu vazby směřují. „Slabé vazby jsou při shánění práce výhodné jedině tehdy, vedou-li směrem k výše postaveným osobám“ (s. 115). Logicky z toho tedy vyplývá, že člověk níže postavený má větší šanci, že mu slabé vazby pomohou najít práci. Naopak člověk umístěný výše či vysoko v hierarchii má těchto možností méně: jeho slabé vazby vedou k lidem stejně či dokonce níže postaveným. Tudíž je jejich užitek pro něj zanedbatelný.²⁵ Jak Keller (2008) shrnuje, „Granovetter prostě přehlédł, že slabé vazby jsou „silné“ jen tehdy, spojují-li nás s někým, kdo stojí výše než my a kdo je ochoten použít svého vlivu pro náš prospěch“ (s. 116).

Vlastní iniciativa

Tyto přímé kontakty osob hledajících pracovní místo s potenciálními zaměstnavateli mají dlouhou tradici. Jak uvádí Mareš (2002), „představovaly vlastně první masový způsob najímání pracovní síly“ (s. 105).

Způsob vyhledávání informací o pracovních příležitostech prostřednictvím vlastní iniciativy se naprosto odlišuje od všech předchozích zdrojů. Nevyužívá žádné prostředníky

kulturního kapitálu patří postoj rodičů ke vzdělávání a ten se přenáší na děti. Sociální kapitál znamená výše zmiňovanou síť kontaktů.

jako například jiné osoby, agentury či inzertní rubriky, jedinec ani nereaguje na zveřejněné volné pracovní místo. Spíše naopak: jedinec si nejdříve vybere společnost, u níž by rád pracoval, bez ohledu na to, zda právě někoho hledá. Může to být na základě doporučení, informací z okolí, z odborných časopisů, ze seznamů podniků určitého odvětví či z telefonních seznamů, z reklamy, z výstavních a veletržních katalogů, z firemních prospektů apod. Po výběru následuje kontaktování. Kontakt může být písemný, telefonický či formou osobní návštěvy. Má-li však jedinec obavu, že přijde nevhod nebo bude obtěžovat, je lepší zvolit variantu písemného kontaktu (s přiloženým životopisem). Tyto „zkusmé dotazy“ mají sice malou pravděpodobnost získání pracovního místa, za úspěch ale může jedinec považovat i zařazení mezi případné kandidáty a tím získání dalšího kontaktu.

V první kapitole jsem popsala proces hledání pracovního místa, rozdělila jsem ho do dvou fází a snažila jsem se poukázat na to, jak lze činnosti, které se ve fázích odehrávají, vysvětlit pomocí teorie rysů a faktorů. Nyní se budu zabývat výzkumy, které se zaměřovaly na podobnou problematiku jako je téma mé práce. Zatím jsem hovořila o všech jedincích, v poslední kapitole se však podívám blíže na situaci absolventů vysokých škol, abych si připravila teoretické podklady k empirické části, jenž se bude týkat právě absolventů vysokých škol.

²⁵ Vycházím z Granovetterovy teze, že slabé vazby spojují člověka s odlišným vzdáleným sociálním prostředím.

2. STRATEGIE HLEDÁNÍ PRACOVNÍHO MÍSTA – VÝSLEDKY VÝZKUMNÝCH ŠETŘENÍ

V kapitole Strategie hledání pracovního místa – výsledky výzkumných šetření čerpám ze dvou po sobě následujících panelových šetření Ztráta zaměstnání a Strategie nezaměstnaných (Mareš, Sirovátka, 2002) a ze Zprávy o vybraných výsledcích výzkumu absolventů vysokých škol – ročník 1990 (Čermáková, 1991). V dalším textu se pokusím výsledky všech šetření přiblížit a zdůraznit informace zajímavé pro oblast strategií, popřípadě zdrojů informací o pracovních příležitostech u absolventů vysokých škol.

2.1 STRATEGIE HLEDÁNÍ PRACOVNÍHO MÍSTA – VÝZKUM

Marešovu a Sirovátkovu (2002) výzkumnou zprávu jsem využila jako způsob jiného náhledu na problematiku strategií. Zatímco já považuji strategie za jedinečnou sérii činností jedince, kterou budu poznávat metodou polostrukturovaného rozhovoru, Mareš a Sirovátka strategii pojali jako určitý obecný postup (například přestěhovat se kvůli pracovním místu do jiného města). Tím umožnili respondentům vyjadřovat se k tázaným strategiím (postupům) a určovat preferované a odmítané postupy. Moje pojetí strategie však toto vylučuje, protože z hlediska zdůrazňování jedinečnosti nemohu určit obecné strategie.

Výzkumným šetřením Mareše a Sirovátky (2002) se zabývám také pro jejich zjištění o využívání zdrojů informací při hledání pracovního místa, pro přínosné dělení podle flexibility a v neposlední řadě pro zajímavé výsledky výzkumu.

Nejdříve se zaměřím na údaje, které se týkají zdrojů informací o volných pracovních místech. Jak ze šetření vyplývá, nejvyužívanějším zdrojem informací o pracovních příležitostech mezi nezaměstnanými všech věkových a vzdělanostních skupin jsou úřady práce. Na druhém místě je hledání prostřednictvím příbuzných, přátel, známých, sousedů – tedy osobních kontaktů a vazeb. Dalšími často využívanými zdroji jsou sledování inzerátů a odpovídání na ně a osobní návštěvy podniků a firem. Mareš a Sirovátka (2002) dále konstatují, že „mezi opomíjené nebo také specializované formy

hledání zaměstnání patří ... hledání prostřednictvím soukromých zprostředkovatelen práce; podávání inzerátů a zasílání dopisů firmám; hledání prostřednictvím internetu“ (s. 47).²⁶

Při řešení své nezaměstnanosti projevovali lidé v šetření často ochotu změnit původní zaměstnání a přistupovali na zaměstnání na dobu určitou. Tuto flexibilitu Mareš a Sirovátka nazývají flexibilitou nominální. Dalším velmi využívaným řešením bylo podstupování rekvalifikace (flexibilita funkční). Následně autoři uvádí, že „mezi odmítané patřily především strategie spojené s mobilitou (stěhování se do jiného okresu, pracovat přes týden mimo místo trvalého bydliště a dojíždět do zaměstnání více než třicet kilometrů) a také strategie předpokládající zhoršení platových podmínek. Strategiemi stojícími kdesi uprostřed mezi póly preference a odmítání jsou přijetí zaměstnání i na částečný úvazek a přijetí zaměstnání pod úrovní své kvalifikace či zaměstnání nejistého.“ (s. 47). Výsledky z panelového šetření Ztráta zaměstnání (Mareš, Sirovátka, 2002) zpracované v tabulce č. 1 ukazují, kolik osob z celkového počtu 1321 respondentů, využívalo jednotlivé zdroje.

Tabulka č. 1 Způsoby hledání zaměstnání

Způsob hledání zaměstnání		ano	ne
prostřednictvím ÚP (návštěva z vlastní iniciativy)	počet	1127	192
	%	85,4	14,6
prostřednictvím soukromých zprostředkovatelen práce	počet	160	1159
	%	12,1	87,9
sledováním inzerátů a odpověďmi na ně	počet	892	427
	%	67,6	32,4
podáváním inzerátů a dopisy firmám	počet	162	1157
	%	12,3	87,7
osobními návštěvami podniků a firem	počet	817	501
	%	62,0	38,0
prostřednictvím příbuzných, přátel, známých sousedů	počet	999	320
	%	75,7	24,3
zajišťují podmínky pro podnikání (finance, prostory apod.)	počet	70	1249
	%	5,3	94,7

Zdroj: Mareš, Sirovátka (2002, s. 45).

Jak jsem již na začátku práce uvedla, během panelového šetření Strategie nezaměstnaných Mareš a Sirovátka (2002) zjistili, že strategie lze chápat také jako preferované nebo odmítané postupy či vzorce jednání směřující k získání práce. Preferovanými jsou například „změna druhu pracovní činnosti, podstoupení rekvalifikace,

²⁶ Nutno však podotknout, že s ohledem na rok konání výzkumného šetření už mohlo dojít (a pravděpodobně i došlo) ke změnám.

případně přijetí zaměstnání pouze na dobu určitou“ (s. 25). Jako odmítané strategie můžeme označit strategie, které se týkají mobility²⁷, a strategie předpokládající zhoršení mzdových podmínek. Mezi strategie spojené s mobilitou patří „stěhování do jiného okresu, pracovat přes týden mimo místo trvalého bydliště a dojíždět do zaměstnání více než třicet kilometrů“ (s. 25). Bez začlenění do některé z těchto dvou kategorií zůstalo přijetí zaměstnání i na částečný úvazek a přijetí zaměstnání pod úrovní své kvalifikace či zaměstnání nejistého. Tyto strategie jsou dle citovaného výzkumu mezi respondenty zčásti přijímány a zčásti odmítány, stojí tedy někde na pomezí.

Mareš a Sirovátka (2002) se také zabývali flexibilitou²⁸, kterou jedinci během hledání pracovního místa projevují. Rozdělili ji na čtyři skupiny. První z nich je flexibilita mobilitou, kam lze zařadit ochotu přestěhovat se i do jiného okresu, pracovat přes týden mimo místo bydliště a dojíždět do zaměstnání více než třicet kilometrů. Další skupinu, flexibilitu ochotou změnit formu pracovního poměru, tvoří například položky přijetí i nejistého zaměstnání či zaměstnání jen na dobu určitou, akceptovat i zaměstnání na částečný úvazek nebo přijmout zaměstnání i za horších platových podmínek než dosud. Ochotu změnit druh pracovní činnosti nebo přijmout zaměstnání pod úrovní své kvalifikace nazvali flexibilitu ochotou změnit obsah práce. Poslední skupinu tvoří flexibilita iniciativou. Sem lze zařadit položky jako začít podnikat či zřídit si živnost nebo podstoupit rekvalifikaci.

Tabulka č. 2 Flexibilita pracovní síly

	ano	spíše ano
Flexibilita mobilitou		
stěhovat do jiného okresu	12,8	7,2
pracovat přes týden mimo bydliště	23,8	12,4
dojíždět více než 30 km	21,9	11,9
Flexibilita ochotou změnit formu a podmínky pracovního poměru		
přijmout nejisté zaměstnání	16,1	15,1
přijmout částečný úvazek	28,2	20,3
přijmout dobu neurčitou	53,9	22,5
horší platové podmínky	10,9	13,6
Flexibilita ochotou změnit obsah práce		
změnit druh práce	66,4	16,6
práce s nižší úrovní kvalifikace	36,5	15,9
Flexibilita projevením iniciativy		
podnikat, zřídit si živnost	17,3	11,2
podstoupit rekvalifikaci	58,2	17,2

Zdroj: Mareš, Sirovátka (2002, s. 39).

²⁷ Mobilita je v tomto kontextu chápána jako „pohyblivost“ jedinců, jejich ochota stěhovat se či dojíždět.

²⁸ Pojem flexibilita lze vysvětlit jako přizpůsobivost jedinců, ochota ke změně současného stavu.

Jak Mareš a Sirovátka (2002) dále doplňují, tyto čtyři druhy flexibility lze ještě dělit ve smyslu aktivity na aktivní a pasivní přístupy. Mezi aktivní přístupy zařazují flexibilitu mobilitou, ochotou změnit obsah práce a flexibilitu iniciativou. Zbývající, druhá skupina, flexibilita ochotou změnit formu pracovního poměru, je strategií spíše vyčkávací, proto ji zařazují jako jedinou do pasivního přístupu.

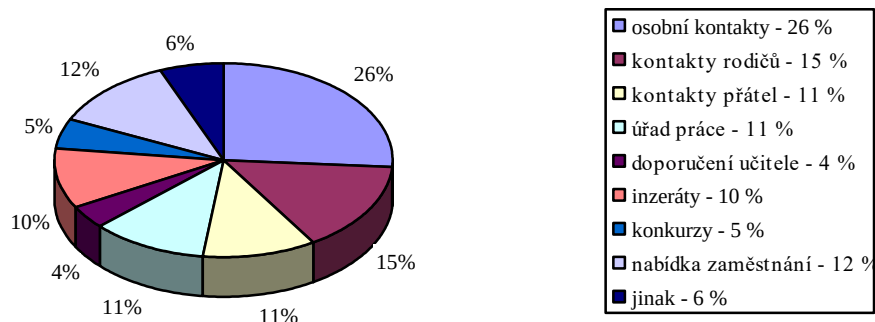
Jednotlivá panelová šetření, ze kterých vycházím, provedli autoři s časovým odstupem 6 měsíců. Díky tomu lze zjistit nejen četnost využívání stanovených postupů, ale také jejich úspěšnost při hledání pracovního místa. Jednou ze sledovaných strategií byla ochota změnit druh pracovní činnosti (přijmout jiný druh zaměstnání). Jelikož 80 % až 90 % osob, které našly zaměstnání, uvádí, že tuto strategii využily, lze ji považovat za úspěšnou. Zároveň Mareš se Sirovátkou (2002) podotýkají, že „sama o sobě však patrně nestačí, neboť ochota k tomuto kroku je stejně vysoká i mezi těmi, kdo zůstali bez zaměstnání“ (s. 31). Ochota přijmout práci pod úrovní své kvalifikace je sice podle výsledků šetření méně spolehlivou strategií než předchozí, nicméně není zanedbatelná. Z těch, kteří získali zaměstnání ji uplatnilo 50 % vyučených pracovníků a 44 % osob se středoškolským a vysokoškolským vzděláním. Ochotu dojíždět do zaměstnání zvolila jako svou strategii přibližně třetina respondentů. Z již zaměstnaných osob využilo tuto strategii 25 % s maximálně středoškolským vzděláním a 60 % vysokoškolsky vzdělaných osob. Ochotu podstoupit rekvalifikaci projevili téměř všichni. Výsledkem bylo získání zaměstnání u 62 % středoškolsky vzdělaných osob, bezvýznamná nebyla tato strategie ani u ostatních skupin. Málo volenou strategií je ochota přestěhovat se, u vysokoškoláků ve 30 % (v této skupině měla i vyšší vliv na získání zaměstnání), u osob s nižším vzděláním jen v 15 %. Další strategie – ochota pracovat přes týden mimo bydliště – byla vysoká u vyučených dělníků. Role, kterou hrála při získání nového zaměstnání, ale nebyla příliš významná. Ještě větší ochotu pracovat přes týden mimo bydliště projevili vysokoškoláci, kteří ji zároveň definovali téměř v 50 % jako strategii vedoucí k získání zaměstnání. Poslední kategorií, jejichž strategie byly v šetření zkoumány, byla flexibilita ochotou změnit formu pracovního poměru. Ochotu přijmout i nejisté zaměstnání projevila jen menší část respondentů (i když ve výsledku se jim vyplatila zhruba ve 40 %). Relativně vysoká byla ochota přijmout zaměstnání jen na částečný úvazek. Její význam při přijetí do zaměstnání pak potvrzuje asi třetina osob, které ho získaly. Velká většina respondentů byla ochotna přijmout zaměstnání na dobu určitou, důležitost této strategie potvrzuje i fakt, že většina později zaměstnaných osob, byla zaměstnána právě na dobu určitou.

2.2 ZDROJE INFORMACÍ O PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTECH U ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL

Předpokládám, že hledání pracovního místa u absolventů vysokých škol se příliš neliší od hledání u jiných vzdělanostních skupin. V podstatě ani nemůže: je stejné pro všechny a absolvent vysoké školy podobně jako člověk se základním vzděláním využívá při hledání pracovního místa všechny informace, které má, a snaží se provádět všechny činnosti, které považuje za užitečné. Specifičnost osob s vysokoškolským vzděláním může být ve znalosti konkrétních zdrojů informací o volných pracovních místech. Údaje o využívání jednotlivých zdrojů u absolventů vysokých škol čerpám z výzkumu absolventů vysokých škol – ročník 1990. Tento výzkum se soustředil na získání informací o procesech, které lze využít k analýze problémů, s nimiž se absolventi při odchodu z vysokých škol střetli (Čermáková, 1991). Týkalo se to problémů zařazování absolventů do pracovního poměru, využívání výsledků přípravy (v podobě kvalifikace) při pracovní činnosti, nezaměstnanosti jako sociálního jevu a dalších.

Na základě dat z tohoto výzkumu jsem zpracovala výsečový graf. V něm je prezentována míra využití různých zdrojů informací o pracovních příležitostech.

Graf č. 1 Volba zdrojů informací při hledání pracovního místa u absolventů vysokých škol



Zdroj: Čermáková (1991).

Jak z grafu č. 1 vyplývá, nejméně využívanou metodou byly doporučení učitele a konkurzy. Na druhou stranu jednoznačně nejčastěji volenými postupy byly osobní vztahy a kontakty (konkrétně osobní kontakty a kontakty rodičů).

Za zmínku stojí jeden z druhů flexibility iniciativou a to ochota podstoupit rekvalifikaci. Podle výzkumu Čermákové (1991) až dvě třetiny nezaměstnaných

absolventů vysokých škol projevují zájem o rekvalifikaci. Tím ale „demonstrují ztrátu důvěry ve vlastní schopnost prosadit se na trhu práce se svým původním zaměřením“ (s. 8). Dále autorka poukazuje na fakt, že strategie širokého profilu studia, která byla dříve kritizována, se dnes jeví jako výhodná a užitečná, právě v okamžicích, kdy se absolventi nemohou věnovat vystudovanému oboru.

Z novějších výzkumů se zdroji informací při hledání pracovního místa zabývali také Mareš a Sirovátka (2002), ti ale se nezaměřovali na absolventy vysokých škol. Respondenty byly všechny vysokoškolsky vzdělané osoby, proto mohou být jejich výsledky zdrojem zkreslení. Nicméně jelikož se autoři současně soustředili na srovnávání vzdělanostních skupin, rozhodla jsem se tyto výsledky také uvést. Ve svých pracích zjistili, že osoby s vysokoškolským vzděláním často hledají práci prostřednictvím soukromých zprostředkovatelských společností.²⁹ Zatímco u ostatních vzdělanostních skupin to bylo jen v 17 % případů, u vysokoškoláků ve 40 %. Dalším velmi využívaným zdrojem je internet, ten využily osoby s vysokoškolským vzděláním ve 46 %, na rozdíl od nich ostatní skupiny nejvýše ve 20 % případů.

²⁹ V tomto se shodují i s Kellerem (2008), který rovněž prováděl výzkum se všemi vysokoškolsky vzdělanými osobami.

3. SITUACE ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL NA TRHU PRÁCE

Ačkoliv se pojem absolvent jeví jako jasný a konkrétní, do roku 1991 byla jeho definice v zákonech nejednotná, což vedlo k mnoha nedorozuměním (např. ve statistikách, výročních zprávách úřadů práce). Proto se nejdříve zaměřím na jeho vymezení.

Burdová (2008) vysvětluje, že termín absolvent (v případě hledání zaměstnání) byl chápán dle Zákoníku práce³⁰ jako „uchazeč o zaměstnání, jehož celková (kumulovaná) doba zaměstnání v pracovním nebo podobném poměru nedosáhla po úspěšném ukončení studia dvou let“ (§ 144), přičemž se nezapočítávala např. mateřská dovolená, pracovní neschopnost, výkon trestu, základní vojenská služba atd. Důsledkem toho bylo, že mezi absolventy – uchazeče o zaměstnání – byli zahrnováni i ti, kteří absolvovali školu před více lety a to do té doby, dokud neodpracovali dva roky.

Tato definice byla zpřesněna Zákonem o zaměstnanosti³¹, v němž se hovoří o absolventech jako o uchazečích, kteří úspěšně ukončili školu nejvýše před dvěma lety (§ 9). Jak Festová (2006) podotýká, „podle této definice byl vykazovaný počet absolventů – uchazečů o zaměstnání nezanedbatelně nižší“ (s. 3).

V posledním a aktuálně platném Zákoně o zaměstnanosti³² se již definice absolventa nevyskytuje. Je zde ale vymezena skupina uchazečů, jimž je nutné věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Patří mezi ně fyzické osoby do věku 25 let, samostatně jsou v Zákoně uváděni absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle do věku 30 let (Úlovcová, 2006, Šebestová, 2009).

Jelikož tato práce je zaměřena na absolventy vysokých škol, krátce vymezím i vysoké školy. Vysoké školy jakožto nejvyšší, terciární stupeň vzdělávací soustavy České republiky, poskytují vzdělání v bakalářských (tříletých), magisterských (pětiletých), navazujících magisterských (dvouletých) a doktorských (sedmiletých) studijních programech. Absolventi vysokých škol jsou tedy kategorií značně členitou jak z hlediska výše dosaženého vzdělání, tak z hlediska věku.

Po absolvování vysokých škol mají absolventi řadu možností dalšího profesního vývoje. Jednou z nich je další studium, může to být například pokračování na tomtéž studijním oboru, studium jiného oboru či studium v zahraničí. Jinou variantou je vstup na

³⁰ Zákon č. 65/1965 Sb. zákoník práce.

³¹ Zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti.

³² Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

trh práce, kde mohou volit z několika možností. Patří mezi ně krátkodobé zaměstnání (brigáda), zaměstnání v hlavním nebo vedlejším pracovním poměru, soukromé podnikání, evidence na úřadu práce. Absolventi si také mohou vybrat, zda budou pracovat v ČR nebo v zahraničí, v oboru či mimo obor apod. Posledním způsobem směřování jejich dráhy může být uplatnění v rodině, v domácnosti (zejména u žen), a to vlastní (mateřská dovolená, péče o domácnost) nebo cizí (au-pair v zahraničí).³³ Nelze přesně stanovit, která volba u absolventů vysokých škol převládá. Příčinou je právě rozmanitost absolventů jako jedné skupiny. Například u absolventů bakalářského studia je pravděpodobné (i když ne nezbytné), že budou pokračovat dále ve studiu, zatímco u absolventů doktorského studia je nasnadě (vzhledem k maximálnímu možnému dosaženému vzdělání a věku) zapojení se na trh práce nebo založení rodiny.

Zjednodušeně se dá říci, že absolventi vysokých škol mají možnost být zaměstnaní (čili zapojit se za trhu práce), nezaměstnaní (nezapojit se, ale usilovat o to) nebo mohou stát mimo trh práce a neusilovat o zapojení do něj. V následující podkapitole se budu zabývat skupinou nezaměstnaných absolventů vysokých škol, tedy těmi, kteří evidenci na úřadech práce deklarují snahu zapojit se na trh práce a jsou absolventy bakalářského, magisterského, navazujícího magisterského či doktorského studia.

3.1 NEZAMĚSTNANOST ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL

Počet absolventů vysokých škol (všech programů vysokoškolského vzdělání) se každým rokem zvyšuje. Tento nárůst zachycuje tabulka č. 3, která je vytvořená podle údajů zveřejněných Ústavem pro informace ve vzdělávání (Vývojová ročenka Školství ČR, 2008).³⁴

Jak z tabulky vyplývá počet vysokoškolských absolventů se za šest let zvýšil z 31 217 (v roce 2002) na 63 473 (v roce 2007). Z tohoto počtu bylo 32 739 absolventů

³³ Možnost pracovat v zahraničí jako au-pair neřadím do kategorie práce (či práce v zahraničí), a to z toho důvodu, že toto zaměstnání nepovažuji za standardní: au-pair je zaměstnání, jehož smyslem není pracovní uplatnění, výdělek nebo prestiž, ale v první řadě nabytí zkušeností a osvojení si cizího jazyka.

³⁴ Počty absolventů vysokých škol zachycuje i Burdová (2008). Ty se však od hodnot z Ústavu pro informace ve vzdělávání velmi lišily, přičemž nebylo možné ověřit jejich správnost, protože u počtu absolventů vysokých škol nebyl uveden zdroj. Z toho důvodu se rozhodla vycházet z dat zveřejněných Ústavem pro informace ve vzdělávání.

bakalářského studia (51,5 %), 28 608 absolventů magisterského (a navazujícího magisterského) studia (45 %) a 2 231 absolventů doktorského studia (3,5 %).³⁵

Z Vývojové ročenky Školství ČR 2002/2003 – 2007/2008 (ÚIV, 2008) lze také vyčíslit vývoj počtu absolventů v jednotlivých studijních programech za uplynulých 6 let (viz Příloha II). Největší nárůst počtu absolventů v prezenční formě studia byl zaznamenán u bakalářských studijních programů, jejich počet se zvýšil téměř čtyřikrát (z 5 902 těchto absolventů za rok 2002 na 22 515 za rok 2007). Na rozdíl od něj, počet absolventů magisterských studijních programů v prezenční formě studia mírně klesá (v roce 2002 byl počet těchto absolventů 16 415, v roce 2007 pak 15 277). Naopak více než dvakrát se zvýšil počet absolventů navazujícího magisterského programu v prezenční formě studia. To by se dalo vysvětlit nárůstem počtu studijních programů, které lze studovat v bakalářském i navazujícím magisterském programu. V kombinované formě studia je nejmarkantnější nárůst počtu absolventů navazujících magisterských programů (z 617 v roce 2002 na 3 310 v roce 2007), což je zřejmě také ovlivňováno rostoucím počtem absolventů bakalářského programu. Z toho je možné odvodit určitý model průchodu vysokoškolským studiem. Podle tohoto modelu pravděpodobně velká část absolventů bakalářského programu v prezenční formě studia přechází, pokud studuje navazující magisterské programy, na kombinovanou formu studia. Nárůst počtu absolventů navazujících magisterských programů je možné vysvětlit i návratem bývalých absolventů bakalářských programů ke studiu.

Tabulka č. 3 Počet absolventů vysokých škol ve všech studijních programech v letech 2002 – 2007

Rok	Počet absolventů VŠ
2002	31 217
2003	33 004
2004	38 395
2005	44 335
2006	53 458
2007	63 473

Zdroj: Vývojová ročenka Školství ČR 2002/2003 – 2007/2008 (2008).

Ačkoli počet absolventů vysokých škol roste téměř astronomickou rychlostí, zvyšování procentuálního zastoupení vysokoškolsky vzdělaných osob v České republice má pozvolný charakter. Celkové zastoupení vysokoškolsky vzdělaných osob v populaci

³⁵ Nutno podotknout, že tyto údaje zahrnují všechny absolventy všech vysokých škol, tedy veřejných i soukromých škol, v prezenční i kombinované formě studia, občanů ČR i cizinců ve všech studijních programech (bakalářských, magisterských a navazujících magisterských, doktorských).

bylo v roce 2001 dle výsledků Sčítání lidu, domovů a bytů 2001 zhruba 11 % vysokoškoláků. O dva roky později se podle studie OECD (2006, in Nekuda a Sirovátka, 2008) tento počet zvýšil na asi na 12 %. Podle posledních ukazatelů z publikace OECD Education at a Glance 2008 (in Kleňhová, 2008) činí podíl vysokoškolsky vzdělaných osob v České republice 14 %. Podíl vysokoškoláků na zaměstnanosti je těmito hodnotám úměrný (v roce 2003 činil 13,2 %, o tři roky později 14,8 %).

Na základě šetření o nezaměstnaných absolventech škol (k 30. 4. 1997) Ryška (1997) uvedl, že nabídka absolventů vysokých škol na trhu práce stále nedosahuje poptávky. Tento fakt potvrzují po více než deseti letech, i přes zmíněný nárůst počtu absolventů vysokých škol, také Nekuda a Sirovátka (2008).

Nicméně ani tak „žádané“ vzdělanostní skupině jako jsou absolventi vysokých škol se nevyhýbá problém nezaměstnanosti. V tabulce č. 4 zachycuji míru registrované³⁶ nezaměstnanosti absolventů vysokých škol v dubnu v letech 2004 – 2008. Jak z údajů vyplývá, nezaměstnanost absolventů vysokých škol dlouhodobě klesá, což je v souladu s celkovou registrovanou nezaměstnaností v České republice, která je zpracovaná v tabulce č. 5.³⁷

Tabulka č. 4 Míra registrované nezaměstnanosti absolventů VŠ v dubnu v letech 2004 – 2008

Rok	Nezaměstnanost v %
2004	7,7
2005	5,5
2006	4,8
2007	3,3
2008	2,5

Zdroj: Burdová (2008, s. 44).

Tabulka č. 5 Celková míra registrované nezaměstnanosti v letech 2003 – 2008

Rok	Celková nezaměstnanost v ČR
2003	9,9
2004	9,2
2005	9,0
2006	8,1
2007	6,6
2008	5,4

Zdroj: Integrovaný portál MPSV (2008).

³⁶ Registrovaná nezaměstnanost je výsledek podílu nezaměstnaných (evidovaných na úřadech práce) a celé pracovní síly. Pracovní síla se zjišťuje podle výběrového šetření pracovních sil ČSÚ, počtu cizinců podle evidence MPSV a MPO a počtu dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání (Strategie celoživotního učení, 2007).

³⁷ Za zmínku stojí zjištění, že absolventi vysokých škol tvoří pouhých 8 % z celkového počtu nezaměstnaných absolventů v dubnu 2008. (Burdová, 2008)

Na nezaměstnanost absolventů vysokých škol mají vliv na jedné straně jejich „nedostatky a chyby“, ale na druhé také vnější okolnosti. Nezaměstnanost na straně absolventů vysokých škol - jedinců ovlivňují především nedostatečné praktické znalosti (Buchtová, 2002, Sirovátka, Mareš, 2003, Festová, 2006, Orgoníková, 2007, Nekuda, Sirovátka, 2008). Právě chybějící praxi lze považovat za jejich nejvýraznější nevýhodu.³⁸ Nicméně, jak uvádí Nekuda a Sirovátka (2008), situace absolventů vysokých škol bez praxe není horší než situace ostatních absolventů: „nejlepší postavení na trhu práce z hlediska rizika nezaměstnanosti mají (pochopitelně) vysokoškoláci s praxí“, přičemž „dvojnásob vyššímu riziku jsou vystaveni absolventi vysokých škol bez praxe. Ti jsou přibližně na stejné úrovni s osobami se středním odborným vzděláním a praxí“ (Nekuda, Sirovátka, 2008, s. 12).

Pokud se jedná o vnější okolnosti ovlivňující nezaměstnanost absolventů vysokých škol jsou typickým příkladem těchto okolností trh práce a celková míra nezaměstnanosti, která odráží celkovou ekonomickou situaci země (Festová, 2006). Dalším činitelem ovlivňujícím míru nezaměstnanosti absolventů je cyklus školního roku. S jeho koncem pravidelně nastává období přílivu nových pracovních sil na trh práce – studentů, kteří právě ukončili studium. Ryška (1997) v tomto případě hovoří o sezónním charakteru ve vývoji počtu nezaměstnaných absolventů. Poukazuje na fakt, že počty evidovaných absolventů na úřadech práce kulminují nejvíce v září, zatímco nejnižšího počtu dosahují nezaměstnaní absolventi před koncem školního roku, tedy před koncem června.

³⁸ Je nezbytné podotknout, že není pravidlem, že absolvent vysoké školy má nedostatek praxe. Velmi záleží na typu vysoké školy, oboru a na vlastní iniciativě studenta.

4. METODOLOGIE

V teoretické části jsem proces hledání pracovního místa rozdělila na dvě fáze. V těchto fázích jsem se pak vždy věnovala činnostem vytvářejícím strategii. Kombinací jednotlivých činností vzniká strategie. A jelikož existuje mnoho variant, jak činnosti kombinovat, může vzniknout také velké množství rozmanitých strategií. Tyto strategie mohou mít celou řadu rysů společných, ale ve výsledku mohou být velmi rozdílné. Předpokládám, že každý jedinec podle svého uvážení či momentální situace volí činnosti, které tvoří jeho individuální strategii. A to je předmětem mé empirické části práce. Budu se zabývat individuálními strategiemi jednotlivých absolventů vysokých škol.

Zatím vycházím z předpokladu jedinečnosti každé strategie, nicméně může nastat situace, kdy na základě výsledků šetření bude možno strategie nějak typizovat či kategorizovat, což může být jedním z dalších výsledků mé práce.

Cílem mé empirické části bude popsat strategie hledání pracovního místa absolventů vysokých škol a zjistit, jaké strategie absolventi vytvářejí. Konkrétně se zaměřím na to, jaké činnosti se objevují ve strategii hledání pracovního místa u absolventů vysokých škol a jak následují jednotlivé činnosti za sebou, případně jak se překrývají. Odpovědi na tyto otázky jsem se rozhodla získat pomocí polostrukturovaného rozhovoru s absolventy vysokých škol.

Ve výzkumném šetření jsem si položila základní výzkumnou otázku **Jaké strategie si absolventi vysokých škol vytvářejí za účelem hledání pracovního místa?** V rámci této zastřešující otázky jsem stanovila dvě specifické výzkumné otázky, které sledují strategie podle fází:

1. Co absolventi vysokých škol promýšlejí před zahájením hledání pracovního místa?
2. Jak probíhá samotné hledání pracovního místa?

V rozhovoru jsem se nejdříve zaměřovala na fázi rozhodování, otázky byly tedy směřovány k této oblasti. Druhá rozsáhlejší část rozhovoru se týkala samotného hledání pracovního místa. V průběhu rozhovoru tak, aby to působilo co nejpřirozeněji, jsem se tázala na zdroje informací o strategiích hledání pracovního místa a na možnosti, odkud čerpat informace o volných pracovních místech (viz Příloha I).

4.1 Výběr vzorku

Při výběru vzorku jsem vycházela z definice ze Zákona č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti, kde je absolvent chápán jako uchazeč, který úspěšně ukončil školu nejvýše před dvěma lety. Dále jsem zúžila skupinu absolventů VŠ na absolventy bakalářského stupně jedné vysoké školy. Touto vysokou školou jsem zvolila Masarykovu univerzitu. Jelikož tuto univerzitu tvoří 9 fakult, rozhodla jsem se zaměřit na jednu: Filozofickou fakultu. Důvodem byla snaha dodržet podobné zaměření (humanitní) u všech respondentů. Hledala jsem tedy bývalé studenty Filozofické fakulty Masarykovy univerzity, kteří získali bakalářský diplom, v žádném studiu už nepokračují a ukončili ho nejvýše před dvěma lety. Následně jsem výběr ještě zkonkretizovala a zaměřila jsem se pouze na absolventy Ústavu pedagogických věd, jakožto můj „domovský“ Ústav. Toto zúžení jsem provedla, abych si zajistila snadnější dostupnost kontaktů. Také jsem doufala v solidaritu absolventů téhož Ústavu, který studuji já.³⁹

Absolventy splňující tuto charakteristiku jsem po té začala hledat s pomocí archivu závěrečných prací Ústavu pedagogických věd na internetových stránkách Masarykovy univerzity. Prostřednictvím e-mailu na osobních stránkách bývalých studentů jsem absolventy kontaktovala a požádala o pomoc při realizaci výzkumného šetření. Jelikož odezvy byly minimální⁴⁰, začala jsem kontaktovat i studenty, kteří ukončili v minulých dvou letech bakalářský stupeň vzdělání, avšak pokračují v navazujícím magisterském studiu. Obsahem sdělení byla prosba o poskytnutí kontaktu či tipu na osobu, která by splňovala podmínky pro výzkumné šetření. Výsledkem bylo několik kontaktů, z nichž jsem se dohodla se dvěma absolventkami na poskytnutí rozhovoru.

Přesto tento způsob výběru vzorku stále nenaplnil potřebný počet respondentů. Proto jsem se rozhodla oslovit Poradenské centrum Masarykovy univerzity a Spolek absolventů a přátel MU. Ze sekretariátu Spolku absolventů a přátel MU mi bylo sděleno, že vzhledem k mému velmi specifickému okruhu absolventů, na který se zaměřuji (absolventi bakalářského studijního programu na ÚPV FF z roku 2007 - 2009), mi nemohou pomoci. Zároveň jsem byla informována o předání celé věci manažerce pro vztah s absolventy na MU, která věc posoudí a v případě možnosti nějaké pomoci se ozve.

³⁹ Tyto moje domněnky však byly mylné, nebylo snadné získat kontakty i ochota absolventů Ústavu pedagogických věd účastnit se výzkumu nebyla vyšší než u absolventů z jiných ústavů a kateder Filozofické fakulty.

⁴⁰ Důvodem je podle mého odhadu neaktuálnost kontaktních údajů. Většina e-mailových adres byla univerzitních, a jelikož studenti již školu opustili, domnívám se, že přestali i sledovat univerzitní poštu.

Během realizace výzkumu mi od ní nepřišla žádná odpověď. V Poradenském centru Masarykovy univerzity mi bylo řečeno, že kontakty na mnou požadované absolventy nemají, vlastní pouze adresy absolventů ze školního roku 2005/2006.

V důsledku toho jsem se rozhodla rozšířit vzorek podle studijního programu a začala jsem kontaktovat i absolventy magisterského programu na Ústavu pedagogických věd. Opět jsem vycházela z archivu závěrečných prací a také jsem využila některý „tipy“ získané metodou sněhové koule. Díky tomu jsem mohla uskutečnit další rozhovor. Následně jsem rozšířila vzorek také co do oboru studia – tedy zvětšila jsem okruh oslovených absolventů na další vystudované obory v rámci Filozofické fakulty. Výsledkem toho byly další tři rozhovory. Celkem jsem tedy provedla rozhovory se šesti absolventy Filozofické fakulty Masarykovy univerzity.

5. REALIZACE VÝZKUMU

Výzkumné šetření probíhalo v dubnu 2009. Metodou polostrukturovaného rozhovoru jsem u absolventů bakalářských a magisterských programů tří studijních oborů Filozofické fakulty Masarykovy univerzity zjišťovala, jaké strategie si vytvářejí za účelem hledání pracovního místa. V rozhovoru jsem vycházela ze specifických výzkumných otázek, které byly rozpracovány v tazatelských otázkách. Snažila jsem se, aby všechny otázky byly otevřené a nenaváděly k určité odpovědi. Podle potřeby jsem pokládala doplňující otázky. Pomocí některých doplňujících otázek jsem si ověřovala již řečené, jinými jsem se snažila navést respondenta k důkladnějšímu popisu či vysvětlení. Ne všechny otázky byly vždy pochopeny, tudíž jsem je někdy zpřesňovala, vysvětlovala pomocí příkladů apod. Někdy jsem také položila vícekrát velmi podobnou otázku, abych dosáhla lepšího pochopení či nových hlubších informací.

Rozhovory probíhaly jak v bytech respondentů, tak na veřejných místech (na půdě Filozofické fakulty Masarykovy univerzity). Ačkoli jsem pokládala stále tytéž tazatelské otázky, délka rozhovoru byla velmi rozličná. Nejkratší rozhovor měl 21 minut, nejdelší trval 66 minut.

K záznamu rozhovoru jsem používala diktafon. Před jeho spuštěním jsem se respondentů vždy dotázala, zda mohu rozhovor nahrávat. Ve všech případech mi bylo poskytnuto svolení. Taktéž jsem respondenty seznamovala s předmětem a cílem výzkumu

a rovněž jsem je ujistila o jejich anonymitě. V závěru rozhovoru jsem se dotázala, zda je ještě napadá něco, co by rádi dodali, a celý rozhovor jsem ukončila poděkováním.

Vzorek byl tvořen pouze ženami, v dalším textu tedy budu hovořit o absolventkách. Další společným rysem všech respondentů (kromě pohlaví) bylo zaměření vystudovaného oboru. Všechny absolventky vystudovaly humanitně zaměřené obory, jenž jsou charakteristické prací s lidmi.

6. INTERPRETACE VÝSLEDKŮ

Každý rozhovor byl zaznamenáván pomocí diktafonu a zálohován. Záznamy rozhovorů jsem posléze přepisovala. Získané přepisy jsem analyzovala metodou otevřeného kódování (Strauss, Corbinová, 1999). V jednotlivých úsecích rozhovoru jsem se zaměřovala na to, o čem určité sdělení vypovídá a následně jsem mu přidělovala zastupující výroky. Ty jsem pak řadila do kategorií, tedy do skupin podle společného předmětu, jehož se týkají. Výsledkem bylo vytvoření těchto kategorií: motivy hledání, kritéria hledání, flexibilita kritérií, činnosti hledání, předpoklady hledání a zkušenosti s hledáním. Jednotlivým kategoriím se blíže věnuji v následujícím textu.

6.1 Motivy hledání

Hledání pracovního místa má vždy svůj důvod. Významným motivem hledání pracovního místa se ukázalo být ukončení studia a to oba druhy ukončení studia, formální (ukončení po složení státních zkoušek) i neformální ukončení (přerušení studia). Absolventky rovněž vyslovovaly potřebu peněz jako určitý „motor“ pro hledání pracovního místa. Další potřeba – potřeba studovat – byla přijímána i popírána. Pokud došlo k identifikování této potřeby, neměla na motivaci k hledání pracovního místa vliv, nicméně se promítla do kritérií hledání, což uvedu níže. Zvláštním motivem, který absolventky uváděly, ale nedokázaly ho přesně vysvětlit, je určitá potřeba pracovat, což by se dalo chápat jako potřeba sebeuplatnění.

6.2. Kritéria hledání

Ukázalo se, že si absolventky stanovují určitá kritéria, která jim ulehčují rozhodování při hledání pracovního místa. V průběhu výzkumného šetření vykryštovala tři hlavní kritéria: území, obor uplatnění a cílová skupina lidí, s nimiž absolventky chtějí pracovat.

Kritérium území bylo nahlíženo velmi podobně a to jako okruh či územní oblast výskytu pracoviště, kterou byly absolventky ochotny akceptovat. Územním kritériem bylo místo bydliště a blízké okolí nebo místo studia.

Pět absolventek vymezilo shodně jako kritérium oboru uplatnění vystudovaný obor. V rámci tohoto vystudovaného oboru si určily cílové skupiny lidí, se kterými by chtěly pracovat, nebo, a k tomuto druhu vymezení docházelo častěji, skupiny, se kterými by naopak pracovat nechtěly. Jako cílové skupiny byly určeny děti a mládež. Za „nežádoucí“ byly označeny senioři, dále bezdomovci, drogově závislí a mentálně postižení.

„... jakože jsem věděla, které cílové skupiny preferuju, které zase naopak vůbec ne. Věděla jsem, že třeba jakože nemám vztah ke strarejm lidem.“

„No, říkala jsem si, že když je to tady v té sociální sféře, že chci dělat v Třebíči a nechce se mi nikam moc daleko dojíždět, takže jsem se dívala po těch organizacích, který tam jsou, který taky aktuálně hledají jo, protože tam je jinak všude plno a nikoho nehledají. A s kým su schopná dělat, jestli jako bych zvládla dělat třeba s postiženejma nebo s nějakejma starejma lidima a takhle.“

„...spíš jako podle těch cílových skupin. Což já jako jsem věděla, že to asi nepude se starýma lidma, že to asi jako moc nepude s drogově závislýma, s těma vězněma...“

Dvě absolventky sdělily, že hledaly mimo vystudovaný obor, konkrétně v administrativě a personalistice, přičemž ojedinělé bylo kritérium hledat pracovní místo jen mimo vystudovaný obor, a to zejména ve zmíněné administrativě a personalistice. Jak se kritéria dále vyvíjela je zachyceno v následující kategorii.

Nutno ještě podotknout, že mimo 3 hlavní kritéria, určila jedna absolventka (s motivem neformální ukončení studia - přerušení) také kritérium kvalifikace. S ohledem na neukončené studium (tedy chybějící vysokoškolský diplom) hledala i v nabídkách pracovních míst, kde nebyl požadován vysokoškolský diplom, ale maturitní vysvědčení.

„...takže jsem se dívala zatím jako na to středoškolský, když jsem to neměla dokončený, a s tím – na vysokoškolský – kde by mě byli ochotní vzít bez diplomu, protože někde prostě ho chtěli striktně a neexistovalo, že bych nějak to jako dodělala no. Takže jsem se dívala i na věci ze střední školy jakoby...“

Dvakrát, vždy v souvislosti s předpokládaným návratem ke studiu (po přerušení či v navazujícím studiu), bylo vysloveno také kritérium vztahující se ke druhu pracovního poměru. Absolventky uvedly, že hledaly pracovní místo ve formě vedlejšího pracovního poměru.

6.3 Flexibilita kritérií

Kategorie flexibilita kritérií zachycuje přizpůsobování kritérií nabídkám a změnu v kritériích během hledání pracovního místa.

Flexibilita kritérií se ve výsledcích různila, a to zejména podle délky hledání pracovního místa. Absolventka, jež našla pracovní místo výrazně dříve než ostatní, neuvedla žádnou změnu ve flexibilitě kritérií. Podobně jako u předchozí i u jiné absolventky nebyla kritéria flexibilní – neuvedla žádnou změnu v kritériích, ačkoli hledala šest měsíců. Tato absolventka současně v motivech hledání uvedla přerušení studia (neformální ukončení), které měla v plánu dokončit za šest měsíců složením státní bakalářské zkoušky. Je nasnadě, že právě vidina ukončování studia mohla vést k rigiditě flexibility. U dalších absolventek už byla kritéria flexibilní. Projevilo se to například rozšířením kritérií z cílové skupiny děti a mládež na všechny cílové skupiny či v rozšíření území hledání pracovního místa.

„Takže jako uvažovala jsem, chtěla jsem prostě do té volnočasové sféry, ale pak jako ve finále jsem si říkala, že chci hlavně prostě zůstat v oboru, no a o to mi šlo.“

Změna v kritériích je zřejmá i u oboru uplatnění. Jedna absolventka nejdříve hledala mimo vystudovaný obor. Přesněji vymezila obor uplatnění na administrativní pozice. Její představa administrativních pozic byla vcelku úzká: personalistka, asistentka či sekretářka. Kritérium však rozšířila na administrativu a vystudovaný obor. Ke změně v kritériích došlo i v případě území hledání, zde absolventky vyjadřovaly ochotu přestěhovat

se v rámci ČR případně do zahraničí. Podle Mareše a Sirovátky (2002) tedy vyslovily flexibilitu mobilitou.

6.4 Činnosti hledání

Všechny uváděné činnosti konané v rámci hledání pracovního místa je možno rozdělit do dvou skupin. První skupinu lze nazvat jako mapování. Uvedlo ji pět absolventek a patří sem pročitání inzerátů ve smyslu vytváření si povědomí o existujících nabídkách, požadavcích a možnostech.

Druhá skupina představuje aktivní hledání a zahrnuje ostatní aktivity probíhající při hledání pracovního místa. Absolventky se shodly, že vyvíjely aktivitu odpovídání na inzeráty a účast na pohovorech. Jedna inzerát také sama podávala. Z hlediska „taktiky“ odpovídání na inzeráty tři absolventky výslovně potvrzují, že odpovídaly na více inzerátů současně. V souvislosti s odpovídáním na inzeráty také absolventky sdělily, že zasílaly životopisy a motivační dopisy, jedna uvedla také „připomínání se“⁴¹. Dalšími činnostmi prováděnými v této skupině byla příprava na pohovor. Ze souboru činností v teoretické části nazvaném plánování absolventky potvrdily pouze vedení záznamů o hledání pracovního místa, přičemž dvě absolventky nevyjádřily žádnou potřebu psát si poznámky (jedna získala pracovní místo po prvním pohovoru).

Ve spolupráci s úřady práce byly všechny absolventky, kterým vypršel status studenta, než získaly pracovní místo.

Při identifikování zdrojů informací o volných pracovních místech absolventky shodně uvedly, že nejčastěji využívaly internet, konkrétní internetové stránky však byly různorodé (www.neziskovky.cz, www.lektori.com nebo www.doucovani.cz, portály úřadů práce a portály personálních agentur). Rovněž všechny absolventky uvedly, že se snažily využívat osobní kontakty, i když tomuto zdroji přiřadily různou důležitost (zdroj rovnocenný, ne-li důležitější než internet, zdroj neužitečný v případě, že jedinec nemá kontakty na osoby v oboru). Další zdroje jako jsou rádio, noviny či reklamní letáky absolventky jmenovaly, prý se ale neosvědčily. Zajímavé je, že určitý zdroj, jenž některá absolventka uvedla jako klíčový a nejdůležitější, jiná hodnotila jako zbytečný (např. portály pracovních inzerátů na internetu, portály úřadů práce).

⁴¹ Což považovala za určité opakované kontaktování potenciálního zaměstnavatele za účelem informování se o průběhu výběrového řízení.

V teoretické části, kde jsem uvedla proaktivní způsob hledání pracovního místa, jsem se zmínila o problematickém pojetí tohoto způsobu hledání pracovního místa a o mém rozhodnutí držet se vymezení z odborné literatury. Ve výzkumném šetření byl tento proaktivní způsob identifikován. Absolventka v tomto případě vyjádřila jasnou představu toho, co by chtěla dělat a uvedla také, jak by toho dosáhla:

„...a myslím si, že ani kdybych potom někomu napsala a byla by to třeba nějaká jazykovka, která třeba zrovna přemejšlí, že bude ruštinu otvírat, tak že si myslím, že by mě vzali. ... na internetu bych si zadala jazykovky v Brně, a ty který mají mail, co učí ruštinu nebo třeba neučí, tak bych jim napsala, jestli nechcou lektora ruštiny.“⁴²

Co se týká rozhodování, tuto fázi a činnosti do ní náležící žádná absolventka výslovně nevyjádřila. Nicméně podle práce s kritérii (s kritériem území, oboru uplatnění a také s kritériem druhu pracovního poměru) lze odvodit, že určité úvahy na tato témata proběhly. Zajímavostí může být, že při výzkumu žádná absolventka neuvedla sebepoznání jako jednu z činností strategie, přičemž sebepoznání bylo v metodických příručkách zmiňováno ze všech činností fáze rozhodování nejčastěji.

6.5 Zkušenosti s hledáním

Do kategorie Zkušenosti s hledáním spadají veškeré dřívější činnosti spojené s hledáním pracovního místa. Absolventky uváděly, že mají zkušenost s vyhledáváním volných pracovních míst prostřednictvím personálních agentur a na vývěškách. I když tyto zkušenosti měly pouze čtyři absolventky, práci ve formě brigády nebo dobrovolničení potvrdily shodně všechny. Rozdíl vznikl zřejmě tím, že ačkoli v některých případech absolventky měly brigádu, cíleně ji nehledaly. Jinou zkušeností s hledáním pracovního místa v minulosti byla účast na pohovoru.

Dále do této kategorie patří zdroje informací o možnostech a způsobech hledání, otázka v rozhovoru zněla „Odkud jsi věděla, jak hledat pracovní místo?“. Jako důležitý zdroj poznání se v tomto ohledu ukázal úřad práce. Informace o hledání získaly absolventky díky přednáškám pro studenty o volbě povolání, hledání pracovního místa

⁴² Absolventka hovořila v podmiňovacím způsobu, protože pracovní místo již měla.

apod. v době, kdy byly na střední škole, a zejména díky praxi v informačním a poradenském středisku úřadu práce během střední či vysoké školy.

„Třeba tady ta praxe jakoby na tom úřadě práce, kde voni tam měli i takový všemožný ty brožurky, který rozdávali jednak i těm štuďákům a nebo i když tam takhle někdo přišel se jako zeptat, jakože jak hledat práci, kde hledat práci, jak napsat životopis, o těch přijímacích pohovorech co prostě všechno... Jako ta praxe na tom úřadě práce, ta mi dala hodně.“

Jedna absolventka se vyjádřila tak, že jednoduše věděla, jak hledat, aniž by si uvědomovala odkud. Konkrétně využívala možnosti internetu, ale považovala to za samozřejmost a nedokázala si vzpomenout, kdy se to dozvěděla nebo naučila. Absolventky navíc uvedly, že také následovaly kamarády jako vzor chování, nebo si od nich nechaly poradit.

6.6 Předpoklady úspěchu v hledání

Absolventky byly mimo jiné žádány o to, aby se pokusily vysvětlit, co podle nich ovlivnilo délku hledání pracovního místa. Zdůraznily praxi (a její délku), obor uplatnění, schopnost prezentování se včetně psaní životopisu a motivačního dopisu a znalosti cizího jazyka (popř. jazyků). Uvedly také dřívější zkušenosti s hledáním pracovního místa, míru nezaměstnanosti v místě, kde hledaly, přípravu (na hledání, na pohovory), přiměřenou představu o hledaném pracovním místě (ne příliš konkrétní, ani široká), kvalifikaci a jiné dovednosti (řidičský průkaz) a vlastnosti (pracovitost). Zajímavé bylo poukázání na důležitost aktuálních údajů ve zdrojích informací o volných pracovních místech a informování o ukončení výběrového řízení. Délku hledání pracovního místa podle názoru jedné absolventky ovlivňuje i druh hledaného pracovního poměru (hledala vedlejší pracovní poměr). Jiná absolventka sdělila, že roli v rozhodování zaměstnavatele o jejím přijetí hrála i vzdálenost bydliště. Ačkoli absolventka vzdálenost pracoviště a s ní spojenou nutnost dojíždění akceptovala, zaměstnavatel nutnost dojíždění podle jejích slov považoval za „mínus“, které také mělo vliv na její neúspěch (dle mínění absolventky).

Absolventky tedy neuvědoměle vyjmenovaly vnitřní a vnější okolnosti, jenž mají vliv na nezaměstnanost absolventů vysokých škol a které jsem obecněji uvedla v kapitole 3. Také je doplnily o vlastní postřehy a názory, které se týkají okolností ovlivňujících

úspěch v hledání. Zdrojem těchto myšlenek byly pravděpodobně zkušenosti s hledáním pracovního místa.

6.7 Strategie hledání pracovního místa

Nejdříve popíši analytickou kostru příběhu, z níž jsem při rozboru získaných údajů vycházela. Při tvorbě analytické kostry příběhu jsem využila paradigmatický model zakotvené teorie Strausse a Corbinové (1999). Tento paradigmatický model spojuje kategorie do souboru vztahů určujícího příčinné podmínky, jev, kontext, intervenující podmínky, strategie jednání a interakce a následky (viz Příloha III).

Příčinnými podmínkami jsou v mém výzkumu motivy hledání pracovního místa. Jsou to důvody, proč absolventky začaly s procesem hledání pracovního místa. Těmito motivy bylo ukončení studia, potřeba peněz a sebeuplatnění a nepotřeba studia.

Jevem označuji činnosti, které během hledání absolventky uskutečňují. Podle teoretické části práce tyto činnosti spadají do fáze hledání pracovního místa. Patří sem mapování, odpovídání na inzeráty, účast na pohovorech, zasílání životopisů a motivačních dopisů, „připomínání se“, příprava na pohovor a vedení záznamů o hledání pracovního místa. Dále sem spadá vyhledávání informací o volných pracovních místech. Za zdroje těchto informací byly jmenovány internet, úřady práce, personální agentury (v rámci internetu), osobní kontakty, inzeráty v novinách, v rádiu a v informačních letácích a také zdroj s názvem vlastní iniciativa.

Další částí paradigmatického modelu je kontext. Ten jsem ponechala jako neidentifikovaný, protože jsem se ve výzkumu nesetkala s ničím, co by se kontextem dalo nazvat.

Do intervenujících podmínek spadá nejvíce kategorií. Těmi jsou: kritéria a jejich flexibilita, zkušenosti s hledáním a předpoklady úspěchu v hledání. Tyto kategorie značnou měrou zasahují do hledání, proto jsem je zařadila mezi intervenující podmínky. K intervenujícím podmínkám řadím též rozhodování, které tvoří v teoretické části samostatnou fázi. Činím tak z toho důvodu, že s rozhodováním jako samostatnou a ohraničenou fází jsem se ve výzkumu nesetkala. Absolventky uváděly rozhodování v souvislosti s určitým konkrétním kritériem nebo jinou intervenující podmínkou, popřípadě si neuvědomovaly, kdy v průběhu procesu hledání pracovního místa docházelo k rozhodování. Jedna absolventka tuto fázi přímo popřela. Zdá se, že tato fáze jsou spíše okamžiky v průběhu celého procesu než jedna vymezená fáze.

Strategie jednání v paradigmatickém modelu jsou výsledkem mého výzkumu, proto je interpretuji až v závěru výzkumu.

Následky hledání pracovního místa jsou nasnadě. Je jimi buď nalezení pracovního místa nebo neúspěch v hledání. Nicméně neúspěch lze nazvat následkem pouze v případě, že je hledání ukončeno. Jelikož se to při snaze najít pracovní místo stává zřídka, je možné říci, že následkem hledání pracovního místa je nejčastěji nalezení pracovního místa.

Takto vypadá analytická kostra příběhu sestavená pomocí paradigmatického modelu. Nyní s pokusím, opět podle paradigmatického modelu, identifikovat strategie hledání pracovního místa u absolventek a budu se snažit najít souvislosti mezi podmínkami a jevy, které ústí ve vznik strategií.

Příčinnými podmínkami jsem stanovila motivy hledání. V průběhu analýzy rozhovorů jsem našla souvislost, která by se dala nazvat jako vztah mezi identifikovanou potřebou peněz a flexibilitou kritérií. Absolventky, jenž vyjádřily potřebu peněz jako jeden z motivů hledání pracovního místa, později projevily větší flexibilitu při hledání (např. zvětšením území hledání, rozšířením oboru uplatnění). Avšak absolventky tento vztah samy neurčily, je tedy pouze hypotetickým předpokladem.

Ukončení studia se jeví jako příčinná podmínka ovlivňující spolupráci s úřady práce. Tři absolventky výslovně definovaly činnost evidence na úřadě práce z důvodu vypršení statutu studenta (studentky) a nutnosti hradit zdravotní pojištění.

„A... byla jsem v rámci přerušení studia, jsem musela jsem být zapsaná na pracáku, protože... kvůli tomu...pojištění.“

Dále se opakovaně vyskytla souvislost mezi mapováním a dřívějšími zkušenostmi s hledáním pracovního místa. Absolventky, které tuto zkušenost uvedly (v podobě vyhledávání informací o volných pracovní místech), definovaly před samotným hledáním pracovního místa činnost mapování. To vysvětlily jako určitý průzkum trhu práce, zejména nabídek v oboru, v němž chtěly hledat uplatnění. Tento vztah však není prokázaný, je pouze hypoteticky vyvozen z analýzy rozhovorů.

Potvrzená souvislost existuje mezi potřebou studovat a kritériem druhu pracovního poměru. Absolventky pocítující potřebu pokračovat ve studiu vyjádřily jako jedno z kritérií pracovní místo ve vedlejším pracovním poměru.

„... a vlastně ani teďkon jsem nemohla shánět na plnej úvazek, protože vim, že se do té školy chcu vrátit.“

„A já jsem chtěla... jsem se dívala na zkrácený úvazky, že by to šlo, chodit na dopoledne, pak se teda učit a aspoň mít nějaký ty peníze nebo tak.“

Ze strategií všech absolventek je možné vytvořit určitý obecný model, který zachycuje klíčové činnosti a jejich posloupnost tak, jak je absolventky prováděly. Vypadá následovně: vymezení kritérií -> vyhledávání ve zdrojích informací o pracovních příležitostech -> kontaktování potenciálních zaměstnavatelů -> účast na pohovorech. Tyto činnosti absolventky vykonaly vždy, lze je tedy považovat za určitou velmi zjednodušenou základní strategii.

Současně byl tento model také doplněn o další činnosti, které se vyskytovaly s různou intenzitou. Příkladem může být mapování, které probíhalo obvykle po vymezení kritérií (ačkoli někdy také současně). Další činností bylo rozšíření kritérií, jež následovalo často buď po mapování, nebo v případě, že mapování neproběhlo, po vyhledávání informací o volných pracovních místech. Častou, ale ne pravidelnou činností byla evidence na úřadě práce. Ta se vyskytovala v průběhu celého procesu hledání, což bylo způsobeno nejspíše rozličným okamžikem vypršení statutu studenta v rámci procesu hledání pracovního místa. Po kontaktování potenciálního zaměstnavatele některé absolventky uvedly činnost vedení záznamů a připomínání se.

Při vyhledávání informací o pracovních místech hovořily absolventky o souběžném čerpání z různých zdrojů. Jediným prioritně využívaným zdrojem byl internet. Jak absolventky uvedly, ten užívaly nejdříve.

„Takže hlavně jako přes ten internet a pak jako přes ty noviny. No a takovej hlavní zdroj byl ten internet, ty stránky o těch neziskovkách.“

Výsledkem je tedy zjištění, že i když strategie jsou individuální, lze vysledovat základní posloupnost určitých pravidelně se vyskytujících činností. Rozmanitost jednotlivých strategií se odvíjí od intervenujících podmínek. Těmi jsou zejména zkušenosti s hledáním pracovního místa, práce s kritérii (konkrétně rozšíření kritérií) a motivy hledání pracovního místa.

7. DISKUZE

V teoretické části jsem nejdříve podle literatury rozfázovala proces hledání pracovního místa. V každé fázi jsem na základě literatury shromáždila spektrum činností, které se mohou odehrát (výčet činností nebyl konečný). S tímto teoretickým podkladem jsem uskutečnila rozhovory s cílem zjistit, jaké strategie vytvářejí absolventi vysokých škol za účelem hledání pracovního místa. Během výzkumu jsem se setkala se skutečností, že část absolventek první fázi tak, jak jsem ji vymezila v teoretické části práce, vůbec neidentifikovala. Naskytá se tedy otázka, zda je první fáze, tedy fáze rozhodování, opravdu opomíjená a respondentky tuto fázi vůbec „neabsolvovaly“, nebo zda ji popřely, ať už vědomě či nevědomě.

Jak se později ukázalo, rozhodování se opravdu uskutečnilo. Ne však v té formě, jak jsem vymezila v teoretické části. Tam jsem rozhodování pojala jako první fázi, tedy fázi, po jejímž skončení nastává druhá fáze. Fáze rozhodování se ale u absolventek vyskytovala vždy, pokud považovaly za potřebné nad něčím přemýšlet, něco určit, rozhodnout a to jak před začátkem samotného hledání pracovního místa (tzn. před druhou fází), tak během samotného hledání. Konkrétně to tedy znamenalo, že fáze rozhodování probíhala průběžně a objevovala se epizodicky.

Druhá otázka, jež vyvstala, ale kterou nejspíš nejsem schopna odpovědět, je otázka, zda by se výsledky mého výzkumu lišily, kdyby se mezi účastníky rozhovorů vyskytli i muži. Ačkoli jsem během výběru vzorku oslovovala ženy i muže, ochotu a možnost účastnit se rozhovoru projevily jen ženy. Mohlo tedy dojít ke zkreslení způsobeném absencí mužů ve vzorku.

V souvislosti se strategiemi mě dále napadá otázka, zda se strategie v průběhu hledání pracovního místa mění. Pokud bych vycházela z výsledků výzkumu, pak strategie nejspíše zůstávají stabilní. Obecně bych se ale přikláněla k tomu, že se strategie vyvíjí a to zejména díky přibývajícím zkušenostem s hledáním pracovního místa a díky změnám v motivech (například pocítí-li absolventky potřebu studovat, změní se kritérium druhu pracovního poměru). Nicméně tento názor nemohu ničím podložit a to z toho důvodu, že sledování změn ve strategiích nebylo cílem mého výzkumu.

Další otázkou, otázkou individuality strategií, jsem se zabývala v předchozí kapitole. Jak jsem sdělila, v klíčových činnostech se různé strategie shodují. Toto tvrzení

jsem doplnila o vytvořený model, který zachycuje posloupnost těchto činností. Předpoklad jedinečnosti každé strategie se tedy naplnil jen z části.

Během výzkumu se nevyskytla situace, kdy by absolventky identifikovaly činnost, která by nebyla popsána v teoretické části. Nedomnívám se, že by to bylo dáno dokonalostí teoretické části, spíše si myslím, že je to způsobeno velikostí vzorku. Při větším vzorku by jistě nastala situace, kdy bych v terénu poznala další činnosti utvářející strategie.

ZÁVĚR

S hledání pracovního místa se během života setká každý jedinec. Je to proces, na jehož konci čeká jedince nové pracovní místo a s ním i nová etapa profesního života. Na úspěšnost v tomto procesu má kromě vzdělání, osobních předpokladů aj. vliv strategie hledání pracovního místa. V teoretické části jsem popisovala proces hledání pracovního místa, vycházela jsem z teorie rysů a faktorů a kladla jsem důraz na jedinečnost každé strategie. Také jsem uvedla některé výzkumy zaměřené na tuto problematiku (hledání pracovního místa) a pokusila jsem se přiblížit situaci absolventů vysokých škol na trhu práce.

Individualita jako základní rys strategie se mi ve výzkumu prováděném s absolventy vysokých škol potvrdila jen do určité míry. Ačkoli jsem se nesetkala se stejnou strategií u více absolventek, je nutné zdůraznit, že některé činnosti proběhly vždy. Proto jsem vytvořila model strategie hledání pracovního místa, který zachycuje klíčové činnosti vytvořených strategií.

Proces hledání pracovního místa tak, jak jsem ho vymezila v teoretické části, se ukázal jako pružnější a variabilnější, než jsem se domnívala. Svědčí o tom umístění fáze rozhodování, která, ačkoli se u části absolventek vyskytovala před samotným hledáním pracovního místa, byla u jiné části absolventek provázána s určitými činnostmi v průběhu hledání pracovního místa. Ukázalo se tedy, že fáze rozhodování je často epizodická, nastává v okamžicích, kdy je potřeba se rozhodnout a zase mizí. To se může odehrát několikrát během procesu hledání pracovního místa.

Dalším dílčím závěrem je zjištění, že teorie rysů a faktorů je v podobě, v jaké ji vytvořil F. Parsons, zastaralá. Tato teorie se zakládá na určení charakteristiky jedince a charakteristiky profese a následným poměřováním a hledáním shody mezi oběma charakteristikami. Absolventky však žádné poměřování či přiřazování nevyjádřily, jedna dokonce uvedla touhu vytvořit pracovní místo podle jejích představ. V současnosti již tedy není pravidlem, že jedinec hledá pracovní místo, jemuž by odpovídal. Může se vyskytnout jiná situace: jedinec tvoří pracovní místo, které by odpovídalo jemu (viz proaktivní hledání, kap. 1.2). Typickým příkladem může být právě výše zmíněná absolventka. Zkráceně řečeno, teorie rysů a faktorů dnes již nevysvětluje v plném rozsahu dění na trhu práce.

Cílem mé práce bylo zjistit, jaké strategie si absolventi vysokých škol vytvářejí za účelem hledání pracovního místa. Při zkoumání získaných údajů strukturovaných podle

paradigmatického modelu zakotvené teorie jsem mezi některými kategoriemi našla určité vztahy. V datech je zřejmá souvislost mezi ukončením studia a evidencí na úřadě práce, kdy absolventky využily jednu ze služeb úřadu práce a to hrazení zdravotního pojištění po vypršení statutu studenta (studentky). Absolventky také vyjádřily souvislost mezi potřebou dalšího studia a kritériem druhu pracovního poměru. Jestliže chtěly pokračovat ve studiu, hledaly pracovní místo ve formě vedlejšího pracovního poměru. Hypotetickým předpokladem byl vztah mezi potřebou peněz a flexibilitou v kritériích. Je možné, že pokud absolventky identifikovaly potřebu peněz, projeví i větší flexibilitu v kritériích. Poslední, nepotvrzený vztah jsem našla mezi dřívějšími zkušenostmi s hledáním pracovního místa a jednou z činností – mapováním. Z analýzy příběhu vyplývá, že zkušenosti s hledáním pracovního místa mohou absolventky inspirovat k mapování jako činnosti předcházející samotné hledání.

Výsledkem analýzy strategií absolventek je určitý model, jenž jsem vytvořila podle činností, které absolventky vždy prováděly: vymezení kritérií -> vyhledávání ve zdrojích informací o pracovních příležitostech -> kontaktování potenciálních zaměstnavatelů -> účast na pohovorech. Tento model byl vytvořen podle výpovědí šesti absolventek, je tedy pravděpodobné, že jej nelze aplikovat na strategie dalších absolventů. Otázka, do jaké míry je model univerzální, je jistě zajímavá, avšak další ověřování by překročilo limity této bakalářské práce.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ

1. BRABCOVÁ, J. *Skoč!, aneb, Průvodce absolventa VŠ přípravou na reálný život*. Plzeň: Grafia, 2007. 84 s. ISBN 978-80-87046-09-8.
2. BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
3. BURDOVÁ, J. – CHAMOUTOVÁ, D. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2008*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2008. ISBN neuvedeno. Národní ústav odborného vzdělávání [online]. 2008 [cit. 2009-03-01] Dostupné z: <http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/NZabspub08.pdf>
4. *Co dělat při ztrátě zaměstnání*. Integrovaný portál MPSV [online]. 2009 [cit. 2009-02-04] Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/navod#k12>>
5. ČERMÁKOVÁ, M. – GATNAR, L. *Zpráva o vybraných výsledcích výzkumu absolventů vysokých škol - ročník 1990*. Praha: Centrum pro studium vysokého školství, 1991. 13 s. ISBN neuvedeno.
6. DVOŘÁKOVÁ, H. *Jdu do práce*. Praha: Asistence, 2007. 73 s. ISBN 978-80-254-1020-2.
7. FARDA, D. P. *Jak se úspěšně ucházet o zaměstnání*. Praha: I. Železný, 1996. 125 s. ISBN: 80-237-2205-0.
8. FESTOVÁ, J. – VOJTĚCH, J. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2006*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2006. ISBN neuvedeno. Národní ústav odborného vzdělávání [online]. 2008 [cit. 2009-02-28] Dostupné z: <http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/NZabspub06.pdf>
9. GALVAS, M. *Pracovní poměr aneb Co by měl vědět každý zaměstnavatel i zaměstnanec*. Brno: Elita Bohemia, 1995. 228 s. ISBN 80-901927-0-X.
10. HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. 407 s. ISBN 80-7367-040-2.
11. HORNBY, M. *Já to dokážu! Jak získat dobré zaměstnání*. Praha: Grada, 1997. 239 s. ISBN 80-7169-388-X.
12. HRONÍK, F. *Jak získat zaměstnání*. Brno: Agentura Motiv P, 2005. 98 s. ISBN 80-239-6715-0.
13. HŘEBÍČEK, L. *Teorie kariérního vývoje a kariérního poradenství*. Brno: Masarykova Univerzita, 2001. ISBN neuvedeno.

14. HUTLOVÁ, H. *Platové třídy*. 2008. Dům financí [online] 2009 [cit. 2009-03-10]
Dostupné z: <<http://dumfinanci.cz/ekonomika/platove-tridy>>
15. KELLER, J. *Vzdělanostní společnost?: chrám, výtah a pojišťovna*. Praha: SLON, 2008.
183 s. ISBN 978-80-86429-78-6.
16. KLEŇHOVÁ, M. – ŠŤASTNOVÁ, P. – CIBULKOVÁ, P. *České školství v mezinárodním srovnání*. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 2008. ISBN 978-80-211-0557-7.
17. KOŠČO, J. *Poradenská psychologia*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladatelství, 1987. 446 s. ISBN neuvedeno.
18. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
19. MAREŠ, P. – SIROVÁTKA T. *Ztráta zaměstnání: reakce, plány a flexibilita nezaměstnaných: první vlna panelového šetření*. Brno: VÚPSV, 2002. 53 s. ISBN neuvedeno.
20. MAREŠ, P. – SIROVÁTKA T. *Strategie nezaměstnaných: druhá vlna dotazování v panelovém šetření (stav po 6 měsících nezaměstnanosti)*. Brno: VÚPSV, 2002. 60 s. ISBN neuvedeno.
21. MONROE, J. *Ideální kariéra a zaměstnání. Osobní poradce pro výběr nejlepší práce a kariéry*. Praha: Grada, 2007. 162 s. ISBN 978-80-247-1947-4.
22. *Nařízení vlády č. 564/2006 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2009 [cit. 2009-03-10]
Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/3273/NV_plat.pdf>
23. NEKUDA, J. – SIROVÁTKA, T. *Uplatnění absolventů MU 05 - 06 v praxi*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 57 s. ISBN neuvedeno.
24. ORGONÍKOVÁ, L. *Vzdělávací a poradenské programy pro absolventy*. Krnov: AKLUB, Centrum vzdělávání a poradenství, 2007. 56 s. ISBN: 978-80-254-0125-5.
25. PALAŠČÁK, R. *Po škole: průvodce absolventa vysoké školy na cestě do reálného života*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2008. 74 s. ISBN 978-80-244-2013-4.
26. POULSON, R. *Jak(é) si najít zaměstnání*. Havlíčkův Brod: Fragment, 1995. 128 s. ISBN 80-85768-70-4.
27. *Průměrná míra nezaměstnanosti od roku 1997*. Integrovaný portál MPSV [online]. 2008 [cit. 2009-04-02] Dostupné z:
<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady/prumer_mn_od_97_portal.xls>

28. REICHEL, W. *Jak si hledat zaměstnání*. Praha: Ikar, 1997. 63 s. ISBN 80-85944-86-3.
29. RYŠKA, R. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce*. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 1997. 62 s. ISBN neuvedeno.
30. *Sčítání lidu, domovů a bytů 2001*. Český statistický úřad [online]. 2006 [cit. 2009-04-07] Dostupné z:
<[http://www.czso.cz/csu/2003edicniplan.nsf/t/F6002AC9D6/\\$File/411303a3.pdf](http://www.czso.cz/csu/2003edicniplan.nsf/t/F6002AC9D6/$File/411303a3.pdf)>
31. SIEGEL, Z. *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*. Praha: Grada, 2005. 165 s. ISBN 80-247-1388-8.
32. SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání*. Praha: Grada, 2007. 111 s. ISBN 978-80-247-2048-7.
33. SIROVÁTKA, T. – MAREŠ P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: FSS MU, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.
34. SRNCOVÁ, J. *Jak se ucházet o zaměstnání*. Praha: Computer Press, 2000. 98 s. ISBN 80-7226-355-2.
35. *Strategie celoživotního učení ČR*. MŠMT [online]. 2007 [cit. 2009-04-04] Dostupné z:
<http://www.msmt.cz/uploads/Zalezitosti_EU/strategie_2007_CZ_web_jednostrany.pdf>
36. STRAUSS, A., CORBINOVÁ, J. *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Boskovice: Albert, 1999. 196 s. ISBN 80-85834-60-X.
37. ŠEBESTOVÁ, L. *Absolventi škol a mladiství v evidenci ÚP*. Integrovaný portál MPSV [online] 2009 [cit. 2009-04-30] Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>>
38. ŠRÁMKOVÁ, M. Lidé panikaří. Pracovní agentury mají žně. In *Vyškovský deník*, 16. ledna 2009. ISSN 1802-0925.
39. ŠVAŘÍČEK, R. – ŠEĐOVÁ, K. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. 377 s. ISBN 978-80-7367-313-0.
40. TOMANDL, A. *Než zaklepete u zaměstnavatele*. Praha: MPSV, 2000. 52 s. ISBN 80-85529-86-6.
41. ÚLOVCOVÁ, H. A KOL. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2006*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2007. ISBN 978-80-85118-00-1. Národní ústav odborného vzdělávání [online]. 2008 [cit. 2009-03-01] Dostupné z:
<http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/uplatneni_2006_final_www.pdf>
42. *Vývojová ročenka Školství v ČR – 2002/2003 – 2007/2008*. Ústav pro informace ve vzdělávání [online]. 2008 [cit. 2009-03-20] Dostupné z:
<<http://www.uiv.cz/soubor/3468>>

43. *Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti*. Integrovaný portál MPSV [online]. 2009 [cit. 2009-02-20] Dostupné z:
<http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004>
44. *Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce*. Bussines center cz. [online]. 2009 [cit. 2009-02-20] Dostupné z: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakprace/>>
45. *Zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti* Chomutov – oficiální web města [online]. 2003 [cit. 2009-02-20] Dostupné z: <http://www.chomutov-mesto.cz/vismo/dokumenty2.asp?id_org=5245&id=89449&query=z%C3%A1kon%C3%ADk&p1=36839>
46. *Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce*. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [online]. 2009 [cit. 2009-03-10] Dostupné z:
<<http://www.mpsv.cz/files/clanky/2919/262-2006.pdf>>

PŘÍLOHA I: STRUKTURA ROZHOVORU

(SVO 1) Co promýšlí před zahájením hledání pracovního místa?

1. Kdy jsi začala uvažovat o tom, že budeš hledat své první pracovní místo?
2. Nad čím jsi přemýšlela, než jsi začala hledat pracovní místo?
3. Měla jsi v té době již nějaké zkušenosti s hledáním práce?
4. Co jsi považovala za důležité pro úspěšné hledání?
 - A uvažovala jsi, jak by mělo to pracovní místo vypadat? Pokud ano, jak? Co bylo pro Tebe důležité?
 - Dělala jsi něco proto, aby ses poučila o tom, jak hledat místo?
 - Co jsi dělala, aby ses dozvěděla něco o hledání pracovního místa? (např. vyhledání odborníka, čtení příruček, rozhovor s kamarády)

(SVO 2) Jak probíhá samotné hledání pracovního místa?

1. Kdy jsi opravdu začala hledat pracovní místo?
2. Jak jsi hledala pracovní místo? Co všechno jsi dělala?
3. Jak (odkud) jsi věděla, kde hledat pracovní místo?
 - Jak jsi při hledání pracovního místa postupovala?
 - Měla jsi nějaký plán nebo třeba jen představu, jak postupovat?
 - Psala sis nějaké poznámky, vedla sis písemné záznamy?
 - Dávala jsi si nějaké „předsevzetí“?
 - Co jsi při hledání pracovního místa dělala, aby ses něco dozvěděla?
 - Kde jsi hledala informace o volných pracovních místech?
4. Jak dlouho ti trvalo než sis našla místo? Čím si vysvětluješ, že hledání trvalo zrovna tak dlouho?

Veřejné a soukromé VŠ – počty absolventů podle formy a typu studia v roce 2002 až 2007

Státní občanství	Prezenční studium v programu studia					Distanční a kombinované studium v programu studia					Celkem v programu studia				
	celkem	bakalář- ském	magis- terském	mag. navazu- jícím	doktor- ském	celkem	bakalář- ském	magis- terském	mag. navazu- jícím	doktor- ském	celkem	bakalář- ském	magis- terském	mag. navazu- jícím	doktor- ském
2002															
se státním občanstvím ČR	25 783	5 902	16 415	3 253	246	4 774	1 984	1 163	617	1 011	29 519	7 712	17 106	3 738	1 003
s cizím státním občanstvím	597	121	387	48	41	77	14	8	–	55	674	135	395	48	96
celkem	26 380	6 023	16 802	3 301	287	4 851	1 998	1 171	617	1 066	31 217	8 019	17 969	3 918	1 353
2003															
se státním občanstvím ČR	26 475	5 767	17 102	3 360	269	5 771	2 598	1 252	767	1 158	32 210	8 357	18 346	4 126	1 421
s cizím státním občanstvím	692	193	387	71	42	102	16	8	4	74	794	209	395	75	116
celkem	27 167	5 960	17 489	3 431	311	5 873	2 614	1 260	771	1 232	33 004	8 566	18 741	4 201	1 537
2004															
se státním občanstvím ČR	29 806	7 612	18 181	3 722	331	7 467	3 962	1 285	922	1 300	37 236	11 570	19 464	4 643	1 613
s cizím státním občanstvím	1 006	380	490	100	36	153	35	16	5	97	1 159	415	506	105	133
celkem	30 812	7 992	18 671	3 822	367	7 620	3 997	1 301	927	1 397	38 395	11 985	19 970	4 748	1 746
2005															
se státním občanstvím ČR	32 876	12 042	16 850	3 585	445	9 580	5 405	1 402	1 398	1 375	42 395	17 441	18 234	4 977	1 808
s cizím státním občanstvím	1 610	625	788	149	51	330	196	23	29	83	1 940	821	811	178	134
celkem	34 486	12 667	17 638	3 734	496	9 910	5 601	1 425	1 427	1 458	44 335	18 262	19 045	5 155	1 942
2006															
se státním občanstvím ČR	38 540	17 068	16 719	4 391	417	11 920	6 647	1 514	2 298	1 511	50 384	23 704	18 212	6 687	1 908
s cizím státním občanstvím	2 214	796	1 142	244	36	861	572	26	156	107	3 074	1 368	1 168	400	143
celkem	40 754	17 864	17 861	4 635	453	12 781	7 219	1 540	2 454	1 618	53 458	25 072	19 380	7 087	2 051
2007															
se státním občanstvím ČR	44 956	22 515	15 277	6 775	446	14 598	8 184	1 465	3 310	1 654	59 499	30 691	16 731	10 079	2 100
s cizím státním občanstvím	2 804	1 272	1 119	379	36	1 172	776	29	272	95	3 974	2 048	1 148	650	131
celkem	47 760	23 787	16 396	7 154	482	15 770	8 960	1 494	3 582	1 749	63 473	32 739	17 879	10 729	2 231

Zdroj: Vývojová ročenka Školství ČR 2002/2003 - 2007/2008 (2008)

PŘÍLOHA III: PARADIGMATICKÝ MODEL (Strauss, Corbinová, 1999)

