



Vysoká škola ekonomická v Praze

Fakulta managementu v Jindřichově Hradci

Diplomová práce

Monika Vachtová

2007

Vysoká škola ekonomická v Praze

Fakulta managementu

Jindřichův Hradec

D i p l o m o v á p r á c e

Monika Vachtová

2007



Vysoká škola ekonomická v Praze

Fakulta managementu v Jindřichově Hradci

Katedra veřejného sektoru

Absolventi na trhu práce na Písecku

Vypracovala:

Monika Vachtová

Vedoucí diplomové práce:

Mgr. Jaroslava Sedláková, Ph.D.

Písek, duben 2007

Prohlášení

Prohlašuji, že diplomovou práci na téma

»Absolventi na trhu práce na Písecku«

jsem vypracovala samostatně.

Použitou literaturu a podkladové materiály

uvádím v příloženém seznamu literatury.

Písek, duben 2007

podpis studenta

Anotace

Absolventi na trhu práce na Písecku

Cílem práce je analyzovat problémy absolventů na trhu práce v regionu Písecka, popsat současně využívané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti pro tuto cílovou skupinu. Identifikovat bariéry uplatnění a navrhnout možná řešení nezaměstnanosti absolventů v tomto regionu.

duben 2007

Poděkování

Za cenné rady, náměty a inspiraci

bych chtěla poděkovat

Mgr. Jaroslavě Sedlákové, Ph.D.

z Vysoké školy ekonomické v Praze,

Fakulty managementu v Jindřichově Hradci.

Dále bych chtěla poděkovat

pracovníkům Úřadu práce v Písku

za ochotnou pomoc a poskytnutí potřebných informací.

Osnova

Úvod	1
1. Nezaměstnanost	3
1.1. Typy nezaměstnanosti	4
2. Trh práce.....	6
3. Poptávka a nabídka na trhu vzdělání	7
4. Politika zaměstnanosti	9
4.1. Pasivní politika zaměstnanosti.....	9
4.2. Aktivní politika zaměstnanosti	10
4.2.1. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	11
5. Orgány působící v oblasti zaměstnanosti	12
6. Absolvent.....	14
6.1. Podpora v nezaměstnanosti.....	15
6.2. Měření nezaměstnanosti absolventů	16
6.3. Výhody a nevýhody uplatnění absolventů	18
6.3.1. Nevýhody absolventů	18
6.3.2. Přednosti absolventů	19
6.4. Příčiny nezaměstnanosti absolventů	20
6.5. Schopnosti, dovednosti a znalosti absolventů	21
6.6. Způsoby hledání zaměstnání	23
6.7. Možnosti získání praxe	29
6.7.1. Odborné stáže ve firmě	29
6.7.2. Trainee program	31
6.7.3. Vzdělávací programy pro absolventy vysokých škol	32
6.7.4. Stínování manažera	33
6.7.5. Zahraniční praxe	34
6.8. Zvýšená péče úřadů práce o absolventy	36
7. Charakteristika regionu Písecka	40
8. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	44
8.1. Rekvalifikace	45
8.2. Společensky účelná pracovní místa	47
8.3. Individuální akční plán	50

8.4.	Zařazení do projektů nabízených ÚP	52
8.5.	Job klub.....	56
9.	<i>Problémy absolventů a bariéry jejich uplatnění na trhu práce na Písecku</i>	58
9.1.	Analýza podle pohlaví absolventů.....	67
9.2.	Analýza podle věku absolventů	68
9.3.	Analýza podle nejvyššího ukončeného vzdělání absolventů	69
9.4.	Analýza podle délky evidence absolventa na úřadu práce	71
9.5.	Závěry z dotazníků absolventů	73
9.6.	Analýza podle sféry působení firmy	83
9.7.	Analýza podle počtu zaměstnanců.....	84
9.8.	Závěry z dotazníků organizací.....	85
9.9.	Souhrnná analýza z dotazníkového šetření	86
10.	<i>Analýza nezaměstnanosti absolventů na Písecku</i>	88
11.	<i>Návrhy na řešení nezaměstnanosti absolventů na Písecku</i>	93
	<i>Závěr</i>	97
	<i>Seznam použitých zkratk</i>	99
	<i>Seznam literatury a zdrojů</i>	100
	<i>Seznam příloh</i>	104

Úvod

Téma diplomové práce Absolventi na trhu práce na Písecku jsem si vybrala především z důvodu jeho aktuálnosti. S danou problematikou se v životě setká snad každý. Absolventi škol jsou jednou z rizikových skupin, které musí pracovníci úřadu práce věnovat zvýšenou pozornost. Problémy absolventů je nutno se neustále zabývat a provádět opatření, aby jejich uplatnitelnost na trhu práce byla co největší a nejsnazší. Se vstupem České republiky do EU se možnosti absolventů poněkud rozšířily, ovšem i požadavky na ně kladené. Přestože absolventi nemají praxi a dostatek pracovních zkušeností, mohou zaměstnavatelům nabídnout aktuální odborné znalosti, schopnost učit se, snáze pracovat s výpočetní technikou a zvládnout cizí jazyk. V současné době se v České republice ve větší míře rozrůstají firmy se zahraniční účastí, které mají velký zájem právě o absolventy.

Nabídka a poptávka na trhu práce je určena volnými pracovními místy, kvalifikačními potřebami zaměstnavatelů a kvalifikačními předpoklady pracovní síly. Je důležité, aby uchazeči o studium a zejména poté absolventi měli dostatek aktuálních informací o možnostech zaměstnání ve vybraném oboru.

Absolventy se v naší zemi zabývá celá řada institucí a osob, především pracovníci úřadů práce, MŠMT, MPSV, personální agentury, učitelé, vedení středních a vysokých škol, jakož i pracovníci odborných ústavů.

Přechod ze vzdělávacího systému do pracovního procesu hraje v životě významnou úlohu. Případný úspěch či neúspěch při začleňování do světa práce může i do budoucna poznamenat kvalitu života každého jedince.

Myslím si, že stát, škola a pracovní úřady udělaly v posledních letech pro absolventy velký kus práce. Stát např. změnil systém pobírání podpory v nezaměstnanosti, což nutí absolventy k hledání zaměstnání. Školy se např. snaží modernizovat svoji technickou vybavenost, ve větší míře spolupracovat s úřadem práce, příp. zaměstnavateli. A co se týká úřadu práce, ten především nabízí rok od roku větší množství projektů ke zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce, do kterých se mohou absolventi také zapojit. A pokud se vrátím opět k funkci státu, musím zde konstatovat, že některé tyto projekty jsou spolufinancovány i Státním fondem ČR. Toto vše a mnoho dalšího vede ke snižování míry nezaměstnanosti absolventů.

V ČR se rozlišuje u absolventů vzdělání základní, střední, úplné střední, vyšší a vysokoškolské. V této diplomové práci se zaměřím na absolventy se všemi stupni dosaženého vzdělání.

Diplomovou práci jsem rozdělila na teoretickou a praktickou část. V teoretické části jsem objasnila některé pojmy, které bezprostředně souvisí s problematikou trhu práce, nezaměstnaností a politikou zaměstnanosti. Dále jsem vymezila orgány a jejich působnost, které se touto problematikou zabývají. Poslední kapitola teoretické části je zaměřena na absolventy. Zde jsem se věnovala např. podpoře v nezaměstnanosti, měření nezaměstnanosti absolventů, přednostem, nevýhodám u absolventů a příčinám nezaměstnanosti absolventů. Dále jsem popsala klíčové kompetence absolventů, jakým způsobem si absolventi mohou najít zaměstnání a možnosti získání praxe. Praktickou část jsem uvedla charakteristikou okresu Písek, dále jsem popsala nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které nabízí Úřad práce v Písku absolventům. V další kapitole jsem zjišťovala, jaké jsou problémy absolventů a bariéry jejich uplatnění na trhu práce na Písecku, poté jsem zpracovala analýzu nezaměstnanosti absolventů v okrese Písek. V poslední části jsem navrhla některá řešení, která by mohla napomoci ke snížení či eliminaci problému nezaměstnanosti absolventů v tomto okrese.

Cílem této diplomové práce je analyzovat problémy absolventů na trhu práce v regionu Písecka, popsat současně využívané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti pro tuto cílovou skupinu, identifikovat bariéry uplatnění a nalézt možná řešení nezaměstnanosti absolventů v tomto regionu.

Při zpracování diplomové práce jsem čerpala především z odborné literatury, zákonů týkajících se zaměstnanosti, z aktuálních článků odborného tisku, z internetových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, z výzkumných zpráv o absolventech Národního ústavu odborného vzdělávání a dalších zdrojů, které jsou uvedeny na konci této práce (Seznam literatury a zdrojů). Dále jsem čerpala z informací poskytnutých pracovníky Úřadu práce v Písku. Tyto informace jsem shromažďovala především v průběhu vykonávané praxe na tomto pracovním úřadě v rámci předmětu praxe ve veřejném sektoru. Měla jsem možnost seznámit se s chodem této organizace a poznat náplň činností některých oddělení. Dále jsem se mohla účastnit i Job klubu pořádaného úřadem práce. Velmi jsem ocenila vstřícnost ze strany pracovníků tohoto úřadu.

Při zpracování této práce jsem využila srovnávací analýzy, dotazníkové šetření, rozhovory se zaměstnanci úřadu práce. V rámci vykonávané praxe na úřadu práce jsem měla možnost zúčastnit se konzultací zprostředkovatelky práce s absolventy formou pozorování. Celou diplomovou práci jsem doplnila grafy a tabulkami, které slouží především k lepší přehlednosti.

1. Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je mikroekonomický a rovněž makroekonomický problém. V moderní ekonomii je jí věnována zvýšená pozornost. Je to jedno z prioritních témat, na které se orientuje hospodářská politika, a to svědčí o jejím významu.

Problematika nezaměstnanosti, její existence a příčiny patří po dlouhá desetiletí ke sledovaným problémům. Nezaměstnanost představuje v historii i v současnosti jeden z nejsledovanějších jevů tržního hospodářství. Údaje o nezaměstnanosti mají velký společenský a politický význam.

V ČR není měření nezaměstnanosti zcela přesné. Nezaměstnanost je sledována na základě údajů poskytovaných úřady práce. Údaje jsou publikovány s měsíční frekvencí. Ne každý, kdo je nezaměstnaný, musí být evidován na úřadu práce. Český statistický úřad provádí se čtvrtletní periodicitou výběrové šetření pracovních sil, v jehož rámci zjišťuje také údaje o nezaměstnanosti. Výsledky těchto způsobů měření nezaměstnanosti v ČR jsou navzájem mírně odlišné a pravděpodobně se odchylují také od skutečné míry nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost se dá vyjádřit absolutně jako počet osob nebo relativně jako míra nezaměstnanosti.

Ukazatel míry nezaměstnanosti vypočteme následovně: ¹

$$n = \frac{N}{L} \cdot 100(\%)$$

kde:

n – míra nezaměstnanosti,

N – počet nezaměstnaných,

L – celkový počet práceschopných, kteří pracují nebo se ucházejí o místo, tzn. ekonomicky aktivní obyvatelstvo.“

Kromě obecné (nespecifické) míry nezaměstnanosti se zjišťují také některé specifické míry nezaměstnanosti, popisující nezaměstnanost podle věkové nebo jiné struktury obyvatelstva.

¹ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002, str. 65.

V případě nezaměstnanosti nejde jen o její výši, ale také délku jejího trvání a její příčiny. Nezaměstnanost je spojena s existencí trhu, konkrétně trhu práce. Představuje důsledek a současně projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce.

Hlavní příčiny nezaměstnanosti vidí nezaměstnaní, kterým se nedaří najít pracovní uplatnění, převážně ve vnějších příčinách. Těmi jsou např. nepříznivá ekonomická situace, neschopnost vlády vytvořit pracovní místa, soukromý sektor neposkytuje dostatek pracovních příležitostí nebo dochází k úmyslné redukci pracovních míst.

Podle Mezinárodní organizace práce jsou v ČR za nezaměstnané považovány všechny osoby, které dosáhly 15 let a více a v daném období souběžně splňovaly tři podmínky. Podmínky znějí: nebyly zaměstnané, aktivně hledaly práci a byly připraveny k nástupu do práce. Pokud není splněna alespoň jedna ze tří výše uvedených podmínek, pak je osoba buď zaměstnána, nebo je ekonomicky neaktivní.

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo (neboli osoby mimo pracovní sílu) jsou osoby, které nejsou zaměstnány a nejsou ekonomicky aktivní, např. děti předškolního věku, starobní důchodci, osoby dlouhodobě nemocné nebo invalidní apod.

Nezaměstnaní spolu se zaměstnanými tvoří **ekonomicky aktivní obyvatelstvo** tzv. pracovní sílu země.

1.1. Typy nezaměstnanosti ²

Rozlišujeme zpravidla tři hlavní typy nezaměstnanosti. Každý typ představuje pro makroekonomickou politiku odlišný problém a úzce souvisí s hlavními příčinami nezaměstnanosti.

Frikční nezaměstnanost

Je někdy označována jako normální nezaměstnanost. Tato nezaměstnanost vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi místy či pracovními příležitostmi. Do této skupiny patří i ti, kteří dobrovolně opustili pracovní místo, a hledají jinou zpravidla lépe placenou práci. Lidé opouštějí místo i z důvodu stěhování a hledají pracovní příležitost v novém bydlišti. Do této skupiny je možno zařadit i ty, kteří hledají první zaměstnání – absolventi škol. Z výše uvedených důvodů však také vznikají nová pracovní místa. Roli zde hraje

² LIŠKA V. a kol. *Makroekonomie*. Praha: Professional Publishing, 2002, str. 392-394.

NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: VŠE, 2002, str. 57-58.

i nedostatečná informovanost osob hledajících práci o nabídce volných pracovních míst. Jedná se o nezaměstnanost krátkodobou, dobrovolnou. Tato nezaměstnanost je v podstatě nevyhnutelná a odstranit ji by bylo možné jen tak, že by každý uchazeč o zaměstnání byl přinucen přijmout první nabízené místo. U této nezaměstnanosti se předpokládá, že jak profesní orientace, tak regionální rozmístění je na straně poptávky a nabídky v souladu. Určitá frikční nezaměstnanost je i žádoucí, neboť to, že si lidé najdou zaměstnání, ve kterém budou spokojeni, zvýší jejich produktivitu a tím i produktivitu celé ekonomiky.

Strukturální nezaměstnanost

O strukturální nezaměstnanosti můžeme hovořit tehdy, je-li nezaměstnanost způsobená tím, že nabídka práce nemá použití v důsledku její nízké adaptability na strukturu pracovních míst. Postihuje některá odvětví či výroby a je vyvolána nedostatečnou (klesající) poptávkou po určité produkci statků. Důsledkem je klesající poptávka po práci v odvětví produkujícím výše uvedené statky a útlum těchto výrob. Přestože v ekonomice může být počet těch, kteří práci hledají, shodný s počtem volných míst, znamená strukturální nezaměstnanost nerovnováhu regionálních trhů práce. Může být podmíněna existencí bariér v pohybu pracovní síly a je hlavním faktorem ovlivňujícím regionální rozdíly míry nezaměstnanosti na trhu práce.

Frikční a strukturální nezaměstnanost se vyznačují tím, že počet volných míst na trhu práce je vyšší než počet nezaměstnaných. Strukturální nezaměstnanost trvá obvykle déle než frikční, protože získat nové pracovní místo v tomto případě vyžaduje rekvalifikaci nebo změnu bydliště. Tato nezaměstnanost se stává jistým společenským problémem právě proto, že je déletrvající. Je však jevem flexibilní ekonomiky, ve které dochází ke strukturálním změnám. Obtíže, vyvolané strukturální nezaměstnaností, může vláda zmírnit např. podporou rekvalifikačních programů.

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost souvisí s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky. V období hospodářských poklesů tato nezaměstnanost narůstá, naopak při růstu výkonnosti ekonomiky je potlačována. Tento typ nezaměstnanosti bývá nazýván také nezaměstnaností z nedostatečné poptávky. V této situaci je počet lidí, hledajících práci, vyšší než počet volných míst. Snížení tohoto typu nezaměstnanosti je jedním z hlavních cílů makroekonomické politiky.

Z výše uvedených důvodů je zřejmé, že nezaměstnanost nelze zcela eliminovat. Je možné pouze zajistit, aby lidé, hledající práci, ji našli co nejrychleji.

2. Trh práce

Trh práce má určité znaky podobné trhu statků a služeb. Je specifický především tím, že se na něm poptává a nabízí lidská pracovní síla, která je neoddělitelná od svého nositele.

Trh práce je místo, kde se setkávají poptávka po práci a nabídka práce (kde se zaměstnavatel a potenciální zaměstnanec vzájemně nacházejí a kde se dohadují na mzdě, pracovní době atd.). Rovnováha na trhu práce je však provázána existencí nezaměstnanosti. Trh práce je v určitých směrech komplikovanější než trh běžných statků a služeb. Je to dáno tím, že zákonitosti na trhu práce jsou ovlivňovány nejen smluvními stranami, ale především státem, odbory a právními předpisy.

Výsledkem jednání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci na pracovním trhu je rozmístění lidí do různých zaměstnání, firem, odvětví a regionů za různé mzdy. Toto rozmístění slouží nejen k uspokojení osobních potřeb jednotlivců, ale i potřebám společnosti. Prostřednictvím trhu práce je rozmístován nejvýznamnější z národních zdrojů – práce.

Ve společnosti zaujímá práce vysoké místo v žebříčku hodnot, často souvisí s vnímáním společenského postavení, se seberealizací, s finančním zajištěním rodiny.

Nabídkou práce se rozumí počet pracovníků, které má ekonomika k dispozici nebo počet hodin odpracovaných při výdělečné činnosti. Nabídka práce je podmínkou bohatství společnosti a životní úrovně jednotlivců.³

Poptávka po práci je poptávkou odvozenou. Závisí na poptávce spotřebitelů po finálních statcích, které se pomocí práce vyrábějí.⁴

³ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: VŠE, 1999, str. 8.

⁴ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: VŠE, 1999, str. 9.

3. Poptávka a nabídka na trhu vzdělání

Nároky trhu práce se mění a vyžadují, aby školy připravovaly a prováděly vzdělávací programy orientované na rozvoj klíčových dovedností, podporujících především zaměstnatelnost a flexibilitu absolventů. V současné době konkurence mezi školami roste, a to nejen o žáka, ale i o kvalifikované učitele. Soutěží se také o prostředky z veřejných i neveřejných zdrojů. Ve školách se zvětšuje sortiment studijních nabídek, vzdělávání se vstupem do EU stalo globálnější.

Škola představuje jednu ze složek na trhu vzdělání. Nabízí zprostředkování klíčových kompetencí např. k učení, k řešení problémů, komunikativní, sociální a personální, občanské i pracovní. Na trhu vzdělání se prosazují pouze ti, kteří v souladu s poptávkou poskytují nejvýhodnější nabídku. Čím delší dobu trvají vztahy mezi poptávajícím a nabízejícím, tím jsou vazby efektivnější a pevnější.

Poptávajícími po vzdělání jsou:⁵

- **Žáci** – většina z nich v okamžiku realizace své poptávky není schopna samostatného rozhodnutí o budoucím vzdělání a není ani způsobilá k právním úkonům. Proto jsou současně přirozenými poptávajícími zákonní zástupci.

Dalšími subjekty, kteří mají ze školských služeb prospěch a přímo či nepřímo ovlivňují chod vzdělávací instituce jsou:

- **Stát** – jako garant povinné školní docházky. Vystupuje ze zákona jako poptávající a rovněž jako ten, kdo je kupuje z daňových výnosů. Má zájem o vzdělané občany, kteří své záležitosti řeší samostatně a odpovědně. Tito občané daněmi přispívají k zabezpečení funkcí státu. Svoji poptávku tedy realizují ministerstva, kraje a obce coby zřizovatelé škol a školských institucí.
- **Fyzické a právnické osoby** - zřizovatelé dalších vzdělávacích institucí zaujímají významné místo hlavně v utváření odborného školství.
- **Budoucí zaměstnavatelé** - očekávají určité absolventské standardy. Mají zájem na kompetencích, jež odpovídají aktuálním potřebám trhu práce.

Na trhu vzdělání se uplatňuje tzv. systémový nákup. Každý prvek vzdělávací soustavy má své pevné místo v systému, doplňuje jej, rozšiřuje, může být inovován či alternativně nahrazen. Tento systém zaručuje navazujícím typům škol, že absolvováním určité třídy,

⁵ CELER Č. *Nebojme se marketingu*. Učitelské noviny, číslo 9, rok vydání 2006.

či závěrečné zkoušky dosáhl žák jisté úrovně, na kterou lze bez problémů navázat. Budoucí zaměstnavatelé v takové soustavě mohou počítat s tím, že absolventi určité etapy vzdělávání mají odpovídající vědomosti, dovednosti a návyky.

Školní vzdělání je službou, kdy výsledky vzdělávání se projeví teprve až po několika letech či dokonce desetiletích. Kvalitu školy, ani její pedagogické dispozice nelze před zahájením školní docházky přímo ověřit. Ti, kteří uvažují o určitém typu školy či o konkrétní škole, nacházejí pro svá hodnocení výběru poměrně málo podkladů. Rozhodují tak vlastní zkušenosti, zkušenosti zákonných zástupců, názory příbuzných a známých.

Vzdělávací systém výrazným způsobem determinuje počáteční kvalitu nastupující pracovní síly. Ta spočívá jednak ve vybavenosti absolventů potřebnými znalostmi, schopnostmi a dovednostmi, jednak v připravenosti mladých lidí plnohodnotně se začlenit do pracovního procesu a dále se vzdělávat. Vzdělávací systém tak působí jako významný faktor předurčující budoucí zaměstnatelnost absolventů škol.

Nové požadavky na kvalifikace ze strany trhu práce vedly v minulých patnácti letech ke změnám v odborném vzdělávání. To se projevovalo především v postupně inovovaných nebo nově vytvářených vzdělávacích programech. Výrazný vliv na uplatnění absolventů na trhu práce má to, jak školský systém respektuje tyto požadavky.

Nezaměstnanost ovlivňuje mnohem více než charakteristiky vzdělávacího systému celkové ekonomické a sociální prostředí ve společnosti. Politika zaměstnanosti musí proto obsahovat řadu podpůrných opatření usnadňující přechod mládeže do praxe.

4. Politika zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti považujeme za součást hospodářské politiky vlády. Slouží jako nástroj vyrovnání nerovnováhy na trhu práce. Hlavní úlohou státní politiky zaměstnanosti je dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle. Dalším důležitým úkolem je produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Státní politika zaměstnanosti by měla zajišťovat nebo se podílet na:⁶

- přípravě pracovní síly, schopné se přizpůsobit potřebám trhu práce,
- rozvoji infrastruktury trhu práce, zabezpečující zprostředkovatelské, informační a rekvalifikační služby,
- vytváření podmínek pro územní mobilitu pracovních sil,
- zajištění sociálně přijatelných podmínek pro občany, kteří se dočasně stali nezaměstnanými, aby nebyli definitivně vyřazeni z trhu práce.

Politika zaměstnanosti se dělí na 2 složky, a to na pasivní a aktivní.

4.1. Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti se podílí na vytváření sociálně přijatelných podmínek pro občany dočasně nezaměstnané. Jde především o vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Zahrnuje také stimulaci předčasného odchodu do důchodu, případně stimulaci nižší zaměstnanosti žen.

⁶ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: VŠE, 1999, str. 27.

4.2. Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Její obsah je možno charakterizovat jako účelné působení pomocí specifických programů na vývoj trhu práce s cílem vytvářet stabilní pracovní místa pro obtížně umísitelné skupiny uchazečů o zaměstnání. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Tyto úřady spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

„Aktivní politika zaměstnanosti:“⁷

- *podporuje sociální průchodnost ekonomické reformy,*
- *podporuje sociálně ekonomický rozvoj v regionech,*
- *snižuje finanční náročnost státního rozpočtu na pasivní politiku,*
- *zabezpečuje informační a zprostředkovatelské služby,*
- *obsahuje kvalifikační a rekvalifikační programy,*
- *pomáhá rizikovým skupinám obyvatelstva a snaží se odstraňovat bariéry,*
- *vytváří podmínky pro územní mobilitu pracovních sil,*
- *poskytuje finanční podporu a poradenskou činnost začínajícím podnikatelům, podporuje malé a střední podnikání,*
- *nabízí možnost veřejně prospěšných prací a společensky účelných pracovních míst,*
- *poskytuje příležitost sebezaměstnání.“*

Aktivní politika zaměstnanosti je náročná na finanční prostředky i na organizační podmínky. Výsledky této politiky je možné zkoumat podle různých kritérií. Zkoumá se nejen snížení či zvýšení nezaměstnanosti, ale i změna struktury této nezaměstnanosti. Za nejvýznamnější výsledek se považuje snížení nezaměstnaných z řad nejohroženější skupiny obyvatel.

Politika zaměstnanosti jsou opatření, která upravují konkrétní situaci na trhu práce a jsou vyhlašována vládou.

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem. Tyto prostředky lze rovněž využít na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti.

⁷ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: VŠE, 1999, str. 30.

4.2.1. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. jsou nástroji, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, zejména:

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) překlenovací příspěvek,
- f) příspěvek na dopravu zaměstnanců,
- g) příspěvek na zapracování,
- h) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.⁸

V této práci se budu zabývat pouze nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, které poskytuje úřad práce absolventům viz kapitola 6.7. Zvýšená péče úřadu práce o absolventy a kapitola 8 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti můžeme také rozdělit na nástroje, které jsou určeny pro zaměstnavatele zaměstnávající absolventy nebo přímo pro uchazeče o zaměstnání (absolventy).

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti **pro zaměstnavatele** zaměstnávající absolventy patří především:

- zřízení společensky účelného pracovního místa,
- příspěvek na zapracování,
- rekvalifikace zaměstnanců.

K nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti **pro uchazeče o zaměstnání** (absolventy) patří:

- zřízení společensky účelného pracovního místa osobou, která začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost,
- překlenovací příspěvek,
- rekvalifikace.

⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 104 [online]. Dostupné z <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>>.

5. Orgány působící v oblasti zaměstnanosti

„Státní politiku zaměstnanosti v ČR zabezpečují: ⁹

- *Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV),*
- *územní orgány práce, tj. úřady práce.*“

Do působnosti MPSV v oblasti zaměstnanosti patří:¹⁰

- soustavně sledovat a vyhodnocovat situaci na trhu práce,
- zpracovávat koncepce státní politiky zaměstnanosti,
- připravovat programy opatření při dalším uplatnění zaměstnanců,
- podporovat zřizování společensky účelných pracovních míst a vytvářet veřejně prospěšné práce, zpracovávat státní rekvalifikační programy,
- spravovat prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti,
- vykonávat kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti,
- udělovat a odnímat povolení právnickým nebo fyzickým osobám k výkonu zprostředkování zaměstnání za úhradu,
- řídit úřady práce, atd.

Působnost úřadů práce:¹¹

- sledují a hodnotí stav na trhu práce,
- informují občany a zaměstnavatele,
- zprostředkovávají vhodné zaměstnání,
- poskytují občanům poradenské služby,
- vedou evidenci uchazečů o zaměstnání,
- rozhodují o vyřazení z evidence, stanovují nároky a výši hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání,
- organizují rekvalifikaci, podporují zřizování nových pracovních míst,
- vydávají a odnímají povolení k zaměstnávání cizincům,
- spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce,

⁹ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: VŠE, 1999, str. 29.

¹⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 6 [online]. Dostupné z <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast1.aspx>.

¹¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 8 [online]. Dostupné z <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast1.aspx>.

- kontrolují dodržování závazných právních předpisů o zaměstnanosti,
- hospodaří s finančními prostředky, atd.

Úřady práce jsou územní orgány státní správy na úseku zaměstnanosti. Mají právní subjektivitu. Jejich sídla a územní obvody jsou totožné se sídly a územními obvody dřívějších okresních úřadů. Ředitele úřadu práce jmenuje a odvolává ministr práce a sociálních věcí. Úřady práce poskytují občanům a zaměstnavatelům služby související se zaměstnaností. Služby nejsou orientovány pouze na uchazeče o zaměstnání, případně na zájemce o zaměstnání, tj. těch, kteří o změně zaměstnání teprve uvažují, ale také na ty, kteří volí svou profesní dráhu, tedy nejmladší generace. Důležitým partnerem úřadů práce jsou rovněž zaměstnavatelé.

Úřady práce zprostředkovávají zaměstnání bezplatně na celém území ČR a ve své činnosti dodržují zásadu rovných příležitostí při zprostředkování zaměstnání pro všechny občany. Úplné a podrobné informace o službách poskytovaných úřady práce obdrží občan na každém úřadu práce.

6. Absolvent

Absolvováním školy - složením maturity, získáním výučního listu, absolutoriem či promocií se mladý člověk dostává na trh práce. Ochrannou ruku státu však pocítí jen v okamžiku, kdy se запиše do evidence úřadu práce coby nezaměstnaný.

Absolventi škol patří na trhu práce mezi skupiny nejvíce ohrožené nezaměstnaností. Této skupině je třeba věnovat zvýšenou pozornost a péči. Etapa přechodu ze vzdělávacího systému do pracovní sféry sehrává v životě každého jedince významnou úlohu. Případný neúspěch při začleňování do světa práce může i do budoucna negativně poznamenat kvalitu jeho života.

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který je účinný od 1. října 2004, nahradil dvě právní úpravy, a to zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti a zákon č. 9/1991 Sb. o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti. Mezi hlavní principy této právní úpravy patří mj. zpřísnění podmínek pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti a zavedení nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. To vše přispívá k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti a k prohloubení individuálního přístupu k uchazeči o zaměstnání. V uvedeném zákoně je pojem absolvent nově definován. **Původně** (podle zákoníku práce) se jednalo o uchazeče o zaměstnání, jejichž celková doba zaměstnání v pracovním nebo podobném poměru nedosáhla po úspěšném ukončení studia dvou let. To znamená, že mezi absolventy – uchazeče o zaměstnání nebyli zahrnováni pouze absolventi do dvou let po ukončení studia, ale i mnoho dalších, kteří absolvovali před více lety, dokud se jim nepodařilo odpracovat dva roky. Tato definice zkreslovala údaje o nezaměstnanosti absolventů. **Nové pojetí** rozšiřuje tuto kategorii osob vyžadujících zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání na mladé lidi do 25 let věku a absolventy vysokých škol do dvou let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku.

Absolventy se zabývají především pracovníci úřadů práce, MŠMT, MPSV, personální agentury, učitelé, vedení středních a vysokých škol, jakož i pracovníci odborných ústavů. Mezi ty patří zejména Ústav pro informace ve vzdělání, Národní ústav odborného vzdělávání, Centrum pro studium vysokého školství a Výzkumný ústav odborného vzdělávání.

Statut studenta trvá do 31. srpna toho roku, kdy student ukončil střední či vyšší odbornou školu, a to formou denního studia. U vysokoškoláků končí dnem složení státních zkoušek. Zaopatření jsou ještě následující měsíc po měsíci, ve kterém složili státní závěrečné zkoušky. To znamená zdravotní i sociální pojištění hrazené státem a pobírání přídatků na dítě, pokud na ně je nárok.

6.1. Podpora v nezaměstnanosti

Jedním z dalších ustanovení zákona o zaměstnanosti č.435/2004 Sb. je **změna v přiznávání podpory v nezaměstnanosti absolventům škol**. Podpora může být přiznána pouze uchazečům o zaměstnání, kteří v posledních třech letech vykonávali zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost alespoň 12 měsíců. To znamená, že absolventi ztratili automatický nárok na podporu v nezaměstnanosti, ale do doby zaměstnání se jim započítávají veškeré brigády během studia, které zakládaly účast na sociálním pojištění (pracovní poměry, dohody o pracovní činnosti,...).

Novela zákona o zaměstnanosti od 1.1.2006 zařazuje do zákona mezi náhradní doby zaměstnání dobu soustavné přípravy na budoucí povolání v délce šesti měsíců – dobu studia. Požadovaná doba pro získání podpory v nezaměstnanosti je tedy dvanáct měsíců - šest měsíců studia se do této doby započte a šest měsíců musí absolvent setrvat v pracovním vztahu. Těchto šest měsíců nemusí být odpracováno v celku, ale třeba na brigádě. Podmínkou je, aby zaměstnavatel za absolventa po tu dobu odváděl sociální pojištění.

Přísnější podmínky na vyplácení podpory zavedlo Ministerstvo práce a sociálních věcí z několika důvodů. Hlavně proto, že absolventi jsou rizikovou skupinou na trhu práce, neboť jim nejvíce hrozí dlouhodobá nezaměstnanost.

Mnohým zákonem dotčeným absolventům škol se peníze, o které přijdou na podporu, obratem vrátí na sociálních dávkách. Značná část absolventů škol, kteří nesplňují podmínku odpracovaného roku, obvykle **pobírají i různé sociální dávky** proto, aby se nedostali pod hranici životního minima. V případě, že tedy absolvent nemá na podporu nárok, může požádat příslušný odbor sociálních věcí o sociální dávky, jejichž výše či přiznání závisí mimo jiné na tom, zda absolvent vede samostatnou domácnost. Přiznání dávek na rozdíl od „automatické podpory“ ze zákona podléhá přísným kritériím, které například nutí jedince k hledání práce. Proto absolventi vzhledem k těmto podmínkám si neprodlužují uměle prázdniny a snaží se najít práci.

Podle zákona o zaměstnanosti se musí žádat zvlášť o zprostředkování zaměstnání a zvlášť o podporu v nezaměstnanosti.

Zákon o zaměstnanosti upřesňuje a zpřísňuje postupy a podmínky při zprostředkování zaměstnání úřady práce, zejména podmínky pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Důvodem je především více motivovat uchazeče o zaměstnání, aby spolupracovali s úřadem práce během doby, kdy jsou vedeni v evidenci.

6.2. Měření nezaměstnanosti absolventů¹²

Nejčastěji prezentovanými ukazateli nezaměstnanosti absolventů škol jsou absolutní počty uchazečů o zaměstnání a míra nezaměstnanosti. Oba ukazatele jsou důležité, i když v některých případech jsou uváděny absolutní počty uchazečů bez ohledu na množství absolventů, kteří se v odpovídajícím druhu přípravy či oboru připravují. To vede k tomu, že jsou jako problémové označovány ty skupiny oborů, ve kterých se připravují největší počty absolventů a kde jsou proto i vysoké počty nezaměstnaných. Objektivní posouzení nezaměstnanosti absolventů by proto mělo především vycházet z hodnoty míry nezaměstnanosti absolventů.

Míra nezaměstnanosti absolventů je dána poměrem počtu nezaměstnaných absolventů konkrétního druhu přípravy či skupiny oborů k celkovému počtu absolventů v daném druhu přípravy či v dané skupině oborů. Hodnota míry nezaměstnanosti tedy vyjadřuje, kolik procent absolventů dané skupiny oborů zůstane bez zaměstnání. Míra nezaměstnanosti absolventů závisí na ekonomické situaci ve státě, na růstu hrubého domácího produktu. Postavení absolventů vstupujících na trh práce závisí i na konkrétní regionální situaci, například přítomnosti zahraničních investorů nebo rozvoji odvětví v regionu. Situace absolventů jednotlivých studijních oborů je ovlivněna i školskou sférou, strukturou vzdělávací nabídky v regionu a tím, zda školy pružně přizpůsobují studijní nabídku potřebám místního trhu práce.

Nezaměstnanost mladých lidí vypovídá o tom, jak absolventi nacházejí uplatnění na pracovním trhu po ukončení vzdělání. Míra nezaměstnanosti mladých je odvozena od celkové nezaměstnanosti. Platí, že na pracovních trzích, kde je celková nezaměstnanost nízká, nacházejí mladí lidé zaměstnání snáze, než tam, kde je celková nezaměstnanost vysoká. Absolventům, kteří mají méně zkušeností, zapracování zpravidla trvá déle, získávají nová

¹² Festová J., Vojtěch J.: *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním* – 2006. Praha, NÚOV 2006 [online]. Dostupné z

<http://www.nuov.cz/public/File/vzdelavani_a_trh_prace/nezamestnanost_absolventu_skol/Nezam2004.pdf>.

Festová J., Vojtěch J.: *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním* – 2005. Praha, NÚOV 2005 [online]. Dostupné z <<http://www.nuov.cz/public/File/NZabspub05.pdf>>.

Festová, J.: *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním* – 2004. Praha, NÚOV 2004 [online]. Dostupné z <http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/NZabspub06.pdf>.

pracovní místa obtížněji. Nezaměstnanost absolventů je často krátkodobá a někdy i chtěná. Do evidence úřadů práce často vstupují absolventi škol, kteří neznají situaci na trhu práce, a většině z nich chvíli trvá, než si najdou nějaké uplatnění. Šance absolventa na získání zaměstnání závisí tedy mimo jiné na stupni vzdělání. Nezaměstnaností jsou méně ohroženi absolventi vyšších odborných škol a vysokých škol. Nejvíce jsou nezaměstnaností postiženi ti, kteří na trh práce vstupují se základním vzděláním, případně nedokončeným základním vzděláním. Platí pravidlo, že **čím vyšší vzdělání, tím nižší je míra nezaměstnanosti**. Tedy šance získat práci roste přímo úměrně se stupněm vzdělání. Dalším důležitým faktorem je vystudovaný obor či specializace. U absolventů středních škol je nezaměstnanost někdy spojena s tím, že nebyli přijati na vysokou školu a pokoušejí se o přijetí opakovaně.

Nejproblematictější skupinu na trhu práce tvoří mladiství do 18-ti let. Do této skupiny patří absolventi základních a speciálních základních škol, kteří se již dále na povolání nepřipravují, anebo tuto přípravu nedokončili. Hlavním problémem při jejich umisťování je nedostatečná kvalifikace a chybějící praxe.

Nezaměstnanost absolventů po absolvování školy lze nejlépe sledovat nejen ve vzdělanostní, ale i oborové struktuře na základě údajů z evidence uchazečů o zaměstnání, získávaných z databází jednotlivých úřadů práce, které zachycují stav ke konci dubna a září daného roku. Počty nezaměstnaných absolventů škol podle kategorií vzdělání a podle skupin oborů v dubnu a v září jsou významně ovlivněny cyklem školního roku. V dubnu bývají počty nezaměstnaných absolventů škol téměř nejnižší, skutečná minima jsou dosahována v květnu. Při sledování změn počtu nezaměstnaných absolventů jsou významnými veličinami meziroční změna, pokles od září do dubna příštího roku a růst od dubna do září téhož roku.

Pro sledování situace nezaměstnaných absolventů lze využívat i údajů, které zpracovává Český statistický úřad.

V současné době jsou sledovány tři ukazatele týkající se počtu nezaměstnaných absolventů:

1. „Absolventi – uchazeči o zaměstnání“ podle MPSV

Tento ukazatel vychází z pojmu absolvent podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

2. „Disponibilní“ nezaměstnaní absolventi

Počet disponibilních nezaměstnaných absolventů představuje počty „absolventů uchazečů o zaměstnání“ podle MPSV kromě absolventů, kteří nemohou ihned nastoupit do zaměstnání (tj. ve výkonu vazby, na mateřské dovolené apod.). Tyto počty jsou přesnější.

3. Nezaměstnaní „čerství“ absolventi

Nezaměstnaní, „čerství“ absolventi, mezi které patří pouze ti, kteří ukončili vzdělávání v období před termínem zjišťování, tj. při zjišťování v září jde o absolventy, kteří úspěšně ukončili školu v období od 1. května do 30. září roku zjišťování, v dubnu pak o absolventy, kteří úspěšně ukončili školu v období od 1. května předcházejícího roku do 30. dubna roku zjišťování. Údaje o nezaměstnanosti absolventů zahrnující absolventy posledního roku lze v současné době považovat za údaje nejvhodnější pro posuzování situace absolventů škol.

6.3. Výhody a nevýhody uplatnění absolventů¹³

Absolventi škol se po absolvování a složení závěrečných zkoušek dostávají na trh práce. Přes jejich odhodlání pracovat a budovat kariéru nejsou na hledání práce a na možnosti, jak práci hledat, mnohdy dostatečně připraveni.

6.3.1. Nevýhody absolventů

Vzhledem k chybějící praxi a nedostatečným pracovním návykům jsou absolventi mnohem více ohroženi nezaměstnaností než ostatní občané. Míra nezaměstnanosti absolventů je tedy vždy vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti. Odráží stav mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách, a to z hlediska regionálních rozdílů na trhu práce i z pohledu struktury profesní. Neúspěšnost při hledání pracovního místa na počátku pracovní kariéry může vést u mladého člověka ke ztrátě motivace a ke zvýšené tendenci k sociálně patologickým jevům.

Praxe a praktické znalosti jsou největším nedostatkem absolventa zejména střední školy. Praxe je většinou velmi krátká a často jde o praxi, která nesouvisí s budoucím směrem pracovního uplatnění a pracovní kariéry. Absolventi také potřebují delší dobu na zapracování a u některých se může objevit i nízká úroveň pracovní morálky, neschopnost přizpůsobit se firemní filozofii či proniknout do způsobu práce. Absolventi vysokých škol jsou v tomto ohledu pro trh práce připraveni poněkud lépe. Jejich pracovní zkušenosti jsou mnohem bohatší a často také v oblastech a oborech, ve kterých chtějí rozvíjet svou pracovní dráhu.

¹³ Absolvent a trh práce [online]. Dostupné z <<http://www.hledampraci.cz/absolventi-nabidka-prace-zamestnani.php>>.

Kaloušková, P.: *Potřeby zaměstnavatelů a připravenosti absolventů škol – šetření v terciární sféře*. Praha, NÚOV 2006 [online]. Dostupné z <http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publikace/Analyza%20potreb%20zamestnavatelu%202006.pdf>.

Mezi určité nevýhody absolventů můžeme zařadit i to, že někteří mají nereálné představy o výši mzdy, pracovní době či pracovním zařazení. Některé školy absolventům nedovedou předat informace o trhu práce, požadavcích na konkrétní profese a jak se chovat, když hledají práci.

6.3.2. Přednosti absolventů

Při hledání pracovního místa však mohou absolventi konkurovat jinými přednostmi, především aktuálními odbornými znalostmi, vyšší flexibilitou, schopností se učit, vstřebat nové poznatky, zpravidla lepší schopností pracovat s výpočetní technikou a zvládnout cizí jazyk. Absolventi škol jsou většinou velmi dobře teoreticky připraveni a vzděláni v odpovídajícím oboru studia, znají současné trendy, velmi dobře zacházejí s internetem a obecně s výpočetní technikou a moderními technologiemi. Jazyková příprava je většinou na lepší úrovni než u starší generace uchazečů o práci. Avšak i jazykové znalosti jsou značně rozdílné v počtu i v kvalitě jazyků, které absolvent zná.

Další výhodou absolventů na trhu práce může být jejich nezkušenost a neznalost určitých pracovních postupů. Jsou společnosti, které preferují nezkušené absolventy, kteří nemají žádné špatné pracovní návyky, a tak se velmi dobře přizpůsobí organizační kultuře i pracovním požadavkům zaměstnavatele. Ovšem na druhé straně mnozí zaměstnavatelé nemají zájem o lidi bez praxe a zkušeností. Uvědomují si, že by museli investovat do jejich rozvoje. Absolventi tak nemají možnost získat praxi a ocitají se v začarovaném kruhu.

Absolvent střední školy má mnohem méně konkrétní představy o směru svého budoucího pracovního uplatnění a pracovní kariéry než vysokoškolský absolvent. Dalším rozdílem je i způsob studia na obou typech škol. Studium na vysoké škole umožňuje mnohem větší časovou i regionální flexibilitu a získávání pracovních zkušeností je mnohem jednodušší nejen u českých zaměstnavatelů, ale i v zahraničí. Další výhodou vysokoškolského a univerzitního studia a tím i absolventů těchto škol je práce na projektech, diplomové nebo bakalářské práce. Tyto práce spojují teoretickou stránku a stránku praktickou zaměřenou již na konkrétní případy a jednotlivé firmy a zaměstnavatele. O čerstvé vysokoškoláky se již několik let zajímají i větší firmy, často se zahraniční účastí. Vycházejí ze zkušenosti, že se mladý člověk bez pracovních návyků lépe přizpůsobí firemní filozofii a prostředí. Firmy neváhají chybějící praxi absolventa dohnat pomocí speciálních školení. Investují, aby si vychovali zaměstnance „k obrazu svému“.

6.4. Příčiny nezaměstnanosti absolventů

Podle studie vypracované Národním ústavem odborného vzdělávání¹⁴ se příčiny nezaměstnanosti absolventů podle názoru pracovníků úřadů práce koncentrují do několika oblastí.

Celkově nejvíce uváděným důvodem velkého počtu neumístěných pracovníků je skutečnost, že v regionu existuje velmi málo zaměstnavatelů, kteří by měli o absolventy odpovídajících oborů zájem. V ČR scházejí silní investoři, zejména ze zahraničí, kteří jsou schopni vytvořit nové pracovní příležitosti. Druhým nejvýznamnějším důvodem je nedostatečná praxe. Třetím, již ale méně frekventovaným důvodem, je velké soustředění škol s výukou oborů v regionu a s tím spojené vysoké počty absolventů oborů. Dalšími důvody špatného umístění absolventů jsou, že nemají znalosti a dovednosti, které odpovídají potřebám zaměstnavatelů, atd.

Nezaměstnanost může být někdy i způsobena přímo absolventem, např. když z jeho subjektivního pohledu vnímá nabízený plat jako velmi nízký nebo nemá zájem pracovat ve vystudovaném oboru.

Absolventi škol jsou rizikovou skupinou uchazečů o zaměstnání, ale nelze je vnímat jako izolovanou skupinu, která existuje mimo reálný trh práce. Stát může absolventům usnadnit situaci podpůrnými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti. Avšak schopnost absolventů orientovat se na trhu práce, obstát v konkurenci s ostatními uchazeči, zůstává především na nich. Přestože zaměstnavatelé považují za největší problém uplatnitelnosti absolventů chybějící praxi, je stále většina z nich ochotna absolventy přijímat.

¹⁴ Vojtěch, J. – Trhlíková, J.: *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol – 2004*. Praha, NÚOV 2004 [online]. Dostupné z

<http://www.nuov.cz/public/File/vzdelavani_a_trh_prace/uplatneni_absolventu_skol/nazory_UP.pdf>.

Každoroční zprávu o situaci nezaměstnaných absolventů škol se snahou podávat co nejpřesnější informace o jejím stavu a vývoji již mnoho let pravidelně připravuje Národní ústav odborného vzdělávání. Pozornost je věnována především zachycení vývojových řad, možnosti srovnávání nových údajů s předchozími lety a porovnávání situace v jednotlivých kategoriích vzdělání.

6.5. Schopnosti, dovednosti a znalosti absolventů¹⁵

Se změnou ekonomické situace v naší zemi se mění i situace na trhu práce. Zaměstnatelnost souvisí se schopností najít si zaměstnání v různých situacích, podmínkách trhu práce a v různých etapách životního cyklu. Závisí nejenom na tom, jak vzdělání respektuje kvalifikační požadavky profesí, ale především na tom, zda absolventi získají vstupní kvalifikaci se širokým profilem uplatnění. Dále závisí na klíčových kompetencích, které jsou nezbytné pro uplatnění v jakémkoli zaměstnání a které jim umožní snadnější rekvalifikaci.

Pracovníci a uchazeči o zaměstnání v různé míře disponují kompetencemi, které lze rozdělit na profesní a klíčové. **Profesní kompetence** jsou úzce spjaté s konkrétní odborností a jejich zvládnutí umožňuje, případně usnadňuje výkon určitých profesí či povolání. **Klíčové** neboli přenositelné **kompetence** zahrnují schopnosti, dovednosti, postoje, názory a další charakteristiky osobnosti, které se jeví jako nezbytné pro zdárné uplatnění nejenom na trhu práce, ale i v běžném životě. Umožňují člověku jednak adekvátně a efektivně v různých životních situacích. Rovněž tvoří základ jak pro celoživotní učení, tak pro získání odborné kvalifikace. Jsou založeny nikoli pouze na vědomostech, ale především na aktivitách.

Hlavním výrobním faktorem se stávají na jedné straně znalosti, informace, učení a na druhé straně schopnosti lidí je získávat a využívat. Tento vývoj je doprovázen změnami v nárocích na kvalifikace a kompetence lidských zdrojů, na jejich schopnosti a dovednosti. Nová struktura práce vyžaduje lidi s více odbornostmi navzájem propojenými a se schopností týmové práce.

Během života se několikrát mění nejen zaměstnání, ale i obor nebo profese, a to vede ke změnám požadavků na odbornou přípravu i ke zvýšení důrazu na všeobecné vzdělávání. Jsou požadovány i určité **vlastnosti osobnosti**: individuální iniciativa a převzetí odpovědnosti, samostatnost i týmová spolupráce, schopnost vést a motivovat druhé i schopnost řešit problémy.

Důležitý je vhodný poměr všeobecného základu a odborných znalostí a dovedností, který významně ovlivňuje možnosti uplatnění absolventa na trhu práce. Širší všeobecný základ umožňuje absolventům pružněji reagovat na změny požadavků na trhu práce. Naopak

¹⁵ Kalousková, P.: *Potřeby zaměstnavatelů a připravenosti absolventů škol – šetření v terciární sféře*. Praha, NÚOV 2006 [online]. Dostupné z

<http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publikace/Analyza%20potreb%20zamestnavatelu%202006.pdf>.

užší zaměření školní výuky lépe odpovídá požadavkům zaměstnavatelů na připravenost k obsazení určité pracovní pozice a plnění konkrétních pracovních úkolů.

Jedním z rozhodujících faktorů, které ovlivňují uplatnitelnost absolventů na trhu práce, je soubor schopností, znalostí a dovedností. Těmi absolventi disponují po ukončení své vzdělávací dráhy, v okamžiku, kdy usilují o vstup na trh práce. Zkušenosti úřadů práce ukazují, že tyto schopnosti, znalosti a dovednosti často v mnoha směrech neodpovídají představám a potřebám zaměstnavatelů.

Znalosti, schopnosti a dovednosti se hodnotí odlišně v závislosti na úrovni získaného vzdělání. Zatímco v kategorii absolventů vysokých škol jsou posuzovány všechny sledované kompetence jako velmi důležité, se snižující se úrovní vzdělání hodnocení důležitosti řady kompetencí klesá. Největší difference v hodnocení důležitosti jednotlivých kompetencí ve vztahu k úrovni vzdělání jsou v oblasti práce s informacemi, dovednosti práce s výpočetní technikou, v oblasti zvládání cizího jazyka a schopnosti rozhodovat. Velké a pochopitelné jsou i rozdíly v hodnocení důležitosti řídicích schopností, konkrétně schopnosti vést. Naopak některé dovednosti jsou považovány za významné a využitelné na různých pracovních pozicích, např. ochota učit se, schopnost pracovat v týmu, nést odpovědnost a porozumět pracovním instrukcím, adaptabilita a flexibilita.

Tzv. **osobnostní charakteristiky** jsou stejně důležité jako vzdělání a odborné znalosti, kdy hlavní roli hraje ochota a připravenost učit se. Nejdůležitější je získávat komunikační dovednosti a schopnost vést a motivovat ostatní. Dále zaměstnavatelé oceňují schopnost inovace a okamžitého řešení problémů, stejně jako schopnost práce s informacemi a týmové práce, schopnost nést zodpovědnost, dostatečně loajální přístup a ochotu měnit působiště dle momentálních potřeb.

Zaměstnavatelé u absolventů stále častěji **očekávají** optimální úroveň kompetencí. Jde především o ústní a písemný projev, porozumění pracovním instrukcím, zběhlost v cizích jazycích, schopnost rozhodovat se, schopnost řešit problémy, schopnost nést zodpovědnost, adaptabilitu a flexibilitu, schopnost týmové práce, schopnost vést, ochotu učit se a schopnost se prosadit.

V souhrnném pohledu spatřují úřady práce **největší slabiny absolventů** v rozhodovacích schopnostech, schopnostech týmové práce a schopnostech převzít odpovědnost. Problematická je rovněž úroveň znalosti cizích jazyků a používání výpočetní techniky.

Jedním z klíčových úkolů školské sféry v oblasti podpory uplatnitelnosti absolventů by tedy měla být systematická příprava a podpora žáků v oblasti orientace ve světě práce. Její součástí by měla být i výchova k celoživotnímu učení, jako významnému faktoru flexibility, mobility a tedy i uplatnitelnosti na trhu práce.

V příštích letech poroste především význam: jazykových dovedností, znalostí práce na počítači, adaptability a flexibility, ochoty dále se vzdělávat, odbornosti a schopnosti řešit problém.

Na vysokých školách by měla být posílena ve zvýšené míře příprava na osvojení obecnějších schopností, zejména umět se rozhodovat, řešit problémy a nést zodpovědnost. Požadavky na absolventy těchto škol souvisí především s charakterem pracovní náplně.

Absolventi středních odborných škol by měli umět lépe zacházet s informacemi. Měli by být schopni se rozhodovat, řešit problémy a nést zodpovědnost.

Na středních odborných učilištích by měl být kladen důraz na výuku cizích jazyků, na schopnost pracovat s informacemi.

Zároveň je velmi důležité, aby budoucí absolventi měli možnost získat konkrétní představy o světě práce a o možnostech svého uplatnění. Rovněž by měli být podněcováni aktivně se zapojit na trhu práce a v otázkách volby další vzdělávací dráhy, profese a povolání by jim měla být poskytována patřičná informační podpora.

Lidským kapitálem tedy rozumíme soubor znalostí, fyzických, intelektuálních a komunikačních schopností, praktických dovedností a motivací, získaných zejména v procesu vzdělání a praktické činnosti člověka. Tyto znalosti, schopnosti a dovednosti musí být použitelné pro vytvoření nových hodnot, uspokojení potřeb nebo pro zvýšení některé z forem kapitálu.

6.6. Způsoby hledání zaměstnání¹⁶

Při hledání nového zaměstnání by měli absolventi podle doporučení odborníků kombinovat více způsobů. Měli by navštívit úřad práce, pokusit se o úspěch v personální agentuře, pročítat inzeráty v denním tisku či na internetu, poptávat se po známých nebo kontaktovat přímo zaměstnavatele. Další možností pro absolventa je pokračování ve studiu např. jazykové školy, vyšší odborné školy, vysoké školy atd.

¹⁶ Absolventi [online]. Dostupné z <<http://zpravy.idnes.cz>>.

Leták: *Jak postupovat při hledání zaměstnání*. Úřad práce.

Evidence absolventů na úřadu práce

Pro absolventy škol nebývá získání prvního místa snadné. Mají sice dostatečné vzdělání, ale chybí jim praxe a správné pracovní návyky. Pokud absolvent nenastoupí do zaměstnání, zamíří na úřad práce. Pasivita a spoléhání se na úřad práce není vždy ta správná cesta.

Ne všichni, kteří využívají různé služby úřadu práce, se dostávají do jeho evidence. Úřady práce navštěvují také žáci základních škol a jejich rodiče, studenti před ukončením školy, zaměstnavatelé, lidé, kteří jsou zatím zaměstnaní, ale uvažují o změně nebo jim hrozí propuštění apod. Zájemcům jsou poskytnuty bezplatně potřebné informace a mohou se s pracovníky úřadu práce dohodnout na dalších možnostech spolupráce.

Při vstupu do evidence úřadu práce jsou všichni klienti seznámeni se svými právy a povinnostmi, které jim z této evidence vyplývají.

Na úřady práce se obrací velká část absolventů. Jsou to především absolventi středních škol. Většina vysokoškoláků dává přednost odlišným způsobům hledání pracovního uplatnění.

Úřady práce se situací absolventů zabývají v praktické rovině. Řeší konkrétní problémy spojené s uplatněním absolventů na trhu práce. Přistupují k problémům z pohledu jednotlivců, kterým se snaží zprostředkovat pracovní uplatnění. To jim umožňuje hodnotit konkrétní limitující faktory uplatnění jak z hlediska úrovně dosažené kvalifikace a oboru vzdělání, tak i požadovaných odborných dovedností a pracovních postojů, flexibility, mobility i dalších faktorů.

Nejvíce absolventů přichází na úřady práce vždy v červenci a září, od října se jejich počet snižuje. Souvisí to s ukončením studia a v některých případech s využitím možnosti posledních prázdnin, případně nepřijetím na vysoké školy.

Úřady práce rozlišují dvě skupiny klientů. Jsou to evidovaní nezaměstnaní, neboli uchazeči o práci, kteří se hlásí na úřad práce v místě svého bydliště. Při splnění určitých podmínek tito uchazeči pobírají podporu v nezaměstnanosti. Úřad práce jim pomáhá s hledáním vhodného zaměstnání a stát za ně hradí zdravotní pojištění. Druhou skupinou jsou zájemci o novou práci. To znamená ti, kteří o nové práci teprve uvažují, protože například chtějí změnit místo, nebo očekávají propuštění ze zaměstnání. Tato skupina lidí se může obrátit na kterýkoliv úřad práce v ČR.

Absolventi škol se hlásí do evidence úřadu práce podle místa svého trvalého bydliště. Mohou se proto objevit jako nezaměstnaní v jiném okrese, než v jakém studovali. To nastává zejména u absolventů vysokých škol.

Pracovní úřady podle svých databází nabízejí klientům volná pracovní místa, která ovšem nebývají příliš atraktivní. Zaměstnavatelé hledají prostřednictvím úřadů především dělnické profese a pomocné síly. Nabídka někdy není aktuální, protože zaměstnavatelé zapomenou úřadu práce oznámit, že místo již obsadili. Na vyžádání úřadu práce jsou zaměstnavatelé povinni vybrat z hlášených volných pracovních míst místa vhodná pro uchazeče o zaměstnání z řad absolventů škol a uchazečů o zaměstnání do 25 let věku.

Zapojení absolventů do práce je věnována značná pozornost, a to zejména prostřednictvím poradenských systémů a využíváním nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V tomto směru je zdůrazňována potřeba preventivních opatření, která začínají už v okamžiku přípravy na volbu povolání. Každý jedinec by měl dostat specifikované informace, aby zohledňovaly také rizika s touto volbou spojená a zároveň respektovaly možnosti uchazeče. Příprava na volbu povolání by neměla probíhat jednorázově, ale měla by mít charakter systematické školské průpravy.

Každý úřad práce má své **Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání**. V něm jsou poskytovány informace žákům základních a zvláštních škol, studentům a absolventům středních a vysokých škol, uchazečům o zaměstnání i dalším zájemcům, které potřebují pro závažná rozhodnutí při vstupu do světa práce. Každý se zde může také poradit, jaké jsou šance jeho uplatnění se na trhu práce. Toto středisko soustřeďuje a aktualizuje velké množství informací. Zde si každý může najít např. počítačové programy k vyhledávání studijních a učebních oborů ve školách všech typů v celé republice. Součástí programů je i přehled dalšího vzdělávání. V celorepublikových přehledech a informačních materiálech jednotlivých škol nalézají zájemci informace o podmínkách a průběhu přijímacích řízení, o nárocích a požadavcích přípravy na jednotlivá povolání. K rozhodování o volbě povolání může každý návštěvník Informačního a poradenského střediska využít také samoobslužné počítačové programy pro testování svého profesního zájmu. K dispozici má podrobné popisy jednotlivých profesí, obsahující např. výčet pracovních činností atd. K dispozici je vždy odborný pracovník připravený poradit a pomoci.

Většina úřadů práce pořádá pro studenty předposledních a posledních ročníků informační dopoledne. Jedná se o besedy, kde se snaží dát studentům praktické informace o aktuální situaci na trhu práce v regionu. Absolventi zde získávají rady, např. jak se informovat o existujících firmách, jak se ucházet o pracovní místo atd. Dále zde dostávají informace o některých službách úřadu práce, popřípadě o náhradních možnostech získání praxe, o rekvalifikaci, stáži, dobrovolnické práci, kontakty na další instituce a sdružení.

Nejviditelnější a zároveň základní činností úřadu práce je **zprostředkovatelská činnost**. Při zprostředkování zaměstnání porovnává úřad práce předpoklady a schopnosti uchazeče o zaměstnání s požadavky zaměstnavatele. Na základě dohody se zaměstnavatelem posílá úřad práce vybrané uchazeče ve smluveném termínu k zaměstnavateli.

Výcvik k vyhledávání zaměstnání a ucházení se o zaměstnání poskytují uchazečům o zaměstnání **JOB kluby** úřadů práce, a to formou skupinové poradenské činnosti.

K řešení problémů uchazečů o zaměstnání přistupují úřady práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, to jsou např. rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa atd. Tato politika zaměstnanosti umožňuje hodnotit účinnost těchto nástrojů.

Uchazeče o zaměstnání úřad práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže bez vážných důvodů mj. nesplní podmínky stanovené v individuálním akčním plánu. Dalším důvodem vyřazení může být odmítnutí nástupu na dohodnutou rekvalifikaci, neúčast na rekvalifikačním kurzu, neplnění studijní a výcvikové povinnosti stanovené vzdělávacím zařízením, které rekvalifikaci provádí, nebo nepodrobení se závěrečnému ověření získaných znalostí a dovedností. Uchazeč o zaměstnání, který je vyřazen z evidence, může být na základě nové písemné žádosti do evidence znovu zařazen nejdříve po uplynutí doby 6 měsíců ode dne vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

Personální agentury

Absolventi škol by neměli při hledání pracovního místa spoléhat pouze na pracovní úřad. Počet existujících volných míst je někdy mnohem vyšší, než obsahuje nabídka úřadů práce. Vhodné je zaregistrovat se v některé z personálních agentur. Tyto agentury se zabývají vyhledáváním práce. Soukromé zprostředkovatelny práce fungují podobně jako úřady práce. Nabízejí zájemcům volná místa podle vlastní databáze. Po předložení životopisu a vyplnění dotazníku je zájemce zaregistrován. Za vyhledání místa zájemce nic neplatí, provizi hradí agentuře zaměstnavatel. Některé firmy samy neinzerují, takže o pracovních možnostech, které nabízejí jinak než prostřednictvím agentury, se uchazeči nedozví. Ovšem někdy agentury ve snaze mít co nejširší databázi kandidátů dělají pohovory i v případě, že pro zájemce nemají konkrétní pracovní nabídku. Někteří konzultanti agentur nemají tolik zkušeností, aby správně odhadli potřeby zaměstnavatele a dokázali uchazeče dobře prezentovat.

Práce v zahraničí

Další možností získání zaměstnání je hledání práce v zahraničí. Informace lze získat u personální agentury nebo na úřadu práce. Agentura si obvykle účtuje poplatek za zprostředkování práce. Obě tyto instituce vyřizují za zájemce veškeré dokumenty, víza, pracovní povolení. Podmínky pro získání pracovního povolení se v každé zemi i u různých profesí liší. Každý zájemce by se měl nejdříve seznámit se všemi podmínkami důležitými k získání oprávnění pro práci v dané zemi. Je nutné si nejdříve zajistit zaměstnání a teprve potom žádat o vízum. Rozhodně se nevyplatí odjet za prací tzv. načerno. Zejména v EU jsou kontroly stále častější a postihy pro zaměstnavatele vyšší. Výhodou práce v zahraničí je získání nejen cenných pracovních zkušeností, ale také zdokonalení se v jazyce.

Výběr zaměstnání na základě inzerce

Absolventi by měli číst inzertní rubriky s nabídkami zaměstnání, které jsou uveřejňovány v denním tisku a na internetových serverech. Jedná se o široký rozsah nabídky, která je každodenně přístupná. Dnes již každé větší noviny obsahují přílohu zaměřenou na zaměstnání. Jednou týdně tak prezentují několik stran věnovaných nabídce pracovních pozic. Pokud je inzerovaná pozice pro absolventa vhodná, měl by okamžitě odpovědět. Nevýhodou je velký počet zájemců o inzerované místo, delší doba čekání na odpověď a mnohdy neseriózní nabídky.

Inzerce práce on-line (na internetu) je dnes běžně dostupná, využívána a nabízí zájemcům velké množství pracovních webových stránek, např. www.jobs.cz, www.kariera.ihned.cz, www.prace.cz. Prostřednictvím těchto serverů inzerují stovky českých i mezinárodních firem hledajících zaměstnance. Kromě širokého spektra pracovních příležitostí najde každý na serveru množství rad a informací souvisejících s pracovní problematikou.

Typy od přátel a známých

Další možností, jak získat zaměstnání, je požádat o radu své přátele a známé. V tomto případě mají absolventi k dispozici podrobné informace o zaměstnavateli, pracovním prostředí, kolektivu a obsahu práce. Velmi pozitivně zde funguje možnost osobní přímluvy. Zájemce je u zaměstnavatele očekáván a má o něm předem informace.

Vlastní aktivita

Řada studentů nebo absolventů škol navštěvuje nejrůznější firmy a pokouší se získat práci přímým jednáním se zaměstnavatelem. Zájemci o pracovní místo mají k dispozici široký výběr zaměstnavatelů, mohou si zvolit způsob kontaktování (osobně, písemně, telefonicky, internet). Jedná se ovšem o časově náročnou metodu s menší pravděpodobností úspěchu. Mnohdy ale právě osobní prezentace přesvědčí zaměstnavatele o zájmu absolventa o práci.

Výběr absolventů zaměstnavateli

Firmy často přicházejí za studenty přímo do škol. Pořádají zde semináře, na kterých je seznamují s tím, jak fungují a jaké podmínky jim po škole mohou nabídnout. Firmy také s nabídkou zaměstnání oslovují někdy přímo vytipované studenty, především technických oborů, kterých je na trhu nedostatek. Nebo tomu bývá naopak. Mnoho studentů, zejména ekonomických škol, pracuje již během studia ve firmách, kde třeba začínají s rutinními úkony, ale brzy se dostávají i ke kvalifikovanější práci, a tím získávají potřebnou praxi. Studenti také často vstupují do firem proto, aby shromáždili informace pro diplomovou práci. I to může být další cesta, jak se sblížit s firemním prostředím. Studenti by se rozhodně měli pokoušet získat kvalifikovanější práci již během studia.

Mezi nejpoužívanější způsoby hledání práce, kdy první kontakt provede personalista firmy, patří prezentování životopisu, schopností a možností na specializovaných službách nebo dokonce vlastních stránkách. Tento způsob hledání práce je personálními managery v současné době velmi oblíben. Nabídku práce může absolvent získat také "náhodou", pokud se účastní specializovaných odborných konferencí na internetu a zanechá zde na sebe kontaktní informace nebo e-mail. Průvodní dopis společně s životopisem, který absolvent pomocí internetu zašle na volnou pracovní pozici nebo dokonce prezentujete na internetu je jedním z nejdůležitějších dokumentů.

Veletrhy pracovních příležitostí

Další možností pro setkání firem se studenty či absolventy škol jsou tzv. veletrhy pracovních příležitostí. Konají se v různých prostorách, např. na půdě univerzit. Personální manažeři firem, kteří mají zájem o absolventy, zde prezentují svou činnost a diskutují se studenty ve skupinách nebo individuálně. Významné veletrhy pracovních příležitostí v ČR pořádají například studentské organizace IAESTE nebo AIESEC.

Pro účast na konkrétním veletrhu se firmy rozhodují podle umístění škol, vlastního působiště, flexibility, schopnosti a v neposlední řadě jazykové znalosti studentů. Společným cílem firem, které se na nich prezentují, je předání informací budoucím absolventům

o různých možnostech jejich dalšího uplatnění. Při rozhodování o kariéře mají tyto informace a kontakty pro budoucí absolventy velkou cenu.

6.7. Možnosti získání praxe¹⁷

6.7.1. Odborné stáže ve firmě¹⁸

Stáže jsou určeny studentům středních, vyšších odborných a vysokých škol. Podmínkou bývá dobrá znalost jazyka, schopnost týmové práce a samostatnost.

Někdy je požadavek na získání praxe kladen na studenty školou např. když během prázdnin musí získat praxi ve svém studijním oboru. Škola ji ale často nezprostředkuje. Některé školy spolupracují přímo s podniky a ty umožňují některým studentům praxi získat. Je to výhodné pro obě strany. Škola si může ověřit, že teorii, kterou učí, lze použít v praxi a podniky mají představu o absolventech, které školy produkují a snáze získají nové zaměstnance. Studentům se tak spojí teoretické znalosti s praxí. Praxi firma zpravidla nevypisuje a většinou není studentům vyplácena mzda.

Někteří studenti si sami nezávisle na požadavcích školy vyhledávají praxi. Je to většinou z důvodu, že chtějí lépe pochopit propojení vyučované teorie s praxí a protože většina inzerátů na volná pracovní místa obsahuje požadavek praxe. Určitou roli zde hraje i následný pozitivní finanční efekt.

Student si může vyjednat i stáž v případě, pokud jím zvolená firma nenabízí možnost brigád. Je možné, že poté, co studenta poznají trochu lépe, své stanovisko na zaměstnávání studentů přehodnotí. Zaměstnavatelé také většinou obsazují pracovní pozici nejprve z vnitřních zdrojů, což je pro budoucího absolventa velká příležitost.

Internship je odborná praxe ve firmách určená většinou pro studenty 4. a 5. ročníků vysokých škol nebo pro jejich absolventy. Vypisují ji firmy a studenti se o ní mohou dozvědět na veletrhu pracovních příležitostí, kde se firmy prezentují nebo na speciálních internetových serverech jako např. www.staze.cz. Jedná se o konkrétní projekt s daným tématem, které student zpracovává pod odborným vedením zaměstnance firmy. Projekt je časově ohraničen a pravidelně kontrolován. Odborná studentská stáž obvykle trvá

¹⁷ Absolventi [online]. Dostupné z <<http://zpravy.idnes.cz>>.

¹⁸ Odborné stáže pro studenty [online]. Dostupné z <<http://www.staze.cz>>.

2 až 6 měsíců. Z hlediska legislativy jde o smluvní vztah na bázi dohody o provedení práce. Může, ale nemusí, být placená, záleží jen na firmě. Je-li finančně ohodnocena, potom většinou ve výši minimální hodinové mzdy. Pro stážistu není každodenní účast ve firmě nutná a záleží na vzájemné dohodě s vypisovatelem projektu, stážista může částečně pracovat i doma. Na požádání na závěr obdrží stážista potvrzení a posudek. Může se stát, že z projektu zpracovávaného na stáži vyplyne téma diplomové práce. Poté si stážista u vedení firmy musí zajistit písemný souhlas se zveřejněním interních informací společnosti. Zpracování projektu může být podmíněno mlčenlivostí o informacích nabytých během odborné stáže.

Studenti také často vstupují do firem proto, aby shromáždili informace např. pro diplomovou práci. Tímto způsobem mají při škole jedinečnou příležitost, jak s firmami nezávazně spolupracovat. Studenti by měli kontaktovat vytipovanou firmu již v průběhu studia a pokusit se dohodnout na praxi a možnosti zpracování ročníkové nebo diplomové práce. Firma jim poskytne teoretické i praktické podklady pro zvolené téma. Studentům je pak přidělena odpovědná osoba, která jim pomáhá a odpovídá na jejich dotazy. Firmy mnohdy uvítají, pokud s nimi chce student spolupracovat na své diplomové práci. Ten získá důležité kontakty i znalost firemního prostředí.

Např. Komerční banka¹⁹ nabízí studentům stáže vzhledem ke svým aktuálním potřebám a možnostem. Snaží se jim umožnit seznámení s potencionálním zaměstnavatelem a jeho firemní kulturou. Tyto stáže jsou určeny zájemcům se středoškolským nebo vysokoškolským vzděláním. Předchozí pracovní zkušenosti jsou výhodou. Uchazeč musí mít dobré komunikační a prezentační schopnosti, schopnost týmové spolupráce, musí být samostatný a flexibilní a musí ovládat anglický jazyk. Zájemci o stáž musí zaslat bance strukturovaný životopis v českém a anglickém jazyce spolu s motivačním dopisem. Vybraní žadatelé jsou pozváni na pohovor a podle výsledků jsou umístěni na aktuálně otevřené pozice určené pro stážisty.

¹⁹ Kariéra – Stáže Komerční banky [online]. Dostupné z <<http://www.kb.cz/cs/com/careers/internships.shtml>>.

6.7.2. Trainee program²⁰

Na rozdíl od stáže je tento program založen na vztahu zaměstnanec - zaměstnavatel, podepisuje se tedy klasická pracovní smlouva. Zaměstnanec je přijat na tzv. trainee program. Oproti odborné stáži zde nejde o konkrétní pracovní pozici či projekt. Zaměstnanec nastupuje do konkrétního oddělení na základě dosaženého vzdělání, zkušeností a dovedností. Předpokládá se, že až projde všemi odděleními po firmě, bude mu nabídnuta nějaká vyšší pozice. Tento program se nabízí hlavně čerstvým absolventům univerzit.

Zásadní výhoda pro firmu je, že si vybere talentovaného vysokoškolsky vzdělaného člověka, který zatím nemá výrazné pracovní návyky a může si jej formovat „k obrazu svému“. Navíc může přinést nový pohled nezatížený pracovní kulturou z předchozího zaměstnání. Trainee pozice se vypisuje jako volné pracovní místo. Zájemce ji může nejsnáze nalézt na webových stránkách společnosti nebo pomocí personální agentury.

Např. v České pojišťovně²¹ představuje Trainee program roční adaptační a rozvojový plán pro absolventy vysokých škol. Tento program je vytvořený pro přípravu absolventů vysokých škol v oboru ekonomie, finance, IT, matematika a právo, kteří se chtějí učit novým věcem a dále se vzdělávat. Uchazeči jsou na základě přihlášek a vyplnění dotazníku pozváni na výběrové řízení, které probíhá formou Assessment center. Plní se zde individuální a týmové úlohy, absolvuje se test na počítači a osobní pohovor. Trainee program by měl poskytnout účastníkům odborný růst, osobní rozvoj a připravit je pro práci v pozicích specialistů, případně v manažerských pozicích. V rámci tohoto programu získají účastníci přehled o jednotlivých procesech, seznámí se s principy jednotlivých útvarů a budou zapojeni do reálných projektů. V rámci tréninku absolvují účastníci tři etapy. V první etapě se jedná o zaškolovací program. V druhé etapě se účastníci seznámí s prací v organizaci, která odpovídá jejich teoretickým znalostem získaným během studia, případně se účastní projektů. V závěrečné fázi připraví absolvent ve spolupráci s příslušným manažerem vyhodnocení účasti v trainee programu a mohou se dohodnout na konkrétní budoucí spolupráci.

²⁰ Trainee program [online]. Dostupné z <<http://www.staze.cz>>.

²¹ Trainee program České pojišťovny [online]. Dostupné z <http://www.sprace.cz/pojistovna/trainee_program.html>.

6.7.3. Vzdělávací programy pro absolventy vysokých škol

Cílem vzdělávacích programů je zaškolit čerstvého absolventa. Výhodou jsou předchozí pracovní zkušenosti, ale nebývají podmínkou. Nutností je výborná znalost cizího jazyka a vynikající studijní výsledky.

Např. ČSOB²² nabízí vzdělávací adaptační program Křepelky pro absolventy vysokých škol, kteří mají zájem o některou z činností banky, chtějí a jsou schopni se stále rozvíjet a zdokonalovat. Tento program nabízí jeho účastníkům mnoho výhod, např. možnost poznat procesy a prostředí banky, aktivně ovlivňovat náplň programu, příležitost rozvoje znalosti bankovní a obchodní angličtiny, možnost potkat a navázat kontakty s manažery na různých úrovních řízení. Program začíná vždy v září a probíhá v Praze. Skládá se z outdoorového tréninku, jehož cílem je seznámit vzájemně účastníky programu, rozvíjet jejich komunikační a týmové dovednosti a pomoci jim k rychlejší adaptaci. Dále obsahuje společnou teoreticko-praktickou přípravu, ve které absolventi získávají a rozvíjejí své teoretické znalosti formou školení a seminářů v oblasti bankovníctví, finančnictví a bankovní angličtiny. Získávají zde i základy manažerských, komunikačních a prezentačních dovedností. Tato příprava je završena obhajobou zpracované práce na předem vybrané odborné téma v anglickém jazyce. Poslední část je individuální a praktická, ve které si absolventi mohou podle vlastního výběru volit stáže v útvech souvisejících s jejich zaměřením s ohledem na potřeby ČSOB. Zařazením absolventa na konkrétní pracovní pozici v odborném útvaru je program ukončen. Pro zařazení do programu musí mít uchazeč ukončené vysokoškolské vzdělávání s ekonomickým, matematickým, právním nebo IT zaměřením. Musí mít výborné vyjadřovací a komunikační schopnosti, plynulou znalost anglického jazyka, analytické a koncepční myšlení, ochotu a chuť učit se novému, vysoké pracovní nasazení a spolehlivost, týmového ducha. Výhodou je praxe při studiu nebo v zahraničí. Výběrové řízení má čtyři kola. Jedná se o předvýběr kandidátů na základě životopisů, výběrový pohovor se zástupcem útvaru Řízení lidských zdrojů, testování z anglického jazyka a psychologické testy a Assessment centrum.

²² Vzdělávací program Křepelky ČSOB [online]. Dostupné z: <<http://www.csob.cz/bankcz/cz/Csob/Kariera-unas/Program-krepelky.htm>>.

6.7.4. Stínování manažera²³

Tento program je určen zejména studentům 4. a 5. ročníků vysokých škol. V roce 2006/2007 je program určen pouze pro studenty pražských vysokých škol. Toto rozhodnutí vyšlo z podmínek čerpání finanční podpory z Evropského sociálního fondu. Business Leaders Forum organizuje tento program bezplatně pro firmy i pro studenty. „BLF²⁴ je sdružení představitelů českého a mezinárodního průmyslu a obchodu a dalších významných institucí v České republice. Posláním tohoto fóra je identifikace problémů, které ovlivňují změny ve společnosti, snaha iniciovat partnerství veřejných a soukromých institucí a společně hledat řešení problémů na místní i celostátní úrovni.“

Jádrem programu jsou dvoutýdenní stáže, během kterých studenti stínují manažery nebo projektové týmy. Provázejí je při každodenní práci, pozorováním a aktivním zapojením do některých činností poznávají jejich pracovní náplň, dovednosti a metody rozhodování a řízení. Potom probíhá diskuze, kdy manažer objasňuje svoje kroky a odůvodňuje konkrétní rozhodnutí. Jde o výbornou šanci porovnat teoretické poznatky s praxí. Manažeři se setkávají s novým pohledem na svou práci, s novými talenty a potenciálními zaměstnanci nebo pracovními partnery. Studenti získají přímé zkušenosti s manažerskou profesí a pod vedením zkušených manažerů se zapojují do pracovní činnosti, poznají dění ve firmě.

Studenti nemají nárok na mzdu, je pouze na společnostech, zda jim uhradí např. ubytování či jiné náklady.

Zájemci o stínování manažerů zasílají své přihlášky doplněné životopisem a motivačním dopisem. Vybraní studenti jsou pozváni k osobnímu pohovoru, při kterém uvedou, v jakých firmách by rádi působili. Studenti, kteří u pohovoru uspějí, jsou doporučeni do konkrétních společností.

Tyto programy mají přínos jak pro společnosti a jejich manažery, tak i pro studenty.

Přínosem pro manažery je především to, že mohou získat od studentů nový pohled na věc. Stínování umožňuje zjistit, jak je společnost vnímána zvenjšku. Společnosti mají možnost spolupracovat s konkrétními studenty na vypracování diplomové práce nebo je získat jako budoucí zaměstnance. Dále mají příležitost získat přehled o úrovni stávající generace

²³ Stínování manažerů [online]. Dostupné z <<http://www.blf.cz/aktivita/stinovani.htm>>.

Stínování – příležitost pro studenty i manažery [online]. Dostupné z <http://www.financninoviny.cz/index_view.php?id=163625>.

²⁴ Přínosná komunikace s vlastním stínem [online]. Dostupné z <http://kariera.ihned.cz/c4-10049270-15019280-q0M000_detail-prinosna-komunikace-s-vlastnim-stinem>.

vysokoškoláků. Manažeři mohou od studentů načerpat nové nápady, podněty a neotřelé pohledy, navíc získávají pocit spoluzodpovědnosti za výchovu a rozvoj budoucích řídicích pracovníků.

Přínosem pro studenty je možnost získat přehled o fungování firem a seznámení se s prací a denními povinnostmi manažerů. Tyto programy mohou pomoci studentům při výběru zaměstnání, případně při volbě jejich budoucí kariéry. Dále mohou studenti získat informace, které mohou využít např. ve své diplomové práci. Mají příležitost vyzkoušet si manažerskou práci a mohou získat užitečné kontakty.

Na rozdíl od stáže stínování trvá nejčastěji dva týdny, stáž může trvat i několik měsíců. Student na stáži je spíše řadový pracovník, dostane se méně k práci manažera. Nevidí jeho styl řízení a způsob komunikace, tedy tzv. měkké dovednosti. Během stínování může student také pracovat, ale zároveň je pozorovatelem, od něhož se očekává vlastní názor na věc.

V ČR není zatím tento program příliš rozšířen na rozdíl od zahraničních firem. Programu se účastní kolem sedmdesáti společností z různých odvětví. Je tedy vhodný pro široké spektrum uchazečů, od studentů ekonomie po studenty technických fakult. V roce 2006/2007 probíhá stínování např. v těchto společnostech: ČSOB, a.s., Forex, a.s., Hestia, Hotel Thermal, Miton CZ, Siemens ČR, TNT Express, Unisys, s.r.o., ZOO Liberec a v mnoha dalších.

Ohlasy na program Stínování manažerů jsou velmi pozitivní, a to jak od studentů, tak i od zúčastněných firem. Studenti uvádějí, že kromě nových zkušeností jim stínování přineslo zajímavé kontakty, podklady pro diplomovou práci, zlepšení v angličtině či radost z poznávání nových a zajímavých lidí.

6.7.5. Zahraniční praxe²⁵

Studenti si mohou zajistit odbornou praxi u některé firmy v zahraničí. Za odvedenou práci získávají mzdu. Tato mzda ale často slouží jen k pokrytí životních nákladů. Student musí počítat navíc s vysokou investicí na letenku, pojištění, ubytování a zprostředkovací poplatek. Takto získané zahraniční zkušenosti jsou však neocenitelné. Existuje velmi mnoho organizací a programů, které se touto problematikou zabývají, ve své práci uvedu pouze některé z nich.

²⁵ Zahraniční stáže [online]. Dostupné z <<http://www.staze.cz>>.

Studentská organizace **AIESEC**²⁶ je nezisková organizace, která sdružuje studenty i absolventy z 800 univerzit a z 95 zemí světa. Původně byla zaměřena na ekonomii a obchod, ale dnes už je její nabídka oborů širší. Hlavní aktivitou AIESEC je zprostředkování zahraničních odborných stáží v délce trvání od 2 měsíců až do 1,5 roku. V ČR má AIESEC osm poboček. Zahraniční stáže nabízí AIESEC pro studenty od 4. ročníků vysokých škol, ale již studenti prvních ročníků se mohou zapojit do práce v organizaci. Studenti komunikují se zahraničními organizacemi, zdokonalují se v angličtině i v jiných jazycích a učí se pracovat v kolektivu. Tato organizace nabízí čtyři programy zahraniční praxe. Nejrozšířenější z nich je Management Traineeship, tedy manažerská praxe. Od svého zaměstnavatele získává student plat, který by měl pokrýt jeho životní náklady. Dalším programem je Technical Traineeship, ten je vhodný pro studenty technických oborů. Tato praxe je zaměřena především na informatiku, tvorbu webových stránek, výrobu softwaru atd. Development Traineeship se orientuje na rozvoj a je určen pro ty, kteří se zajímají o problémy třetího světa. Praxe probíhá především v neziskových organizacích či vládních programech v Latinské Americe a Asii. Posledním programem je Educational Traineeship, který se zaměřuje na vzdělávání. Praxí je především výuka cizích jazyků na školách, ve firmách a šíření kulturního povědomí a porovnání odlišných vzdělávacích modelů nebo výuka odborných předmětů. Zájemci o zahraniční praxi musí nejprve absolvovat jazykové testy a Assessment centra. Poté vyplní formuláře týkající se jejich dosavadní praxe, kvalifikace a požadavků na práci v zahraničí. Student musí organizaci uhradit Kč 8 000,- ve dvou splátkách a za zprostředkování praxe.

Další možností získání praxe je program **Leonardo Da Vinci**, který je programem Evropské unie, jehož cílem je podpora kvality odborného vzdělávání. Umožňuje studentům středních a vysokých škol, ale také absolventům, vycestovat do zahraničí na odbornou stáž. Stáže jsou v tomto programu tzv. projekty mobility. Tyto stáže mohou trvat 3 týdny až 1 rok. Přínosem pro studenty je především získání profesních zkušeností, zdokonalení se v cizím jazyce a rozvoj osobnosti. Stáže pro studenty se uskutečňují v podnicích soukromých i ve veřejném sektoru. Studentům při vycestování na stáž může pomoci dokument zvaný Europass. Jedná se o soubor dokumentů, který usnadňuje studijní i profesní mobilitu (životopis, jazykový pas, Europass – mobilita, dodatek k diplomu a dodatek k osvědčení). Jeho výhodou je, že usnadňuje samotné hledání a zařizování vhodné stáže.

²⁶ Association Internationale des Etudiants en Sciences Economiques et Commerciales.

Organizace **IAESTE**²⁷ ČR je mezinárodní organizace pro výměnu studentů za účelem získání technické praxe. Tato organizace podporuje zvyšování odborných i jazykových znalostí jak studentů, tak absolventů vysokých škol. Kromě zahraniční stáže může studentům IAESTE pomoci při hledání zaměstnání. Délka praxe bývá 8 až 12 týdnů. Čím dříve si začne student zařizovat praxi, tím je větší šance, že získá takové místo, které mu bude vyhovovat. Podmínkou pro získání praxe je znalost cizího jazyka. Své jazykové znalosti studenti prokazují v testu a při pohovoru. Pokud student uspěje a je mu přiděleno místo, dostává od svého zaměstnavatele plat. Ten má sloužit pouze k pokrytí životních nákladů, nikoli jako skutečný výdělek. Organizace IAESTE vybírá za zprostředkování této praxe poplatek od Kč 4 000,-, hradí z něj především agendu spojenou se zařizováním praxe. Student si také musí sám hradit cestu, povinností je mít vyřízené zdravotní pojištění do zahraničí. Celkové náklady se tedy výrazně liší podle místa, kam se student rozhodne odcestovat. IAESTE nebo firma zařizuje studentům ubytování, jen ojediněle si musí sehnat ubytování sami. Praxe přes IAESTE je v mnoha zemích považována za standardní pracovní poměr, proto musí mít student pracovní povolení a vízum. Zájemci o tuto praxi musí vyplnit formulář nazvaný Student Nomination Form, přiložit životopis a motivační dopis pro zaměstnavatele v anglickém nebo německém jazyce.

6.8. Zvýšená péče úřadů práce o absolventy

Úřad práce nabízí absolventům různá opatření ke zvýšení jejich zaměstnatelnosti a možnosti uplatnit se na trhu práce. Jedná se např. o poskytnutí poradenství za účelem zjištění osobnostních a kvalifikačních předpokladů absolventa školy pro zprostředkování vhodného zaměstnání. Bude-li to vyžadovat uplatnění absolventa školy na trhu práce, může mu úřad práce zajistit rekvalifikaci. Může hmotně stimulovat zaměstnavatele při vytvoření společensky účelného pracovního místa pro absolventa nebo absolventa samotného k zahájení výkonu samostatné výdělečné činnosti atd.

Individuální akční plán

Úřad práce musí nabídnout uchazečům o zaměstnání z řad absolventů škol a fyzických osob do 25 let věku vypracování individuálního akčního plánu. Jeho obsahem je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení zaměstnatelnosti a možnosti uplatnění absolventa na trhu práce, a to v souladu

²⁷ The International Association for Exchange of Students for Technical Experience.

s dosaženou kvalifikací, možnostmi a schopnostmi uchazeče o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání je povinen plnit podmínky uvedené v individuálním akčním plánu po poskytnutí součinnosti při jeho vypracování.

Rekvalifikace absolventů škol

Úřad práce může zajistit absolventům škol rekvalifikaci, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Zajišťuje ji úřad práce podle místa bydliště absolventa. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací.

S účinností od 1. ledna 2006 se rekvalifikací rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování, případně i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikace nezískala. Rekvalifikaci mohou absolvovat i ti, kteří nejsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání, ale spolupracují s úřadem práce jako zájemci o zaměstnání.

Dohoda o rekvalifikaci musí být uzavřena písemně.

Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována.

Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. A to jak u absolventů škol i zaměstnanců bez kvalifikace. Tato rekvalifikace se provádí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. O rekvalifikaci zaměstnanců může úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem dohodu. Pokud je rekvalifikace zaměstnanců prováděna na základě dohody s úřadem práce, mohou být zaměstnavateli úřadem práce hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené. Za tuto dobu má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

Poskytnutí příspěvku na společensky účelné pracovní místo

„Společensky účelnými pracovními místy²⁸ se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek.“

²⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 113 [online]. Dostupné z

<<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>>.

Příspěvkem mohli zaměstnavatelé dosud pokrýt mzdové náklady zhruba na půl roku. Novela zákona o zaměstnanosti mění podmínky pro vytváření společensky účelných pracovních míst, která po dohodě s úřadem práce vytvářejí zaměstnavatelé. Pracovní místa poté slouží k získání praktických znalostí a pracovních návyků. Od ledna může být příspěvek na toto místo vyplácen až do výše vyplacených mzdových nákladů pro znevýhodněné osoby, jimiž jsou i absolventi škol, po dobu jednoho roku.

Úřad práce může poskytnout příspěvek absolventovi školy, který zřídil po dohodě s úřadem práce společensky účelné pracovní místo za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Úřad práce může také absolventovi školy poskytnout překlenovací příspěvek. O poskytnutí příspěvku musí ale takový absolvent školy požádat úřad práce nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne, kdy s ním uzavřel dohodu o zřízení společensky účelného pracovního místa.

Příspěvek na zapracování

Pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče z řad absolventů škol, případně uchazeče do 25 let věku, může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody příspěvek na zapracování. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.

Projekty Evropského sociálního fondu

Jedním ze čtyř strukturálních fondů je Evropský sociální fond, který je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Jeho hlavním posláním je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. V ČR je orgánem zodpovědným za řízení pomoci z Evropského sociálního fondu Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Evropský sociální fond podporuje např. pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce, rovné příležitosti pro všechny při vstupu na trh práce, celoživotní vzdělávání atd.

V této části se zmíním pouze o dvou projektech, i když jich v ČR existuje více. Podrobněji se jimi budu zabývat v praktické části, a to již konkrétně těmi, které nabízí Úřad práce v Písku viz kapitola 8.4. Zařazení do projektů nabízených ÚP.

a) Program Leonardo da Vinci

Jedná se o evropský program, který podporuje kvalitu, inovace a evropskou dimenzi odborného vzdělávání a politiku celoživotního vzdělávání. Do tohoto programu je zapojeno 25 zemí Evropské unie, dále např. Norsko, Island a přidružené země střední a východní Evropy. Cílem programu je zlepšovat dovednosti a kompetence studentů a absolventů se záměrem zlepšovat zaměstnatelnost a usnadňovat uplatnění mladých lidí na evropském trhu práce. Mezi další cíle patří zdokonalení kvality a přístupu k dalšímu vzdělávání, zdůraznění významu a posilování úlohy odborného vzdělávání, zlepšování spolupráce institucí odborného vzdělávání a podniků.

Druhy projektů: projekty mobility (tímto projektem se budu dále zabývat ve své práci, týká se absolventů škol), pilotní projekty, projekty jazykových dovedností, projekty sítí organizací, projekty databází, průzkumů a analýz. **Projekt mobility** je souhrnný název pro projekty stáží a projekty výměn, který usiluje o rozvoj jazykových dovedností, propojení teorie s praxí, posílení evropské dimenze v počátečním a dalším odborném vzdělávání atd. Stáž je odborná praxe v zahraničí pro žáky a studenty odborných středních a vyšších škol, studenty vysokých škol, čerstvé absolventy a mladé nezaměstnané lidi. Jejím cílem je zlepšení odborných dovedností a zvýšení zaměstnatelnosti mladých lidí. Stáže obvykle trvají 3 týdny až 12 měsíců.

Projekt mobility reaguje na stále aktuální potřebu trhu práce usnadnit mladým lidem přechod ze škol do zaměstnání. Projekt nabízí součinnost vzdělávacích aktivit CC Systems a.s. s úřady práce s cílem zajistit pro nezaměstnané možnost prohloubení komunikačních dovedností a praktických odborných zkušeností u zahraničních partnerů v zemích Evropské unie. CC Systems se zaměřuje na oblast celoživotního vzdělávání, realizuje rekvalifikační kurzy, významnou měrou řeší požadavky vzniklé na trhu práce, které jsou prováděny v úzké spolupráci s úřady práce v jednotlivých regionech. Hlavním cílem projektu je odstranění nedostatku odborné praxe u mladých lidí vycházejících ze středních a vysokých škol. Předpokladem je kvalitní příprava těchto uchazečů v České republice.

b) Projekt - Asistenční služby pro podporu nalezení práce

Tento projekt je určen uchazečům o zaměstnání do 25 let věku, kteří mohou být v evidenci úřadu práce i déle než 6 měsíců. Záměr projektu vychází z uplatňování rovných příležitostí, je přístupný mužům i ženám, neomezuje účast v projektu žádné etnické či náboženské skupině. Hlavním cílem projektu je vytvoření nové služby, která povede ke zvýšení zaměstnatelnosti a získání možnosti uplatnění na trhu práce.

7. Charakteristika regionu Písecka

*„Okres Písek se nachází v severní části Jihočeského kraje a je vymezen hranicemi okresů Příbram, Tábor, České Budějovice a Strakonice.“*²⁹ Podle posledního sčítání lidu k 1.3.2001 zde žije 70 772 trvale bydlících obyvatel, z toho 36 197 žen, tj. 51 % z celkového počtu obyvatel, a 34 575 mužů. Rozloha okresu Písek činí 1 138 km². Je druhým nejmenším okresem v kraji. Hustotou obyvatelstva 62,0 obyvatel na 1 km² se tento okres řadí k více zalidněným okresům kraje. Rozložení obyvatel je v píseckém okrese nerovnoměrné, značná část obyvatel se koncentruje do měst a střediskových obcí. Z pohledu správní struktury je okres Písek rozdělen do 76 obcí. Statut města má 5 obcí (Písek, Milevsko, Protivín, Mirovice, Mirovice), v nichž je soustředěno 66,7 % obyvatel. Samotné město Písek, ve kterém žije téměř 30 000 obyvatel, je třetím největším v kraji. V předproduktivním věku do 15 let žije v okrese Písek 16,2 % obyvatel. Podíl obyvatel v produktivním věku představuje 64,1 % a v poproduktivním věku 19,7 % obyvatel.

Vliv na rozvoj vzdělanosti a kulturní úroveň Písecka mělo postupné vytvoření sítě základního, středního a odborného školství. Na území okresu Písek se nachází 25 základních škol, 2 gymnázia, 6 středních odborných škol, 2 vyšší odborné školy, 2 střední odborná učiliště a 1 praktická škola. Dále je v okrese 1 univerzita třetího věku a 2 konzultační střediska vysokých škol. Součástí školské výchovy jsou i hudební školy, výtvarná a dramatická oddělení. O využití volného času dětí se také starají dva domy dětí a mládeže v Písku a Milevsku, které nabízejí mnoho zájmových kroužků.

*„Z hospodářského hlediska je okres Písek průmyslově zemědělským.“*³⁰ Z průmyslových odvětví zde převládá strojírenství, průmysl textilní, elektrotechnický, kovodělný a dřevozpracující. Průmysl je soustředěn do tří měst okresu - Písku, Milevska a Protivína. Výrobky některých podniků byly známy i v zahraničí (např. vzduchotechnika ZVVZ, textil Jitex, apod.). Stavební výrobu zajišťuje v regionu řada firem, které vznikly rozpadem větších státních podniků nebo aktivitou soukromých osob. Průmysl je soustředěn převážně ve městech. V přilehlých menších obcích je rozvinuta zejména zemědělská činnost.

²⁹ Situace na trhu práce v okrese Písek v roce 2006 [online]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/local/pi_info/situace/situace06.pdf.

³⁰ Charakteristika okresu [online]. Dostupné z http://www2.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_pi.

Surovinové zdroje tohoto okresu jsou v podstatě chudé. Můžeme zde nalézt ložiska šterkopísku, lomového kamene, živce, kaolínu, cihlářské jíly i technicky nevyužitelná ložiska lignitu. Význam má především velké množství lesů, které jsou nejen zdrojem dřeva, ale zejména přirozeným regulátorem vodního režimu a celkového klimatu.

Z hlediska velikosti jednotlivých obcí je v kraji poměrně velká variabilita. To se týká samozřejmě i regionu Písecka, kde proti největšímu městu s téměř 30 tisíci obyvatel stojí obec s 37 trvale bydlícími obyvateli (Minice). Variabilita souboru obcí (podle bydlícího obyvatelstva) vyjádřená směrodatnou odchylkou, je zhruba o třetinu větší než v ostatních regionech.

Území okresu Písek je značně bohaté na různé historické a kulturní památky. K nejzajímavějším patří zejména samotné město Písek se zbytky královského hradu a nejstarším kamenným mostem ve střední Evropě ze 13. století. Kulturní zařízení se nacházejí převážně ve městech. K nejvýznamnějším z nich patří Městské divadlo v Písku, Prácheňské muzeum, výstavní a koncertní síň hřbitovního kostela Nejsvatější Trojice. Dále můžeme v okrese najít 6 muzeí, 6 galerií, 8 stálých kin, 106 veřejných knihoven a řadu dalších kulturních zařízení.

Situace na trhu práce v okrese Písek v roce 2006³¹

V okrese Písek v roce 2006 byla situace na trhu práce poměrně stabilizovaná. Z větších zaměstnavatelů ukončili svoji činnost v tomto roce Kovošvit DS a.s. a Abakus CZ s.r.o.

Na trhu práce v okrese Písek převládají menší firmy. 729 zaměstnavatelů tvoří firmy s počtem do 50 zaměstnanců. V 78 podnicích je počet pracovníků od 51 – 300, ve 3 firmách od 301 – 500 a 4 zaměstnavatelé v tomto okrese zaměstnávají více než 500 zaměstnanců. Mezi největší firmy se sídlem v okrese Písek můžeme zařadit ZVVZ a.s. (1 043 zaměstnanců), Nemocnici Písek (744 zaměstnanců) a s.n.o.p. cz a.s. (668 zaměstnanců). V současné době na území okresu najdeme 22 zemědělských družstev a 76 firem se zabývá zemědělskou a lesnickou činností. Na zajištění stavební výroby se podílí v tomto okrese 11 stavebních podniků. Na území okresu Písek působí 51 firem se zahraniční účastí.

V roce 2006 byla nabídka volných pracovních míst ovlivněna především zaměstnavateli působících v průmyslové zóně, kde docházelo k postupnému nárůstu nových pracovních

³¹ Situace na trhu práce v okrese Písek v roce 2006 [online]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/local/pi_info/situace/situace06.pdf.

příležitostí. Rovněž v tomto roce došlo k výstavbě automobilové firmy Faurecia, která plánuje vytvořit celkem 1 000 nových pracovních míst ve výrobní oblasti a administraci. V témže roce došlo také k výstavbě nového obchodního centra Tesco, což mělo za následek zvýšení počtu volných pracovních míst a tím snížení nezaměstnanosti.

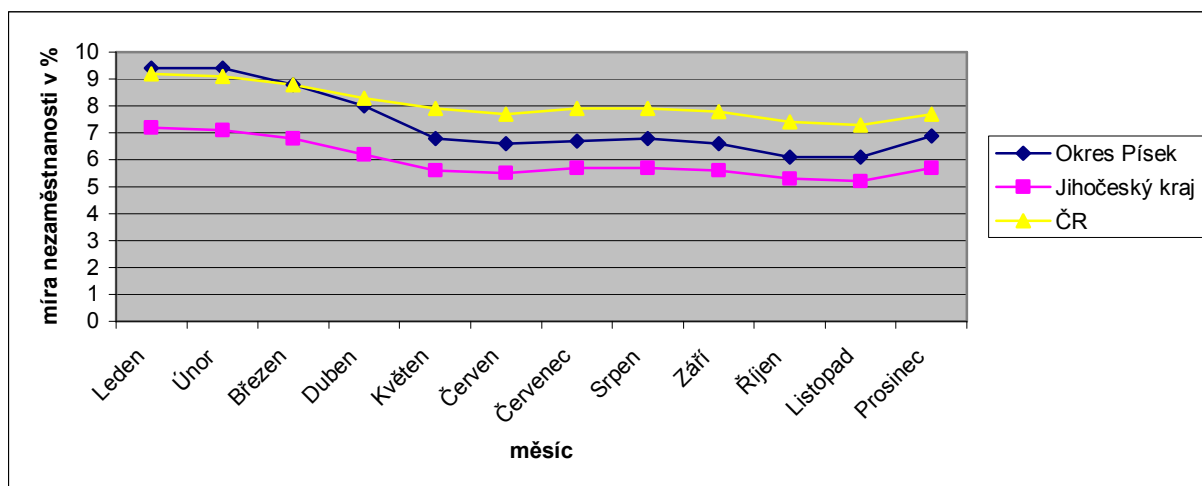
Tabulka 1 Stav a vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Písek (v %) ³²

Rok 2006			
Měsíc	Okres Písek	Jihočeský kraj	Česká republika
Leden	9,4	7,2	9,2
Únor	9,4	7,1	9,1
Březen	8,8	6,8	8,8
Duben	8,0	6,2	8,3
Květen	6,8	5,6	7,9
Červen	6,6	5,5	7,7
Červenec	6,7	5,7	7,9
Srpen	6,8	5,7	7,9
Září	6,6	5,6	7,8
Říjen	6,1	5,3	7,4
Listopad	6,1	5,2	7,3
Prosinec	6,9	5,7	7,7
Průměr	7,4	6,0	8,1

V roce 2006 se míra nezaměstnanosti v okrese Písek pohybovala od 6,1 % (říjen a listopad) do 9,4 % (leden a únor). Průměr míry nezaměstnanosti v tomto roce byl 7,4 %. Ve srovnání s průměrem míry nezaměstnanosti v Jihočeském kraji je míra nezaměstnanosti v okrese Písek o 1,4 % vyšší a o 0,7 % nižší než v celé České republice.

³² Stav a vývoj míry nezaměstnanosti [online]. Dostupné z
<http://portal.mpsv.cz/sz/local/pi_info/situace/situace06.pdf>.

Graf 1 Vývoj míry nezaměstnanosti ³³



Každý region v České republice má svá specifika týkající se jak polohy uvnitř státu, tak historického vývoje daného území i počtu obyvatel a jeho struktury. Složitý komplex všech na sebe vzájemně působících podmínek má zásadní vliv na utváření konkrétní situace na trhu práce. Každý úřad práce se proto potýká s jinou výší nezaměstnanosti a odlišnými problémy na svém regionálním trhu práce a volí i odlišné způsoby řešení. Obecné problémy týkající se rizikových a těžko umístitelných skupin uchazečů o zaměstnání (např. absolventi škol, občané se zdravotním postižením atd.) jsou ale prakticky všude shodné.

Pro absolventy škol je uplatnění na trhu práce nejpříznivější v Praze a v oblasti Prahy a středních Čech. V Jihočeském a Plzeňském kraji je situace absolventů škol také příznivá. Naopak nejhorší uplatnitelnost absolventů je v Moravskoslezském a Ústeckém kraji.

Pro uvedené skupiny uchazečů o zaměstnání se v současné době hledá velice obtížné pracovní uplatnění. Částečně mohou vypomoci nástroje aktivní politiky zaměstnanosti uplatňované úřady práce a realizované v praxi za přispění jednotlivých zaměstnavatelských subjektů. Každý absolvent by si měl uvědomit, že se skutečně jedná jen o částečnou výpomoc, neboť aktivní politika zaměstnanosti nevyřeší problematickou situaci na trhu práce navždy. Její využití je jedním z mnoha faktorů řešení situace na trhu práce. Hlavním cílem aktivní politiky zaměstnanosti je pomoci najít ztracené pracovní uplatnění či návyky u rizikových skupin uchazečů o zaměstnání, snížit nezaměstnanost v regionu a pokusit se vytvořit v rámci daných možností stabilní pracovní místa.

³³ Vývoj míry nezaměstnanosti [online]. Dostupné z
<http://portal.mpsv.cz/sz/local/pi_info/situace/situace06.pdf>.

8. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti ukládá úřadům práce věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání uchazečům do 25 let věku a uchazečům z řad absolventů vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku.

Podle informací získaných z Úřadu práce v Písku³⁴ využívá tento úřad práce pro absolventy škol následující nástroje aktivní politiky zaměstnanosti:

- rekvalifikace,
- společensky účelná pracovní místa.

Mezi další nástroje, které využívá Úřad práce v Písku, ke zvýšené péči absolventům škol, patří:

- individuální akční plán,
- zařazení do projektů nabízených úřadem práce.

Mezi nástroje poradenské práce využívajících skupinových forem patří především Job kluby.

Důkladná znalost jednotlivých nástrojů a možnosti využití usnadňuje poradci práci s uchazeči. Je třeba zvážit efektivnost jednotlivých nástrojů u konkrétního uchazeče tak, aby konečným výsledkem bylo pracovní uplatnění.

Dále Úřad práce v Písku realizuje **specifický typ poradenství** tzv. pracovně profesní poradenství. Jedná se o výměnu informací mezi poradcem a klientem, která směřuje k řešení problémů souvisejících s prací, zaměstnáním a povoláním. Jde o sladění konkrétních vlastností, dovedností, znalostí jedinců s požadavky a nároky konkrétního zaměstnání, s cílem nalezení vhodného pracovního uplatnění. Důraz je kladen především na identifikaci problémů klientů, rozvoj jejich orientace na trhu práce a svobodu volby profesní kariéry. Poradce ke zprostředkování při práci s absolventy vychází nejen ze znalostí sociálně psychologických, ale i z analýzy předpokládaného vývoje na trhu práce, z informací o volných pracovních místech, z úzkého kontaktu se zaměstnavateli, ze znalosti jejich požadavků na profesní a kvalifikační strukturu pracovní síly a znalosti pracovního prostředí. Poradce se na jedné straně musí snažit respektovat požadavky, přání, zájmy a možnosti absolventa vzhledem k pracovnímu uplatnění a na druhé straně se musí snažit respektovat požadavky zaměstnavatele na pracovní pozici a iniciovat obsazování volných pracovních míst vhodnými

³⁴ Ing. Lišková, A., poradkyně ke zprostředkování zaměstnání absolventů, Úřad práce Písek.

uchazeči. Cílem činnosti poradce ke zprostředkování je nabídnout a efektivně využívat služby úřadu práce. Každý absolvent má právo být poradensky obsloužen tak, aby nedošlo k jeho propadu do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných v důsledku nerespektování poradenských postupů ze strany poradce ke zprostředkování. Na základě poradenských postupů a zásad musí být zajištěna stejná profesionální kvalita a přístup k uchazečům na všech úřadech práce v České republice.

8.1. Rekvalifikace³⁵

Úřad práce může zajistit absolventovi školy rekvalifikaci, vyžaduje-li to jeho uplatnění na trhu práce. Rekvalifikace jsou velice efektivním nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, jehož využívání umožňuje nástup uchazečů o zaměstnání do trvalých pracovních poměrů. Úřad práce se zaměřuje především při využívání rekvalifikací na ty obory a profese, po kterých je na trhu práce největší poptávka. V případě očekávané poptávky na trhu práce a na základě rozboru současné kvalifikační struktury uchazečů o zaměstnání, zabezpečuje úřad práce rekvalifikace uchazečů o zaměstnání i bez podmínky příslibu zaměstnání. Úřad práce může po domluvě s každým uchazečem o zaměstnání uzavřít písemnou dohodu o rekvalifikaci a uhradit náklady spojené s rekvalifikačním kurzem, a to až do jejich celkové výše. Absolventi patří do skupiny, jimž úřad práce věnuje zvýšenou péči, a proto jim většinou příspěvek na rekvalifikaci proplácí. Pokud absolvent zařazený do rekvalifikace dojíždí v jejím průběhu do školícího zařízení a vzniknou mu s dopravou určité náklady, lze v dohodě uvést, že úřad práce za stanovených podmínek uhradí i tyto náklady. Ostatní náklady spojené s rekvalifikací (cestovné, ubytovné) hradí úřad práce minimálně z toho důvodu, aby se uchazeč rovněž podílel na úhradě těchto nákladů. Úřad práce zajišťuje rekvalifikace podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Na rekvalifikaci nemá absolvent právní nárok. Rekvalifikace jsou posuzovány individuálně, podle toho o jakou profesi má absolvent zájem. Někdo může být na rekvalifikaci zařazen po 2 měsících, ale pokud profese na trhu práce dlouhodobě není, může být na ni zařazen ihned.

Rekvalifikace se realizuje v případě, že absolvent nemůže v rámci své kvalifikace najít uplatnění na trhu práce. Při zařazování do rekvalifikace se u uchazeče přihlíží zejména k dosavadní kvalifikaci a vzdělání, k osobním předpokladům a schopnostem, ke zdravotní

³⁵ Prokopec, K., poradce pro změnu povolání – rekvalifikace, Úřad práce Písek.

způsobilosti pro výkon práce, pro kterou se má rekvalifikovat, k zájmu o vybranou profesi na trhu práce.

Tato forma je výhodná pro zaměstnavatele, protože jim nevznikají prakticky žádné náklady se zaměstnáváním absolventů. Ti jsou po tuto dobu v evidenci úřadu práce a rekvalifikují se.

V současné době existuje velké množství školicích a vzdělávacích zařízení, a proto není problém zajistit jakoukoliv rekvalifikaci, důležitým hlediskem při rozhodování zůstává především následná uplatnitelnost uchazeče na trhu práce.

Absolventi škol nejvíce využívají praktické rekvalifikace, které vychází z toho, že uchazeč má již získané nějaké vzdělání. Tyto rekvalifikace se realizují převážně na základě příslibu od zaměstnavatele. Zvláště účinné pro absolventy jsou tedy kurzy specifické rekvalifikace, které míří přímo k získání konkrétní práce, jelikož jsou vypisovány podle konkrétní nabídky zaměstnavatelů.

Následující tabulka znázorňuje počty absolventů za 1. – 4. čtvrtletí roku 2006.

Tabulka 2 Rekvalifikace absolventů za rok 2006 ³⁶

Cílová skupina	Rekvalifikace uchazečů od počátku roku						
	celkem	z toho					
		pokračující z minulého roku	zahájené v daném roce	ukončené			pokračující do dalšího období
				úspěšné	nástupem do zaměstnání	předčasně z ostatních vážných důvodů	
Absolventi za 1. čtvrtletí 2006	34	22	12	17	0	4	13
Absolventi za 2. čtvrtletí 2006	38	22	16	27	0	6	5
Absolventi za 3. čtvrtletí 2006	67	22	45	56	1	8	2
Absolventi za 4. čtvrtletí 2006	90	22	68	68	3	8	11

³⁶ Statistiky o rekvalifikacích. Uchazeči v rekvalifikaci 1. – 4. čtvrtletí v okrese Písek [online]. Dostupné z <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek?uzemi=145000>>.

Z uvedené tabulky můžeme zjistit rostoucí tendenci využívání rekvalifikací absolventy během roku 2006. Největší nárůst je zaznamenán ve 3. čtvrtletí, což je především spojeno s ukončením školy absolventy a jejich možným zapojováním se do pracovního procesu. Tabulka tedy znázorňuje vývoj rekvalifikace absolventů včetně její úspěšnosti. Za rok 2006 se rekvalifikačních kurzů účastnilo celkem 90 absolventů, z toho jich 22 pokračovalo již z minulého roku. V popisovaném roce došlo k ukončení 79 rekvalifikací, z toho 68 jich bylo ukončeno úspěšně. 11 absolventů rekvalifikaci nedokončilo z důvodu nástupu do zaměstnání nebo z ostatních vážných důvodů.

8.2. Společensky účelná pracovní místa³⁷

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. zrušil místa pro odborné praxe absolventů, která s finančním přispěním státu zřizovali zaměstnavatelé.

Odborná praxe absolventů vznikala uzavřením dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem na dobu maximálně do 12 měsíců. Smyslem bylo umožnit mladým lidem po ukončení studia získání odborné praxe v jejich nebo příbuzném oboru. Dotace nebyla nároková a pro její přiznání musel zaměstnavatel splnit několik základních podmínek. Výše finančního příspěvku poskytovaného úřadem práce a způsob jeho hrazení byla uvedena v dohodě a závisela jak na situaci daného trhu práce, tak na finančních možnostech úřadu práce a na stanovených prioritách v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. I když mohlo jít o místo na přechodnou dobu, absolvent získal odbornou praxi, zdokonalil si své dovednosti a získal nezbytné pracovní návyky. Uchazeč o zaměstnání se získanou praxí má mnohem více šancí nastoupit do trvalého pracovního poměru a dokáže se lépe orientovat na trhu práce.

Náhradou za odborné praxe zákon nabízí absolventům tzv. **společensky účelná pracovní místa**.

Úřad práce v Písku nabízí příspěvek na společensky účelná pracovní místa vyhrazená pro uchazeče o zaměstnání, příspěvek na zřízení nového pracovního místa u zaměstnavatele a příspěvek na zřízení nového pracovního místa pro začínající osoby samostatně výdělečně činné.

³⁷ Friedlová, N., poradce pro změnu povolání – společensky účelná pracovní místa, Úřad práce Písek.

Příspěvek na SÚPM vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání – příspěvek na mzdu

Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa může být úřadem práce poskytován zaměstnavateli až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance – absolventa školy, případně fyzické osoby do 25 let věku přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Přijme-li zaměstnavatel na vyhrazené pracovní místo uchazeče o zaměstnání z řad absolventů škol a uchazečů o zaměstnání do 25 let věku, může mu být úřadem práce poskytován příspěvek až po dobu 12 měsíců. Zaměstnavatel zasílá úřadu práce vyplácenou mzdu absolventa a úřad práce mu ji následně v částečné nebo plné výši proplatí. V roce 2006 bylo Úřadem práce v Písku vypláceno na jedno pracovní místo cca Kč 5 000,- měsíčně.

Podmínkou je, že absolvent musí být v evidenci úřadu práce. Zaměstnavatel musí podat žádost a ta je poté projednána poradou vedení. Po jejím schválení se uzavírají dohody úřadu práce se zaměstnavatelem. K žádosti musí zaměstnavatel přiložit např. potvrzení o bezdlužnosti, potvrzení od finančního úřadu, celního úřadu, okresní správy sociálního zabezpečení, od všech zdravotních pojišťoven, kde jsou pojištěni jeho zaměstnanci, oprávnění k podnikání, kopii o zřízení účtu.

Ze zákona není tento příspěvek nárokový, záleží na tom, zda má úřad práce finanční prostředky. Pokud úřad práce vyčerpá svůj rozpočet, tyto příspěvky nevyplácí.

Výhodou je, že pro zařazení na společensky účelné pracovní místo nemusí mít absolvent praxi v oboru, ve kterém ukončil školu. Podle starého zákona o zaměstnanosti byla praxe v oboru podmínkou.

Příspěvek na zřízení nového pracovního místa u zaměstnavatele

Příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa u zaměstnavatele slouží k vybavení pracoviště nebo k zakoupení pracovních pomůcek, které jsou pro zaměstnance potřebné k výkonu jeho práce (např. účetní – příspěvek na nákup počítače). Tento příspěvek je jednorázový.

Podmínkou je, že absolvent musí být v evidenci úřadu práce. Zaměstnavatel musí opět vyplnit žádost a doložit k ní všechny potřebné přílohy. Po schválení příspěvku může zaměstnavatel absolventa zaměstnat. Kdyby jej zaměstnal dříve, možnost získání tohoto příspěvku by zanikla. Po podepsání dohody s úřadem práce je příspěvek poukázán jednorázově na účet zaměstnavatele.

Pokud zaměstnavatel vytvořil společensky účelné pracovní místo pro absolventa, může požadovat částku na vybavení až do výše průměrné mzdy v předcházejícím roce za 1. a 3. čtvrtletí. Výše příspěvku se dále odvíjí od rozpočtu úřadu práce. Maximální výše příspěvku na jedno pracovní místo v okrese Písek pro rok 2006 činila Kč 73 684,-.

Na tento příspěvek vyplácí úřad práce nižší částku, než je vypláceno na příspěvku mzdových nákladů. Zaměstnavatelé v okrese Písek příspěvek na zřízení nového pracovního místa příliš nevyužívají.

Příspěvek na zřízení nového pracovního místa pro začínající OSVČ

Úřad práce může poskytnout příspěvek uchazeči o zaměstnání – absolventovi školy, který zřídil po dohodě s úřadem práce společensky účelné pracovní místo za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti. Příspěvek na zřízení nového pracovního místa pro začínající osoby samostatně výdělečně činné slouží k zakoupení pracovních pomůcek či k vybavení pracoviště, které je potřebné k výkonu jeho práce. Existují obory, kde je pouze malá šance, aby absolvent získal pracovní místo (např. kosmetičky, kadeřnice). Absolventi po vyučení bez praxe si musí najít oprávněnou osobu, získat živnostenský list, provozovnu a poté mohou požádat o příspěvek na zařízení provozovny. Další podmínkou je, že se příspěvek vztahuje na osobu v evidenci úřadu práce. Žadatel musí opět podat žádost a doložit všechny požadované přílohy. V době schvalování žádosti musí být absolvent stále v evidenci úřadu práce, tj. začátek podnikání musí být datován až po schválení či zamítnutí žádosti. Příspěvek je po podepsání dohody s úřadem práce poukázán jednorázově na účet osoby samostatně výdělečně činné. Příspěvek není nárokový. Tento příspěvek může úřad práce poskytovat až do výše čtyřnásobku průměrné mzdy v předchozím roce za 1. a 3. čtvrtletí. V praxi se příspěvek spíše odvíjí podle rozpočtu úřadu práce. Nejčastěji je osobě samostatně výdělečně činné poskytován příspěvek ve výši Kč 15 000,- až 20 000,-. Maximální výše příspěvku na jedno pracovní místo v okrese Písek pro rok 2006 byla Kč 73 684,-. Jedná se o účelově poskytnuté finanční prostředky (např. na mycí box). Absolvent musí úřadu práce doložit faktury a daňové doklady za nakoupené potřeby pro podnikání.

Nedá se zjistit, kolik absolventů tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti využívá. Dříve existovaly dohody o absolventské praxi a podle evidence absolventů se dalo lépe zjistit počet absolventů, kteří je využívali. Formou jsou příspěvky na společensky účelná pracovní místa a absolventské dohody stejné. Absolventské dohody poskytovaly informace, kolik absolventů tuto možnost pro své uplatnění na trhu práce využilo a jaká částka byla na tyto dohody vyplacena.

Příspěvek na zapracování

K velmi málo využívaným nástrojům zákona o zaměstnanosti patří tzv. příspěvek na zapracování. Úřad práce ho může poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče z řad absolventů škol, případně uchazeče do 25 let věku. Zaměstnavatelé o jeho existenci zatím nemají velké povědomí. Slouží k úhradě nákladů na zaměstnance, který bude nováčkovi ve firmě věnovat zvýšenou péči.

Zaměstnavatel musí podat žádost, ve které uvádí dobu, která je podle jeho zkušeností potřebná k zapracování absolventa. Tuto délku doby zapracování úřad práce posoudí s ohledem na kvalifikaci, schopnosti a zkušenosti umístěného absolventa.

Příspěvek není nárokový a lze ho vyplácet po dobu tří měsíců, a to maximálně ve výši poloviny minimální mzdy. Celková výše příspěvku je odvozena od doby, po kterou zapracování probíhá a od počtu zaměstnanců, kteří budou pověřeni zapracováním absolventa.

Po skončení zapracování zaměstnavatel musí předložit úřadu práce kopii pracovní smlouvy umístěného absolventa a písemnou informaci o průběhu zapracování, která obsahuje přehled evidence docházky.

Úřad práce v Písku v roce 2005 ani 2006 neposkytl a ani letos neposkytuje příspěvek na zapracování. Podpora zaměstnávání absolventů je možná formou příspěvku na vyhrazené společensky účelné pracovní místo. Spolu s tímto příspěvkem je možno poskytovat příspěvek na zapracování, ale většina úřadů práce jej neposkytuje.

8.3. Individuální akční plán ³⁸

Jedním z podpůrných nástrojů, které by měly vylepšit zaměstnatelnost absolventů, je tzv. individuální akční plán, který vychází ze směrnic EU. Jedná se o jednu z poradenských technik, která má přispět ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce a k prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti. Úřad práce může tento plán nabídnout a v případě kladné odezvy i sestavit na míru těm absolventům, kteří jsou v evidenci nezaměstnaných déle než půl roku. Jde vlastně o zhodnocení šancí a aspirací konkrétního člověka a porovnání osobní diagnostiky s možnostmi místního trhu práce. Uchazeči se zavážou, že budou spolupracovat, a za to jim bude poskytnuta zvýšená individuální péče.

³⁸ Ing. Lišková, A., poradkyně ke zprostředkování zaměstnání absolventů, Úřad práce Písek.

Cílem individuálního akčního plánu je dovedení uchazeče k samostatnému rozhodování o řešení vlastní situace při hledání pracovního uplatnění. Obsahem je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření. Jedná se o dlouhodobý proces poradenských aktivit směřujících k aktivizaci uchazeče a vytvoření prostoru pro to, aby mohl převzít odpovědnost sám za sebe. Obsah i rozsah individuálního akčního plánu je závislý od typu klienta a jeho potřeby.

Individuální akční plán je rozdělen do čtyř etap, jednotlivé etapy jsou časově ohraničeny. Tyto hranice jsou pružné, upravují se vždy podle individuálních potřeb uchazeče. V první etapě dochází k identifikaci potřeb klienta, vyjasnění problémů a stanovení možností. V této fázi je ponechána aktivita více na absolventovi současně s nabídkou volných pracovních míst a s informací o situaci na trhu práce. V druhé etapě jsou formulovány cíle a hledána vhodná řešení. V další fázi se realizují změny a v poslední fázi dochází k průběžnému vyhodnocování a poskytování zpětné vazby.

Individuální akční plán tedy vychází ze vzájemné spolupráce poradce a absolventa. Optimálně jde o nalezení souladu mezi přáním absolventa a potřebami zaměstnavatelů. Cílem je tedy nalézt řešení, kde na jedné straně je pracovní uplatnění absolventa při respektování jeho pracovního potenciálu, tedy jeho schopností a dovedností, a na straně druhé respektování požadavků zaměstnavatelů.

Individuální akční plán je obvykle uzavírán formou písemné dohody mezi poradcem ke zprostředkování a uchazečem o zaměstnání. Poradenský proces a sestavení individuálního akčního plánu musí směřovat k tomu, co může absolvent nabídnout zaměstnavateli, co může sám udělat pro řešení své situace, jakou pomoc žádá od úřadu práce, jakou pomoc mu může úřad práce nabídnout a jakou spolupráci s ostatními odbory úřadu vyžaduje řešení jeho situace.

Při výběru aktivit pro uchazeče se vychází z aktuální situace a potřeb klientů. Jedná se např. o tyto aktivity: doporučenka, informace o volných místech, Job klub, rekvalifikace, poradenství a mnoho dalších. Individuální akční plán je také jakýmsi druhem aktivity, ale vyčleněný zvlášť a tvořící formální rámec spolupráce úřadu práce s uchazečem.

Individuální akční plán můžeme rozdělit do dvou programů podle věku klientů. Pro mladé klienty do 25 let se program nazývá První příležitost, pro uchazeče nad 25 let Nový start.

Odmítnutí individuálního akčního plánu je důvodem pro vyřazení absolventa z evidence uchazečů o zaměstnání.

Poradce Úřadu práce v Písku nabízí absolventům škol ihned po registraci individuální akční plán. V roce 2006 byl individuální akční plán nabídnut celkem 88 uchazečům. Z tohoto počtu pouze 15 absolventů IAP uzavřelo. 11 absolventů IAP neuzavřelo většinou z důvodu rozjednaného nástupu do zaměstnání a 62 absolventů IAP neuzavřelo, aniž by uvedli důvod.

V příloze č. 1 je uvedena ukázka Individuálního akčního plánu.

8.4. Zařazení do projektů nabízených ÚP

Úřad práce v Písku nabízí celou řadu projektů, do kterých se mohou také zapojit absolventi škol. Tyto projekty jsou převážně spolufinancovány Evropským sociálním fondem a Státním fondem ČR. Ve své práci bych se zaměřila pouze na některé, ke kterým mi bylo poskytnuto dostatečné množství informací.

Evropský program Leonardo da Vinci

Projekt: Za odbornými stážemi do Evropy

Tento projekt reaguje na aktuální potřebu trhu práce usnadnit mladým lidem přechod ze škol do zaměstnání. Úřad práce v Písku ho poskytuje již druhým rokem. Poprvé tento projekt probíhal od září 2005 do dubna 2006. Zájemci o účast v projektu musí mít úplné střední vzdělání, úplné střední odborné vzdělání nebo vysokoškolské vzdělání. Dále by zájemci měli mít zájem o informatiku, dobrou znalost angličtiny, němčiny nebo španělštiny a měli by být schopni přizpůsobit se pracovním a životním podmínkám v zahraničí. Obsahem projektu je bilanční diagnostika, možnost získat ECDL (European Computer Driving Licence) – rekvalifikační kurz počítačové gramotnosti a možnost účastnit se zahraniční odborné stáže v délce 13 týdnů. Hlavním cílem projektu je zvýšení šance uplatnění na trhu práce. Dalšími cíli je získání praktických odborných zkušeností v zahraničí, prohloubení jazykových znalostí, efektivní využívání výpočetní techniky a komunikativní dovednosti. Bylo vybráno celkem 20 uchazečů. Po provedení bilanční diagnostiky bylo z 20 účastníků vybráno 10, kteří měli možnost získat ECDL. Dále byl tento výběr zúžen na 3 uchazeče, kteří měli možnost vycestovat do zahraničí a účastnit se tak zahraniční odborné stáže. Absolventi škol měli možnost vycestovat do Německa, Španělska, Francie, Řecka, Irska, Portugalska a Velké Británie. Absolventi si v průběhu roku 2006 pro výkon odborné stáže vybrali Irsko, Německo a Španělsko. Tento projekt byl velmi úspěšný, po jeho absolvování byli všichni jeho účastníci přijati do pracovního poměru. Projekt Leonardo da Vinci byl tedy **úspěšný ze 100 %**.

Druhým rokem tento projekt probíhá od října 2006 do května 2007. Obsah, cíle projektu a předpoklady zájemců o účast v projektu jsou shodné jako s rokem předchozím.

Projekty mobility umožnily jejich účastníkům zlepšit si své odborné znalosti přímým poznáváním výkonu odborných pracovních činností v zahraničních podnicích. Bylo jim umožněno získat nové teoretické znalosti a praktické dovednosti, poznat nejnovější technologie. Dále mohli účastníci po absolvování stáže získat certifikát od zahraniční hostitelské organizace. Kromě rozšíření a zvýšení jejich odbornosti jim tento projekt umožnil i po formální stránce zlepšit jejich možnosti při vstupu na trh práce. Projekt přispěl velkou měrou ke zlepšení jazykových dovedností účastníků. Účastníci tak získali větší jistotu v komunikaci v cizím jazyce a většina z nich byla motivována k výuce dalších jazyků. Stáže mohou přispět díky lepší komunikativnosti v cizích jazycích i ke zvýšení mobility absolventů na evropském trhu práce. Zlepšení jazykových dovedností má také vazbu na rozvoj klíčových kompetencí, např. flexibility a adaptability. Vstup absolventů do neznámého prostředí a potřeba rychlé adaptace vedla ke zvýšení jejich flexibility a úzce souvisela i se schopností řešit problémy, nést odpovědnost a pracovat v týmu.

Projekty mobility jsou pro absolventy významným přínosem a přispívají ke zlepšení a usnadnění jejich uplatnitelnosti a zaměstnatelnosti. Pro některé byla zahraniční stáž první příležitostí, kdy si mohli ověřit své teoretické znalosti v praxi.

Najdi si práci v Jihočeském kraji

Tento projekt má preventivní charakter a klade si za cíl předcházet dlouhodobé nezaměstnanosti a napomáhat zvýšení zaměstnatelnosti cílových skupin.

Cílovými skupinami jsou klienti ve věku 18 - 24 let, jejichž délka evidence je do 6 měsíců. Dále jsou to klienti ve věku 25 - 39 let, kteří jsou na úřadu práce evidováni do 8 měsíců a klienti ve věku nad 39 let, jejichž délka evidence na pracovním úřadu je do 6 měsíců.

Projekt byl zahájen 22.11.2005 a termín pro ukončení tohoto projektu je oficiálně stanoven na 31.3.2007. Z Úřadu práce v Písku vstoupilo do tohoto projektu 222 účastníků, a to během 8 cyklů (poslední cyklus byl zahájen 11.1.2007). Z toho bylo pouze 5 absolventů. Tito absolventi si našli zaměstnání po ukončení účasti v projektu, **úspěšnost projektu** je tedy **100 %**. Tento program se skládá ze všeobecné a individuální části.

Úřad práce v Písku nabízí pro účastníky projektu „Najdi si práci v Jihočeském kraji“ tyto aktivity: výběr uchazečů, informační schůzky, poradenské aktivity, vzdělávací aktivity, rekvalifikační aktivity, individuální podporu a poradenství, poskytování přímé podpory a zprostředkování zaměstnání.

Dostupnost těchto aktivit pro účastníky je zajištěna sedmi oblastními středisky. Tyto aktivity probíhají ve střediskách v osmi po sobě se opakujících cyklech.

Uchazeči jsou vybráni z těch, kteří jsou evidováni na úřadu práce. Všichni vybraní klienti jsou pozváni na informační schůzky, kde jim bude projekt představen, a podepíší dohody o účasti v projektu. V celém průběhu tohoto projektu bude všem účastníkům projektu poskytována individuální podpora a poradenství. Každému účastníkovi bude přiřazen poradce, který bude např. zdůrazňovat a podporovat individuální přístup k účastníkům programu poskytováním individuální podpory a poradenství při hledání zaměstnání. Dále bude podporovat motivaci všech účastníků k hledání zaměstnání, kontaktováním zaměstnavatelů přispívat ke zprostředkování zaměstnání, umožňovat klientům projektu, aby si našli zaměstnání či sebezaměstnání během účasti na projektu či krátce po jeho skončení. Po podepsání smlouvy o účasti v tomto projektu prochází každý účastník těmito fázemi vzdělávání: vstupní modul, základní informační a vzdělávací program a výstupní modul. Vstupní modul trvá 1 až 2 dny, během kterého klient obdrží harmonogram své účasti v programu, budou stanoveny aktivity a očekávání účastníků. V tomto modulu každý klient obdrží svůj individuální plán učení a rozvoje a bude mu přidělen individuální poradce. Základní informační a vzdělávací program trvá maximálně 15 dnů, kdy klient absolvuje přípravu v obecných dovednostech pro trh práce, v pracovněprávní problematice, v praktických informacích a dovednostech. Účastníkům mohou být navrženy také krátkodobé a střednědobé doplňkové profesní kurzy. Tato rekvalifikační aktivita má vazbu na skutečnou poptávku po profesích zjištěnou mezi zaměstnavateli. Je velmi důležité sladit požadavky účastníků s poptávkou trhu práce. Další aktivitou může být poskytování přímé podpory. Přímá podpora je určena pro účastníky programu, u kterých existuje překážka bránící jejich účasti v programu, může se jednat např. o překážku bydliště, které není v místě konání aktivit projektu. V rámci projektu mohou být poskytovány tyto typy přímé podpory: příspěvek na dopravu, příspěvek na zajištění péče o děti předškolního věku nebo o osoby závislé a mzdové příspěvky. Hlavním cílem tohoto projektu je, aby 50 % jeho účastníků našlo zaměstnání buď v průběhu projektu, nebo do šesti měsíců od ukončení účasti v projektu.

Účastníci od tohoto projektu získají tedy především zvýšení vlastní kvalifikace. Každý získá osvědčení o absolvování jednotlivých kurzů. Dále účastníci získají obecné dovednosti pro trh práce, dovednosti v pracovněprávní problematice a v práci s výpočetní technikou. Účastníkům je poskytnuto individuální poradenství při hledání zaměstnání v průběhu trvání projektu (např. při sestavování životopisu) a možnost další rekvalifikace.

Skvělým projektem ke skvělému zaměstnání

Tento projekt je určený pro absolventy úplného středního vzdělání, úplného středního odborného vzdělání do 25 let a pro absolventy vysokoškolského vzdělání do 30 let. Projekt probíhal od září 2005 do října 2006. Vybráno bylo celkem 40 uchazečů (včetně uchazečů z projektu Leonardo da Vinci), ti měli možnost zkusit si motivační kurz a bilanční diagnostiku. Poté byl výběr zúžen na 10 uchazečů, kteří mohli získat rekvalifikační kurz ECDL. Nakonec bylo vybráno 5 uchazečů, kteří měli možnost získat měsíční stáž v neziskových organizacích či státní správě. Po skončení projektu zůstali v evidenci ÚP v Písku 3 jeho účastníci. Projekt byl tedy **úspěšný z 92,5 %**.

Asistenční služby pro podporu nalezení práce

Projekt je určen mimo jiné pro absolventy do věku 25 let, kteří mají minimálně střední odborné vzdělání ukončené výučním listem. Cílem projektu je zvýšit zaměstnatelnost a začlenit cílové skupiny na trh práce. Projekt je rozdělen na teoretickou a praktickou přípravu. Teoretická příprava obsahuje diagnostiku osobnostního profilu, jazykové vzdělávání, počítačovou gramotnost, rozvoj lidských zdrojů. Praktická příprava je zaměřena na získání praxe u zaměstnavatelů – státní správy, samosprávy či výrobní sféry. Tento projekt umožňuje podstoupit rekvalifikaci na administrativní pracovní místo. Poprvé se projekt konal v období od prosince 2005 do října 2006, jeho **úspěšnost** byla **65 %**, když po jeho skončení zůstalo v evidenci úřadu práce 7 absolventů. Další časový harmonogram tohoto projektu je určen od září 2006, kdy dochází k výběru účastníků projektu až do listopadu 2007, kdy je projekt ukončen. Projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky. Projekt poskytuje účastníkům mnoho přínosů. Nabízí jim kvalitně vybavené technické zázemí k realizaci všech aktivit projektu, výuku zajišťují kvalifikovaní a certifikovaní lektori s dlouholetými praktickými zkušenostmi. Účastníci projektu si mohou rozšířit a prohloubit počítačové, jazykové a odborné znalosti se zaměřením na pracovní uplatnění. Po celou dobu trvání projektu je pro všechny účastníky zajištěno bezplatné poradenství se zaměřením na získání zaměstnání, popřípadě zahájení samostatné výdělečné činnosti. Absolventi tohoto projektu získají osvědčení s celostátní platností z účasti na akreditovaných vzdělávacích aktivitách.

Mentoring jako nástroj osobního rozvoje

Tento projekt je určen mimo jiné i pro absolventy středních, vyšších a vysokých škol. Je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky. Projekt probíhal od května 2005 do června 2006. Vybráno bylo celkem 40 uchazečů z ÚP České Budějovice, ÚP Strakonice, ÚP Plzeň, ÚP Písek. Z tohoto celkového počtu se projektu účastnilo 8 uchazečů z Úřadu práce v Písku (z toho 3 absolventi). Cílové skupiny v projektu Mentoring jako nástroj osobního rozvoje mají odpracovat 100 hodin v rozmezí 3 měsíců u mentora. Všichni absolventi byli po ukončení tohoto projektu zaměstnáni, projekt byl tedy **100 % úspěšný**.

Pro vstup zájemce do jakéhokoliv projektu je nutné získat doporučení od zprostředkovatele. Dále musí uchazeč podepsat souhlas se zařazením do projektu a být poučen o právech a povinnostech.

Tyto projekty jsou pro jejich účastníky velkým přínosem, pomáhají zvýšit jejich uplatnitelnost a zaměstnatelnost. Nevýhodou projektů je především jejich dlouhodobost.

8.5. Job klub

Úřad práce v Písku pořádá pro absolventy středních škol tzv. Job kluby. Na základě praxe na Úřadu práce v Písku k předmětu praxe ve veřejném sektoru jsem se jednoho Job klubu účastnila.

Tyto Job kluby se konají převážně v červnu i v září, a to vždy 5 pracovních dnů po 4 hodinách. Job klubu se účastní skupiny po 10 až 12 lidech. V září 2006 byly tyto Job kluby pro evidované absolventy středních škol na tomto úřadu práce povinné. Pokud absolvent nastoupil již do zaměstnání, nemusel tento Job klub absolvovat. Absolventi škol podepisovali s úřadem práce dohodu o účasti v tomto klubu. Pokud absolvent na Job klub nenastoupil nebo v průběhu konání tohoto klubu přestal docházet, nedodržel tedy sepsanou dohodu a úřad práce s absolventem zahájil správní řízení o jeho vyřazení z evidence. Správní řízení nebylo zahájeno, pokud absolvent doložil od lékaře hlášení o pracovní neschopnosti nebo potvrzení od zaměstnavatele, že se účastnil např. výběrového řízení. Mnoho absolventů středních škol účast na Job klubu odmítalo, např. z důvodů, že již probíranou problematiku znají ze střední školy.

Job klub je součástí poradenských činností poskytovaných Úřadem práce v Písku. Nabízí velmi zajímavou příležitost, jak zvýšit sebevědomí a motivaci při hledání zaměstnání. Činnost klubu probíhá formou besed, které pomohou absolventům orientovat se v problémech

při hledání zaměstnání. Práce v Job klubu probíhá formou skupinových nácviků, týmových řešení zadaných úkolů, hraní rolí v připravovaných modelových situacích a formou scének a diskusí. Na začátku každého Job klubu je opakováno to, co bylo probíráno minule, řeší se dotazy absolventů.

Hlavním cílem je pomoci členům klubu vyrovnat se se svou situací a pomoci jim nalézt vhodné pracovní uplatnění, které bude odpovídat jejich představám a možnostem trhu práce. Job klub je hlavně o komunikaci mezi lidmi. Nabízí pomoc těm nezaměstnaným, kteří skutečně chtějí najít práci. V Job klubu na absolventy čekají zkušení poradci, lidé se stejnými problémy, příjemné prostředí a bohaté informační zázemí a technické vybavení. Job klub nabízí prakticky všechny dostupné informační zdroje o profesních možnostech v příslušném regionu. Tento klub zprostředkovává aktuální kontakty na adresáře firem, seznamy volných pracovních míst úřadu práce, inzerci denního tisku, www stránky nabízející zaměstnání, agentury zprostředkující zaměstnání doma i v zahraničí, databázi profesiogramů, což jsou popisy povolání.

Job klub pomáhá absolventům orientovat se na trhu práce, pojmenovat cíle své profesní kariéry a najít uspokojující zaměstnání, umět prezentovat sama sebe na trhu práce, využít všechny způsoby kontaktování při hledání zaměstnání, připravit si osobní dokumentaci (životopis, žádost o zaměstnání atd.). Dále umožňuje absolventům naučit se správnému chování u přijímacího pohovoru, získat dovednosti v mezilidské komunikaci, opět získat sebevědomí atd.

Přínos Job klubu vidím zejména v tom, že evidovaní absolventi na úřadu práce poznávají nové lidi, kteří se nacházejí ve stejné situaci a mají podobné problémy. Dále je to výměna zkušeností, řešení konkrétní situace nezaměstnaného, doporučení vhodného jednání, možnost promluvit si o své situaci s kvalifikovanými a nezaujatými poradci. Job kluby umožňují ujasnit si možnosti a schopnosti, jaký je potenciál odborných a také osobnostních kvalit absolventů a ujasnit si čeho chce absolvent dosáhnout, jaké jsou jeho profesní i životní cíle. Absolventi si mohou prakticky vyzkoušet situace, se kterými se při hledání práce mohou setkat, dále mohou získat od ostatních účastníků zpětnou vazbu, tzn. dozvědět se od druhých, jak na ně působí jejich chování a vzájemně si poskytovat informace o nabídkách zaměstnání mezi jednotlivými členy klubu. Činnosti v Job klubu vedou k celkovému rozvoji osobnosti a k získávání poznatků pro vyrovnávání se s náročnými životními situacemi. Job klub tedy pomáhá svým členům především v tom, aby získali práci.

V příloze č. 2: Sedm kroků k úspěchu ve výběrovém řízení je uvedeno 7 kroků, kterými se zabývali absolventi při Job klubu na Úřadu práce v Písku v září 2006.

9. Problémy absolventů a bariéry jejich uplatnění na trhu práce na Písecku

Ke zjištění této problematiky jsem si vybrala dotazníky. Jeden typ je určen absolventům škol a druhý firmám v okrese Písek.

Dotazníkem pro absolventy jsem chtěla převážně zjistit, jaké znalosti, dovednosti nabízejí absolventi firmám, jak jsou aktivní při hledání pracovního místa, zda vnímají nějaké obtíže svého uplatnění na trhu práce atd. Zde jsem si dala za cíl oslovit 100 absolventů z celkového počtu 253 evidovaných na Úřadu práce v okrese Písek k 30.9.2006³⁹. Tyto dotazníky byly distribuovány zprostředkovatelkou na Úřadu práce v Písku v měsících říjen, listopad a prosinec. V měsíci prosinec a následující měsíce již úřad práce navštěvuje méně absolventů nebo ti, kteří návštěvu na úřadu práce opakují, proto jsem místo 100 dotazníků získala nazpět vyplněno 92 dotazníků.

Pozitivním jevem při průběhu dotazníkového šetření podle vyjádření uvedené poradkyně byla výborná spolupráce ze strany dotazovaných, měli zájem zúčastnit se tohoto průzkumu.

Postupně získané údaje jsem zařazovala do připravené tabulky pro lepší přehlednost při závěrečném zpracování a zároveň prováděla jejich mechanickou kontrolu. Každému zkontrolovanému dotazníku jsem přiřadila pořadové číslo, což mělo pouze evidenční význam.

Při procentuálním vyjádření výsledků v tabulkách mohlo dojít při zaokrouhlování na jedno desetinné místo k odchylce nejvíce o 0,1.

Celková návratnost dotazníků je vyhodnocena v následující tabulce.

Tabulka 3 Přehled návratnosti dotazníků od absolventů

Celkový počet evidovaných absolventů k 30.9.2006	253
Počet oslovených absolventů	92
Celkem vrácených dotazníků	92
Celkem použitelných (po provedené kontrole)	92
Celková návratnost dotazníku	100 %
Návratnost vztažená k celkovému počtu evidovaných absolventů	36 %

³⁹ Statistika absolventů k 30.9.2006 [online]. Dostupné z <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>>.

Dotazník pro absolventy je uveden v příloze č. 3.

Dotazník určený absolventům škol vyplnilo celkem 92 evidovaných absolventů na Úřadu práce v Písku, z toho 40 mužů, tj. 43,5 % a 52 žen, což činí 56,5 %.

Na tomto pracovním úřadu jsou nejvíce evidováni absolventi od věku 19 – 24 let. Dotazník vyplnilo 81 absolventů tohoto věku, tj. 88 %. 6 absolventů (6,5 %) bylo ve věku 15 – 18 let a 5 absolventů, tj. 5,4 %, bylo ve věku 25 a více let.

Zdravotní stav 91 absolventů, tj. 98,9 %, je dobrý. Pouze 1 absolvent má částečný invalidní důchod.

Dotazník vyplnilo 42 absolventů (45,7 %) se středním odborným vzděláním s maturitou, 31 absolventů, tj. 33,7 % se středním odborným vzděláním (vyučen), 9 absolventů (9,8 %) vysokoškolsky vzdělaných, 7 absolventů (7,6 %) s vyšším odborným vzděláním a 3 absolventi (3,3 %) se vzděláním základním.

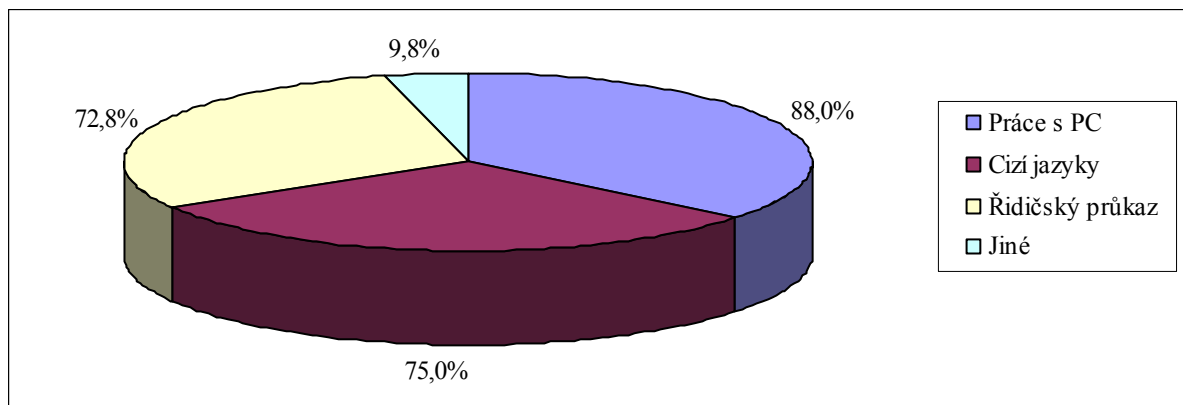
Na Úřadu práce v Písku je evidováno 79 absolventů (tj. 85,9 %), jejichž délka doby evidence je do 3 měsíců. Do 6 měsíců je zde evidováno 10 absolventů (10,9 %), do 1 roku je veden v evidenci pouze 1 absolvent a 1 rok a více jsou zde evidováni 2 absolventi.

Ze zpracované tabulky vyplývá, že 81 absolventů ovládá práci na PC, což je 88 %. Cizí jazyky ovládá 69 absolventů, tj. 75 %. U absolventů převládá anglický jazyk, který ovládá 46 absolventů, poté německý jazyk (37 absolventů). Dále absolventi uváděli francouzský jazyk (2 absolventi), portugalský jazyk (1 absolvent) a ruský jazyk (1 absolvent). Držiteli řidičského průkazu je 67 absolventů. Jako jiné znalosti a dovednosti uváděli absolventi psaní na stroji (3 absolventi), účetnictví (3 absolventi), ošetřování nemocných (1 absolvent), svářečí kurz (1 absolvent) a sportovní aktivity (1 absolvent).

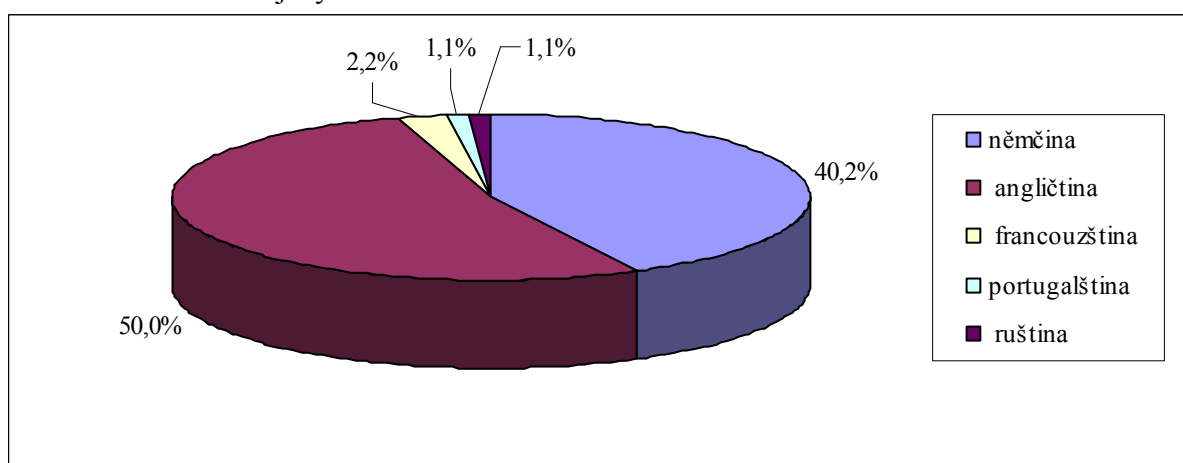
Tabulka 4 Znalosti a dovednosti absolventů

<i>Znalosti a dovednosti</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Práce s PC	81	88,0
Cizí jazyky	69	75,0
- němčina	37	40,2
- angličtina	46	50,0
- francouzština	2	2,2
- portugalština	1	1,1
- ruština	1	1,1
Řidičský průkaz	67	72,8
Jiné	9	9,8
- psaní na stroji	3	3,3
- účetnictví	3	3,3
- ošetřování nemocných	1	1,1
- svářečí kurz	1	1,1
- sportovní aktivity (cvičitel žactva v Sokole)	1	1,1

Graf 2 Znalosti a dovednosti absolventů



Graf 3 Znalost cizích jazyků absolventů

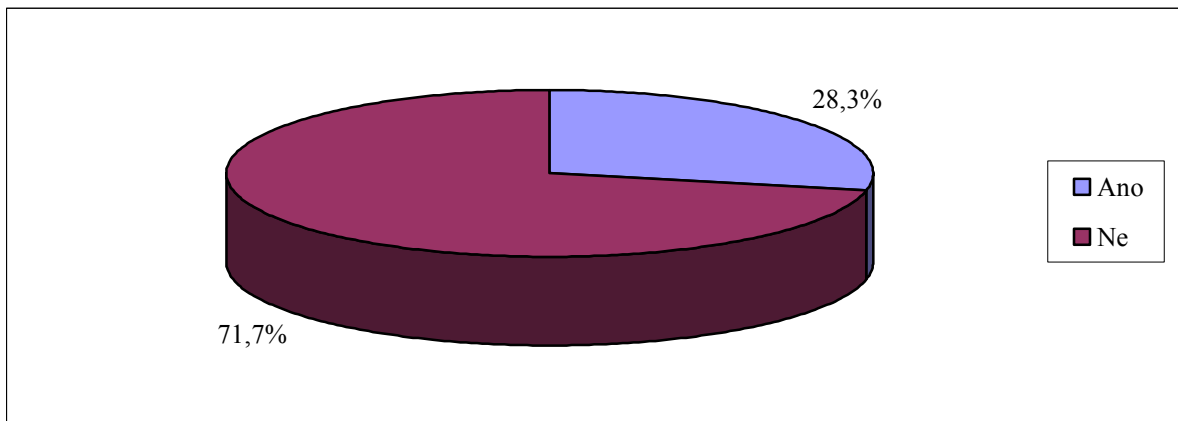


Absolventi škol uvedli, že 26 absolventů, tj. 28,3 %, má praxi a 66 absolventů, tj. 71,7 %, praxi prozatím nezískalo. Absolventi mají praxi nejčastěji v délce 6 měsíců (4 absolventi), 2 měsíce (4 absolventi) a 3 měsíce (3 absolventi). Další uvedené doby trvání praxe můžete vidět v následující tabulce.

Tabulka 5 Praxe absolventů

<i>Praxe</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	26	28,3
- 2 roky	2	2,2
- 1,5 roku	1	1,1
- 1 rok	2	2,2
- 10 měsíců	1	1,1
- 9 měsíců	1	1,1
- 6 měsíců	4	4,3
- 4 měsíce	2	2,2
- 3 měsíce	3	3,3
- 2 měsíce	4	4,3
- 1,5 měsíce	1	1,1
- 1 měsíc	2	2,2
- neuvedeno	3	3,3
Ne	66	71,7

Graf 4 Praxe absolventů

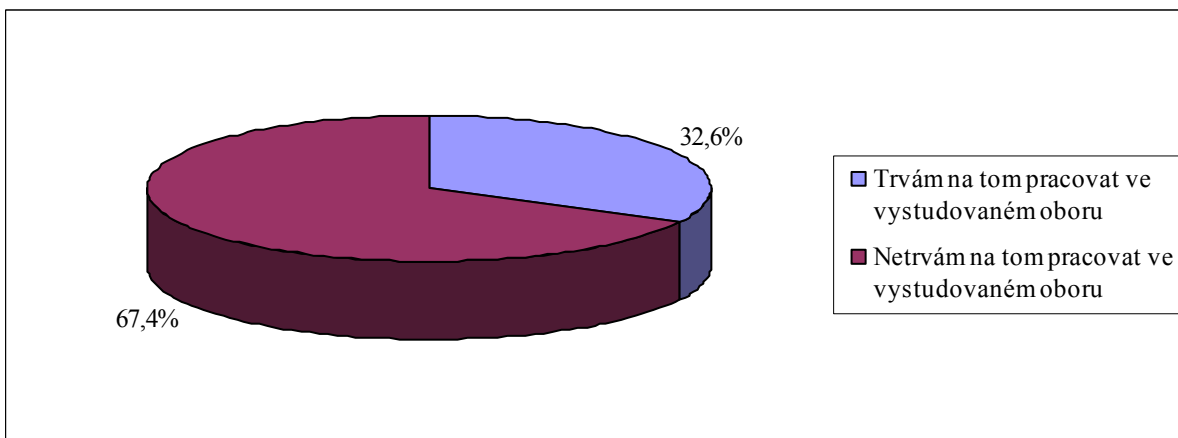


Pracovat ve vystudovaném oboru by chtělo 30 absolventů, tj. 32,6 % a 62 absolventů, což je 67,4 %, netrvá na tom, že by museli pracovat ve vystudovaném oboru.

Tabulka 6 Profesní uplatnění absolventů

<i>Profesní uplatnění</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Trvám na tom pracovat ve vystudovaném oboru	30	32,6
Netrvám na tom pracovat ve vystudovaném oboru	62	67,4

Graf 5 Profesní uplatnění absolventů

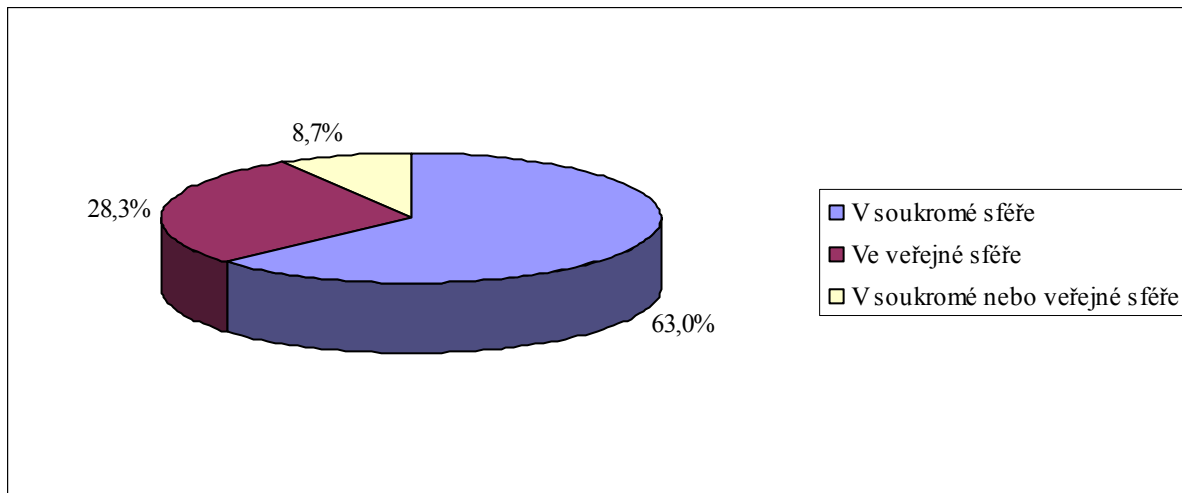


V soukromé sféře by chtělo pracovat 58 absolventů, což činí 63 % a o práci ve veřejné sféře uvažuje 26 absolventů, tj. 28,3 %. V soukromé nebo veřejné sféře by si přálo pracovat 8 absolventů, tj. 8,7 %.

Tabulka 7 Sféra zaměstnání

<i>Sféra zaměstnání</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
V soukromé sféře	58	63,0
Ve veřejné sféře	26	28,3
V soukromé nebo veřejné sféře	8	8,7

Graf 6 Sféra zaměstnání

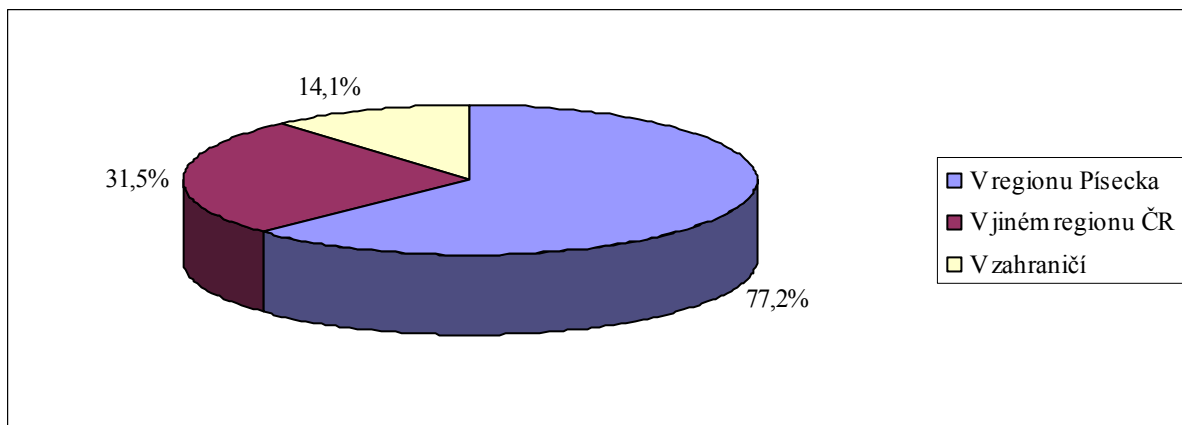


Své pracovní uplatnění v regionu Písecka hledá 77,2 % absolventů, tj. 71 absolventů. Do jiného regionu ČR je ochotno se za prací odstěhovat 29 absolventů, tj. 31,5 %. Nejčastěji absolventi uváděli, že hledají zaměstnání v Praze (17 absolventů), v Českých Budějovicích (9 absolventů), v Příbrami (2 absolventi) a v Brně (1 absolvent). O práci v zahraničí projevilo zájem 13 absolventů, což činí 14,1 %.

Tabulka 8 Místo zaměstnání

<i>Místo zaměstnání</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
V regionu Písecka	71	77,2
V jiném regionu ČR	29	31,5
- Praha	17	18,5
- České Budějovice	9	9,8
- Příbram	2	2,2
- Brno	1	1,1
V zahraničí	13	14,1

Graf 7 Místo zaměstnání

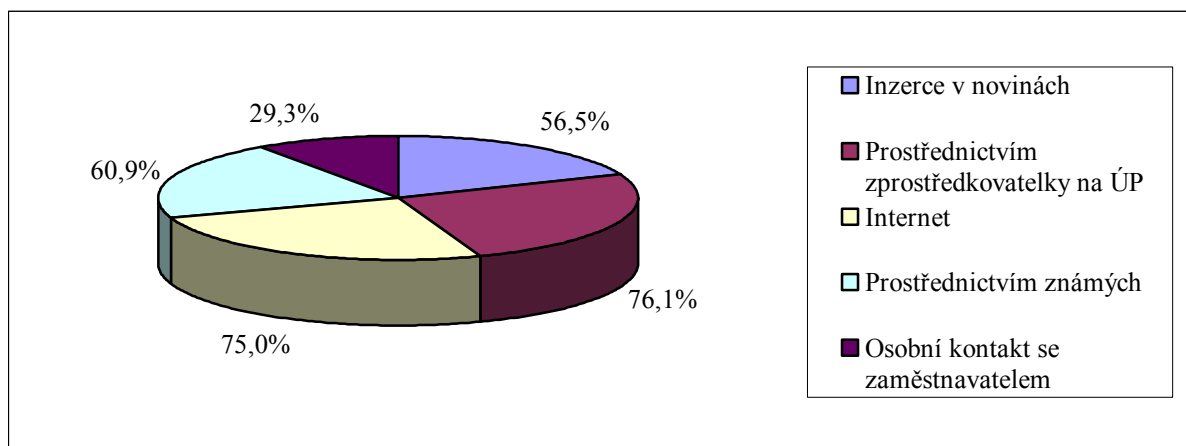


Absolventi hledají nejčastěji své zaměstnání prostřednictvím zprostředkovatelky na úřadu práce (70 absolventů, tj. 76,1 %). Prostřednictvím internetu shání své pracovní místo 69 absolventů, tj. 75 % a prostřednictvím známých se snaží najít si zaměstnání 56 absolventů, tj. 60,9 %. Dalším způsobem, jak se absolventi dovídají o volných pracovních místech, je inzerce v novinách. Tuto možnost využívá 52 absolventů, což činí 56,5 %. Poslední možnost, kterou využívá 27 absolventů, tj. 29,3 %, je přímý, osobní kontakt se zaměstnavatelem.

Tabulka 9 Způsoby hledání zaměstnání absolventy

<i>Způsob hledání zaměstnání</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Inzerce v novinách	52	56,5
Prostřednictvím zprostředkovatelky na ÚP	70	76,1
Internet	69	75,0
Prostřednictvím známých	56	60,9
Osobní kontakt se zaměstnavatelem	27	29,3
Jiný způsob	0	0,0

Graf 8 Způsoby hledání zaměstnání absolventy

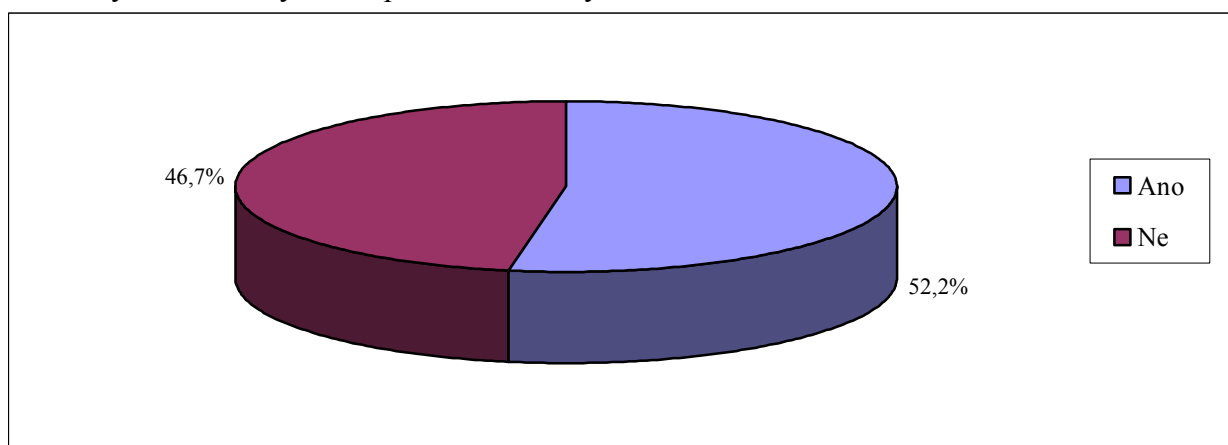


Nabídku služeb, kterou poskytuje Úřad práce v Písku, využívá 48 absolventů, tj. 53,3 % a 43 absolventů, tj. 46,7 %, služeb úřadu práce nevyužívá. 19 absolventů (20,7 %) využívá systém sociální pomoci nezaměstnaným, 17 absolventů, tj. 18,5 %, se účastní projektů nabízených úřadem práce, 7 absolventů (7,6 %) se informuje nebo již využívá zprostředkování práce v zahraničí, 6 absolventů, tj. 6,5 %, se rekvalifikuje a 4 absolventi, což je 4,3 %, se informují o pokračování ve studiu. Absolventi mezi jinou nabídku úřadu práce dále uvedli účast na Job klubu, jehož se účastnilo 6 absolventů, tj. 6,5 % a příspěvku na společensky účelná pracovní místa využilo 7 absolventů, což je 7,6 %.

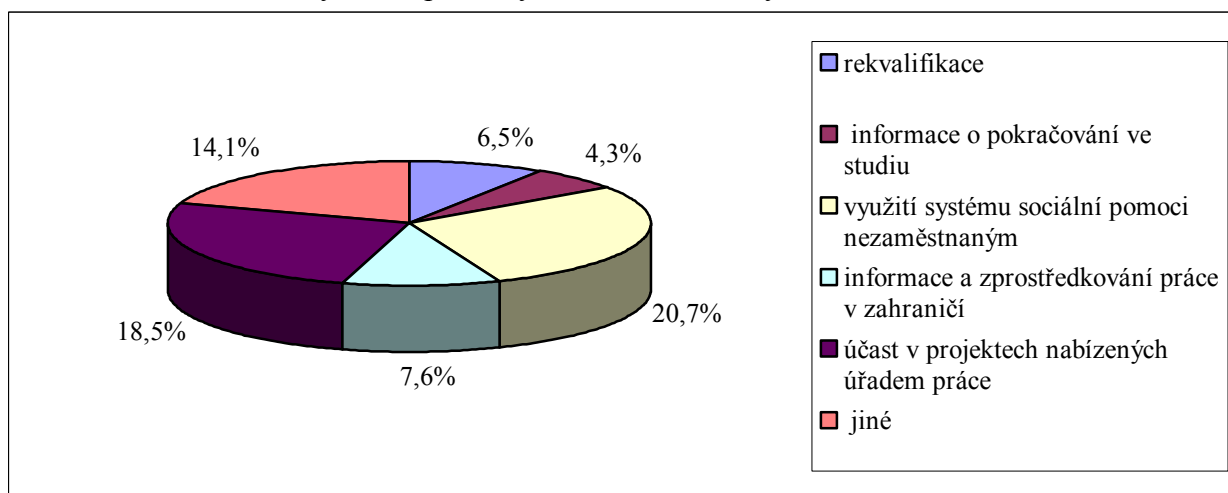
Tabulka 10 Využití nabídky úřadu práce absolventy

<i>Využití nabídky úřadu práce</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	49	53,3
- rekvalifikace	6	6,5
- informace o pokračování ve studiu	4	4,3%
- využití systému sociální pomoci nezaměstnaným	19	20,7
- informace a zprostředkování práce v zahraničí	7	7,6
- účast v projektech nabízených úřadem práce	17	18,5
- jiné:	13	14,1
▪ Job klub	6	6,5
▪ SÚPM	7	7,6
Ne	43	46,7

Graf 9 Využití nabídky úřadu práce absolventy



Graf 10 Možnosti nabídky úřadu práce využívané absolventy

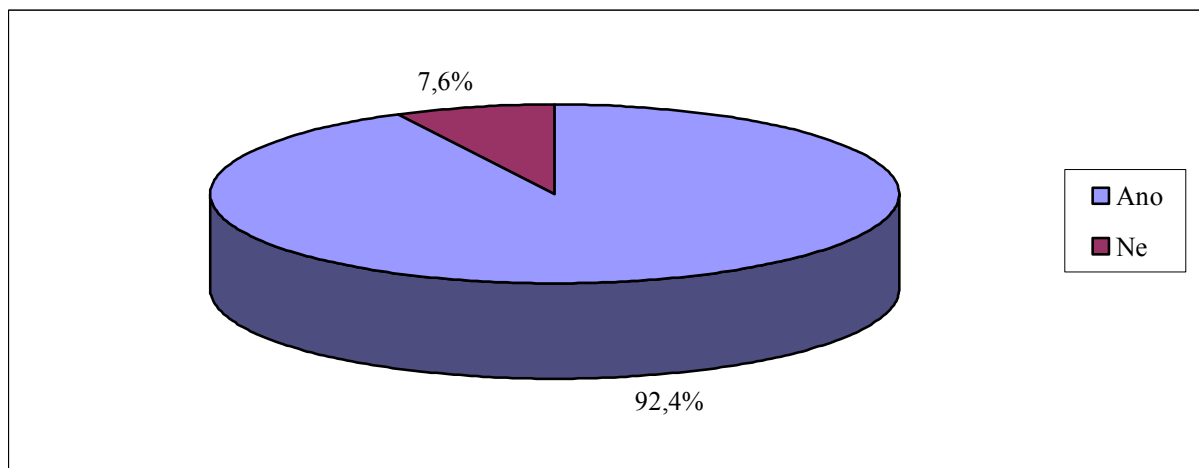


Obtíže svého uplatnění na trhu práce vnímá 85 absolventů, tj. 92,4 %. Pouze 7 absolventů (7,6 %) žádné bariéry svého uplatnění nevnímá. Jako největší problém svého uplatnění uvádělo 63 absolventů (68,5 %) nedostatek praxe. Dále 32 absolventů, tj. 34,8 %, uvádělo nedostatek volných pracovních míst. 23 absolventů, což činí 25 %, se domnívá, že o absolventy není zájem ze strany zaměstnavatelů. Jedním z důvodů neuplatnění na trhu práce je vysoký počet zájemců o práci v daném oboru, což si myslí 17 absolventů (18,5 %). 12 absolventů, tj. 13 %, se domnívá, že nemá dostatečné znalosti a dovednosti. Mezi jiné obtíže uplatnitelnosti na trhu práce uvedl pouze 1 absolvent, že v jeho oboru musí být praxe, ale tu nemá možnost sehnat.

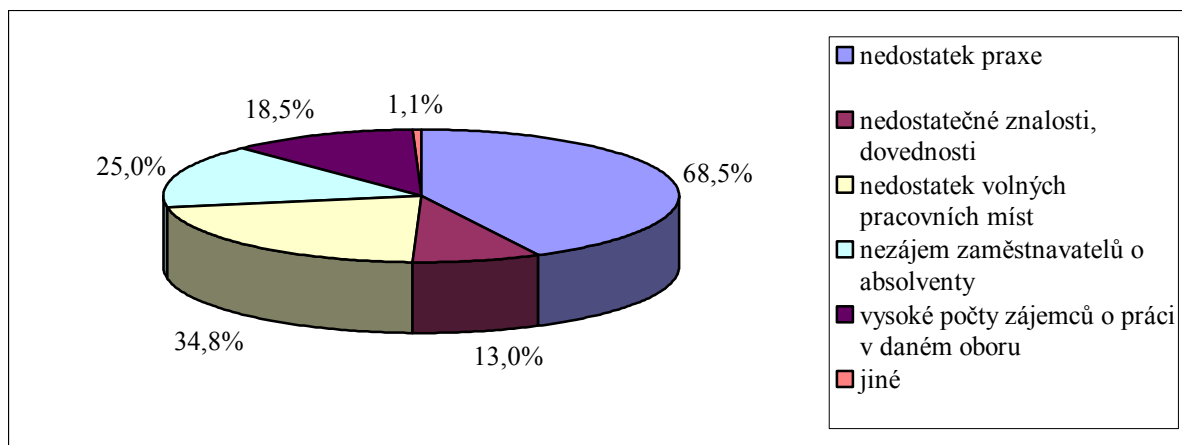
Tabulka 11 Obtíže absolventů při uplatnění na trhu práce

<i>Obtíže uplatnění na trhu práce</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	85	92,4
- nedostatek praxe	63	68,5
- nedostatečné znalosti, dovednosti	12	13,0
- nedostatek volných pracovních míst	32	34,8
- nezájem zaměstnavatelů o absolventy	23	25,0
- vysoké počty zájemců o práci v daném oboru	17	18,5
- jiné:	1	1,1
▪ v oboru musí být praxe (nemožnost ji sehnat)	1	1,1
Ne	7	7,6

Graf 11 Obtíže absolventů při uplatnění na trhu práce



Graf 12 Vnímané obtíže u absolventů při jejich uplatnění na trhu práce

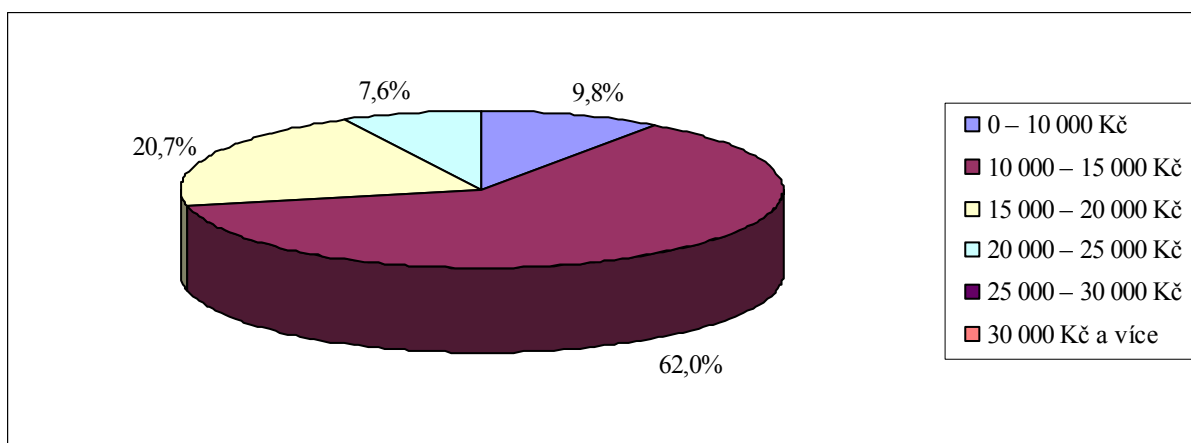


Absolventi považují za nejvíce přiměřenou hrubou mzdu Kč 10 000,- až 15 000,-, toto uvedlo 57 absolventů, tj. 62 %. Dále 19 absolventů (20,7 %) vnímá za přiměřenou mzdu Kč 15 000,- až 20 000,-. Hrubou mzdu Kč 0,- až 10 000,- uvedlo 9 absolventů, tj. 9,8 % a Kč 20 000,- až 25 000,- považuje za přiměřenou 7 absolventů (7,6 %).

Tabulka 12 Přiměřená hrubá mzda

<i>Přiměřená hrubá mzda</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
0 – 10 000 Kč	9	9,8
10 000 – 15 000 Kč	57	62,0
15 000 – 20 000 Kč	19	20,7
20 000 – 25 000 Kč	7	7,6
25 000 – 30 000 Kč	0	0,0
30 000 Kč a více	0	0,0

Graf 13 Přiměřená hrubá mzda



Dále jsem provedla podrobnější analýzy absolventů škol, a to podle pohlaví, věku, nejvyššího ukončeného vzdělání a délky doby evidence na úřadu práce. Analýza podle zdravotního stavu není potřebná, protože pouze jeden absolvent má částečný invalidní důchod.

9.1. Analýza podle pohlaví absolventů

Získané údaje o absolventech (ženy, muži, kteří vyplnili dotazník), jsou uvedeny v tabulkách v příloze č. 4.

Dotazník vyplnilo **52 žen** z evidovaných absolventů na Úřadu práce v Písku. Nejvíce je evidováno na tomto úřadě absolventů – žen ve věku 19 – 24 let, a to 47 absolventek. Zdravotní stav absolventek je dobrý, pouze jedna má částečný invalidní důchod. Největší podíl žen je podle kritéria nejvyšší dosažené kvalifikace se vzděláním středním odborným s maturitou. Absolventky jsou v evidenci Úřadu práce v Písku nejčastěji do 3 měsíců, což uvedlo 84,6 %. Ženy nejvíce ovládají práci na PC, což uvedlo 44 absolventek. Určitou znalost cizího jazyka má 41 absolventek. Nejvíce ženy ovládají anglický jazyk. Řidičský průkaz vlastní 37 žen. 73,1 % absolventek v době studia praxi nevykonávalo. Převážná většina absolventek netrvá na tom, že by musela pracovat ve vystudovaném oboru. Absolventky si přejí nejvíce pracovat v soukromé sféře a v regionu Písecka. Nejčastější způsoby, které využívají při hledání zaměstnání jsou prostřednictvím zprostředkovatelky na ÚP, dále internet a inzerci v novinách. Pouze 53,8 % využívá nabídky od ÚP. Nejčastěji využívají systém sociální pomoci nezaměstnaným a účast v projektech nabízených ÚP. Obtíže svého uplatnění na trhu práce vnímá 94,2 % absolventek. Nejvíce absolventky uváděly, že obtížemi jsou nedostatek praxe, nedostatek volných pracovních míst a nezájem zaměstnavatelů o absolventy. 63,5 % žen považuje za průměrnou hrubou mzdu Kč 10 000,- až 15 000,-.

Dotazník vyplnilo **40 mužů** – absolventů. Nejvíce je evidováno na Úřadu práce v Písku absolventů ve věku 19 - 24 let s nejvyšším ukončeným vzděláním - vyučen. Zdravotní stav všech absolventů je dobrý. V evidenci ÚP do 3 měsíců je 87,5 % absolventů. Muži nejvíce ovládají práci na PC (37 absolventů). Držiteli řidičského průkazu je 30 absolventů. Cizí jazyk ovládá 28 mužů, nejčastěji uváděli jazyk anglický. Praxi během studia nezáskalo 70 % absolventů. Většina mužů netrvá na tom, že by musela pracovat ve vystudovaném oboru. Absolventi by chtěli nejvíce pracovat v soukromé sféře a v regionu Písecka. Mezi nejčastější způsoby hledání pracovního místa absolventi uváděli internet, prostřednictvím zprostředkovatelky na ÚP a prostřednictvím známých. Pouze 52,5 % využívá nabízené služby od úřadu práce. Muži nejčastěji využívají systém sociální pomoci nezaměstnaným, příspěvek na společensky účelná pracovní místa a účastní se projektů nabízených ÚP. Obtíže svého uplatnění na trhu práce vnímá 90 % absolventů. Nejčastěji muži uváděli nedostatek praxe, nedostatek volných pracovních míst a vysoké počty zájemců o práci v daném oboru. 60 % absolventů považuje za průměrnou hrubou mzdu Kč 10 000,- až 15 000,-.

9.2. Analýza podle věku absolventů

Zpracované informace o absolventech podle věku najdete v tabulkách v příloze č. 5.

Ve věku 15 – 18 let je z dotazovaných evidováno na Úřadu práce v Písku **6 absolventů**, a to 3 muži a 3 ženy. Zdravotní stav těchto absolventů je dobrý, pouze 1 absolvent má částečný invalidní důchod. Nejvyšší ukončené vzdělání této skupiny je vyučen, toto uvedli 4 absolventi a 2 absolventi mají pouze základní vzdělání. Všichni absolventi jsou na ÚP evidováni do 3 měsíců. Absolventi nejvíce ovládají práci na PC, cizí jazyk umí 50 %, a to jazyk anglický. Řidičský průkaz vlastní 3 absolventi. Praxi prozatím nezískalo 66,7 %. Většina absolventů z této uvedené skupiny netrvá na tom pracovat ve vystudovaném oboru. Absolventi si nejvíce přejí pracovat v soukromé sféře a v regionu Písecka. Absolventi nejčastěji hledají pracovní místo na internetu, prostřednictvím zprostředkovatelky na ÚP, inzercí v novinách a prostřednictvím známých. Nabízených služeb od úřadu práce využívá 50 % absolventů. Tito absolventi nejvíce využívají informace a zprostředkování práce v zahraničí. Nějaké obtíže při uplatnění na trhu práce vnímá 83,3 % absolventů. Mezi nejčastější obtíže byly uváděny nedostatek volných pracovních míst a nedostatek praxe. 83,3 % těchto absolventů považuje Kč 10 000,- až 15 000,- za průměrnou hrubou mzdu.

Dotazník vyplnilo **ve věku 19 - 24 let 81 absolventů** evidovaných na Úřadu práce v Písku, z toho 47 žen a 34 mužů. Zdravotní stav všech absolventů je dobrý. V tomto věku má nejvíce absolventů nejvyšší ukončené vzdělání střední odborné s maturitou a poté střední odborné – vyučen. Nejčastěji jsou evidováni tito absolventi na úřadu práce do 3 měsíců, a to 87,7 %. Pracovat na počítači umí 88,9 % absolventů, cizí jazyk ovládá 75,3 % absolventů. Nejčastěji absolventi uváděli anglický jazyk. Držitelé řidičského průkazu je 60 absolventů. V tomto věku absolventi praxi většinou nemají, toto uvedlo 74,1 %. Absolventi netrvají na práci ve vystudovaném oboru, chtějí pracovat v soukromé sféře a v regionu Písecka. Nejčastějšími způsoby hledání pracovního místa této skupiny absolventů jsou prostřednictvím zprostředkovatelky na úřadu práce, na internetu a prostřednictvím známých. Pouze 51,9 % absolventů využívá nabídky od úřadu práce, a to nejčastěji účast v projektech nabízených pracovním úřadem, využití systému sociální pomoci nezaměstnaným a příspěvek na společensky účelná pracovní místa. 93,8 % těchto absolventů vnímá obtíže uplatnění na trhu práce, jedná se především o nedostatek praxe, nedostatek volných pracovních míst a nezáměr zaměstnavatelů o absolventy. 64,2 % absolventů považuje za průměrnou hrubou mzdu Kč 10 000,- až 15 000,- a 21 % se domnívá, že průměrná hrubá mzda je Kč 15 000,- až 20 000,-.

Ve věku 25 let a více vyplnilo dotazník **5 absolventů**, a to 3 muži a 2 ženy, jejichž zdravotní stav je dobrý. Všichni mají vysokoškolské vzdělání. V evidenci úřadu práce do 6 měsíců je 60 % těchto absolventů. Všichni absolventi této věkové skupiny umí pracovat na počítači, ovládají cizí jazyk (anglický). Řidičský průkaz vlastní 4 absolventi. Během studia ve škole získalo praxi 60 % absolventů. Ve vystudovaném oboru si přeje pracovat 60 % absolventů. Všichni absolventi by chtěli pracovat v soukromé nebo veřejné sféře. Jako místo svého zaměstnání uvedlo 80 % absolventů region Písecka. Nejčastěji absolventi hledají pracovní místo na internetu, poté prostřednictvím zprostředkovatelky na pracovním úřadě a prostřednictvím známých. Nabízených služeb od úřadu práce využívá 80 % absolventů, nejčastěji se jedná o systém sociální pomoci nezaměstnaným. Také 80 % vnímá obtíže svého uplatnění na trhu práce. Jako příčiny těchto obtíží absolventi nejvíce uváděli nedostatek praxe, nedostatek volných pracovních míst a nezájem zaměstnavatelů o absolventy. 60 % absolventů vnímá jako průměrnou hrubou mzdu Kč 20 000,- až 25 000,- a zbývajících 40 % se domnívá, že tato mzda by měla být ve výši Kč 15 000,- až 20 000,-.

9.3. Analýza podle nejvyššího ukončeného vzdělání absolventů

Zpracované informace v tabulkách jsou uvedeny v přílohách č. 6 – 7.

Dotazník vyplnili **3 absolventi se základním vzděláním**, z toho 2 muži a 1 žena. Ve věku 19 – 24 let je 66,7 % absolventů. Zdravotní stav této skupiny absolventů je dobrý a délka jejich evidence na úřadu práce je do 3 měsíců. 66,7 % absolventů ovládá práci na počítači a umí cizí jazyky. Držitelem řidičského průkazu je pouze 1 absolvent. Absolventi základního vzdělání získali praxi z 66,7 %, a to v délce 6 měsíců. Absolventi netrvají na tom, že by museli pracovat ve vystudovaném oboru. Všichni tito absolventi by chtěli pracovat v soukromé sféře a v regionu Písecka. Nejčastějším způsobem, jak absolventi hledají své pracovní místo, je pomocí internetu. Tito absolventi nevyužívají žádné nabídky od úřadu práce. Obtíže svého uplatnění na trhu práce si uvědomuje 66,7 % absolventů. Jde o nedostatek praxe, nedostatečné znalosti, dovednosti a nedostatek volných pracovních míst. 66,7 % absolventů považuje za průměrnou mzdu Kč 10 000,- až 15 000,-.

Z dotázaných je **31 absolventů vyučených**, a to 18 mužů a 13 žen. Ve věku 19 – 24 let je 87,1 % absolventů. Tito absolventi mají dobrý zdravotní stav, pouze 1 absolvent má částečný invalidní důchod. Na pracovním úřadě do 3 měsíců je evidováno 96,8 % těchto absolventů. Na počítači umí pracovat 83,9 % absolventů. Držiteli řidičského průkazu je

19 absolventů. Cizí jazyk ovládá 48,4 %, absolventi nejvíce uváděli jazyk německý. Praxi během studia nezískalo 80,6 % absolventů. Vyučení absolventi netrvají na tom, že by museli pracovat v oboru, který vystudovali. Většina těchto absolventů by chtěla pracovat v soukromé sféře a v regionu Písecka. Vyučení absolventi hledají nejčastěji zaměstnání prostřednictvím zprostředkovatelky na ÚP, prostřednictvím známých a na internetu. Nabídky od úřadu práce využívá 62,3 % absolventů, nejvíce absolventi uváděli využití systému sociální pomoci nezaměstnaným. 93,5 % těchto absolventů se domnívá, že existují obtíže jejich uplatnění na trhu práce. Největšími obtížemi jsou nedostatek praxe a nedostatek volných pracovních míst. 74,2 % absolventů vnímá jako přiměřenou hrubou mzdu Kč 10 000,- až 15 000,-.

Dotazník vyplnilo **42 absolventů se středním odborným vzděláním s maturitou**, jejichž věk je 19 – 24 let a zdravotní stav všech je dobrý. Na pracovním úřadě je evidováno do 3 měsíců 85,7 % těchto absolventů. Absolventi s maturitou uváděli jako svou největší dovednost a znalost práci na PC, toto uvedlo 88,1 %. Cizí jazyk ovládá 85,7 % absolventů, nejčastěji anglický jazyk. Řidičský průkaz vlastní 35 absolventů. Praxi nemá 76,2 % absolventů. Absolventi většinou netrvají na tom, že by museli pracovat ve vystudovaném oboru. V soukromé sféře by chtělo pracovat 50 % absolventů s maturitou a ve veřejné sféře si práci hledá 45,2 %. Zájem pracovat v regionu Písecka projevilo 71,4 % absolventů. Tato skupina absolventů hledá nejčastěji zaměstnání na internetu, prostřednictvím zprostředkovatelky na úřadu práce a inzercí v novinách. Nabízené služby od úřadu práce využívá 52,4 % absolventů. Nejvíce se absolventi účastní projektů nabízených tímto úřadem. Obtíže svého uplatnění na trhu práce vnímá 92,9 % těchto absolventů. Mezi nejčastější příčiny těchto obtíží absolventi uváděli nedostatek praxe, nezáměr zaměstnavatelů o absolventy a nedostatek volných pracovních míst. 64,3 % absolventů považuje za přiměřenou hrubou mzdu Kč 10 000,- až 15 000,-.

Se vzděláním vyšší odborné vyplnilo dotazník **7 absolventů**, a to 5 žen a 2 muži. Všichni jsou ve věku 19 - 24 let, jejich zdravotní stav je dobrý a 85,7 % absolventů je v evidenci úřadu práce do 3 měsíců. Všichni tito absolventi ovládají práci na PC a cizí jazyky, nejčastěji byl uváděn jazyk anglický. Držiteli řidičského průkazu je 71,4 % absolventů. Praxi nezískalo 57,1 % těchto absolventů. Většina netrvá na tom, že by musela pracovat v oboru, který vystudovala. V soukromé sféře by si přála pracovat 57,1 % absolventů. 71,4 % absolventů si hledá práci regionu Písecka, ale i v jiném regionu ČR, nejčastěji absolventi uváděli Prahu a České Budějovice. Tato skupina absolventů si hledá nejčastěji pracovní místo na internetu a poté prostřednictvím zprostředkovatelky, známých a inzercí v novinách. Nabídky od úřadu práce nevyužívá 71,4 % absolventů. Všichni tito absolventi

vnímají nějaké obtíže uplatnění na trhu práce. Absolventi se domnívají, že největšími obtížemi jsou nedostatek praxe, nedostatek volných pracovních míst a nezájem zaměstnavatelů o absolventy. 57,1 % těchto absolventů považuje za průměrnou hrubou mzdu Kč 15 000,- až 20 000,-.

Z dotazovaných je **9 vysokoškolsky vzdělaných absolventů**, a to 6 žen a 3 muži. Ve věku 25 let a více je 55,6 % absolventů. Zdravotní stav všech těchto absolventů je dobrý. Na pracovním úřadu do 6 měsíců je evidováno 55,6 % absolventů. Všichni vysokoškolsky vzdělaní absolventi umí pracovat na počítači a cizí jazyky. Nejčastěji absolventi uváděli jazyky německý a anglický. Řidičský průkaz vlastní 77,8 % absolventů. Praxi během studia získalo 55,6 % absolventů, a to nejčastěji v délce 2 let. Toto uvedli 2 absolventi. Absolventi chtějí převážně pracovat v oboru, který vystudovali. Jako sféru svého zaměstnání nejčastěji uváděli soukromou nebo veřejnou sféru. Absolventi mají největší zájem pracovat v regionu Písecka. Tito absolventi nejčastěji hledají zaměstnání na internetu, prostřednictvím zprostředkovatelky a známých. Nabídky od úřadu práce využívá 66,7 % absolventů. Nejvíce absolventi uváděli systém sociální pomoci nezaměstnaným. Obtíže uplatnění na trhu práce vnímá 88,9 % vysokoškolsky vzdělaných absolventů. Mezi největší příčiny těchto obtíží absolventi uváděli nedostatek praxe, nedostatek volných pracovních míst a vysoké počty zájemců o práci v daném oboru. 44,4 % těchto absolventů považuje za průměrnou hrubou mzdu Kč 20 000,- až 25 000,-.

9.4. Analýza podle délky evidence absolventa na úřadu práce

Zpracované údaje v tabulkách o absolventech podle délky evidence na úřadu práce najdete v přílohách č. 8 – 9.

Do 3 měsíců je v evidenci úřadu práce z dotazovaných 79 absolventů, z toho 44 žen a 35 mužů. Ve věku 19 - 24 let je 89,9 % těchto absolventů. Zdravotní stav dobrý má 98,7 % absolventů, pouze 1 absolvent má částečný invalidní důchod. 45,6 % absolventů má střední odborné vzdělání s maturitou a 38 % střední odborné vzdělání (vyučen). Práci na počítači ovládá 87,3 % těchto absolventů a 72,2 % cizí jazyky, nejvíce absolventi uváděli jazyk anglický. Držiteli řidičského průkazu je 72,2 % absolventů. Prozatím praxi nezískalo 57 absolventů, což činí 72,2 %. Absolventi převážně netrvají na tom, že by museli pracovat ve vystudovaném oboru. Absolventi v evidenci ÚP do 3 měsíců si přejí nejvíce pracovat v soukromé sféře a v regionu Písecka. Absolventi nejvíce využívají tyto způsoby hledání

pracovního místa: prostřednictvím zprostředkovatelky, na internetu a prostřednictvím známých. 51,9 % absolventů využívá nabízených služeb od úřadu práce, nejčastěji systém sociální pomoci nezaměstnaným a účast v projektech nabízených pracovním úřadem. Obtíže svého uplatnění na trhu práce vnímá 91,1 % absolventů. Mezi nejčastější příčiny obtíží absolventi uváděli: nedostatek praxe, nedostatek volných pracovních míst a nezájem zaměstnavatelů o absolventy. 65,8 % absolventů považuje za průměrnou hrubou mzdu Kč 10 000,- až 15 000,-.

Z dotázaných absolventů je **v evidenci úřadu práce do 6 měsíců 10 absolventů**, a to 5 žen a 5 mužů. 70 % těchto absolventů je ve věku 19 – 24 let a zdravotní stav všech je dobrý. Do 6 měsíců je evidováno na pracovním úřadu nejvíce vysokoškolsky vzdělaných absolventů. Práci na počítači a cizí jazyky ovládá 90 % absolventů. Držiteli řidičského průkazu je 80 % absolventů. Pracovat ve vystudovaném oboru by chtělo 50 % absolventů. V soukromé sféře by si chtělo nalézt uplatnění 50 % absolventů a 80 % si přeje najít zaměstnání v regionu Písecka. Tato skupina absolventů využívá při hledání pracovního místa nejčastěji internet, zprostředkovatelku na pracovním úřadu a známé. 50 % absolventů využívá nabízených služeb od úřadu práce (40 % systém sociální pomoci nezaměstnaným). Všichni tyto absolventi vnímají obtíže svého uplatnění na trhu práce, nejčastěji absolventi uváděli tyto příčiny obtíží: nedostatek praxe, vysoké počty zájemců o práci v daném oboru a nedostatek volných pracovních míst. 50 % absolventů považuje za průměrnou hrubou mzdu Kč 20 000,- až 25 000,-.

Do 1 roku je v evidenci úřadu práce pouze 1 absolvent se středním odborným vzděláním s maturitou. Jedná se o ženu ve věku 19 – 24 let, jejíž zdravotní stav je dobrý. Absolventka umí pracovat na počítači, ovládá anglický jazyk a vlastní řidičský průkaz. Prozatím nezískala praxi. Tato absolventka netrvá na tom, že by musela pracovat ve vystudovaném oboru, přeje si najít zaměstnání ve veřejné sféře a v regionu Písecka. Při hledání pracovního místa využívá inzerci v novinách, zprostředkovatelku na ÚP, internet a známé. Absolventka se informuje o pokračování ve studiu a účastní se projektů nabízených pracovním úřadem. Jako obtíž svého uplatnění na trhu práce vnímá tato absolventka nedostatek praxe. Považuje za průměrnou hrubou mzdu Kč 10 000,- až 15 000,-.

Dotazník vyplnili pouze **2 absolventi**, kteří jsou **v evidenci úřadu práce 1 rok a více**. Jde o ženy se vzděláním střední odborné s maturitou ve věku 19 – 24 let, jejichž zdravotní stav je dobrý. Obě absolventky ovládají práci na počítači a anglický jazyk. Pouze jedna absolventka je držitelkou řidičského průkazu. Jedna absolventka si přeje pracovat ve vystudovaném oboru a druhá netrvá na tom, že by musela pracovat v oboru, který

vystudovala. Jedna by chtěla pracovat ve veřejné sféře a druhá ve sféře soukromé. Obě mají zájem hledat si pracovní místo v regionu Písecka. Jejich nejčastějšími způsoby hledání zaměstnání je na internetu a prostřednictvím známých. Obě využívají nabízených služeb od úřadu práce, jedná se o rekvalifikace a účast v projektech. Obě absolventky vnímají obtíže svého uplatnění na trhu práce, uváděly: nedostatek praxe, nedostatečné znalosti a dovednosti a vysoké počty zájemců o práci v daném oboru. Absolventky považují Kč 10 000,- až 15 000,- za přiměřenou hrubou mzdu.

9.5. Závěry z dotazníků absolventů

Z provedených analýz vyplývá, že u absolventů stále existuje rezerva ve znalosti cizích jazyků. V současné době si trh práce žádá, aby absolventi znali alespoň jeden cizí jazyk, někdy i dva. Je to především proto, že jde o mladé lidi, tedy před vstupem do pracovního procesu, a v okrese Písek se nachází mnoho firem se zahraniční účastí. Větší požadavky na cizí jazyky jsou spojeny i s tím, že dochází k větší spolupráci nejen se zeměmi Evropské unie. Na cizí jazyky by se absolventi tedy měli zaměřit již během studia, ale měli by určitě vyvíjet i vlastní aktivitu např. účastnit se různých jazykových kurzů.

Většina absolventů by chtěla pracovat v regionu Písecka. Pokud jsou ale v evidenci úřadu práce delší dobu, měli by nejen slevit ze svých požadavků, ale zaměřit se např. i na jiný region v kraji a poté třeba i na regiony celé ČR. Absolventi okresu Písek nejsou příliš ochotni stěhovat se za prací.

Absolventi by se při hledání svého zaměstnání měli zaměřit na všechny způsoby nalezení pracovního místa, měli by být aktivní. Zaregistrováním absolventa na ÚP často klesá či odpadá snaha absolventa, aby se sám snažil zajistit si zaměstnání.

Dlouhodobě evidovaní absolventi na ÚP by se měli více snažit využívat nabízené služby pracovního úřadu, které by jim zajistily větší a rychlejší míru uplatnitelnosti na trhu práce.

Převážná část absolventů vnímá obtíže svého uplatnění na trhu práce. Jsou to především: nedostatek praxe, nedostatek volných pracovních míst, nezájem zaměstnavatelů o absolventy, vysoké počty zájemců o práci v daném oboru, nedostatečné znalosti a dovednosti.

Absolventi nemají nereálné představy o výši mzdy, což vyplynulo z absolventy uváděné přiměřené hrubé mzdy, která většinou odpovídá jejich dokončenému vzdělání.

Většina absolventů netrvá na tom, že by musela pracovat v oboru, který vystudovala. Převážná část absolventů chce pracovat v soukromé sféře.

Nejčastěji jsou absolventi evidováni na úřadu práce do 3 měsíců. Přestože sledovaná skupina absolventů ve věku 25 let a více má vysokoškolské vzdělání, převážná část těchto absolventů je v evidenci pracovního úřadu do 6 měsíců. Tato skupina absolventů má již vyšší a konkrétní cíle, ze kterých vyplývá i zaměření se na práci na počítači, cizí jazyky a získání praxe. Jsou rovněž zaměřeni na konkrétní obor, kde chtějí pracovat. Tato skupina se liší od průměru zjištěného průzkumem, právě i tím, že dosažené vzdělání jim umožňuje pracovat jak v soukromé, tak i veřejné sféře. Možnost získání praxe u této sledované skupiny v sobě odráží i využívání systému sociální pomoci nezaměstnaným ve větším procentu.

Z výsledků skupiny absolventů se základním vzděláním vyplynula poměrně dlouhá praxe absolventů, a to v délce 6 měsíců. Tento jev nelze dost dobře zdůvodnit, právě proto, že se jedná o absolventy pouze se základním vzděláním. Mohlo by se jednat snad pouze o praxi získanou formou brigády. Tato skupina, jak vyplývá z výzkumu, je převážně se svým vzděláním spokojena, neboť nevyužívá žádné nabídky od úřadu práce a obtíže svého uplatnění na trhu práce si uvědomuje menší procento absolventů než u ostatních sledovaných skupin.

Skupina vyučených absolventů vykazuje více mužů než žen. Jedná se o nejmenší počet absolventů, kteří ovládají cizí jazyky a výjimkou je zde nejčastěji uváděný jazyk německý.

Absolventi s vyšším odborným vzděláním si více než jiní absolventi hledají zaměstnání i v jiném regionu, nejčastěji v Praze nebo v Českých Budějovicích. Důvodem je zřejmě to, že se absolventi domnívají, že v těchto regionech snáze získají uplatnění. Dalším důvodem může být oblíbené místo v souvislosti např. s vystudováním školy a pobytem zde. Přestože tito absolventi vnímají obtíže svého uplatnění na trhu práce, většina nevyužívá nabízených služeb od pracovního úřadu.

Vysokoškolsky vzdělání absolventi umí všichni pracovat na počítači a většina ovládá dva cizí jazyky. Tito absolventi uváděli poměrně dlouhou praxi, nejčastěji v délce dvou let, pracovat by chtěli převážně ve vystudovaném oboru, a to v soukromé nebo veřejné sféře.

Analýza podle délky evidence na ÚP potvrzuje již zjištěné závěry, tj. analýzy dle ostatních kritérií.

Dotazník určený firmám jsem se rozhodla distribuovat firmám v Písku osobně a ostatním firmám v okrese Písek e-mailem. Rozhodla jsem se tak především z důvodu časového. Na základě těchto dotazníků jsem chtěla zjistit, jaký vztah mají firmy z hlediska velikosti a sféry svého působení k absolventům, jaké od nich vyžadují znalosti, dovednosti, zda požadují praxi, jaké vnímají u absolventů nedostatky atd. Z celkového počtu 814 firem na území okresu Písek⁴⁰, které mají zaměstnance, jsem chtěla oslovit 10 %, tj. cca 80 firem. Osobně či e-mailem jsem oslovila celkem 90 firem, protože jsem si byla vědoma, že ne všechny firmy budou na mé oslovení reagovat a mnou stanovený počet firem jsem chtěla dodržet. Tento můj úsudek se potvrdil, když z oslovených 90 firem reagovalo 83, jejich seznam je uvedený v příloze č. 10. Tyto dotazníky jsem distribuovala v měsících listopadu, prosince a ledna. Pro tuto analýzu jsem si nejprve vytvořila seznam firem a z tohoto seznamu jsem vybrala ty, se kterými mám již nějakou zkušenost, se kterými jsem korespondovala či vešla ve styk telefonicky, a to v rámci práce bakalářské či prací semestrálních nebo podle zkušeností lidí z mého okolí s těmito firmami. Dále jsem si firmy volila podle sféry jejich působení a velikosti podle počtu jejich zaměstnanců, abych mohla provést potřebné analýzy z mnoha hledisek. Opět jsem tyto dotazníky postupně zpracovávala do připravené tabulky a prováděla jejich kontrolu.

Celková návratnost dotazníku je vyhodnocena v následující tabulce.

Tabulka 13 Přehled návratnosti dotazníků od firem

Celkový počet firem v okrese Písek	814
Počet oslovených firem	90
Celkem vrácených dotazníků	83
Celkem použitelných (po provedené kontrole)	83
Celková návratnost dotazníku	92,2 %
Návratnost vztažená k celkovému počtu firem v okrese Písek	10,2 %

Spolupráce s firmami byla dobrá, měly zájem zapojit se do tohoto průzkumu. Tři firmy mě přímo požádaly o možnost seznámit se s touto diplomovou prací po jejím dokončení.

⁴⁰ Celkový počet firem v okrese Písek za rok 2006 [online]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/local/pi_info/situace/situace06.pdf>.

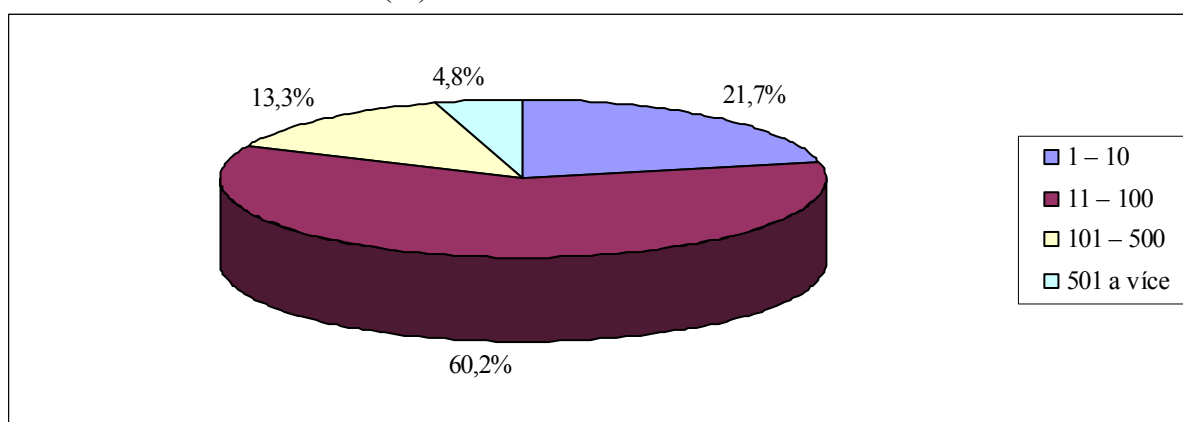
Dotazník určený organizacím v okrese Písek je uveden v příloze č. 11.

Dotazník vyplnilo 18 firem, které zaměstnávají 1 – 10 zaměstnanců. 50 firem, tj. 60,2 %, zaměstnává 11 – 100 zaměstnanců. V 11 firmách pracuje 101 – 500 zaměstnanců a ve 4 firmách je zaměstnáno 501 a více pracovníků.

Tabulka 14 Počet zaměstnanců

<i>Počet zaměstnanců</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
1 – 10	18	21,7
11 – 100	50	60,2
101 – 500	11	13,3
501 a více	4	4,8

Graf 14 Počet zaměstnanců v (%)

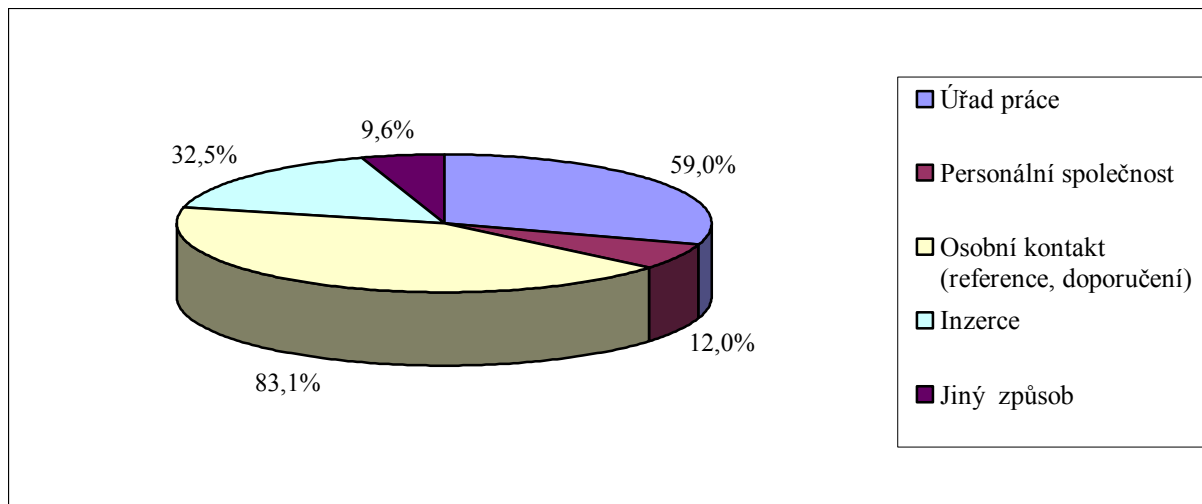


Firmy uváděly, že si nejčastěji hledají své zaměstnance na základě osobního kontaktu. Tento způsob výběru uvedlo 83,1 % firem, tj. 69 firem. Zaměstnance si prostřednictvím úřadu práce hledá 49 organizací, tj. 59 %. Inzercí hledá pracovní sílu 27 firem, což činí 32,5 %. Svě zaměstnance si pomocí personální společnosti vybírá 10 firem, tj. 12 %. Jiný způsob hledání zaměstnání uvedlo 8 organizací. 7 firem uvedlo výběrové řízení a 1 firma, že si pracovníky vybírá z databáze uchazečů o zaměstnání.

Tabulka 15 Způsoby výběru zaměstnanců firmami

<i>Způsob výběru zaměstnanců</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Úřad práce	49	59,0
Personální společnost	10	12,0
Osobní kontakt (reference, doporučení)	69	83,1
Inzerce	27	32,5
Jiný způsob	8	9,6
- výběrové řízení	7	8,4
- z databáze uchazečů o zaměstnání	1	1,2

Graf 15 Způsoby výběru zaměstnanců firmami

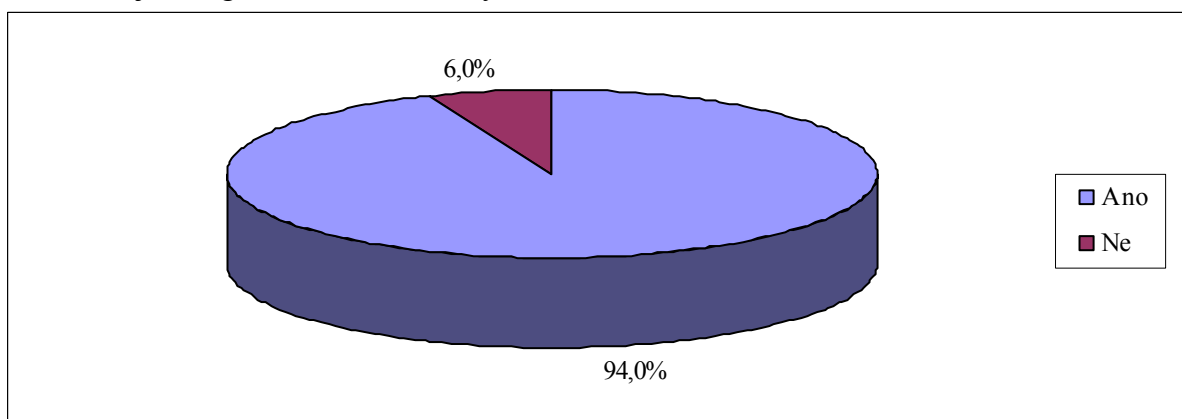


O absolventy má zájem 78 firem (94 %). Organizace nejčastěji vyhledávají absolventy se středoškolským vzděláním s maturitou, což uvedlo 68 firem, tj. 81,9 %. Zájem o vyučené absolventy má 45 firem, tj. 54,2 %. O vysokoškolsky vzdělané absolventy se zajímá 36 firem a 30 organizací vyhledává absolventy s vyšším odborným vzděláním. Pouze 5 firem, tj. 6 %, nemá zájem o absolventy škol. Všechny tyto firmy uvedly, že je to z důvodu toho, že nemají pro absolventy vytvořené místo (nemají pro absolventa vhodné uplatnění).

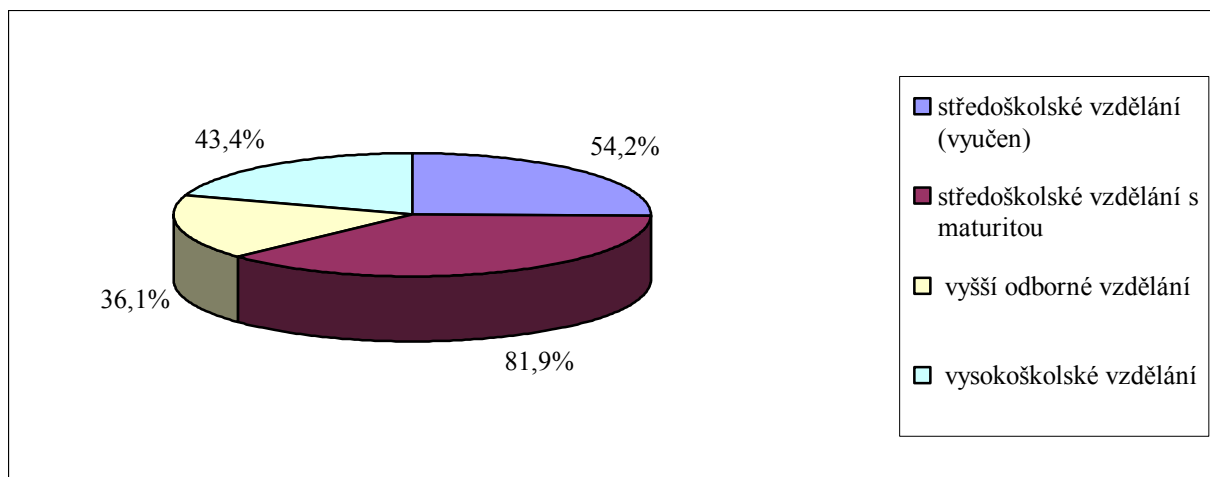
Tabulka 16 Zájem organizací o absolventy

<i>Zájem organizací o absolventy</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	78	94,0
- středoškolské vzdělání (vyučen)	45	54,2
- středoškolské vzdělání s maturitou	68	81,9
- vyšší odborné vzdělání	30	36,1
- vysokoškolské vzdělání	36	43,4
Ne	5	6,0
- není zde vytvořené místo pro absolventa (není zde pro absolventa vhodné uplatnění)	5	6,0

Graf 16 Zájem organizací o absolventy



Graf 17 Zájem organizací o absolventy podle nejvyššího ukončeného vzdělání

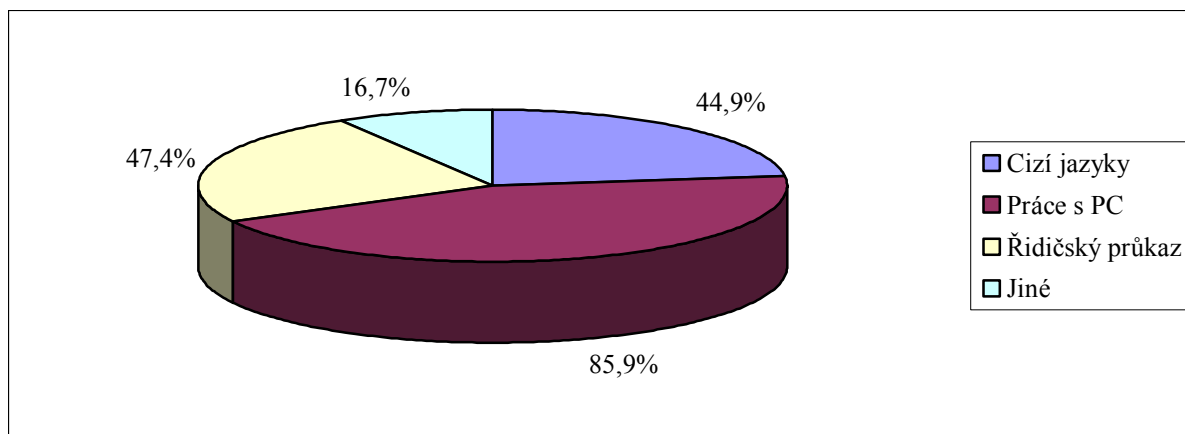


Firmy od absolventů vyžadují znalost práce na počítači, toto uvedlo 67 firem, tj. 85,9 %. 37 firem (47,4 %) vyžaduje, aby absolventi byli držiteli řidičského průkazu. Od absolventů požaduje znalost cizího jazyka pouze 35 firem, tj. 44,9 %. Nejčastěji firmy uváděly jazyk anglický, a to 31 firem. Mezi nejvíce uváděné jiné znalosti a dovednosti, které firmy vyžadují od absolventů: odborné znalosti (3 firmy), manuální zručnost a šikovnost (2 firmy). Další jiné znalosti a dovednosti jsou uvedeny v následující tabulce.

Tabulka 17 Znalosti a dovednosti absolventů vyžadovaných firmami

<i>Znalosti a dovednosti</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Cizí jazyky	35	44,9
- němčina	15	19,2
- angličtina	31	39,7
- francouzština	1	1,3
- ruský	1	1,3
- neuvedeno	3	3,8
Práce s PC	67	85,9
Řidičský průkaz	37	47,4
Jiné	13	16,7
- manuální zručnost, šikovnost	2	2,6
- účetnictví	1	1,3
- zkouška z oboru elektro	1	1,3
- praxe v průběhu studia	1	1,3
- svářečský, strojní průkaz	1	1,3
- odborné znalosti	3	3,8
- speciální pedagogika	1	1,3
- schopnost vcítění	1	1,3
- většinou technické vzdělání	1	1,3
- specializace na výživu zvířat	1	1,3

Graf 18 Znalosti a dovednosti absolventů vyžadovaných firmami

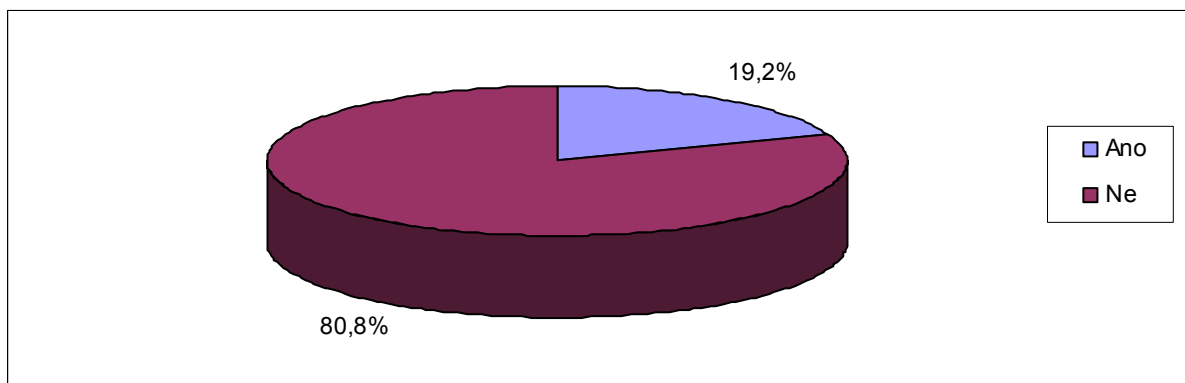


Od absolventů nevyžaduje praxi 63 organizací, tj. 80,8 %. Pouze 15 firem praxi vyžaduje. 12 firem neuvedlo, v jaké délce praxi vyžadují, délka praxe závisí především na vykonávané pozici. 2 firmy požadují od absolventa praxi v délce minimálně 2 let a 1 firma praxi v délce 3 let.

Tabulka 18 Praxe absolventů vyžadovaná firmami

<i>Praxe</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	15	19,2
- 3 roky	1	1,3
- 2 roky	2	2,6
- neuvedeno – podle pozice	12	15,4
Ne	63	80,8

Graf 19 Praxe absolventů vyžadovaná firmami

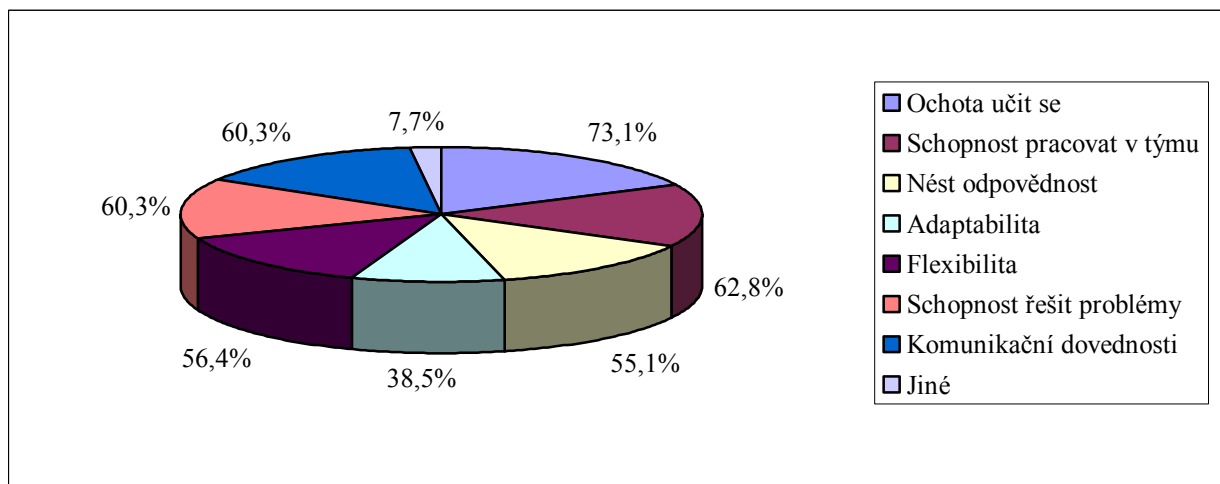


57 organizací tj. 73,1 %, očekává od absolventů ochotu učit se. Schopnost pracovat v týmu požaduje 49 firem (62,8 %). Od absolventů vyžaduje schopnost řešit problémy a komunikační dovednosti 47 firem, tj. 60,3 %. Jako klíčovou kompetenci uvedlo flexibilitu 44 organizací (56,4 %). Kompetenci nést odpovědnost požaduje 43 firem, tj. 55,1 %. Adaptabilní absolventy vyžaduje 30 firem (38,5 %). Mezi jiné klíčové kompetence firmy uváděly: obchodní talent (2 firmy), chtít pracovat (1 firma), talent na programování (1 firma), dobré vystupování (1 firma), sounáležitost s firmou (1 firma).

Tabulka 19 Klíčové kompetence absolventů vyžadované firmami

<i>Klíčové kompetence</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ochota učit se	57	73,1
Schopnost pracovat v týmu	49	62,8
Nést odpovědnost	43	55,1
Adaptabilita	30	38,5
Flexibilita	44	56,4
Schopnost řešit problémy	47	60,3
Komunikační dovednosti	47	60,3
Jiné:	6	7,7
- chtít pracovat	1	1,3
- talent na programování	1	1,3
- dobré vystupování	1	1,3
- obchodní talent	2	2,6
- sounáležitost s firmou	1	1,3

Graf 20 Klíčové kompetence absolventů vyžadované firmami

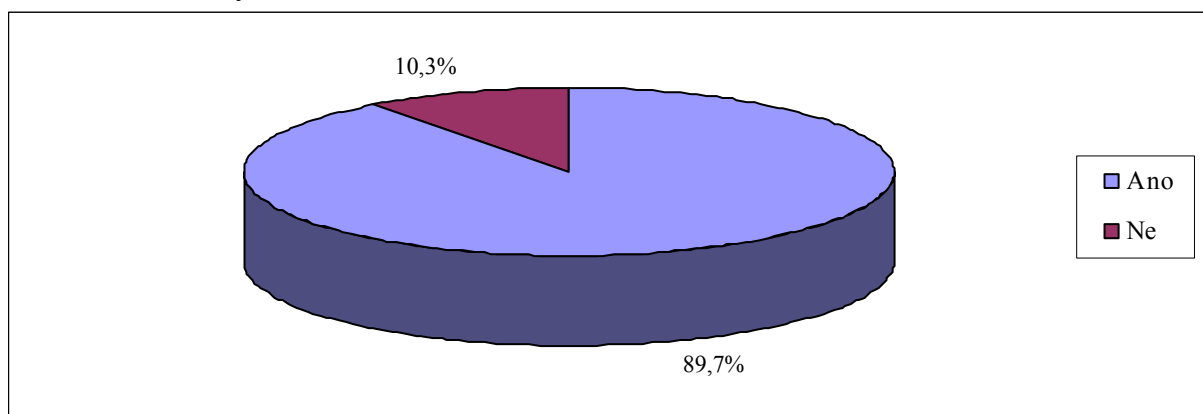


70 firem (89,7 %) vnímá u absolventů nějaké nedostatky. Nereálné představy o výši mzdy, pracovní době či pracovním zařazení vnímá jako nedostatek u absolventů 49 firem, tj. 62,8 %. Nedostatečné znalosti a dovednosti u absolventů uvedlo 25 firem (32,1 %). 19 firem vnímá jako nedostatek delší dobu na zapracování. Absolventi mají nedostatek praxe, toto uvedlo 18 firem. Dalším nedostatkem absolventů, který uvedlo 12 firem, je, že nejsou schopni přizpůsobit se firemní filozofii. 5 firem také uvedlo jiné nedostatky, které vnímají u absolventů: nereálné představy o pracovním nasazení, kariérním růstu (2 firmy), neochota dále se vzdělávat (1 firma), nedostatečné obchodní schopnosti, neochota podílet se na vyhledávání nových zákazníků, neschopnost přesvědčit je, nedostatečná schopnost pohotové argumentace (1 firma), velice špatná úroveň znalostí českého pravopisu, velice špatná znalost cizího jazyka a práce na PC, neznalost pravidel slušného chování a vystupování (1 firma). Pouze 8 firem u absolventů nevnímá žádné nedostatky.

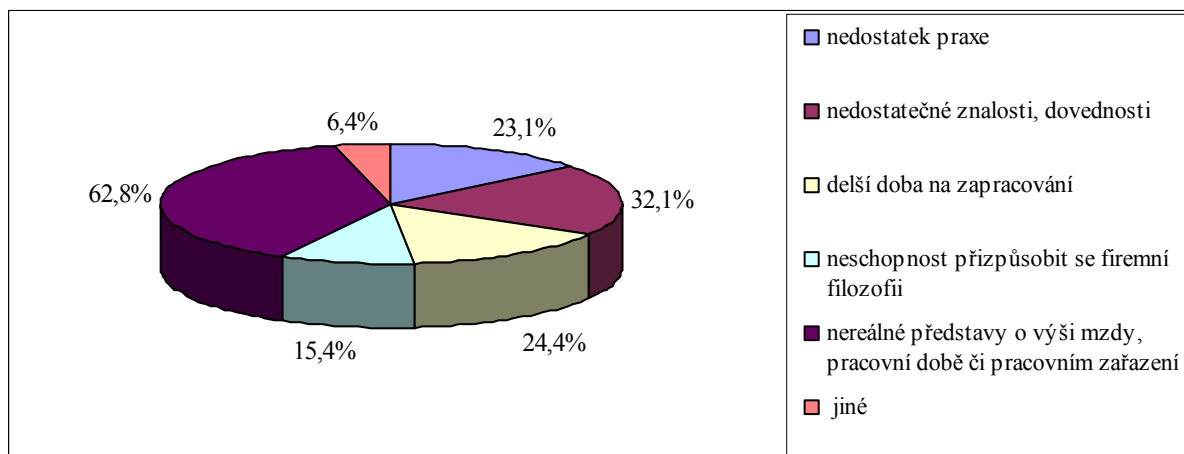
Tabulka 20 Nedostatky u absolventů vnímané firmami

<i>Nedostatky u absolventů</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	70	89,7
- nedostatek praxe	18	23,1
- nedostatečné znalosti, dovednosti	25	32,1
- delší doba na zapracování	19	24,4
- neschopnost přizpůsobit se firemní filozofii	12	15,4
- nereálné představy o výši mzdy, pracovní době či pracovním zařazení	49	62,8
- jiné:	5	6,4
▪ neochota dále se vzdělávat	1	1,3
▪ nereálné představy o pracovním nasazení, kariérním růstu	2	2,6
▪ nedostatečné obchodní schopnosti, neochota podílet se na vyhledávání nových zákazníků, neschopnost přesvědčit je, nedostatečná schopnost pohoťové argumentace	1	1,3
▪ velice špatná úroveň znalostí českého pravopisu, velice špatná znalost cizího jazyka a práce na PC, neznalost pravidel slušného chování a vystupování	1	1,3
Ne	8	10,3

Graf 21 Nedostatky u absolventů vnímané firmami



Graf 22 Konkrétní nedostatky u absolventů vnímané organizacemi

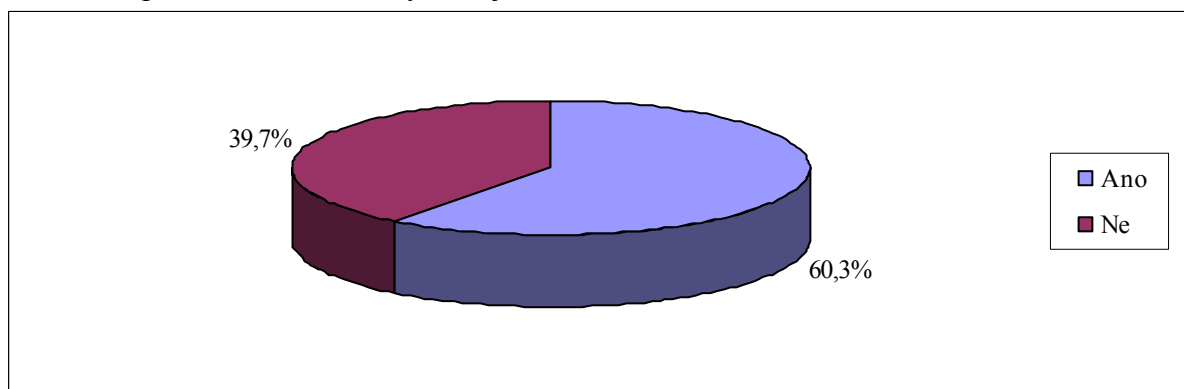


Absolventům umožňuje přípravu k výkonu jejich zaměstnání 47 firem, což činí 60,3 %. 31 firem, tj. 39,7 % nepřipravuje absolventy k výkonu jejich zaměstnání.

Tabulka 21 Příprava absolventa k výkonu jeho zaměstnání firmami

<i>Příprava absolventa</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	47	60,3
Ne	31	39,7

Graf 23 Příprava absolventa k výkonu jeho zaměstnání firmami

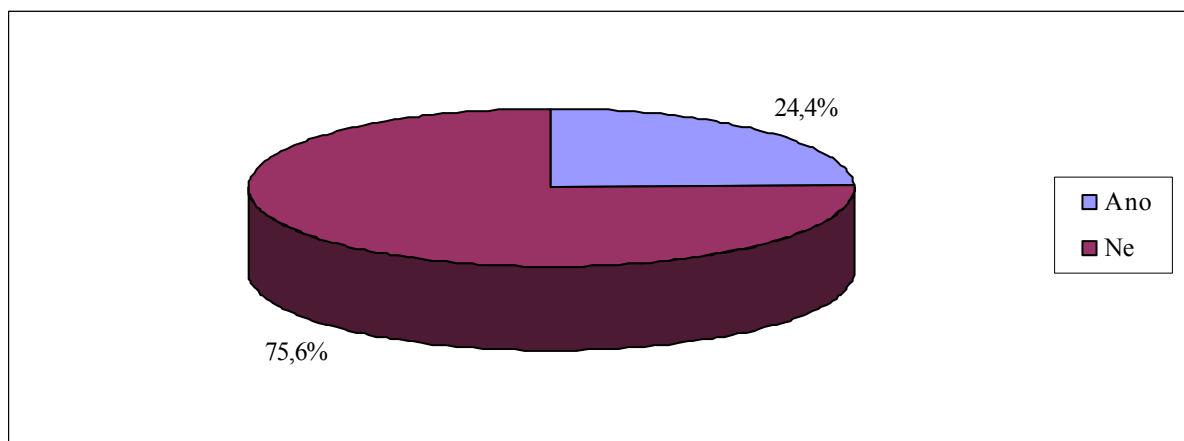


Pro 59 firem, což je 75,6 %, není při zaměstnávání absolventů důležité místo jejich bydliště. Naopak pro 19 firem tj. 24,4 %, je místo bydliště absolventa důležité.

Tabulka 22 Důležitost místa bydliště absolventa pro firmy

<i>Místo bydliště absolventa</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	19	24,4
Ne	59	75,6

Graf 24 Důležitost místa bydliště absolventa pro firmy



Dále jsem provedla podrobnější analýzy podle sféry, ve které firmy působí a podle počtu zaměstnanců.

9.6. Analýza podle sféry působení firmy

Zpracované údaje v tabulkách podle sféry, ve které firma působí, najdete v příloze č. 12. Z dotázaných firem jich **67 působí v soukromé sféře**. 56,7 % těchto firem zaměstnává 11 – 100 pracovníků. Nejčastěji tyto firmy vyhledávají své zaměstnance na základě osobního kontaktu, pomocí úřadu práce a prostřednictvím inzerce. Zájem o absolventy škol má 92,5 % firem, a to nejčastěji o absolventy se vzděláním středoškolským s maturitou a o absolventy vyučené. Firmy působící v soukromé sféře od absolventů vyžadují znalost práce na PC, což uvedlo 85,5 % firem. Řidičský průkaz požaduje 51,6 % firem. Pouze 45,2 % organizací vyžaduje cizí jazyk, nejčastěji firmy uváděly jazyk anglický. 87,1 % firem od absolventů škol nevyžaduje praxi. Nejčastěji firmy uváděly jako klíčové kompetence, které očekávají od absolventů: ochotu učit se, schopnost pracovat v týmu, schopnost řešit problémy a flexibilitu. U absolventů vnímá nějaké nedostatky 90,3 % firem. Jako největší nedostatky u absolventů tyto firmy vidí: nereálné představy o výši mzdy, pracovní době či pracovním zařazení, nedostatečné znalosti, dovednosti a delší dobu na zapracování. Připravit se na výkon svého zaměstnání umožňuje absolventům 56,5 % firem. Pro 75,8 % firem není důležité místo bydliště absolventa.

Dotazník vyplnilo **16 firem z veřejné sféry**. 75 % těchto firem zaměstnává 11 – 100 zaměstnanců. Tyto firmy využívají nejčastěji při hledání svých zaměstnanců osobní kontakt, úřad práce a výběrové řízení. Všechny tyto organizace mají zájem o absolventy, a to nejvíce o absolventy s maturitou a absolventy s vysokoškolským vzděláním. Od absolventů požaduje 87,5 % firem z veřejné sféry znalost práce na počítači, pouze 43,8 % cizí jazyky (nejčastěji anglický) a 31,3 % řidičský průkaz. Praxi od absolventů nevyžaduje 56,3 % firem. Firmy jako klíčové kompetence, které vyžadují od absolventů, nejčastěji uváděly: ochotu učit se, komunikační dovednosti, nést odpovědnost a schopnost pracovat v týmu. 87,5 % těchto firem vnímá u absolventů určité nedostatky, největšími nedostatky jsou: nereálné představy o výši mzdy, pracovní době či pracovním zařazení, nedostatek praxe, delší doba na zapracování a neschopnost přizpůsobit se firemní filozofii. 75 % firem z veřejné sféry připravuje absolventy k výkonu jejich zaměstnání a není pro ně důležité místo bydliště absolventa.

9.7. Analýza podle počtu zaměstnanců

Zpracované informace v tabulkách podle počtu zaměstnanců jsou uvedeny v přílohách č. 13 – 14.

Dotazník vyplnilo **18 firem**, které zaměstnávají **1 – 10 pracovníků**. Tyto firmy si nejčastěji vybírají své zaměstnance na základě osobního kontaktu, prostřednictvím úřadu práce a pomocí inzerce. Zájem o absolventy má 88,9 % těchto firem, nejvíce o absolventy s maturitou a s vyšším odborným vzděláním. Požadavek na znalost práce na počítači má 87,5 % firem. Od absolventů vyžaduje cizí jazyk 56,3 % firem, nejčastěji anglický jazyk. Pouze 37,5 % firem očekává, že absolventi budou vlastnit řidičský průkaz. Od absolventů nevyžaduje praxi 81,3 % těchto firem. Nejčastějšími klíčovými kompetencemi, které požadují firmy od absolventů, jsou: schopnost řešit problémy, komunikační dovednosti, ochota učit se a nést odpovědnost. 81,3 % těchto malých firem vnímá u absolventů nějaké nedostatky, nejvíce firmy uváděly: nereálné představy o výši mzdy, pracovní době či pracovním zařazení, nedostatek praxe, nedostatečné znalosti, dovednosti a neschopnost přizpůsobit se firemní filozofii. Absolventy k výkonu jejich zaměstnání nepřipravuje 56,3 % firem. Pro 87,5 % firem není důležité bydliště absolventa.

Z dotázaných zaměstnává **50 firem 11 – 100 zaměstnanců**. Nejčastějšími způsoby výběru zaměstnanců jsou: osobní kontakt, úřad práce a inzerce. Zájem o absolventy škol má 96 % firem, a to nejvíce o absolventy se středoškolským vzděláním s maturitou a o vyučené absolventy. 83,3 % těchto firem vyžaduje od absolventů práci na počítači, 52,1 % firem řidičský průkaz a pouze 39,6 % cizí jazyky. Od absolventů nepožaduje praxi 79,2 % firem. Firmy u absolventů očekávají tyto klíčové kompetence: ochotu učit se, schopnost pracovat v týmu, nést odpovědnost a komunikační dovednosti. U absolventů vnímá určité nedostatky 89,6 % firem. Nejčastěji firmy uváděly: nereálné představy o výši mzdy, pracovní době či pracovním zařazení, nedostatečné znalosti, dovednosti a nedostatek praxe. 62,5 % těchto firem připravuje absolventa k výkonu jeho zaměstnání a pro 66,7 % firem není důležité místo bydliště absolventa.

Dotazník vyplnilo **11 firem** z okresu Písek, které zaměstnávají **101 – 500 pracovníků**. Tyto firmy pro výběr svých zaměstnanců nejčastěji využívají osobní kontakt, úřad práce a inzerci. 90,9 % těchto firem má zájem o absolventy, nejvíce o absolventy se středoškolským vzděláním s maturitou a o vyučené absolventy. Požadavek na absolventy se znalostí práce na počítači má 90 % firem. Aby absolvent vlastnil řidičský průkaz, požaduje 60 % firem a pouze 30 % vyžaduje znalost cizích jazyků. Od absolventů nepožaduje praxi 90 %

organizací. Nejčastěji firmy uváděly jako klíčové kompetence, které očekávají od absolventů: schopnost pracovat v týmu, ochotu učit se, flexibilitu a schopnost řešit problémy. Všechny tyto firmy vnímají u absolventů určité nedostatky, např. firmy uváděly: nereálné představy o výši mzdy, pracovní době či pracovním zařazení, delší dobu na zapracování, nedostatek praxe a nedostatečné znalosti, dovednosti. Absolventa k výkonu jeho zaměstnání se snaží připravit 60 % těchto firem. Pro 90 % firem není rozhodující místo bydliště absolventa.

Z dotázaných **4 firmy** zaměstnávají **501 a více pracovníků**. Tyto velké firmy při výběru zaměstnanců nejčastěji využívají inzerci, osobní kontakt a úřad práce. Všechny firmy mají zájem o absolventy, a to jak o absolventy vyučené, s maturitou, s vyšším odborným vzděláním, tak také o vysokoškolsky vzdělané absolventy. Všechny tyto firmy vyžadují od absolventů znalost práce na PC, cizí jazyky (nejvíce jazyk anglický). 75 % firem nemá požadavek na praxi u absolventů. Všechny firmy od absolventů nejčastěji požadují ochotu učit se, schopnost pracovat v týmu a komunikační dovednosti. Tyto firmy vnímají u absolventů určité nedostatky. Největšími nedostatky jsou: nereálné představy o výši mzdy, pracovní době či pracovním zařazení, delší doba na zapracování, nedostatečné znalosti, dovednosti a neschopnost přizpůsobit se firemní filozofii. Všechny tyto velké firmy připravují absolventy k výkonu jejich zaměstnání a není pro ně důležité místo bydliště absolventa.

9.8. Závěry z dotazníků organizací

Průzkumu se zúčastnilo nejvíce firem zaměstnávajících 11 – 100 pracovníků. Důvodem je především to, že na okrese Písek se těchto firem nachází nejvíce. Z provedeného průzkumu vyplývá, že si nejčastěji dotazované firmy hledají své zaměstnance na základě osobního kontaktu, jedná se především o reference a doporučení, které firmám umožňují získat kvalitní pracovní sílu. Nejvíce mají firmy zájem o absolventy s maturitou a vyučené absolventy. Poměrně velké množství firem vyžaduje znalost práce na počítači. Překvapivě pouze necelých 50 % firem očekává od absolventa ovládnutí cizího jazyka. Většina firem nepožaduje od absolventů praxi. Každá firma se zaměřuje u absolventů na určité klíčové kompetence. Převážná část firem vnímá u absolventů nedostatky, a to především: nereálné představy o výši mzdy, pracovní době či pracovním zařazení, nedostatečné znalosti a dovednosti, delší dobu na zapracování, nedostatek praxe a neschopnost přizpůsobit se firemní filozofii. Firmy většinou umožňují absolventům přípravu k výkonu jejich zaměstnání a není pro ně důležité místo bydliště absolventa.

U firem působících v soukromé sféře je velký zájem o absolventy. Všechny oslovené firmy z veřejné sféry mají zájem o absolventy, nejvíce o absolventy se středoškolským vzděláním s maturitou a vysokoškolské. Téměř polovina firem z veřejné sféry vyžaduje od absolventů praxi.

Firmy, které zaměstnávají 1 – 10 pracovníků, mají zájem převážně o absolventy s maturitou a o absolventy s vyšším odborným vzděláním. Tato skupina firem převážně nepřipravuje absolventy k výkonu jejich zaměstnání. U skupiny zaměstnávající 101 – 500 pracovníků vyplynulo z průzkumu velké procento firem požadujících znalost práce na počítači, vlastnictví řidičského průkazu a nepožadujících praxi u absolventů. Všechny firmy, které zaměstnávají 501 a více zaměstnanců mají zájem o absolventy, kteří dosáhli jakéhokoli stupně vzdělání. Rovněž všechny tyto firmy požadují od absolventů cizí jazyk a znalost práce na počítači, stejně tak je k výkonu zaměstnání připravují a není pro ně důležité místo bydliště absolventa.

9.9. Souhrnná analýza z dotazníkového šetření

Výsledky průzkumu zjištěné dotazníky od absolventů a firem bych nyní zpracovala do souhrnné analýzy porovnáním nejčastěji uváděných údajů z jednotlivých tabulek dotazníků.

Pokud se dotaz týká znalosti práce na počítači, téměř odpovídá procentuální vyjádření uvedené absolventy i firmami. U cizích jazyků požadavek firem zdaleka nedosahuje uvedeným znalostem absolventy, a to jak v celkovém procentuálním vyjádření, tak týkající se jazyka anglického nejvíce se v odpovědích vyskytujícího. Přestože pouhá necelá polovina dotázaných firem uvedla požadavek na znalost cizího jazyka, trend větších znalostí cizích jazyků každoročně stoupá, především v souvislosti se zaměstnáváním absolventů firmami se zahraniční účastí. Rovněž řidičský průkaz vlastní více absolventů, než je vyžadováno firmami. U jiných dovedností a znalostí absolventi nejčastěji uvedli znalost psaní na stroji a účetnictví. Firmy uvedly požadavek na odborné znalosti a manuální zručnost.

I když dotazované firmy požadovaly praxi pouze u jedné pětiny absolventů, praxi získalo necelých 30 % absolventů. Jednalo se často o krátkodobé praxe trvající nejvíce 2 měsíce a 6 měsíců. Šlo téměř vždy o praxe vykonávané v rámci školy.

Při výběru zaměstnanců firmy preferují osobní kontakt z 83,1 %, přestože tento způsob využívají absolventi pouze z 29,3 %. I když prostřednictvím známých si hledá zaměstnání 60,9 % absolventů. Dalším nejvíce využívaným způsobem hledání zaměstnání u absolventů je

prostřednictvím úřadu práce, na dalším místě přes internet a pomocí inzerce. U firem jsou způsoby hledání zaměstnanců obdobné, navíc uvedly výběr prostřednictvím personální společnosti a jiné, např. výběrová řízení.

Pokud jsem porovnála obtíže při uplatnění absolventů na trhu práce z hlediska samotných absolventů a firem, nedostatek praxe uvedlo značné procento absolventů, přičemž firmy nedostatek praxe vnímají pouze v malém měřítku. Obrácená situace se jeví u znalostí a dovedností absolventů. Přestože absolventi i firmy uváděli další nedostatky, nelze je takto porovnávat. Jednalo se u absolventů např. o nedostatek volných pracovních míst, vysoké počty zájemců o práci v daném oboru. Firmy jako další obtíže vnímaly delší dobu na zapracování absolventů, neschopnost přizpůsobit se firemní filozofii. 25 % absolventů uvedlo nezájem zaměstnavatelů o absolventy, naproti tomu firmy nemají zájem o absolventy v 6 %. Přestože z průzkumu dotazovaných firem vyplynulo, že velkým nedostatkem je dle těchto firem nereálná představa absolventů o výši mzdy, pracovní době či pracovním zařazení, dotazovaní absolventi téměř vždy uvedli přiměřenou hrubou mzdu odpovídající jejich dosaženému vzdělání.

Nejvíce nezaměstnaných je podle kritéria nejvyššího dosaženého vzdělání u absolventů se středoškolským vzděláním s maturitou a vyučených absolventů, přestože na trhu práce je největší počet nabízených míst též pro tyto dvě skupiny. Toto souvisí s nesouladem vzdělávací struktury a potřebami trhu práce.

Je mi zcela jasné, že otázky a odpovědi v dotaznících jsou vyjádřením pouze částečné skutečnosti týkající se problematiky uplatnění absolventů na trhu práce. Chtěla bych, aby výsledky mé práce přispěly ke zlepšení postavení a zaměstnatelnosti absolventů škol na trhu práce v okrese Písek.

10. Analýza nezaměstnanosti absolventů na Písecku

V této analýze budu porovnávat počty absolventů škol za období 2002 – 2006 v okrese Písek. Dále budu porovnávat počty absolventů oborů jednotlivých typů škol. Při analyzování nezaměstnanosti absolventů na Písecku bych se chtěla zabývat co největším počtem absolventů. Chtěla jsem zpracovávat údaje o absolventech všech typů škol (např. střední, vyšší, vysoké atd.) s trvalým bydlištěm v regionu Písecka. Po rozhovoru s pracovnící Informačního a poradenského střediska pro volbu a změnu povolání⁴¹ jsem zjistila, že je problematické zjistit počty absolventů konkrétních škol v celé ČR, když např. absolvent s trvalým bydlištěm v regionu Písek je absolventem VŠ v Praze. Tyto údaje o absolventech nejsou ani součástí statistik úřadů práce.

Z tohoto důvodu se v této kapitole své práce budu zabývat pouze absolventy středních a vyšších odborných škol, kdy absolventi mají trvalé bydliště na Písecku a střední či vyšší odborná škola má na Písecku své sídlo.

Úřad práce informace o počtech těchto absolventů škol zjišťoval pouze do roku 2005. Stěžejním pro mě bylo zjistit počty absolventů škol za rok 2006, které nejsou a nebudou na úřadě práce k dispozici, a proto jsem si tyto informace musela zjistit sama. Ke zjištění těchto údajů jsem využila e-mail, kdy jsem kontaktovala všechny střední a vyšší odborné školy v okrese Písek. Počty pouze evidovaných absolventů jsou od roku 2006 k dispozici na webových stránkách ministerstva práce a sociálních věcí a z tohoto důvodu již úřady práce nezpracovávají statistiky týkající se všech absolventů.

Tuto analýzu jsem tedy zpracovala na základě informací poskytnutých poradkyní pro změnu povolání, od ní předložených údajů z roku 2002 – 2005, mnou vypracovaných statistik a osobně zjištěných dat.

Předmětem analýzy jsou tyto školy:

- Gymnázium Písek,
- Gymnázium Milevsko,
- Obchodní akademie v Písku,
- Střední zemědělská škola v Písku,

⁴¹ M. Tomová, poradce pro změnu povolání – Informační a poradenské středisko, Úřad práce Písek.

- Střední zdravotnická škola v Písku,
- Vyšší odborná škola a Střední průmyslová škola v Písku,
- Soukromá střední výtvarná škola v Písku,
- Vyšší odborná škola a Střední lesnická škola v Písku,
- Integrovaná střední škola a Odborné učiliště Milevsko (od roku 2006 byla škola přejmenována na Střední odbornou školu a Střední odborné učiliště Milevsko),
- Střední odborné učiliště a Odborné učiliště Veselíčko (tato škola ukončila svoji činnost v roce 2002 a poté se její obory staly součástí Integrované střední školy a Odborného učiliště Milevsko – dále od roku 2006 přejmenována viz výše),
- Střední odborná škola a Střední odborné učiliště Písek,
- Odborné učiliště Písek,
- Dětský domov a Speciální školy Písek.

Každá škola je ještě ve statistikách v přílohách č. 15 – 19 rozepsána podle jednotlivých oborů. U každého oboru v jednotlivých letech je uveden počet absolventů škol, počet evidovaných absolventů a vypočteno procento míry nezaměstnanosti.

Nejprve jsem se zabývala analýzou každého jednotlivého roku podle oborů škol a mírou nezaměstnanosti, poté posouzením celkových počtů absolventů škol, počtů evidovaných absolventů a porovnáváním míry nezaměstnanosti podle jednotlivých let. Dále jsem srovnávala v těchto sledovaných letech celkový počet evidovaných nezaměstnaných s počtem evidovaných absolventů, vždy na okrese Písek.

Ze statistiky **roku 2002** vyplývá, že největší míra nezaměstnanosti (více než 50 %) byla u oborů: modelářství a návrhářství oděvů 100 %, podnikání v oborech obchodu a služeb (Veselíčko) 100 %, malířské a natěračské práce 100 %, obchodník (Milevsko) 68 %, pokrývač 66,67 %, dřevařská a nábytkářská výroba 57,14 %, obchodník (Písek) 52,27 %.

Naopak nejnižší míra nezaměstnanosti (méně než 10 %) byla u těchto oborů: všeobecné gymnázium (Milevsko) 0 %, zámečnické práce 0 %, truhlářské práce 0 %, tříletá praktická škola 0 %, všeobecné gymnázium (Písek) 4,05 % a všeobecná sestra 9,38 %.

V roce 2003 vykazovaly největší míru nezaměstnanosti obory: lesnictví VOŠ 100 %, kuchařské práce 100 %, truhlářské práce 100 %, operátor oděvní výroby 100 %, pokrývač 100 %, zámečnické práce a údržba 100 %, malířské a natěračské práce 100 %, květinářské a aranžérské práce 80 %, krejčí 71,43 %, zednické práce 66,67 %, prodavač smíšeného zboží 66,67 % (Písek), klempíř 66,67 %, tesař 60 %, cukrářka 56,25 %, automechanik 51,85 %.

Nejnižší míra nezaměstnanosti byla v tomto roce u oborů: stavební provoz 0 %, řezník 0 %, všeobecné gymnázium (Písek) 2 %, zedník 9,09 %, všeobecné gymnázium (Milevsko) 9,76 %.

V roce 2004 činila nejvyšší míra nezaměstnanosti u těchto oborů: krejčí 100 %, malířské a natěračské práce 100 %, zedník 75 %, cukrářka 63,64 %, stavební provoz 60 %, prodavač smíšeného zboží 60 % (Písek), tesař 60 %.

Naopak nejnižší míru nezaměstnanosti zaznamenaly v tomto roce obory: modelářství a návrhářství oděvů 0 %, lesnictví VOŠ 0 %, obráběč kovů 0 %, zámečnický 0 %, všeobecné gymnázium (Písek) 1,90 %, slaboproudá elektrotechnika 4,26 %, lesnictví 7,69 %, všeobecné gymnázium (Milevsko) 8,16 %.

V roce 2005 byla největší míra nezaměstnanosti u oboru malířské a natěračské práce 100 %, tříletá praktická škola 80 %, truhlářské práce 66,67 %, krejčí 66,67 %, číšník/servírka 63,64 %, stavební provoz 60 %, technickoadministrativní pracovník 55,56 %.

Nejnižší míra nezaměstnanosti byla zaznamenána v oborech: modelářství a návrhářství oděvů 0 %, obráběč kovů 0 %, mechanik strojů a zařízení 0 %, zámečnický 0 %, instalatér 0 %, zedník 0 %, pokrývač 0 %, lesnictví VOŠ 0 %, všeobecné gymnázium (Milevsko) 4,26 %, všeobecné gymnázium (Písek) 5,15 %, lesnictví 7,69 %.

V roce 2006 činila míra nezaměstnanosti největší procento v oborech: lesnictví VOŠ 100 %, truhlářské práce (Milevsko) 100 %, květinářské a aranžérské práce 100 %, kuchařské práce (Milevsko) 66,67 %.

Naproti tomu nejnižší procento bylo zaznamenáno u oborů: obchodník (Milevsko) 0 %, opravářské práce 0 %, dřevařská a nábytkářská výroba 0 %, všeobecné gymnázium (Milevsko) 1,92 %, všeobecné gymnázium (Písek) 1,96 %, slaboproudá elektrotechnika 4,65 %, instalatér 5,56 %, truhlář 5,88 %, zedník 7,69 %, automechanik 8,70 %, stavební provoz 9,09 %, obchodník (Písek) 9,52 %.

Nelze jednoznačně říci, že by největší míra nezaměstnanosti byla u oborů stejného zaměření (např. strojírenství), i když se jedná především o obory s uplatněním - manuálně pracující.

Především ze statistiky týkající se obou gymnázií je zřejmé, že takto nízká míra nezaměstnanosti je způsobena zejména pokračováním absolventů v dalším studiu.

Zrovna tak srovnání míry nezaměstnanosti v jednotlivých letech u konkrétních škol či oborů mě utvrdila ve shora uvedených zjištěních.

Při otvírání nových oborů a přijímání nových studentů jednotlivými školami, by měly školy vycházet z míry nezaměstnanosti minimálně v předchozím roce, nejlépe však alespoň

pěti let. Pokud tak neučiní a poptávka po absolventech dané školy je malá, okamžitě se procento míry nezaměstnanosti výrazně zvýší.

Profese např. ve strojírenství, dřevovýrobě a konfekční výrobě jsou dlouhodobě neobsazeny z důvodu malé atraktivitě těchto oborů. I do budoucnosti lze předpokládat nedostatek těchto profesí z důvodu malého zájmu o tyto učební obory. Určitou nestejnou měrou pozorují u tzv. sezónních zaměstnání, jako jsou např. kuchaři, čišníci a servírky. Z výsledků a prostudováním jednotlivých zpráv o situaci trhu práce v okrese Písek vyplynulo, že uchazečům o zaměstnání se středoškolským a vysokoškolským vzděláním jsou nabízena převážně úzce specializovaná volná pracovní místa, např. pojišťovacích poradců, obchodních zástupců, konstruktérů.

Zaměřím-li se na obory s nejvyššími počty nezaměstnaných absolventů evidovaných na úřadu práce, uvědomuji si skutečnost, že vyšší zastoupení absolventů určitých oborů mezi nezaměstnanými uchazeči ještě nemusí nutně znamenat, že tyto obory jsou z hlediska uplatnění absolventů neúspěšné. Důvodem je, že u některých oborů i přes vysoké počty evidovaných nezaměstnaných může většina absolventů oboru nacházet uplatnění na trhu práce bez velkých problémů.

Nejčastěji prezentovanými ukazateli uplatnitelnosti absolventů škol jsou absolutní počty nezaměstnaných absolventů a míra nezaměstnanosti. Oba ukazatele lze považovat za velmi důležité. Objektivní posouzení nezaměstnanosti absolventů by se mělo opírat především o hodnoty míry nezaměstnanosti absolventů. Hodnota míry nezaměstnanosti tedy vyjadřuje, kolik procent absolventů dané skupiny oborů zůstane bez zaměstnání.

Míra nezaměstnanosti absolventů měla pouze od roku 2002 do roku 2003 stoupající tendenci a naopak od roku 2003 až 2006 byla tendence klesající. V roce 2002 byla míra nezaměstnanosti absolventů 27,05 %, v roce 2003 – 29,18 %, v roce 2004 – 24,08 %, v roce 2005 – 22,60 %. V roce 2006 byla hodnota tohoto ukazatele nejnižší, jednalo se o 12,64 %.

Nyní bych porovnávala celkový počet evidovaných nezaměstnaných s počtem evidovaných absolventů v jednotlivých sledovaných letech v okrese Písek. Pro jednodušší zpracování údajů jsem si vytvořila následující tabulku.

Tabulka 23 Počet evidovaných absolventů a celkový počet evidovaných nezaměstnaných

Rok	Celkový počet evidovaných nezaměstnaných⁴²	Počet evidovaných absolventů	Počet evidovaných absolventů (v %)
2002	5038	165	3,28
2003	4816	178	3,70
2004	4970	144	2,90
2005	5123	132	2,58
2006	4806	79	1,64

Přestože, jak vyplývá z porovnání ve shora uvedené tabulce, se počty evidovaných nezaměstnaných v jednotlivých letech téměř nemění, počty evidovaných absolventů od roku 2003 stále klesají. Největší pokles, pokud jde o absolutní čísla, je zaznamenán v roce 2006. Domnívám se, že tato situace byla způsobena zejména nárůstem pracovních míst v průmyslové zóně (Schneider Electric, s.n.o.p. cz, Aisin europe manufacturing Czech atd.). V roce 2006 došlo k výstavbě a zahájení provozu obchodního domu Tesco a továrny Faurecia, kde našlo uplatnění velké procento absolventů se všemi stupni vzdělání.

⁴² Zprávy o situacích na trhu práce v okrese Písek [online]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/local/pi_info/situace>.

11. Návrhy na řešení nezaměstnanosti absolventů na Písecku

Z výsledků analýz vyplývá, že Úřad práce v Písku provádí aktivní politiku zaměstnanosti velmi efektivně a cíleně. Přesto je nutno neustále **rozšiřovat a zkvalitňovat spolupráci mezi úřadem práce, zaměstnavateli, absolventy, případně školami**. Především aktivní spoluprací a dostatečnou informovaností shora uvedených subjektů lze problém nezaměstnanosti absolventů snížit či eliminovat.

Největší problém při uplatnění se na trhu práce mají absolventi s nízkou kvalifikací, případně ti, kteří nedokončili své vzdělání. Škola i rodina by měla více **vést studenty k samostatnosti** a umožnit jim větší volnost v rozhodování, ne však zcela samovolně, ale právě při a po absolvování různých setkání, besed, exkurzí a projektů, ať již organizovaných školou, úřadem práce či z vlastní iniciativy.

Školy často přizpůsobují nabídku vzdělání poptávce ze strany žáků a rodičů, ale měly by se více **zaměřovat na následnou uplatnitelnost absolventů na trhu práce**. Musí dojít k omezení nabídky nevyhovujících a přebytečných oborů v rámci celé republiky. Je nutno **zdokonalovat informační systém pro rodiče a studenty**, který by jim umožnil správné rozhodnutí o budoucím povolání a následně uplatnění na trhu práce. Bylo by vhodné, aby úřad práce byl iniciátorem **pravidelně se opakujících setkání studentů, jejich rodičů, učitelů a firem**, které by měly zájem se do tohoto projektu zapojit. Zástupci firem by seznámili přítomné např. se svými požadavky na absolventy, seznámili by je s provozem a umožnili po předchozí domluvě případné exkurze. Naopak studenti a rodiče by mohli mít dotazy, eventuálně návrhy a připomínky. Konkrétní forma těchto setkání a jejich kvantita za určité období by vyplynuly ze zájmu účastníků a přínosů všem zúčastněným stranám. Jednorázové akce jakými jsou např. veletrhy, burzy, přehlídky škol příp. internetové informace nejsou dostačujícím nástrojem pro poskytnutí přehledu uplatnitelnosti absolventů a potřeb trhu práce. **Absolventi by se měli snažit navštívit co nejvíce takových akcí a institucí**, shromažďovat údaje k usnadnění rozhodování při volbě studijního oboru. Rovněž Úřad práce v Písku pořádá jedenkrát ročně burzu středních škol ve spolupráci se všemi školami z okresu Písek a dále s některými školami v kraji. I do budoucna by se měl úřad práce zaměřovat především na oslovení těch škol, jejichž obory jsou pro studenty atraktivní, ale zároveň uplatnitelnost absolventů těchto škol na trhu práce je výrazná. Právě z důvodu zvýšení této uplatnitelnosti dochází v posledních letech ze strany úřadu práce rovněž

k oslovení významnějších firem z regionu Písecka, které se burzy účastní. Toto je velkým přínosem pro absolventy, když právě zmíněné firmy mají zájem o absolventy a zaměstnávají velký počet lidí.

Je nutno **vhodně zavádět nové studijní a učební obory**, ale jejich vhodnost a účelnost konzultovat s úřadem práce. Již při tvorbě studijních programů se školy musí **pružněji přizpůsobovat potřebám trhu práce** a ve větší míře brát v úvahu požadavky zaměstnavatelů. Aby se výrazně nezvyšovalo procento míry nezaměstnanosti, měly by školy při otevírání nových oborů a přijímání nových studentů vycházet z míry nezaměstnanosti za delší časové období.

Z provedeného průzkumu dále vyplynuly **požadavky firem kladené na absolventy** především týkající se práce s počítačem, znalosti cizích jazyků a zvládnutí klíčových kompetencí. Výuka ve školách by proto měla být zaměřena nejen na vědomosti žáků, ale měla by učit žáky odpovědnosti a samostatnosti v rozhodování, schopnost řešit problémy, motivaci k dalšímu vzdělávání a schopnosti orientovat se na trhu práce. Školy by se měly soustředit na to, aby absolventy připravovaly ke vstupu do světa práce pokud možno komplexně, to znamená, aby jim bylo např. umožněno získat doklad o oprávnění k výkonu nezbytných činností (např. řidičské oprávnění, svářečský list) již školou jako součástí výučního listu. Školy by měly zefektivnit vzdělávání větším zaměřením se na kvalitu i množství vyučovaných cizích jazyků, tudíž i s tím souvisejícím počtem vyučovacích hodin týdně. Měly by se zaměřit na požadavky firem ohledně zlepšení komunikativních dovedností absolventů, neboť ti nejsou často schopni v cizím jazyce konverzovat. V souvislosti s nástupem firem se zahraniční účastí na trh práce, měly by se především základní a střední školy zaměřit na výuku více cizích jazyků, např. francouzštiny, ruštiny, španělštiny.

Další problém vidím ve **vzdělávání učitelů**, kdy stále zvláště na základních a středních školách v souvislosti se suplováním předmětů, nejsou často studentům poskytovány odborné znalosti především ve výuce cizích jazyků a v odborných předmětech, a to po delší dobu. Na schopnostech učitelů ve velké míře závisí úroveň vzdělání žáků. Učitel, který dosáhl vysokoškolského vzdělání, by sám měl dbát na zvyšování své odborné kvalifikace, např. studiem dalšího cizího jazyka na jazykové škole. V případě, že by další cizí jazyk volil malý počet studentů, mohl by se jim tento pedagog věnovat např. formou tzv. nepovinného předmětu. Rovněž dalším vzděláváním či absolvováním speciálních kurzů by měli učitelé přistupovat k nové formě výuky k tzv. učení formou her, a to především z důvodu většího zaujetí studentů a větší zapamatovatelnosti probírané látky. Pedagogové by měli neustále aktualizovat své vědomosti, případně spolupracovat se zaměstnavateli, a to např.

prostřednictvím stáží v praxi nebo na úřadech práce, aby jejich přednášky co nejvíce odpovídaly skutečné realitě. V současnosti velká část učitelů stále klade důraz na teoretické vědomosti, mechanické učení nazpaměť. Pro studenty je vhodnější uvádět praktické příklady ze života, naučit studenta, kde může potřebné informace nalézt, naučit ho s nimi pracovat a učit ho samostatnosti.

V dotazníkovém šetření většina firem uváděla, že absolventi mají zkreslené, nereálné představy o platových a pracovních podmínkách. Uplatňují často vysoké nároky jak na pracovní zařazení, tak odměnu za vykonanou práci. Absolventi by měli mít snahu nastoupit, třeba jen na omezenou dobu na místo, třebaže neodpovídá získané kvalifikaci, ale získali by tím **potřebnou praxi, pracovní návyky** a následně i šanci na získání lepšího pracovního uplatnění.

Firmy by uvítaly, kdyby absolventi získali již **během studia** nějakou **praxi**, která napomůže propojit dosažené teoretické znalosti s praktickou stránkou. Celková praxe ve výuce je malá, proto neodpovídá požadavkům, které zaměstnavatelé kladou na absolventy. Proto je vhodné zařadit více praktické části do studia. Studentům takto získaná praxe pomáhá přizpůsobit se pracovnímu prostředí, umět pracovat v týmu, osvojit si pracovní návyky, získat větší samostatnost. Především pokud se týká středoškolských studentů (s výjimkou učňů), praxe je zcela zanedbatelná. Tito studenti sice praxi vykonávají, ale především v letních prázdninových měsících formou brigády a tato praxe se většinou nevztahuje ke studovanému oboru. Řešením by bylo zvýšit délku odborných praxí v reálných podmínkách. Lepší situace je u výkonu praxe učňů, kteří jsou již během studia i prakticky vybaveni. Problémem je špatná vybavenost škol moderním strojním a technologickým vybavením. Proto by účast podniků na vzdělávání učňů měla být stále větší. Podniky samy by měly umožnit učňům výkon praxe v učňovských praktických střediscích, které by případnou spoluúčastí se státem vybudovaly. V Písku např.⁴³ stavební firma Kočí chce podnítit zájem absolventů základních škol a stávajících učňů o profese ve stavební výrobě, o které žáci nemají příliš zájem. Rozhodli se motivovat je nevšední nabídkou. Budou-li se pro ně učit, poskytnou jim při splnění určitých podmínek každý měsíc stipendium a navíc učební praxi na jejich stavbách. Chtějí si takto vybrat spolehlivé budoucí zaměstnance, kteří to s vybraným oborem myslí vážně. Studentům některých vyšších odborných škol je umožněno v rámci jednoho semestru získání praxe ve vybrané organizaci. Tato praxe je ukončena ze strany studenta

⁴³ Týdeník Písecké postřehy, ročník XVI, číslo 12, ze dne 21.3.2007, str. 4.

pisemnou zprávou. Naopak vysokoškolským studentům získání této praxe většinou umožněno není. Proto by si dle mého názoru měli studenti sami aktivně praxi vyhledávat již během studia. Tato praxe napomáhá studentům nejen až v samotném praktickém životě, ale již při studiu porovnáním získané teorie s praxí a ke zpracování např. různých semestrálních prací, práce bakalářské či diplomové. Existuje zde možnost, že při výběru zaměstnanců firma osloví studenta, se kterým měla dobré zkušenosti již v rámci vykonávané praxe. Já sama jsem využila možnosti vykonávat praxi v ČSOB na pobočce v Písku. Tuto praxi jsem vykonávala od 4. ročníku při studiu na vysoké škole. Měla jsem možnost porovnat teoretickou a praktickou stránku, poznat chod této organizace a práci v ní. Také jsem využila získaných poznatků při zpracování semestrální práce. V 5. ročníku v rámci předmětu praxe ve veřejném sektoru jsem dále vykonávala praxi na Úřadu práce v Písku. Informace získané na tomto úřadě jsem využila v předmětu trh, práce a politika zaměstnanosti a dále v této diplomové práci. Přestože se jednalo o praxi krátkodobou, měla jsem možnost porovnat obě tyto praxe a využít získaných zkušeností a poznatků.

Závěr

Počet nezaměstnaných absolventů je ovlivněn tím, že tato skupina je ohrožena nezaměstnaností více než ostatní nezaměstnaní, tedy úrovní celkové nezaměstnanosti. Přitom úroveň nezaměstnanosti absolventů je vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti. Dále tuto nezaměstnanost ovlivňuje cyklus školního roku, kdy počet absolventů hledajících práci je největší během každého roku v období od června do září. Minimální hodnotu nezaměstnanost absolventů dosahuje vždy v květnu. Dalším faktorem, který ovlivňuje nezaměstnanost absolventů, je požadavek praxe ze strany zaměstnavatelů. Z průzkumu vyplynulo, že absolventi škol nemají dostatečné praktické zkušenosti. Rovněž nesprávná volba dalšího vzdělávání absolventů může vést ke zvýšení nezaměstnanosti.

Přestože úřady práce využívají nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které by měly absolventům pomoci při hledání pracovního místa, neměli by se absolventi spoléhat pouze na tyto nástroje, ale být sami aktivní. Jde pouze o výpomoc úřadu absolventovi a cílem je snížení nezaměstnanosti a vytvoření pracovního místa. Úřad práce v Písku nabízí absolventům rekvalifikace, příspěvek na společensky účelná pracovní místa, individuální akční plán, Job kluby a zařazení do projektů. Všechny tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti využívají absolventi ve velké míře, nejvíce ve 3. čtvrtletí každého roku, což souvisí s ukončením školy. Pro absolventy jsou zvláště účinné kurzy specifické rekvalifikace. Tyto kurzy směřují k získání konkrétní práce, protože jsou vypisovány podle konkrétní nabídky zaměstnavatelů. Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. zrušil místa pro odborné praxe absolventů, která byla nahrazena zřízením společensky účelných pracovních míst. Odborné praxe absolventů poskytovaly pracovníkům úřadu práce lepší přehlednost o jejich využití absolventy. Společensky účelná pracovní místa se evidují v počtech celkové nezaměstnanosti, absolventy nevyjímaje. Pokud se týká individuálního akčního plánu, z průzkumu vyplynulo, že tento nástroj APZ musí úřad práce absolventům nabídnout vždy. Jedná se ovšem o dlouhodobější poradenský proces. V současné době se mohou absolventi také zapojit do různých projektů nabízených úřadem práce. Tyto projekty jsou velkým přínosem, protože napomáhají zlepšit odborné znalosti účastníků, jazykové dovednosti, získat odbornou praxi a celkově tak pomáhají zlepšit postavení absolventů na trhu práce a zvýšit jejich zaměstnatelnost. Někteří absolventi odmítají tyto projekty především z důvodu jejich dlouhodobosti.

Aby přechod absolventů ze školy na trh práce probíhal co nejplynuleji, je nezbytné, aby schopnosti, dovednosti a znalosti absolventů nabyté v průběhu vzdělání byly v souladu s požadavky a potřebami zaměstnavatelů. Absolventi by se měli ztotožnit nebo přiblížit představám zaměstnavatelů, pokud se týká klíčových kompetencí a zaměstnavateli preferovaných znalostí, dovedností a schopností.

Odpovědnost by měla spočívat na samotném absolventovi, hlavně na jeho přístupu a aktivitě. Významný podíl odpovědnosti by měli mít zaměstnavatelé, samozřejmě škola a rodina. Úřad práce se mi jeví v této roli pouze jako iniciátor a zprostředkovatel. Absolvent při snaze uplatnit se na trhu práce musí vždy vycházet z posouzení svých možností, zkušeností, dosaženého vzdělání a ze situace na trhu práce. Velkou roli hraje míra nezaměstnanosti a diferencovanost v jednotlivých oborech a na to pak vázanost šance absolventa na získání pracovního uplatnění.

Ze shora uvedeného vyplývá, že absolventi by se měli seznamovat se situací na trhu práce již během studia a začít hledat pracovní uplatnění během posledního ročníku školy. Při výběru školy by měli hledět do budoucnosti, na perspektivu ve vybraném oboru. Aby u absolventa nedošlo ke ztrátě motivace a aktivity, je důležité, aby našel uplatnění na trhu práce co nejdříve, a tak získal pracovní návyky a zkušenosti. Absolventi by měli být aktivní, otevření, měli by mít snahu a ochotu učit se, zdokonalovat se a být si vědomi, že s ukončením školy učení nekončí.

Je třeba, aby se absolventi při hledání uplatnění na trhu práce zamysleli, co umí, co by chtěli a mohli zaměstnavatelům nabídnout. Na počátku profesní kariéry je dobré trochu slevit ze svých očekávání jak ohledně mzdy, tak pracovního místa.

Jak jsem uvedla, velmi důležitá je u absolventů praxe získaná již během studia. Absolvent s praktickými zkušenostmi v oboru má rozhodně větší šanci na uplatnění na trhu práce. Velkou výhodou je pro absolventa i průzkum trhu práce, třeba už několik měsíců před ukončením studia.

Hypotéza, kterou jsem si vytyčila na počátku této diplomové práce, se téměř potvrdila: „Myslím si, že stát, škola a pracovní úřady udělaly v posledních letech pro absolventy velký kus práce“, což mimo jiné vedlo ke snižování míry nezaměstnanosti absolventů, přesto se stále nabízejí nové možnosti a před státem, školami, úřady práce a ostatními zainteresovanými složkami leží nelehký úkol neustále se problematice absolventů věnovat, snažit se jim pomáhat, aby jejich uplatnitelnost na trhu práce byla co největší.

Seznam použitých zkratek

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

ČR – Česká republika

EU – Evropská unie

IAP – individuální akční plán

IT – informační technologie

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

NÚOV – Národní ústav odborného vzdělávání

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

PC – počítač

SÚPM – společensky účelné pracovní místo

ÚP – úřad práce

Seznam literatury a zdrojů

- [1] Absolvent a trh práce [online]. Dostupné z <http://www.hledampraci.cz/absolventi-nabidka-prace-zamestnani.php> [16.4.2006].
- [2] Absolventi škol a mladiství v evidenci ÚP [online]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs> [19.11.2006].
- [3] Asistenční služby pro podporu nalezení práce [online]. Dostupné z http://www.ccsystem.cz/ccsystem/sep/op11_asistencni.php [29.9.2006].
- [4] Buchtová, B. a kol.: *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- [5] Celer Č. *Nebojme se marketing*. Učitelské noviny, číslo 9, rok vydání 2006.
- [6] Centrum pro studium vysokého školství [online]. Dostupné z <http://www.csvs.cz/> [16.9.2006].
- [7] Články o absolventech [online]. Dostupné z <http://www.ucitelskenoviny.cz/> [28.1.2007].
- [8] Evropský sociální fond [online]. Dostupné z <http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=1> [29.9.2006].
- [9] Festová, J.: *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2004*. Praha, NÚOV 2004. 63 stran [online]. Dostupné z http://www.nuov.cz/public/File/vzdelavani_a_trh_prace/nezamestnanost_absolventu_skol/Nezam2004.pdf [22.5.2006].
- [10] Festová J., Vojtěch J.: *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2005*. Praha, NÚOV 2005. 67 stran [online]. Dostupné z <http://www.nuov.cz/public/File/NZabspub05.pdf> [20.9.2006].
- [11] Festová J., Vojtěch J.: *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2006*. Praha, NÚOV 2006. 58 stran [online]. Dostupné z http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/NZabspub06.pdf [15.12.2006].
- [12] Charakteristika okresu [online]. Dostupné z http://www2.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_pi [12.7.2006].
- [13] Integrovaný portál MPSV [online]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/> [20.3.2007].
- [14] Jírová, H.: *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: VŠE, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
- [15] Kalousková, P.: *Potřeby zaměstnavatelů a připravenosti absolventů škol – šetření v terciární sféře*. Praha, NÚOV 2006. 38 stran [online]. Dostupné z http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/Analyza%20potreb%20zamestnavatel u%202006.pdf [12.12.2006].

- [16] Kalousková, P. – Štastnová, P. – Úlovcová, H. – Vojtěch, J.: *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů pro vstup na trh práce – 2004*. Praha, NÚOV 2004. 45 stran [online]. Dostupné z http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/potreby_zamestnavatele.pdf [20.7.2006].
- [17] Kariéra – Stáže Komerční banky [online]. Dostupné z <http://www.kb.cz/cs/com/careers/internships.shtml> [10.10.2006].
- [18] Leták: *Jak postupovat při hledání zaměstnání*. Úřad práce.
- [19] Liška V. a kol.: *Makroekonomie*. Professional Publishing, 2002. ISBN 80-86419-27-4.
- [20] Mareš, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
- [21] *Metodická příručka pro poradce ke zprostředkování*. Písek: Vzdělávací středisko Úřadu práce v Písku, 2002.
- [22] Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/> [20.3.2007].
- [23] Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [online]. Dostupné z <http://www.msmt.cz/> [2.2.2007].
- [24] Národní ústav odborného vzdělávání [online]. Dostupné z <http://www.nuov.cz/> [15.9.2006].
- [25] Národní vzdělávací fond [online]. Dostupné z <http://www.nvf.cz/> [30.9.2006].
- [26] Nástroje APZ [online]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/local/rk_info/uprkapz/UPRKApn.html [20.8.2006].
- [27] Němec, O: *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: VŠE, 2002. ISBN 80-245-0350-6.
- [28] Novela zákona o zaměstnanosti č. 382/2005 Sb. [20.9.2006].
- [29] Novinové články o absolventech [online]. Dostupné z <http://zpravy.idnes.cz/absolventi.asp> [20.2.2007].
- [30] Novinové články o absolventech [online]. Dostupné z <http://vzdelavani.ihned.cz/> [28.2.2007].
- [31] Novinové články o absolventech, aktivní politice zaměstnanosti, míře nezaměstnanosti, trhu práce [online]. Dostupné z <http://www.noviny-mpsv.cz/oblast.php?rubrika=9> [3.3.2007].
- [32] Odborné stáže [online]. Dostupné z <http://www.staze.cz> [20.12.2006].
- [33] *Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem*. Praha: MPSV, 2003. ISBN 80-86552-65-9.

- [34] Projekt Leonardo da Vinci [online].
Dostupné z <http://www.ccsystem.cz/ccsystem/sep/leo.php> [29.9.2006].
- [35] Projekt Leonardo da Vinci [online]. Dostupné z <http://www.nvf.cz/leonardo/index.htm> [29.9.2006].
- [36] Přínosná komunikace s vlastním stínem [online]. Dostupné z: http://kariera.ihned.cz/c4-10049270-15019280-q0M000_detail-prinosna-komunikace-s-vlastnim-stinem [22.10.2006].
- [37] Regionální informační systém o uplatnění absolventů na trhu práce [online].
Dostupné z <http://www.risa.cz> [15.8.2006].
- [38] Situace na trhu práce v okrese Písek v roce 2006 [online].
Dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/local/pi_info/situace/situace06.pdf [2.3.2007].
- [39] Statistika absolventů [online]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo> [2.2.2007].
- [40] Stínování – příležitost pro studenty i manažery [online].
Dostupné z http://www.financninoviny.cz/index_view.php?id=163625 [22.10.2006].
- [41] Stínování manažerů [online]. Dostupné z <http://www.blf.cz/aktivita/stinovani.htm> [22.10.2006].
- [42] Trainee program České pojišťovny [online].
Dostupné z http://www.sprace.cz/pojistovna/trainee_program.html [21.10.2006].
- [43] Týdeník Písecké postřehy, ročník XVI, číslo 12, ze dne 21.3.2007.
- [44] Úlovcová, H. – Vojtěch, J. – Festová, J. – Trhlíková, J. – Doležalová, G. – Kofroňová, O. - Kalousková, P.: *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2005*. Praha, NÚOV 2006. 128 stran [online]. Dostupné z http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/uplatneni_2005.pdf. [10.12.2006].
- [45] Ústav pro informace ve vzdělání [online]. Dostupné z <http://www.uiv.cz/> [16.9.2006].
- [46] Vojtěch, J. – Trhlíková, J.: *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol – 2004*. Praha, NÚOV 2004. 42 stran [online]. Dostupné z http://www.nuov.cz/public/File/vzdelavani_a_trh_prace/uplatneni_absolventu_skol/nazory_U_P.pdf [15.5.2006].
- [47] Vojtěch, J. a kol.: *Uplatnění absolventů na trhu práce – 2004*. Praha, NÚOV 2004. 80 stran [online]. Dostupné z http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/uplatneni_absolventu_2004.pdf [8.7.2006].

[48] Vzdělávací program Křepelky ČSOB [online].

Dostupné z <http://www.csob.cz/bankcz/cz/Csob/Kariera-u-nas/Program-krepelky.htm> [21.10.2006].

[49] Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce [online].

Dostupné z <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakprace/> [20.9.2006].

[50] Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce [online].

Dostupné z <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/> [4.2.2007].

[51] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online].

Dostupné z <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/> [15.8.2006].

[52] Zprávy o situacích na trhu práce v okrese Písek [online].

Dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/local/pi_info/situace [2.3.2007].

Seznam příloh

- Příloha 1 – Ukázka individuálního akčního plánu
- Příloha 2 – Sedm kroků k úspěchu ve výběrovém řízení
- Příloha 3 – Dotazník určený absolventům
- Příloha 4 – Podle pohlaví absolventů
- Příloha 5 – Podle věku absolventů
- Příloha 6 – Podle vzdělání absolventů – 1. část
- Příloha 7 – Podle vzdělání absolventů – 2. část
- Příloha 8 – Podle délky evidence absolventa na ÚP – 1. část
- Příloha 9 – Podle délky evidence absolventa na ÚP – 2. část
- Příloha 10 – Seznam oslovených firem
- Příloha 11 – Dotazník určený firmám
- Příloha 12 – Podle sféry působení podniku
- Příloha 13 – Podle počtu zaměstnanců – 1. část
- Příloha 14 – Podle počtu zaměstnanců – 2. část
- Příloha 15 – Absolventi s trvalým bydlištěm na okrese Písek v roce 2002
- Příloha 16 – Absolventi s trvalým bydlištěm na okrese Písek v roce 2003
- Příloha 17 – Absolventi s trvalým bydlištěm na okrese Písek v roce 2004
- Příloha 18 – Absolventi s trvalým bydlištěm na okrese Písek v roce 2005
- Příloha 19 – Absolventi s trvalým bydlištěm na okrese Písek v roce 2006

Individuální akční plán (dále jen „I A P“)

Č. j.: PIA – 2164/2006 – 103

směřující ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce.

I. Obecné informace

Úřad práce v rámci IAP

- a) konzultuje s uchazečem o zaměstnání
 - aktivity směřující k jeho uplatnění na trhu práce
 - postup a výsledky jeho prezentace u zaměstnavatele
 - sestavení životopisu a žádosti o přijetí do zaměstnání
- b) projednává možnosti zařazení uchazeče o zaměstnání do některé z následujících aktivit:
 - individuálních poradenských služeb
 - skupinových poradenských služeb
 - programů směřujících k uplatnění na trhu práce nebo k odpovídající rekvalifikaci
- c) posuzuje možnost poskytnutí vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

Uchazeč o zaměstnání v rámci IAP

- a) sděluje vlastní představu o svém budoucím uplatnění na trhu práce a uvádí konkrétní aktivity směřující k jejímu naplnění
- b) sleduje nabídku a poptávku pracovních příležitostí, aktivně si vyhledává vhodné pracovní uplatnění a o výsledku informuje úřad práce
- c) neprodleně informuje o překážkách, které brání v naplňování záměrů a cílů tohoto IAP
- d) je průběžně v aktivním kontaktu s úřadem práce

Úřad práce a uchazeč o zaměstnání k naplnění cíle IAP

- a) aktivní spolupracují
- b) průběžně sledují a společně vyhodnocují plnění IAP
- c) společně vyhodnotí IAP a stanoví další postup spolupráce

II. Představa uchazeče o zaměstnání o jeho uplatnění na trhu práce:

III. Aktivita uchazeče o zaměstnání směřující k naplnění této představy:

IV. Přijatá opatření ke zvýšení uplatnění na trhu práce včetně stanovení postupu, případně časového harmonogramu jejich plnění:

Tento IAP je vypracován na období od 13.9.2006 do 27.2.2007.

Školící a poradenský projekt pro uchazeče o zaměstnání
(zaměřený na absolventy)

Sedm kroků k úspěchu ve výběrovém řízení

1. Krok: Poznávám sám sebe – Moje mládí, má největší přednost na trhu práce.

Jak a čím mohu být pro zaměstnavatele zajímavý (neopotřebovanost, neokoukanost, přizpůsobivost, schopnost přijímání nových postupů a myšlenek, aktivita, tvárnost a „čistá hlava“).

2. Krok: Jsem aktivní při hledání práce – hledám svůj životní a pracovní směr.

Ujasním si, co nyní očekávám, co umím a mohu nabídnout, co neumím, ale mohu se naučit. Co je to diskriminace. Jak a kde hledat vhodné nabídky. Jak mi může pomoci úřad práce (první pracovní místa, podpora zaměstnávání absolventů, možnosti rekvalifikace)

3. Krok: Umím napsat strukturovaný životopis.

Jak nejlépe sám sebe představit, forma, důležitá fakta, jejich chronologické řazení (společné psaní životopisů daných osob, výběr z faktů, co použít a co ne) – možnost individuální konzultace.

4. Krok: Umím napsat motivační dopis.

Co je to motivační dopis a jak zaujmout budoucího zaměstnavatele, jak využít mých předností a překonat mé nedostatky (společné psaní motivačních dopisů) – možnost individuální konzultace.

5. Krok: Zjišťuji si informace o zaměstnavateli.

Kde a jak hledat důležité informace a jak jich využít při hledání práce. Vím, co nabízené místo obnáší. Co je to firemní kultura.

6. Krok: Vím, jak důležitý je první dojem.

Co udělat, abych na budoucího zaměstnavatele dobře zapůsobil. Co udělat předtím, než promluví – základní společenská pravidla. Řeč těla – způsob chůze, oční kontakt, mimika.

7. Krok: Umím dobře komunikovat.

Základy komunikace – nonverbální a verbální vyjadřování. Co bych měl vědět o řeči těla a gestech. Umím aktivně naslouchat. Umím mluvit tak, aby mi ostatní rozuměli. Umím sám sebe dobře prezentovat. Umím se prosadit.

Vážený respondente,

v současnosti píši diplomovou práci na téma: Absolventi na trhu práce na Písecku. Zaměřila jsem se na výzkum trhu práce v tomto regionu. Cílem diplomové práce je analyzovat problémy absolventů, identifikovat bariéry uplatnění a navrhnout možná řešení nezaměstnanosti absolventů ke zlepšení této situace v oblasti Písecka.

Proto si Vás dovoluji požádat o vyplnění tohoto dotazníku, jehož výsledky budou použity pouze k účelu této diplomové práce.

Dotazník je anonymní.

Děkuji Vám za spolupráci. Monika Vachtová

Vhodnou odpověď prosím zakřížkujte:

1) Znalosti a dovednosti: (může být více odpovědí)

- ☐ práce s PC
- ☐ cizí jazyky.....
- ☐ řidičský průkaz
- ☐ jiné.....

2) Praxe:

- ☐ ano
 - ☐ v délce
- ☐ ne

3) Profesní uplatnění:

- ☐ trvám na tom pracovat ve vystudovaném oboru
- ☐ netrvám na tom pracovat ve vystudovaném oboru

4) Kde byste chtěl(a) pracovat s ohledem na Vaše vzdělání?

- ☐ v soukromé sféře
- ☐ ve veřejné sféře
- ☐ v soukromé nebo veřejné sféře

5) Místo zaměstnání: (může být více odpovědí)

- ☐ v regionu Písecka
- ☐ v jiném regionu ČR
- ☐ v zahraničí

6) Jak hledáte pracovní místo? (může být více odpovědí)

- ☐ inzerce v novinách
- ☐ prostřednictvím zprostředkovatelky na úřadu práce
- ☐ internet
- ☐ prostřednictvím známých
- ☐ osobní kontakt se zaměstnavatelem
- ☐ jiný způsob.....

7) Využíváte následující nabídky úřadu práce?

☐ ano (může být více odpovědí)

☐ rekvalifikace

☐ informace o pokračování ve studiu

☐ využití systému sociální pomoci nezaměstnaným

☐ informace a zprostředkování práce v zahraničí

☐ účast v projektech nabízených úřadem práce

☐ jiné.....

☐ ne

8) Vnímáte nějaké obtíže Vašeho uplatnění na trhu práce?

☐ ano (může být více odpovědí)

☐ nedostatek praxe

☐ nedostatečné znalosti, dovednosti

☐ nedostatek volných pracovních míst

☐ nezájem zaměstnavatelů o absolventy

☐ vysoké počty zájemců o práci v daném oboru

☐ jiné.....

☐ ne

9) Jakou hrubou mzdu považujete za přiměřenou?

☐ 0 – 10 000 Kč

☐ 10 000 – 15 000 Kč

☐ 15 000 – 20 000 Kč

☐ 20 000 – 25 000 Kč

☐ 25 000 – 30 000 Kč

☐ 30 000 Kč a více

10) Pohlaví:

☐ muž

☐ žena

11) Věk:

☐ 15-18 let

☐ 19-24 let

☐ 25 a více let

12) Zdravotní stav:

☐ dobrý

☐ změněná pracovní schopnost

☐ částečný invalidní důchod

13) Nejvyšší ukončené vzdělání:

- ☐ základní
- ☐ střední odborné (vyučen)
- ☐ střední odborné s maturitou
- ☐ vyšší odborné
- ☐ vysokoškolské

14) Délka doby evidence na úřadu práce:

- ☐ do 3 měsíců
- ☐ do 6 měsíců
- ☐ do 1 roku
- ☐ 1 rok a více

Podle pohlaví absolventů

Tabulka 1 Znalosti a dovednosti absolventů

<i>Znalosti a dovednosti</i>	<i>Pohlaví</i>			
	<i>Ženy</i>		<i>Muži</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Práce s PC	44	84,6	37	92,5
Cizí jazyky	41	78,8	28	70,0
- němčina	25	48,1	12	30,0
- angličtina	26	50,0	20	50,0
- francouzština	1	1,9	1	2,5
- portugalština	1	1,9	0	0,0
- ruština	0	0,0	1	2,5
Řidičský průkaz	37	71,2	30	75,0
Jiné	6	11,5	3	7,5
- psaní na stroji	2	3,8	1	2,5
- účetnictví	2	3,8	1	2,5
- ošetřování nemocných	1	1,9	0	0,0
- svářečí kurz	0	0,0	1	2,5
- sportovní aktivity (cvičitel žactva v Sokole)	1	1,9	0	0,0

Tabulka 2 Praxe absolventů

<i>Praxe</i>	<i>Pohlaví</i>			
	<i>Ženy</i>		<i>Muži</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	14	26,9	12	30,0
- 2 roky	0	0,0	2	5,0
- 1,5 roku	1	1,9	0	0,0
- 1 rok	1	1,9	1	2,5
- 10 měsíců	0	0,0	1	2,5
- 9 měsíců	1	1,9	0	0,0
- 6 měsíců	1	1,9	3	7,5
- 4 měsíce	2	3,8	0	0,0
- 3 měsíce	1	1,9	2	5,0
- 2 měsíce	1	1,9	3	7,5
- 1,5 měsíce	1	1,9	0	0,0
- 1 měsíc	2	3,8	0	0,0
- neuvedeno	3	5,8	0	0,0
Ne	38	73,1	28	70,0

Tabulka 3 Profesní uplatnění absolventů

<i>Profesní uplatnění</i>	<i>Pohlaví</i>			
	<i>Ženy</i>		<i>Muži</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Trvám na tom pracovat ve vystudovaném oboru	15	28,8	15	37,5
Netrvám na tom pracovat ve vystudovaném oboru	37	71,2	25	62,5

Tabulka 4 Sféra zaměstnání

<i>Sféra zaměstnání</i>	<i>Pohlaví</i>			
	<i>Ženy</i>		<i>Muži</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
V soukromé sféře	30	57,7	28	70,0
Ve veřejné sféře	18	34,6	8	20,0
V soukromé nebo veřejné sféře	4	7,7	4	10,0

Tabulka 5 Místo zaměstnání

<i>Místo zaměstnání</i>	<i>Pohlaví</i>			
	<i>Ženy</i>		<i>Muži</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
V regionu Písecka	40	76,9	31	77,5
V jiném regionu ČR	17	32,7	12	30,0
- Praha	8	15,4	9	22,5
- České Budějovice	7	13,5	2	5,0
- Příbram	1	1,9	1	2,5
- Brno	1	1,9	0	0,0
V zahraničí	8	15,4	0	0,0

Tabulka 6 Způsoby hledání zaměstnání absolventů

<i>Způsob hledání zaměstnání</i>	<i>Pohlaví</i>			
	<i>Ženy</i>		<i>Muži</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Inzerce v novinách	36	69,2	16	40,0
Prostřednictvím zprostředkovatelky na ÚP	42	80,8	28	70,0
Internet	38	73,1	31	77,5
Prostřednictvím známých	31	59,6	25	62,5
Osobní kontakt se zaměstnavatelem	14	26,9	13	32,5
Jiný způsob	0	0,0	0	0,0

Tabulka 7 Využití nabídky úřadu práce absolventy

<i>Využití nabídky úřadu práce</i>	<i>Pohlaví</i>			
	<i>Ženy</i>		<i>Muži</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	28	53,8	21	52,5
- rekvalifikace	5	9,6	1	2,5
- informace o pokračování ve studiu	3	5,8	1	2,5
- využití systému sociální pomoci nezaměstnaným	12	23,1	7	17,5
- informace a zprostředkování práce v zahraničí	4	7,7	3	7,5
- účast v projektech nabízených ÚP	12	23,1	5	12,5
- jiné:	4	7,7	9	22,5
▪ Job klub	3	5,8	3	7,5
▪ SÚPM	1	1,9	6	15,0
Ne	24	46,2	19	47,5

Tabulka 8 Obtíže absolventů při uplatnění na trhu práce

<i>Obtíže uplatnění na trhu práce</i>	<i>Pohlaví</i>			
	<i>Ženy</i>		<i>Muži</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	49	94,2	36	90,0 %
- nedostatek praxe	37	71,2	26	65,0
- nedostatečné znalosti, dovednosti	7	13,5	5	12,5
- nedostatek volných pracovních míst	20	38,5	12	30,0
- nezájem zaměstnavatelů o absolventy	15	28,8	8	20,0
- vysoké počty zájemců o práci v daném oboru	7	13,5	10	25,0
- jiné:	1	1,9	0	0,0
▪ v oboru musí být praxe (nemožnost ji sehnat)	1	1,9	0	0,0
Ne	3	5,8	4	10,0

Tabulka 9 Přiměřená hrubá mzda

<i>Přiměřená hrubá mzda</i>	<i>Pohlaví</i>			
	<i>Ženy</i>		<i>Muži</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
0 – 10 000 Kč	7	13,5	2	5,0
10 000 – 15 000 Kč	33	63,5	24	60,0
15 000 – 20 000 Kč	9	17,3	10	25,0
20 000 – 25 000 Kč	3	5,8	4	10,0
25 000 – 30 000 Kč	0	0,0	0	0,0
30 000 Kč a více	0	0,0	0	0,0

Tabulka 10 Věk absolventů

<i>Věk</i>	<i>Pohlaví</i>			
	<i>Ženy</i>		<i>Muži</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
15-18 let	3	5,8	3	7,5
19-24 let	47	90,4	34	85,0
25 a více let	2	3,8	3	7,5

Tabulka 11 Zdravotní stav absolventů

<i>Zdravotní stav</i>	<i>Pohlaví</i>			
	<i>Ženy</i>		<i>Muži</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Dobrý	51	98,1	40	100
Změněná pracovní schopnost	0	0,0	0	0
Částečný invalidní důchod	1	1,9	0	0

Tabulka 12 Nejvyšší ukončené vzdělání absolventů

<i>Nejvyšší ukončení vzdělání</i>	<i>Pohlaví</i>			
	<i>Ženy</i>		<i>Muži</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Základní	1	1,9	2	5,0
Střední odborné (vyučen)	13	25,0	18	45,0
Střední odborné s maturitou	27	51,9	15	37,5
Vyšší odborné	5	9,6	2	5,0
Vysokoškolské	6	11,5	3	7,5

Tabulka 13 Délka doby evidence absolventů na ÚP

<i>Délka doby evidence na ÚP</i>	<i>Pohlaví</i>			
	<i>Ženy</i>		<i>Muži</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Do 3 měsíců	44	84,6	35	87,5
Do 6 měsíců	5	9,6	5	12,5
Do 1 roku	1	1,9	0	0,0
1 rok a více	2	3,8	0	0,0

Podle věku absolventů

Tabulka 1 Znalosti a dovednosti absolventů

<i>Znalosti a dovednosti</i>	<i>Věk absolventů</i>					
	<i>15 – 18 let</i>		<i>19 – 24 let</i>		<i>25 let a více</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Práce s PC	4	66,7	72	88,9	5	100,0
Cizí jazyky	3	50,0	61	75,3	5	100,0
- němčina	0	0,0	35	43,2	2	40,0
- angličtina	3	50,0	38	46,9	5	100,0
- francouzština	0	0,0	1	1,2	1	20,0
- portugalština	0	0,0	0	0,0	1	20,0
- ruština	0	0,0	0	0,0	1	20,0
Řidičský průkaz	3	50,0	60	74,1	4	80,0
Jiné	0	0,0	9	11,1	0	0,0
- psaní na stroji	0	0,0	3	3,7	0	0,0
- účetnictví	0	0,0	3	3,7	0	0,0
- ošetřování nemocných	0	0,0	1	1,2	0	0,0
- svářecí kurz	0	0,0	1	1,2	0	0,0
- sportovní aktivity (cvičitel žactva v Sokole)	0	0,0	1	1,2	0	0,0

Tabulka 2 Praxe absolventů

<i>Praxe</i>	<i>Věk absolventů</i>					
	<i>15 – 18 let</i>		<i>19 – 24 let</i>		<i>25 let a více</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	2	33,3	21	25,9	3	60,0
- 2 roky	0	0,0	0	0,0	2	40,0
- 1,5 roku	0	0,0	1	1,2	0	0,0
- 1 rok	0	0,0	1	1,2	1	20,0
- 10 měsíců	0	0,0	1	1,2	0	0,0
- 9 měsíců	0	0,0	1	1,2	0	0,0
- 6 měsíců	2	33,3	2	2,5	0	0,0
- 4 měsíce	0	0,0	2	2,5	0	0,0
- 3 měsíce	0	0,0	3	3,7	0	0,0
- 2 měsíce	0	0,0	4	4,9	0	0,0
- 1,5 měsíce	0	0,0	1	1,2	0	0,0
- 1 měsíc	0	0,0	2	2,5	0	0,0
- neuvedeno	0	0,0	3	3,7	0	0,0
Ne	4	66,7	60	74,1	2	40,0

Tabulka 3 Profesní uplatnění absolventů

<i>Profesní uplatnění</i>	<i>Věk absolventů</i>					
	<i>15 – 18 let</i>		<i>19 – 24 let</i>		<i>25 let a více</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Trvám na tom pracovat ve vystudovaném oboru	1	16,7	26	32,1	3	60,0
Netrvám na tom pracovat ve vystudovaném oboru	5	83,3	55	67,9	2	40,0

Tabulka 4 Sféra zaměstnání

<i>Sféra zaměstnání</i>	<i>Věk absolventů</i>					
	<i>15 – 18 let</i>		<i>19 – 24 let</i>		<i>25 let a více</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
V soukromé sféře	4	66,7	54	66,7	0	0,0
Ve veřejné sféře	2	33,3	24	29,6	0	0,0
V soukromé nebo veřejné sféře	0	0,0	3	3,7	5	100,0

Tabulka 5 Místo zaměstnání

<i>Místo zaměstnání</i>	<i>Věk absolventů</i>					
	<i>15 – 18 let</i>		<i>19 – 24 let</i>		<i>25 let a více</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
V regionu Písecka	6	100,0	61	75,3	4	80,0
V jiném regionu ČR	1	16,7	26	32,1	2	40,0
- Praha	0	0,0	16	19,8	1	20,0
- České Budějovice	1	16,7	7	8,6	1	20,0
- Příbram	0	0,0	2	2,5	0	0,0
- Brno	0	0,0	1	1,2	0	0,0
V zahraničí	2	33,3	9	11,1	2	40,0

Tabulka 6 Způsoby hledání zaměstnání absolventů

<i>Způsob hledání zaměstnání</i>	<i>Věk absolventů</i>					
	<i>15 – 18 let</i>		<i>19 – 24 let</i>		<i>25 let a více</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Inzerce v novinách	4	66,7	45	55,6	3	60,0
Prostřednictvím zprostředkovatelky na ÚP	4	66,7	62	76,5	4	80,0
Internet	5	83,3	59	72,8	5	100,0
Prostřednictvím známých	4	66,7	48	59,3	4	80,0
Osobní kontakt se zaměstnavatelem	2	33,3	24	29,6	1	20,0
Jiný způsob	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Tabulka 7 Využití nabídky úřadu práce absolventy

Využití nabídky úřadu práce	Věk absolventů					
	15 – 18 let		19 – 24 let		25 let a více	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
Ano	3	50,0	42	51,9	4	80,0
- rekvalifikace	0	0,0	6	7,4	0	0,0
- informace o pokračování ve studiu	0	0,0	4	4,9	0	0,0
- využití systému sociální pomoci nezaměstnaným	1	16,7	14	17,3	4	80,0
- informace a zprostředkování práce v zahraničí	2	33,3	4	4,9	1	20,0
- účast v projektech nabízených úřadem práce	0	0,0	17	21,0	0	0,0
- jiné:	1	16,7	12	14,8	0	0,0
▪ Job klub	1	16,7	5	6,2	0	0,0
▪ SÚPM	0	0,0	7	8,6	0	0,0
Ne	3	50,0	39	48,1	1	20,0

Tabulka 8 Obtíže absolventů při uplatnění na trhu práce

Obtíže uplatnění na trhu práce	Věk absolventů					
	15 – 18 let		19 – 24 let		25 let a více	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
Ano	5	83,3	76	93,8	4	80,0
- nedostatek praxe	2	33,3	58	71,6	3	60,0
- nedostatečné znalosti, dovednosti	1	16,7	11	13,6	0	0,0
- nedostatek volných pracovních míst	3	50,0	27	33,3	2	40,0
- nezájem zaměstnavatelů o absolventy	1	16,7	20	24,7	2	40,0
- vysoké počty zájemců o práci v daném oboru	1	16,7	15	18,5	1	20,0
- jiné	1	16,7	0	0,0	0	0,0
▪ v oboru musí být praxe (nemožnost ji sehnat)	1	16,7	0	0,0	0	0,0
Ne	1	16,7	5	6,2	1	20,0

Tabulka 9 Přiměřená hrubá mzda

Přiměřená hrubá mzda	Věk absolventů					
	15 – 18 let		19 – 24 let		25 let a více	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
0 – 10 000 Kč	1	16,7	8	9,9	0	0,0
10 000 – 15 000 Kč	5	83,3	52	64,2	0	0,0
15 000 – 20 000 Kč	0	0,0	17	21,0	2	40,0
20 000 – 25 000 Kč	0	0,0	4	4,9	3	60,0
25 000 – 30 000 Kč	0	0,0	0	0,0	0	0,0
30 000 Kč a více	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Tabulka 10 Pohlaví absolventů

<i>Pohlaví</i>	<i>Věk absolventů</i>					
	<i>15 – 18 let</i>		<i>19 – 24 let</i>		<i>25 let a více</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Muž	3	50	34	42,0	3	60,0
Žena	3	50	47	58,0	2	40,0

Tabulka 11 Zdravotní stav absolventů

<i>Zdravotní stav</i>	<i>Věk absolventů</i>					
	<i>15 – 18 let</i>		<i>19 – 24 let</i>		<i>25 let a více</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Dobrá	5	83,3	81	100	5	100,0
Změněná pracovní schopnost	0	0,0	0	0	0	0,0
Částečný invalidní důchod	1	16,7	0	0	0	0,0

Tabulka 12 Nejvyšší ukončené vzdělání absolventů

<i>Nejvyšší ukončené vzdělání</i>	<i>Věk absolventů</i>					
	<i>15 – 18 let</i>		<i>19 – 24 let</i>		<i>25 let a více</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Základní	2	33,3	1	1,2	0	0,0
Střední odborné (vyučen)	4	66,7	27	33,3	0	0,0
Střední odborné s maturitou	0	0	42	51,9	0	0,0
Vyšší odborné	0	0	7	8,6	0	0,0
Vysokoškolské	0	0	4	4,9	5	100,0

Tabulka 13 Délka doby evidence absolventů na ÚP

<i>Délka doby evidence na ÚP</i>	<i>Věk absolventů</i>					
	<i>15 – 18 let</i>		<i>19 – 24 let</i>		<i>25 let a více</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Do 3 měsíců	6	100	71	87,7	2	40,0
Do 6 měsíců	0	0	7	8,6	3	60,0
Do 1 roku	0	0	1	1,2	0	0,0
1 rok a více	0	0	2	2,5	0	0,0

Podle vzdělání absolventů – 1. část

Tabulka 1 Znalosti a dovednosti absolventů

<i>Znalosti a dovednosti</i>	<i>Vzdělání absolventů</i>					
	<i>Základní</i>		<i>Střední odborné (vyučen)</i>		<i>Střední odborné s maturitou</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Práce s PC	2	66,7	26	83,9	37	88,1
Cizí jazyky	2	66,7	15	48,4	36	85,7
- němčina	1	33,3	9	29,0	18	42,9
- angličtina	1	33,3	7	22,6	26	61,9
Řidičský průkaz	1	33,3	19	61,3	35	83,3
Jiné	0	0,0	1	3,2	6	14,3
- psaní na stroji	0	0,0	0	0,0	1	2,4
- účetnictví	0	0,0	0	0,0	3	7,1
- ošetřování nemocných	0	0,0	0	0,0	1	2,4
- svářečí kurz	0	0,0	1	3,2	0	0,0
- sportovní aktivity (cvičitel žactva v Sokole)	0	0,0	0	0,0	1	2,4

Tabulka 2 Praxe absolventů

<i>Praxe</i>	<i>Vzdělání absolventů</i>					
	<i>Základní</i>		<i>Střední odborné (vyučen)</i>		<i>Střední odborné s maturitou</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	2	66,7	6	19,4	10	23,8
- 1,5 roku	0	0,0	1	3,2	0	0,0
- 1 rok	0	0,0	1	3,2	0	0,0
- 10 měsíců	0	0,0	1	3,2	0	0,0
- 9 měsíců	0	0,0	0	0,0	1	2,4
- 6 měsíců	2	66,7	1	3,2	0	0,0
- 4 měsíce	0	0,0	0	0,0	1	2,4
- 3 měsíce	0	0,0	1	3,2	1	2,4
- 2 měsíce	0	0,0	0	0,0	3	7,1
- 1,5 měsíce	0	0,0	0	0,0	1	2,4
- 1 měsíc	0	0,0	0	0,0	1	2,4
- neuvedeno	0	0,0	1	3,2	2	4,8
Ne	1	33,3	25	80,6	32	76,2

Tabulka 3 Profesní uplatnění absolventů

<i>Profesní uplatnění</i>	<i>Vzdělání absolventů</i>					
	<i>Základní</i>		<i>Střední odborné (vyučen)</i>		<i>Střední odborné s maturitou</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Trvám na tom pracovat ve vystudovaném oboru	1	33,3	10	32,3	12	28,6
Netrvám na tom pracovat ve vystudovaném oboru	2	66,7	21	67,7	30	71,4

Tabulka 4 Sféra zaměstnání

<i>Sféra zaměstnání</i>	<i>Vzdělání absolventů</i>					
	<i>Základní</i>		<i>Střední odborné (vyučen)</i>		<i>Střední odborné s maturitou</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
V soukromé sféře	3	100,0	28	90,3	21	50,0
Ve veřejné sféře	0	0,0	3	9,7	19	45,2
V soukromé nebo veřejné sféře	0	0,0	0	0,0	2	4,8

Tabulka 5 Místo zaměstnání

<i>Místo zaměstnání</i>	<i>Vzdělání absolventů</i>					
	<i>Základní</i>		<i>Střední odborné (vyučen)</i>		<i>Střední odborné s maturitou</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
V regionu Písecka	3	100,0	26	83,9	30	71,4
V jiném regionu ČR	0	0,0	5	16,1	15	35,7
- Praha	0	0,0	3	9,7	11	26,2
- České Budějovice	0	0,0	1	3,2	3	7,1
- Příbram	0	0,0	0	0,0	1	2,4
- Brno	0	0,0	1	3,2	0	0,0
V zahraničí	0	0,0	4	12,9	6	14,3

Tabulka 6 Způsoby hledání zaměstnání absolventů

<i>Způsob hledání zaměstnání</i>	<i>Vzdělání absolventů</i>					
	<i>Základní</i>		<i>Střední odborné (vyučen)</i>		<i>Střední odborné s maturitou</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Inzerce v novinách	1	33,3	16	51,6	24	57,1
Prostřednictvím zprostředkovatelky na úřadu práce	1	33,3	23	74,2	33	78,6
Internet	3	66,7	17	54,8	34	81,0
Prostřednictvím známých	1	33,3	20	64,5	23	54,8
Osobní kontakt se zaměstnavatelem	0	0,0	12	38,7	10	23,8
Jiný způsob	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Tabulka 7 Využití nabídky úřadu práce absolventy

<i>Využití nabídky úřadu práce</i>	<i>Vzdělání absolventů</i>					
	<i>Základní</i>		<i>Střední odborné (vyučen)</i>		<i>Střední odborné s maturitou</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	0	0,0	19	61,3	22	52,4
- rekvalifikace	0	0,0	0	0,0	6	14,3
- informace o pokračování ve studiu	0	0,0	2	6,5	2	4,8
- využití systému sociální pomoci nezaměstnaným	0	0,0	6	19,4	7	16,7
- informace a zprostředkování práce v zahraničí	0	0,0	3	9,7	3	7,1
- účast v projektech nabízených úřadem práce	0	0,0	3	9,7	12	28,6
- jiné:	0	0,0	8	25,8	4	9,5
▪ Job klub	0	0,0	4	12,9	2	4,8
▪ SÚPM	0	0,0	4	12,9	2	4,8
Ne	3	100,0	12	38,7	20	47,6

Tabulka 8 Obtíže absolventů při uplatnění na trhu práce

<i>Obtíže uplatnění na trhu práce</i>	<i>Vzdělání absolventů</i>					
	<i>Základní</i>		<i>Střední odborné (vyučen)</i>		<i>Střední odborné s maturitou</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	2	66,7	29	93,5	39	92,9
- nedostatek praxe	1	33,3	17	54,8	33	78,6
- nedostatečné znalosti, dovednosti	1	33,3	2	6,5	7	16,7
- nedostatek volných pracovních míst	1	33,3	13	41,9	10	23,8
- nezájem zaměstnavatelů o absolventy	0	0,0	6	19,4	12	28,6
- vysoké počty zájemců o práci v daném oboru	0	0,0	5	16,1	9	21,4
- jiné:	0	0,0	1	3,2	0	0,0
▪ v oboru musí být praxe (nemožnost ji sehnat)	0	0,0	1	3,2	0	0,0
Ne	1	33,3 %	2	6,5 %	3	7,1 %

Tabulka 9 Přiměřená hrubá mzda

<i>Přiměřená hrubá mzda</i>	<i>Vzdělání absolventů</i>					
	<i>Základní</i>		<i>Střední odborné (vyučen)</i>		<i>Střední odborné s maturitou</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
0 – 10 000 Kč	1	33,3	6	19,4	2	4,8
10 000 – 15 000 Kč	2	66,7	23	74,2	27	64,3
15 000 – 20 000 Kč	0	0,0	2	6,5	10	23,8
20 000 – 25 000 Kč	0	0,0	0	0,0	3	7,1
25 000 – 30 000 Kč	0	0,0	0	0,0	0	0,0
30 000 Kč a více	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Tabulka 10 Pohlaví absolventů

<i>Pohlaví</i>	<i>Vzdělání absolventů</i>					
	<i>Základní</i>		<i>Střední odborné (vyučen)</i>		<i>Střední odborné s maturitou</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Muž	2	66,7	18	58,1	15	35,7
Žena	1	33,3	13	41,9	27	64,3

Tabulka 11 Věk absolventů

<i>Věk absolventů</i>	<i>Vzdělání absolventů</i>					
	<i>Základní</i>		<i>Střední odborné (vyučen)</i>		<i>Střední odborné s maturitou</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
15-18 let	2	66,7	4	12,9	0	0,0
19-24 let	1	33,3	27	87,1	42	100,0
25 a více let	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Tabulka 12 Zdravotní stav absolventů

<i>Zdravotní stav</i>	<i>Vzdělání absolventů</i>					
	<i>Základní</i>		<i>Střední odborné (vyučen)</i>		<i>Střední odborné s maturitou</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Dobry	3	100,0	30	96,8	42	100,0
Změněná pracovní schopnost	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Částečný invalidní důchod	0	0,0	1	3,2	0	0,0

Tabulka 13 Délka doby evidence absolventů na ÚP

<i>Délka doby evidence na ÚP</i>	<i>Vzdělání absolventů</i>					
	<i>Základní</i>		<i>Střední odborné (vyučen)</i>		<i>Střední odborné s maturitou</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Do 3 měsíců	3	100,0	30	96,8	36	85,7
Do 6 měsíců	0	0,0	1	3,2	3	7,1
Do 1 roku	0	0,0	0	0,0	1	2,4
1 rok a více	0	0,0	0	0,0	2	4,8

Podle vzdělání absolventů – 2. část

Tabulka 1 Znalosti a dovednosti absolventů

<i>Znalosti a dovednosti</i>	<i>Vzdělání absolventů</i>			
	<i>Vyšší odborné</i>		<i>Vysokoškolské</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Práce s PC	7	100,0	9	100,0
Cizí jazyky	7	100,0	9	100,0
- němčina	3	42,9	6	66,7
- angličtina	6	85,7	6	66,7
- francouzština	1	14,3	1	11,1
- portugalština	0	0,0	1	11,1
- ruština	0	0,0	1	11,1
Řidičský průkaz	5	71,4	7	77,8
Jiné	1	14,3	1	11,1
- psaní na stroji	1	14,3	1	11,1

Tabulka 2 Praxe absolventů

<i>Praxe</i>	<i>Vzdělání absolventů</i>			
	<i>Vyšší odborné</i>		<i>Vysokoškolské</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	3	42,9	5	55,6
- 2 roky	0	0,0	2	22,2
- 1 rok	0	0,0	1	11,1
- 6 měsíců	0	0,0	1	11,1
- 4 měsíce	1	14,3	0	0,0
- 3 měsíce	1	14,3	0	0,0
- 2 měsíce	1	14,3	0	0,0
- 1 měsíc	0	0,0	1	11,1
Ne	4	57,1	4	44,4

Tabulka 3 Profesní uplatnění absolventů

<i>Profesní uplatnění</i>	<i>Vzdělání absolventů</i>			
	<i>Vyšší odborné</i>		<i>Vysokoškolské</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Trvám na tom pracovat ve vystudovaném oboru	2	28,6	5	55,6
Netrvám na tom pracovat ve vystudovaném oboru	5	71,4	4	44,4

Tabulka 4 Sféra zaměstnání

<i>Sféra zaměstnání</i>	<i>Vzdělání absolventů</i>			
	<i>Vyšší odborné</i>		<i>Vysokoškolské</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
V soukromé sféře	4	57,1	2	22,2
Ve veřejné sféře	2	28,6	2	22,2
V soukromé nebo veřejné sféře	1	14,3	5	55,6

Tabulka 5 Místo zaměstnání

<i>Místo zaměstnání</i>	<i>Vzdělání absolventů</i>			
	<i>Vyšší odborné</i>		<i>Vysokoškolské</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
V regionu Písecka	5	71,4	7	77,8
V jiném regionu ČR	5	71,4	4	44,4
- Praha	2	28,6	1	11,1
- České Budějovice	2	28,6	3	33,3
- Příbram	1	14,3	0	0,0
V zahraničí	1	14,3	2	22,2

Tabulka 6 Způsoby hledání zaměstnání absolventů

<i>Způsob hledání zaměstnání</i>	<i>Vzdělání absolventů</i>			
	<i>Vyšší odborné</i>		<i>Vysokoškolské</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Inzerce v novinách	5	71,4	6	66,7
Prostřednictvím zprostředkovatelky na ÚP	5	71,4	8	88,9
Internet	6	85,7	9	100,0
Prostřednictvím známých	5	71,4	7	77,8
Osobní kontakt se zaměstnavatelem	1	14,3	4	44,4
Jiný způsob	0	0,0	0	0,0

Tabulka 7 Využití nabídky úřadu práce absolventy

<i>Využití nabídky úřadu práce</i>	<i>Vzdělání absolventů</i>			
	<i>Vyšší odborné</i>		<i>Vysokoškolské</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	2	28,6	6	66,7
- rekvalifikace	0	0,0	0	0,0
- informace o pokračování ve studiu	0	0,0	0	0,0
- využití systému sociální pomoci nezaměstnaným	1	14,3	5	55,6
- informace a zprostředkování práce v zahraničí	0	0,0	1	11,1
- účast v projektech nabízených úřadem práce	1	14,3	1	11,1
- jiné:	0	0,0	1	11,1
▪ SÚPM	0	0,0	1	11,1
Ne	5	71,4	3	33,3

Tabulka 8 Obtíže absolventů při uplatnění na trhu práce

<i>Obtíže uplatnění na trhu práce</i>	<i>Vzdělání absolventů</i>			
	<i>Vyšší odborné</i>		<i>Vysokoškolské</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	7	100,0	8	88,9
- nedostatek praxe	5	71,4	7	77,8
- nedostatečné znalosti, dovednosti	2	28,6	0	0,0
- nedostatek volných pracovních míst	4	57,1	4	44,4
- nezájem zaměstnavatelů o absolventy	3	42,9	2	22,2
- vysoké počty zájemců o práci v daném oboru	0	0,0	3	33,3
- jiné	0	0,0	0	0,0
Ne	0	0,0	1	11,1

Tabulka 9 Přiměřená hrubá mzda

<i>Přiměřená hrubá mzda</i>	<i>Vzdělání absolventů</i>			
	<i>Vyšší odborné</i>		<i>Vysokoškolské</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
0 – 10 000 Kč	0	0,0	0	0,0
10 000 – 15 000 Kč	3	42,9	2	22,2
15 000 – 20 000 Kč	4	57,1	3	33,3
20 000 – 25 000 Kč	0	0,0	4	44,4
25 000 – 30 000 Kč	0	0,0	0	0,0
30 000 Kč a více	0	0,0	0	0,0

Tabulka 10 Pohlaví absolventů

<i>Pohlaví</i>	<i>Vzdělání absolventů</i>			
	<i>Vyšší odborné</i>		<i>Vysokoškolské</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Muž	2	28,6	3	33,3
Žena	5	71,4	6	66,7

Tabulka 11 Věk absolventů

<i>Věk absolventů</i>	<i>Vzdělání absolventů</i>			
	<i>Vyšší odborné</i>		<i>Vysokoškolské</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
15-18 let	0	0,0	0	0,0
19-24 let	7	100,0	4	44,4
25 a více let	0	0,0	5	55,6

Tabulka 12 Zdravotní stav absolventů

<i>Zdravotní stav</i>	<i>Vzdělání absolventů</i>			
	<i>Vyšší odborné</i>		<i>Vysokoškolské</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Dobry	7	100,0	9	100,0
Změněná pracovní schopnost	0	0,0	0	0,0
Částečný invalidní důchod	0	0,0	0	0,0

Tabulka 13 Délka doby evidence absolventů na ÚP

<i>Délka doby evidence na ÚP</i>	<i>Vzdělání absolventů</i>			
	<i>Vyšší odborné</i>		<i>Vysokoškolské</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Do 3 měsíců	6	85,7	4	44,4
Do 6 měsíců	1	14,3	5	55,6
Do 1 roku	0	0,0	0	0,0
1 rok a více	0	0,0	0	0,0

Podle délky evidence absolventa na ÚP – 1. část

Tabulka 1 Znalosti a dovednosti absolventů

<i>Znalosti a dovednosti</i>	<i>Podle délky evidence na ÚP</i>			
	<i>Do 3 měsíců</i>		<i>Do 6 měsíců</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Práce s PC	69	87,3	9	90,0
Cizí jazyky	57	72,2	9	90,0
- němčina	33	41,8	4	40,0
- angličtina	35	44,3	8	80,0
- francouzština	1	1,3	1	10,0
- portugalština	0	0,0	1	10,0
- ruština	0	0,0	1	10,0
Řidičský průkaz	57	72,2	8	80,0
Jiné	7	8,9	2	20,0
- psaní na stroji	2	2,5	1	10,0
- účetnictví	3	3,8	0	0,0
- ošetřování nemocných	1	1,3	0	0,0
- svářečí kurz	1	1,3	0	0,0
- sportovní aktivity (cvičitel žactva v Sokole)	0	0,0	1	10,0

Tabulka 2 Praxe absolventů

<i>Praxe</i>	<i>Podle délky evidence na ÚP</i>			
	<i>Do 3 měsíců</i>		<i>Do 6 měsíců</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	22	27,8	4	40,0
- 2 roky	0	0,0	2	20,0
- 1,5 roku	1	1,3	0	0,0
- 1 rok	1	1,3	1	10,0
- 10 měsíců	1	1,3	0	0,0
- 9 měsíců	0	0,0	1	10,0
- 6 měsíců	4	5,1	0	0,0
- 4 měsíce	2	2,5	0	0,0
- 3 měsíce	3	3,8	0	0,0
- 2 měsíce	4	5,1	0	0,0
- 1,5 měsíce	1	1,3	0	0,0
- 1 měsíc	2	2,5	0	0,0
- neuvedeno	3	3,8	0	0,0
Ne	57	72,2	6	60,0

Tabulka 3 Profesní uplatnění absolventů

<i>Profesní uplatnění</i>	<i>Podle délky evidence na ÚP</i>			
	<i>Do 3 měsíců</i>		<i>Do 6 měsíců</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Trvám na tom pracovat ve vystudovaném oboru	24	30,4	5	50,0
Netrvám na tom pracovat ve vystudovaném oboru	55	69,6	5	50,0

Tabulka 4 Sféra zaměstnání

<i>Sféra zaměstnání</i>	<i>Podle délky evidence na ÚP</i>			
	<i>Do 3 měsíců</i>		<i>Do 6 měsíců</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
V soukromé sféře	52	65,8	5	50,0
Ve veřejné sféře	23	29,1	1	10,0
V soukromé nebo veřejné sféře	4	5,1	4	40,0

Tabulka 5 Místo zaměstnání

<i>Místo zaměstnání</i>	<i>Podle délky evidence na ÚP</i>			
	<i>Do 3 měsíců</i>		<i>Do 6 měsíců</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
V regionu Písecka	60	75,9	8	80,0
V jiném regionu ČR	24	30,4	5	50,0
- Praha	16	20,3	1	10,0
- České Budějovice	6	7,6	3	30,0
- Příbram	1	1,3	1	10,0
- Brno	1	1,3	0	0,0
V zahraničí	10	12,7	3	30,0

Tabulka 6 Způsoby hledání zaměstnání absolventů

<i>Způsob hledání zaměstnání</i>	<i>Podle délky evidence na ÚP</i>			
	<i>Do 3 měsíců</i>		<i>Do 6 měsíců</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Inzerce v novinách	44	55,7	6	60,0
Prostřednictvím zprostředkovatelky na ÚP	59	74,7	9	90,0
Internet	56	70,9	10	100,0
Prostřednictvím známých	45	57,0	8	80,0
Osobní kontakt se zaměstnavatelem	22	27,8	4	40,0
Jiný způsob	0	0,0	0	0,0

Tabulka 7 Využití nabídky úřadu práce absolventy

<i>Využití nabídky úřadu práce</i>	<i>Podle délky evidence na ÚP</i>			
	<i>Do 3 měsíců</i>		<i>Do 6 měsíců</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	41	51,9	5	50,0
- rekvalifikace	3	3,8	1	10,0
- informace o pokračování ve studiu	3	3,8	0	0,0
- využití systému sociální pomoci nezaměstnaným	15	19,0	4	40,0
- informace a zprostředkování práce v zahraničí	5	6,3	2	20,0
- účast v projektech nabízených úřadem práce	13	16,5	1	10,0
- jiné:	12	15,2	1	10,0
▪ Job klub	6	7,6	0	0,0
▪ SÚPM	6	7,6	1	10,0
Ne	38	48,1	5	50,0

Tabulka 8 Obtíže absolventů při uplatnění na trhu práce

<i>Obtíže uplatnění na trhu práce</i>	<i>Podle délky evidence na ÚP</i>			
	<i>Do 3 měsíců</i>		<i>Do 6 měsíců</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	72	91,1	10	100,0
- nedostatek praxe	52	65,8	8	80,0
- nedostatečné znalosti, dovednosti	10	12,7	1	10,0
- nedostatek volných pracovních míst	28	35,4	4	40,0
- nezájem zaměstnavatelů o absolventy	19	24,1	3	30,0
- vysoké počty zájemců o práci v daném oboru	11	13,9	5	50,0
- jiné:	1	1,3	0	0,0
▪ v oboru musí být praxe (nemožnost ji sehnat)	1	1,3	0	0,0
Ne	7	8,9	0	0,0

Tabulka 9 Přiměřená hrubá mzda

<i>Přiměřená hrubá mzda</i>	<i>Podle délky evidence na ÚP</i>			
	<i>Do 3 měsíců</i>		<i>Do 6 měsíců</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
0 – 10 000 Kč	9	11,4	0	0,0
10 000 – 15 000 Kč	52	65,8	2	20,0
15 000 – 20 000 Kč	16	20,3	3	30,0
20 000 – 25 000 Kč	2	2,5	5	50,0
25 000 – 30 000 Kč	0	0,0	0	0,0

Tabulka 10 Pohlaví absolventů

<i>Pohlaví</i>	<i>Podle délky evidence na ÚP</i>			
	<i>Do 3 měsíců</i>		<i>Do 6 měsíců</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Muž	35	44,3	5	50,0
Žena	44	55,7	5	50,0

Tabulka 11 Věk absolventů

<i>Věk absolventů</i>	<i>Podle délky evidence na ÚP</i>			
	<i>Do 3 měsíců</i>		<i>Do 6 měsíců</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
15-18 let	6	7,6	0	0,0
19-24 let	71	89,9	7	70,0
25 a více let	2	2,5	3	30,0

Tabulka 12 Zdravotní stav absolventů

<i>Zdravotní stav absolventů</i>	<i>Podle délky evidence na ÚP</i>			
	<i>Do 3 měsíců</i>		<i>Do 6 měsíců</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Dobrá	78	98,7	10	100,0
Změněná pracovní schopnost	0	0,0	0	0,0
Částečný invalidní důchod	1	1,3	0	0,0

Tabulka 13 Nejvyšší ukončené vzdělání

<i>Nejvyšší ukončené vzdělání</i>	<i>Podle délky evidence na ÚP</i>			
	<i>Do 3 měsíců</i>		<i>Do 6 měsíců</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Základní	3	3,8	0	0,0
Střední odborné (vyučen)	30	38,0	1	10,0
Střední odborné s maturitou	36	45,6	3	30,0
Vyšší odborné	6	7,6	1	10,0
Vysokoškolské	4	5,1	5	50,0

Podle délky evidence absolventa na ÚP – 2. část

Tabulka 1 Znalosti a dovednosti absolventů

<i>Znalosti a dovednosti</i>	<i>Podle délky evidence na ÚP</i>			
	<i>Do 1 roku</i>		<i>1 rok a více</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Práce s PC	1	100,0	2	100,0
Cizí jazyky	1	100,0	2	100,0
- angličtina	1	100,0	2	100,0
Řidičský průkaz	1	100,0	1	50,0
Jiné	0	0,0	0	0,0

Tabulka 2 Praxe absolventů

<i>Praxe</i>	<i>Podle délky evidence na ÚP</i>			
	<i>Do 1 roku</i>		<i>1 rok a více</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	0	0,0	0	0,0
Ne	1	100,0	2	100,0

Tabulka 3 Profesní uplatnění absolventů

<i>Profesní uplatnění</i>	<i>Podle délky evidence na ÚP</i>			
	<i>Do 1 roku</i>		<i>1 rok a více</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Trvám na tom pracovat ve vystudovaném oboru	0	0,0	1	50,0
Netrvám na tom pracovat ve vystudovaném oboru	1	100,0	1	50,0

Tabulka 4 Sféra zaměstnání

<i>Sféra zaměstnání</i>	<i>Podle délky evidence na ÚP</i>			
	<i>Do 1 roku</i>		<i>1 rok a více</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
V soukromé sféře	0	0,0	1	50,0
Ve veřejné sféře	1	100,0	1	50,0
V soukromé nebo veřejné sféře	0	0,0	0	0,0

Tabulka 5 Místo zaměstnání

<i>Místo zaměstnání</i>	<i>Podle délky evidence na ÚP</i>			
	<i>Do 1 roku</i>		<i>1 rok a více</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
V regionu Písecka	1	100,0	2	100,0
V jiném regionu ČR	0	0,0	0	0,0
V zahraničí	0	0,0	0	0,0

Tabulka 6 Způsoby hledání zaměstnání absolventů

<i>Způsob hledání zaměstnání</i>	<i>Podle délky evidence na ÚP</i>			
	<i>Do 1 roku</i>		<i>1 rok a více</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Inzerce v novinách	1	100,0	1	50,0
Prostřednictvím zprostředkovatelky na ÚP	1	100,0	1	50,0
Internet	1	100,0	2	100,0
Prostřednictvím známých	1	100,0	2	100,0
Osobní kontakt se zaměstnavatelem	0	0,0	1	50,0
Jiný způsob	0	0,0	0	0,0

Tabulka 7 Využití nabídky úřadu práce absolventy

<i>Využití nabídky úřadu práce</i>	<i>Podle délky evidence na ÚP</i>			
	<i>Do 1 roku</i>		<i>1 rok a více</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	1	100,0	2	100,0
- rekvalifikace	0	0,0	2	100,0
- informace o pokračování ve studiu	1	100,0	0	0,0
- využití systému sociální pomoci nezaměstnaným	0	0,0	0	0,0
- informace a zprostředkování práce v zahraničí	0	0,0	0	0,0
- účast v projektech nabízených úřadem práce	1	100,0	2	100,0
- jiné	0	0,0	0	0,0
Ne	0	0,0	0	0,0

Tabulka 8 Obtíže absolventů při uplatnění na trhu práce

<i>Obtíže uplatnění na trhu práce</i>	<i>Podle délky evidence na ÚP</i>			
	<i>Do 1 roku</i>		<i>1 rok a více</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	1	100,0	2	100,0
- nedostatek praxe	1	100,0	2	100,0
- nedostatečné znalosti, dovednosti	0	0,0	1	50,0
- nedostatek volných pracovních míst	0	0,0	0	0,0
- nezájem zaměstnavatelů o absolventy	0	0,0	1	50,0
- vysoké počty zájemců o práci v daném oboru	0	0,0	1	50,0
- jiné	0	0,0	0	0,0
Ne	0	0,0	0	0,0

Tabulka 9 Přiměřená hrubá mzda

<i>Přiměřená hrubá mzda</i>	<i>Podle délky evidence na ÚP</i>			
	<i>Do 1 roku</i>		<i>1 rok a více</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
0 – 10 000 Kč	0	0,0	0	0,0
10 000 – 15 000 Kč	1	100,0	2	100,0
15 000 – 20 000 Kč	0	0,0	0	0,0
20 000 – 25 000 Kč	0	0,0	0	0,0
25 000 – 30 000 Kč	0	0,0	0	0,0
30 000 Kč a více	0	0,0	0	0,0

Tabulka 10 Pohlaví absolventů

<i>Pohlaví</i>	<i>Podle délky evidence na ÚP</i>			
	<i>Do 1 roku</i>		<i>1 rok a více</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Muž	0	0,0	0	0,0
Žena	1	100,0	2	100,0

Tabulka 11 Věk absolventů

<i>Věk absolventů</i>	<i>Podle délky evidence na ÚP</i>			
	<i>Do 1 roku</i>		<i>1 rok a více</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
15-18 let	0	0,0	0	0,0
19-24 let	1	100,0	2	100,0
25 a více let	0	0,0	0	0,0

Tabulka 12 Zdravotní stav absolventů

<i>Zdravotní stav</i>	<i>Podle délky evidence na ÚP</i>			
	<i>Do 1 roku</i>		<i>1 rok a více</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Dobrý	1	100,0	2	100,0
Změněná pracovní schopnost	0	0,0	0	0,0
Částečný invalidní důchod	0	0,0	0	0,0

Tabulka 13 Nejvyšší ukončené vzdělání

<i>Nejvyšší ukončené vzdělání</i>	<i>Podle délky evidence na ÚP</i>			
	<i>Do 1 roku</i>		<i>1 rok a více</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Základní	0	0,0	0	0,0
Střední odborné (vyučen)	0	0,0	0	0,0
Střední odborné s maturitou	1	100,0	2	100,0
Vyšší odborné	0	0,0	0	0,0
Vysokoškolské	0	0,0	0	0,0

Tabulka 1 Seznam oslovených firem

Agroles, s.r.o.	Městský úřad Mirovice
A.S.E.I., spol. s r.o. (provozovna Písek)	Městský úřad Mirovice
Agrozet České Budějovice, a.s. (pobočka Ražice)	Městský úřad Písek
AININ EUROPE MANUFACTURING CZECH s.r.o.	Montea CZ, s.r.o.
AURA, a.s. Milevsko	Motor Písek, s.r.o.
Auto Kápl, s.r.o.	Moutfield, a.s.
B a K Systémy, s.r.o.	Nemocnice Písek
Baťa	Neotech, a.s.
Boma spol. s r.o.	Okresní soud v Písku
Bramac spol. s r.o.	OSSZ Písek
Brotex	Okresní stání zastupitelství Písek
Casta, a.s.	OM Protivín, a.s.
Cestovní kancelář VHT	OP Prostějov
ČEDOK, a.s.	Osev Písek, s.r.o.
Česká pojišťovna, a.s.	Pekárna Merkur, spol. s r.o.
Česká pošta, s.p.	Polanských, spol. s r.o.
Česká spořitelna, a.s.	Polari, spol. s r.o.
ČSAD, a.s.	Pössl, a.s.
ČSOB, a.s.	První písecký velkoobchod, spol. s r.o.
Dětský domov a speciální školy Písek	Raiffeisenbank, a.s.
Diakonie Českobratrské církve evangelické	Rivetec, s.r.o.
Dům podlah, Písek	s.n.o.p. cz, a.s.
Elektro Vachta	Sap 2000, spol. s r.o.
Elo Computers, s.r.o.	Schneider Electric, a.s.
Emil Gaigher	Stanex
Faurecia Písek	Stav Holding, s.r.o.
Finanční úřad Písek	Střední zemědělská škola v Písku
Grana, a.s.	Šváb Miloslav
Hejtný Václav	Teplárna Písek, a.s.
Imako, s.r.o.	Tesco
Indo-Ložiska	Truhlářství Vaněček, s.r.o.
Jednota, spotřební družstvo v Milevsku	Úřad práce v Písku
Jihočeská drůbež Mirovice, a.s.	Vodohospodářské opravy a strojírna, a.s.
Jikast, s.r.o.	Všeobecná zdravotní pojišťovna ČR
Kámen a písek, spol. s r.o.	WMOBILY
Karel Frýbort	Zdeněk Řežábek
Katastrální úřad pro Jihočeský kraj (provozovna Písek)	Zemědělská vodohospodářská správa Oblasti povodí Vltavy
Kaufland	ZVVZ, a.s.
Kočí, a.s.	Komerční banka, a.s. ⁴⁴
Kopeko, s.r.o.	SWISS-METAL, a.s.
KTC International, spol. s r.o.	Jihokámen, v.d. Písek
Mag Shop Elektro	City hotel Písek
MAKRA Keramstudio	Koji, spol. s r.o.
Merika, spol. s r.o.	Jahla, v.o.s.
Městský pivovar Platan, s.r.o.	CENTRO-ŘEM, s.r.o.

⁴⁴ Pracovníci z těchto firem (označené červeně) nebyli ochotni dotazník vyplnit, příp. na mail nereagovali.

Vážený respondente,

v současnosti píše diplomovou práci na téma: Absolventi na trhu práce na Písecku. Zaměřila jsem se na výzkum trhu práce v tomto regionu. Cílem diplomové práce je analyzovat problémy absolventů, identifikovat bariéry uplatnění a navrhnout možná řešení nezaměstnanosti absolventů ke zlepšení této situace v oblasti Písecka.

Proto si Vás dovoluji požádat o vyplnění tohoto dotazníku, jehož výsledky budou použity pouze k účelu této diplomové práce.

Děkuji Vám za spolupráci. Monika Vachtová

Prosím zakřížkujte vždy jen jednu vhodnou odpověď, pouze u označených otázek může být i více odpovědí.

1) Kolik má Vaše organizace (pobočka, provozovna v okrese Písek) zaměstnanců:

- ☐ 1 – 10
- ☐ 11 – 100
- ☐ 101 – 500
- ☐ 501 a více

2) Jak si nejčastěji vybíráte své zaměstnance (může být i více odpovědí):

- ☐ úřad práce
- ☐ personální společnost
- ☐ osobní kontakt (reference, doporučení)
- ☐ inzerce
- ☐ jiný způsob

3) Máte zájem o absolventy škol:

- ☐ ano (může být i více odpovědí)
 - ☐ středoškolské vzdělání (vyučen)
 - ☐ středoškolské vzdělání s maturitou
 - ☐ vyšší odborné vzdělání
 - ☐ vysokoškolské vzdělání
- ☐ ne
 - ☐ z důvodu.....

4) Jaké znalosti, dovednosti od absolventa vyžadujete (může být i více odpovědí):

- ☐ cizí jazyk
 - ☐ německý
 - ☐ anglický
 - ☐ jiný.....
- ☐ práce s PC
- ☐ řidičský průkaz
- ☐ jiné.....

5) Vyžadujete od absolventa praxi:

☐ ano

☐ v délce

☐ ne

6) Jaké klíčové kompetence od absolventa vyžadujete (může být i více odpovědí):

☐ ochota učit se

☐ schopnost pracovat v týmu

☐ nést odpovědnost

☐ adaptabilita

☐ flexibilita

☐ schopnost řešit problémy

☐ komunikační dovednosti

☐ jiné.....

7) Vnímáte u absolventů nějaké nedostatky:

☐ ano (může být i více odpovědí)

☐ nedostatek praxe

☐ nedostatečné znalosti, dovednosti

☐ delší doba na zapracování

☐ neschopnost přizpůsobit se firemní filozofii

☐ nereálné představy o výši mzdy, pracovní době či pracovním zařazení

☐ jiné.....

☐ ne

8) Probíhá ve Vaší organizaci příprava absolventa k výkonu jeho zaměstnání (např. školení):

☐ ano

☐ ne

9) Je pro Vás důležité místo bydliště absolventa:

☐ ano

☐ ne

Podle sféry působení podniku

Tabulka 1 Počet zaměstnanců

<i>Počet zaměstnanců</i>	<i>Sféra působení podniku</i>			
	<i>Soukromá sféra</i>		<i>Veřejná sféra</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
1 – 10	16	23,9	2	12,5
11 – 100	38	56,7	12	75,0
101 – 500	10	14,9	1	6,3
501 a více	3	4,5	1	6,3

Tabulka 2 Způsoby výběru zaměstnanců

<i>Způsob výběru zaměstnanců</i>	<i>Sféra působení podniku</i>			
	<i>Soukromá sféra</i>		<i>Veřejná sféra</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Úřad práce	40	59,7	9	56,3
Personální společnost	9	13,4	1	6,3
Osobní kontakt (reference, doporučení)	58	86,6	11	68,8
Inzerce	26	38,8	1	6,3
Jiný způsob	0	0,0	8	50,0
- výběrové řízení	0	0,0	7	43,8
- z databáze uchazečů o zaměstnání	0	0,0	1	6,3

Tabulka 3 Zájem organizace o absolventy

<i>Zájem organizace o absolventy</i>	<i>Sféra působení podniku</i>			
	<i>Soukromá sféra</i>		<i>Veřejná sféra</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	62	92,5	16	100,0
- středoškolské vzdělání (vyučen)	42	62,7	3	18,8
- středoškolské vzdělání s maturitou	53	79,1	15	93,8
- vyšší odborné vzdělání	19	28,4	11	68,8
- vysokoškolské vzdělání	23	34,3	13	81,3
Ne	5	7,5	0	0,0
- není zde vytvořené místo pro absolventa (není zde pro absolventa vhodné uplatnění)	5	7,5	0	0,0

Tabulka 4 Znalosti a dovednosti absolventů vyžadované firmami

<i>Zájem organizace o absolventy</i>	<i>Sféra působení podniku</i>			
	<i>Soukromá sféra</i>		<i>Veřejná sféra</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Cizí jazyky	28	45,2	7	43,8
- němčina	11	17,7	4	25,0
- angličtina	25	40,3	6	37,5
- francouzština	1	1,6	0	0,0
- ruský	1	1,6	0	0,0
- neuvedeno	2	3,2	1	6,3
Práce s PC	53	85,5	14	87,5
Řidičský průkaz	32	51,6	5	31,3
Jiné	10	16,1	3	18,8
- manuální zručnost, šikovnost	2	3,2	0	0,0
- zkouška z oboru elektro	1	1,6	0	0,0
- praxe v průběhu studia	1	1,6	0	0,0
- svářečský, strojní průkaz	1	1,6	0	0,0
- účetnictví	0	0,0	1	6,3
- speciální pedagogika	0	0,0	1	6,3
- schopnost vcítění	0	0,0	1	6,3
- odborné znalosti	3	4,8	0	0,0
- většinou technické vzdělání	1	1,6	0	0,0
- specializace na výživu zvířat	1	1,6	0	0,0

Tabulka 5 Praxe absolventů vyžadovaná firmami

<i>Praxe</i>	<i>Sféra působení podniku</i>			
	<i>Soukromá sféra</i>		<i>Veřejná sféra</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	8	12,9	7	43,8
- 3 roky	1	1,6	0	0,0
- 2 roky	1	1,6	1	6,3
- neuvedeno – podle pozice	6	9,7	6	37,5
Ne	54	87,1	9	56,3

Tabulka 6 Klíčové kompetence absolventů vyžadované firmami

<i>Klíčové kompetence</i>	<i>Sféra působení podniku</i>			
	<i>Soukromá sféra</i>		<i>Veřejná sféra</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ochota učit se	44	71,0	13	81,3
Schopnost pracovat v týmu	41	66,1	8	50,0
Nést odpovědnost	34	54,8	9	56,3
Adaptabilita	24	38,7	6	37,5
Flexibilita	36	58,1	8	50,0
Schopnost řešit problémy	37	59,7	10	62,5
Komunikační dovednosti	34	54,8	13	81,3
Jiné:	4	6,5	2	12,5
- talent na programování	1	1,6	0	0,0
- obchodní talent	2	3,2	0	0,0
- sounáležitost s firmou	1	1,6	0	0,0
- chtít pracovat	0	0,0	1	6,3
- dobré vystupování	0	0,0	1	6,3

Tabulka 7 Nedostatky u absolventů vnímané firmami

<i>Nedostatky u absolventů</i>	<i>Sféra působení podniku</i>			
	<i>Soukromá sféra</i>		<i>Veřejná sféra</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	56	90,3	14	87,5
- nedostatek praxe	13	21,0	5	31,3
- nedostatečné znalosti, dovednosti	23	37,1	2	12,5
- delší doba na zapracování	16	25,8	3	18,8
- neschopnost přizpůsobit se firemní filozofii	9	14,5	3	18,8
- nereálné představy o výši mzdy, pracovní době či pracovním zařazení	40	64,5	9	56,3
- jiné:	4	6,5	1	6,3
▪ neochota dále se vzdělávat	0	0,0	1	6,3
▪ nereálné představy o pracovním nasazení, kariérním růstu	2	3,2	0	0,0
▪ nedostatečné obchodní schopnosti, neochota podílet se na vyhledávání nových zákazníků, neschopnost přesvědčit je, nedostatečná schopnost pohotové argumentace	1	1,6	0	0,0
▪ velice špatná úroveň znalostí českého pravopisu, velice špatná znalost cizího jazyka a práce na PC, neznalost pravidel slušného chování a vystupování	1	1,6	0	0,0
Ne	6	9,7	2	12,5

Tabulka 8 Příprava absolventa k výkonu jeho zaměstnání firmami

<i>Příprava absolventa</i>	<i>Sféra působení podniku</i>			
	<i>Soukromá sféra</i>		<i>Veřejná sféra</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	35	56,5	12	75,0
Ne	27	43,5	4	25,0

Tabulka 9 Důležitost místa bydliště absolventa pro firmy

<i>Místo bydliště absolventa</i>	<i>Sféra působení podniku</i>			
	<i>Soukromá sféra</i>		<i>Veřejná sféra</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	15	24,2	4	25,0
Ne	47	75,8	12	75,0

Podle počtu zaměstnanců – 1. část

Tabulka 1 Způsoby výběru zaměstnanců

<i>Způsob výběru zaměstnanců</i>	<i>Počet zaměstnanců</i>			
	<i>1 – 10</i>		<i>11 – 100</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Úřad práce	7	38,9	30	60,0
Personální společnost	1	5,6	7	14,0
Osobní kontakt (reference, doporučení)	16	88,9	40	80,0
Inzerce	5	27,8	16	32,0
Jiný způsob	1	5,6	6	12,0
- výběrové řízení	1	5,6	5	10,0
- z databáze uchazečů o zaměstnání	0	0,0	1	2,0

Tabulka 2 Zájem organizace o absolventy

<i>Zájem organizace o absolventy</i>	<i>Počet zaměstnanců</i>			
	<i>1 – 10</i>		<i>11 – 100</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	16	88,9	48	96,0
- středoškolské vzdělání (vyučen)	6	33,3	26	52,0
- středoškolské vzdělání s maturitou	15	83,3	39	78,0
- vyšší odborné vzdělání	7	38,9	15	30,0
- vysokoškolské vzdělání	5	27,8	23	46,0
Ne	2	11,1	2	4,0
- není zde vytvořené místo pro absolventa (není zde pro absolventa vhodné uplatnění)	2	11,1	2	4,0

Tabulka 3 Znalosti a dovednosti absolventů vyžadované firmami

<i>Znalosti a dovednosti</i>	<i>Počet zaměstnanců</i>			
	<i>1 – 10</i>		<i>11 – 100</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Cizí jazyky	9	56,3	19	39,6
- němčina	4	25,0	11	22,9
- angličtina	8	50,0	17	35,4
- ruský	0	0,0	1	2,1
- neuvedeno	0	0,0	2	4,2
Práce s PC	14	87,5	40	83,3
Řidičský průkaz	6	37,5	25	52,1
Jiné	1	6,3	11	22,9
- manuální zručnost, šikovnost	0	0,0	2	4,2
- účetnictví	0	0,0	1	2,1
- zkouška z oboru elektro	0	0,0	1	2,1
- svářečský, strojní průkaz	0	0,0	1	2,1
- praxe v průběhu studia	1	6,3	0	0,0
- odborné znalosti	0	0,0	2	4,2
- speciální pedagogika	0	0,0	1	2,1
- schopnost vcítění	0	0,0	1	2,1
- většinou technické vzdělání	0	0,0	1	2,1
- specializace na výživu zvířat	0	0,0	1	2,1

Tabulka 4 Praxe absolventů vyžadovaná firmami

<i>Praxe</i>	<i>Počet zaměstnanců</i>			
	<i>1 – 10</i>		<i>11 – 100</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	3	18,8	10	20,8
- 3 roky	0	0,0	1	2,1
- 2 roky	0	0,0	2	4,2
- neuvedeno – podle pozice	3	18,8	7	14,6
Ne	13	81,3	38	79,2

Tabulka 5 Klíčové kompetence absolventů vyžadované firmami

<i>Klíčové kompetence</i>	<i>Počet zaměstnanců</i>			
	<i>1 – 10</i>		<i>11 – 100</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ochota učit se	11	68,8	36	75,0
Schopnost pracovat v týmu	7	43,8	30	62,5
Nést odpovědnost	11	68,8	29	60,4
Adaptabilita	7	43,8	18	37,5
Flexibilita	7	43,8	28	58,3
Schopnost řešit problémy	12	75,0	28	58,3
Komunikační dovednosti	12	75,0	29	60,4
Jiné:	1	6,3	4	8,3
- chtít pracovat	0	0,0	1	2,1
- talent na programování	0	0,0	1	2,1
- obchodní talent	1	6,3	1	2,1
- sounáležitost s firmou	0	0,0	1	2,1

Tabulka 6 Nedostatky u absolventů vnímané firmami

<i>Nedostatky u absolventů</i>	<i>Počet zaměstnanců</i>			
	<i>1 – 10</i>		<i>11 – 100</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	13	81,3	43	89,6
- nedostatek praxe	3	18,8	12	25,0
- nedostatečné znalosti, dovednosti	3	18,8	18	37,5
- delší doba na zapracování	2	12,5	11	22,9
- neschopnost přizpůsobit se firemní filozofii	3	18,8	8	16,7
- nereálné představy o výši mzdy, pracovní době či pracovním zařazení	8	50,0	28	58,3
- jiné:	1	6,3	4	8,3
▪ neochota dále se vzdělávat	0	0,0	1	2,1
▪ nereálné představy o pracovním nasazení, kariérním růstu	1	6,3	1	2,1
▪ nedostatečné obchodní schopnosti, neochota podílet se na vyhledávání nových zákazníků, neschopnost přesvědčit je, nedostatečná schopnost plynulé argumentace	0	0,0	1	2,1
▪ velice špatná úroveň znalostí českého pravopisu, velice špatná znalost cizího jazyka a práce na PC, neznalost pravidel slušného chování a vystupování	0	0,0	1	2,1
Ne	3	18,8	5	10,4

Tabulka 7 Příprava absolventa k výkonu jeho zaměstnání firmami

<i>Příprava absolventa</i>	<i>Počet zaměstnanců</i>			
	<i>1 – 10</i>		<i>11 – 100</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	7	43,8	30	62,5
Ne	9	56,3	18	37,5

Tabulka 8 Důležitost místa bydliště absolventa pro firmy

<i>Místo bydliště absolventa</i>	<i>Počet zaměstnanců</i>			
	<i>1 – 10</i>		<i>11 – 100</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	2	12,5	16	33,3
Ne	14	87,5	32	66,7

Podle počtu zaměstnanců – 2. část

Tabulka 1 Způsoby výběru zaměstnanců

<i>Způsob výběru zaměstnanců</i>	<i>Počet zaměstnanců</i>			
	<i>101 – 500</i>		<i>501 a více</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Úřad práce	9	81,8	3	75,0
Personální společnost	1	9,1	1	25,0
Osobní kontakt (reference, doporučení)	10	90,9	3	75,0
Inzerce	2	18,2	4	100,0
Jiný způsob	1	9,1	0	0,0
- výběrové řízení	1	9,1	0	0,0

Tabulka 2 Zájem organizace o absolventy

<i>Zájem organizace o absolventy</i>	<i>Počet zaměstnanců</i>			
	<i>101 – 500</i>		<i>501 a více</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	10	90,9	4	100,0
- středoškolské vzdělání (vyučen)	9	81,8	4	100,0
- středoškolské vzdělání s maturitou	10	90,9	4	100,0
- vyšší odborné vzdělání	4	36,4	4	100,0
- vysokoškolské vzdělání	4	36,4	4	100,0
Ne	1	9,1	0	0,0
- není zde vytvořené místo pro absolventa (není zde pro absolventa vhodné uplatnění)	1	9,1	0	0,0

Tabulka 3 Znalosti a dovednosti absolventů vyžadované firmami

<i>Znalosti a dovednosti</i>	<i>Počet zaměstnanců</i>			
	<i>101 – 500</i>		<i>501 a více</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Cizí jazyky	3	30,0	4	100,0
- angličtina	2	20,0	4	100,0
- francouzština	0	0,0	1	25,0
- neuvedeno	1	10,0	0	0,0
Práce s PC	9	90,0	4	100,0
Řidičský průkaz	6	60,0	0	0,0
Jiné	0	0,0	1	25,0
- odborné znalosti	0	0,0	1	25,0

Tabulka 4 Praxe absolventů vyžadovaná firmami

<i>Praxe</i>	<i>Počet zaměstnanců</i>			
	<i>101 – 500</i>		<i>501 a více</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	1	10,0	1	25,0
- neuvedeno – podle pozice	1	10,0	1	25,0
Ne	9	90,0	3	75,0

Tabulka 5 Klíčové kompetence absolventů vyžadované firmami

<i>Klíčové kompetence</i>	<i>Počet zaměstnanců</i>			
	<i>101 – 500</i>		<i>501 a více</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ochota učit se	6	60,0	4	100,0
Schopnost pracovat v týmu	8	80,0	4	100,0
Nést odpovědnost	2	20,0	1	25,0
Adaptabilita	2	20,0	3	75,0
Flexibilita	6	60,0	3	75,0
Schopnost řešit problémy	5	50,0	2	50,0
Komunikační dovednosti	2	20,0	4	100,0
Jiné:	1	10,0	0	0,0
- dobré vystupování	1	10,0	0	0,0

Tabulka 6 Nedostatky u absolventů vnímané firmami

<i>Nedostatky u absolventů</i>	<i>Počet zaměstnanců</i>			
	<i>101 – 500</i>		<i>501 a více</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	10	100,0	4	100,0
- nedostatek praxe	3	30,0	0	0,0
- nedostatečné znalosti, dovednosti	3	30,0	1	25,0
- delší doba na zapracování	4	40,0	2	50,0
- neschopnost přizpůsobit se firemní filozofii	0	0,0	1	25,0
- nereálné představy o výši mzdy, pracovní době či pracovním zařazení	9	90,0	4	100,0
- jiné	0	0,0	0	0,0
Ne	0	0,0	0	0,0

Tabulka 7 Příprava absolventa k výkonu jeho zaměstnání firmami

<i>Příprava absolventů</i>	<i>Počet zaměstnanců</i>			
	<i>101 – 500</i>		<i>501 a více</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	6	60,0	4	100,0
Ne	4	40,0	0	0,0

Tabulka 8 Důležitost místa bydliště absolventa pro firmy

<i>Místo bydliště absolventa</i>	<i>Počet zaměstnanců</i>			
	<i>101 – 500</i>		<i>501 a více</i>	
	<i>Počet</i>	<i>v %</i>	<i>Počet</i>	<i>v %</i>
Ano	1	10,0	0	0,0
Ne	9	90,0	4	100,0

Tabulka 1 Absolventi s trvalým bydlištěm v okrese Písek za rok 2002

Obor	Absolventi s bydlištěm v okrese Písek 2002	Evidováno k 29.9.2002	% míry nezaměstnanosti
Gymnázium Písek			
Všeobecné gymnázium	74	3	4,05
Gymnázium Milevsko			
Všeobecné gymnázium	30	0	0,00
Obchodní akademie			
Obchodní akademie	62	13	20,97
Střední zemědělská škola			
Agropodnikání	17	6	35,29
Ekologie a ochrana prostředí	19	4	21,05
Střední zdravotnická škola			
Všeobecná sestra	32	3	9,38
VOŠ a SPŠ Písek			
Systémy informační VOŠ	4	2	50,00
Slaboproudá elektrotechnika	44	6	13,64
Management v elektrotechnice	16	4	25,00
Soukromá střední výtvarná škola			
Modelářství a návrhářství oděvů	2	2	100,00
Propagační grafika	5	1	20,00
VOŠ a SLŠ Písek			
Lesnictví	6	3	50,00
Lesnictví VOŠ	4	1	25,00
ISŠ a OU Milevsko			
Obchodník	25	17	68,00
Zámečnick	8	0	0,00
Prodávac smíšeného zboží	9	4	44,44
SOU a OU Veselíčko			
Kuchařské práce	6	3	50,00
Truhlářské práce	1	0	0,00
Opravářské práce	11	5	45,45
Podnikání v oborech obch. a služeb	2	2	100,00
SOŠ a SOU Písek			
Automechanik	27	13	48,15
Cukrářka	15	2	13,33
Číšník/servírka	10	2	20,00
Truhlář	25	5	20,00
Instalatér	15	5	33,33
Zedník	6	1	16,67
Tesař	4	2	50,00
Pokrývač	3	2	66,67
Kuchař	34	13	38,24
Prodávac smíšeného zboží	15	5	33,33
Krejčí	7	2	28,57
Obchodník	44	23	52,27
Dřevařská a nábytkářská výroba	7	4	57,14
Podnikání v oborech obchodu a služeb	7	3	42,86
Řezník uzenář- výroba	6	1	16,67
OU a praktická škola Písek			
Zámečnické práce a údržba	3	1	33,33
Malířské a natěračské práce	1	1	100,00
Zednické práce	2	1	50,00
Dětský domov a speciální školy Písek			
Tříletá praktická škola	2	0	0,00
Celkem	610	165	27,05

Tabulka 2 Absolventi s trvalým bydlištěm v okrese Písek za rok 2003

Obor	Absolventi s bydlištěm v okrese Písek 2003	Evidováno k 30.9.2003	% míry nezaměstnanosti
Gymnázium Písek			
Všeobecné gymnázium	100	2	2
Gymnázium Milevsko			
Všeobecné gymnázium	41	4	9,76
Obchodní akademie			
Obchodní akademie	38	15	39,47
Střední zemědělská škola			
Agropodnikání	12	6	50,00
Ekologie a ochrana prostředí	18	5	27,78
Střední zdravotnická škola			
Všeobecná sestra	29	6	20,69
VOŠ a SPŠ Písek			
Slaboproudá elektrotechnika	43	6	13,95
Soukromá střední výtvarná škola			
Modelářství a návrhářství oděvů	8	1	12,50
Propagační grafika	11	4	36,36
VOŠ a SLŠ Písek			
Lesnictví	12	5	41,67
Lesnictví VOŠ	5	5	100,00
ISS a OU Milevsko			
Obchodník	19	7	36,84
Zámečnické práce	10	2	20,00
Prodávče smíšeného zboží	10	4	40,00
Kuchařské práce	3	3	100,00
Truhlářské práce	2	2	100,00
Opravařské práce	4	1	25,00
Podnikání v oborech obchodu a služeb	5	2	40,00
SOŠ a SOU Písek			
Automechanik	27	14	51,85
Cukrářka	16	9	56,25
Číšník/servírka	14	4	28,57
Truhlář	22	7	31,82
Instalatér	10	2	20,00
Zedník	11	1	9,09
Tesař	5	3	60,00
Klempíř	6	4	66,67
Pokrývač	2	2	100,00
Kuchař	41	11	26,83
Prodávče smíšeného zboží	12	8	66,67
Krejčí	7	5	71,43
Obchodník	21	3	14,29
Děveřská a nábytkářská výroba	8	3	37,50
Stavební provoz	5	0	0,00
Podnikání v oborech obchodu a služeb	4	2	50,00
Řezník uzenář- výroba	1	0	0,00
Operátor oděvní výroby	5	5	100,00
Oděvnictví	6	3	50,00
OU a praktická škola Písek			
Zámečnické práce a údržba	1	1	100,00
Květinářské a aranžérské práce	5	4	80,00
Malířské a natěračské práce	2	2	100,00
Zednické práce	3	2	66,67
Dětský domov a speciální školy Písek			
Tříletá praktická škola	6	3	50,00
Celkem	610	178	29,18

Tabulka 3 Absolventi s trvalým bydlištěm v okrese Písek za rok 2004

Obor	Absolventi s bydlištěm v okrese Písek 2004	Evidováno k 27.9.2004	% míry nezaměstnanosti
Gymnázium Písek			
Všeobecné gymnázium	105	2	1,90
Gymnázium Milevsko			
Všeobecné gymnázium	49	4	8,16
Obchodní akademie			
Obchodní akademie	60	13	21,67
Střední zemědělská škola			
Agropodnikání	9	3	33,33
Ekologie a ochrana prostředí	15	6	40,00
Střední zdravotnická škola			
Všeobecná sestra	36	9	25,00
VOŠ a SPŠ Písek			
Systémy informační VOŠ	12	3	25,00
Slaboproudá elektrotechnika	47	2	4,26
Soukromá střední výtvarná škola			
Modelářství a návrhářství oděvů	1	0	0,00
Propagační grafika	5	1	20,00
VOŠ a SLŠ Písek			
Lesnictví	13	1	7,69
Lesnictví VOŠ	1	0	0,00
ISS a OU Milevsko			
Obchodník	18	6	33,33
Obráběč kovů	3	0	0,00
Zámečnick	6	0	0,00
Kuchařské práce	8	4	50,00
Truhlářské práce	4	2	50,00
Opravářské práce	7	3	42,86
SOŠ a SOU Písek			
Automechanik	21	10	47,62
Cukrářka	11	7	63,64
Čišík/servírka	10	3	30,00
Truhlář	20	5	25,00
Instalatér	5	2	40,00
Zedník	8	6	75,00
Tesař	5	3	60,00
Klempíř	3	1	33,33
Pokrývač	4	2	50,00
Kuchař	33	8	24,24
Prodáváč smíšeného zboží	10	6	60,00
Krejčí	4	4	100,00
Obchodník	22	7	31,82
Dřevarařská a nábytkářská výroba	6	3	50,00
Stavební provoz	5	3	60,00
Podnikání v oborech obchodu a služeb	16	8	50,00
Montér suchých staveb	7	2	28,57
Řezník uzenář- výroba	3	1	33,33
OU a praktická škola Písek			
Zámečnické práce a údržba	2	1	50,00
Květinářské a aranžérské práce	2	1	50,00
Malířské a natěračské práce	2	2	100,00
Celkem	598	144	24,08

Tabulka 4 Absolventi s trvalým bydlištěm v okrese Písek za rok 2005

Obor	Absolventi s bydlištěm v okrese Písek 2005	Evidováno k 27.9.2005	% míry nezaměstnanosti
Gymnázium Písek			
Všeobecné gymnázium	97	5	5,15
Gymnázium Milevsko			
Všeobecné gymnázium	47	2	4,26
Obchodní akademie			
Obchodní akademie	57	9	15,79
Střední zemědělská škola			
Agropodnikání	14	6	42,86
Ekologie a ochrana prostředí	13	4	30,77
Střední zdravotnická škola			
Všeobecná sestra	43	7	16,28
VOŠ a SPŠ Písek			
Systémy informační VOŠ	7	2	28,57
Slaboproudá elektrotechnika	46	7	15,22
Soukromá střední výtvarná škola			
Modelářství a návrhářství oděvů	2	0	0,00
Propagační grafika	6	2	33,33
VOŠ a SLŠ Písek			
Lesnictví	13	1	7,69
Lesnictví VOŠ	1	0	0,00
ISS a OU Milevsko			
Obchodník	22	8	36,36
Obráběč kovů	2	0	0,00
Mechanik strojů a zařízení	6	0	0,00
Zámečnick	8	0	0,00
Technickoadministrativní pracovník	9	5	55,56
Kuchařské práce	5	1	20,00
Truhlářské práce	3	2	66,67
Opravářské práce	4	2	50,00
SOŠ a SOU Písek			
Automechanik	20	9	45,00
Cukrářka	6	3	50,00
Číšník/servírka	11	7	63,64
Truhlář	19	4	21,05
Instalatér	7	0	0,00
Zedník	6	0	0,00
Tesař	2	1	50,00
Klempíř	4	2	50,00
Pokrývač	3	0	0,00
Kuchař	29	14	48,28
Prodáváč smíšeného zboží	15	7	46,67
Krejčí	3	2	66,67
Obchodník	14	4	28,57
Dřevařská a nábytkářská výroba	5	1	20,00
Stavební provoz	5	3	60,00
Podnikání v oborech obchodu a služeb	23	6	26,09
OU a praktická škola Písek			
Malířské a natěračské práce	2	2	100,00
Dětský domov a speciální školy Písek			
Tříletá praktická škola	5	4	80,00
Celkem	584	132	22,60

Tabulka 5 Absolventi s trvalým bydlištěm v okrese Písek za rok 2006

Obor	Absolventi s bydlištěm v okrese Písek 2006	Evidováno k 22.9.2006	% míry nezaměstnanosti
Gymnázium Písek			
Všeobecné gymnázium	102	2	1,96
Gymnázium Milevsko			
Všeobecné gymnázium	52	1	1,92
Obchodní akademie			
Obchodní akademie	43	6	13,95
Střední zemědělská škola			
Agropodnikání	17	5	29,41
Ekologie a ochrana prostředí	15	4	26,67
Střední zdravotnická škola			
Všeobecná sestra	32	6	18,75
VOŠ a SPŠ Písek			
Systémy informační VOŠ	10	2	20,00
Slaboproudá elektrotechnika	43	2	4,65
Soukromá střední výtvarná škola			
Propagační grafika	9	2	22,22
VOŠ a SLŠ Písek			
Lesnictví	6	1	16,67
Lesnictví VOŠ	1	1	100,00
SOŠ a SOU Milevsko			
Obchodník	8	0	0,00
Mechanik strojů a zařízení	9	2	22,22
Zámečník	9	1	11,11
Technickoadministrativní pracovník	7	1	14,29
Kuchařské práce	3	2	66,67
Truhlářské práce	1	1	100,00
Opravářské práce	2	0	0,00
SOŠ a SOU Písek			
Automechanik	23	2	8,70
Cukrářka	21	9	42,86
Číšník/servírka	10	2	20,00
Truhlář	34	2	5,88
Instalatér	18	1	5,56
Zedník	13	1	7,69
Tesař	10	1	10,00
Klempíř	9	1	11,11
Kuchař	39	5	12,82
Prodáváč smíšeného zboží	11	3	27,27
Obchodník	21	2	9,52
Dřevořádká a nábytkářská výroba	8	0	0,00
Stavební provoz	11	1	9,09
Podnikání v oborech obchodu a služeb	19	6	31,58
Montér suchých staveb	1	1	100,00
Květinářské a aranžérské práce	1	1	100,00
Malířské a natěračské práce	5	1	20,00
Dětský domov a speciální školy Písek			
Tříletá praktická škola	5	1	20,00
Celkem	628	79	12,58