

MASARYKOVA UNIVERZITA

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Katedra Didaktických technologií

**Nezaměstnanost v České republice, vývoj
u absolventů škol**

Diplomová práce

Brno 2010

Vedoucí práce:
PhDr. Roman Hřebíček

Autor práce:
Bc. Zdeněk Žák

Anotace

Diplomová práce „Nezaměstnanost v České republice a vývoj u absolventů škol“, analyzuje situaci na trhu práce v České republice a vývoj u absolventů všech typů škol na trhu práce. Diplomová práce plynule navazuje na předchozí bakalářskou práci, která se již ve svém tématu zabývala touto problematikou. Práce se zaměřuje na analýzu problémů s uplatňováním absolventů na trhu práce od roku 2000 až do současné doby s ohledem na hospodářskou krizi. Diplomová práce hledá a nachází důvody, dále pak navrhuje řešení jak pro absolventy, tak pro školská zařízení a potencionální zaměstnavatele při řešení problému absolventů s uplatněním se na trhu práce. Práce obsahuje rovněž návrhy řešení při rozhodování škol s otevíráním nových učebních a studijních oborů tak, aby absolventi nacházeli v budoucnu co největší možné uplatnění na trhu práce, především ve svém absolvovaném oboru.

Annotation

Unemployment in the Czech Republic and the development by graduates analyzes situation in labour market. This work is connected to previous bachelor work, which has got a same theme. This work is conversant to analyse of problems with exercise by graduates in labour market from the year 2000 till to this day to respect to respect for economic crisis. This work search and find the reasons, and suggests resolution for graduates, schools and potencial employer, during the problem with exercise in labour market. This work includes suggestion of resolution during the opening new learning fields by schools with the view of the graduates can find the biggest exercise in labour market, first of all in your graduating field.

Bibliografický záznam

Žák, Zdeněk. *Nezaměstnanost v České republice, vývoj u absolventů škol.*

Diplomová práce. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta pedagogická, Katedra didaktických technologií, 2009. 91 l., 2 l. příl. Vedoucí diplomové práce, PhDr. Roman Hřebíček.

Klíčová slova

Klíčové dovednosti, absolvent, učitel, zaměstnavatel, trh práce, ochota učit se, metody výzkumu, dotazník, řízený rozhovor.

Keywords

Graduates, skills, Works market, teacher, methods of development, interview, key skills, employer, school leavers,

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci zpracoval/a samostatně s využitím pouze citovaných literárních pramenů, dalších literárních zdrojů a informací v souladu s Disciplinárním řádem pro studenty pedagogické fakulty Masarykovy univerzity a se zákonem č.121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů“. Souhlasím, aby práce byla uložena na Masarykově univerzitě v Brně v knihovně Pedagogické fakulty a zpřístupněna ke studijním účelům.

Bc. Zdeněk Žák

.....
podpis

Motto:

„Budoucnost každého člověka je v jeho rukou a bude taková, jakou si ji udělá.“

Autor

Poděkování

Děkuji touto cestou za cenné rady a laskavé vedení PhDr. Romanu Hřebíčkoví, který vedl tuto diplomovou práci. Další poděkování patří pak Ing. Stanislavu Plichtovi za spolupráci při průzkumech na SOŠ a SOU ve Znojmě. Dále pak pracovníkům Úřadu práce ve Znojmě za poskytnutí cenných informací a materiálů pro zpracování této práce.

Vymezení cílů diplomové práce

Cílem této práce je porovnání uplatnění absolventů na trhu práce před rokem 2000 až do současnosti. Tato práce se zabývá otázkou, zda školy nechrlí na trh práce jen uchazeče o práci pro úřady práce. Dále pak sleduje i vývoj u absolventů škol.

Diplomová práce navrhuje řešení, které se snaží ukázat školám cestu při otvírání nových studijních oborů, jejichž absolventi budou pro své budoucí zaměstnavatele opravdu přínosem. Základním předpokladem ovšem je, že školy při otvírání nových učebních oborů budou vycházet z požadavků regionu, a zaměstnavatelů. Od těchto zaměstnavatelů se však očekává že, zároveň umožní provádět praktické vyučování ve svých provozech. Některé školy již tuto situaci pochopily a snaží se při otvírání nových oborů tuto skutečnost akceptovat. Stále však existují dovednosti teoretické i praktické, které se ve škole velmi málo vyučují a přitom jsou prakticky nezbytné. Absolventi, kteří se ucházejí o zaměstnání při výběrových řízeních, jsou ve velké nevýhodě oproti lidem, kteří již prošli kurzy a mají již praktické zkušenosti. S těmito dovednostmi se každý člověk setkává v každodenním životě prakticky denně.

Jedná se o výčet schopností a dovedností ze kterých uvádím jen pro příklad:

- Využití vztahových a asertivních zásad
- Prodejní dovednosti
- Etika
- Loajalita k zaměstnavateli (sounáležitost s firmou)
- Schopnost řešit stresové situace (odolnost vůči psychické zátěži)
- Samostatné řešení problémů a projektů
- Využití znalostí osobnostní psychologie
- Komunikační dovednosti – verbální a neverbální komunikaci, řeč těla,
- Ochota učit se
- Nést zodpovědnost
- Znalost cizích jazyků

Struktura dílčích cílů

- I. Proč tomu tak je - analýza současného stavu
- II. Vize budoucnosti – ideální stav ve sledované oblasti
- III. Překážky co nám v tom brání
- IV. Možné řešení situace a návrhy opatření
- V. Praktická část
- VI. Shrnutí a závěrečná doporučení
- VII. Seznam uvedené literatury a zdrojů

OBSAH

Teoretická část

Úvod.....	10
Vymezení cílů	11
Proč	11
1. Analýza současného stavu	
1.1 Postavení mladých lidí na trhu práce ve srovnání se stavem v Evropské Unii.....	12
1.1.1. Migrace absolventů	12
1.1.1.2. Nezaměstnaní absolventi v EU	12
1.1.1.3. Charakteristika absolventů a mladistvých v pojetí legislativy ČR?	13
1.1.1.4. Co se vlastně od vzdělání očekává?	13
1.1.1.5. Co se očekává od absolventů	14
1.1.1.6. Klíčové dovednosti na trhu práce.....	18
1.2. Ekonomická krize	19
1.2.1. Ekonomická krize a její vliv na současný trh práce	19
1.2.2. Mezi obory jsou velké rozdíly	20
1.2.3. Představy absolventů o budoucnosti	20
1.2.4. Vliv ekonomické krize na uplatnění absolventů škol	20
1.2.4.1. Vliv krize na migraci pracovních sil	24
1.2.5. Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol v období ekonomické krize	25
1.3. Zaměstnavatelé.....	27
1.3.1. Jak obecně pohlíží zaměstnavatelé na absolventy?.....	27
1.3.2. Očekávání firem a zaměstnavatelů od nových zaměstnanců	28
1.3.3. Potřeby zaměstnavatelů a jejich požadavky na přijímané pracovníky.....	29
1.4. Absolventi	30
1.4.1. Postoje absolventů k pracovnímu uplatnění.....	30
1.4.2. Absolventi 2009- bez problémů při uplatnění.....	31
1.4.3. Situace absolventů škol na trhu práce se zhoršuje	31
II. Vize budoucnosti - ideální stav ve sledované oblasti	
2. Vize uplatnění na trhu práce	33
2.1. Úloha vize v životě každého člověka	34

III. Překážky a příčiny co nám v tom brání 35

3.1.	Skutečnosti rozhodující při přijímání nových pracovníků a absolventů.....	35
3.1.1.	Důvody, nepřijetí absolventů	35
3.2.	Příčiny špatného uplatnění absolventů na trhu práce	36
3.3.	Hodnocení důležitosti vybraných aspektů zaměstnání podle pohlaví.....	38
3.4.	Strategie získání zaměstnání a uplatnění v oboru	39
3.5.	Možnosti získání zaměstnání podle typu absolvované školy.....	39
3.6.	Způsoby získání zaměstnání a spokojenost v zaměstnání.....	40
3.7.	Stabilita v zaměstnání	40
3.8.	Situace absolventů škol na trhu práce se zhoršuje	

IV. Možnosti řešení situace a návrhy opatření

4.	Úvod do problematiky	41
4.1.	Absolventi a rodina	41
4.2.	Školy	43
4.2.1.	Volba škol a trh práce	43
4.2.2.	Absolventi škol a trh práce.....	44
4.2.3.	Průvodce volbou povolání	44
4.2.4.	Problémy při studiu	44
4.3.	Strategie škol při otvírání nových oborů.....	45
4.3.1.	Nové řešení pro školy – RVP	46
4.3.2.	Příprava pedagogů.....	46
4.3.3.	Ochota učit se	46
4.3.4.	Školní vzdělávací programy.....	47
4.4.	Zaměstnavatelé	48
4.4.1.	Sociální nerovnost.....	49
4.4.2.	Míra nezaměstnanosti absolventů	50
4.5.	Nutnost flexibility absolventů	51
4.6.	Umět reagovat na potřeby trhu práce	51
4.7.	Úřady práce	52
4.7.1.	Zájem absolventů o zvýšení kvalifikace	52
4.7.2.	Způsoby vyhledávání zaměstnání	54
4.7.3.	Integrovaný informační portál MPSV	54
4.7.4.	Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce (ISA)	57
4.7.4.	Status absolventa	57
4.7.5.	Uplatnění absolventů škol, z hlediska vykonávané profese.....	58
4.7.6.	Pořadí nejvíce žádaných oborů	59
4.7.8.	Perspektivní obory	59
4.7.9.	Úloha poradenství při volbě povolání	60

Praktická část

5.	Tabulky	64
5.1.	Nezaměstnanost v ČR 2008	64
5.2.	Počet nezaměstnaných absolventů a mladistvých v tisících v letech 2003-2009	65
5.3.	Vývoj poptávky zaměstnavatelů	66
5.4.	Vývoj poměru počtu uchazečů na jedno volné místo pro jednotlivé třídy ...	78
5.5.	Prognózovaný a skutečný vývoj počtu nezaměstnaných absolventů škol	80
5.6.	Počty a meziroční nárůsty nezaměstnaných absolventů v členění podle stupně a kategorie vzdělání	80
5.7.	Hodnocení spokojenosti s perspektivou firmy absolventů středního vzdělání ve vztahu ke způsobu získání zaměstnání	81
5.8.	Způsoby získání zaměstnání absolventů středního vzdělání ve vztahu k uplatnění ve vystudovaném oboru	82
5.9.	Způsoby získání zaměstnání a hodnocení obtížnosti získání pracovního uplatnění (v %).....	82
VI.	Shrnutí práce a závěrečná doporučení	83
	Seznam použitých zdrojů a literatury.....	90

I. Teoretická část

Úvod

Stěžejní myšlenkou této práce je hlubší pohled na trh práce, který je zaměřen především na vývoj u absolventů škol. Absolvent by si po pročtení této práce měl především uvědomit význam vzdělání tak aby si mohl sám odpovědět na otázku, co vlastně je dobré vědět pro uplatnění se na trhu práce. „*Tím se nám naskýtá myšlenka na otázku. Jaké dovednosti bych měl mít, nebo jak se mám prezentovat, abych našel práci?*“ ŠŤASTNOVÁ, VYMĚTALOVÁ, MATĚJKOVÁ, (1999)¹.

Pro absolventy je odchod ze školy a první uplatnění se na trhu práce zásadním životním okamžikem. O úspěšném zahájení pracovní dráhy však rozhoduje několik důležitých aspektů: aktuální situace na trhu práce, získané znalosti a dovednosti, perspektiva absolvovaného oboru, zájem zaměstnavatelů a další. Neméně důležitým aspektem, který ovlivňuje výběr zaměstnání absolventa je především jeho hodnotová orientace a očekávání od zaměstnání.

1. Proč

Důvodem proč jsem si vybral stávající téma je skutečnost, že touto problematikou jsem se již podrobně zabýval ve své bakalářské práci. Stěžejní myšlenkou této práce je hlubší a rozsáhlejší pohled na trh práce, který je zaměřen především na vývoj u absolventů škol. Tato diplomová práce analyzuje trh práce a vývoj zaměstnanosti u absolventů škol. Na základě těchto analýz pak podává návrh na možné řešení stávající situace.

Použité metody

Pro diplomovou práci bylo použito didaktických metod: **výzkumu a průzkumu, metody dotazníku,**

¹ŠŤASTNOVÁ Pavlína, VYMĚTALOVÁ Simona, MATĚJKOVÁ Lucie, Absolventi na trhu práce, Co zaměstnavatelé očekávají, Ústav pro informace a vzdělávání, 1999, s. 7

1.1 Postavení mladých lidí na trhu práce ve srovnání se stavem v Evropské unii

Nejlépe dokážeme posoudit situaci na trhu práce v Evropské unii podle míry nezaměstnanosti, neboť jakékoliv výkyvy v hospodářském růstu se projeví zejména zvýšenou nezaměstnaností. Pro upřesnění, níže uvádím náhled do problematiky postavení absolventů na trzích práce v Evropské unii a v České republice. Data jsou pravidelně zveřejňována, na internetových stránkách Eurostatu a OECD.

1.1.1 Migrace absolventů

Čeští migranti směřují za prací především do Německa, Rakouska, Velké Británie a Itálie. Jestliže, však srovnáme migraci osob z České republiky s jinými zeměmi členských států EU, zjistíme, že to není statisticky významné. Za prací dojíždějí většinou jen lidé z příhraničních oblastí a ve většině případů se jedná o sezonní práce. Přesné počty osob, které vycestují, za prací do zahraničí, nejsou ani statisticky sledované. Míru pracovní migrace lze jen odhadovat z platební bilance ČR

1.1.1.2 Nezaměstnaní absolventi v EU

¹Jak uvádí (Vojtěch J. 2009) „Průměrná míra nezaměstnanosti byla v roce 2008 v EU sedmadvacítka, 15,5%(průměr za země původní patnáctky byl 15,3%), její rozpětí bylo velmi široké – od 5,4% po 24,6%. Nejvyšší míra nezaměstnanosti mladých byla v Evropě v roce 2008, byla vykazována ve Španělsku, kde čtvrtina mladých ochotných pracovat nenachází uplatnění. Více než dvacetiprocentní byla i v Chorvatsku není členem EU) v Maďarsku, ve Švédsku, na Slovensku, osmnáctiprocentní hranici převyšovala ještě ve Francii a Belgii. Česká republika s 10,2% patřila spolu s Německem, Slovinskem, Maltou a Estonskem mezi země s relativně nízkou mírou nezaměstnanosti.“ Zdroj: Eurostat, 2008. Pokud se vrátíme k tématu o absolventech, je situace ve znevýhodnění uplatňování absolventů na trhu práce obdobná jako v ostatních zemích EU. Nejsme tedy žádnou výjimkou.

¹VOJTĚCH Jiří, CHAMOUTOVÁ Daniela, SKÁCELOVÁ Pavla, *Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků a studentů ve středním a vyšším odborném vzdělávání v ČR a v rajích ČR a postavení mladých lidí na trhu práce ve srovnání se stavem v Evropské unii 2008/09* Národní ústav odborného vzdělávání Praha 2009 50s

1.1.1.3 Charakteristika absolventů a mladistvých v pojetí legislativy ČR

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ze dne 13. května 2004, již pojem absolvent – uchazeč o zaměstnání nedefinuje, jsou zde vyčleňováni uchazeči, kterým je potřebné věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, kam absolventi středních škol spadají v rámci kategorie - fyzické osoby do 25 let věku. Samostatně jsou uváděni pouze absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku.¹

1.1.1.4 Co se vlastně od vzdělání očekává

V rychle se měnícím ekonomickém klimatu roste potřeba přehodnocení názorů na to co je „kvalita“. Je nutné se zamýšlet nad hodnotou vzdělání a nad tím co vlastně od vzdělání očekáváme- co se vlastně očekává od nositelů daného typu vzdělání, co se očekává od žáků, středoškoláků či vysokoškoláků? Jaké aspekty vzdělání jsou pro pracovní kariéru důležité? ŠTASTNOVÁ, VYMĚTALOVÁ, MATĚJKOVÁ (1999)²

Hlavním cílem je odhalit obecné priority, které zaměstnavatelé přisuzují jednotlivým rysům svých potencionálních zaměstnanců. Jakými vlastnostmi by měl být nový – a úspěšný pracovník vybaven? Co by měla škola především u svých studentů rozvíjet, aby ti byli po ukončení školy nejen v odpovídající míře, vzdělání, ale aby se nemuseli obávat odmítnutí zaměstnavatelů pro špatný odhad jejich požadavků či chybné osobní prezentace? Co je dominujícím principem, který se prolíná názory zaměstnavatelů, tedy těch, kteří v praxi hodnotí schopnosti a dovednosti absolventů škol? Co absolventi umí a co by měli umět, jací jsou a jací by měli být.

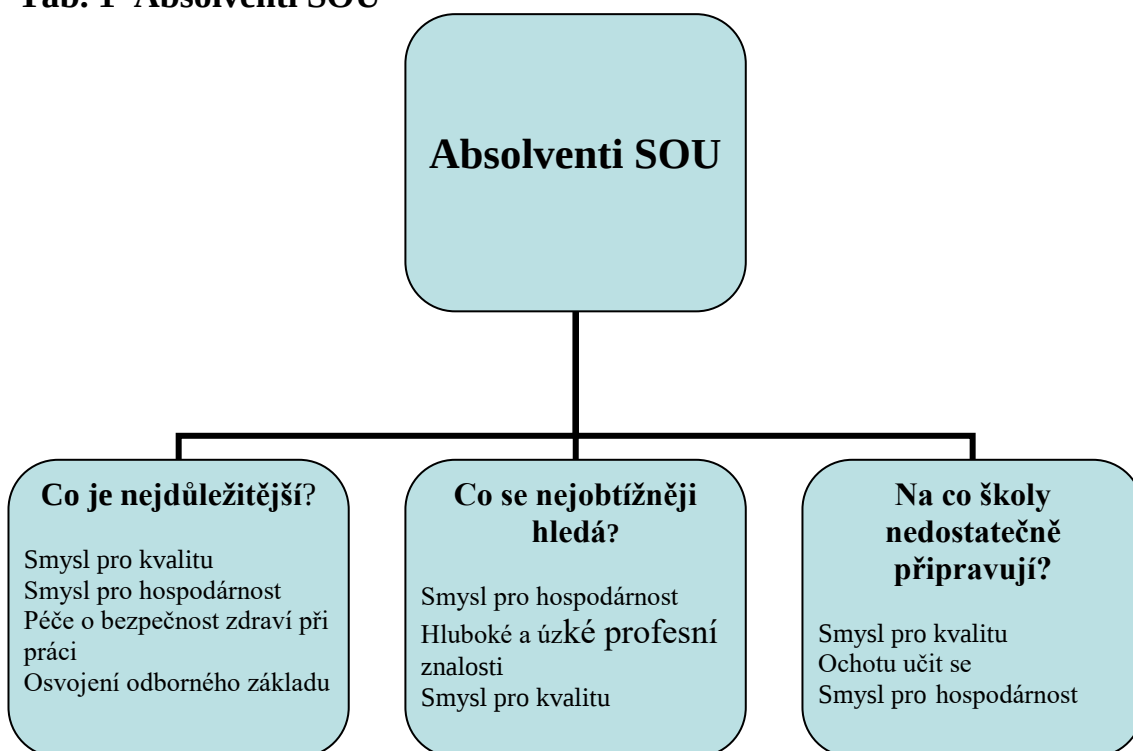
¹ÚLOVCOVÁ Helena et.al. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce* 2005, Národní ústav pro odborné vzdělávání, 2006, s. 71

²ŠTASTNOVÁ Pavlína, VYMĚTALOVÁ Simona, MATĚJKOVÁ Lucie, *Absolventi na trhu práce, Co zaměstnavatelé očekávají, Ústav pro informace a vzdělávání, 1999, s. 8*

1.1.1.5 Co se očekává od absolventů

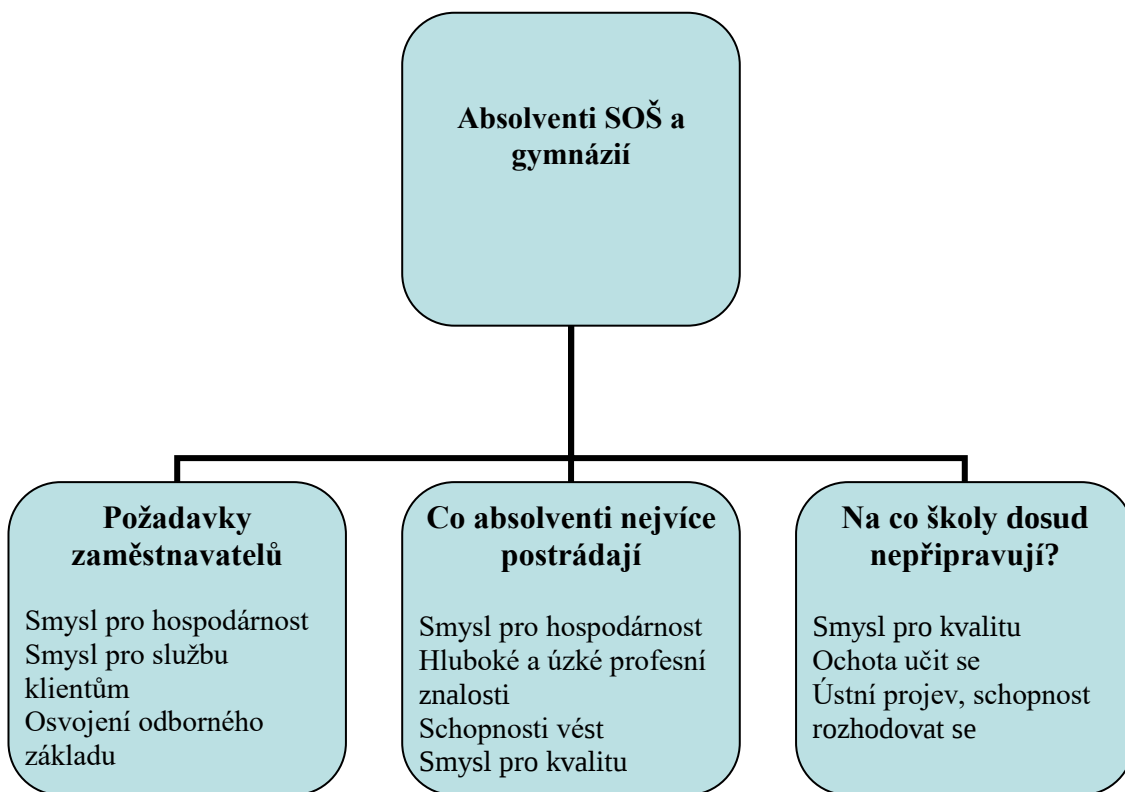
Jací by měli být absolventi, aby vyhověli požadavkům zaměstnavatelů? Co od nich zaměstnavatelé očekávají, které vlastnosti jim nejvíce chybí a které naopak není problém nalézt? Nese za největší „nedostatky“ absolventů vinu školní příprava? Odpověď se pokoušíme nalézt v obr. č.1 - 3

Tab. 1 Absolventi SOU



Ve všech třech oblastech zde dominují u absolventů SOU, dvě společné vlastnosti: smysl pro kvalitu a smysl pro hospodárnost. Právě na rozvoj smyslu pro kvalitu a hospodárnost by se zejména měla zaměřit jak školní příprava, tak sám uchazeč o zaměstnání, neboť právě schopnost kvalitně odvedené práce a neplýtvání prostředky organizace jeho budoucí zaměstnavatel nejvíce ocení. Vedle rozvíjení smyslu pro kvalitu a hospodárnost přikládají učiliště nedostatečný důraz i další velice důležité vlastnosti, kterou je ochota učit se. Zaměstnavatelé naznačují, že s jednou kvalifikací nevystačí po celou profesní kariéru ani manuálně pracující odborníci: Zdokonalování vlastních dovedností, popř. ochota učit se novému, se v současné době stává nutností pro všechny typy profesí.

Tab. 2 Absolventi SOŠ a gymnázií

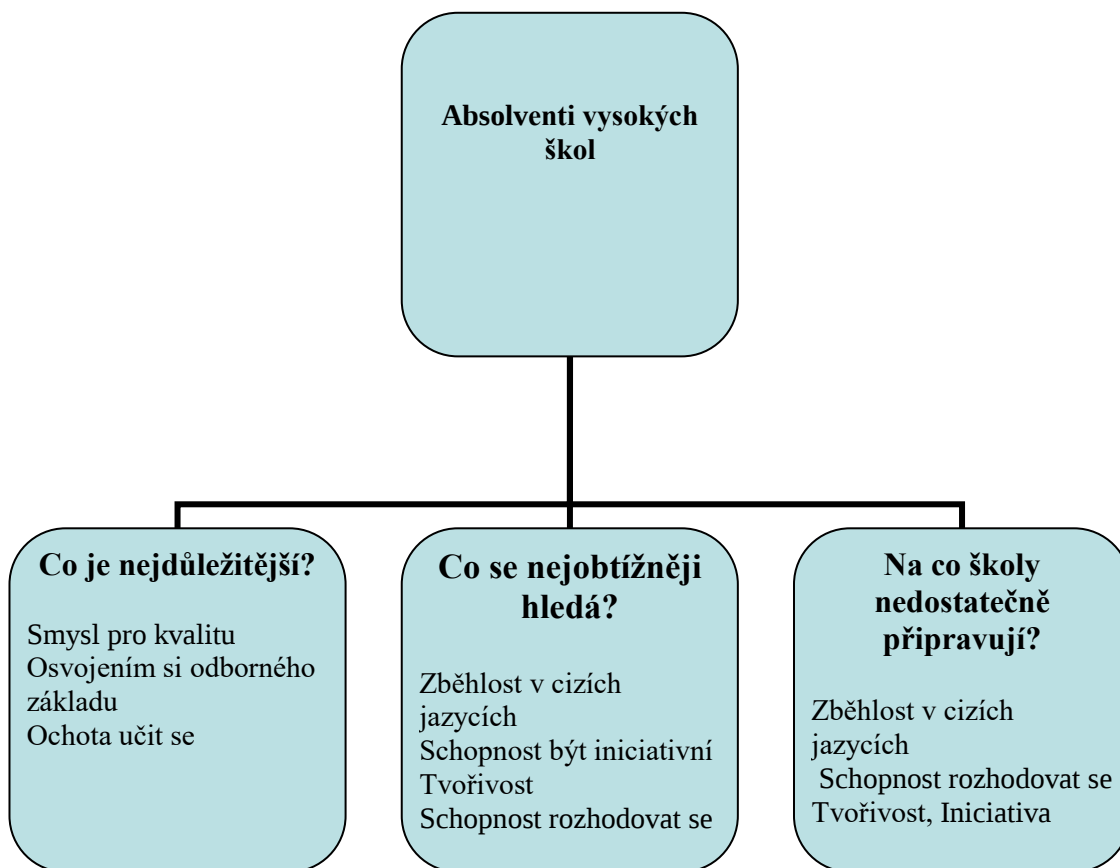


Smysl pro kvalitu a hospodárnost zůstává hlavním faktorem, na jehož rozvíjení by se měly v budoucnu u svých žáků střední školy zaměřit, a zároveň je pokládán za nejdůležitější vlastnost středoškolských absolventů hledajících uplatnění na trhu práce.

Z absolventů středních odborných škol a gymnázií ucházejících se o zaměstnání mají největší šanci ti, kdo mají smysl pro kvalitně odvedenou práci a službu klientům. Tito absolventi jsou častěji přijímáni do profesí, jejichž pracovní náplň zahrnuje jednání s klienty, a důležitost posledně jmenované vlastnosti pro budoucí zaměstnání je tudíž zřejmá. Podle průzkumu názorů zaměstnavatelů se SOŠ a gymnázia – stejně jako střední odborné školy dostatečně nevěnují rozvoji ochoty učit se u svých žáků. Tímto postojem zaměstnavatelé zjevně naznačují podobné souvislosti, jako v případě vyučených absolventů: bez jisté flexibility a ochoty neustále rozšiřovat a prohlubovat své znalosti se současné době již málokdo obejde. Schopnost využít a přizpůsobit se

novým podnětům a informacím (ochota učit se) se stává téměř nezbytnou podmínkou uplatnění – a to nejen absolventů na trhu práce.

Tab. 3 Situace u absolventů vysokých škol



Zdroj: Štastnová, Vymětalová, Matějková, 1999.

Smysl pro kvalitně odvedenou práci představuje u vysokoškolského absolventa nejdůležitější atribut z hlediska jeho uplatnění na trhu práce. Oproti absolventům nižších stupňů škol by se vysokoškolák měl dále zaměřit i na rozvoj dalších vlastností a rysů, umožňujících samostatnost v jednání, iniciativu, kreativitu a schopnost řešit vzniklé situace. Výrazně větší šanci na uplatnění mají ti vysokoškoláci, kteří ovládají cizí jazyky: tato vlastnost sice nepatří celkově mezi nejdůležitější, avšak velmi obtížně se hledá, což signalizuje silnou poptávku po této schopnosti, i když poněkud zúženou pouze na některé obory činnosti (peněžní sféra, sociální služby).

ŠTASTNOVÁ, VYMĚTALOVÁ, MATĚJKOVÁ, (1999) ¹ Nutno však podotknout, že větší šanci mají ti absolventi, kteří mají navíc klíčové dovednosti. To je vlastnost, kterou zaměstnavatelé požadují a oceňují, neboť takto vybavený člověk dokáže být pro

zaměstnavatele opravdovým přínosem. Nutno však podotknout, že tato situace dokáže vysokoškolským absolventům i řádně zkomplikovat život. Jako příklad může být například absolvent lékařské fakulty, který se při ucházení o zaměstnání setkává sice s velkým zájmem o jeho profesi, ale podmínky, za kterých podepisuje pracovní smlouvu, nejsou zrovna výhodné. *PRÁVO (2009)*² **Mladí lékaři jsou nuceni k „nevolnickým“ smlouvám** Absolventi medicíny se bouří. Po nástupu do prvního zaměstnání jsou často nuceni se nemocnicím upsat na dobu pěti let po složení potřebné atestace. Odejdou-li jinam, hrozí jim sankce až do výše 150 tisíc korun. Absolvent pražské fakulty, jenž si nepřál být jmenován, Právu popsal vlastní zkušenost: „Primář mi přinesl smlouvy. Ty mám buď podepsat a nemocnice za mě bude hradit postgraduální vzdělávání s tím, že se tu musím upsat po atestaci na dobu pěti let. Anebo si mohu hradit vše sám. Pokud smlouvu poruším, budu navracet ‚pouze‘ 150 tisíc korun. Jestliže tohle není vydírání, tak nevím!“ Začínající doktoři mohou také podle vyhlášky nastoupit na takzvaná rezidenční místa, kde pracují třeba jen na 0,1 úvazku. „Nemocnice na ně dostanou ony peníze na postgraduální vzdělávání od státu a ještě získají levnou pracovní sílu. Absolventi tam totiž běžně odpracují celou pracovní dobu, ale vydělají si s ohledem k minimálnímu úvazku třeba jen sedm tisíc“.

¹ŠTASTNOVÁ, Pavlína; VYMĚTALOVÁ, Simona; MATĚJKOVÁ, Lucie. *Absolventi na trhu práce, Co zaměstnavatelé očekávají*, Ústav pro informace a vzdělávání, 1999, s.10-12

²Zdroj: *Deník právo* 7. 11. 2009

1.1.1.6 Klíčové dovednosti na trhu práce

Klíčové dovednosti jsou neméně tak důležité – a často pro úspěšnou práci dokonce důležitější, jak dovednosti získané učením. Absolventi škol se mohou prezentovat kvalifikací danou výučním listem, maturitou nebo diplomem. Znamky na vysvědčení představují měřitelné a vyčíslitelné školní dovednosti. Stačí, však k tomu, aby zájemce o práci přesvědčil svými často velmi dobrými doklady o vzdělání, že je ten pravý, kterého by měla firma přijmout?

Spousta z nás se již určitě přesvědčila, že jen výborný prospěch nestačí k získání místa. Každý člověk má co nabídnout svému budoucímu zaměstnavateli. Uchazeči ve středním či vyšším produktivním věku jsou vybaveni schopnostmi a dovednostmi z minulého zaměstnání, které mohou jako přenosné dovednosti využít v dalším zaměstnání. V požadavcích na volná místa bývají uváděny dovednosti získané vzděláním. Většinou je to výuční list v žádaném oboru, znalost práce na PC, znalost cizího jazyka. Stále častěji jsou požadovány tzv. **klíčové dovednosti**. Jestliže na volné místo referenta je kromě vzdělání požadavek na orientaci na zákazníka, schopnost pracovat v týmu, schopnost pracovat metodicky a vytrvalost, jsou to právě ony **klíčové dovednosti**, které stávajícím školským způsobem nejsou měřitelné. Tvoří však neoddělitelnou součást osobnosti každého člověka, který hledá životní uplatnění na trhu práce. Patří k nim ještě další dovednosti, týkající se osobních charakteristických rysů a chování. Např. odpovědnost, samostatnost, tvořivost, píle, soudnost, pružnost.

Ochota učit se a rozvíjení **klíčových dovedností** se zcela vážně stává životním programem nejen lidí, kteří již mají pracovní zkušenosti a svůj soubor dovedností tak stále doplňují, ale i mladých, před kterými se otevírá pracovní uplatnění na evropském trhu práce. Na tomto místě můžeme uvést komunikativní dovednosti, sociální dovednosti, schopnost řešit situace, schopnost rozhodnout se a nést za své rozhodnutí odpovědnost, sociální dovednosti.

Takto vybavený **uchazeč** má větší šanci zaujmout už jen z toho důvodu, že zpracování osobní dokumentace je docela náročné.

Personalista nebo ten, kdo o přijetí rozhoduje, může předpokládat, že člověk, který si přehledně, svědomitě a pečlivě sestavil svou kompletní dokumentaci, bude stejně opovědně přistupovat i ke své další práci.

1.2 Ekonomická krize

1.2.1 Ekonomické krize a její vliv na současný na trh práce

„Ekonomická krize je současné téma., které se promítá do života jednotlivců, firem i zemí. Trh práce představuje komplexní a propojený celek odrážející působení řady faktorů. Jedním z faktorů jsou ekonomické vlivy jako růst (pokles) hospodářství a s ním související změny v poptávce po pracovní síle. Dalším z faktorů jsou rovněž sociálně-demografické vlivy související s vývojem věkové i vzdělanostní struktury ekonomicky aktivního obyvatelstva a tudíž s nabídkou pracovní síly“. Skácelová, Vojtěch (2009)¹

Odborníci se shodují na tom, že současnou světovou ekonomickou recesi odstartovala americká hypoteční krize následovaná krizí finanční. Ekonomická krize zasáhla většinu vyspělých států, avšak její průběh se v jednotlivých zemích liší, stejně jako názory a prognózy budoucího vývoje. Hlavními indikátory popisujícími intenzitu útlumu hospodářství jsou ukazatelé: hrubý domácí produkt (HDP) a míra nezaměstnanosti.

1.2.2 Mezi obory jsou velké rozdíly

Nezaměstnaností jsou nejhůře postizeni absolventi učebních oborů, u nichž nárůst oproti situaci před rokem představuje 43 %. Hůře než vyučení jsou na tom v tuto chvíli ti, kteří ukončili maturitní obor s odborným výcvikem (nárůst o 51 %). Nezaměstnanost absolventů maturitních oborů se zvýšila o 27 %, u vyšších odborných škol to je 17 %. V učebních oborech se výrazně zhoršila situace absolventů z oblasti strojírenství, kde se počet nezaměstnaných oproti loňskému září zvýšil o 87 %, v potravinářských a elektrotechnických oborech je nárůst přes 50 %. Naopak textilní obory vyprodukovaly „jen“ o 9 % více nezaměstnaných absolventů. Také v oborech s maturitou a odborným výcvikem zaznamenali prudký nárůst nezaměstnanosti absolventi strojírenských oborů (o 133 %), strmý vzestup je i u oborů gastronomických (o 100 %). U maturitního vzdělávání jsou nejvíce postizeni absolventi oborů uměleckých (nárůst 45 %), lyceí (40 %) a zemědělských oborů (36 %), naopak absolventi zdravotnických oborů nejsou krizí zasaženi vůbec. Při posuzování nárůstu počtu nezaměstnaných je ovšem potřebné brát v úvahu výchozí stav: u strojařů byla míra nezaměstnanosti velmi nízká, u textilních oborů vysoká.

¹SKÁCELOVÁ P. VOJTĚCH J., *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol v období ekonomické krize.*, Praha 2009

²FRANKLOVÁ Z. *Tisková zpráva NÚOV 2009 dostupné na: www.nuov.cz*

1.2.3 Představy nezaměstnaných absolventů o budoucnosti

Podstatnou součástí úspěchu na cestě za pracovním uplatněním je to, zda si mladiství umí představit sám sebe v určitém povolání. Druhou otázkou je pak, zda je schopen si představit i cestu, která k tomuto povolání vede, a zda je samozřejmě schopen tuto cestu absolvovat. Pozitivní skutečností je, že málo dotázaných respondentů při průzkumu odpovědělo, že neví nebo je jim zcela lhostejné jakou práci budou vykonávat. Zároveň většina z nich uvedla, že by se ráda věnovala profesi, která vyžaduje získání určité kvalifikace. Jen okrajově se objevilo přání být uklízečkou nebo kopáčem, tedy vykonávat práci, která prakticky žádnou kvalifikaci nevyžaduje.

V zásadě je ale možno představy většiny nezaměstnaných považovat za reálné, v řadě případů usilují o uplatnění v profesích, o kterých je ze strany zaměstnavatelů zájem.

TRHLÍKOVÁ, ÚLOVCOVÁ, VOJTĚCH, (2006)¹ S tím by se dalo dozajista souhlasit, pokud ovšem vezmeme do úvahy výsledky mého průzkumu na SOŠ, (formou dotazníku na SOŠ, bylo osloveno 45 žáků), bylo zjištěno, že nejméně 50% žáků, přestože nebudou mít požadovanou kvalifikaci, by rádo získalo práci, na kterou je požadováno vzdělání, které bylo ukončeno maturitní zkouškou. Z toho plyne, že představy absolventů s nízkou úrovní vzdělání nejsou vždy reálné. Na otázku zda se chtějí po absolvování školy i nadále věnovat práci pro kterou se vyučili, odpovědělo 60 % žáků, že ne, 20 % spíše ne, zbytek ještě nebyl rozhodnut. Tento průzkum byl předložen žákům 3 ročníků na SOŠ. Šesti učitelům odborného výcviku byla metodou rozhovoru položena otázka. Mají jejich žáci zájem po získání výučního listu v daných oborech vůbec získat práci, pro kterou jsou kvalifikováni? Jejich nejčastější odpovědí bylo, *“Většina se ani nesnaží hledat uplatnění, protože jsou před nimi další prázdniny a po prázdninách se přihlásí na úřadech práce. V oboru pro který se vyučili, buď dělat nechtějí, nebo v něm neseženou práci”*.

Tímto zjištěním se potvrzuje, že ne vždy školy vychovávají absolventy, o které je na trhu práce zájem. Profese, kterých se průzkum dotknul, jsou v současné době jedny z nejméně požadovaných na trhu práce.

Jedná se například o obor:

- Zahradník (ce)
- Švadlena
- Pekař – cukrář

Obor pekař - cukrář, přestože vykazuje velkou poptávku na trhu práce. Ze strany
Obor pekař - cukrář, přestože vykazuje velkou poptávku na trhu práce. Ze strany
absolventů tohoto oboru, je však o práci v pekárnách minimální zájem. Důvodem je
nutnost nočních směn, dále pak nízké finanční ohodnocení.

1.2.4 Vliv ekonomické krize na uplatnění absolventů

Vlivem ekonomické krize čelí zaměstnavatelé útlumu počtu zakázek, nižším příjmům a nedostatku práce pro své zaměstnance. Ve snaze zachovat existenci firmy jsou pak nuceni snižovat náklady na svůj provoz nebo výrobu. Tento proces postihuje převážně zaměstnance, kterým jsou snižovány pracovní úvazky, odměny a platy nebo v krajním případě dostávají výpovědi. Z praxe víme, že v první řadě se to týká většinou absolventů. Důvody jsou většinou prosté, protože jsou nejkratší dobu v zaměstnání, nejméně zkušenosti, mají budoucnost před sebou apod. Následující tabulka prezentuje nabídku volných míst a šance absolventů na uplatnění se v nich.

Tab. č.4. Příčiny špatného uplatnění absolventů v některých profesích

Příčina špatného uplatnění absolventů	Podíl odpovědí	Povolání, u nichž byla příčina uvedena častěji
Nedostatečná odborná praxe	44%	Kuchaři, zedníci, kameníci, instalatéři, potrubáři, stavební zámečníci, klempíři, řidiči nákladních automobilů a tahačů
Nedostatečné znalosti, schopnosti a dovednosti	32%	Kuchaři, číšníci, servírky, zedníci, kameníci, omítkáři
Nedostatečná specializace	11%	Obchodní cestující, obchodní zástupci, profesionální poradci v obchodě
Silná konkurence mezi nezaměstnanými z důvodů propouštění v průběhu ekonomické krize	13%	Kuchaři prodavači v obchodech
Neochota pracovat v této profesi	32%	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, kuchaři, číšníci, servírky
Nezájem o dívky z důvodu možného nástupu na mateřskou dovolenou	0%	
Jiné	7%	Různé

Tab. č.5. Zaměstnání, která jsou nejčastěji zastoupená v nabídce volných míst a šance absolventů na uplatnění se v nich.

Zaměstnání	Šance absolventů na uplatnění		Počet uchazečů u zaměstnání	Volná pracovní místa	Počet uchazečů na VPM
	průměr	Nejčastější odpověď			
Kuchaři	3,0	Dobré, spíše špatné	11485	1341	8,6
Zedníci, kameníci, omítkáři	2,7	Dobré, spíše špatné	9600	2823	3,4
Číšníci, servírky	2,4	Poměrně dobré	8091	1009	8,0
Pomocníci a nekvalifikovaní	2,8	Různorodé odpovědi	123396	15675	8,1
Lékaři, ordináři	1,9	Velmi dobré	106	729	0,1
Obchodní cestující, poradci v obchodě, obchodní zástupci	2,8	Dobré	4720	938	5,0
Ošetřovatelé, všeobecné zdrav. Sestry	1,9	Poměrně dobré	1324	859	1,5
Prodavači v obchodech	2,7	Dobré, spíše špatné	30435	1215	25,0
Instalatéři, potrubáři, stavební zámečníci, klempíři	3,3	Spíše špatné	2783	563	4,9
Svářeči, řezači plamenem, páječi	3,6	Spíše špatné	2334	958	2,4
Řidiči nákladních automobilů a tahačů	4,3	Velmi špatné	4791	609	7,9
Nástrojaři, kovodělníci, zámečníci	3,2	Dobré	11618	575	20,2
Tesaři a truhláři	2,8	Dobré	3061	575	5,3

Zdroj:

³SKÁCELOVÁ P, VOJTĚCH J. *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol v období ekonomické krize*, Národní ústav odborného vzdělávání, 2009, s. 17

1.2.4.1 Vliv krize na migraci pracovních sil

Jak uvádí Vojtěch J. Praha 2009. s. 52 „*Pokles výkonnosti ekonomik EU vlivem krize vedl ke snížení imigrace do některých zemí a migranti se vracejí zpět domů. Rozdíly v možnosti výdělku se zmírňují a šance na získání zaměstnání v cizině se zhoršují vlivem hospodářského útlumu. Tento jev jen potvrzuje názory liberálních ekonomů o přirozené samoregulační schopnosti trhu práce, kdy uvolnění restriktivních omezení zvyšuje flexibilitu trhu práce³*“.

1.2.5 Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol v období ekonomické krize

Některá odvětví a tudíž i zaměstnání jsou ekonomickou krizí postižena mnohem rozsáhleji než jiná. Jak uvádí (Skácelová J Vojtěch J,2009) „*Byla provedena analýza profesí, jejichž zaměstnanci byli ve větší míře propouštěni. Výsledky tohoto zjištění mohou poodhalit spektra trhu práce, kde budou mít absolventi škol z důvodu ekonomické krize velké problémy při uplatnění.*“

Tab. č.6. Uvádí profese, ve kterých bylo během ekonomické krize propuštěno nejvíce zaměstnanců

Hlavní třída zaměstnání	% odpo vědí	Počet nezaměstnaných			
		30.4. 2008	31.12 .2008	30.4. 2009	Meziro ční změna
Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	87	39733	484345	73017	84
Obsluha strojů a zařízení	81	23369	29042	43574	86
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	75	101254	104104	126396	25
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	65	47734	49486	63177	32
Nižší administrativní pracovníci	43	29014	32351	40753	40
Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech	26	28187	31742	41740	48
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech	6	4315	5787	5525	28
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	4	13803	15977	18552	34
Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	1	3256	3918	5092	56

Pozn. Procento odpovědí znamená podíl pracovníků úřadů práce, kteří k otázce, „Jmenujte PROFESÍ, v kterých BYLO od začátku roku PROPUŠTĚNO ve vašem regionu NEJVÍCE ZAMĚSTNANCŮ“ vyplnili alespoň jednu profesi z dané třídy zaměstnání podle KZ

Zdroj: ¹Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol v období ekonomické krize, Praha 2009 s.8

„Se snižováním celkové nezaměstnanosti i nezaměstnanosti absolventů v posledních letech, se pomalu vytrácel problém uplatnitelnosti absolventů škol. Poptávka po pracovní síle byla tak vysoká, že zaměstnavatelé přijímali i méně kvalifikované uchazeče, cizince, nebo uchazeče s odlišným zaměřením. To znamená, že si absolventi mnohdy mohli vybírat hned z několika nabídek práce²“.

S propuknutím ekonomické krize a s růstem počtu nezaměstnaných se však situace na pracovním trhu změnila. O desítky procent ubylo nabízených volných pracovních míst, naopak přibývá počet uchazečů o zaměstnání z různých odvětví a různého vzdělání. Tyto protichůdné procesy výrazně zvyšují konkurenci mezi uchazeči o zaměstnání.

Tabulka č. 7

Názory na uplatnění absolventů škol na trhu práce v druhé polovině roku 2009

vzdělání	Velmi špatné	Špatné	Spíše špatné	Spíše dobré	Dobré	Velmi dobré
vyučení	1%	22%	49%	24%	4%	0%
S maturitou a odborným výcvikem	4%	24%	46%	22%	4%	0%
Odborné s maturitou	6%	13%	56%	21%	4%	0%
VOŠ	6%	12%	41%	25%	14%	3%
VŠ	1%	4%	28%	32%	30%	4%

Zdroj:¹ Skácelová Pavla, Vojtěch Jiří, *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol v období ekonomické krize*, Praha 2009 s.8

²Skácelová P, Vojtěch J, *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol v období ekonomické krize*, Praha 2009 s.1

³Vojtěch Jiří, Chamoutová Daniela, Skácelová Pavla, *Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků a studentů ve středním a vyšším odborném vzdělávání v ČR a v krajích ČR a postavení mladých lidí na trhu práce ve srovnání se stavem v Evropské unii* NÚOV, 2009 PRAHA s. 52

1.3. Zaměstnavatelé

1.3.1 Jak obecně pohlíží zaměstnavatelé na absolventy

Jako důležité zjištění je možné přijmout názor, že zaměstnavatelé v podstatě neodmítají přijímat absolventy. Část zaměstnavatelů absolventy přijímat sice odmítá, přičemž odmítnutí má příčiny jak v nedostatečných pracovních zkušenostech absolventů, či v přístupu k práci, tak i v legislativě, která - ač vytvořena na ochranu absolventů, má nyní spíše opačné účinky. Tím je myšlena především situace, kdy s absolventy škol nelze bez jejich písemné žádosti uzavřít pracovní smlouvu na dobu určitou (viz. Paragraf, 30 Zákoníku práce). Nutno ještě podotknout, že mnohem menší procento uplatnění absolventů, je mezi ženami. Zaměstnavatelé a to nejen díky ekonomické krizi, neradi zaměstnávají ženy, protože se předpokládá, její brzký odchod na mateřskou dovolenou a zaměstnavatel bude nucen sehnat náhradu, která je spojena se zaškolením a dalšími finančními náklady. Tato situace je stejná i po návratu žen po mateřské zpět do práce. Není žádným tajemstvím, přestože zákon jasně stanovuje podmínky, za kterých je zaměstnavatel povinen držet místo, že již nemají o tyto ženy zaměstnavatelé zájem, protože mohou nastat problémy při onemocnění dětí a tím časté absence v zaměstnání. Obava z časté absence žen v zaměstnání z těchto uvedených důvodů vede k neochotě zaměstnavatelů zaměstnávat mladé ženy. Důkazem toho je tabulka 5.1 v praktické části této práce. Proto bylo vydáno toto ustanovení, které by mělo sloužit k ochraně absolventů, avšak mnoho zaměstnavatelů absolventa raději nepřijme vůbec, než by ho přijali na neurčitou dobu. Současně však značná část zaměstnavatelů absolventy přijímá, oceňuje zejména originalitu jejich nápadů, to, že nemají různé "pracovní zlozvyky" nebo to, že mají "chuť do práce" a zaměstnání neberou pouze jako povinnost, ale jako možnost seberealizace. Zajímavým zjištěním je pak fakt, že mnoho zaměstnavatelů vidí v předchozích pracovních zkušenostech absolventů nejen pracovní zkušenosti a znalosti jako takové, ale to, že student již během studia pracoval, vnímá jako určitý životní postoj, jako určitou charakteristiku jeho osobnosti.

1.3.2 Očekávání zaměstnavatelů od nových zaměstnanců

Zaměstnavatelé mají zájem o takové pracovníky, kteří jsou schopni dosáhnout stanovených záměrů. Proto požadují např.:

- 1) zaměstnance, kteří jsou schopni se naučit dílčími dovednostmi určitého zaměstnání, tj. takové, kteří se umějí učit;
- 2) zaměstnance, kteří umějí vyslechnout požadavky zákazníka (naslouchání), a kteří jsou schopni poskytnout žádoucí odpovědi (ústní komunikace);
- 3) zaměstnance, kteří jsou schopni přemýšlet o svém jednání a úkolech (řešení problémů), a kteří jsou v případě potřeby schopni přicházet s inovačními řešeními (kreativní myšlení);
- 4) zaměstnance, kteří si váží sami sebe a svých předpokladů být úspěšným (sebeúcta, sebeocenení), kteří vědí, jak řešit úkoly (stanovení cílů), a kteří mají smysl pro dovednosti umožňující plnit své role na pracovišti (osobní rozvoj, rozvoj kariéry);
- 5) zaměstnance, kteří umějí jednat se zákazníky, dodavateli a spolupracovníky (umění jednat, interpersonální dovednosti), kteří umějí spolupracovat s ostatními k dosažení cílů (týmová práce), kteří mají smysl pro to, kam organizace směřuje a jak k tomu mohou přispět (organizační efektivnost), a kteří jsou ochotni přijmout zodpovědnost a motivovat spolupracovníky, když je to třeba (vedení). Barešová (2002)¹Uplatnění absolventů různých typů škol uvedeno v části tabulky grafy.

¹Barešová A. *Uplatnění absolventů VOŠIS na trhu práce 2002*

1.3.3. Potřeby zaměstnavatelů a jejich požadavky na přijímané pracovníky

Zaměstnavatelům už dnes nestačí, když má absolvent požadovanou odbornost. Velkou roli pro ně hraje ochota pracovníků dále se vzdělávat a stále častěji chtějí lidi, kteří ovládají cizí jazyky, umí pracovat s počítačem, jsou adaptabilní, schopní nést zodpovědnost a rozhodovat se. Vyplývá to nejenom z analýzy inzertní nabídky zaměstnání a ze šetření mezi pracovníky personálních agentur, ale především i ze šetření mezi zaměstnavateli ze sféry služeb. Velký význam má také předchozí praxe, přičemž výhodou je, když ji žák provádí přímo v dané firmě. Oceňována je ale zpravidla každá předchozí pracovní aktivita, protože vypovídá o ochotě pracovat. Je tedy zřejmé, že si zaměstnavatelé velice dobře uvědomují důležitost klíčových kompetencí a přisuzují jim prakticky stejný význam jako dovednostem profesním (52 % dalo na první místo profesní a 48 % klíčové kompetence). Obzvlášť výrazná orientace na klíčové kompetence se projevuje u malých podniků, protože jejich pracovníci musejí být ve větší míře schopni vykonávat různorodé činnosti.

http://kariera.ihned.cz/c4-10052830-21482010-q00000_d-uplatneni-absolventu-skol-na-trhu-prace-2006

1.4. Absolventi

1.4.1. Postoje absolventů k pracovnímu uplatnění

Uplatnění se na trhu práce a zaměstnání, které absolvent vykonává je důležitým aspektem při vytváření identity. Ta úzce souvisí s životním stylem a sociálním postavením. V této části práce se tedy budeme zajímat o to, jaký postoj k práci zaujímají absolventi, kteří vstupují na trh práce. K tomu nám nejlépe poslouží tabulka, která podá stručný přehled.

Tab. č. 8.

Průměrné ohodnocení důležitosti vybraných aspektů zaměstnání - rozdělení na absolventy SOŠ a VOŠ

Typ absolvované školy	SOŠ	VOŠ	Rozdíly průměrné skóre
Jistota zaměstnání	1,45	1,49	-0,04
Zajímavá práce	1,50	1,49	0,01
Možnost zkombinovat práci a rodinu	1,85	1,74	0,01
Vysoký příjem	1,85	1,93	-0,08
Možnost kariérního postupu	1,86	2,11	-0,25
Možnost vzdělávání, školení	1,93	1,79	0,14
Dostatek volného času	1,95	2,01	-0,06
Prestiž vykonávané profese	2,34	2,31	0,03
Možnost dělat něco užitečného pro spol.	2,36	2,17	0,19
Nemuset dojíždět daleko	2,36	2,32	0,04
Možnost pracovat samostatně	2,48	2,21	0,27
Možnost řídit podřízené	3,29	3,42	-0,13

Zdroj:

¹TRHLÍKOVÁ J. Strategie získání zaměstnání absolventů středních a vyšších odborných škol a jejich postoje k práci *Národní ústav odborného vzdělávání, 2009, s23*

1.4.2. Absolventi 2009- bez problémů při uplatnění

V roce 2009 jak uvádí (Skácelová J, Vojtěch J. 2009) *budou mít především absolventi všech oborů zaměřených na zdravotnictví, lékařství a ošetrovatelství a absolventi stavebních oborů zakončených výučním listem. Hlavním důvod je ten, že kvalifikovaných pracovníků ve zdravotnictví a stavebnictví je dlouhodobě nedostatek¹.*

1.4.3. Situace absolventů škol na trhu práce se zhoršuje

Jak uvádí (FRANKLOVÁ Z. 2009)*dostupné na www.nuov.cz*

Na konci září 2009 bylo na úřadech práce evidováno 19 128 nezaměstnaných absolventů středních škol, tedy o cca 5 000 více než v září 2008. Přitom počet volných míst vhodných i pro absolventy prudce klesl z více než 21 000 na podzim 2008 na cca 4 500 v říjnu 2009. Absolventi škol proto musejí počítat s tím, že budou obtížně hledat zaměstnání². Národní ústav odborného vzdělávání to zjistil v analýze věnované absolventům škol. Situaci na trhu práce nejlépe vystihuje následující tabulka.

¹Skácelová P., Vojtěch J., *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol v období ekonomické krize. NÚOV. Praha 2009.33s.*

²Franklová Z. *NÚOV tisková zpráva 2009**dostupné na www.nuov.cz*

Tab. č. 9**Příčiny problémů uplatnění absolventů 2009 na trhu práce**

Příčina	Podíl odpovědí	Skupiny oborů
Hlavní potenciální zaměstnavatelé jsou z důvodu ekonomické krize v útlumu a nelze očekávat jejich brzké oživení	31%	Ekonomika a administrativa, Strojírenství a strojírenská výroba, Elektrotechnika telekomunikační a výpočetní technika, Textilní výroba a oděvnictví
Lze předpokládat ekonomické oživení potencialních zaměstnavatelů, avšak z odvětví bylo hodně zaměstnanců propuštěno a absolventi budou mít při vstupu na trh práce velkou konkurenci	16%	Strojírenství a strojírenská výroba, Ekonomika a administrativa
O absolventy těchto oborů vzdělání není ze strany zaměstnavatelů dlouhodobě zájem	36%	Ekonomika a administrativa, Gastronomie, hotelnictví a turismus, Podnikání v oborech, Zemědělství a lesnictví, obchod
Jiné	19%	
V regionu je velké soustředění škol s výukou tohoto oboru a jsou zde vysoké počty absolventů tohoto oboru	7%	Ekonomika a administrativa, Gastronomie, hotelnictví a turismus
Studenti mají nedostatečnou odbornou kvalifikaci, nebo nemají praxi	7%	Ekonomika a administrativa,
Nezájem absolventů o práci v oboru	4%	Gastronomie, hotelnictví a turismus

³Zdroj: Skácelová P, Vojtěch J., Praha 2009

Zdroj:

¹TRHLÍKOVÁ J. *Strategie získání zaměstnání absolventů středních a vyšších odborných škol a jejich postoje k práci*. Národní ústav odborného vzdělávání, 2009, s. 21

²FFRANKLOVÁ Z. *NÚOV tisková zpráva 2009* dostupné na www.nuov.cz

³SKÁCELOVÁ P, VOJTĚCH J. *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol v období ekonomické krize*, Národní ústav odborného vzdělávání, 2009, s. 21

II. Vize budoucnosti – ideální stav sledované oblasti

2.1. Absolvent a jeho vize uplatnění na trhu práce

Velká většina absolventů, ještě než vstoupí na trh práce a stanou se z nich absolventi, má sny a vize o svém budoucím povolání. Je jen málo z nich, kteří si dokážou za svými sny jít a splnit si je. Většinou pokud se již rozhodnou pro některý obor, si své vize nesou i nadále s sebou. Je zajímavé, že absolventi nejen maturitních ale i učebních oborů mají představu o tom, jak na ně všichni čekají. Jejich vize jsou poměrně náročné, a to především, co se týká materiálního vybavení od svého budoucího zaměstnavatele. Není žádnou novinkou, že všichni by chtěli mít služební vozidlo a telefon pro soukromé použití. Samozřejmě některé pracovní místa tyto výhody opravdu nabízejí. Vize absolventů se však velmi liší od reálné skutečnosti. I to pak bývá důvodem, proč dochází ke značné fluktuaci absolventů a zaměstnanců. Svůj podíl podle mého názoru na této skutečnosti nese i značný vliv prostředí a to zejména médií, které nejvíce ovlivňují názor lidí. Prostor, ve kterém dnešní generace absolventů vyrůstá, je směřuje velmi často úplně jinam, než jaké jsou požadavky dnešní moderní společnosti. Okolo sebe vidí velmi často špatné příklady a to ovlivňuje jejich mínění a vize do budoucna. Vždyť absolventi jsou ve věku, kdy hledají vhodný vzor a chtějí být stejní nebo lepší než jejich vzor. Pro společnost nemůže být nic horšího, než když se absolvent shledne ve vzorech lidí, kteří jsou na úradech práce a čekají, jestli jim někdo nějakou práci nabídne. Pokud ano raději třeba zůstanou nadále bez zaměstnání, vždyť to nějak půjde a rodiče je budou dále finančně i materiálně podporovat. Nemůžeme jim to mít za zlé, neboť tento vzor okolo sebe vidí.

Jaké vize tedy má absolvent o svém uplatnění na trhu práce?

- Získání uplatnění ve svém oboru a možnosti dále se rozvíjet
- Absolvování rekvalifikace na jiný druh práce, protože ve svém oboru stejně neseženu vhodné uplatnění

- Práci hledat nebudu, protože stejně žádnou neseženu, přihlásím se na ÚP a budu si užívat volna, ať se o mne stát postará
- Pokusím se rozšířit své vzdělání na vyšším stupni školy, abych snadněji získal uplatnění na trhu práce
- Za prací odejdu do zahraničí, kde je o absolventy mého oboru velký zájem (řezník, lékař, apod.)

2.2. Úloha vize v životě každého člověka

Nejen absolventi, ale každý člověk má, své vize např. o tom jaká bude jeho budoucnost. Odpověď je naprosto snadná a není důvod kvůli tomu navštěvovat kartárky, anebo jiné individua. Zde si dovolím citovat motto této práce,“ ***Budoucnost každého člověka je v jeho rukou a bude taková, jakou si ji udělá***“. Kdo jen čeká na to, až ho najdou, tak ten se načeká.

Nejdůležitější věc je vize. Vize, za kterou si každý jde. Bez vize není možno, aby jakýkoliv člověk cokoliv podnikal. Stručně a jasně řečeno a napsáno: Jestliže chci dosáhnout čehokoliv ve svém životě je to produktem mysli a tedy mé vize do budoucna. Chci dosáhnout vzdělání? Musím se učit. Potřebuji peníze? Musím si je umět vydělat. Bez vize to však nelze.

III. Překážky, bránící absolventům v uplatnění

3.1. Skutečnosti rozhodující při přijímání nových pracovníků a absolventů

*Jak uvádí (Skácelová P, Vojtěch J., 2009, Trh práce, v kterém nabídku pracovní síly tvoří absolventi, je specifický hned několika charakteristikami – například nedostatkem praxe uchazečů, neosvojenými pracovními návyky, omezenými zkušenostmi absolventů apod. Absolventi jako uchazeči o zaměstnání vstupují do zcela nového prostředí – na pracovní trh, kde se snaží najít uplatnění pro své znalosti, dovednosti a schopnosti (zkráceně kompetence) osvojené v průběhu vzdělávání¹. Jako jedny z nejdůležitějších kompetencí, které jsou požadované ze strany zaměstnavatelů, se jeví **ochota učit se, čtení a porozumění pracovním instrukcím**. U vysokoškolských absolventů pak především **schopnost vést**. Značné rozdíly jsou mezi vyučenými a vysokoškolsky vzdělanými absolventy zejména se odlišují ústním a písemným projevem dále pak zběhlostí v cizích jazycích. Tyto skutečnosti jsou nadále umocněny například: prestiží absolvované školy, úrovni a charakteru vzdělání, ale také schopností absolventů prosadit se. Za další důležitý faktor je nutno považovat rovněž hospodářský a sociálně demografický vývoj regionu.*

3.1.1. Důvody nepřijetí absolventů

Přijetí čerstvého absolventa znamená, velmi často pro zaměstnavatele velký krok do neznáma. Nemá jistotu, jestli absolventovi odborné a profesní znalosti a dovednosti odpovídají očekávání. Absolventi v době kdy ukončili vzdělávání, ještě vlastně ani neví, co by chtěli dělat, a často vyzkouší více povolání. Tato nejistota vede ke značné opatrnosti při přijímání nových absolventů, neboť každý nový pracovník znamená pro zaměstnavatele další náklady spojené se zaučením a zaškolením. Tyto důvody s uplatnitelností absolventů na trhu práce byly a budou neustále existovat. Tuto skutečnost neovlivní ani ekonomická krize a s tím spojená nízká nezaměstnanost. Dalším z důvodů se jeví nedostatečná motivace absolventů k hledání pracovního uplatnění. Absolventi nechťejí pracovat v oboru z důvodu například: malého finančního ohodnocení, neatraktivnost oboru, nutnost dojíždění apod. Za hlavní problém

uplatnitelnosti absolventů škol, však lze i nadále považovat nedostatečnou spolupráci škol se zaměstnavateli a odbornou úroveň praxe.

3.2. Příčiny špatného uplatnění absolventů na trhu práce

Absolventi jsou na trhu práce znevýhodněni především nedostatkem praxe, či nezkušeností a neznalostí pracovního prostředí. Na druhé straně mohou zaměstnavatelům nabídnout pracovníka, který je flexibilní a dále se učit. Žáci a studenti většiny odborných oborů podstupují praktickou přípravu, ale ne vždy v prostředí a s vybavením, které by odpovídalo reálné situaci v podnicích, firmách a dalších institucích. Další výrazné příčiny omezující možnosti uplatnění pro absolventy jsou jejich nedostatečné znalosti, schopnosti a dovednosti a neochota pracovat v profesi. Obě příčiny, souvisí s horším uplatňováním např. absolventů gastronomických oborů, jako je kuchař-číšník, servírka a gastronomie. Jak uvádí tab. č.7. Nedostatečná specializace omezuje možnosti absolventů získat práci jako obchodní cestující a profesionální poradce v obchodě. Absolventi oboru skupiny obchod zase čelí velké konkurenci na pracovním trhu.

Tab.č. 10

Příčiny špatného uplatnění absolventů v některých profesích²:

Příčina špatného uplatnění absolventů	Podíl odpovědi	Povolání, u nichž byla příčina uvedena častěji
Nedostatečná odborná praxe	44%	Kuchaři, zedníci, kameníci, omítkáři, Instalatéři, potrubáři, zámečníci, klempíři, řidiči nákladních automobilů.
Nedostatečná specializace	32%	Obchodní cestující, poradci v obchodě,
Silná konkurence mezi nezaměstnanými z důvodu propouštění v průběhu ekonomické krize	13%	Kuchaři, prodavači v obchodech
Neochota pracovat v této profesi	32%	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, kuchaři, číšníci, servírky
Nezájem o dívky z důvodu možného nástupu na mateřskou dovolenou	0%	
Nedostatečná odborná specializace	11%	Kuchaři ,číšníci, servírky, kameníci omítkáři
Jiné	7%	Různé

Zdroj:¹Skácelová P, Vojtěch J, Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění škol v období ekonomické krize, *Národní ústav odborného vzdělávání, 2009, s17*

²Skácelová P, Vojtěch J, Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění škol v období ekonomické krize, *Národní ústav odborného vzdělávání, 2009, s17*

3.3. Hodnocení důležitosti vybraných aspektů zaměstnání podle pohlaví

Jestliže se podíváme, na další tabulku zjistíme, rozdíly v hodnotách, které preferují muži a které ženy. Pro absolventky vstupující na trh práce je o něco podstatnější jistota pracovního místa. Jako výrazně důležitější je pak hodnocena i možnost zkombinovat práci a rodinu a nemuset daleko dojíždět. Vzhledem k tomu, že blízkost zaměstnání představuje úsporu času, kterou lze věnovat rodině, popřípadě dětem, lze předpokládat, že tyto aspekty spolu souvisí. Prakticky jediný aspekt, který je hodnocen muži-absolventy jako mírně významnější, je možnost kariérního postupu.

Tabulka č. 11

Průměrné hodnocení důležitosti vybraných aspektů zaměstnání v rozdělení podle pohlaví absolventů

Pohlaví	Muž	Žena	Rozdíly průměrné skóre
Jistota zaměstnání	1,57	1,41	0,16
Zajímavá práce	1,46	1,51	-0,06
Možnost zkombinovat práci a rodinu	2,02	1,66	0,36
Vysoký příjem	1,82	1,94	-0,11
Možnost kariérního postupu	1,90	2,04	-0,14
Možnost vzdělávání, školení	1,94	1,80	0,14
Dostatek volného času	1,92	2,02	-0,10
Prestiž vykonávané profese	2,36	2,30	0,6
Možnost dělat něco užitečného pro spol.	2,50	2,12	0,38
Nemuset dojíždět daleko	2,49	2,25	0,24
Možnost pracovat samostatně	2,46	2,28	0,19
Možnost řídit podřízené	3,27	3,41	-0,14

Zdroj:

¹TRHLÍKOVÁ J. Strategie získání zaměstnání absolventů středních a vyšších odborných škol a jejich postoje k práci *Národní ústav odborného vzdělávání, 2009,s24*

3.4. Strategie získání zaměstnání uplatnění v oboru

Cesty a strategie, které jsou, uplatňovány při hledání zaměstnání mají svá specifika a to i za předpokladu získání zaměstnání v oboru. Jak uvádí (Trhlíková J. 2009)

V rámci sledovaného vzorku se uplatnili ve vystudovaném oboru nejčastěji respondenti z řad vyučených absolventů, méně často absolventi VOŠ a nejméně absolventi SOŠ. Přímou ve svém oboru pracovalo 54,9% vyučených, v příbuzném oboru 11% vyučených a do jiného oboru odešlo 28,7% z nich. Respondenti z řad absolventů SOŠ uvedli, že jenom 37% z nich má zaměstnání ve vystudovaném oboru. Absolventi VOŠ jsou z hlediska uplatnění ve vystudovaném oboru na tom poněkud lépe než absolventi SOŠ, ale nedosahují úrovně absolventů SOU. Přímou v oboru se realizovalo 44,8% a poměrně vysoký podíl pracuje v příbuzném oboru 23%. Třetina pracuje ve zcela jiném oboru. Relativně vysoký podíl absolventů tedy v oboru, který vystudovali, nepracuje¹.

3.5. Možnosti získání zaměstnání podle typu absolvované školy

Získání uplatnění na základě absolvované školy hraje rovněž důležitou roli. Jak již bylo uvedeno v kapitole 3.1. Zájem je především o absolventy zdravotnických a lékařských oborů s vysokoškolským vzděláním a dále pak o absolventy zejména stavebních oborů s výučním listem.

Zdroj:

¹TRHLÍKOVÁ J. *Strategie získání zaměstnání absolventů středních a vyšších odborných škol a jejich postoje k práci* Národní ústav odborného vzdělávání, Praha, 2009, s.10

3.6. Způsoby získání zaměstnání a spokojenost v zaměstnání

I nadále zůstává v platnosti fakt, že i v současné „informační společnosti“, má vyhledávání zaměstnání na základě neformálních kontaktů rodiny, známých a kamarádů zásadní důležitost. Jak uvádí výsledky průzkumu (Trhlíková J. 2009)

„Porovnáme-li spokojenost absolventů, kteří získali zaměstnání formálními kanály na jedné straně a na základě neformálních kontaktů na straně druhé, ukazuje se, že zatímco pomoc rodičů není zárukou získání výhodného zaměstnání, jiné neformální kanály, jako například informace od kamarádů nebo využití kontaktů ze školy dosažení výhodné pracovní pozice zřejmě do určité míry usnadňují. Naopak v kategorii formálních kanálů zprostředkování zaměstnání úřady práce často nevede k výhodnému zaměstnání, ale s pracovními místy získanými na základě inzerátu na internetu jsou absolventi vcelku spokojeni. Tato zjištění ukazují, že dělící čára mezi strategiemi vedoucími k výhodnějšímu nebo naopak méně výhodnému zaměstnání nevede v rozdělení těchto strategií na formální a neformální kanály, ale napříč oběma takto vymezenými strategiemi“¹.

3.7. Stabilita v zaměstnání

V dnešní době je jen velmi málo lidí, kteří zůstávají v jediném zaměstnání po celý svůj ekonomicky aktivní život. Důvody, které o této skutečnosti rozhodují, bývají: úroveň finanční hodnocení, rodinné, zdravotní a další důvody. Dále to rovněž může znamenat, že toto pracovní uplatnění nesplňuje zcela představy nebo pracovní ambice absolventa, případně že firma nebo organizace nemá perspektivu, nebo pracovní smlouva byla pouze na dobu určitou a podobně.

3.8. Situace absolventů škol na trhu práce se zhoršuje

²Na konci září 2009 bylo na úřadech práce evidováno 19 128 nezaměstnaných absolventů středních škol, tedy o cca 5 000 více než v září 2008. Přitom počet volných míst vhodných i pro absolventy prudce klesl z více než 21 000 na podzim 2008 na cca 4 500 v říjnu 2009. Absolventi škol proto musejí počítat s tím, že budou obtížně hledat zaměstnání. Národní ústav odborného vzdělávání to zjistil v analýze věnované absolventům škol.

¹TRHLÍKOVÁ J. *Strategie získání zaměstnání absolventů středních a vyšších odborných škol a jejich postoje k práci* Národní ústav odborného vzdělávání, Praha., 2009,s21

²FRANKLOVÁ Z. *NÚOV tisková zpráva 2009* dostupné na www.nuov.cz

IV. Možnosti řešení situace a návrhy opatření

4. Úvod do problematiky

Na základě těchto myšlenek navrhuji tato opatření a řešení. Vše rozdělit na následující oblasti:

- **Absolventi a rodina**
- **Školy**
- **Zaměstnavatelé**
- **Úřady práce**

Jednotlivé složky musí být co nejtěsněji provázány tak aby fungoval celý systém integrovaně. Pokud, nebude tato podmínka bezpodmínečně splněna, nemůže podle mého názoru, dojít k významnému posunu ve vývoji na trhu práce a to nejen u absolventů.

4.1. Absolventi a rodina

Nelze opomenout, význam rodiny a rodinného prostředí, který utváří vztah mladého člověka již od nejútlejšího věku. První vzor, který mladý člověk vidí, jsou jeho rodiče. Jejich příklad napomáhá utvářet názor na okolní prostředí. Jestliže rodiče nemají zájem o práci a systematicky k práci nevedou své potomky, nemohou čekat, že v budoucnu z jejich dítěte vyroste pracovitý člověk. V některých případech představuje rodinu výchovné zařízení (dětský domov a podobně). Tuto skutečnost nemůže změnit ani žádná škola, která bude mít nepropracovanější systém vzdělávání. Značnou roli zde hraje i fakt úplné rodiny. Jestliže je rodina neúplná chybí zde příklad jednoho z rodičů ať už matky nebo otce, dochází v budoucnu k situacím, se kterými si absolvent nedokáže poradit, neboť se s tímto příkladem ještě nesetkal a tudíž neví jak zareagovat správně. Úplná rodina tak tvoří základ výchovy a postojů člověka ke společnosti. Někteří rodiče si pak představují, že škola jejich potomka převychová. Na co by jinak přece byla. Je smutné, že tato skutečnost se značnou měrou podílí i na odchodu kvalifikovaných učitelů ze zaměstnání pracovat mimo obor. Samozřejmě důvodů je více zejména finanční. Tato dříve zmíněná skutečnost, však souvisí s tématem této diplomové práce. Jak již bylo uvedeno, absolvent potřebuje, pokud se má stát

kvalifikovaným odborníkem ve svém oboru, vidět autoritu. Autoritu může tedy představovat dle situace otec, matka, vedoucí, spolupracovník, učitel nebo filmový hrdina (v současné době však kladných hrdinů moc v médiích vidět není. Ale považuji za nutné tuto skutečnost taky připomenout). Rodina a autorita tudíž představuje nenahraditelné místo v životě každého člověka. Je tedy jednoznačně základním článkem, který rozhoduje o tom, jaký bude vývoj absolventa a zda bude na trhu práce žádaným, či se stane jen dalším čekajícím v dlouhé frontě nezaměstnaných na úřadu práce. Opět se naskýtá lidové rčení “jaké si to udělám, takové to mám“. Při ucházení se o zaměstnání hraje opět značnou roli rodina a z výsledků průzkumů, které prováděli pracovníci úřadů práce, vyšla najevo skutečnost, že rodina se podílí největším procentem při hledání a uplatnění se v zaměstnání. Bohužel však z dalších průzkumů vyšlo najevo, že v takto zajištěném zaměstnání je největší nespokojenost absolventů. Hodnotová orientace absolventa ovlivňuje rovněž výběr zaměstnání.

Následující tabulka, tuto skutečnost potvrzuje:

Tab.č.12 Hodnocení celkové spokojenosti absolventů středního vzdělání v zaměstnání podle způsobu získání zaměstnání.

	Rodina	Zeptal se ve firmě	Úřad práce	Inzerát v novinách	Internet	Kontakty ze školy	Začal podnikat, rodinná firma	Práce byla nabídnuta	Informace od kamarádů	Agentur	celkem
Velmi spokojen	93	81	26	52	89	67	20	31	52	14	525
Spíše spokojen	130	105	46	42	84	68	15	42	41	8	581
Spíše nespokojen	37	33	18	12	30	18	6	13	7	6	180
Velmi nespokojen	13	12	1	6	6	6	2	6	0	0	52
celkem	273	231	91	112	209	159	43	92	100	28	1338
Velmi spokojen	34,1	35,1	28,6	46,4	42,6	42,1	46,5	33,7	52,0	50	39,2
Spíše spokojen	47,6	45,5	50,5	37,5	40,2	42,8	34,9	45,7	41,0	28,6	43,4
Mezisoučet	81,7	80,6	79,1	83,9	82,8	84,9	81,4	79,4	93,0	78,6	82,6
Spíše nespokojen	13,6	14,3	19,8	10,7	14,4	11,3	14,0	14,1	7,0	21,4	13,5
Velmi nespokojen	4,8	5,2	1,1	5,4	2,9	3,8	4,7	6,5	0,0	0,0	3,9
Celkem	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Zdroj: Trhlíková, J. *Strategie získání zaměstnání absolventů středních a vyšších odborných škol a jejich postoje k práci*, Praha 2009

4.2. Školy

Úzká provázanost rodičů a škol má zásadní význam pro budoucí vývoj absolventů škol na trhu práce. Současná situace ve školství sice m připadá spíše jako boj o přežití a školy neustále otvírají nové obory ve snaze o udržení se a získání co největšího počtu žáků bez ohledu na to, jestli budoucí absolventi najdou ve svém oboru odpovídající uplatnění.

Kvalifikovaní učitelé a pedagogové jsou dle mého názoru velmi špatně finančně ohodnoceni a tudíž dochází ke značné fluktuaci. Tato skutečnost má rozhodující vliv na kvalitu výuky a absolventi postrádají autoritu (viz článek 4.1.). Pokud tato situace nedozná významného zlepšení, nelze očekávat, že se tento nepříznivý vývoj zastaví, popř. obrátí.

Vlivem tržního prostředí řada škol pozbyla možnost výuky praktického vyučování v podnicích a firmách. Na tuto nevýhodu prozatím zareagovalo velmi málo škol, školy, které zareagovaly, si vybudovaly svá pracoviště. Tím si vytvořily konkurenční výhodu a jsou z hlediska kvality výuky vyhledávanější. Absolventi těchto škol jsou mnohem lépe připraveni pro trh práce. Pro své budoucí zaměstnavatele mohou být tím pádem větším přínosem. Záleží ovšem na každém jedinci, jak se dokáže ve svém oboru uplatnit.

Samozřejmostí je, že školy úzce spolupracují s úřady práce a zaměstnavateli minimálně v rámci regionu tak, aby na trh práce přicházeli absolventi, o které bude zájem. Formou spolupráce se samozřejmě myslí perspektiva učebních a studijních oborů, které již jsou anebo budou na daných školách vyučovány.

4.2.1. Volba škol a trh práce

Najdou se tu všechny podstatné informace o oborech vzdělání, o obsahu vzdělávání, o školách i o podmínkách pro přijetí. K těmto informacím vedou tři možnosti vyhledávání

- Podle oboru vzdělání
- Podle povolání
- Podle školy

Uživatel si také může přečíst text: „Deset kroků před rozhodnutím“, pojednávající o tom, nad čím je užitečné se zamyslet před výběrem oboru vzdělání.

4.2.2. Absolventi škol a trh práce

Před volbou povolání se určité informace, jak si na trhu práce stojí absolventi jednotlivých oborů nebo směrů vzdělání. K tomu slouží tato sekce obsahující informace, např. o možnostech uplatnění se v oboru vzdělání na trhu práce, včetně nezaměstnanosti absolventů, platové relace profesí, očekávání zaměstnavatelů od absolventů, šance absolventů při přechodu na vyšší odborné a vysoké školy aj.

Je zřejmé, že okruh uživatelů těchto informací je rozsáhlý a proto jsou zde vytvořené samostatné vstupy

- Pro zájemce o studium
- Pro zájemce o pracovní uplatnění
- Pro pedagogické a poradenské pracovníky
- Pro pracovníky státní správy a samosprávy
- Pro zaměstnavatele a odbory
- Pro pracovníky úřadů práce

4.2.3. Průvodce volbou povolání

Multimediální produkt s filmovými ukázkami z reálného pracovního prostředí, kterými prolínají dialogy dívky s chlapcem, zaměřené na typické znaky a požadavky vykonávaných činností, povolání a pracovišť. Na ně navazují doplňující kvízy a odkazy na vzdělávací nabídku.

4.2.4. Problémy při studiu

Tato sekce je určená všem, kteří mají problémy při studiu, ale také jejich rodičům, učitelům i poradcům. Obsahuje informace, rady a doporučení odborníků, co dělat v různých problémových situacích při studiu, zejména, hrozí-li

4.3. Strategie škol při otvírání nových oborů

Je bezpodmínečně nutné, aby školy při otvírání nových oborů, vycházely z požadavků trhu a to nejméně na úrovni regionů. Úzká provázanost se zaměstnavateli se přímo nabízí. Tato jednoduchá a přitom velmi důležitá strategie může hodně napomoci nejen školám při otvírání nových učebních oborů. Škola tímto způsobem zajišťuje v budoucnu i snížení nezaměstnanosti zvýšenou poptávkou po jejich absolventech na trhu práce. K tomu mohou být nápomocny i RVP viz.kap. 4. 3. 1.

4.3.1. Nové řešení na pro školy - Rámcové vzdělávací programy

Novým řešením ve vzdělávání jsou tzv.“ Rámcové vzdělávací programy (RVP)“. Již od roku 2000 se připravují návrhy a koncepce pro odborné vzdělávání. RVP by měly usnadnit tvorbu Školských vzdělávacích programů. Dosavadní osnovy mají být nahrazeny rámcovými vzdělávacími programy, na jejichž základě si školy vytvoří své školní vzdělávací programy. RVP pro odborné školství připravuje Národní ústav odborného vzdělávání ve spolupráci se školami a sociálními partnery. První skupina rámcových vzdělávacích programů (pro 61 oborů vzdělání) byla schválena v červnu 2007. Tvorba dalších RVP by měla být ukončena do roku 2009. Tyto změny mají pomoci školám najít moderní obsah i způsob výuky. K tomu má přispět projekt PILOT S.

Co je podstatou tohoto projektu?

V průběhu projektu vzniknou na vybraných středních odborných školách a středních odborných učilištích školní vzdělávací programy. Aby to bylo možné, je třeba naučit pedagogy, jak školní vzdělávací program (ŠVP) vytvořit, a proto je součástí projektu jejich další vzdělávání. ŠVP budou vytvářeny týmem pedagogů přímo ve školách ve spolupráci se zaměstnavateli, aby se do nich lépe promítly potřeby trhu práce v regionu. Projekt PILOT S by měl prokázat funkčnost tohoto nového systému dříve, než bude zaveden ve všech školách. Podobný je účel projektů PILOT Z (pro základní školy) a PILOT G (pro gymnázia).¹ Více informací lze najít na: www.pilots.nuov.cz

4.3.2. Příprava pedagogů

Zaměstnavatelé zdůrazňují důležitost vedení výuky kvalifikovanými vyučujícími, kteří disponují aktuálními znalostmi z oboru a jsou schopni předávat žákům a studentům své znalosti a dovednosti. I z tohoto hlediska považují zaměstnavatelé nutnost z hlediska celoživotního vzdělávání odpovídající aktuální poptávce a situaci na trhu práce aby byly rozšiřovány možnosti rekvalifikačního odborného vzdělávání. Další vzdělávání pedagogických pracovníků, které by mělo být přizpůsobováno jejich potřebám a možnostem. Tak aby nadále zůstali platnými odborníky. Za finanční podpory z ESF mohou být prováděny i speciální projekty na další vzdělávání učitelů odborných předmětů.

4.3.3. Ochota učit se

Za zcela zásadní pro absolventy všech oborů a vzdělávacích úrovní pak zaměstnavatelé považují ochotu se dále učit a vzdělávat i po ukončení formálního vzdělávání. Koncept celoživotního vzdělávání stále nabývá na významu a je nutné, aby absolventi škol vstupovali na trh práce s vědomím, že jejich aktuální znalosti a dovednosti sice mohou být, dostačující v daném okamžiku, nicméně pro budoucí uplatnění je nezbytné dále rozvíjet a prohlubovat profesní i klíčové kompetence. Zároveň je důležité, aby toto vědomí nutnosti celoživotně se vzdělávat (a rovněž sebevzdělávat) vštěpovaly školy svým žákům a studentům již v rámci počátečního vzdělávání. V této souvislosti nabývá na významu i systém uznávání dílčích kvalifikací, dílčích znalostí a dovedností. (Kalousová Pavla 2008)

Zdroj:

Kalousková Pavla, Vojtěch Jiří. Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – souhrnný přehled: *Národní ústav odborného vzdělávání Praha 2008 s. 42*

4.3.4. Školní vzdělávací programy (ŠVP)

Školní vzdělávací programy musí být vytvářeny s ohledem na potřeby trhu práce a zvláštnostmi regionu. Žáky je nutné vést k tomu, aby si vytvořili, na úrovni odpovídající jejich schopnostem a studijním předpokladům, následující klíčové kompetence:

1. kompetence k učení
2. kompetence k řešení problémů
3. komunikativní kompetence
4. personální a sociální kompetence
5. občanské kompetence a kulturní povědomí
6. kompetence k pracovnímu uplatnění a podnikatelským aktivitám
7. matematické aplikace
8. technologií a pracovat s informacemi

Je nutno vzít v úvahu fakt, že žáci těchto dovedností budou dosahovat na různé úrovni s ohledem na schopnosti a individuální dispozice každého jedince. Rovněž pedagogové pociťují určité nedostatky, které je nutno eliminovat na co nejmenší únosnou míru. Jedná se především o metodické a didaktické pomůcky pro výuku k Výchově k volbě povolání. Proto je nezbytné pedagogické pracovníky dále připravovat na výuku, ale i poradenství pro volbu povolání. Dle mého zjištění, dosud nejsou všechny pracoviště školských zařízení dostatečně vybavena IT technikou. Tato skutečnost se odráží v tzv. „počítačové ngramotnosti pedagogických pracovníků“. Jedná se především o ty dříve narozené, kteří si ještě nestačili zvyknout a mnohdy se tomu dokonce brání. Školští poradci pro volbu povolání se však již bez počítače neobejdou. Významnou měrou tak dokážou pomoci žákům i budoucím absolventům formou kariérového poradenství. Od poradců se tedy očekává rada ve formě uplatnění se ve svém oboru po ukončení vzdělávání, nikoliv jen o jakési „zaplnění díry“ aby studijní obor mohl být obsazen a škola mohla vykazat naplnění stavu.

Zdroj: http://www.nuov.cz/index.php?page=projekty_s_podporou_esf#3

4.4. Zaměstnavatelé

Nedílnou součástí systému uplatňování se absolventů na trhu práce musí být úzké propojení vzdělávací sféry se sférou zaměstnaneckou. Jinými slovy spolupráce škol s podniky. Cílem je aby si žáci měli možnost své teoretické znalosti doplnit o praktické zkušenosti a poznatky v reálném prostředí. O takové absolventy budou mít zaměstnavatelé rozhodně zájem, neboť si ve většině případů vychovávají své zaměstnance. Odpadne jim tímto způsobem spousta nákladů na zaškolení nových zaměstnanců. Zaměstnavatelé mohou inzerovat nabídky volných míst přímo ve školách. Školy tím získávají důležitého partnera pro svou přítomnost i budoucnost. Zaměstnavatelé zpravidla těmto školám poskytují rovněž sponzorství – poskytováním vybavení a materiálu pro výuku. Dále nelze opomenout i možnou participaci na výzkumných projektech škol. Řada podniků i firem se účastní mezinárodních veletrhů, kde se mohou žáci v rámci další spolupráce školy a zaměstnavatelů vzdělávat při komunikaci. Jedná se o především o žáky se středním a vyšším vzděláním.

To přímo předurčuje k rozšíření a zkvalitnění praktické výuky. Cílem je, aby dle slov zaměstnavatelů byli lépe absolventi připraveni na reálnou odbornou praxi ve skutečném pracovním prostředí. To vše musí být za předpokladu intenzivní spolupráce v souvislosti se zvýšením podílu odborné praxe u konkrétních zaměstnavatelů. Důležité je aby odborná výuka probíhala pod vedením skutečných odborníků. Jedině tak lze dosáhnout vysoké efektivity výuky a potažmo uplatnění se na trhu práce. Žáci musí být neustále ve styku s nejnovějšími technologiemi a trendy v daném oboru vzdělávání. Jen tak mohou co nejlépe uplatňovat své teoretické poznatky v praxi. Jinými slovy aby své **schopnosti** mohli přeměnit na **dovednosti a návyky**.

Těsné propojení teorie s praxí, souvisí i dalším faktorem, který zaměstnavatelé požadují. Jedná se především o větší samostatnost. Tento způsob je nutné rozvíjet již ve školách, (nic nového), ve výuce se o ní stále hovoří. Navrhovanou spoluprací se ještě upevní schopnosti absolventů řešit samostatně úkoly a případně přicházet s novými nápady na zlepšení. Schopnost pracovat v týmu a při rozhodování nést společně zodpovědnost je dnes velmi požadovaná a ve školách poměrně málo vyučovaná. V tomto případě se jí absolventi učí spontánně.

Mimo to je nutno dále rozvíjet další klíčové dovednosti. Nejvíce se požadují cizí jazyky. Podle mého názoru by měly být vyučovány od raného věku. Další klíčové kompetence

neméně důležité a všeobecné je znalost a zběhlost ve výpočetní technice. Opět nutno připomenout i komunikační dovednosti a s tím spojené schopnosti vyjadřování se. Neméně důležité klíčové kompetence, které požadují zaměstnavatelé. Jedná se o morální vlastnosti, rozvoj osobnosti, intelektuální vývoj. Měl jsem možnost se zúčastnit několika výběrových řízení ať už jako uchazeč, anebo zaměstnavatel. Mohu tedy ze své zkušenosti konstatovat, že tento výčet klíčových kompetencí je velmi často rozhodující. Úroveň některých uchazečů všeobecně mi připadala, že jejich sebevědomí bylo větší než požadované schopnosti. Moje hodnocení bylo, velká odvaha ze strany uchazečů, protože již první dojem většinou rozhodnul o nepřijetí.

Zaměstnavatelé se musí neustále přizpůsobovat potřebám trhu. Je proto nezbytné aby se školy zrovna tak dokázaly přizpůsobovat požadavkům zaměstnavatelů, zejména přizpůsobení se otevíráním nových učebních oborů.

4.4.1 Sociální nerovnost

Jak uvádí (Sekot. A. 2004). *Ostentativní projevy jistých forem nerovnosti v postavení mužů a žen se projevují i na trhu práce. Je všeobecnou praxí, nejen v naší společnosti, že zaměstnavatel při obsazování výkonného atraktivního postu dá při rovnosti vzdělání, znalostní a schopností zpravidla přednost muži před ženou. I finanční ohodnocení za stejnou práci je někdy v případě mužů vyšší. Možná zde hraje nezanedbatelnou roli i zažitá dogma, že muž jako živitel a hlava rodiny, by měl mít vyšší příjem. V cestě rovnoprávného uplatnění zejména mladších žen patří i mnohdy oprávněná obava zaměstnavatele o dlouhodobější „pracovní výpadek“ v důsledku mateřství či péče o nemocné dítě. Vcelku však česká společnost jistě nepatří do kategorie společností, které zjevně a společensky zásadnějším způsobem zvýhodňují jak v sociálním životě, tak na poli profesního uplatnění, muže před ženami¹. Důkazem, může být situace, se kterou je možnost se stále častěji setkat. Žena pokud má vyšší plat a výhodné pracovní místo spěchá do práce a mateřskou dovolenou zastává její partner. Pokud tato situace v rodině nastane, je to jen za cenu udržení si místa nebo vyřešení ztráty zaměstnání partnera. I přesto je nutno konstatovat že, ženy si více uvědomují potřeby souladu rodiny a práce, které jsou spojeny s finančním oceněním a prestiží zaměstnání.*

¹SEKOT A. *Sociologie v kostce*, Paido Brno II.vydání 2004 s.136

4.4.2 Míra nezaměstnanosti absolventů

Jak uvádí Vojtěch Jiří, Chamoutová Daniela. *Nezaměstnaných absolventů přibývá* (online) 2.9.2009 dostupné na <http://www.nuov.cz/2-zari-2009-nezamestnanych-absolventu-skol-pribyva>

„K 30. dubnu 2009 se počet nezaměstnaných absolventů škol a mladistvých meziročně zvýšil téměř o 8 000. K tomuto zvratu dochází po pěti letech, kdy počty nezaměstnaných absolventů stále klesaly. Začínají se tak projevovat následky ekonomické krize. Ještě dramatictější nárůst se dá očekávat v září 2009, kdy na trh práce vstoupí letošní absolventi škol¹“.

Tyto informace přináší nejnovější publikace Národního ústavu odborného vzdělávání **Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2009**. V dubnu 2008, čili před nástupem krize, bylo na úradech práce registrováno pouze 19 144 absolventů škol a mladistvých, což bylo o 5 936 osob méně než v dubnu 2007. Několik let trvající pokles nezaměstnanosti absolventů souvisel s tím, že zaměstnavatelé měli nedostatek kvalifikovaných pracovníků a byli ochotni přijímat i lidi bez praxe. Navíc se stále zvyšoval počet absolventů, kteří nevstupovali na trh práce a pokračovali ve studiu. Tento příznivý vývoj se však náhle změnil s nástupem ekonomické krize. K 30. dubnu 2009 bylo registrováno 26 748 nezaměstnaných absolventů, čili o 7 604 osob více než v dubnu 2008.

¹ Vojtěch Jiří, Chamoutová, Daniela. *Nezaměstnaných absolventů přibývá* (online) 2.9.2009 dostupné na <http://www.nuov.cz/2-zari-2009-nezamestnanych-absolventu-skol-pribyva>

²MÁCHA, Petr. Atraktivita absolventů roste: *Deník*. 1.červen 2007 s.6

4.5 Nutnost flexibility absolventů

„Příchod ekonomické krize potvrdil, že nelze přizpůsobovat vzdělávací nabídku a směřovat žáky základních škol do konkrétních oborů podle aktuálních potřeb trhu práce a ekonomické situace,“ říká k současné situaci Ing. Jiří Vojtěch, vedoucí oddělení analýz potřeb trhu práce NÚOV. Důležité je umožnit žákům studovat obory, o které se sami zajímají a pro něž mají nejlepší předpoklady. Vzdělávací systém by měl produkovat absolventy široce uplatnitelné na trhu práce, flexibilní, samostatné, kteří nejenom ovládají svůj obor, ale mají také komunikační dovednosti, dovedou pracovat s informacemi, s výpočetní technikou, mají jazykové znalosti a jsou ochotni dále se učit.

4.6 Umět reagovat na potřeby trhu práce

²V souvislosti s nárůstem nezaměstnanosti je často kladena otázka, jak by měli být absolventi připraveni, aby se co nejlépe dokázali vyrovnat se změněnou situací na trhu práce. „Důležité je, aby školy neprodukovaly úzce specializované lidi, kteří neumějí nic jiného než svůj obor. Naopak měly by své žáky připravit na to, že se bude stále měnit perspektivnost jednotlivých oborů i používané technologie. Absolventi by proto měli být na tuto situaci připraveni, měli by být flexibilní a přitom samostatní, umět komunikovat, pracovat s informacemi, s výpočetní technikou, měli by mít také jazykové znalosti a hlavně by měli být ochotni dále se učit,“ odpovídá náměstek ministryně školství Jindřich Kitzberger.

¹Vojtěch Jiří, Chamoutová, Daniela. *Nezaměstnaných absolventů přibývá* (online) 2. 9. 2009 dostupné na www.nuov.cz/2-zari-2009-nezamestnanych-absolventu-skol-pribyva

² ¹Franklová ,Zoja. *Ani absolventi odborných škol nespěchají rovnou do praxe* (online) 16.8.2007 dostupné: Na:http://kariera.ihned.cz/c4-10076240-21825120-q00000_detail-ani-absolventi-odbornych-skol-nesmeruji-rovnou-do-praxe

4.7 Úřady práce

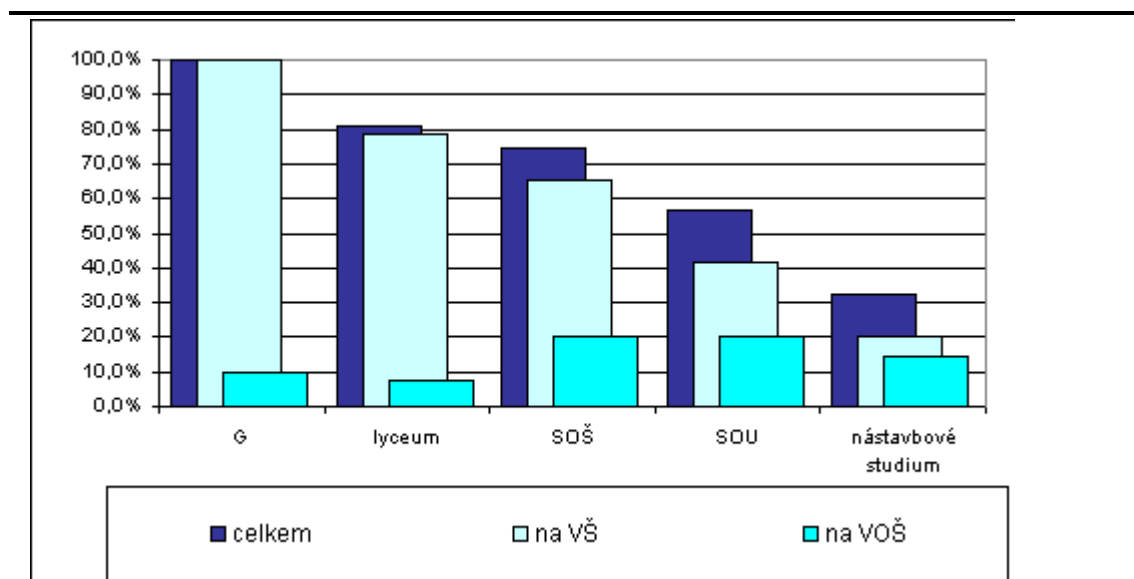
Nezastupitelnou roli v uplatnění absolventů na trhu práce sehrávají rovněž úřady práce. Tvoří jakýsi mezičlánek mezi školami zaměstnavateli a absolventy. Do jisté míry zastupují školy a zajišťují rekvalifikační kurzy pro uchazeče o zaměstnání v jiném oboru, než ve kterém dosud pracovali. Úřady práce disponují finančními prostředky na další vzdělávání a rozšiřování kvalifikace.

4.7.1 Zájem absolventů o zvýšení kvalifikace

Stále více absolventů si uvědomuje, nutnost dalšího vzdělávání. Tato skutečnost se již začíná projevovat v nárůstu zájmu o další vzdělávání nejen u absolventů učebních oborů, kteří mají zájem o získání maturity ale i absolventi středních škol a gymnázií zase o získání vysokoškolského diplomu. Velká část absolventů tříletých učebních oborů není spokojena s oborem, který si původně zvolila. Ukázaly to výsledky dlouhodobého šetření, které probíhalo v letech 2000 – 2006 na stejném vzorku respondentů. Po zkušenostech z praxe by si stejný obor znovu vybralo jen 56 % z nich. Jako důvod uvádějí nespokojenost s finančním ohodnocením či problémy s hledáním zaměstnání. Navíc 45 % vyučených ze sledovaného vzorku by dalo přednost maturitnímu oboru. Tomu odpovídá i uplatnění vyučených absolventů v pracovní sféře: Přímě v oboru jich zůstalo jen 37 %, v příbuzném oboru 23 % dotázaných. Zcela mimo obor se uplatňuje plných 39 %, přitom 19 % vyučených uvedlo, že své vzdělání nikdy nevyužilo. Franklová (2007)¹ Vzhledem k tomu, že je práce v jiných oborech u vyučených absolventů poměrně častá, je zřejmé, že ani regulace při přijímání na střední školy by nepřinesla zlepšení situace. Analýza spíše potvrzuje, že je třeba i na středních odborných učilištích rozšiřovat přípravu v klíčových dovednostech, které je možné využít v různých oborech a profesích, a vychovávat žáky tak, aby byli ochotni se i v dospělosti dále učit. Snaha podstatné části vyučených získat maturitu (a také názor, že měli raději studovat maturitní obor) dokládá touhu mladých lidí dosáhnout vyšší úrovně vzdělání, což (v souladu se zvyšujícími se kvalifikačními požadavky) vede ke zlepšení jejich pozic na trhu práce (Obr. 13) nabízí náhled na situaci u absolventů maturitních oborů, kteří se hlásí k terciálnímu vzdělávání.

Tab. č. 13

Podíly absolventů maturitních oborů středních škol hlásících se ke studiu v terciárním vzdělávání 2005/06



¹Franklová, Zoja. Ani absolventi odborných škol nespěchají rovnou do praxe (online) 16.8.2007 dostupné Na:http://kariera.ihned.cz/c4-10076240-21825120-q00000_detail-ani-absolventi-odbornych-skol-nesmeruji-rovnou-do-praxe

²Franklová, Zoja. Ani absolventi odborných škol nespěchají rovnou do praxe (online) 16.8.2007 dostupné Na:http://kariera.ihned.cz/c4-10076240-21825120-q00000_detail-ani-absolventi-odbornych-skol-nesmeruji-rovnou-do-praxe

¹Vojtěch Jiří, Chamoutová Daniela. Nezaměstnaných absolventů přibývá (online) 2.9.2009 dostupné na <http://www.nuov.cz/2-zari-2009-nezamestnanych-absolventu-skol-pribyva>

4.7.2 Způsoby vyhledávání zaměstnání

Podíváme se na možnosti, jak efektivně hledat práci. Rovnou tím vyloučíme návštěvu úřadů práce, neboť tato možnost kritérium efektivnosti nesplňuje. V případě nezaměstnanosti je sice registrace na onom úřadě žádoucí (ne-li nutná – registrovaný je pak pojištěncem státu), tím ale nesmí snaha o nalezení zaměstnání skončit. Pokud člověk opravdu stojí o to, aby si zaměstnání našel, musí vyvinout určitou aktivitu sám. Dobré je pravidelné sledování periodik, ve kterých se inzerují volná místa, doporučit bych mohl např. Mladou Frontu Dnes, Hospodářské noviny (příloha Kariéra), či odborná periodika.

Existuje však ještě lepší možnost aktivního hledání zaměstnání (pominu-li jeho získání díky nejefektivnější možnosti, kterou jsou známosti a kontakty). Touto možností je využití Internetu. Na Internetu je možné nalézt velké množství serverů, které nabízejí různorodou práci. Mezi nejčastěji aktualizované a nejznámější patří bezesporu JOBPILOT, JOBS, CVONLINE a PRACE. Velmi zajímavý je i poměrně nový server StartOnline (www.startonline.cz), nebo www.infoabsolvent.cz, který je zaměřen přímo na absolventy. Některé z těchto služeb, které jsou poskytovány zdarma (existují totiž i takové, které si účtují určitou částku a za ni hledají vhodné zaměstnání podle vašich požadavků) si nyní představíme.

JOBS)

Obsah serveru se dělí na následující kategorie: nabídky práce, brigády a práce pro studenty, žhavé aktuality, poradna a O-zóna (v této kategorii zrovna probíhá velmi zajímavá akce, v jejímž rámci se mohou studenti a absolventi vyptávat personalistů velkých firem na otázky týkající se možností získání zaměstnání, průběhů přijímacích řízení, typů pozic apod.). Jednotlivé pracovní nabídky jsou rozdělené podle oborů, lokalit a názvů firem. Tento server, patří k jednomu z největších poskytovatelů nabídek práce.

4.7.3 Integrovaný informační portál MPSV

Další možnost jak na trhu práce hledat uplatnění. Je tento integrovaný portál, který existuje již od roku 2004, jeho úkolem je vytvářet elektronický trh práce.

Jak funguje elektronický trh práce?

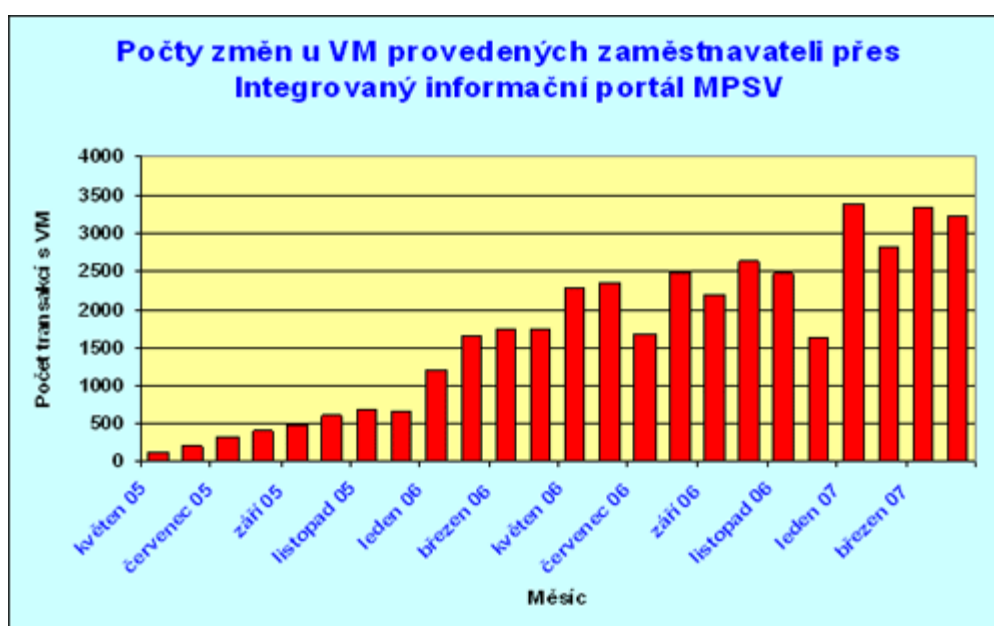
Informace o volných místech – jedná se o vůbec nejčastěji vyhledávanou informaci na Integrovaném informačním portále MPSV (<http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/vmjedno>). Zájemci mohou v současnosti vybírat z kompletní nabídky ze všech úřadů práce.

MPSV se snaží elektronický trh práce na Integrovaném informačním portále neustále vylepšovat a přibližovat požadavkům klientů. Proto zde v poslední době přibýly například tyto nové možnosti:

- Nezaměstnaný vedený v evidenci úřadu práce může nyní požádat svého zprostředkovatele o vytvoření strukturovaného profesního životopisu na základě dat, která o něm vede úřad práce. Zprostředkovatel potom stisknutím jediného tlačítka takový životopis vytvoří a odešle na Integrovaný informační portál MPSV. Klient si zde vytvoří svoji nabídku práce a profesní životopis zveřejní.
- Jak u inzerátů občanů hledajících práci, tak u nabídky volných míst přibyl údaj údaje, je pak možné ověřit, jaký je zájem o nabídku. Pro zaměstnavatele je potom počet zhlédnutí volného místa výrazným znakem efektivit využití portálu.
- Přibyl rovněž multimediální průvodce elektronickým trhem práce, který je přehledně rozdělen do jednotlivých kapitol. Nachází se na adrese <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/multi>.
- Významné změny byly provedeny také v aplikaci pro údržbu volných míst zaměstnavateli s cílem dále uživatelsky zpříjemnit tuto činnost. V současnosti může například zaměstnavatel zadávat volná místa při jednom přihlášení na portál pro libovolný okres v rámci ČR bez toho, aby musel kontaktovat příslušný úřad práce. Tyto úpravy vedly k velmi výraznému zvýšení zájmu zaměstnavatelů hlásit volná místa prostřednictvím portálu.

Tab. č. 14

Počty změn u VM provedených zaměstnavateli přes integrovaný informační portál MPSV



4.7.4 Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce (ISA)

Dostupný na www.infoabsolvent.cz

Tento systém je provozovaný Národním ústavem odborného vzdělávání a pomáhá zejména:

- Žákům základních škol při volbě oboru vzdělání a výběru střední školy
- Žákům středních škol při rozhodování o pokračování ve vzdělání a při přechodu na trh práce
- Výchovným- kariérovým poradcům a učitelům při poskytování kariérového poradenství a výuce témat Úvodu do světa práce,
- Managementu škol při úpravách vlastní vzdělávací nabídky a tvorbě školních vzdělávacích programů.

4.7.4.1 Status absolventa:

Absolventi VOŠ mají stejně jako absolventi SŠ nárok na status studenta až do 31. 8. tedy dva měsíce po ukončení studia (absolvent VŠ je veden jako nezaopatřené dítě připravující se na budoucí povolání pouze měsíc po složení poslední státnice).

Když chtějí absolventi pobírat hmotné zabezpečení, než si najdou práci, mohou přijít na příslušný úřad práce podle svého bydliště, kde budou zaregistrováni do evidence uchazečů o zaměstnání. Po dobu šesti měsíců pak budou toto hmotné zabezpečení pobírat. U těch absolventů, kteří dosud nepracovali, se jeho částka vypočítává z životního minima, které je v současnosti **3 126 Kč**. Dávka představuje první tři měsíce 50% z uvedené částky, tedy 1563 Kč. Další tři měsíce je to 40%, což je 1250 Kč. Jestliže studenti během studia uzavřeli pracovní poměr, vypočítává se částka hmotného zabezpečení z průměrného příjmu za poslední tři měsíce. Míra nezaměstnanosti absolventů VOŠ je méně než **9%**.¹

4.7.5 Uplatnění absolventů škol z hlediska vykonávané profese

Jak uvádí (Úlovcová,H.,et. al. 2007)“analýza ukázala, že nemalá část absolventů pracuje na postech, které zdánlivě neodpovídají úrovni jejich vzdělání. Ovšem některé dělnické činnosti jsou dnes tak složité (např. ty, které jsou spojené s obsluhou moderních strojů), že jsou obsazovány pracovníky s maturitním vzděláním, i když dříve stačilo vyučení. Přibližně 20 % pozic pro vyučené tedy zaujímají lidé se vzděláním maturitním nebo dokonce vysokoškolským. Vliv na to má také celková situace na trhu práce. Na druhou stranu je 5% maturantů zařazeno mezi vědecké a duševní pracovníky, což zase odpovídá ukončenému vysokoškolskému vzdělání. Z vyučených absolventů pracuje 8 % na pozicích, které vyžadují vyšší úroveň vzdělání, a naopak 10 % provádí pomocné a nekvalifikované práce, kde své vzdělání příliš nevyužijí.“

¹BAREŠOVÁ, Andrea. Uplatnění absolventů VOŠIS na trhu práce 2002[Online] c 2002

4.7.6 Pořadí nejvíce žádaných oborů:

1. Elektrotechnika, telekomunikační technika a výpočetní technika
2. Obchod
3. Strojírenství a strojírenská výroba,
4. Ekonomika a administrativa
5. Farmacie
6. Stavebnictví, geodézie a kartografie,
7. Doprava a spoje,
8. Podnikání v oborech a odvětvích
9. Textilní výroba a oděvnictví
10. Polygrafie, zpracování papíru, filmu, fotografie

4.7.8 Perspektivní obory

Reálné možnosti absolventů uspět v nejžádanějších profesích

V nabídce volných míst evidovaných úřady práce se jako nejžádanější objevují tyto profese:

- Provozní pracovníci ve stravování (kuchař, číšník)
- Kvalifikovaní výrobci textilií a oděvů (švadleny, šičky)
- Stavební dělníci (zedníci)
- Svářeči,
- Prodavači
- Nástrojaři, zámečníci
- Zpracovatelé dřeva, truhláři

Z tohoto hlediska můžeme profese rozdělit do tří hlavních skupin (*nejžádanější profese jsou vyznačeny tučně*)

Skupina 1 – Profese, v nichž jsou šance absolventů označovány jako velmi dobré, poměrně dobré a dobré

- Zdravotní asistenti, optici, rehabilitační pracovníci
- Učitelé
- Kvalifikovaní dělníci zaměřeni na přesné přístroje a nástroje
- Techničtí pracovníci v oblasti výpočetní techniky
- Obsluha optických a elektronických zařízení
- Kvalifikovaní zpracovatelé (výrobci) potravinářských výrobků
- Zdravotní sestry
- Obsluha strojů na úpravu a výrobu textilních materiálů
- **Zpracovatelé dřeva, truhláři**
- **Kvalifikovaní výrobci textilií a oděvů, Prodavači**
- Stavební dělníci (zedníci)
- **Provozní pracovníci ve stravování (kuchaři, číšníci)**
- **Svářeči**
- **Nástrojaři, zámečníci**
- **Prodavači**

Skupina 2 – Profese, v nichž jsou šance absolventů označovány jako převážně dobré, ale v nichž se zároveň významně častěji objevuje i hodnocení jako „spíše špatné“.

- Odborní pracovníci, zprostředkovatelé obchodních a finančních operací

Skupina 3 – Profese skýtající absolventům spíše špatné a velmi špatné šance na uplatnění

- Zahradníci, pěstitelé
- Řidiči
- Obsluhující pracovníci v dopravě
- Horníci
- Mechanici a opraváři strojů a zařízení
- Umělečtí řemeslníci
- Elektromechanici
- Sekretářky, písárky, asistentky,

Jiný pohled na disproporce mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce

Z celkového hodnocení vývoje nabídky volných míst a poptávky po práci a jejich vzájemných vztahů vyplývá, že až na výjimky je převis na straně uchazečů o zaměstnání. Pracovních příležitostí z dlouhodobého pohledu ubývá, zatímco počty nezaměstnaných rostou a s nimi i celková míra nezaměstnanosti. To je prioritní příčina obtížnějšího uplatňování absolventů škol na trhu práce. Přesto se podle názoru pracovníků úřadů práce v praxi setkávají i s takovou situací, kdy jsou volná místa nabízena a absolventů odpovídajících oborů se nedostává.¹

Skupiny oborů, kde chybí absolventi

- Švadlena
- Obráběč kovů
- Strojírenské učební obory obecně
- Zedník
- Mechanik opravář- hutní zařízení
- Truhlář
- Prodavač

¹Nabídka volných míst realizovaná prostřednictvím ÚP má jinou strukturu než nabídka "procházející" inzertními rubrikami, agenturami či přes Internet.

²/ Pracovníci úřadů práce se setkávají i s takovými případy, že absolventi odmítají nastoupit do zaměstnání, opatří si potvrzení o nevyhovujícím zdravotním stavu a spokojí se s hmotným zabezpečením ve formě podpory v nezaměstnanosti.

¹ÚLOVCOVÁ, Helena; BERNÝ, Libor; STRÁDAL, Jiří, *Uplatnění absolventů škol: Analýza a výhled.*

Názory pracovníků úřadu práce na uplatnění absolventů škol s. 11-12 Ústav pro informace ve vzdělávání PRAHA 2000

4.7.9 Úloha poradenství při volbě povolání

Poradenství pro volbu povolání má svou nezastupitelnou roli v procesu ovlivňování vzdělávací poptávky. Samotná regulace vzdělávací nabídky omezením nebo zrušením některých oborů je méně účinná. Naopak je třeba věnovat velkou pozornost volbě povolání v souladu s informacemi o uplatnitelnosti oborů v regionu či republice a o vývoji a současných požadavcích trhu práce.

Vedle informačního servisu určeného žákům, rodičům (besedy s rodiči a žáky při volbě povolání) a výchovným poradcům spočívá jeho hlavní přínos také v motivaci všech zúčastněných. Spolu se zaměstnavateli a středními školami může přispět i k zatraktivnění perspektivních učebních oborů, o které není ze strany rodičů a žáků takový zájem (poskytováním potřebných informací v procesu volby povolání, organizováním exkurzí žáků na pracovištích, dnů otevřených dveří na školách, které tyto obory vyučují, apod). Mnozí považují za nezbytný předpoklad budoucího úspěšného *uplatnění absolventa* spojené soustředěné působení všech výše uvedených subjektů na rodiče v tom smyslu, aby se naučili při volbě povolání pro své děti respektovat mimo jejich osobnostních a vědomostních předpokladů a zájmů také situaci na trhu práce. Proto navrhuji vytvoření funkčního informačního systému, který by vycházel ze znalostí situace na trhu práce a byl by dostupný všem zájemcům o profesní přípravu.

Webové stránky pro volbu povolání - www.infoabsolvent.cz

Název stránek, které vznikly v Národním ústavu odborného vzdělávání v rámci systémového projektu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy **Vzdělávání – Informace – Poradenství- Kariéra** (VIP kariéra), financovaný s podporou Evropského sociálního fondu, by napovídal, že budou obsahovat informace o uplatnění absolventů škol na trhu práce. To je sice pravda, ale kromě toho zde lze najít široké spektrum dalších informací a návodů využitelných zejména v poradenství pro volbu povolání. Stránky mají čtyři hlavní sekce:

V. Grafy a Tabulky

Pro srovnání několika povolání následuje několik grafů s vybranými druhy povolání.

5.1 Nezaměstnanost v ČR 2008

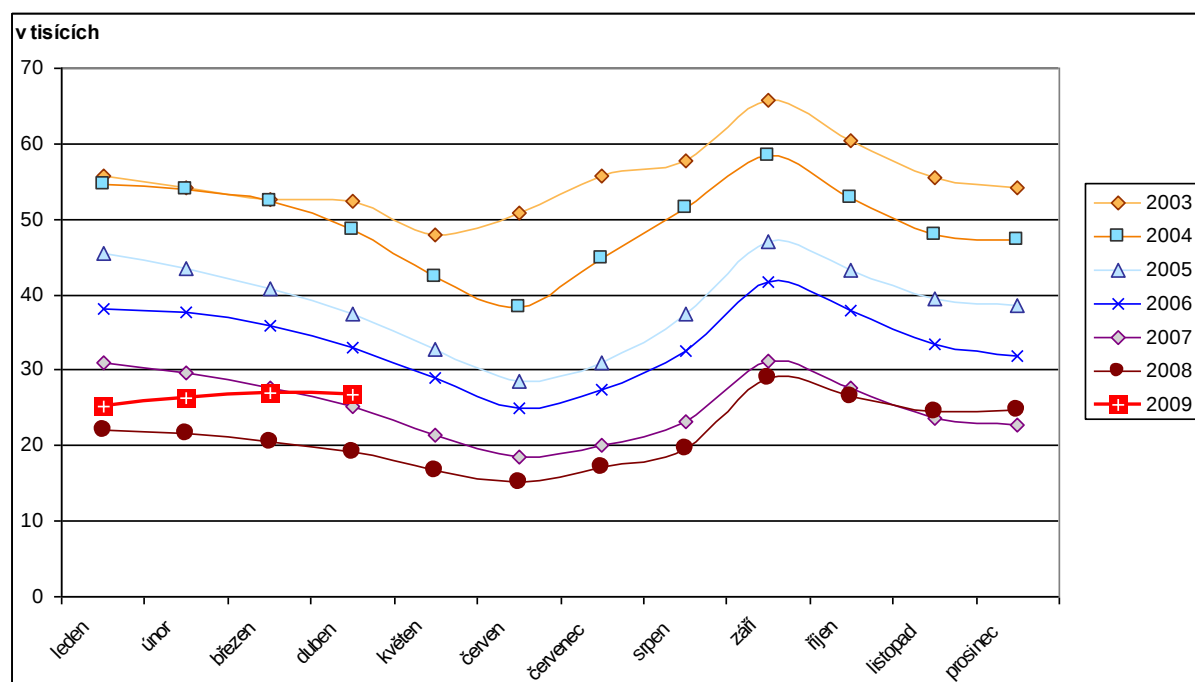
Jak uvádí Znojemský deník s odvoláním na portál MPSV⁴, *míra nezaměstnanosti se v lednu 2008 meziměsíčně zvýšila o jednu desetinu procenta, přičemž dosáhla hodnoty 6,1 procenta.*

Tab. č. 1 Nezaměstnanost absolventů a mladistvých leden 2008

Praha	890
Jihočeský kraj	1163
Plzeňský kraj	878
Karlovarský kraj	763
Ústecký kraj	2885
Středočeský kraj	1953
Liberecký kraj	935
Královéhradecký kraj	943
Pardubický kraj	1100
Vysočina	1262
Jihomoravský kraj	2816
Olomoucký kraj	1453
Zlínský kraj	1340
Moravskoslezský kraj	3578

Zdroj: Znojemský deník 2008

5.2 Počet nezaměstnaných absolventů a mladistvých v tisících v letech 2003–2009, znázorněn je průběh v rámci kalendářního roku



Zdroj: NOUV září 2009

V počtech nezaměstnaných absolventů škol lze sledovat pravidelné cyklické výkyvy, způsobené novými vlnami čerstvých absolventů, přičemž nejvíc jich je v září, poté začíná jejich počet obvykle klesat. Základem pro každoroční srovnání jsou proto hodnoty z dubna, kdy je obvykle situace stabilizovaná. Po začátku krize na podzim 2008 však měla křivka opačný trend. Od září pokračoval nárůst, který se zastavil až během dubna. Přitom míra nezaměstnanosti vystoupala nad úroveň hodnot z roku 2007.

¹Strádal konsult, IPS aktual 2007

5.3 Vývoj poptávky zaměstnavatelů na jednotlivé profese

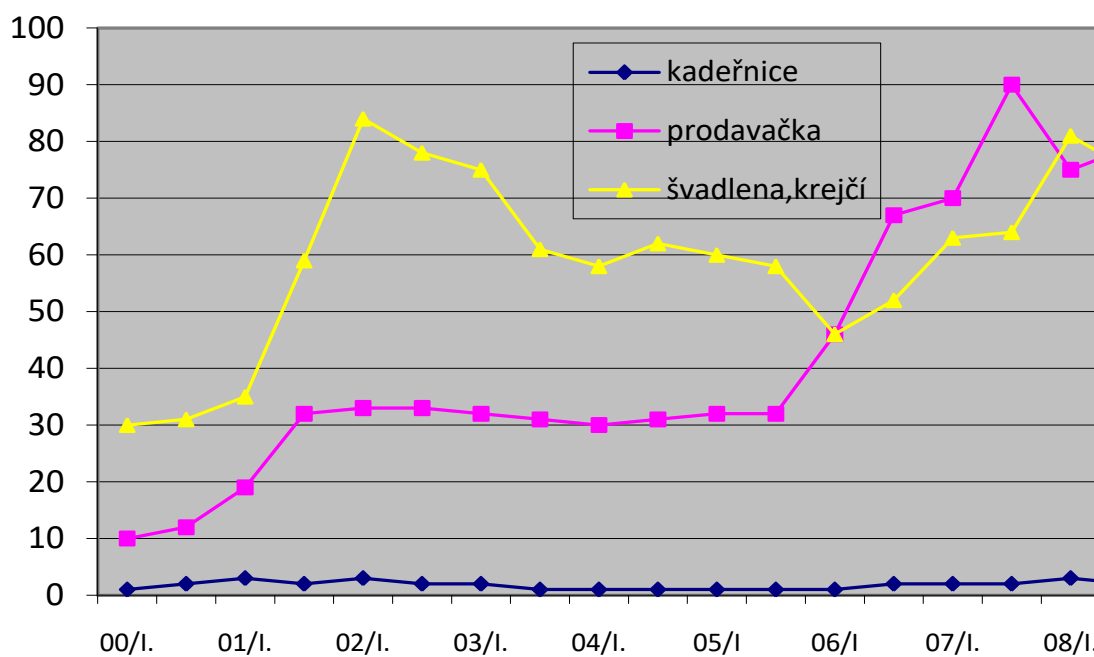
Poptávka po povoláních na trhu práce

Zdrojem informací o poptávce na trhu práce po jednotlivých povoláních je IPS aktual (2008)¹ ukazuje vývoj poptávky po nejfrekventovanějších povoláních a to ve vzájemném srovnání vždy několika relativně příbuzných nebo jinak souvisejících povolání (proto lze každý graf využít vždy u několika povolání). Zdrojem je dlouhodobý v pravidelných intervalech probíhající průzkum volných pracovních míst. Poptávka po povoláních je uváděna v průměrném počtu volných míst na jeden bývalý okres.

Graf č. 1

Následující graf ukazuje **vývoj poptávky zaměstnavatelů** (počet volných míst v průměru na 1 okres) po třech povoláních, která mají společné to, že

- uplatňují se převážně ženy,
- požadovaným vzděláním je vyučení,
- jsou poměrně rozšířená



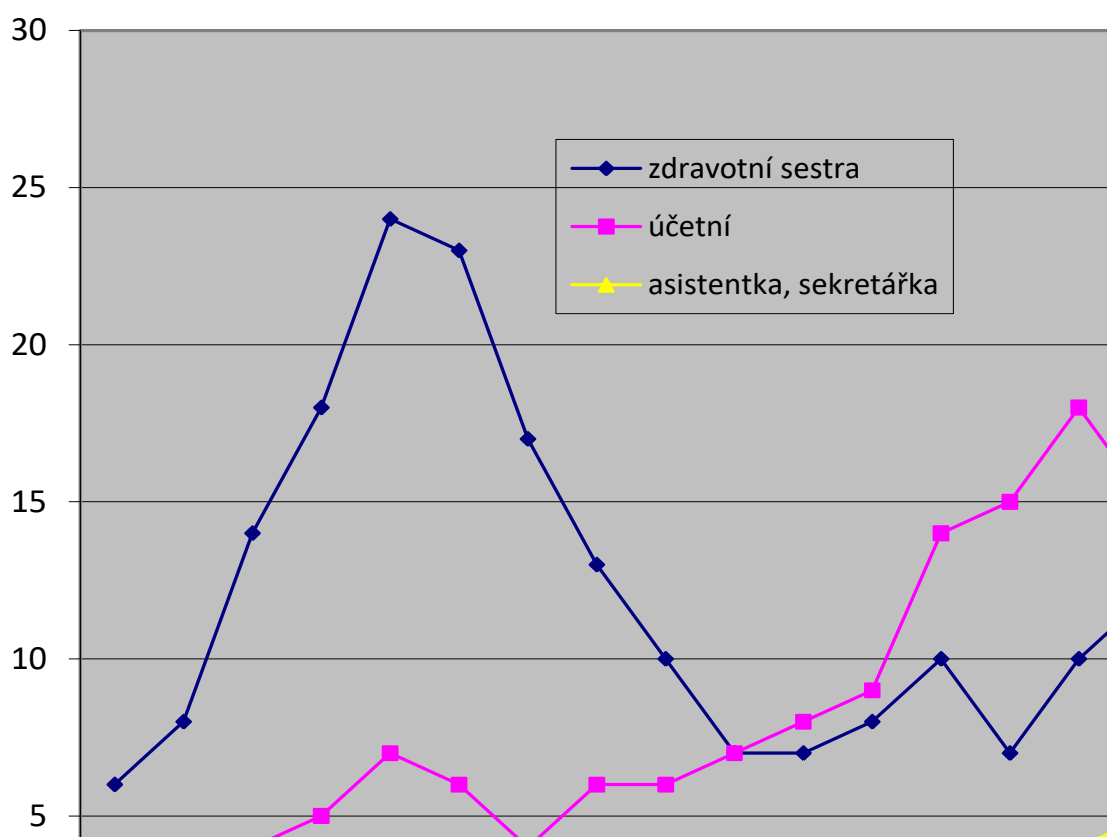
Pozn.

(00/I.= rok 2000/I.pololetí;

Graf č. 2

Následující graf ukazuje **vývoj poptávky zaměstnavatelů** (počet volných míst v průměru na 1 okres) po třech povoláních, která mají společné to, že

- se zde uplatňují převážně ženy,
- požadovaným vzděláním je maturita,
- jsou poměrně rozšířená,



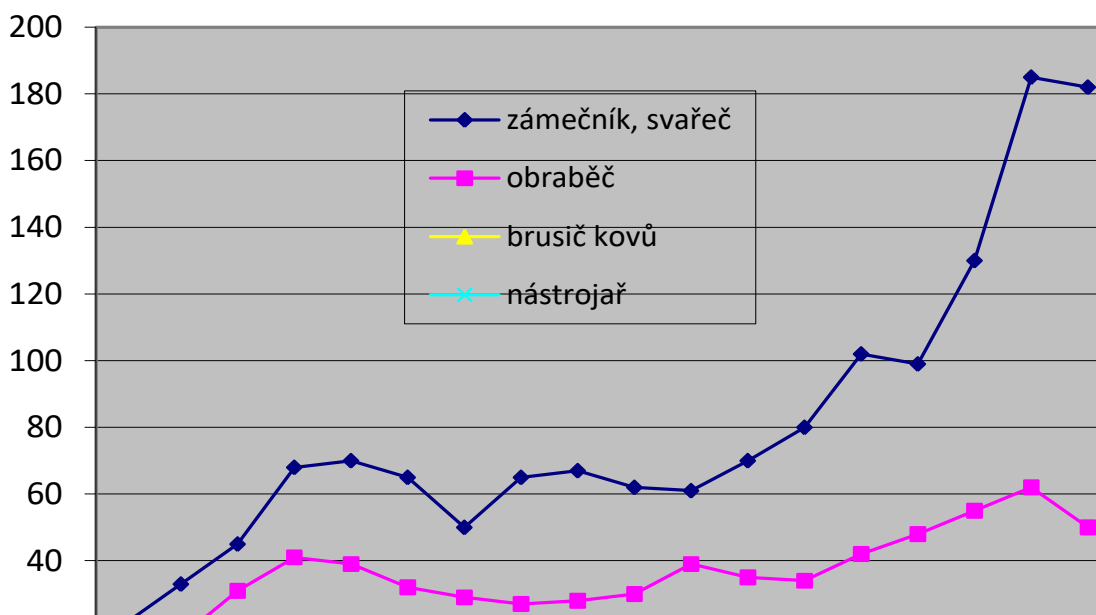
Pozn.

(00/I.= rok 2000/I.pololetí; 00/II.= rok 2000/II. pololetí)

Graf č. 3

Následující graf ukazuje **vývoj poptávky zaměstnavatelů** (počet volných míst v průměru na 1 okres) po čtyřech povoláních, která mají společné to, že

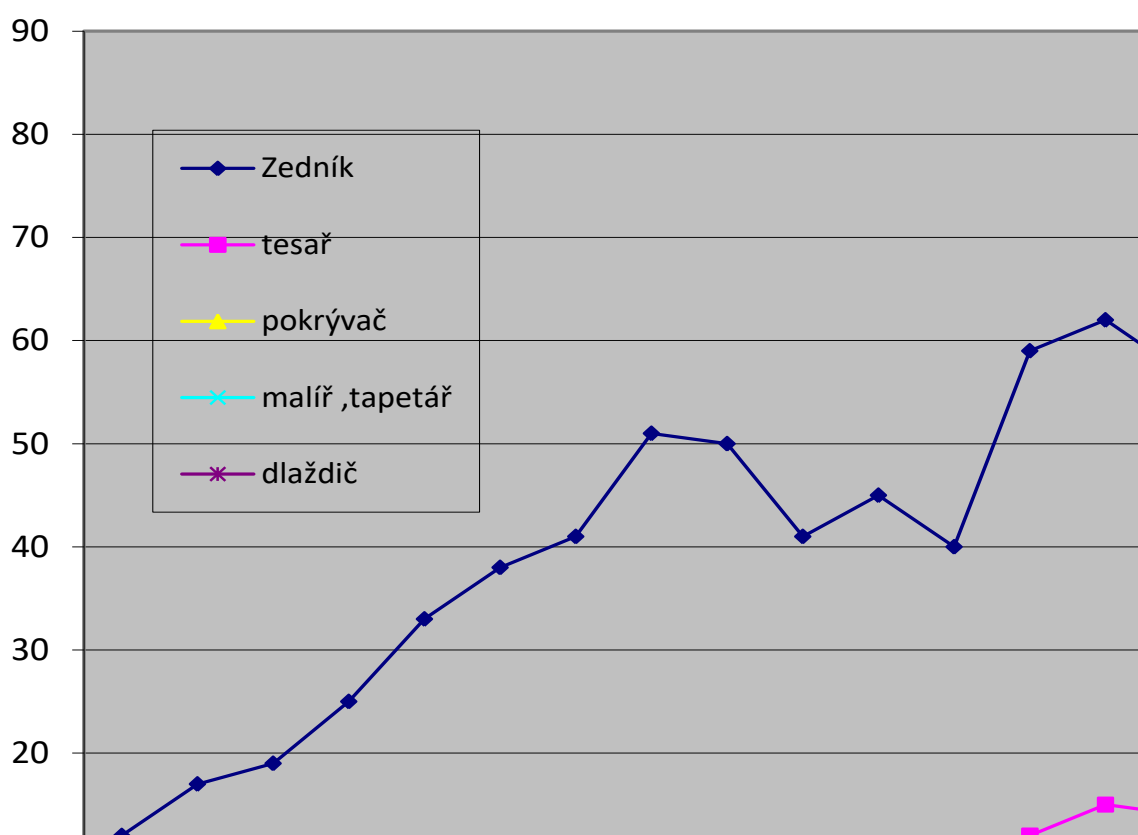
- patří do strojírenství,
- pracovním prostředím jsou především tovární provozy,
- hlavní činností je výroba na různých druzích strojů
- při těchto činnostech jsou opracovávány kovové materiály,
- požadovaným vzděláním je vyučení,
- je poměrně rozšířená



Pozn: „Zámečnick, svařeč“ není sice jedno povolání, ale zaměstnavatelé ne vždy tyto profese ve svých požadavcích na volná místa rozlišují, naopak velice často je požadováno povolání zámečnick se svařečským průkazem. Proto je zde uváděno jako jedno povolání

Graf č. 4

Následující graf ukazuje **vývoj poptávky zaměstnavatelů** (počet volných míst v průměru na 1 okres po hlavních povoláních z oblasti stavebnictví



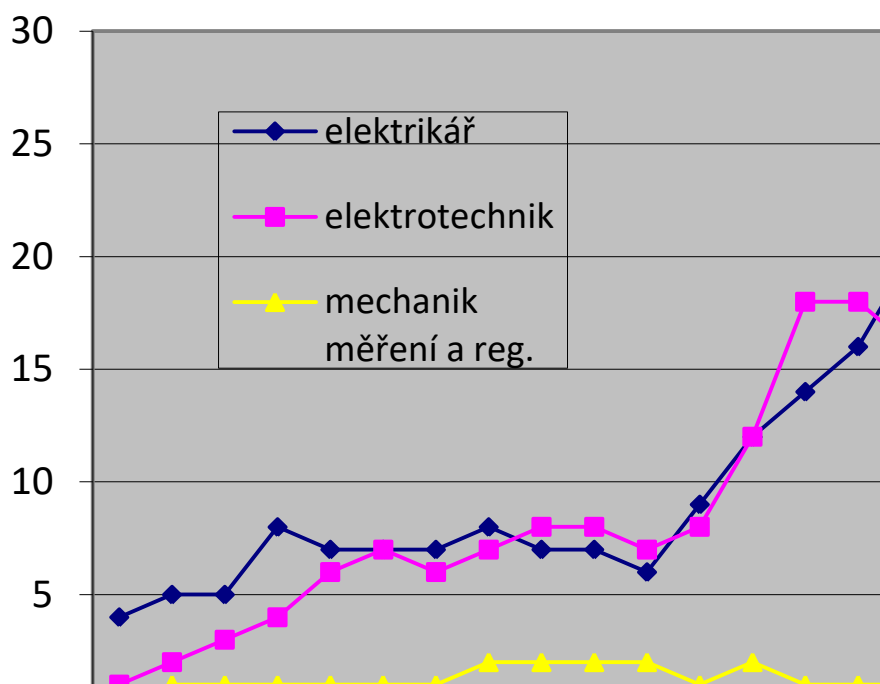
Pozn.

(00/I.= rok 2000/I.pololetí; 00/II.= rok 2000/II.pololetí)

Graf č. 5

Následující graf ukazuje **vývoj poptávky zaměstnavatelů** (počet volných míst v průměru na 1 okres) po čtyřech povoláních, která mají společné to, že

- jsou z oblasti elektrotechniky
- požadovaným vzděláním je vyučení,
- jsou poměrně rozšířená



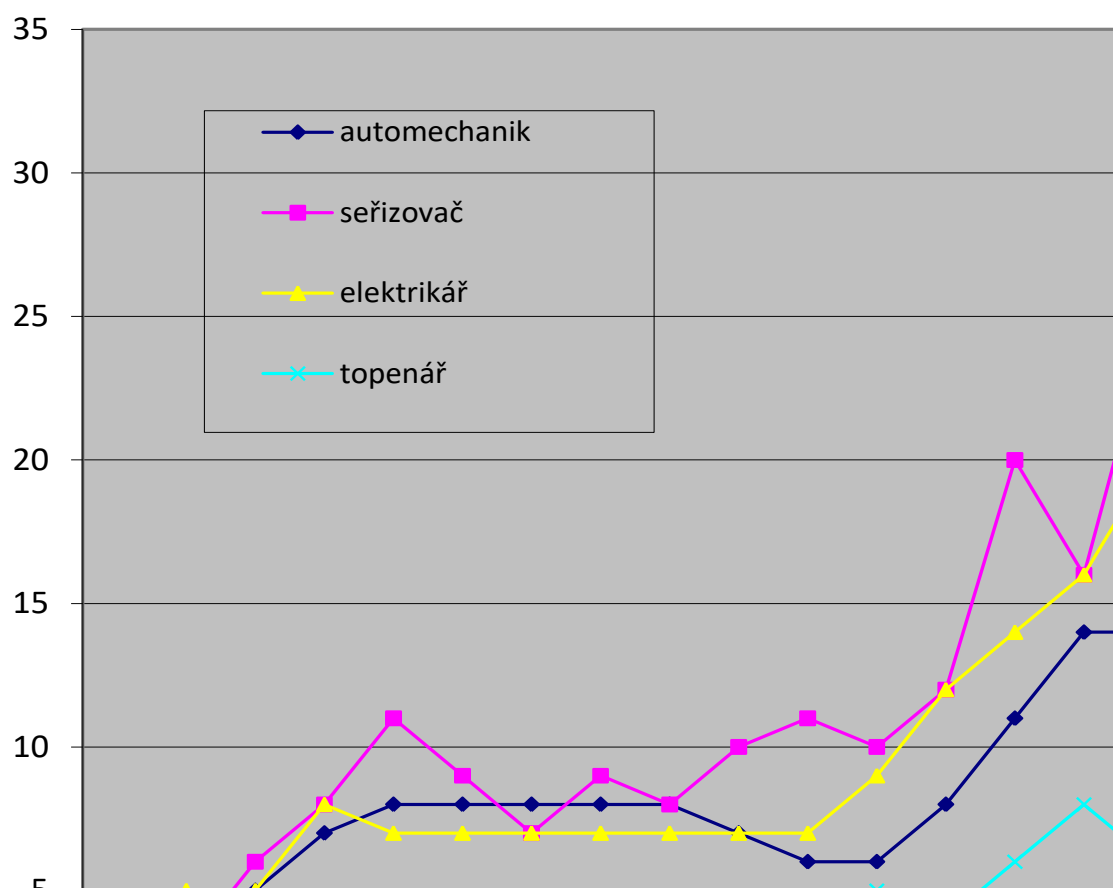
Pozn.

(00/I.= rok 2000/I.pololetí; 00/II.= rok 2000/II.pololetí)

Graf č. 6

Následující graf ukazuje **vývoj poptávky zaměstnavatelů** (počet volných míst v průměru na 1 okres) po pěti povoláních, která mají společné to, že

- jejich hlavní činností jsou opravy a seřizování
- požadovaným vzděláním je vyučení,
- jsou poměrně rozšířená



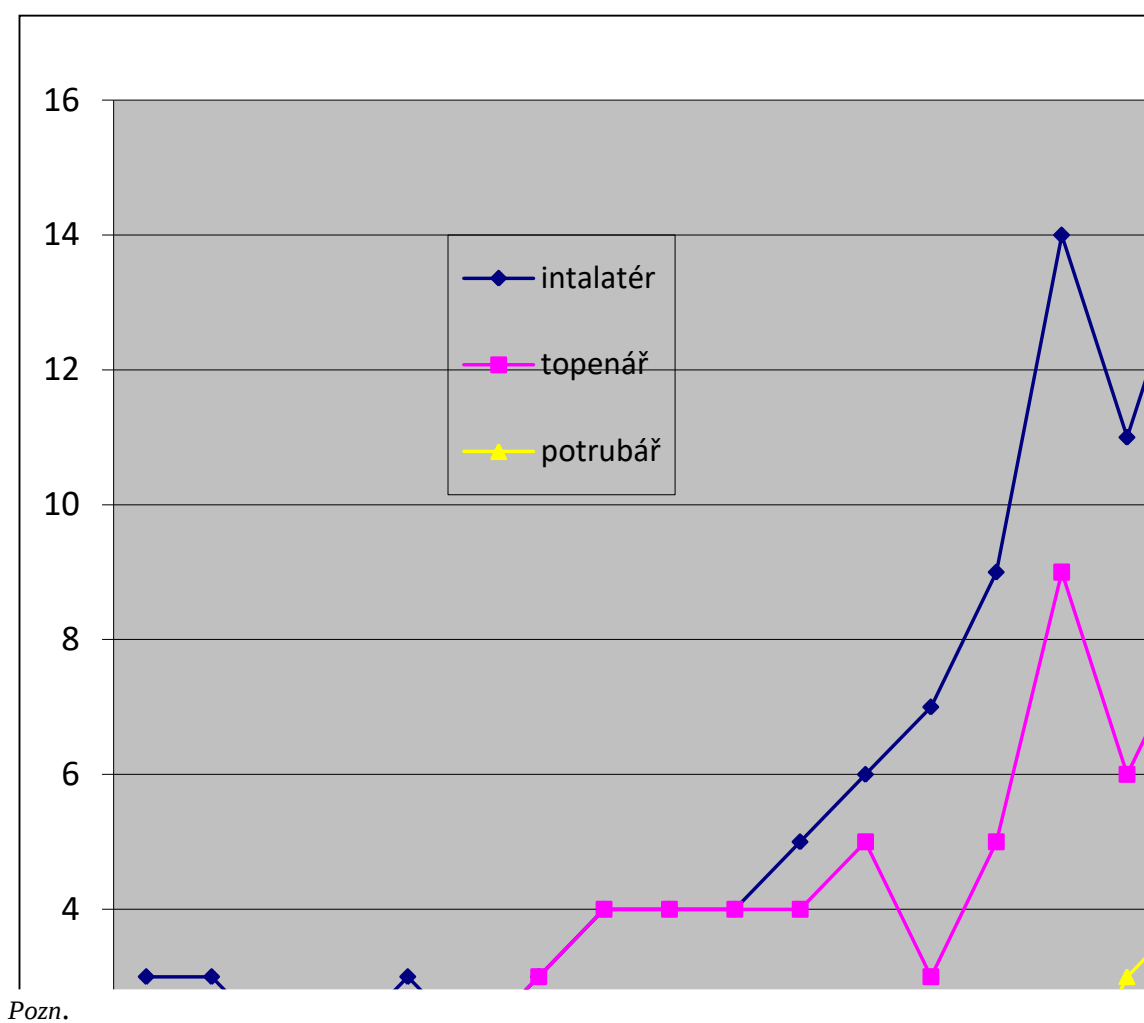
Pozn.

(00/I.= rok 2000/I.pololetí; 00/II.= rok 2000/II.pololetí)

Graf č. 7

Následující graf ukazuje **vývoj poptávky zaměstnavatelů** (počet volných míst v průměru na 1 okres) po třech povoláních, která mají společné to, že

- jejich hlavní činností jsou montáže, opravy, případně seřizování systémů a zařízení pracujících především s kapalinami a plyny
- požadovaným vzděláním je vyučení,
- jsou poměrně rozšířená

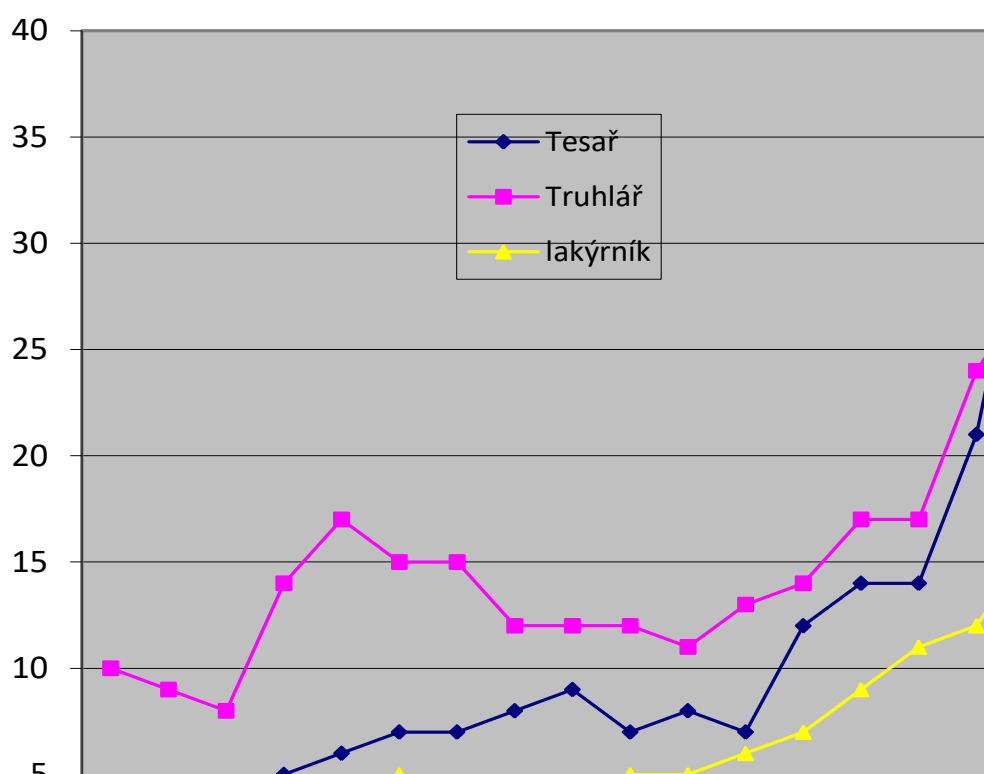


(00/I.= rok 2000/I.pololetí; 00/II.= rok 2000/II.pololetí)

Graf č.8

Následující graf ukazuje **vývoj poptávky zaměstnavatelů** (počet volných míst v průměru na 1 okres) po třech povoláních, která mají společné to, že

- mají co do činění se dřevem
- požadovaným vzděláním je vyučení
- jsou poměrně rozšířená



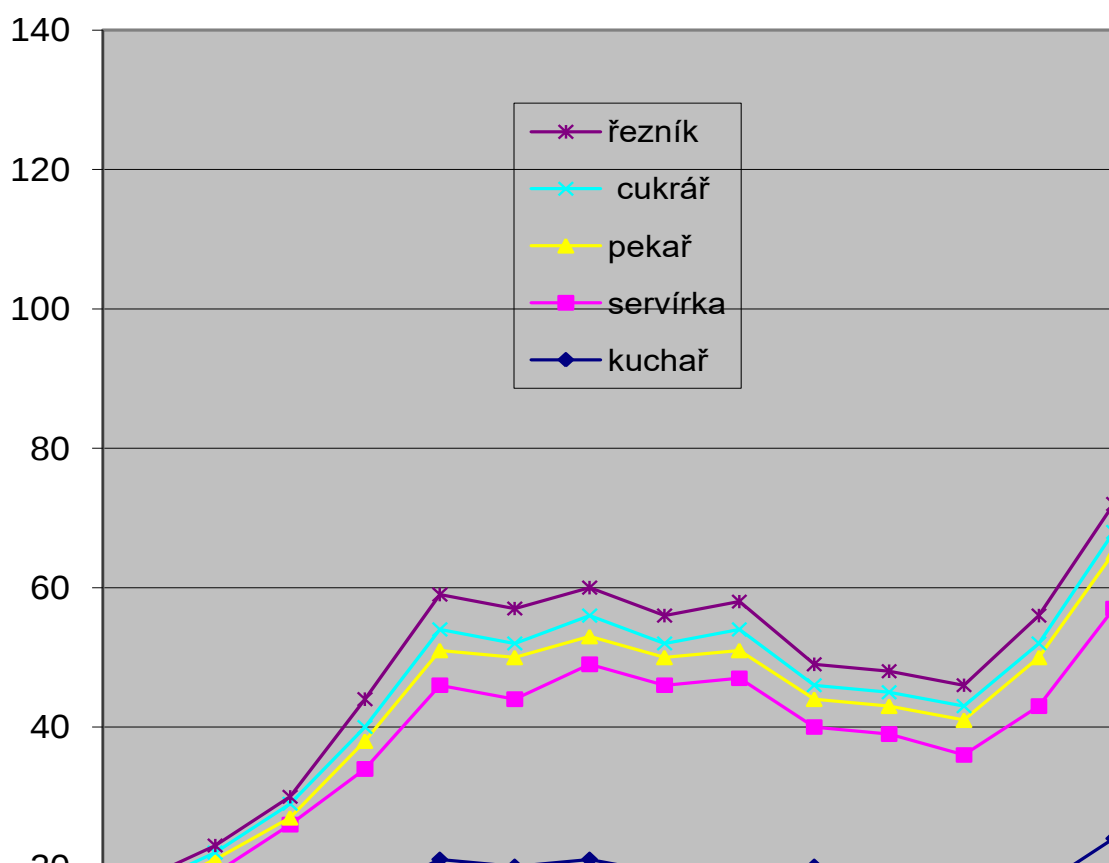
Pozn.

(00/I.= rok 2000/I.pololetí; 00/II.= rok 2000/II.pololetí)

Graf č. 9

Následující graf ukazuje **vývoj poptávky zaměstnavatelů** (počet volných míst v průměru na 1 okres) po pěti povoláních, která mají společné to, že,

- mají co do činění s potravinami
- požadovaným vzděláním je vyučení
- jsou poměrně rozšířená



Pozn.

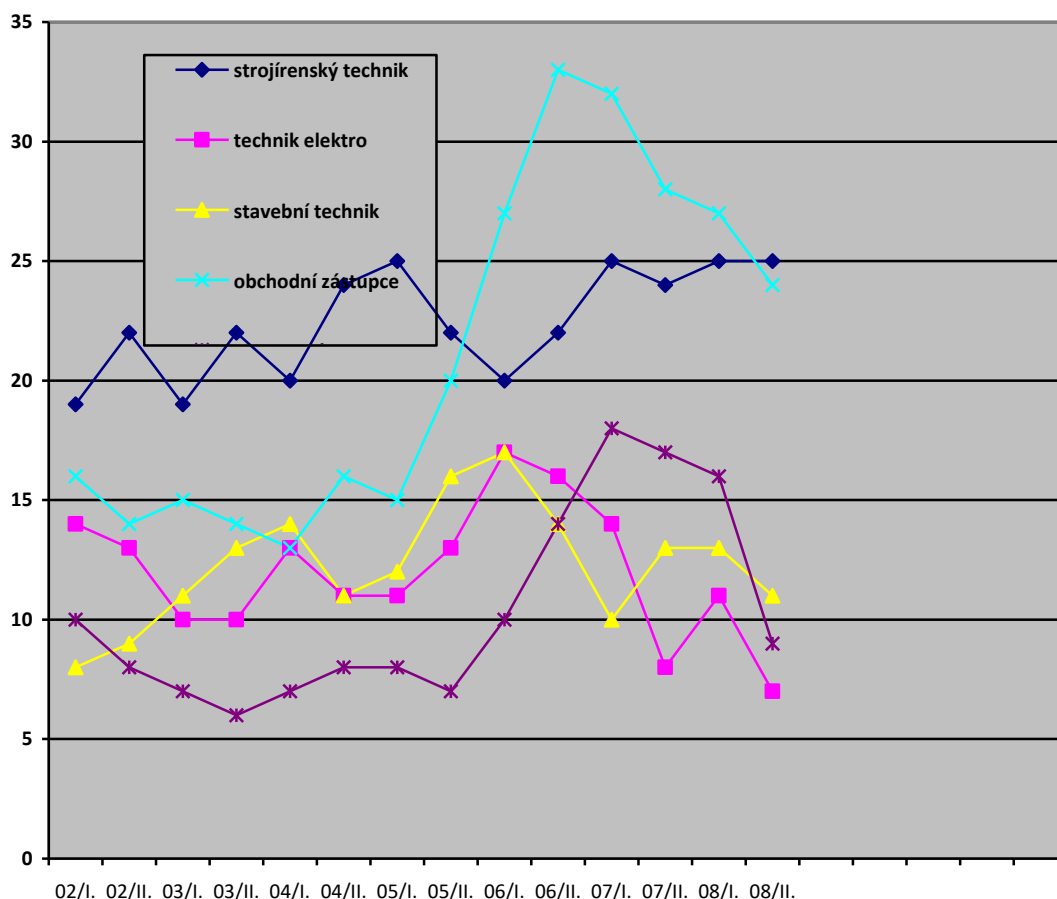
(00/I.= rok 2000/I.pololetí; 00/II.= rok 2000/II. pololetí)

Zdroj:

IPS aktual prosinec 2008

Graf č. 10

Následující graf ukazuje **vývoj poptávky zaměstnavatelů** (počet volných míst v průměru na 1 okres) po nejvíce žádaných povoláních, s úplným středním odborným resp. Vysokoškolským vzděláním především technického směru.

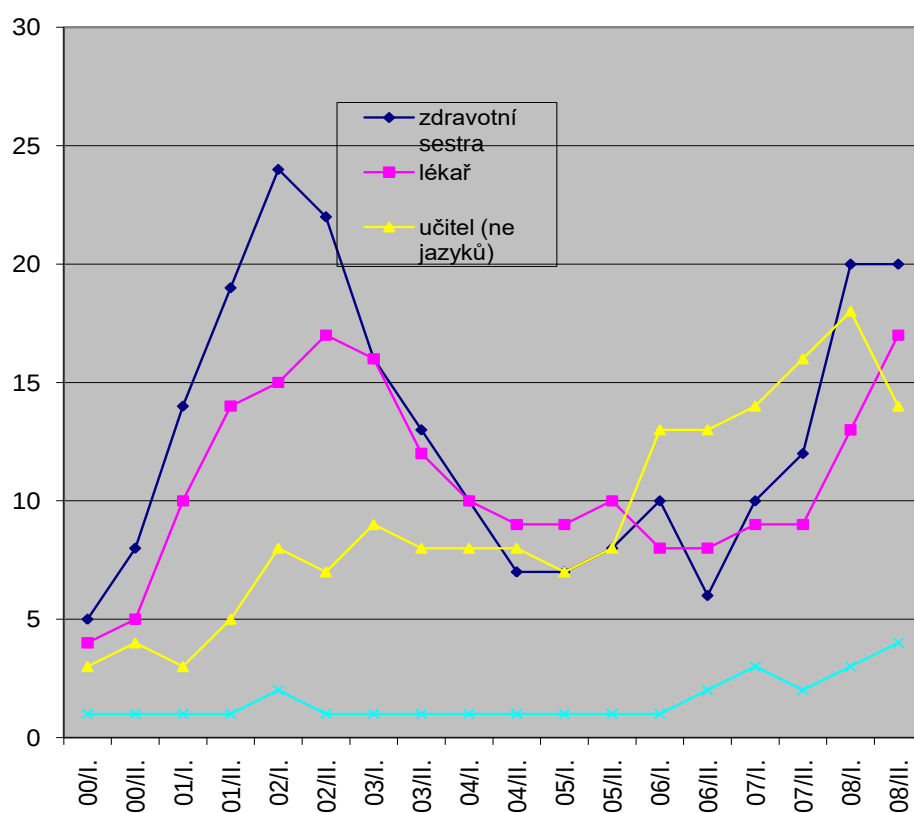


Pozn.

(00/I.= rok 2000/I.pololetí; 00/II.= rok 2000/II. pololetí)

Graf č. 11

Následující graf ukazuje **vývoj poptávky zaměstnavatelů** (počet volných míst v průměru na 1 okres) po nejrozšířenějších povoláních z oblasti zdravotnictví a z oblasti výchovy a vzdělávání,



Pozn.

(00/I.= rok 2000/I.pololetí; 00/II.= rok 2000/II. pololetí)

Zdroj:

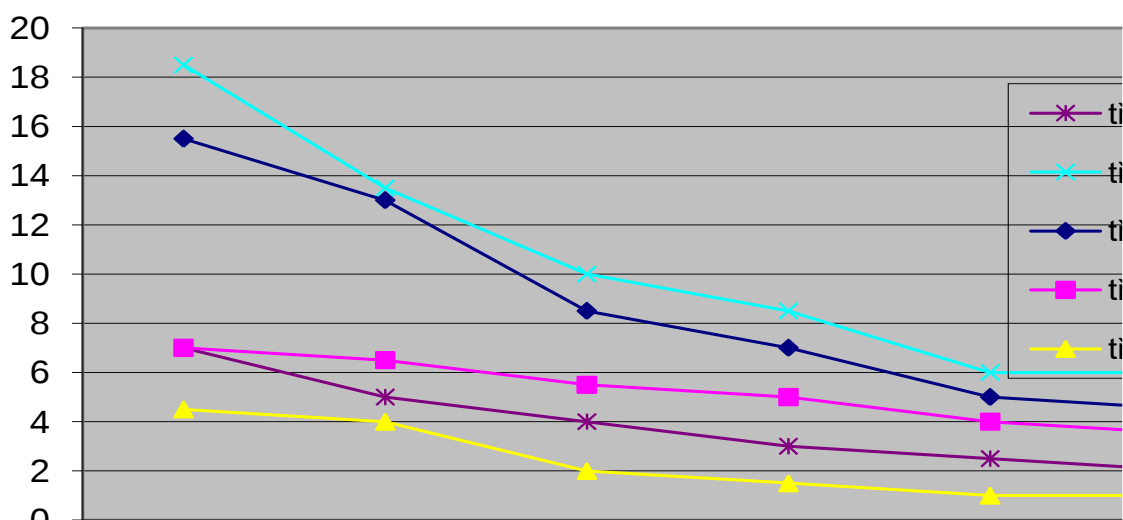
IPS aktual prosinec 2008

Graf č. 12

5.4. Vývoj poměru počtu uchazečů na jedno volné místo pro jednotlivé třídy KZAM 3-7

Srovnání počtu uchazečů na jedno volné místo pro různé profesní skupiny

Cílem je ukázat počty uchazečů o práci k počtu volných pracovních míst. Grafické znázornění ukazuje jednak celorepublikový vývoj v posledních letech v několika vybraných třídách KZAM. Grafické znázornění ukazuje jednak celorepublikový vývoj v posledních pěti letech v každé třídě KZAM a dále současný stav tohoto parametru pro jednotlivé kraje ve srovnání s celorepublikovým stavem.



3. třída: techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci, projektanti, konstruktéři, architekti, programátoři, poradci, právníci, lékaři, učitelé, umělci apod.

4. třída: nižší administrativní pracovníci (nižší úředníci, tajemníci, sekretářky apod.)

5. třída: kvalifikovaní pracovníci ve službách a obchodě (prodavači, kadeřníci, kosmetičky, průvodci, apod.

6. třída: kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a příbuzných oborech, kromě obsluhy strojů a zařízení (farmáři, chovatelé dobytka dalších hospodářských

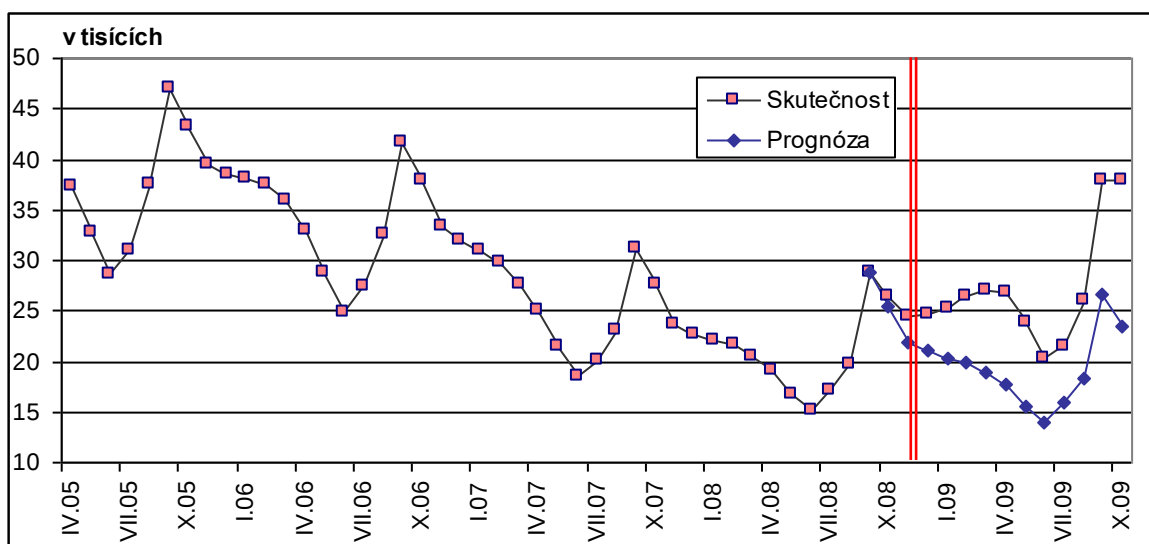
zvířat, zahradníci, rybáři apod.)

7 třída: řemeslníci a kvalifikovaní dělníci – kromě obsluhy strojů a zařízení (zedníci, pokrývači, malíři, instalatéři, truhláři, kováři, nástrojaři, zámečníci, svářeči, mechanici, opraváři, seřizovači, keramici, pekaři, cukráři, řezníci apod.

Zdroj:

IPS aktual prosinec 2008

5.5 Prognózovaný a skutečný vývoj počtu nezaměstnaných absolventů škol (červen 2005 – září 2009)



5.6 Počty a meziroční nárůsty nezaměstnaných absolventů v členění podle stupně a kategorie vzdělání

Katg. vzděl.	Kategorie vzdělání	duben 08	září 08	duben 09	září 09	duben meziroč. změna	září meziroč. změna
E+H	Střední vzdělání s výučním listem (E+H)	2487	5704	4512	8179	81 %	43 %
L0	Střední vzdělání s maturitní zkouškou (L/0)	523	1220	776	1842	48 %	51 %
L5	Střední vzdělání s maturitní zkouškou (L/5)	652	1832	965	2468	48 %	35 %
M	Střední vzdělání s maturitní zkouškou (M)	2575	5098	3555	6110	38 %	20 %
K	Obecné vzdělávání - gymnaziální (K)	615	449	586	529	-5 %	18 %
K,L,M	Střední vzdělání s maturitní zkouškou	4365	8599	5882	10949	35 %	27 %
N	Vyšší odborné vzdělání (N)	316	814	408	949	29 %	17 %

Vysvětlivky:

kód L0 - maturitní obor s odborným výcvikem (na SOU)

kód L5 - maturitní obor nástavbový (po vyučení)

kód M - maturitní obor bez odborného výcviku (na SOŠ)

Zdroj: Franklová Zoja NÚOV Tisková zpráva 2009 dostupné na www.nuov.cz

5.7 Hodnocení spokojenosti s jistotou zaměstnání absolventů středního vzdělání ve vztahu ke způsobu získání zaměstnání

	Rodina	Zeptal se ve firmě	Úřad práce	Inzerát v novinách	Internet	Kontakty ze školy	Začal podnikat, rodinná firma	Práce byla nabídnuta	Informace od kamarádů	Agentur	celkem
Velmi spokojen	90	81	3626	45	92	66	28	43	49	17	576
Spíše spokojen	102	105	34	48	94	61	10	35	42	6	544
Spíše nespokojen	28	33	14	14	19	24	6	9	8	3	160
Velmi nespokojen	12	12	8	7	5	8	1	7	1	2	68
celkem	232	231	92	114	210	159	45	94	100	28	1348
Velmi spokojen	38,8	35,1	39,1	39,5	43,8	41,5	62,2	45,7	49	60,7	42,7
Spíše spokojen	44	45,5	37	42,1	44,8	38,4	22,2	37,2	42	21,4	40,4
Mezisoučet	82,8	80,6	76,1	81,6	88,6	79,9	84,4	82,9	91	82,1	83,1
Spíše nespokojen	12,1	14,3	15,2	12,3	9,	15,1	13,3	9,6	8	10,7	11,9
Velmi nespokojen	5,2	5,2	8,7	6,1	2,4	5	2,2	7,4	1	7,1	5
Celkem	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Zdroj: Trhlíková J., *Strategie získání zaměstnání absolventů středních a vyšších odborných škol a jejich postoje k práci*, Praha 2009

5.8 Způsoby získání zaměstnání absolventů středního vzdělání ve vztahu

k uplatnění ve vystudovaném oboru

	Rodina	Zeptal se ve firmě	Úřad práce	Inzerát v novinách	Internet	Kontakty ze školy	Začal podnikat, rodinná firma	Práce byla nabídnuta	Informace od kamarádů	Agentur	celkem
oboru	75	92	42	41	77	104	21	49	33	9	543
Příbuzném oboru	49	35	19	16	39	25	11	8	23	6	231
Jiném oboru	114	68	24	35	66	19	9	18	33	9	395
celkem	238	195	85	92	182	148	41	75	89	24	1169
oboru	31,5	47,2	49,4	44,6	42,3	70,3	51,2	65,3	37,1	37,5	46,4
Příbuzném oboru	20,6	17,9	22,4	17,4	21,4	16,9	26,8	10,7	25,8	25	19,8
Jiném oboru	47,9	34,9	28,2	38	36,3	12,8	22,0	24,	37,1	37,5	33,8
celkem	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Zdroj: Trhlíková J., *Strategie získání zaměstnání absolventů středních a vyšších odborných škol a jejich postoje k práci*, Praha 2009

5.9 Způsoby získání prvního zaměstnání podle pohlaví

	Rodina	Inzerát v novinách	Internet	Kontakty ze školy	Začal podnikat, rodinná firma	Práce byla nabídnuta	Informace od kamarádů	Agentur
Muž %	151	32	73	58	23	47	43	10
Žena %	165	85	145	115	29	60	63	18
celkem	316	117	218	173	52	107	106	28
Muž %	25,7	5,5	12,4	9,9	3,9	8	7,3	1,7
Žena %	18,5	9,6	116,3	12,9	3,3	6,7	7,1	2
Celkem	21,4	7,9	14,8	11,7	3,5	7,2	7,2	1,9

Zdroj: Trhlíková J., *Strategie získání zaměstnání absolventů středních a vyšších odborných škol a jejich postoje k práci*, Praha 2009

VI. Závěrečná doporučení

Absolventi

Absolventi jsou a budou stále považováni za rizikovou skupinu na trhu práce. Je nutné si uvědomit, s jakými obtížemi se čerství absolventi při začátku své profesní kariéry setkávají. Tato skutečnost poskytuje významnou zpětnou vazbu celé vzdělávací sfěře a při tvorbě RVP a dále pak ŠVP.

Návrhy opatření

Nejdůležitější body v této práci jsem se pokusil vyzvednout v samotném závěru.

Je nutné uvědomit si kdo a za jakých podmínek především může ovlivnit to, že absolventi jsou pro své zaměstnavatele, ale i pro svůj život lépe připraveni. Nelze opomenout, že odpovědnost, za uplatnění se na *trhu práce* má každý *absolvent* především ve svých rukou. Je nezbytné co nejužší propojení všech složek tak aby se riziko nízkého uplatnění absolventů na trhu práce co nejvíce eliminovalo. Jen systémová opatření mohou přinést uspokojivé výsledky.

Úloha rodiny a školy

Nedílnou součástí je úloha rodiny. Ta zde hraje klíčovou roli nejen při výchově dětí, ale velmi značnou měrou ovlivňuje rozhodování dítěte o tom, jaké jsou jeho vize o budoucnosti. Rodiče mohou velmi výrazným způsobem ovlivnit děti svou výchovou, například vést k odpovědnosti a přístupu k povinnostem. Rodiče by měli působit výchovně v úzké spolupráci se vzdělávacím zařízením. Díky podpoře rodičů mohou školy účinněji působit při vzdělávání a výchovném působení. V dnešní moderní uspěchané době není možné podceňovat vliv médií a to zejména počítačů. Myslím si že, není dobré svým dětem, bránit k přístupu k počítačům, ale naopak je podporovat. Příkladem může být vyhledávání informací a komunikace přes internet. To vše za předpokladu, že rodiče tuto činnost kontrolují a cílevědomě koordinují. Je důležité uvědomit si tuto významnou úlohu ve výchově, neboť se stále nezdá setkáváme s názory některých rodičů, aby jim škola děti vychovala - od toho přece je.

Úloha vzdělávacích zařízení

Vzdělávací zařízení by se neměla chovat účelově a nenabízet studijní či učební obory, o které není na trhu práce zájem. Naopak by měla rychleji reagovat na skutečné potřeby trhu práce a to nejen v nabídce studijních či učebních oborů, ale i v nabídce rekvalifikačních kurzů Úlovcová, Berný, Strádal (2000)¹. Je nutné, aby školy úzce spolupracovaly se zaměstnavateli (pružnou změnou osnov reagovat na potřeby praxe), s ÚP (sledovat pohyb v profesní nabídce a poptávce, požadované obory, a obory, o které naopak zájem opadá). Potřeby trhu práce by měly školy sledovat místně, regionálně a celostátně (střední školy přesahují působnost okresu, VŠ pak vzdělávají pro celostátní potřeby). Resort školství musí počítat s tím, že úspěšnost *uplatňování absolventů škol* bude vždycky tím nejviditelnějším kritériem úspěšnosti vzdělávacího systému jako celku. Bude tomu tak zejména v obdobích, kdy nezaměstnanost absolventů bude vysoká. V těchto obdobích proto porostou tlaky na změnu ve vzdělávací soustavě jak v její struktuře, tak v jejím obsahu, což s sebou vždy bude přinášet určité nebezpečí unáhlených rozhodnutí. Je totiž velmi pravděpodobné a vyplývá to z názorů a expertíz fundovaných odborníků – že hlavním důvodem relativně vysoké nezaměstnanosti absolventů je především celková ekonomická recese a že by k ní došlo, ať by vzdělávací soustava byla sebedokonalejší.

Úloha podniků a firem

Prohlubování spolupráce subjektů ze sféry vzdělávací a sféry trhu práce

Spolupráce by měla probíhat na všech úrovních, zejména pak regionálních. Nově zařazované obory by měly být důsledně posuzovány z hlediska uplatnitelnosti odpovídajících profesí na trhu práce, otevírání studijních a učebních oborů bez důsledné vazby na potřeby trhu práce by mělo být omezeno. Hledisko uplatňování absolventů na trhu práce by se mělo stát součástí systému hodnocení kvality školy, a to za předpokladu, že nebude interpretováno pouze jednostranně a izolovaně. Pro lepší uplatnění se absolventů škol na trhu práce je naprosto nezbytné systematicky spolupracovat (škola – řídicí struktury školství na všech úrovních. Řídící pracovníci škol musí co nejlépe pracovat s informacemi o trhu práce, ale i o možnostech vzdělávacích cest. Střední a vysoké školy, v nichž se vzdělávají budoucí vysokoškolští absolventi, by měly klást větší důraz na rozvoj vlastností umožňujících samostatné řešení problémů a měly by důrazněji než dnes podporovat iniciativu a tvořivý přístup k realitě. Otázka kvality hraje rozhodující úlohu u absolventů všech typů škol: pokud chtějí čerství absolventi na **trhu práce** uspět, měli by reflektovat požadavky svých potencionálních zaměstnavatelů, které ve své různorodosti mají jeden společný, velmi silný motiv. Stručně by se dal vystihnout takto: chceme hlavně kvalitně odvedenou práci s jasnými výsledky. Ačkoli takovýto požadavek zní velmi obecně a neurčitě, vypovídá cosi o současné situaci na **trhu práce**. O tom, co dnešním mladým uchazečům mimo zaměstnání nejvíce schází. Úloha a význam „kvality“ v pracovním procesu by se daly vyjádřit také pomocí jednoho starého moudrého přísloví, které říká, že „když dva dělají totéž, není to totéž“. U vyučených, kteří směřují nejčastěji do oblasti výroby, je další klíčovou složkou jejich „výbavy“ smysl pro hospodaření prostředky organizace, samozřejmě vedle potřebné odborné způsobilosti.

U absolventů středních a vysokých škol

V případě absolventů středních a vysokých škol jsou zcela na místě obecně vyšší nároky ze strany zaměstnavatelů, což souvisí s vyšším stupněm samostatnosti v jednání a rozhodování a i s většími požadavky jak na odbornost, tak na všeobecný přehled těchto absolventů. Také využívání výpočetní techniky a práce s čísly se stává běžnou součástí výbavy absolventa střední a samozřejmě vysoké školy ucházejícího se o zaměstnání. Pokud **absolvent** směřuje do zahraniční firmy, (a to spíše menší), měly by výše zmíněné vlastnosti být téměř samozřejmostí. Vyšší požadavky se projevují také ve zdůraznění důležitosti reprezentativního vzhledu převážně v oblasti peněžnictví a sociálních služeb, kam tyto typy absolventů směřují častěji než vyučení. Poměrně varující je zjištění, že jak učiliště, tak střední školy včetně gymnázií se podle zaměstnavatelů dostatečně nevěnují rozvoji *ochoty učit se* u svých žáků. Tuto vlastnost přitom u středoškoláků pokládají téměř tři čtvrtiny zaměstnavatelů – zcela logicky – za zcela nezbytnou nebo velmi důležitou. „*Ochota učit se*“ zahrnuje schopnost flexibility a přizpůsobení se novým požadavkům ze strany zaměstnavatele, což je v současné době jeden z hlavních atributů téměř jakékoli úspěšné profesní kariéry.

Nejvyšší nároky ze strany zaměstnavatelů pak nalézáme u vysokoškolských absolventů, kde se projevují jak největší požadavky na samostatné jednání, rozhodnost a iniciativu, tak především na zručnost v cizích jazycích. Na *trhu práce* mají výrazně větší šanci ti z nich, kteří vedle již zmíněného smyslu pro kvalitně vykonanou práci, odborného základu a dalších osobnostních vlastností, disponují právě schopností domluvit se v cizím jazyce. Zaměstnavatelé se domnívají, že značný díl odpovědnosti za jazykový handicap mnohých vysokoškoláků nese škola, která se výuce jazyků nevěnuje dostatečně.

ŠŤASTNÁ, VYMĚTALOVÁ, MATĚJKOVÁ, (1999)² Resort školství musí počítat s tím, že úspěšnost uplatňování absolventů škol bude vždycky tím nejviditelnějším kritériem úspěšnosti vzdělávacího systému jako celku. Bude tomu tak zejména v obdobích, kdy nezaměstnanost absolventů bude vysoká. V těchto obdobích proto porostou tlaky na změnu ve vzdělávací soustavě, jak v její struktuře, tak v jejím obsahu, což s sebou vždy bude přinášet určité nebezpečí unáhlených rozhodnutí. Je totiž velmi pravděpodobné a vyplývá to z názorů a expertíz fundovaných odborníků – že hlavním důvodem relativně

vysoké nezaměstnanosti absolventů je především celková ekonomická recese a že by k ní došlo, ať by vzdělávací soustava byla sebedokonalejší.

Dalším faktorem problematizujícím reakce vzdělávací soustavy na trh práce jsou jeho měnící se parametry – absolventi školního vzdělávání přizpůsobeného aktuálním potřebám trhu práce, vstoupí na trh práce až po několika letech.

A to už tyto potřeby mohou vypadat podstatně jinak. Proto také podle názorů zejména ředitelů a fundovaných odborníků není žádoucí, aby vzdělávací nabídka školního vzdělávání kopírovala aktuální situaci na trhu práce. Jiné je to samozřejmě u dalšího vzdělávání, které je s aktuálním trhem práce spojeno mnohem úžeji.

To souvisí s otázkami prognózování budoucího vývoje trhu práce. Dosud se vycházelo z toho, že v našich podmínkách vývoj ekonomiky a tím i **trhu práce** probíhá nestandardním způsobem, což znemožňuje jeho předvídání. Mezi pracovníky úřadu práce se však objevují názory, že k určité stabilizaci již došlo a že na projekcích budoucího vývoje trhu práce by se již mělo pracovat. ÚLOVCOVÁ, BERNÝ, STRÁDAL, (2000)³

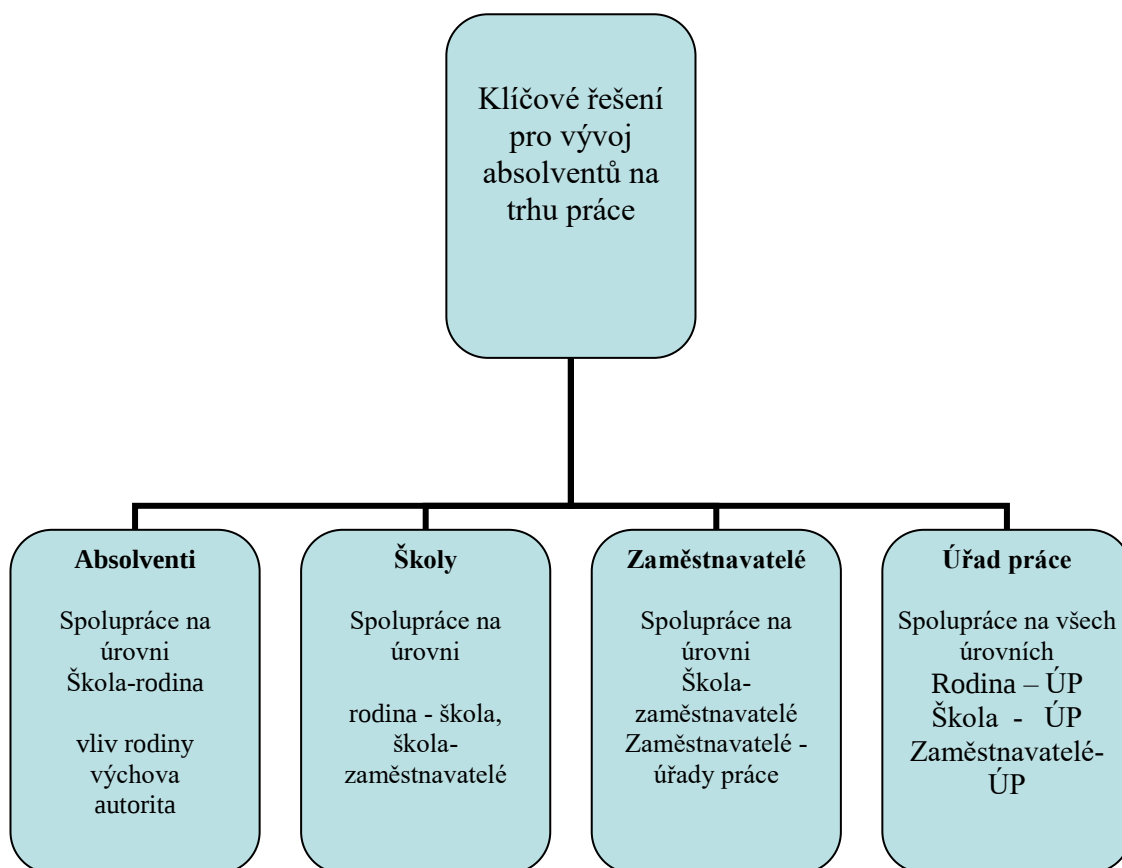
Závěrečné shrnutí a přínosy této práce.

Diplomová práce analyzuje důvody, proč mají problémy školská zařízení při integraci studijních oborů. Dále pak tato práce podává návrhy školským zařízením jakým směrem se orientovat při tvorbě školních vzdělávacích programů. Je bezpodmínečně nutné propojení jednotlivých složek. Absolvent, který studuje obor, který si zvolil, musí mít před sebou jasnou vizi o své budoucnosti. Co bude, až dokončí školu. Jinými slovy jakým způsobem se zapojí na trhu práce a stane se pro společnost přínosem a ne zátěží, která stojí frontu na úřadu práce. V těsném propojení školy a v souladu s požadavky zaměstnavatelů musí připravovat absolventy tak aby byl o ně na trhu práce zájem. V části 1. jsou analyzovány dovednosti, které uchazeči na škole získávají a rovněž dovednosti, které školy v dostatečné míře neposkytují. Dále jsou zde vyznačeny obory, o které je neustále na trhu práce zájem. Tato fakta pokládám za klíčové při vytváření profilu absolventa, o kterého bude na trhu práce opravdu zájem. V grafické části jsou uvedeny grafy uplatnitelnosti absolventů. Tato práce analyzovala vývoj absolventů na trhu práce a podává návrhy řešení, jak dál při uplatňování absolventů na trhu práce.

Profil absolventa je nutné stanovit v rámci Školských vzdělávacích programů tak, aby absolventi škol byli přínosem pro své budoucí zaměstnavatele. Kdo jiný když ne školská zařízení mají možnost tuto skutečnost ovlivnit tvorbou ŠVP. Absolventi si musí uvědomit, že ovšem záleží na nich samotných, jde o to, jakým způsobem se bude odvíjet jejich budoucnost. Rád bych touto cestou poukázal na úvodní motto:

„Budoucnost každého člověka je taková, jakou si ji udělá“. Podle mé vlastní zkušenosti vím, že nezáleží ani tak na druhu vzdělání, jako na ochotě každého se dále vzdělávat a pracovat na své osobě zdokonalováním již několikrát zde uvedených **klíčových dovedností**. Teprve potom bude schopen každý **absolvent** bez ohledu na typ absolvovaného vzdělání schopen se kvalifikovaně uplatnit na trhu práce. Jinými slovy, záleží na tom, jestli proto, čím se chceme do budoucna zabývat, jsme ochotni a schopni něco udělat. Nároky zaměstnavatelů na absolventy jsou individuální podle požadované pracovní pozice a požadované úrovně vzdělání. V souvislosti s tím roste i význam jednotlivých pracovních pozic a přímou úměrou rostou i nároky na klíčové kompetence. Závěrem si dovoluji konstatovat, že absolventi získávají zaměstnání častěji neformálními způsoby, to znamená pomocí rodiny, známých a kamarádů, případně na základě vlastních kontaktů, vytvořených během praxe nebo v souvislosti s přímým

oslovením firem, než způsoby formálními, tedy prostřednictvím inzerátů, internetu, personálních agentur a úřadů práce. Neformální cesty získání zaměstnání tak zůstávají dominantní a nejvíce využívanou cestou, což potvrzuje význam sociálních sítí pro získání uplatnění na trhu práce. Závěrečná tabulka podává stručný přehled, nejdůležitějších klíčových řešení a doporučení.



¹Úlovcová, Berný, Strádal *Uplatnění absolventů škol: analýza a výhled*, Ústav pro informace ve vzdělávání s. 17, Praha (2000)

²Štastná, Vymětalová, Matějková, *Absolventi na trhu práce Co zaměstnavatelé očekávají*, Ústav pro informace a vzdělávání s. 1999)

³Úlovcová, Berný, Strádal *Uplatnění absolventů škol: analýza a výhled*, Ústav pro informace ve vzdělávání s. 41, Praha (2000)

Použité zdroje a literatura:

1. ŠŤASTNOVÁ, P., VYMĚTALOVÁ, S., MATĚJKOVÁ, L: *Absolventi na trhu práce Co zaměstnavatelé očekávají*, I.vydání, Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 1999. 70 s. ISBN 80-211-0343-32. ÚLOVCOVÁ, H., BERNÝ, L., STRÁDAL, J.: *Uplatnění absolventů škol: analýza a výhled*, Praha: 2000. Ústav pro Informace ve vzdělávání, Výzkumný ústav odborného školství, Centrum pro studium vysokého školství 50s.
3. HORÁČKOVÁ, D., DUDA, M: *Nezaměstnaní absolventi škol: I. vydání*. Praha: Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, Samostatné oddělení analýz a strategie 2000. 39 s.
4. TRHLÍKOVÁ, J., ÚLOVCOVÁ, H., VOJTĚCH, J.: *Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání*, Národní ústav odborného vzdělávání, I. vydání. Praha: 2006. 68 s. ISBN 80-85118-98-X
5. TRHLÍKOVÁ, J., ÚLOVCOVÁ, H., VOJTĚCH, J. *Přechod absolventů SOU do praxe a jejich uplatnění na trhu práce – III. Etapa: I. vydání*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2006. 40 s.
6. SEKOT, A: *Sociologie v kostce*, II. vydání. Brno: Paido. edice pedagogické literatury, 2002. 206 s. ISBN 80-7315-077-8
7. Deník DNES., 2.10. 2007., VLTAVA-LABE-PRESS, a.s.
8. SPOUSTA, V., aj. *Vádemékum autora odborné a vědecké práce*. 1. vyd. Brno : PdF MU, 2000. 158 s. ISBN 80-210-2387-2
9. SKÁCELOVÁ, P., VOJTĚCH, J., *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol v období ekonomické krize*, Národní ústav odborného vzdělávání, Praha. 2009, 33s.
10. TRHLÍKOVÁ, J., *Strategie získání zaměstnání absolventů středních a vyšších odborných škol a jejich postoje k práci*. Národní ústav odborného vzdělávání, Praha. 2009,
11. VOJTĚCH J., CHAMOUTOVÁ, D., SKÁCELOVÁ P., *Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků a studentů ve středním a vyšším odborném vzdělávání v ČR a v krajích ČR a postavení mladých lidí na trhu práce ve srovnání se stavem v Evropské unii*. Národní ústav odborného vzdělávání, Praha. 2009., 55s.

12. BURDOVÁ, J., CHAMOUTOVÁ D., *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2008*. Národní ústav odborného vzdělávání, Praha. 2008., 67s.

Internetové zdroje:

1. BAREŠOVÁ, Andrea., Uplatnění absolventů VOŠIS na trhu práce:[online] C2002, 21.5. 2002 Dostupný WWW <http://toy.sks.cz/vyuka/kraje/praha/baresova/soksem.htm>
2. Úlovcová, H., et.al *Uplatnění absolventů škol na trhu práce 2006*[online] c 25.6.2007,2007 Dostupný na WWW.http://kariera.ihned.cz/c4-10052830-21482010-q00000_d-uplatneni-absolventu-skol-na-trhu-prace-2006
3. <http://portal.mpsv.cz>
4. *IPS aktual – prosinec 2007 Strádal konsult,*
5. *IPS aktual – prosinec 2008 Strádal konsult,*
5. <http://moodlinka.ped.muni.cz/course/view.php?id=632>

