

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Diplomová práce

Očekávání studentů vs. realita na trhu práce

Expectations of students vs. the labour market reality

Markéta Trojanová

Plzeň 2018

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma

„Očekávání studentů vs. realita na trhu práce“

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

V Plzni, dne 23. 4. 2018

.....

podpis autora

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucí mé diplomové práce paní Ing. Kateřině Mičudové, Ph.D. za odborné vedení, zájem, cenné rady a čas, který mi během vypracovávání diplomové práce věnovala.

Obsah

Úvod.....	7
1 Absolventi na trhu práce	9
1.1 Definice pojmu absolvent.....	9
1.2 Přejchod ze školy na trh práce	10
1.3 Nezaměstnanost absolventů.....	10
1.4 Výhody a nevýhody absolventů	11
1.4.1 Výhody absolventů.....	11
1.4.2 Nevýhody absolventů	11
1.5 Faktory ovlivňující uplatnění absolventů na trhu práce	12
1.6 Kompetence	12
1.6.1 Míra osvojení kompetencí v rámci výuky	14
1.7 Preference absolventů jako pracovní síly	15
1.8 Praxe absolventů.....	15
1.9 Způsoby hledání zaměstnání	16
2 Charakteristika subjektu.....	19
2.1 Historie školy.....	19
2.2 Obory vzdělání	21
2.2.1 Studijní	21
2.2.2 Učební	23
3 Vývoj počtu studentů a absolventů středních škol.....	26
3.1 Vývoj počtu studentů středních škol v ČR.....	26
3.2 Vývoj počtu studentů SOŠ a SOU Horšovský Týn.....	27
3.3 Počet absolventů středních škol v ČR	28
3.4 Počet absolventů SOŠ a SOU Horšovský Týn	29
4 Okres Domažlice.....	30
4.1 Obecné informace.....	30
4.2 Silné a slabé stránky okresu Domažlice	31
4.2.1 Silné stránky	31
4.2.2 Slabé stránky	31
4.3 Významní zaměstnavatelé okresu Domažlice	32

4.4	Trh práce okresu Domažlice.....	34
4.4.1	Faktory ovlivňující zaměstnanost v okrese Domažlice.....	35
4.4.2	Vývoj nezaměstnanosti v okrese Domažlice v letech 2005 - 2018.....	36
4.4.3	Absolventi v evidenci Úřadu práce Domažlice.....	37
4.5	Porovnání nezaměstnanosti okresu Domažlice s Plzeňským krajem	37
4.5.1	Podíl nezaměstnaných osob	37
4.5.2	Srovnání podílu nezaměstnaných osob v okresech Plzeňského kraje.....	38
4.5.3	Nezaměstnanost absolventů v Plzeňském kraji.....	39
4.6	Porovnání nezaměstnanosti okresu Domažlice s Bavorskem.....	41
5	Dotazníkové šetření	42
5.1	Dotazník studenti.....	43
5.1.1	Výsledky dotazníkového šetření – studenti.....	44
5.2	Dotazník absolventi	47
5.2.1	Výsledky dotazníkového šetření – absolventi.....	48
5.3	Výzkum - zaměstnavatelé.....	51
5.3.1	Výsledky dotazníkového šetření – zaměstnavatelé	52
5.4	Porovnání zjištěných dat.....	55
5.5	Zhodnocení a doporučení	67
	Závěr.....	68
	Seznam tabulek	70
	Seznam obrázků	71
	Seznam použitých zkratk.....	72
	Seznam použité literatury.....	73
	Seznam příloh.....	77
	Přílohy	78
	Abstrakt	85
	Abstract	86

Úvod

Tématem předložené diplomové práce je očekávání studentů versus realita na trhu práce. Téma přechodu absolventů na trh práce je aktuální a je středem pozornosti mnoha studií. Absolventi patří k rizikovým skupinám na trhu práce z hlediska vysoké nezaměstnanosti zejména z důvodu nedostatku pracovních zkušeností.

Přechod ze vzdělávacího systému na trh práce hraje v životě každého absolventa důležitou roli. Tato významná životní etapa ovlivní budoucí pracovní kariéru každého jedince. Úspěch či neúspěch při začleňování nového uchazeče o zaměstnání na trh práce může mít vliv na kvalitu jeho života. Vzdělání a zkušenosti ze školní přípravy mohou přispět k tomu, aby přechod ze školy do zaměstnání byl plynulejší. Je důležité, aby studenti byli připraveni na požadavky, které po nich budou jejich budoucí zaměstnavatelé vyžadovat. Mladí lidé vstupují na trh práce vybaveni určitými znalostmi, schopnostmi a dovednostmi a tyto kompetence je potřeba nadále rozvíjet a přizpůsobovat je požadavkům zaměstnavatelů.

Diplomová práce je zaměřena na středoškolské studenty, konkrétně na žáky Střední odborné školy a Středního odborného učiliště (SOŠ a SOU) Horšovský Týn, a porovnává jejich očekávání od trhu práce s realitou z hlediska požadavků zaměstnavatelů okresu Domažlice a zkušenostmi absolventů SOŠ a SOU Horšovský Týn z trhu práce.

Cíle práce

Práce má hlavní cíl a cíle dílčí. Hlavním cílem diplomové práce je analyzovat očekávání studentů od trhu práce a porovnat je s reálnou situací na trhu práce. Dílčím cílem je analyzovat požadavky zaměstnavatelů okresu Domažlice. Druhý dílčí cíl je popsat hlavní problémy zaměstnanosti okresu Domažlice.

Struktura práce

Diplomovou práci tvoří teoretická a praktická část. V teoretické části charakterizují základní pojmy související s problematikou absolventů na trhu práce, seznámím čtenáře se situací absolventů na trhu práce, s nezaměstnaností absolventů a s faktory ovlivňujícími uplatnitelnost absolventů na trhu práce. Věnuji se klíčovým a profesním kompetencím, které jsou důležité z hlediska úspěšného přechodu absolventů ze školy na trh práce. Dále charakterizují SOŠ a SOU Horšovský Týn, subjekt, na jehož studenty jsem se v této diplomové práci zaměřila, a představím nabídku studijních a učebních oborů. V dalších kapitolách se věnuji možnostem hledání zaměstnání a také charakterizují okres Domažlice.

Praktickou část tvoří vyhodnocení a porovnání poznatků z dotazníkového šetření, které bylo zaměřeno na studenty SOŠ a SOU Horšovský Týn, absolventy SOŠ a SOU Horšovský Týn a na zaměstnavatele domažlického okresu.

Metodika

Ke splnění cílů diplomové práce jsem přistoupila nejprve seznámením se s daným tématem. Prostudovala jsem odbornou literaturu, která se k dané problematice vztahuje, analýzy zpracované na toto téma a vyhledala jsem vhodné internetové zdroje. Poznatky z těchto pramenů jsem zpracovala do logické struktury a z té jsem zpracovala teoretickou část této diplomové práce.

Dále jsem provedla dotazníkové šetření k tématu očekávání studentů od trhu práce a realitě na trhu práce. Dotazníkové šetření bylo zaměřeno na studenty SOŠ a SOU Horšovský Týn, absolventy SOŠ a SOU Horšovský Týn a na zaměstnavatele okresu Domažlice. Pro každou zkoumanou skupinu jsem sestavila strukturovaný nestandardizovaný dotazník. Výsledky z dotazníkového šetření jsem analyzovala, popsala a následně zanesla do grafů.

U vybraných dat získaných z dotazníkového šetření jsem provedla chí kvadrát (χ^2) test nezávislosti a zkoumala jsem závislost znaků X a Y.

1 Absolventi na trhu práce

Pozice absolventů škol na trhu práce je specifická. Z pohledu nezaměstnanosti absolventi škol patří k ohrožené skupině obyvatel. Vzhledem k nedostatku praxe, nedostatečným pracovním návykům a dalším faktorům představují absolventi na trhu práce rizikovou skupinu ekonomicky aktivního obyvatelstva. Této skupině je věnována velká pozornost a je považována za důležitou z pohledu ovlivňování celkové situace na trhu práce, ačkoliv každoročně se jejím prostřednictvím obnovuje jen malé procento ekonomicky aktivního obyvatelstva. Míra nezaměstnanosti absolventů je vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti. Problematice uplatnění absolventů na trhu práce se věnuje velké množství studií.

1.1 Definice pojmu absolvent

Po vystudování školy zůstane jedinec jejím absolventem po celý život. Někdy se můžeme setkat s pojmem „čerstvý“ absolvent. Upřesňující adjektivum předchází nedorozumění v chápání pojmu absolvent obecně, nebo jak jej vymezuje zákoník práce.

Dle zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) je absolventem zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jehož celková doba praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené. Zaměstnavatelé jsou dle tohoto zákona povinni zabezpečit absolventům středních škol, konzervatořím, vyšších odborných škol a vysokých škol přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností potřebných pro výkon práce. Odborná praxe se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat (Zákony.centrum.cz, 2018).

Pro potřeby statistického sledování je na základě dohody mezi Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) ČR a Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) ČR používána definice absolventa jako uchazeče o zaměstnání evidovaného na úřadu práce (ÚP) podle místa trvalého bydliště k určitému datu, u kterého doba od úspěšného ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky. Tato definice je platná od 1. 1. 2014. Dříve byl absolventem uchazeč, jehož celková doba zaměstnání v pracovním nebo obdobném poměru nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy) 2 let – bez ohledu na délku evidence na ÚP (MPSV, 2018c).

1.2 Přechod ze školy na trh práce

Etapa přechodu ze školy do zaměstnání sehrává v životě každého studenta významnou roli, je výrazem ekonomického osamostatnění mladého člověka a jeho zařazení na pracovní trh. Případný neúspěch při hledání prvního zaměstnání a začleňování do pracovní sféry může absolventa zklamat a do budoucna odradit, někdy může vést až k tendenci k sociálně patologickým jevům (Trhlíková, 2016).

Volba oboru a budoucího profesního zaměření je jedním z nejdůležitějších rozhodnutí jedince. Představa o budoucím zaměstnání se tvoří postupně v životě a ovlivňuje ji celá řada faktorů. Důležitou roli hrají zájmy žáka, vliv rodičů, kamarádů, vzorů lidí z okolí a z praxe. Rozhodování ovlivňuje i vzdělávací nabídka škol, přijímací řízení, vzdálenost školy od domova a dostupnost školy. Některé obory si žáci volí zejména z důvodu zájmu o daný obor, jiné obory chtějí studovat žáci kvůli snadnému uplatnění na trhu práce nebo výhodnému finančnímu ohodnocení (Doležalová, 2016).

1.3 Nezaměstnanost absolventů

Nezaměstnanost absolventů je ovlivňována celou řadou jevů ekonomických, sociálních a demografických, např. celkovou ekonomickou situací země, celkovou nezaměstnaností země, nabídkou volných pracovních míst a vztahem nabídky a poptávky po pracovních silách. Velký význam při vstupu absolventů na trh má i konkrétní regionální situace, struktura vzdělávací nabídky a školský systém v regionu, rozvoj odvětví ekonomiky v regionu a přítomnost zahraničních investorů (Burdová, 2007).

Podle studie Národního ústavu pro vzdělání lze příčiny nezaměstnanosti absolventů rozdělit do tří základních oblastí. Nejčastější příčinou nezaměstnanosti absolventů byla označena nedostatečná praxe absolventů škol. Žáci většiny odborných oborů absolvují praktickou přípravu, ale často ne v odpovídajícím prostředí se vhodným vybavením, které by odpovídalo reálné situaci v zaměstnání. Dalším důvodem nezaměstnanosti absolventů jsou vysoké počty absolventů některých oborů vzdělání a v neposlední řadě i skutečnost, že v regionu není dostatek zaměstnavatelů, kteří by měli o čerstvé absolventy zájem (Skácelová, 2009).

1.4 Výhody a nevýhody absolventů

Vyšší nezaměstnanost absolventů je ovlivněna mnoha faktory. Tyto faktory lze rozdělit na ty, které absolventům při hledání zaměstnání pomohou a na faktory, které absolventům na trhu práce naopak situaci ztěžují.

1.4.1 Výhody absolventů

Při hledání zaměstnání mohou absolventi konkurovat ostatním uchazečům o zaměstnání svými silnými stránkami. Mezi přednosti absolventů podle mého názoru patří kvalifikace a aktuální odborné znalosti. Absolvent jako mladá, silná a flexibilní osobnost může do firmy přinést „nový vítr“, nové nápady a je ochotný se učit novým věcem. Některé firmy spatřují výhod i v „nezkaženosti“ absolventů předchozími pracovními návyky a tím pádem i v lepším přizpůsobení se nové firemní kultuře a pracovním požadavkům. Myslím si, že výhodou z pohledu zaměstnavatele jistě je i možnost využít finanční podpory ze zdrojů Evropské unie (EU). V neposlední řadě je výhodou pro firmy fakt, že absolventi jsou méně finančně nároční než ostatní zaměstnanci.

1.4.2 Nevýhody absolventů

Dle mého názoru je největším nedostatkem absolventů obecně chybějící nebo krátká odborná praxe. Absolventi potřebují také delší čas na zapracování, nemají zkušenosti, může se projevit nízká úroveň pracovní morálky a někteří absolventi nejsou ochotni se přizpůsobit firemní kultuře. Pro zaměstnavatele znamená přijetí absolventa krok do neznáma. Častou nevýhodou absolventů je nespolehlivost a nezodpovědnost. Slabou stránkou může být také nízká manuální zručnost nebo neschopnost využít teorii ze školy v praxi v zaměstnání. Mezi slabé stránky absolventů bych též zařadila nereálnou představu o nástupním platu a pracovní době.

1.5 Faktory ovlivňující uplatnění absolventů na trhu práce

Podle studie Národního ústavu odborného vzdělání je konkrétní uplatnění absolventů ovlivněno objektivními i subjektivními faktory. Objektivní povahu má aktuální regionální situace na trhu práce, míra nezaměstnanosti nebo struktura škol a mezi subjektivní faktory můžeme zařadit přístup absolventů k hledání zaměstnání, schopnost prosadit se, motivace, apod. Nejdůležitějším faktorem v tomto ohledu je aktivní přístup k hledání zaměstnání a celková připravenost absolventů orientovat se na trhu práce. Mezi faktory ovlivňující možnosti získání dobrého pracovního místa též můžeme zařadit úroveň vzdělání a obor vzdělání. Důležitá je schopnost absolventa udělat dojem na zaměstnavatele, klíčové kompetence absolventa a délka praxe. Pro zaměstnavatele podle studie jsou důležitější široké odborné a profesní znalosti a dovednosti než specializované úzké a hluboké (Úlovec, 2014).

1.6 Kompetence

Z hlediska úspěšného přechodu absolventů ze školy na trh práce je nutné, aby schopnosti, dovednosti a znalosti absolventů získané v průběhu vzdělání vyhovovaly požadavkům a potřebám zaměstnavatelů. Jak již bylo řečeno, absolventi vstupující na trh práce jsou rizikovou skupinou z hlediska uplatnitelnosti a zaměstnatelnosti zejména z důvodu nedostatku pracovních zkušeností. Proto by měli být absolventi dobře připraveni z kvalifikační stránky a měli by být schopni reagovat na měnící se potřeby zaměstnavatelů v závislosti na dynamickém prostředí, aby se úspěšně prosadili v konkurenčním boji s ostatními zájemci o pracovní pozici. Znalosti a dovednosti by měly co nejvíce odpovídat požadavkům zaměstnavatele. Jestliže absolventi znalosti a dovednosti postrádají, šance na přijetí na požadovanou pracovní pozici jsou nízké (Úlovec, 2014).

Znalosti, schopnosti a dovednosti získané v průběhu studia a uplatnitelné v rámci daného oboru či pracovní pozice se označují jako kompetence. Kompetence můžeme rozdělit na klíčové a profesní.

Klíčové kompetence jsou znalosti a dovednosti, které se nevztahují ke konkrétnímu zaměstnání, ale jsou univerzálně využitelné a uplatnitelné. Jeví se jako nezbytné pro úspěšné uplatnění na trhu práce i v běžném životě. Jsou nezávislé na vystudovaném oboru. Jejich osvojování trvá poměrně dlouhou dobu, proto jej nelze omezovat pouze na vzdělávání ve školách, nýbrž pokračuje i v dalších etapách života člověka.

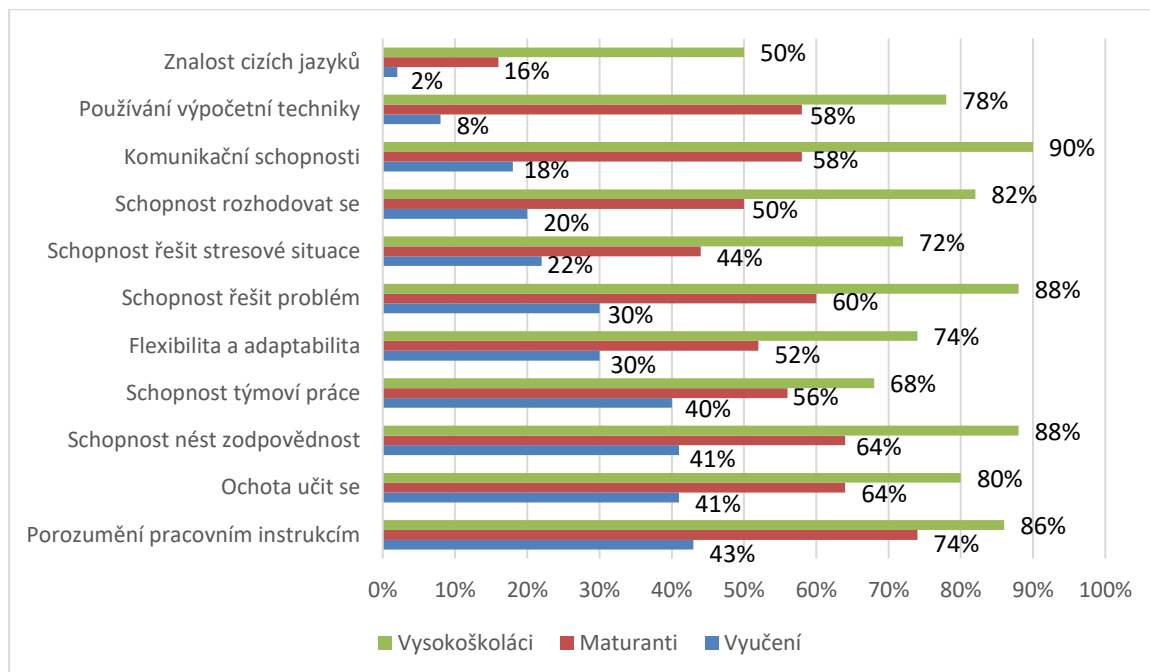
Profesní kompetence jsou naopak znalosti a dovednosti, které se váží k určitým pracovním činnostem a jsou úzce spjaty s konkrétní odborností. Získávají se v průběhu studia a praktickými zkušenostmi. Osvojením těchto kompetencí se stává jedinec způsobilým vykonávat určitou profesi v rámci studovaného oboru (Doležalová, 2014).

V rámci jednotlivých úrovní vzdělání jsou pro zaměstnavatele klíčové kompetence uchazečů o zaměstnání různě důležité. Jejich preference a vnímání se odvíjí od pracovní náplně a pracovních činností ve vazbě na požadovanou úroveň dosaženého vzdělání. Nejdůležitější klíčové kompetence pro zaměstnavatele podle nejvyššího dosaženého stupně vzdělání uchazečů o zaměstnání jsou zobrazeny v obr. č. 1.

U vyučených osob jsou pro zaměstnavatele důležité především ty klíčové kompetence, které souvisí s pochopením pracovních instrukcí a prací ve skupině. Nejdůležitějšími klíčovými kompetencemi vyučených jedinců jsou čtení a porozumění pracovních instrukcím, schopnost nést zodpovědnost, motivace k dalšímu vzdělávání a zvyšování kvalifikace, schopnost týmové práce a adaptabilita a flexibilita.

U maturantů a vysokoškolských absolventů jsou zaměstnavateli spíše vyzdvihovány klíčové kompetence, díky kterým je jedinec samostatný a je schopen řešit různé situace individuálně. U absolventů s maturitní zkouškou je stále nejdůležitější kompetencí porozumění pracovním instrukcím, na dalším místě je ochota se vzdělávat, umění nést zodpovědnost, na rozdíl od vyučených jedinců je pro maturanty důležité schopnost řešit problém a komunikační schopnosti. Pro vysokoškoláky jsou nejdůležitější komunikační dovednosti, schopnost řešit problém a nést zodpovědnost. Čtení a porozumění pracovním instrukcím je až na čtvrtém místě (Úlovec, 2014).

Obr. č. 1 - Důležitost klíčových kompetencí pro zaměstnavatele podle stupně dosaženého vzdělání



Zdroj: Úlovec, 2014, vlastní zpracování

1.6.1 Míra osvojení kompetencí v rámci výuky

Z pohledu zaměstnavatelů je nejdůležitější kompetence u vyučených jedinců, tedy čtení a porozumění instrukcím, vyučována na školách nedostatečně. Nejlépe jsou podle průzkumu žáci vedeni k flexibilitě a adaptabilitě, které však jsou zaměstnavateli vnímány jako méně důležité. Dobře jsou žáci školou připraveni pro týmovou spolupráci, která je pro zaměstnavatele u vyučených osob druhou nejdůležitější kompetencí. Záporně zaměstnavatelé též hodnotí připravenost absolventů vztahující se k ochotě učit se a schopnosti nést zodpovědnost.

Maturanti jsou podle zaměstnavatelů vzdělávacími institucemi dobře připraveni, co se týče čtení, porozumění instrukcím a ochoty dále se vzdělávat. Nejdůležitější kompetence mají tedy maturanti ze škol dobře osvojené. Naopak schopnost nést zodpovědnost by měly školy svým studentům více vštěpovat a rozvíjet (Úlovec, 2014).

1.7 Preference absolventů jako pracovní síly

Přijetí absolventů do zaměstnání znamená pro zaměstnavatele krok do neznáma. Proto můžu konstatovat, že ve srovnání s pracovní silou, která je již na trhu práce delší dobu, jsou absolventi ve značné nevýhodě.

Podle studie Národního ústavu pro vzdělání jsou preference absolventů ze strany zaměstnavatelů nízké. Absolventy preferuje jen 14 % zaměstnavatelů, téměř tři čtvrtiny firem absolventy sice přijímá, ale nepreferuje a zbylých 12 % zaměstnavatelů absolventy nepřijímá vůbec.

Více než čtvrtina zaměstnavatelů uvedla, že při nabírání nových zaměstnanců činí rozdíly mezi absolventy a pracovníky s praxí. Toto tvrzení platí více pro sekundární sektor, kde se na praktické zkušenosti klade větší důraz, v terciárním a kvartérním sektoru jsou požadavky na praxi nižší.

Ze studie Národního ústavu pro vzdělání také vyplynulo, že zaměstnavatelé by se pro absolventa při nabírání nového pracovníka rozhodli, jestliže by vykazoval zájem o práci a pracovní nasazení, jevil ochotu dále se vzdělávat, měl by dostatečnou kvalifikaci. Důležití jsou také komunikační dovednosti. Opět se však požadavky liší podle sektoru a konkrétní pracovní pozice (Úlovec, 2014)

1.8 Praxe absolventů

Nejdůležitějším faktorem, který výrazně ovlivňuje preference u absolventů, je podle mého názoru praxe. Absolventi si na trhu práce teprve své místo hledají, to však neznamená, že jejich pracovní zkušenosti musí být úplně nulové. Velká část studentů si při škole snaží přivydělat formou brigád nebo stáží ve firmách. Právě pracovní zkušenosti z brigád jsou velmi cenné v souvislosti s rozvíjením pracovních návyků. Pro zaměstnavatele je jistě též rozhodující, zda jsou tyto zkušenosti z oboru, který student studuje nebo kde firma působí.

1.9 Způsoby hledání zaměstnání

Nejen po škole se člověk může dostat do situace, kdy potřebuje najít novou práci. Možností, jak hledat vhodné zaměstnání, je několik. Můžu mluvit i ze své zkušenosti, že pro zvýšení pravděpodobnosti úspěchu je nejlepší níže uvedené způsoby kombinovat nebo vyzkoušet všechny způsoby hledání zaměstnání.

Doporučení známého

Jednou z nejspolehlivějších a nejčastěji využívaných metod je doporučení známého nebo člena rodiny. Tento jednoduchý způsob hledání zaměstnání poskytuje uchazeči nezkrácené informace. Z mého pohledu je tato metoda je velice výhodná i pro firmy, protože nejlepšími náboráři společnosti jsou její vlastní zaměstnanci, kteří vědí, co firma dělá a koho shání. Některé firmy mají zavedené doporučující neboli referenční programy pro nábor zaměstnanců na doporučení stávajícího zaměstnance. Tyto programy jsou výhodné pro všechny zúčastněné.

Poptávky u zaměstnavatele

Další možností hledání zaměstnání je poptávání práce přímo u zaměstnavatele a to buďto osobně, prostřednictvím e-mailu nebo telefonu a v poslední době i přes sociální sítě. Uchazeč o zaměstnání může oslovovat i firmy, které momentálně neinzerují volné pozice, ale měl by zájem v ní pracovat v budoucnu, až se uvolní pracovní pozice.

Inzeráty v tisku

Firma si zadává inzeráty do tisku dle zaměření média a okruhu čtenářů, a proto výhodou inzerátů v tisku je oborové nebo regionální zacílení kandidátů. Specifickým typem tisku jsou přímo inzertní časopisy nebo noviny s nabídkou volných pracovních míst. Tento způsob již v dnešní době však patří k méně využívaným.

Úřady práce

Uchazeč o zaměstnání se na úřad práce může zaregistrovat mezi zájemce o zaměstnání a seznámit se s nabídkou volných pracovních míst rozdělených dle kvalifikace, bydliště nebo jiných kritérií. Výhodou registrace na úřad práce je ztráta povinnosti platit si v době nezaměstnanosti zdravotní pojištění (MPSV, 2017b). Domnívám se, že větší část evidovaných uchazečů o zaměstnání se registruje zejména z tohoto důvodu a zaměstnání si hledá i jinými způsoby. Dle výzkumu Grafton Recruitment zajímají informace z úřadů práce jen desetinu uchazečů o zaměstnání.

Personální agentury

Personálních agentur je na českém trhu práce velké množství, některé se zaměřují pouze na určitý segment trhu práce či profese nebo na určitý typ pracovního poměru a úvazku. Některé agentury jen zpracují zasláný životopis, motivační dopis a dotazník uchazeče o zaměstnání a dále mu vybírají vhodné pracovní místo, jiné podrobují uchazeče testům a pohovorům. Přes personální agentury dle průzkumu Grafton Recruitment shání zaměstnání před 50 % uchazečů (iDnes, 2017).

Pasivní hledání

Specifickým způsobem hledání zaměstnání na internetu je tzv. pasivní hledání. Uchazeč o zaměstnání pouze vloží na internet na specifické pracovní portály svůj životopis, profesní profil a motivační dopis a dále jen čeká, zda se personalisté firem životopisu všimnou a sami uchazeče kontaktují (Siegel, 2007).

Veletrhy práce

Další možností hledání zaměstnání je navštívit pracovní veletrh, kde firmy prezentují aktuálně volné pracovní pozice. Tyto veletrhy se konají na školách (většinou vysokých školách) a jsou zaměřeny na absolventy škol podle oborů. Výhodou je prezenze více firem najednou s aktuálními nabídkami práce.

Internet

Tento způsob hledání zaměstnání je v dnešní době hodně využíváný, protože je velice jednoduchý a rychlý. Většina firem má své webové stránky, kam umísťuje aktuální volné pracovní pozice. Mezi největší pracovní portály v České republice patří www.jobs.cz, www.prace.cz a www.volnamista.cz. Můžu říct z vlastní zkušenosti, že velkou výhodou vyhledávání na internetu je široká škála pracovních pozic, které zahrnují i aktuálně volná pracovní místa evidovaná na úřadech práce nebo u personálních agentur. Dle výzkumu společnosti Grafton Recruitment využívá internet ke hledání pracovní pozice 95 % uchazečů o zaměstnání. Dle výzkumu společnosti Adecco probíhá 55 % náborů on-line (iDnes, 2017).

Sociální sítě

Novým fenoménem je hledání zaměstnání přes sociální sítě. Nejčastěji využívanou sociální sítí je Facebook, dále Twitter nebo specifická pracovní sociální síť LinkedIn. Osobní profil na Facebooku má téměř 60 % českých uživatelů internetu. Největší skupinu tvoří lidé ve věku 25 – 33 let, druhá největší skupina jsou lidé ve věku 33 – 44 let, nejméně početnou skupinou jsou lidé nad 55 let (Novinky, 2016). V roce 2016 spustil Facebook testování nové služby, která umožní firmám vytvořit pracovní nabídku a přijímat žádosti uživatelů (Techcrunch, 2016). Dle výzkumu, který provedla společnost Grafton Recruitment, využívá sociální sítě k hledání pracovní pozice přes 50 % uchazečů o zaměstnání. Důležité je přizpůsobit informace na osobním profilu uchazeče tak, aby byly zajímavé pro zaměstnavatele a nesdílet zde nevhodný obsah, který by mohl personalisty firem odradit. Z průzkumu agentury Grafton vyplynulo, že kvůli nekvalitnímu obsahu na sociálních sítích není k osobnímu pohovoru pozváno až 35 % kandidátů (Grafton recruitment, 2017). Pracovní sociální síť LinkedIn využívá dle výzkumu Grafton Recruitment zhruba 600 tisíc Čechů. Dříve byla tato síť využívána zejména IT specialisty a marketéry, dnes je zde registrována celá řada dalších profesí a oborů (iDnes, 2017).

2 Charakteristika subjektu

Název školy: Střední odborná škola a Střední odborné učiliště, Horšovský Týn, Littrowa 122

Adresa: Littrowa 122, 34601, Horšovský Týn

Právní forma: příspěvková organizace

Zřizovatel: Plzeňský kraj, Škroupova 18, 30100, Plzeň

IČO: 00376469

Jméno ředitele školy: Ing. Václav Švarc

2.1 Historie školy

Střední odborná škola má v Horšovském Týně tradici již od konce 2. světové války a původně byla zaměřena pouze na zemědělské obory.

Na podzim 1945, brzy po konci 2. světové války, byla v budově tehdejší měšťanské školy založena zemědělská škola v Horšovském Týně. V přílehlé osadě Horšov zbylo po odsunu Trauttmannsdorfů velké hospodářství obehnané kamennou zdí. Tam vznikla v roce 1946 Rolnická pracovní škola. Jednoleté studium bylo zaměřeno na řízení většího soukromého hospodářství. Po politických změnách roku 1948 ztratila Rolnická pracovní škola opodstatnění dle své původní koncepce. Statek se však využíval k výuce i nadále. V roce 1951 byla založena Dvouletá rolnická chovatelská škola, která byla následně změněna na Zemědělskou mistrovskou školu pícninářskou. V roce 1958 zůstalo hospodářství v Horšově pouze školním statkem a teoretická výuka se přesunula do Horšovského Týna do budov bývalé základní školy v Nádražní ulici.

V 60. letech bylo rozděleno zemědělské školství v Horšovském Týně na dvě školy – Střední zemědělskou technickou školu a Zemědělské odborné učiliště Horšovský Týn. Tato škola poskytovala úplné střední odborné vzdělání zakončené maturitní zkouškou, měnily se pouze studijní obory dle požadavků trhu práce. Škola organizovala studium denní i dálkové. Střední

zemědělská technická škola sice patřila k menším, ale absolventi našli vždy uplatnění na trhu práce a řada z nich vystudovala Vysokou školu zemědělskou i veterinární.

Nejvíce změn přinesla 90. léta. Změnila se struktura odborného školství, které bylo rozšířeno o nový nezemědělský obor. V roce 1994 vznikla Integrovaná střední škola a ve stejném roce se oddělily obory pro žáky ze zvláštních škol a vzniklo Odborné učiliště a praktická škola Horšovský Týn. Také byla vybudována školní jídelna. Škola měla k dispozici autoškolu pro výuku skupiny B, C, T a disponovala vlastními vozidly. Odborný výcvik pro zemědělské obory probíhal na školním statku Horšov, později v Jednotném zemědělském družstvu Mašovice, Srby a Meclov. V roce 1996 přechází tento obor pod Střední zemědělskou školu a následující rok je nahrazen studijním oborem Management obchodu. Po celou dobu existence Střední odborné školy zůstává Školní statek Horšov účelovým zařízením.

V roce 2003 došlo ke sloučení Střední zemědělské školy a Integrované střední školy v jeden celek s názvem Střední odborná škola a Střední odborné učiliště Horšovský Týn. Toto středoškolské zařízení čítalo 750 žáků a 100 zaměstnanců. Škola nabízela 10 studijních oborů: 4 obory zakončené maturitní zkouškou (agropodnikání, ekonomika a podnikání, stavitelství a obchodně podnikatelskou činnost, která je ve školním roce 2003/2004 nahrazena oborem technické lyceum) a 4 učební obory zakončené výučním listem (mechanik opravář motorových vozidel, kuchař – číšník, opravář zemědělských strojů a zedník, přičemž tyto obory mají návaznost na nástavbové studium zakončené maturitní zkouškou podnikání. Ve školním roce 2013/2014 byl otevřen nový tříletý učební obor Cukrář a studijní čtyřletý obor s maturitou Předškolní a mimoškolní pedagogika, který vystřídal obor Stavitelství a Ekonomika a podnikání (SOŠ a SOU Horšovský Týn, 2016a).

2.2 Obory vzdělání

2.2.1 Studijní

Agropodnikání

Stupeň poskytovaného vzdělání: Střední vzdělání s maturitní zkouškou

Délka a forma studia: 4 roky, denní studium

Agropodnikání je čtyřletý studijní obor se zaměřením na provoz, služby, ekologii, výpočetní techniku a ekonomii. Obor je zakončen maturitní zkouškou. Součástí studia je získání řidičského průkazu na traktor a osobní automobil, myslivecké zkoušky, výuka jezdeckví na koních. Výuka je rozdělena na teoretickou a praktickou část, praxe probíhá v předních podnicích okresu i v Německu v okrese Cham.

Absolvent tohoto oboru se může uplatnit v provozech zemědělské prvovýroby, v samostatné podnikatelské činnosti, ve službách pro zemědělství, v odbytu a zpracování zemědělské produkce, v nákupních a obchodních organizacích, v plemenářských podnicích, ve šlechtitelských a semenářských podnicích, v ekonomických útvarech firem, ve státní správě a ve službách pro rozvoj venkova, ochranu a tvorbu krajiny (SOŠ a SOU Horšovský Týn, 2017a).

Předškolní a mimoškolní pedagogika

Stupeň poskytovaného vzdělání: Střední vzdělání s maturitní zkouškou

Délka a forma studia: 4 roky, denní studium

Čtyřletý obor zakončený maturitní zkouškou je zaměřený na výchovně vzdělávací činnost orientovanou na výchovu dětí předškolního věku, na výchovu dětí a mládeže mimo vyučování, aktivity rozvíjející jejich osobnost, zájmy, znalosti a tvořivé schopnosti,

na vyplňování volného času dětí a mládeže, popř. dospělých, výchovné činnosti s dětmi a mládeží v zařízeních sociální péče zaměřené na další rozvoj jejich sociálních, pracovních a dalších dovedností a návyků. Výuka je rozdělena na teoretickou a praktickou část.

Absolvent bude schopen připravovat, realizovat a evaluovat výchovně vzdělávací a zájmové činnosti, získá odborné znalosti z pedagogiky, psychologie, didaktiky, bude mít praktické pedagogické, komunikační, pěvecké, muzikální a výtvarné dovednosti. Bude aktivně používat dva cizí jazyky. Absolvent bude rovněž schopen pracovat s dětmi s narušenou komunikační schopností, zejména v oblasti dyslalie (SOŠ a SOU Horšovský Týn, 2017a).

Nástavbové studium podnikání

Stupeň poskytovaného vzdělání: Střední vzdělání s maturitní zkouškou

Délka a forma studia: 2 roky, denní studium

Obor Podnikání je určen absolventům SOU. Dvouleté studium je zakončené maturitní zkouškou. Absolvent získá úplně střední odborné vzdělání.

Absolvent nástavbového studia může najít uplatnění při řízení vlastní firmy, především v profesní oblasti, na kterou se připravoval v předcházejícím učebním oboru, je připraven vykonávat ekonomické, provozně-ekonomické, obchodní a administrativní činnosti v soukromé formě i státní organizaci. Od školního roku 2010/2011 je možné získat profesní průkaz řidiče zdarma (SOŠ a SOU Horšovský Týn, 2017a).

2.2.2 Učební

Cukrář

Stupeň poskytovaného vzdělání: Střední vzdělání s výučním listem

Délka a forma studia: 3 roky, denní studium

Jedná se o tříleté studium se zaměřením na přípravu cukrářských výrobků a vykonávání podnikatelských aktivit v oboru. Studium je zakončeno závěrečnou zkouškou, absolvent získá střední odborné vzdělání a odbornou přípravu pro výkon oboru cukrář.

Absolvent ovládá technologii přípravy cukrářských výrobků, připravuje cukrářské výrobky dle technologických postupů, umí správně skladovat potraviny, posuzuje jakost a technologickou využitelnost potravin. Efektivně využívá technologické zařízení, určuje vhodné suroviny pro daný výrobek, provádí výpočty potřebného množství surovin dle receptury, dodržuje hygienické předpisy a vede dokumentaci provozovny (SOŠ a SOU Horšovský Týn, 2017a).

Mechanik opravář motorových vozidel

Stupeň poskytovaného vzdělání: Střední vzdělání s výučním listem

Délka a forma studia: 3 roky, denní studium

Obor je koncipován jako tříletý, je zakončen závěrečnou zkouškou, absolvent získá střední odborné vzdělání (výuční list) a odbornou přípravu pro výkon oboru automechanik. Součástí oboru je pro úspěšné žáky řídičský průkaz skupiny B a C, žáci také mohou získat svářečský průkaz pro metodiku ZK 135 1.1 svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu, certifikátu svářeče dle EN 287.

Absolvent se dovede orientovat v technologické a servisní dokumentaci různých druhů vozidel, umí stanovit správný postup opravy vozidla, zná základní strojní součásti,

kinematické a tekutinové mechanismy a dovede je opravit. Absolvent získává základní znalosti elektrotechniky, elektroinstalace, strojírenství (zejména jednoduché strojní obrábění). Vedle technických oblastí je absolvent vybaven i znalostmi v oblasti administrativy, ekonomie, účetnictví a počítačové technologie. Obor vytváří předpoklady pro pozdější vlastní živnostenskou činnost (SOŠ a SOU Horšovský Týn, 2017a).

Kuchař – číšník

Stupeň poskytovaného vzdělání: střední vzdělání s výučním listem

Délka a forma studia: 3 roky, denní studium

Obor je tříletý zakončený závěrečnou zkouškou, absolvent získá střední odborné vzdělání a odbornou přípravu pro výkon tohoto oboru. Cílem oboru kuchař – číšník je poskytnout základní poznatky z oblasti stravování s převažující orientací na úsek technologie přípravy jídel. Důraz je kladen na osvojování odpovídajících profesních dovedností a návyků, aby byli absolventi dobře připraveni na povolání a na samostatné vykonávání činnosti ve všech typech provozních jednotek. Po nezbytném zapracování se kuchař- kuchařka uplatní ve všech typech podnikatelských subjektů v oblasti stravování, po delší praxi se mohou stát i soukromými podnikateli ve stravovacích službách.

Absolvent disponuje kompetencemi pro činnost v restauračním a hotelovém prostoru, ovládá způsoby přípravy běžných pokrmů české i zahraniční kuchyně, ovládá přípravu rautu a kalkulace. Umí zhotovit pokrmy teplé i studené, jednoduché moučníky a kontroluje kvalitu provedené práce, estetickou úpravu a uchovávání pokrmů. Teoreticky i prakticky ovládá gastronomická pravidla, základní pravidla a techniku obsluhy podle prostředí a charakteru společenské akce (SOŠ a SOU Horšovský Týn, 2017a).

Opravář zemědělských strojů

Stupeň poskytovaného vzdělání: Střední vzdělání s výučním listem

Délka a forma studia: 3 roky, denní studium

Tříleté studium je zaměřené na demontáž, kontrolu a opravy strojních částí a provádění kontroly. Obor zakončuje závěrečná zkouška, absolvent získává střední odborné vzdělání a odbornou přípravu pro výkon oboru opravář zemědělských strojů. V rámci oboru získá úspěšný žák řidičský průkaz B, C a T.

Absolvent školního vzdělávacího programu Opravář zemědělských strojů a zařízení získá kvalitní odborné vzdělání potřebné pro vykonávání povolání zejména v oblasti zemědělského opravárenství a servisních služeb v povolání opravář zemědělských strojů (SOŠ a SOU Horšovský Týn, 2017a).

Zedník

Stupeň poskytovaného vzdělání: Střední vzdělání s výučním listem

Délka a forma studia: 3 roky, denní studium

Jedná se o tříleté studium zaměřené na zdění, osazování prefabrikátů, provádění izolací a montáž sádkartonu. Studium je zakončené závěrečnou zkouškou a absolvent získává střední odborné vzdělání a odbornou přípravu pro výkon povolání zedník. Příprava v oboru zedník vytváří předpoklady k uplatnění získané kvalifikace při samostatné činnosti ve stavebnictví.

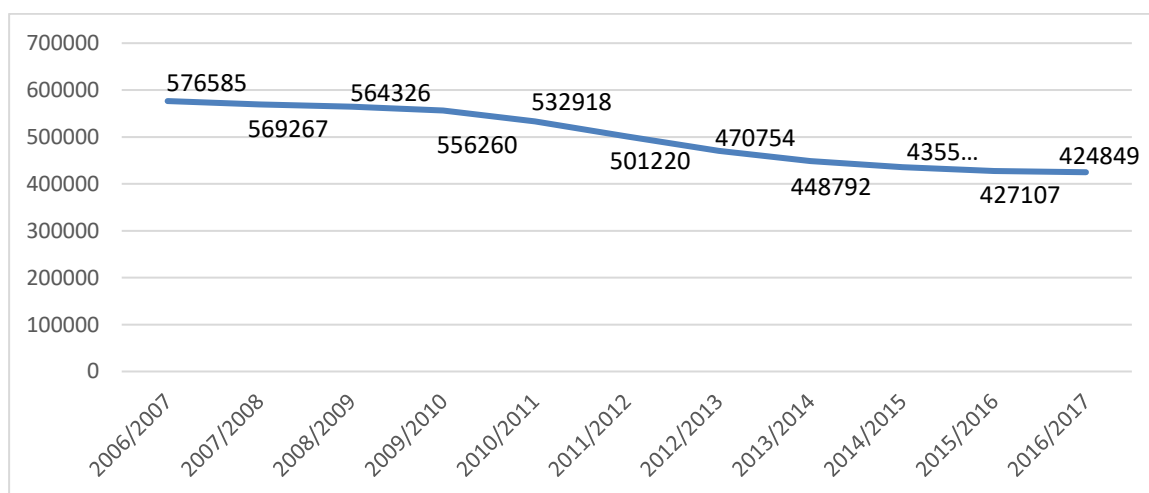
Absolvent má základní znalosti o používaných materiálech a technologiích, umí vyzdívat zdivo z různých materiálů, osazovat prefabrikáty, provádět vnitřní a vnější omítky, zvládá jednoduché izolační, betonářské, železářské, kladečské a obkladačské práce, ovládá základní práce při opravách a rekonstrukcích budov a zateplování staveb (SOŠ a SOU Horšovský Týn, 2017a).

3 Vývoj počtu studentů a absolventů středních škol

3.1 Vývoj počtu studentů středních škol v ČR

Podle Českého statistického úřadu (ČSÚ) ve školním roce 2006/2007 studovalo v České republice střední školu 576 585 žáků, ve školním roce 2016/2017 navštěvovalo střední školy celkem 424 849 žáků (ČSÚ, 2017a). Počet studentů se v průběhu sledovaného období snížil téměř o čtvrtinu. Příčinou je především populační pokles v příslušných věkových kategoriích obyvatelstva (ČSÚ, 2016a). Vývoj počtu studentů středních škol v ČR je zachycen v následujícím obr. č. 2.

Obr. č. 2 - Vývoj počtu studentů středních škol v ČR ve školním roce 2006/2007 – 2016/2017



Zdroj: ČSÚ, 2016c, ČSÚ, 2017a, vlastní zpracování

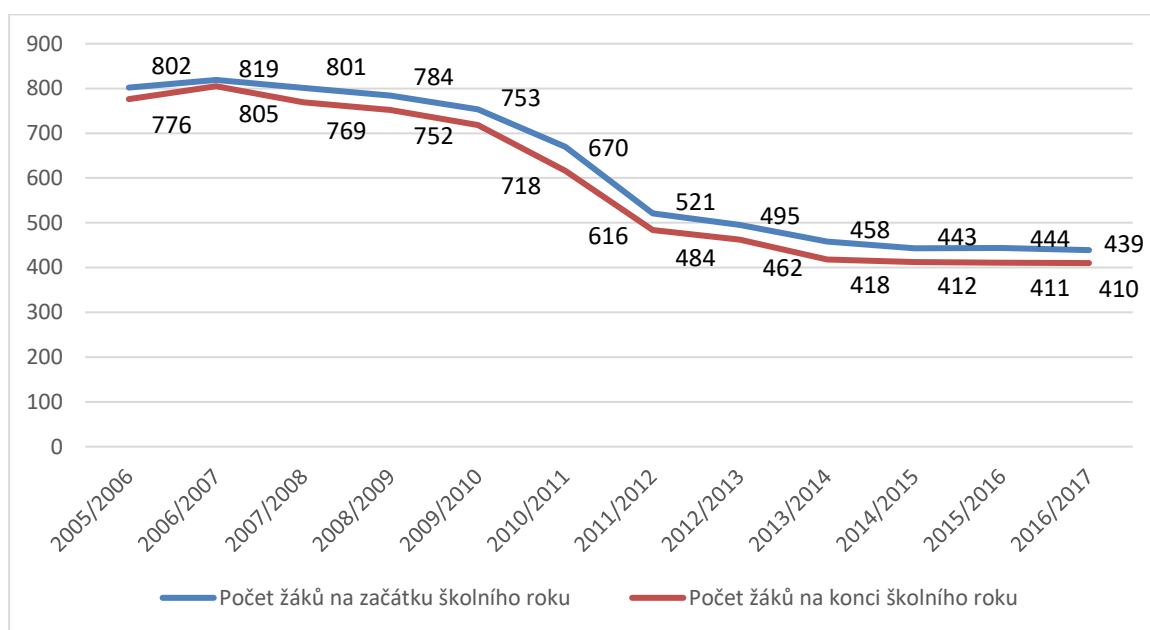
Nyní lze očekávat obrat tohoto klesajícího trendu, vývoj počtu populace ukazuje mírný nárůst v dalších letech. Proto v následujících deseti letech dojde k pozvolnému navyšování počtu žáků vstupujících do prvních ročníků středních škol. Komplikovaná situace nízkých počtů žáků se však bude měnit jen pozvolna a v celkových počtech žáků bude pokles ještě nějakou dobu pokračovat (Doležalová, 2017).

Nejvíce středoškolských studentů bylo ve školním roce 2015/2016 v Praze, nejméně v Karlovarském kraji. Plzeňský kraj je v počtu studentů středních škol čtvrtý od konce s počtem žáků 21 749. V Plzeňském kraji je 54 středních škol s celkovým počtem 981 tříd (ČSÚ, 2016c).

3.2 Vývoj počtu studentů SOŠ a SOU Horšovský Týn

Vývoj počtu studentů SOŠ a SOU Horšovský Týn je zachycen v obr. č. 3. Vývoj má přibližně stejný průběh a příčiny poklesu počtu studentů jako vývoj celorepublikový. Od školního roku 2005/2006 do školního roku 2016/2017 počet žáků školy klesá, největší propad nastal ve školním roce 2011/2012 (SOŠ a SOU Horšovský Týn, 2018). Za pokles počtu studentů může celkový pokles populace příslušných věkových kategorií.

Obr. č. 3 - Vývoj počtu studentů SOŠ a SOU Horšovský Týn ve školním roce 2005/2006 -2016/2017



Zdroj: SOŠ a SOU Horšovský Týn, 2018, vlastní zpracování

Ve srovnání s celorepublikovým vývojem počtu studentů je pokles ve vývoji počtu studentů SOŠ a SOU oproti loňskému školnímu roku rychlejší v období 2007/2008 až 2011/2012 a ve školním roce 2014/2015. Nejvýraznější meziroční pokles v počtu studentů SOŠ a SOU Horšovský Týn oproti loňskému školnímu roku byl zaznamenán ve školním roce 2011/2012, kdy počet studentů klesl o 21,4 % a ve školním roce 2010/2011, kdy studovalo o 14,3 % studentů méně. Od školního roku 2014/2015 je celorepublikový meziroční pokles rychlejší. Vývoj počtu studentů je dán zejména demografickým vývojem.

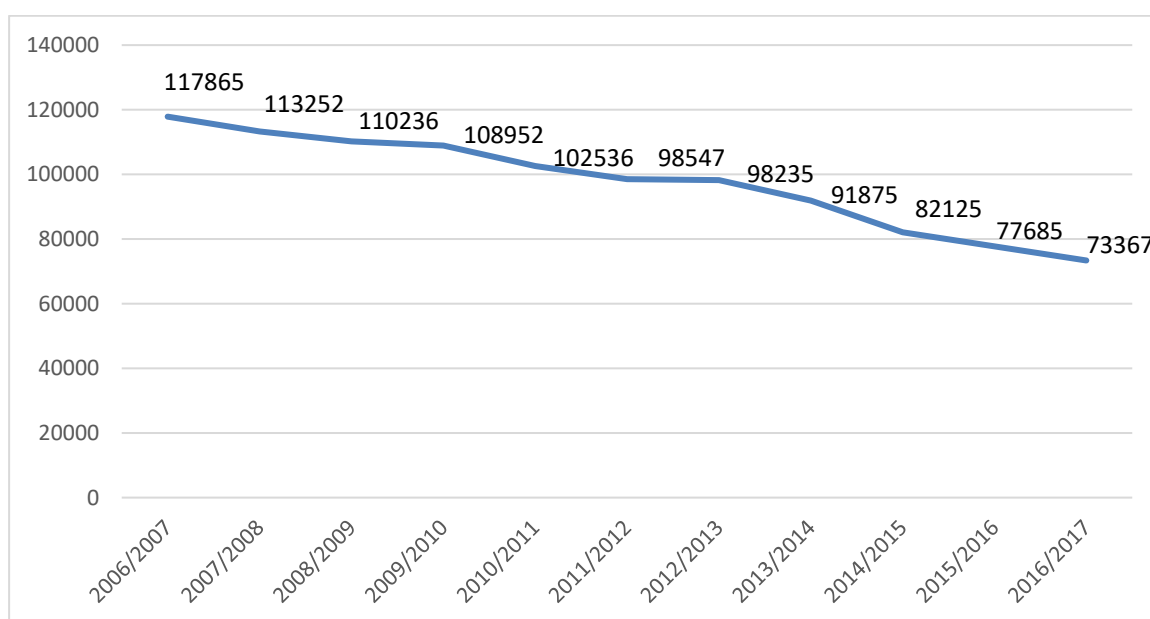
3.3 Počet absolventů středních škol v ČR

Vzhledem k očekávanému mírně rostoucímu trendu ve vývoji počtu žáků v následujících letech, můžeme očekávat nárůst i počtu absolventů. K tomu však může dojít až za několik let. Nepříjemná situace pro zaměstnavatele bude přetrvávat, zejména vzhledem k rostoucí ekonomice a potřebě pracovních sil.

U absolventů učebních oborů se snižuje odliv do nástavbového studia z důvodu vysoké neúspěšnosti žáků u maturitních zkoušek, tento vliv ale není znatelný vzhledem k vývoji potřeb trhu práce. Narůstá podíl studentů, kteří předčasně odcházejí ze studia, zejména v učebních oborech, v maturitních oborech snížení počtu absolventů zapříčiňuje neúspěšnost žáků u maturitních zkoušek.

V následujícím obr. č. 4 je zachycen vývoj počtu absolventů středních škol v ČR. Vývoj počtu absolventů je znepokojivý, je silně ovlivněn vývojem populace a počtem přijímaných žáků před několika lety. Určitý vliv má i školství, zejména velkým počtem studentů, kteří jsou neúspěšní u maturitních zkoušek. Někteří studenti maturitní zkoušku složí v druhém termínu, někteří opakují ročník nebo přejdou do učebního oboru. Nezanedbatelná část neúspěšných žáků však odejde ze vzdělávání úplně a na trhu práce jsou klasifikováni jako pracovníci se základním vzděláním (Doležalová, 2017).

Obr. č. 4- Vývoj počtu absolventů středních škol v ČR ve školním roce 2006/2007 - 2016/2017

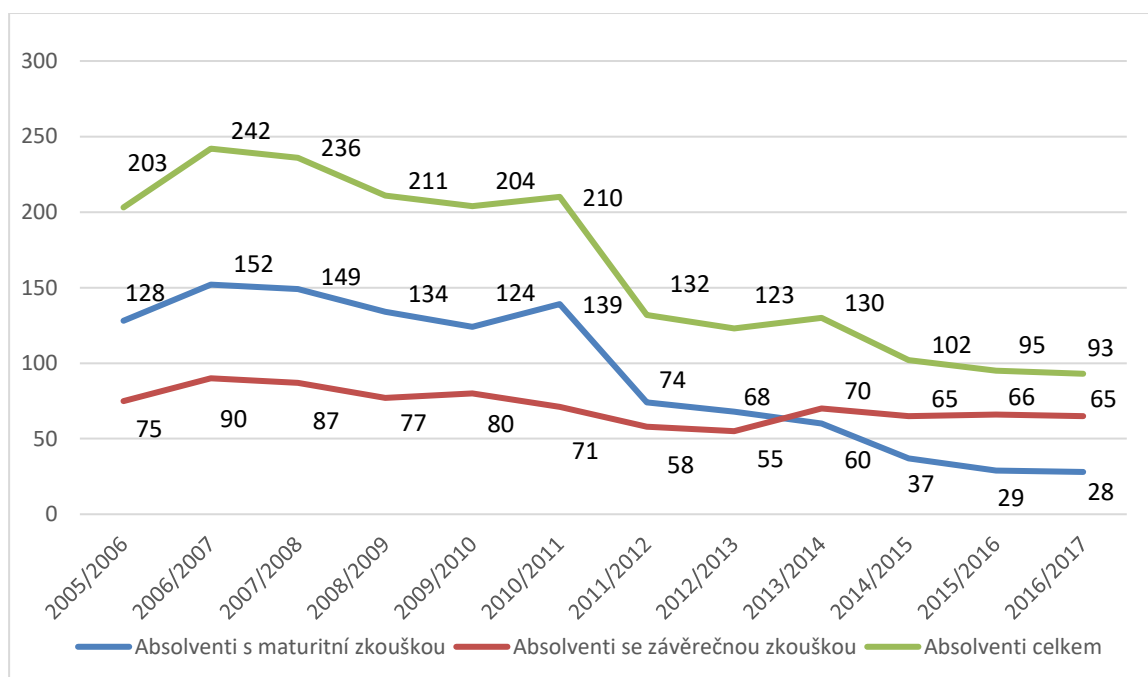


Zdroj: Doležalová, 2017, vlastní zpracování

3.4 Počet absolventů SOŠ a SOU Horšovský Týn

Vývoj počtu žáků, kteří úspěšně ukončili studium na SOŠ a SOU Horšovský Týn je znázorněn na následujícím obr. č. 5. Je zde zachycena časová řada počtu absolventů s maturitní zkouškou, absolventů se závěrečnou zkouškou a absolventů celkem. Ve vývoji počtu absolventů se projevuje opět populační pokles. Domnívám se, že snížení počtu absolventů maturitních oborů je od školního roku 2010/2011 také silně ovlivněno vysokou neúspěšností státních maturitních zkoušek. Do školního roku 2013/2014 absolvovalo více studentů maturitních oborů, od školního roku 2013/2014 je více absolventů s výučním listem (SOŠ a SOU Horšovský Týn, 2018).

Obr. č. 5 - Vývoj počtu absolventů SOŠ a SOU Horšovský Týn ve školním roce 2005/2006 – 2016/2017



Zdroj: SOŠ a SOU Horšovský Týn, 2018, vlastní zpracování

4 Okres Domažlice

4.1 Obecné informace

Pohraniční okres Domažlice leží v Plzeňském kraji. Dřívějším sídlem okresu bylo město Domažlice. Okres Domažlice sousedí na severu s okresem Tachov, na severovýchodě se nachází okres Plzeň – jih a na jihu a východě sousedí s okresem Klatovy. Jihozápadní hranici okresu tvoří státní hranice s Německem. Přístup do Spolkové republiky Německo (SRN) umožňují 4 silniční hraniční přechody Folmava, Všeruby, Lísková a Železná, 1 železniční hraniční přechod Česká Kubice a 5 turistických hraničních přechodů (MPSV, 2010). Obr. č. 6 zobrazuje mapu okresu Domažlice.

Obr. č. 6 - Mapa okresu Domažlice



Zdroj: MPSV, 2010

Rozloha okresu Domažlice činí 1124 km² a představuje tak 14,9 % plochy Plzeňského kraje. Do okresu patří 85 obcí. Mnoho obcí okresu Domažlice náleží do národopisné oblasti Chodsko. Na území okresu najdeme správní obvody obcí s rozšířenou působností Domažlice, Horšovský Týn a část správního obvodu Stod. Okres zahrnuje správní obvody obcí s pověřeným obecním úřadem Domažlice, Kdyně, Poběžovice, Horšovský Týn, Staňkov a Holýšov.

Okres Domažlice je třetím nejmenším okresem v Plzeňském kraji. K 31. 12. 2016 čítal domažlický okres 61 405 obyvatel. Hustota obyvatelstva je 55 osob na 1 km², žije zde 10,6 % celkového počtu obyvatel Plzeňského kraje. Přes 55 % obyvatel žije v 8 městech (Bělá nad Radbuzou, Domažlice, Holýšov, Horšovský Týn, Hostouň, Kdyně, Pobežovice, Staňkov). Průměrný věk obyvatel okresu Domažlice je 42 let.

Ve školním roce 2016/2017 představovala síť školských zařízení 27 základních škol, 2 gymnázia, 6 středních škol vyučující obory odborného vzdělávání bez nástavbového studia a 3 s nástavbovým studiem (ČSÚ, 2018).

4.2 Silné a slabé stránky okresu Domažlice

4.2.1 Silné stránky

- Výhodná poloha okresu u hranic s Německem na ose neregionálního významu Regensburg – Furth im Wald – Domažlice – Plzeň – Praha
- Dobrá kvalita životního prostředí
- Potenciál pro rozvoj cestovního ruchu (přírodní a kulturně-historický)
- Příhraniční hospodářské vztahy se SRN (spolupráce podniků, přemísťování investic ze SRN do ČR)
- Dostatečná hustota silniční a železniční sítě, její návaznost na Německo
- Dlouholetá tradice zemědělské výroby
- Diverzifikovaná hospodářská struktura s velkým počtem malých a středních podniků

4.2.2 Slabé stránky

- Nedostatek finančních prostředků pro rozvoj
- Nedostatečná údržba státních komunikací nižších tříd
- Ekonomická závislost obyvatel (v malých sídlech) na zemědělství
- Nízká úroveň obsluhy malých sídel
- Omezená nabídka služeb cestovního ruchu
- Zatížení některých sídel nákladní dopravou
- Nedostatek zařízení pro aktivní odpočinek (bazény, sportovištěatd.)

4.3 Významní zaměstnavatelé okresu Domažlice

V domažlickém okrese je velký počet podnikatelských subjektů. Nejvýznamnější z nich jsou uvedeny v následující kapitole. Pro lepší přehlednost je výčet zaměstnavatelů rozdělen podle jednotlivých mikroregionů okresu.

Mikroregion Domažlice

Domažlicko je významnou průmyslovou oblastí, která soustřeďuje významné zaměstnavatele domažlického okresu. Dojíždějí sem zaměstnanci prakticky z celého okresu díky dobré dopravní dostupnosti.

- AGROPODNIK DOMAŽLICE a.s.
- Domažlická nemocnice, a.s.
- stauner paler s.r.o.

Mikroregion Holýšov

Na Holýšovsku najdeme zejména firmy z oblasti strojírenství a automobilového průmyslu.

- EvoBus s.r.o.
- KABELOVNA KABEX a.s.
- Wuppermann Systemtechnik s.r.o.

Mikroregion Horšovský Týn

Horšovský Týn a okolí je oblastní průmyslově zemědělskou. Sídlí zde významní zaměstnavatelé jak ze zemědělské, tak průmyslové oblasti. Gerresheimer Horšovský Týn s.r.o. a PeHToo a.s. jsou nejvýznamnější zaměstnavatelé celého okresu.

- Gerresheimer Horšovský Týn spol. s r.o.
- PeHToo a.s.
- FADIS OSIVA s.r.o.

Mikroregion Kdyně

Kdyně je významnou průmyslovou oblastí. Převažuje zde strojírenský průmysl, který má v tomto regionu dlouholetou tradici.

- ELITEX Machinery, s.r.o.
- KDYNIUM a.s.
- Strojírny Kohout, spol. s r.o.

Mikroregion Poběžovice

Poběžovicko je oblast s nízkou hustotou osídlení a nejvyšší mírou nezaměstnanosti z celého okresu. Je zde velmi málo pracovních příležitostí. Velká část regionu je kopcovitá, což znesnadňuje rozvoj regionu z důvodu špatné dopravní obslužnosti. Průmysl je zde zastoupen jen minimálně, spíše je region zaměřen na zemědělskou a lesní výrobu.

- HRBÁČEK s.r.o.
- KEL – MONTÁŽNÍ TECHNIKA, s.r.o.
- LST a.s.

Mikroregion Staňkov

Na Staňkovsku převažuje zemědělská výroba. Průmysl zastupuje významná akciová společnost ZF Staňkov.

- AGRO Staňkov a.s.
- Zemědělská akciová společnost Koloveč
- ZF Staňkov s.r.o.

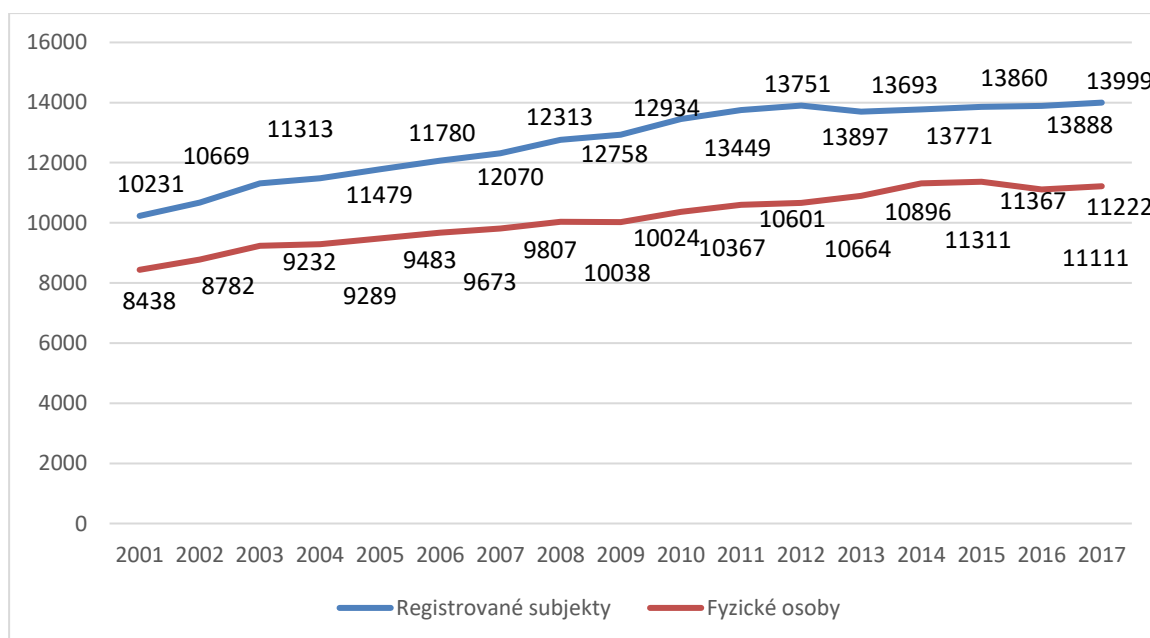
(ČSÚ, 2016b, Ústav územního rozvoje, 2011)

4.4 Trh práce okresu Domažlice

Podle registru ekonomických subjektů bylo k 31. 12. 2017 evidováno v okrese Domažlice 13 995 ekonomických subjektů, z toho 82 % tvořily fyzické osoby. Domažlický okres je průmyslově zemědělským okresem. Průmyslové podniky jsou soustředěny zejména v Domažlicích, ve Kdyni, v Horšovském Týně a v Klenčí pod Čerchovem. Zemědělská produkce se orientuje převážně na rostlinnou výrobu, zejména na pěstování pšenice, ječmene, řepky olejky a kukuřice. Živočišná výroba je zaměřena na chov skotu zejména pro masný průmysl, chov prasat, drůbeže a ovcí. Zemědělská půda zaujímá 54% plochy okresu, z toho orná půda představuje 68 % zemědělské půdy. Nezemědělská půda zaujímá zbylých 46 %, z toho lesní půda zaujímá 82 % nezemědělské půdy. Výhodou okresu je díky jeho poloze snadný přísun zahraničního kapitálu při vytváření nových pracovních pozic a možnost spolupráce se zahraničím při realizaci investic (ČSÚ, 2018).

V následujícím obr. č. 7 je zachycený vývoj počtu všech registrovaných subjektů a počtu fyzických osob v okrese Domažlice. Je patrné, že počet subjektů má rostoucí trend.

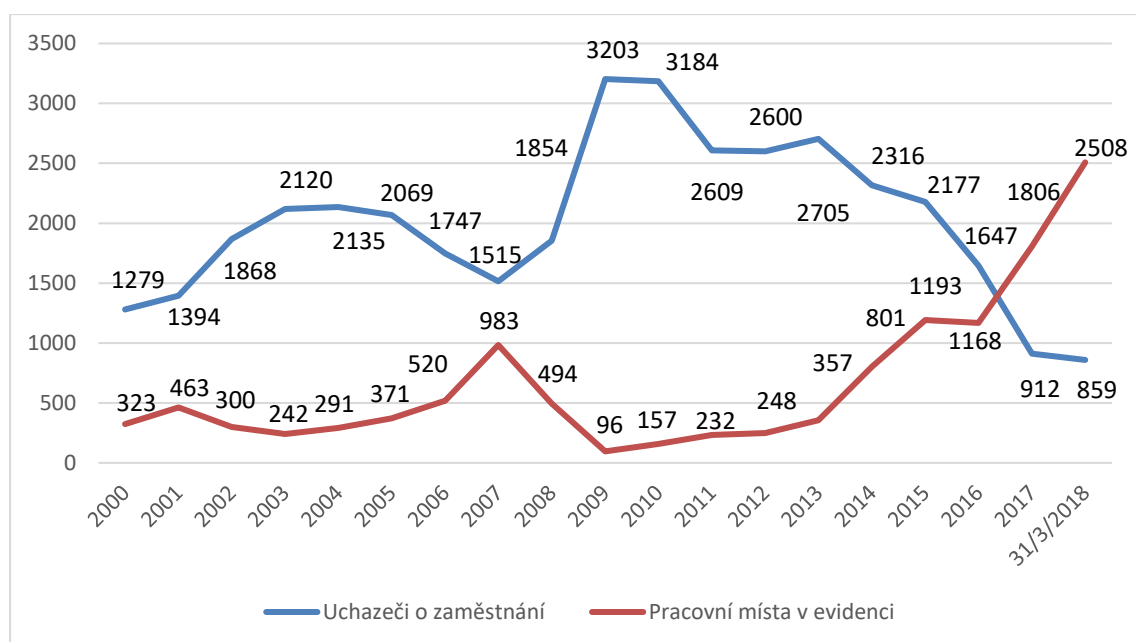
Obr. č. 7 - Vývoj počtu registrovaných subjektů v okrese Domažlice v letech 2001 - 2017



Zdroj: ČSÚ, 2018, vlastní zpracování

K 31. 3. 2018 bylo v okrese Domažlice evidováno na úřadu práce 859 uchazečů o zaměstnání a 2 508 volných pracovních míst. Podíl počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo je 0,34. V následujícím obr. č. 8 je porovnán vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a počtu volných pracovních míst v evidenci ÚP Domažlice. Vývoj má od roku 2013 klesající tendenci, naopak počet volných pracovních míst od roku 2009 roste (s výjimkou roku 2016, kdy došlo k mírnému poklesu). Do roku 2016 bylo více uchazečů o zaměstnání než volných pozic, v roce 2017 došlo k obratu ve vývoji a začaly výrazně převažovat volná pracovní místa nad počtem uchazečů o zaměstnání (MPSV, 2018d).

Obr. č. 8 - Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a počtu pracovních míst v evidenci Úřadu práce Domažlice v letech 2000 – 2018



Zdroj: MPSV, 2018d, vlastní zpracování

4.4.1 Faktory ovlivňující zaměstnanost v okrese Domažlice

Pozitivním faktorem ovlivňujícím zaměstnanost je těsné sousedství s Německem. SRN nabízí nové pracovní příležitosti v nově vznikajících firmách na našem území na základě podnikatelských aktivit malých a středních firem z Německa, zejména v oblasti strojírenství a elektromontážní výroby. Dalším pozitivním faktorem a často využívanou možností je denní dojíždění obyvatel z Domažlického okresu do SRN za prací s lepšími platovými podmínkami. S tím je však spojen i negativní vliv v podobě odlivu kvalifikovaných pracovníků. V důsledku

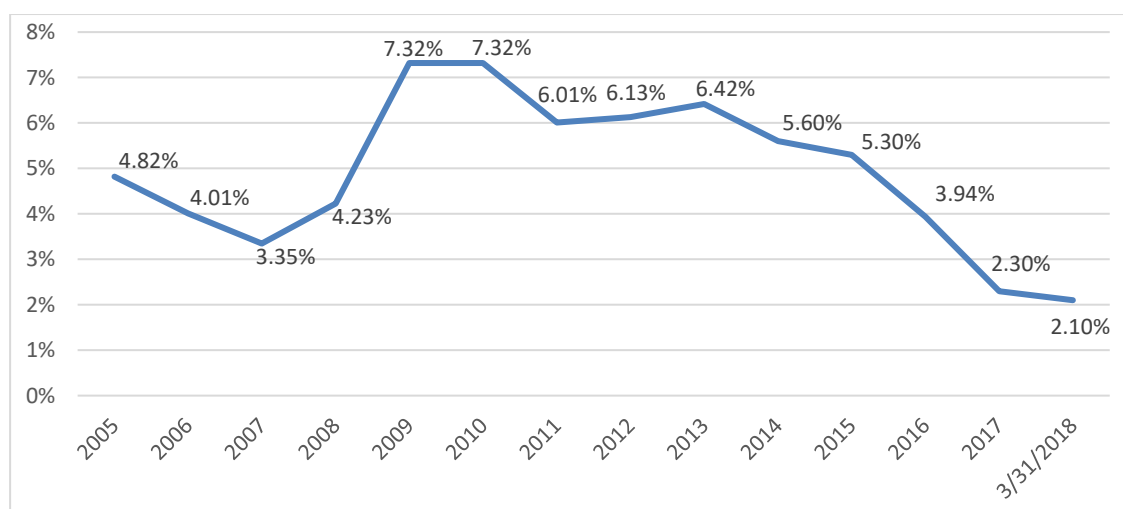
toho vzniká na Domažlicku nedostatek kvalifikovaných pracovníků, zejména řemeslníků v oblasti strojírenství, stavebnictví a gastronomie. Dalším negativním faktorem je skutečnost, že zaměstnavatelé využívají pracovních agentur, které zaměstnávají levnější pracovní sílu z východních zemí EU (Ukrajina, Rumunsko, Slovensko) na úkor Českých občanů. Domažlický okres se dále potýká s nesouladem mezi nabídkou a poptávkou pracovní síly.

Část obyvatel Domažlicka dojíždí za prací do sousedního Bavorska. Bavorský pracovní úřad provozuje od roku 2011 informační kancelář v Plzni. Českým zájemcům o práci za západní hranicí pomáhají i komory nebo odborové organizace a zejména pracovní agentury.

4.4.2 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Domažlice v letech 2005 - 2018

V roce 2005 je podíl nezaměstnaných osob okresu Domažlice na úrovni 4,82 % a následující 2 roky má klesající tendenci, v roce 2007 dosáhl hodnoty 3,35 %. V dalších letech se však projeví negativní vlivy hospodářské krize a podíl nezaměstnaných osob Domažlicka vzrostl v roce 2009 a 2010 až na 7,32 %. V následujících letech má podíl nezaměstnaných osob okresu klesající tendenci, výjimkou je rok 2013, kdy podíl mírně vzrostl (ČSÚ, 2018). K 31. 3. 2018 činí podíl nezaměstnaných osob v okrese 2,1 %. (MPSV, 2018d). Vývoj podílu nezaměstnaných osob na Domažlicku je zachycený v následujícím obr. č. 9.

Obr. č. 9 - Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okrese Domažlice v letech 2005 –2018



Zdroj: ČSÚ, 2018, MPSV, 2018d, vlastní zpracování

4.4.3 Absolventi v evidenci Úřadu práce Domažlice

V evidenci úřadu práce Domažlice jsou ke dni 30. 9. 2017 tito absolventi Střední odborné školy a středního odborného učiliště Horšovský Týn:

- Obor Cukrář – 1 evidovaný absolvent (z nich dosud nepracovalo 0)
- Obor Stavebnictví – 2 evidovaní absolventi (z nich dosud nepracovalo 2)
- Obor Agropodnikání – 1 evidovaný absolvent (z nich dosud nepracovalo 1)
- Obor Opravář zemědělských strojů – 1 evidovaný absolvent (z nich dosud nepracovalo 0)
- Obor Kuchař – číšník – 2 evidovaní absolventi (z nich dosud nepracovalo 1)
(MPSV, 2018a)

Jak je z výše uvedených počtů evidovaných absolventů patrné, jen málo nezaměstnaných absolventů se registruje na úřadě práce. Většina nezaměstnaných absolventů školy si hledá zaměstnání jiným způsobem.

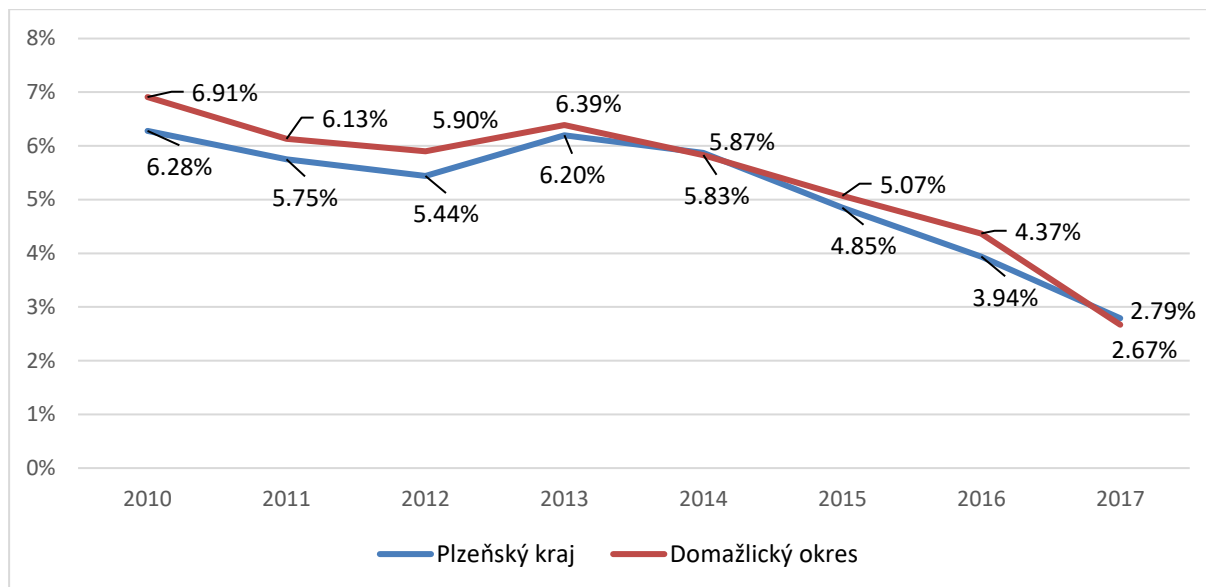
4.5 Porovnání nezaměstnanosti okresu Domažlice s Plzeňským krajem

4.5.1 Podíl nezaměstnaných osob

V následujícím obr. č. 10 je porovnaný vývoj podílu nezaměstnaných osob vypočítaný jako roční průměr v letech 2010 až 2017 v Plzeňském kraji a v okrese Domažlice. Ve sledovaném období má vývoj nezaměstnanosti v okrese Domažlice i v Plzeňském kraji stejný klesající trend od hodnoty 6,9 % v celém kraji a 6,3 % v okrese Domažlice. Hodnoty klesají až do roku 2012, kdy dosáhly hodnoty 5,44 % v Plzeňském kraji, resp. 5,9 % v domažlickém okrese. V roce 2013 došlo ke zvýšení podílu nezaměstnaných osob na 6,2 % na Domažlicku a 6,39 % v Plzeňském kraji. Od tohoto roku opět klesá podíl nezaměstnaných osob výrazně, až v roce 2017 dosahuje hodnoty 2,7 % v domažlickém okrese, resp. 2,8 % v Plzeňském kraji.

V šesti z osmi sledovaných let byl podíl nezaměstnanosti v okrese Domažlice vyšší, než je průměr v Plzeňském kraji. Pouze v roce 2014 a 2017 je nezaměstnanost v domažlickém okrese nepatrně nižší, než je krajský průměr. Rozdíly v nezaměstnanosti nejsou však příliš velké. (ČSÚ, 2018).

Obr. č. 10 - Vývoj podílu nezaměstnaných osob v Plzeňském kraji a v okrese Domažlice v letech 2010 – 2017



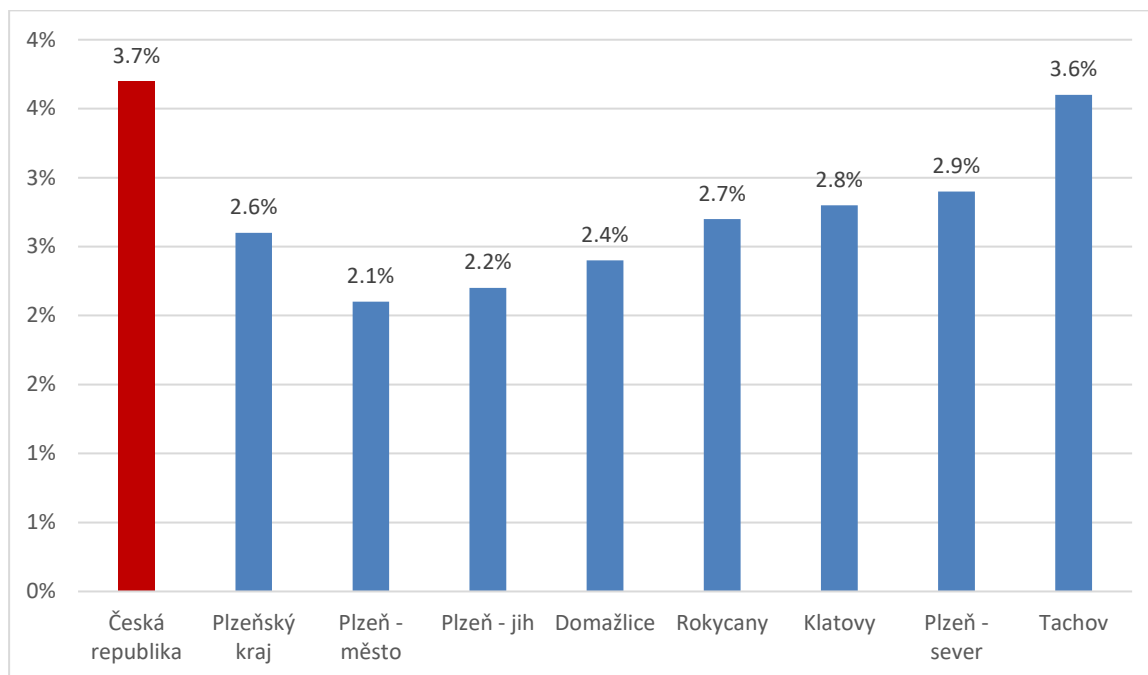
Zdroj: ČSÚ, 2018, vlastní zpracování

Ke konci roku 2017 bylo evidováno v Plzeňském kraji 400 nezaměstnaných absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých, kteří se na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání podíleli 3,8 % (ČSÚ, 2018).

4.5.2 Srovnání podílu nezaměstnaných osob v okresech Plzeňského kraje

K 28. 2. 2018 je podíl nezaměstnaných osob v Plzeňském kraji 2,6 %, v okrese Domažlice činí 2,4 %. Celorepublikový podíl nezaměstnaných osob je 3,7 %, tedy mnohem vyšší než v okrese Domažlice i v celém Plzeňském kraji. Okres Domažlice má třetí nejnižší podíl nezaměstnanosti v rámci Plzeňského kraje, skončil za okresem Plzeň – město (2,1 %) a Plzeň – jih (2,2 %). Podíl nezaměstnaných osob v Plzeňském kraji zvyšuje okres Tachov, který má podíl nezaměstnaných osob na úrovni 3,6 %, tedy téměř na úrovni celorepublikového podílu. (MPSV, 2018b). Následující obr. č. 11 porovnává podíl nezaměstnanosti osob v jednotlivých okresech Plzeňského kraje.

Obr. č. 11 – Podíl nezaměstnaných osob v okresech Plzeňského kraje k 28. 2. 2018



Zdroj: MPSV, 2018b, vlastní zpracování

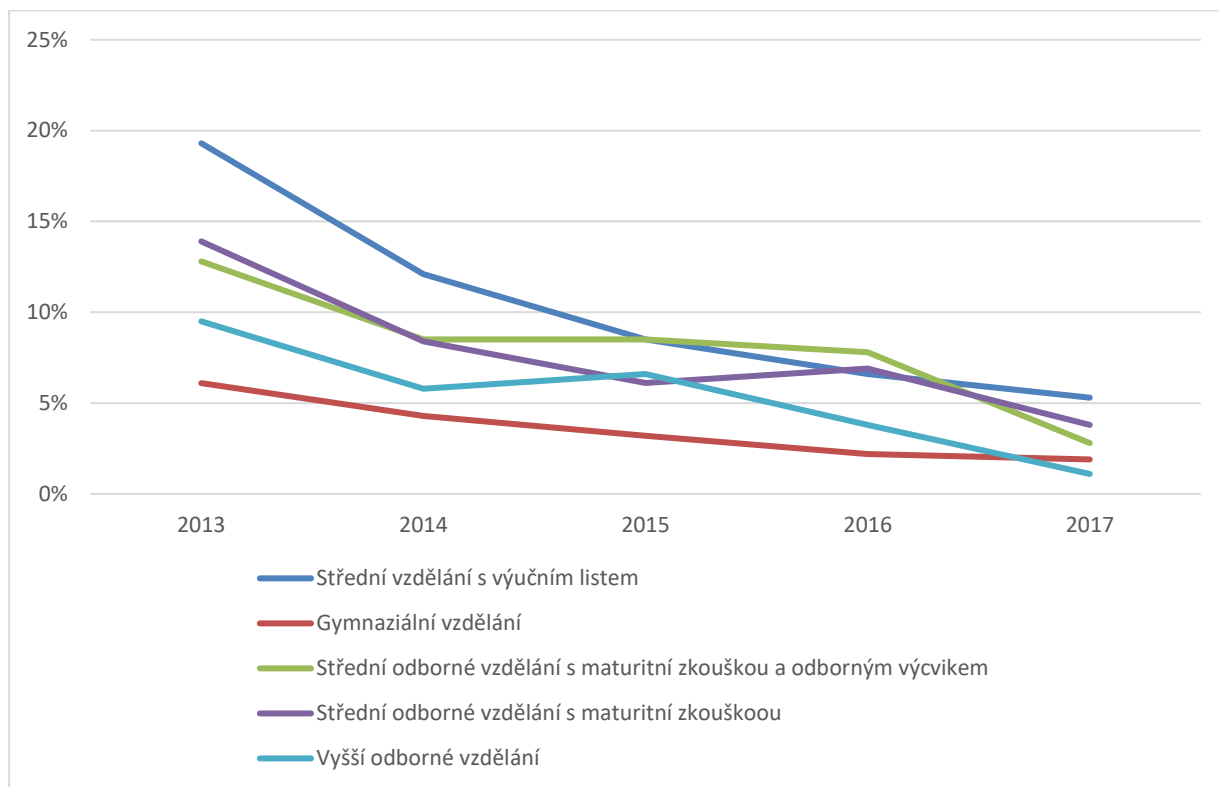
4.5.3 Nezaměstnanost absolventů v Plzeňském kraji

K objektivnímu posouzení nezaměstnanosti absolventů je využíván ukazatel míry nezaměstnanosti absolventů, který se vypočítá jako poměr počtu nezaměstnaných absolventů dané kategorie vzdělání k celkovému počtu absolventů této kategorie vzdělání. Hodnota míry nezaměstnanosti ukazuje, kolik procent absolventů dané kategorie vzdělání zůstalo bez zaměstnání. Je potřeba vycházet z ukazatele relativního, nikoli absolutního.

V rámci Plzeňského kraje podle kategorií dosaženého vzdělání dosahují nejnižší míry nezaměstnanosti v roce 2017 absolventi vyšších odborných škol (1,1 %) a absolventi gymnázia (2,5 %). U gymnazistů je to dáno tím, že velká část absolventů pokračuje v terciárním vzdělání. Relativně vyšší míry nezaměstnanosti dosáhli absolventi středního odborného vzdělání s maturitní zkouškou (3,8 %) a nejvyšší nezaměstnanost byla naměřena u absolventů s výučním listem (5,3 %) (Národní ústav pro vzdělání, 2018).

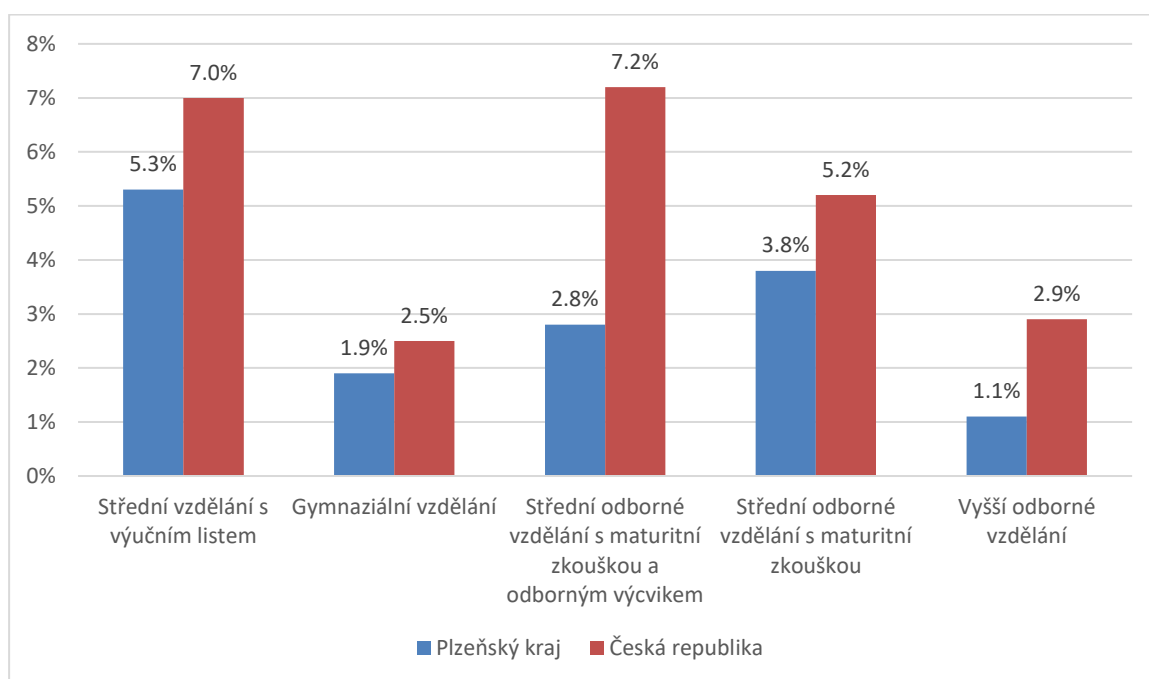
Vývoj míry nezaměstnanosti absolventů středních škol v Plzeňském kraji je zachycen na obr. č. 12. Obr. č. 13 porovnává míru nezaměstnanosti absolventů středních škol v Plzeňském kraji s celorepublikovou mírou nezaměstnanosti absolventů.

Obr. č. 12 – Míra nezaměstnanosti absolventů v Plzeňském kraji 2013 - 2017



Zdroj: Národní ústav pro vzdělání, 2018, vlastní zpracování

Obr. č. 13 – Míra nezaměstnanosti absolventů v Plzeňském kraji a v ČR v roce 2017



Zdroj: MPSV, 2018b, vlastní zpracování

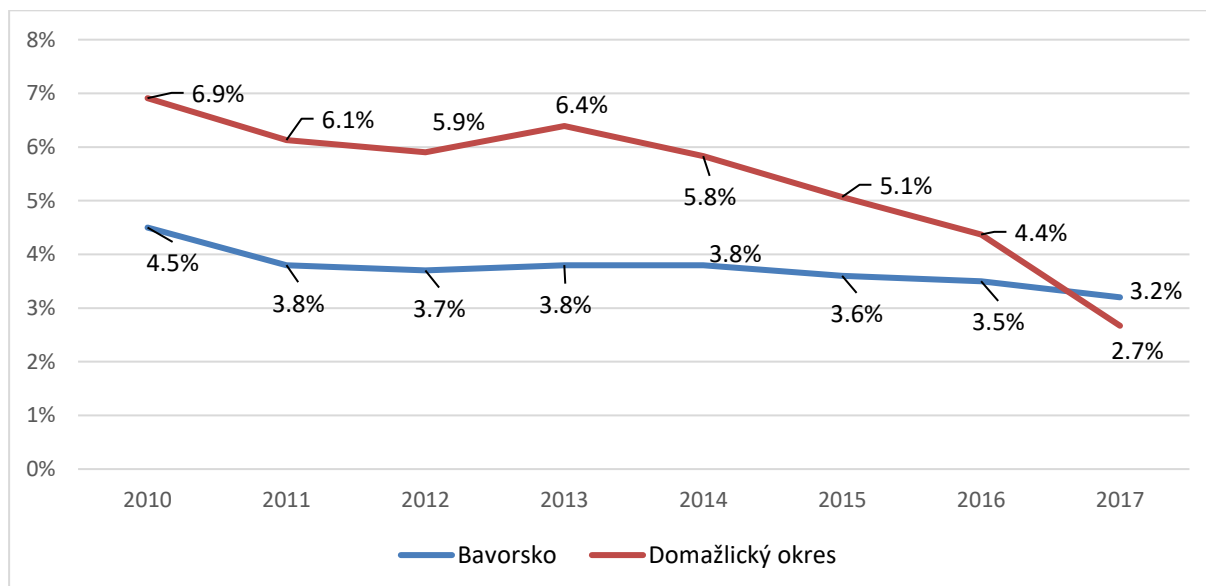
4.6 Porovnání nezaměstnanosti okresu Domažlice s Bavorskem

V Bavorsku pracuje stále více Čechů, nejen z Domažlicka, ale i z dalších přilehlých okresů. Od roku 2011 se díky volnému pohybu pracovních sil v rámci EU zvýšil počet českých občanů pracujících v Bavorsku až trojnásobně na více než 25 tisíc. Ve všech příhraničních regionech stoupl v posledních šesti letech počet místních obyvatel pracujících v sousedním Bavorsku výraznou měrou (EURES, 2018). Trh práce v okrese Domažlice je ovlivňován sousedním Německem.

V následujícím obr. č. 14 je srovnána nezaměstnanost v okrese Domažlice a v Bavorsku. Jako ukazatel nezaměstnanosti je v Německu použita průměrná míra nezaměstnanosti za vykazované roky ve vztahu ke všem pracovním silám, je tedy srovnatelná s naším ukazatelem a je tedy možné tyto hodnoty porovnávat a zanést do jednoho grafu.

Nezaměstnanost v Bavorsku je dlouhodobě nižší než v domažlickém okrese, pohybuje se od 4,5 % do 3,2 % a má klesající trend. Nezaměstnanost na Domažlicku je dlouhodobě vyšší, v posledních letech však došlo k výraznému poklesu a dokonce v roce 2017 byla míra nezaměstnanosti nižší v okrese Domažlice než v Bavorsku (Statista, 2018).

Obr. č. 14 - Vývoj podílu nezaměstnaných osob v letech 2010 – 2017 v Bavorsku a v okrese Domažlice



Zdroj: Statista, 2018, vlastní zpracování

5 Dotazníkové šetření

V praktické části této diplomové práce jsem zjišťovala očekávání studentů od trhu práce a realitu na trhu práce.

Dotazníkové šetření jsem rozdělila do tří částí. Sestrojila jsem tři podobně koncipované dotazníky pro studenty, pro absolventy a pro zaměstnavatele. U studentů jsem zjišťovala jejich očekávání od pracovního trhu, u absolventů jsem se dotazovala na zkušenosti z trhu práce a u zaměstnavatelů jsem se ptala na požadavky na uchazeče o zaměstnání. Cílem výzkumu bylo získat dostatek potřebných informací, ze kterých lze vyvodit závěr a porovnat tak očekávání studentů a skutečnou situaci na trhu práce.

Dotazníky jsou nestandardizované a byly vytvořeny pouze pro výzkumné účely pro tuto diplomovou práci. Všechny dotazníky byly anonymní. Otázky jsou většinou uzavřené, ale najdeme v dotaznících i otázky otevřené. U většiny otázek bylo možné zvolit jen jednu odpověď, u některých otázek mohli respondenti označit více možností. Vzory dotazníků viz přílohy A, B, C.

Dotazníky pro studenty SOŠ a SOU Horšovský Týn jsem distribuovala prostřednictvím zástupkyně ředitele školy, Ing. Bc. Jarmily Ledvinové. Dotazníky byly rozdány do závěrečných 3. a 4. ročníků. Vyplněných dotazníků se vrátilo 85. U studentů byla návratnost vyplněných dotazníků nejvyšší – 90%.

Absolventům jsem dotazníky rozesílala prostřednictvím sociálních sítí a přes známé. Výzkumu se zúčastnilo 90 absolventů, návratnost byla vysoká – téměř 70%.

Zaměstnavatele jsem oslovovala prostřednictvím elektronické pošty nebo osobně přes personální oddělení. Do výzkumu se zapojilo 45 zaměstnavatelů. U této skupiny dotazovaných byla návratnost vyplněných dotazníků podle očekávání nejnižší, přibližně 40%.

5.1 Dotazník studentů

Dotazníkové šetření se zúčastnilo 85 studentů závěrečných 3. a 4. ročníků SOŠ a SOU Horšovský Týn různých oborů. Dotazníky byly rozdány při vyučování díky zástupkyni ředitele školy, Ing. Bc Jarmile Ledvinové.

Vzor dotazníku viz příloha A.

Složení respondentů bylo následující:

Obor kuchař – číšník – 10 studentů

Obor mechanik opravář motorových vozidel – 12 studentů

Obor agropodnikání – 12 studentů

Obor předškolní a mimoškolní pedagogika – 14 studentů

Obor podnikání – 9 studentů

Obor cukrář – 11 studentů

Obor opravář zemědělských strojů – 9 studentů

Obor zedník – 8 studentů

Dotazníkové šetření bylo zaměřeno na studenty SOŠ a SOU Horšovský Týn. V následujícím textu budu používat zkráceně jen „studenti“.

5.1.1 Výsledky dotazníkového šetření – studenti

Výběr studijního oboru

Většina studentů (60 %) si zvolila svůj studijní obor kvůli zájmu o obor. Někteří studenti si vybrali školu z důvodu blízkosti školy od domova (14 %), jiní dali na doporučení rodiny nebo známých (téměř 11 %). Necelých 6 % studentů spoléhá na dobré uplatnění na trhu práce po absolvování školy a jen 1 % dotazovaných si zvolila obor z důvodu dobrého jména školy. Jako jiný důvod výběru školy uvedli studenti (7 %) možnost získání řidičského průkazu B, C a T a svářečského průkazu. Dvě studentky uvedly, že si školu vybraly, protože zde studuje někdo jim blízký.

Zaměstnání ve vystudovaném oboru

Přes 61 % studentů chce po ukončení studia pracovat ve vystudovaném oboru. Přesto je překvapivé, že velká část studentů (39 %) nechce ve svém oboru pokračovat. Je překvapivé, že někteří studenti, kteří uvedli, že si svůj studijní obor vybrali kvůli zájmu o daný obor, v něm pokračovat nechtějí (21 %).

Nejčastěji ve svém oboru chtějí pokračovat studenti oboru agropodnikání, cukrář, automechanik a opravář zemědělských strojů, naopak žáci oboru kuchař – číšník v oboru příliš pokračovat nechtějí.

Dostatečnost praxe

Téměř 70 % studentů se domnívá, že po ukončení studia bude mít pro pracovní trh dostatečnou praxi. Zbytek respondentů (30 %) má pocit, že praxe ze školy dostatečná pro hledání budoucího zaměstnání nebude.

Že budou mít dostatečnou praxi, si nejvíce myslí studenti oboru cukrář, opravář zemědělských strojů a kuchař – číšník. Nejméně na praxi ze školy spoléhají studenti oboru zedník.

Doba hledání zaměstnání

Nejvíce studentů (41 %) si myslí, že své první zaměstnání nalezne do 1 měsíce. Jen o několik méně dotazovaných (37 %) má pocit, že nastoupí na první pracovní pozici

v období 1 až 3 měsíce. Ostatní respondenti si myslí, že jim nalezení prvního zaměstnání bude trvat 4 až 6 měsíců (12 %), jiní (5 %) si myslí, že jim hledání zabere déle než rok, další uvedli možnost 7 až 9 měsíců (4 %) nebo 10 až 12 měsíců (1 %).

Způsob hledání zaměstnání

Nejčastěji studenti uvedli, že budou pravděpodobně hledat zaměstnání přes internet a sociální sítě (25 %), přes známé a rodinu (23 %), prostřednictvím úřadu práce (18 %) a osobně ve firmách (14 %). Někteří studenti uvedli, že již mají pracovní nabídku (14 %). Nejméně uváděné způsoby hledání zaměstnání jsou inzeráty v tisku (2 %) a pracovní agentury (2 %).

Velikost podniku

Více než polovina studentů (57 %) uvedla, že pro ně velikost podniku, ve kterém by chtěli pracovat, není rozhodujícím faktorem pro výběr budoucího zaměstnání. Téměř čtvrtina respondentů by chtěla pracovat v malém podniku, který má do 50 zaměstnanců. Téměř 10 % dotazovaných chce pracovat jako osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ), přes 8 % studentů by chtělo pracovat ve středně velkém podniku (50-250 zaměstnanců) a jen necelá 4 % respondentů chce pracovat ve velkém podniku s více než 250 zaměstnanci.

Výše nástupního platu

Nejvíce studentů (43 %) uvedlo, že svůj nástupní plat očekává v rozmezí 15 001 Kč až 20 000 Kč, necelých 30 % studentů si myslí, že nástupní plat budou mít ve výši 20 001 Kč až 25 000 Kč. Plat vyšší než 30 000 Kč očekává téměř 11 % respondentů, necelých 10 % studentů by chtělo plat od 25 001 Kč do 30 000 Kč a jen 7 % dotazovaných očekává svůj plat nižší než 15 000 Kč.

Lokalita zaměstnání

Nejvíce studentů (36 %) chce po ukončení studia pracovat v domažlickém okrese. Pro velkou část studentů (31 %) není lokalita budoucího zaměstnání rozhodující. Více než 16 % žáků by rádo pracovalo v zahraničí. Z toho 78 % studentů chce najít zaměstnání v Německu, zbytek studentů chce pracovat v Anglii. Přes 15 % studentů chce pracovat v ČR, ale jinde než

v domažlickém okrese. Nejčastěji tito studenti chtějí pracovat v sousedních okresech Tachov a Klatovy a další část studentů si chce najít zaměstnání v Plzni nebo v Praze.

Doba trvání prvního zaměstnání

Nejvíce respondentů (34 %) si myslí, že jejich první pracovní poměr bude trvat 1 až 2 roky. Jen o něco méně studentů (30 %) očekává, že v prvním zaměstnání setrvají více než 5 let a další početná skupina (38 %) předpokládá, že první pracovní poměr potrvá 3 až 4 roky. Přes 8 % studentů uvedlo, že v prvním zaměstnání nevydrží déle než 1 rok.

Významnost faktorů při výběru zaměstnání

(1 – nejméně důležité, 5 – nejvíce důležité)

Nejdůležitějším faktorem pro studenty při výběru zaměstnání je měsíční plat nebo mzda (4,5). Dalšími významnými faktory jsou vzdálenost zaměstnání od domova (3,9), kariérový růst a profesní rozvoj (3,7). Méně významnými faktory pro výběr prvního zaměstnání je dobré jméno firmy (3,5) a uplatnění v oboru, který jedinec studuje (3,2). Nejméně důležité jsou pro studenty reference od rodiny a známých (3,1) a zaměstnanecké výhody (3,1).

Významnost kompetencí uchazeče o zaměstnání

(1 – nejméně důležité, 5 – nejvíce důležité)

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že pro studenty jako budoucí uchazeče o zaměstnání jsou nejdůležitějšími kompetencemi porozumění pracovním instrukcím (4,4), schopnost řešit problém (4,4) a schopnost nést zodpovědnost (4,3). Dalšími významnými kompetencemi uchazečů zaměstnání jsou schopnost týmové práce (4,2) a schopnost rozhodovat se (4,2). Méně důležité, ale pořád vysoce hodnocené (4) kompetence jsou ochota učit se, flexibilita a adaptabilita a schopnost řešit stresové situace. Nejméně důležité pro budoucí uchazeče zaměstnání je podle respondentů umění používat výpočetní techniku (3,4) a znalost cizích jazyků (3,2).

5.2 Dotazník absolventů

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 90 absolventů SOŠ a SOU Horšovský Týn. Dotazníky jsem rozesílala pomocí sociálních sítí nebo prostřednictvím svých přátel a známých. Absolventi, kteří se dotazníkového průzkumu účastnili, úspěšně ukončili studium v letech 2008 – 2015. Respondenti absolvovali na škole různé obory vzdělání.

Vzor dotazníku viz příloha B.

Složení respondentů bylo následující:

Obor kuchař – číšník – 16 studentů

Obor mechanik opravář motorových vozidel – 17 studentů

Obor agropodnikání – 15 studentů

Obor podnikání – 12 studentů

Obor opravář zemědělských strojů – 14 studentů

Obor zedník – 16 studentů

Dotazníkové šetření bylo zaměřeno na absolventy SOŠ a SOU Horšovský Týn. V následujícím textu budu používat zkráceně jen „absolventi“.

5.2.1 Výsledky dotazníkového šetření – absolventi

Výběr studijního oboru

Obdobně jako u studentů si naprostá většina (61 %) absolventů vybírala svůj studijní obor na základě zájmu o obor. 20 % absolventů si vybíralo svůj obor podle uplatnění na trhu práce, jiní (10 %) z důvodu blízkosti školy od domova. Jen málo absolventů si zvolilo svůj obor kvůli doporučení rodiny nebo známých (přes 3 %), doporučení učitele (přes 3 %) nebo kvůli dobrému jménu školy (2 %).

Zaměstnání v oboru

Téměř 60 % absolventů nepracuje v oboru, který vystudovala. Nejčastějším důvodem, proč tomu tak není, je nízká plat v oboru (45 %) a nezáměr o obor (38 %). Často zmiňovaným důvodem je také nedostatek pracovních míst v daném oboru (11 %). Jako jiný důvod uvedli absolventi nedostatečnou praxi v daném oboru (6 %). Nejčastěji v oboru nepracují vystudovaní kuchaři – číšníci a zedníci.

Dostatečnost praxe

Přes 63 % absolventů po dokončení studia mělo dostatečnou praxi pro pracovní trh. Nejčastěji tuto odpověď uvedli absolventi oboru mechanik opravář motorových vozidel a oboru opravář zemědělských strojů.

Doba hledání zaměstnání

Nalezení prvního zaměstnání trvalo nejčastěji absolventům 1 až 3 měsíce (29 %) a stejně velké procentu absolventů (29 %) nalezlo zaměstnání za 4 až 6 měsíců. Do půl roku tedy sehnalo zaměstnání téměř 60 % absolventů. Přes 22 % absolventů našlo zaměstnání za 7 až 9 měsíců a do jednoho měsíce začalo pracovat přes 16 % absolventů. Jen malé části studentů trvalo hledání zaměstnání déle než 10 měsíců (2 %) nebo déle než jeden rok (necelá 2 %). Nejrychleji našli zaměstnání absolventi oboru mechanik opravář motorových vozidel a oboru opravář zemědělských strojů.

Způsob hledání zaměstnání

Absolventi v dotazníku uvedli, že nejčastěji hledali zaměstnání s pomocí úřadu práce (30 %), osobně ve firmách (24 %) a přes internet a sociální sítě (20 %). Jen málo absolventů spoléhalo na známé a rodinu (10 %), pracovní agenturu (5 %) nebo hledalo zaměstnání přes inzeráty v tisku (1,5 %). Několik absolventů již pracovní nabídku po ukončení školy mělo (10 %), a tudíž zaměstnání nemuselo hledat.

Velikost podniku

Téměř 32 % absolventů pracuje v malém podniku, který má do 50 zaměstnanců, stejné procento (32 %) absolventů pracuje ve středně velké firmě, která zaměstnává 50 až 250 lidí a 27 % respondentů je zaměstnáno ve velké firmě nad 250 zaměstnanců. Jako OSVČ pracuje 9 % absolventů. U této otázky byly odpovědi absolventů dosti vyrovnané.

Nástupní plat

Nejčastěji uváděná výše nástupního platu absolventů v prvním zaměstnání je 20 001 až 25 000 Kč (35 %). Na druhém místě skočil nástupní plat ve výši 15 001 až 20 000 Kč (29 %) a na třetí pozici je nástupní plat ve výši 25 001 – 30 000 Kč (24 %). Jen málo absolventů uvedlo, že jejich nástupní plat byl méně než 15 000 Kč (6 %) nebo více než 30 000 Kč (6 %).

Lokalita zaměstnání

Téměř 66 % absolventů uvedlo, že pracuje v okrese Domažlice. Přes 23 % absolventů pracuje jinde v ČR, zejména v sousedních okresech Klatovy a Tachov, někteří jedinci jsou zaměstnáni v Plzni nebo v Praze. Několik absolventů našlo práci v zahraničí (11 %), v Německu a v Anglii.

Doba trvání prvního pracovního poměru

První pracovní poměr pro nejvíce absolventů trval 3 až 4 roky (38 %). Přibližně stejný počet absolventů (32 %) pracoval v prvním zaměstnání 1 až 2 roky. Další absolventi (22 %) setrvali na jedné pracovní pozici déle než 5 let. Jen pro malou část respondentů (necelých 8 %) skončil pracovní poměr do 1 roku.

Významnost faktorů při výběru zaměstnání

(1 – nejméně důležité, 5 – nejvíce důležité)

Nejdůležitějšími faktory při výběru zaměstnání byly pro absolventy: měsíční plat, mzda (4,6), a uplatnění v oboru, který absolvent vystudoval (4,1). Na dalších pozicích se umístily odpovědi: vzdálenost zaměstnání od domova (3,9), reference od známých a rodiny (3,6) a zaměstnanecké výhody (3,4). Nejméně důležité byly pro absolventy dobré jméno firmy (3,2).

Významnost kompetencí uchazečů o zaměstnání

(1 – nejméně důležité, 5 – nejvíce důležité)

Podle odpovědí absolventů byly nejdůležitějšími kompetencemi pro snadné nalezení zaměstnání schopnost porozumět pracovním instrukcím (4,6), flexibilita a adaptabilita (4,4) a ochota učit se (4,3). Dalšími významnými kompetencemi dle absolventů jsou: schopnost nést zodpovědnost (4,1), schopnost týmové práce (4,1), schopnost řešit problém (4,0) a schopnost rozhodovat se (3,9). Méně důležitými kompetencemi podle odpovědí absolventů byly při hledání zaměstnání komunikační schopnosti (3,7) a schopnost řešit stresové situace (3,6). Nejméně významnými dovednostmi při hledání pracovní pozice byly pro absolventy znalost cizích jazyků (3,1) a schopnost používání výpočetní techniky (2,9).

5.3 Výzkum - zaměstnavatelé

Pro zaměstnavatele jsem sestavila dotazník, který obsahoval 12 otázek. Zaměstnavatele jsem oslovovala prostřednictvím elektronické pošty nebo osobně přes personální oddělení společnosti. Do výzkumu se zapojilo 45 zaměstnavatelů domazlického okresu různých velikostí a oborů podnikání.

Vzor dotazníku viz příloha C.

Do výzkumu se zapojily zaměstnavatelé v tomto složení:

Malý podnik (do 50 zaměstnanců) – 16 zaměstnavatelů

Střední podnik (50 – 250 zaměstnanců) – 14 zaměstnavatelů

Velký podnik (nad 250 zaměstnanců) – 9 zaměstnavatelů

OSVČ – 6 zaměstnavatelů

Dotazníkového šetření se zúčastnili zaměstnavatelé domazlického okresu. V následujícím textu budu používat zkráceně jen „zaměstnavatelé“. Otázky dotazníku byly směřovány na studenty SOŠ a SOU Horšovský Týn všech oborů, v následujícím textu budu používat zkráceně jen „studenti“.

5.3.1 Výsledky dotazníkového šetření – zaměstnavatelé

Zaměstnávání čerstvých absolventů

Přes 74 % zaměstnavatelů uvedlo, že ve své firmě čerstvé absolventy zaměstnává. Nejčastěji uváděným důvodem, proč tomu tak je, byla kvalifikace absolventů a flexibilita. Dalším uváděným faktorem je také aktuální nedostatek uchazečů o zaměstnání se zkušenostmi na trhu práce a s praxí. Proto často zaměstnavatelé přijmou absolventa i bez praxe.

Nástupní plat absolventů

Téměř polovina zaměstnavatelů, kteří absolventy přijímají, uvedli, že průměrný nástupní plat absolventů v jejich firmě je 15 001 až 20 000 Kč (49 %). Necelá jedna třetina (31 %) zaměstnavatelů nabízí absolventům plat ve výši 20 001 – 25 000 Kč a přes 13 % zaměstnavatelů poskytuje absolventům plat ve výši 25 001 až 30 000 Kč. Zbylí zaměstnavatelé (7 %) uvedli, že nástupní plat absolventů je méně než 15 000 Kč. Nástupní plat vyšší než 30 000 Kč nenabízí absolventům žádný z dotazovaných zaměstnavatelů.

Více než čtvrtina zaměstnavatelů (26 %) v dotazníku uvedla, že čerstvé absolventy bez praxe nezaměstnává. Nejčastějšími důvody, proč tito zaměstnavatelé absolventy nepřijímají, je nedostatek praxe a zkušeností absolventů, jejich nespolehlivost a nízká manuální zručnost.

Praxe vs. vzdělání

Pro zaměstnavatele je při přijímání nových zaměstnanců důležitější praxe (72 %) než vzdělání (28 %). Tento fakt není pro absolventy příliš optimistický. Je proto důležité, aby uchazeč zaujal zaměstnavatele svými kompetencemi a například i praxí z letních brigád v daném oboru.

Způsob hledání zaměstnanců

Nejvíce zaměstnavatelů hledá zaměstnance prostřednictvím úřadu práce (26 %), inzerátů v tisku (23 %) a pomocí internetu a sociálních sítí (20 %). Méně uváděnou možností bylo hledání zaměstnanců uvnitř firmy (9 %) nebo s pomocí pracovních agentur (9 %). Spolupráci

se školou uvedly jen dvě velké firmy nad 250 zaměstnanců. Jako jiný způsob hledání zaměstnanců uvedli zaměstnavatelé, že se jim uchazeči hlásí sami (5 %) nebo dají na doporučení stávajících zaměstnanců (5 %).

Dostatečnost praxe

Přes 58 % zaměstnavatelů uvedlo, že od nových zaměstnanců nevyžaduje praxi. Zbýlých 42 % zkušenosti a praxi od svých nových zaměstnavatelů požaduje.

Zájemci s praxí vs. bez praxe

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že při hledání nového zaměstnance u 59 % zaměstnavatelů převažují zájemci o zaměstnání s praxí.

Vzdělání zaměstnanců vs. jejich pracovní pozice

Přes 66 % zaměstnavatelů uvedlo, že vzdělání zaměstnanců odpovídá pracovním pozicím, na kterých pracují. Zbýlých 34 % zaměstnavatelů uvedlo, že zaměstnanci pracují na pozicích, kterým neodpovídá jejich vystudovaný obor. Tento fakt je dán zejména ze strany uchazečů o zaměstnání nedostatkem pracovních pozic v daném oboru, lepším platovým ohodnocením a nedostatkem kvalifikovaných a zkušených uchazečů z pohledu zaměstnavatele.

Významnost faktorů při výběru zaměstnání pro absolventy

(1 – nejméně důležité, 5 – nejvíce důležité)

Podle zaměstnavatelů je pro absolventy při výběrů zaměstnání nejdůležitější jednoznačně měsíční plat nebo mzda (4,8). Za další významné faktory považují zaměstnavatelé z pohledu absolventů vzdálenost zaměstnání od domova (4,6), reference od známých a rodiny (4,3) a uplatnění v oboru, který absolvent vystudoval (4,2). Méně podstatné jsou tyto faktory: kariérový růst a profesní rozvoj (3,9) a zaměstnanecké výhody a benefity (3,9). Za nejméně významný faktor je podle respondentů dobré jméno firmy (3,2).

Významnost kompetencí uchazečů o zaměstnání

(1 – nejméně důležité, 5 – nejvíce důležité)

Nejvýznamnějšími kompetencemi uchazečů z pohledu zaměstnavatele při výběrů nového zaměstnance jsou porozumění pracovním instrukcím (4,8) a schopnost nést zodpovědnost (4,6). Dále by uchazeč měl být ochotný učit se novým věcem (4,5), být flexibilní a adaptabilní (4,3) a měl by být schopen týmové práce (4,3). Za méně podstatné kompetence považují zaměstnavatelé u uchazečů schopnost řešit stresové situace (3,8), schopnost rozhodovat se (3,4), schopnost řešit problém a komunikační schopnosti (3,0). Nejméně významné jsou pro používání výpočetní techniky (2,8) a znalost cizích jazyků (2,4). Tyto kompetence nejsou většinou pro absolventy středních škol významné a vyžadují se u jiného typu zastávané pracovní pozice.

Školy

Více než polovina (56 %) zaměstnavatelů se domnívá, že školy připravují své studenty na výkon budoucího zaměstnání dostatečně. Při pohledu z druhé strany však lze konstatovat tento fakt i slovy, že necelá polovina zaměstnavatelů se domnívá, že školy své studenty nepřipravují dostatečně pro pracovní trh.

Spolupráce se školou

Se školami spolupracují z mého vzorku respondentů jen 2 velké firmy z Horšovského Týna, PeHToo a.s. a Gerresheimer Horšovský Týn spol. s r.o.

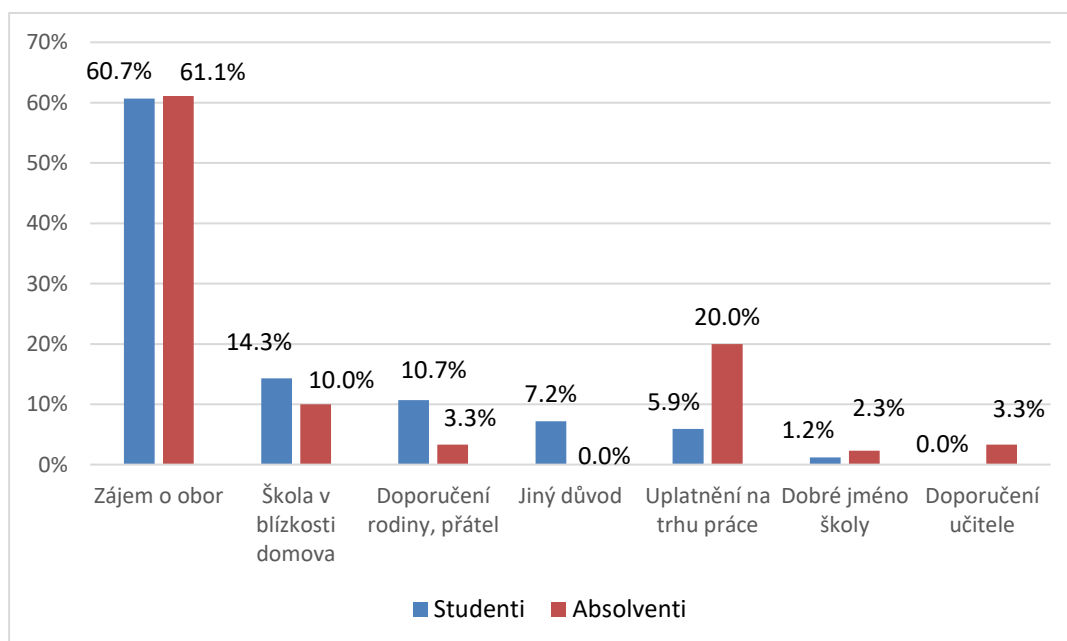
PeHToo a.s. spolupracuje se SOŠ a SOU Horšovský Týn poskytováním praxe studentům. Gerresheimer Horšovský Týn spol. s r.o. spolupracuje se středním odborným učilištěm Domažlice, kde má svůj vlastní učební obor.

5.4 Porovnání zjištěných dat

Výběr studijního oboru

Absolventi i studenti si svůj studijní obor vybírali převážně kvůli zájmu o daný obor. Studenti jako druhý nejčastější důvod výběru svého oboru uvedli školu v blízkosti domova, pro absolventy je na druhém místě uplatnění na trhu práce. Studenti více než absolventi dají na doporučení rodiny a přátel. Nejvýznamnější rozdíl můžeme pozorovat u pohledu absolventů a studentů na výběr oboru z důvodu uplatnění na trhu práce. Tento faktor byl pro absolventy druhým nejdůležitějším, kdežto u studentů skončil až na 5. místě. Důvody výběru studijního oboru studentů a absolventů jsou porovnány v následujícím obr. č 15.

Obr. č. 15 – Důvod výběru studijního oboru



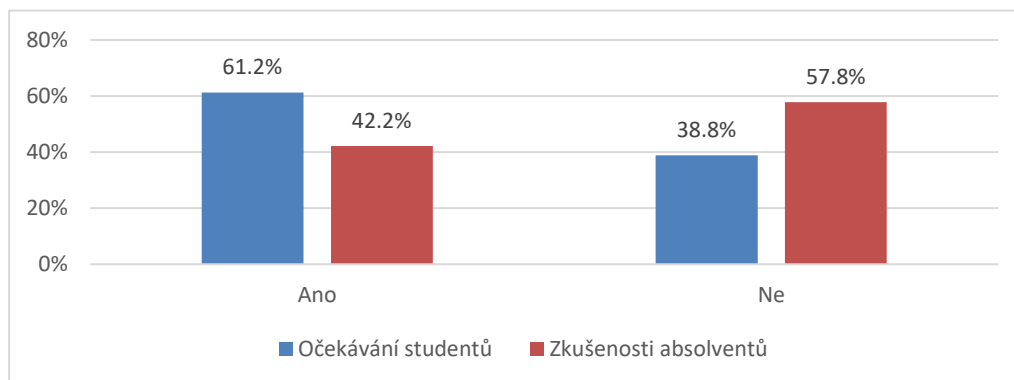
Zdroj: vlastní zpracování, 2017

Zaměstnání ve vystudovaném oboru

Z pohledu zaměstnání ve vystudovaném oboru je situace u studentů a absolventů rozdílná. Většina studentů (přes 60 %) se domnívá, že ve vystudovaném oboru bude po dokončení školy pracovat, ale jen přes 40 % absolventů se vystudovanému oboru po ukončení studia opravdu věnuje. Odpovědi jsou porovnány v obr. č. 16.

Jedním z důvodů tohoto jevu je nedostatek pracovních pozic v daném oboru, absolventi nenaleznou ve vystudovaném oboru uplatnění. Dalším důvodem je nespokojenost s platy v oboru. Může to být dáno i dynamikou pracovního trhu. Zvyšující se procento absolventů, kteří o obor ztrácejí zájem je dalším z významných faktorů této situace na trhu práce. Podle studie Národního ústavu pro vzdělání není až třetina absolventů s vystudovaným oborem spokojena a zvolila by si raději jiný obor. S časovým odstupem navíc procento nespokojených absolventů ještě roste a může s odstupem několika let dosáhnout až 44 %. Důvodem je nedostatek informací o zaměření studia a reálném uplatnění na trhu práce v době výběru studijního oboru a také poměrně nízký věk, ve kterém musí jedinec udělat významný životní krok a určit volbou studijního oboru směr své pracovní dráhy (Hospodářské noviny, 2008).

Obr. č. 16 - Zaměstnání ve vystudovaném oboru



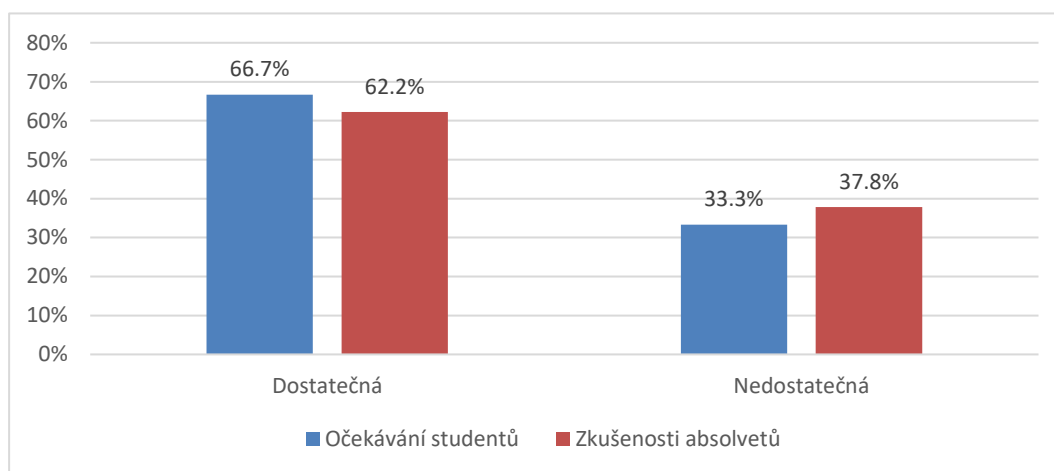
Zdroj: vlastní zpracování, 2017

Provedla jsem chí kvadrát (χ^2) test nezávislosti, abych zjistila, zda existuje závislost mezi studovaným oborem a tím, zda studenti chtějí v tomto oboru pokračovat a pracovat v něm. Provedené testování neprokázalo závislost mezi těmito znaky (p – hodnota = 0,75176).

Dostatečnost praxe

Na tom, zda po vystudování má absolvent dostatečnou praxi pro trh práce se studenti a absolventi shodují. Přes 62 % studentů si myslí, že bude mít dostatečnou praxi pro trh práce, téměř 67% absolventů uvedlo, že jejich praxe dostatečná skutečně byla. Odpovědi studentů a absolventů jsou zobrazeny na následujícím obr. č. 17.

Obr. č. 17 – Dostatečnost praxe



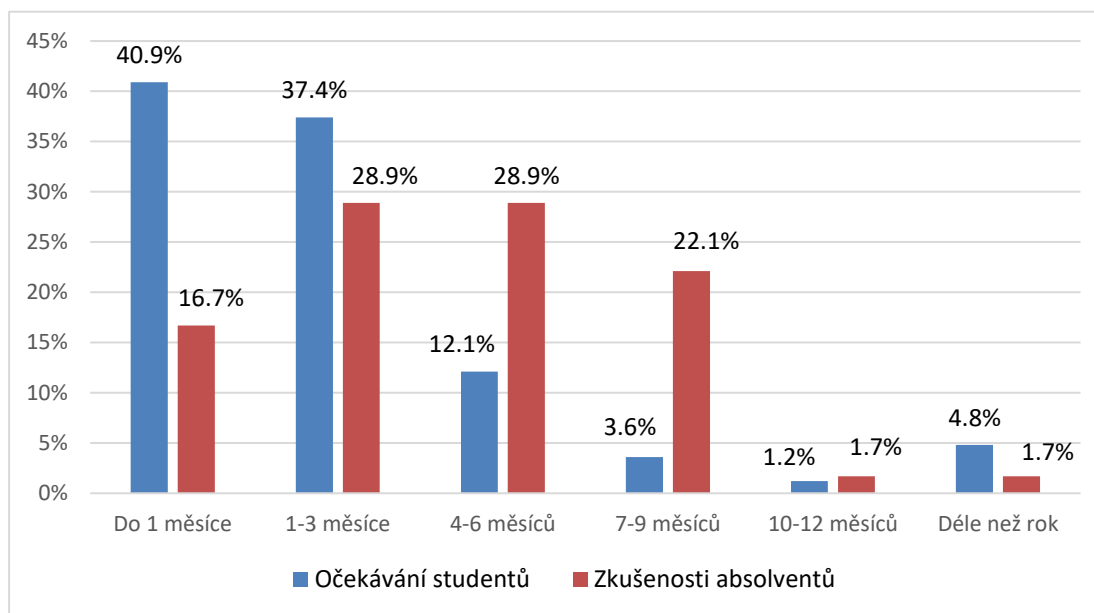
Zdroj: vlastní zpracování, 2017

Abych zjistila, zda existuje závislost mezi studovaným oborem a tím, zda studenti mají pocit, že mají pro pracovní trh dostatečnou praxi, provedla jsem chí kvadrát (χ^2) test nezávislosti. Provedené testování však neprokázalo závislost mezi těmito znaky (p – hodnota = 0,33191).

Doba hledání zaměstnání

Co se týče doby hledání prvního zaměstnání, je očekávání studentů odlišné od zkušeností absolventů. Očekávání studentů a zkušenosti absolventů jsou porovnány v obr. č. 18. Nejvíce studentů se domnívá, že nalezení prvního zaměstnání bude trvat v době do 1 měsíce (40 %). Podle průzkumu je však realita odlišná a nalezení prvního zaměstnání trvá déle, než studenti očekávají. Absolventům trvalo nalezení první pracovní pozice nejčastěji 1 až 3 měsíce (29 %) nebo 4 až 6 měsíců (29 %). Z toho vyplývá, že přibližně 60 % absolventů sehnalo zaměstnání v době od 1 měsíce do půl roku, však jen 17 % absolventů získalo zaměstnání do 1 měsíce. To jsou převážně ti studenti, kteří již při studiu své budoucí pracovní místo mají jisté.

Obr. č. 18 - Doba hledání prvního zaměstnání



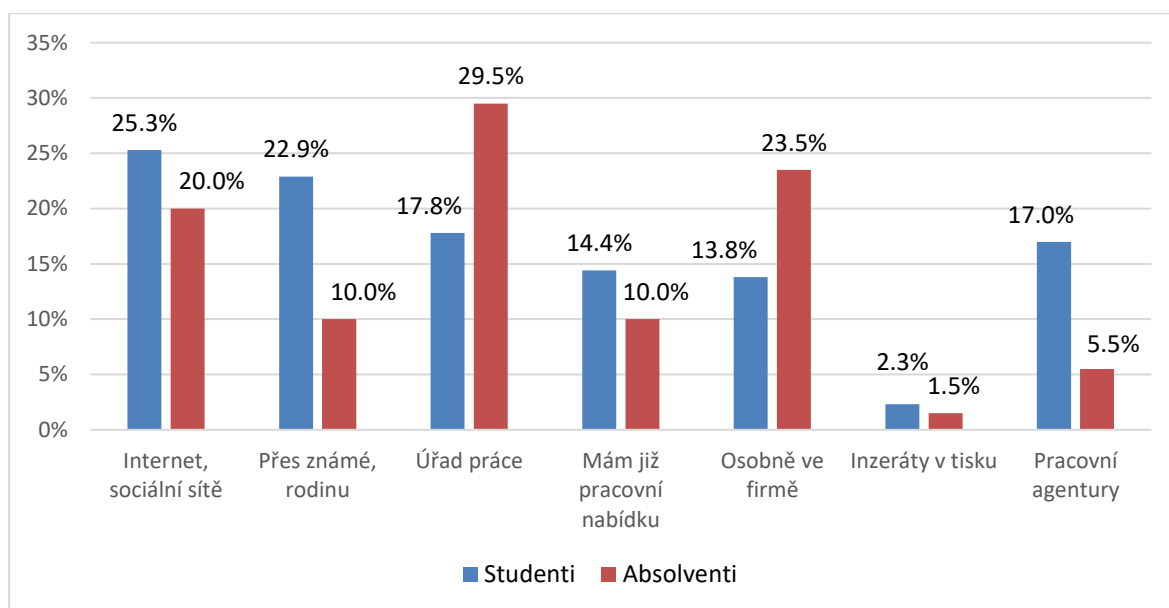
Zdroj: vlastní zpracování, 2017

Ke zjištění, zda existuje závislost mezi znaky vystudovaný obor a doba hledání zaměstnání absolventů, jsem provedla chí kvadrát (χ^2) test nezávislosti. Testování neprokázalo závislost mezi dvojicí znaků (p – hodnota = 0,83435).

Způsob hledání zaměstnání

Studenti uvedli, že budou nejčastěji hledat zaměstnání přes sociální sítě a internet (25 %), což je dáno dnešní dobou a rozmachem sociálních sítí, proto se tato odpověď u studentů a absolventů liší. Absolventi více spolupracovali s úřadem práce (30 %) než dnešní studenti. Velká část jedinců se však na úřad práce hlásí zejména kvůli ztrátě povinnosti platit si v době nezaměstnanosti zdravotní pojištění a hledá si zaměstnání sama jiným z uvedených způsobů. Studenti více než absolventi více spoléhají na doporučení známých a rodiny. Absolventi častěji sháněli pracovní místo u zaměstnavatele osobně. Inzeráty v tisku a pracovní agentury jsou málo využívány oběma skupinami dotazovaných. Porovnání odpovědí na otázku způsobu hledání zaměstnání zachycuje obr. č. 19.

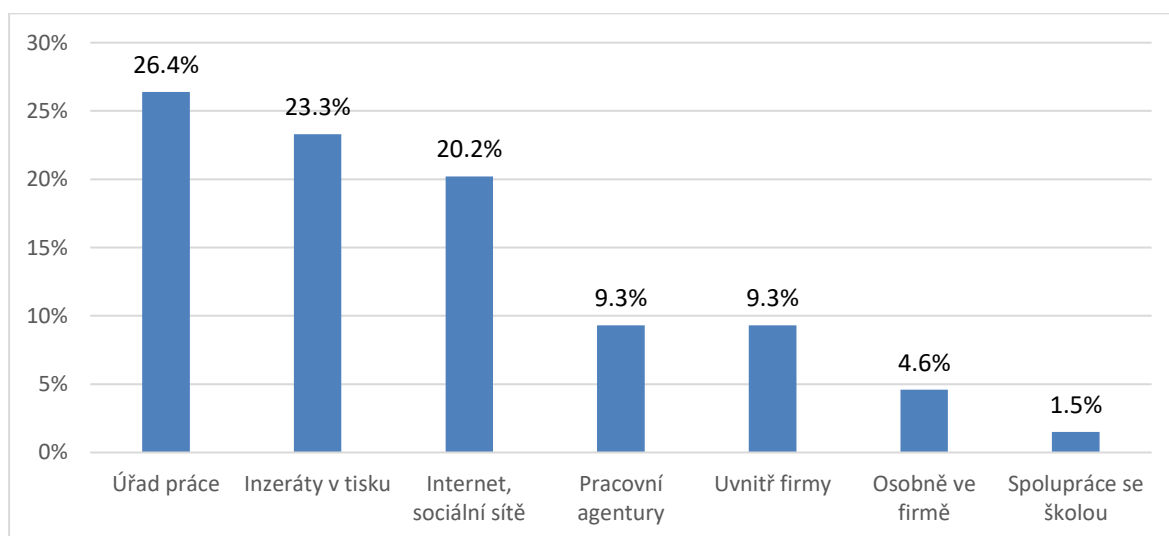
Obr. č. 19 - Způsoby hledání zaměstnání



Zdroj: vlastní zpracování, 2017

V porovnání se způsoby hledání zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů se dá říci, že se liší od způsobu, jakým budou svoje pracovní místo hledat studenti. Nejčastějším způsobem hledání zaměstnanců je dle odpovědí zaměstnavatelů úřad práce, který je však u studentů až na třetím místě. Způsoby hledání svých budoucích zaměstnanců zaměstnavatelem jsou zobrazeny v následujícím obr. č. 20.

Obr. č. 20 - Způsoby hledání zaměstnanců zaměstnavatelem

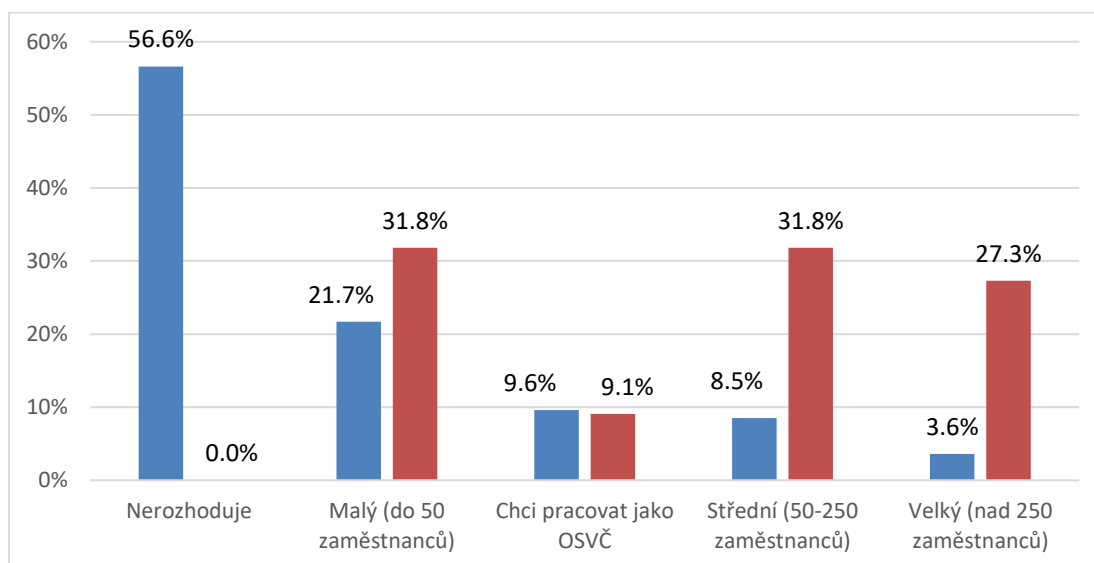


Zdroj: vlastní zpracování, 2017

Velikost podniku

Očekávání studentů od velikosti podniku, ve kterém chtějí pracovat, jsou odlišná od zkušeností absolventů. Odpovědi u této otázky nejsou u studentů, jako tomu je u absolventů tak vyrovnané. Žáci nejčastěji chtějí pracovat v malé firmě. Jen malá procenta studentů uvedla, že chtějí pracovat ve střední nebo velké firmě. Realita je však podle průzkumu odlišná. V malé firmě do 50 zaměstnanců pracuje 32 % absolventů, stejný počet absolventů je zaměstnán ve střední firmě, která má 50 až 250 zaměstnanců a ve velké firmě nad 250 zaměstnanců je zaměstnáno 27 % absolventů. Absolventi jsou ve firmách podle velikosti rozmístěni poměrně rovnoměrně. Očekávání se shoduje u studentů, kteří chtějí pracovat jako OSVČ. Odpovědi studentů také nebyly vyrovnané z toho důvodu, že pro velkou část jedinců není při hledání zaměstnání velikost podniku podstatná. Zřejmě právě z toho důvodu je počet absolventů v různě velkých firmách tak vyrovnaný. Porovnání očekávání studentů a zkušeností absolventů jsou zachyceny na následujícím obr. č. 21.

Obr. č. 21 - Velikost podniku



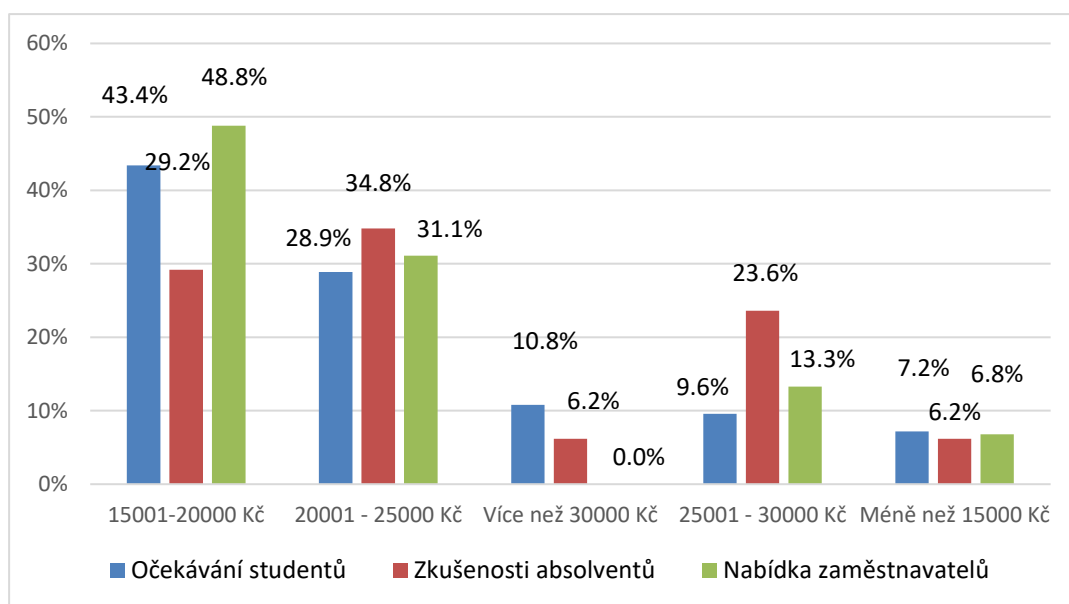
Zdroj: vlastní zpracování, 2017

Výše nástupního platu

Očekávání studentů od výše nástupního platu ve svém prvním zaměstnání je podobné, jako je realita na trhu práce podle zkušenosti absolventů. Studenti nejčastěji očekávají nástupní plat v mezích 15 000 až 25 000 Kč a tato výše platu je podle absolventů druhá nejčastější. Absolventi nejčastěji pobírali první nástupní plat ve výši 20 001 až 25 000 Kč, který je dle studentů na druhém místě.

V porovnání s výší nástupního platu, který nabízí zaměstnavatelé pro čerstvé absolventy, očekávání studentů skutečně odpovídá realitě. Zaměstnavatelé absolventům nejčastěji nabízí nástupní plat ve výši 15 001 až 20 000 Kč, který i studenti nejčastěji očekávají, na druhém místě, stejně jako očekávání studentů, je plat 20 001 až 25 000 Kč. Na třetí pozici z pohledu zaměstnavatelů je mzda v rozmezí 25 001 až 30 000 Kč, která je u studentů na čtvrtém místě. První plat nad 30 000 Kč očekává 11 % studentů, tuto výši platu však žádný zaměstnavatel nepotvrdil. Jen málo zaměstnavatelů nabízí čerstvým absolventům nástupní plat nižší než 15 000 Kč a tuto výši platu také očekává jen malá část studentů. Porovnání odpovědí od všech tří skupin respondentů je zobrazeno v obr. č. 22.

Obr. č. 22 - Výše nástupního platu

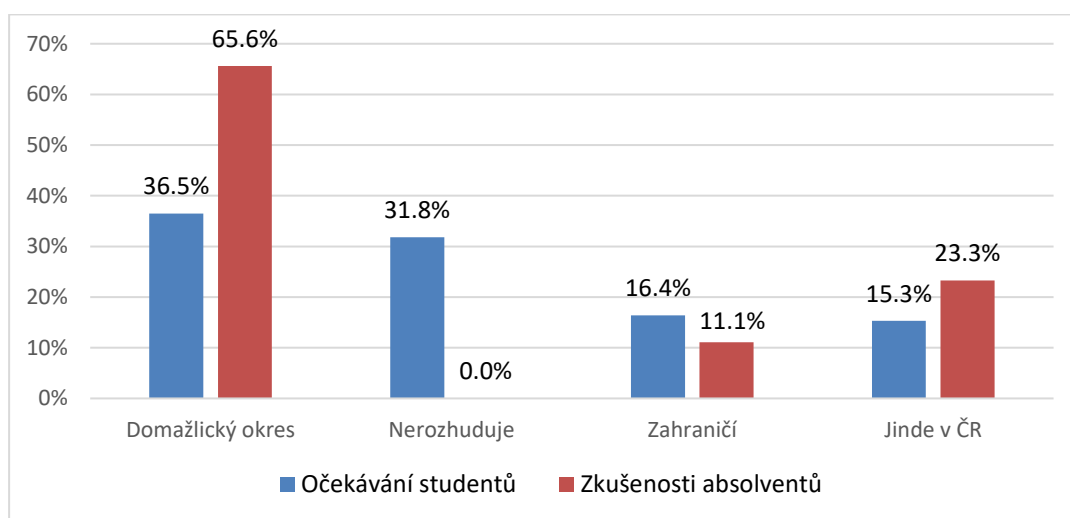


Zdroj: vlastní zpracování, 2017

Lokalita zaměstnání

Nejvíce studentů (37 %) chce pracovat v blízkosti domova, v domážlickém okrese, kde pracuje i nejvíce absolventů (66 %). V zahraničí chce najít zaměstnání 16 % studentů, 11 % absolventů v zahraničí pracuje. Nejčastěji uváděnými zeměmi jsou Německo a Anglie. Jinde v České republice chce pracovat 15 % studentů, zejména v sousedních okresech Tachov a Klatovy a toto potvrdilo 23 % absolventů. Pro velkou část studentů (37 %) však není místo zaměstnání podstatné. Obr. č. 23 zachycuje porovnání odpovědí studentů a absolventů.

Obr. č. 23 – Lokalita zaměstnání

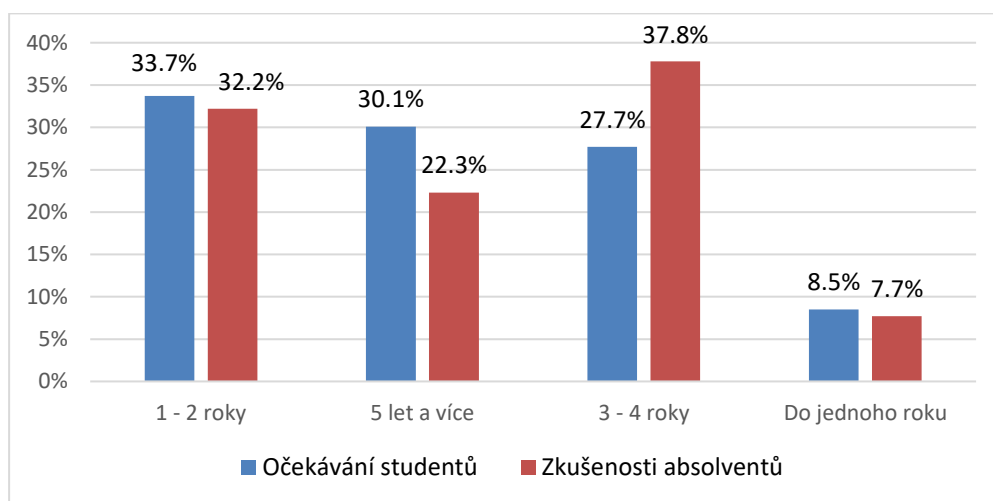


Zdroj: vlastní zpracování, 2017

Doba trvání prvního zaměstnání

Nejvíce studentů (34 %) očekává, že v prvním zaměstnání bude pracovat 1 až 2 roky, tato odpověď byla absolventy uváděna jako druhá nejčastější (32 %). Druhá největší část studentů (30 %) si myslí, že na první pracovní pozici setrvají více než 5 let, u absolventů tato odpověď skončila na třetím místě (22 %). Absolventi nejčastěji (38 %) v prvním zaměstnání pracovali po dobu 3 a 4 let, tato délka pracovního poměru je pro studenty až třetí nejočekávanější. Předpoklady studentů se shoduje s realitou u nejméně uváděné možnosti, tedy že první pracovní poměr trvá méně než 1 rok. Na obr. č. 24 je vidět porovnání odpovědí studentů a absolventů.

Obr. č. 24 - Doba trvání prvního zaměstnání



Zdroj: vlastní zpracování, 2017

Významnost faktorů při výběru zaměstnání

U významnosti faktorů při výběru zaměstnání se odpovědi studentů a absolventů značně rozcházejí. Na nejdůležitějším faktoru se studenti a absolventi shodují, nejdůležitějším faktorem při výběru zaměstnání je pro studenty i absolventy jednoznačně měsíční plat nebo mzda. Na druhém místě u absolventů skočilo uplatnění ve vystudovaném oboru, které u studentů nebylo tak podstatným faktorem. Druhým nejdůležitějším faktorem studentů je vzdálenost zaměstnání od domova, kdežto u absolventů byl tento faktor hodnocen až jako třetí nejdůležitější. Nejméně důležitými faktory absolventů při hledání zaměstnání bylo dobré jméno firmy a kariérový růst a profesní rozvoj, u studentů je dobré jméno firmy čtvrtým nejdůležitějším faktorem a kariérový růst dokonce třetím nejdůležitějším faktorem.

Očekávání studentů a pohled zaměstnavatelů na významnost faktorů pro výběr zaměstnání se také v několika bodech rozcházejí. Zaměstnavatelé důležitost jednotlivých faktorů hodnotí celkově více body než studenti i absolventi. Obě skupiny dotazovaných se opět shodují na tom, že nejdůležitějším faktorem při hledání zaměstnání je měsíční plat nebo mzda. Na druhém místě je vzdálenost zaměstnání od domova. Třetí nejdůležitější faktor pro studenty je kariérový růst a rozvoj, ten zaměstnavatelé považují za méně významný (z hlediska pořadí významnosti faktorů).

V následující tabulce č. 1 je shrnuto pořadí významnosti jednotlivých faktorů pro výběr zaměstnání z pohledu studentů, absolventů a zaměstnavatelů.

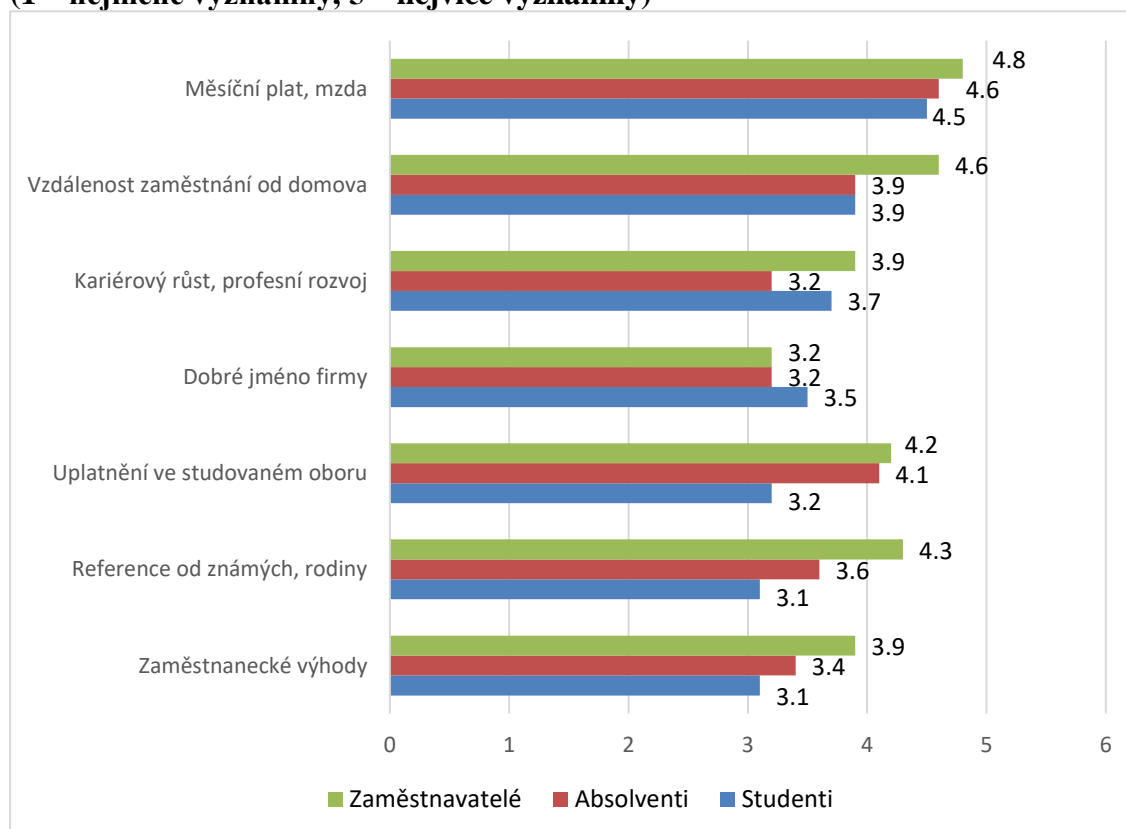
Tab. č. 1 - Faktory při výběru zaměstnání dle důležitosti

	Studenti	Absolventi	Zaměstnavatelé
Měsíční plat, mzda	1.	1.	1.
Vzdálenost od domova	2.	3.	2.
Kariérový růst, profesní rozvoj	3.	6 .+ 7.	5 .+ 6.
Dobré jméno firmy	4.	6 .+ 7.	7.
Uplatnění ve studovaném	5.	2.	4.
Reference od známých, rodiny	6.	4.	3.
Zaměstnanecké výhody	7.	5.	5 .+ 6.

Zdroj: vlastní zpracování, 2018

Obr. č. 25 zachycuje hodnocení důležitosti faktorů pro výběr zaměstnání pro studenty, absolventy a zaměstnavatele.

Obr. č. 25 – Významnost faktorů při výběru zaměstnání (1 – nejméně významný, 5 – nejvíce významný)



Zdroj: vlastní zpracování, 2017

Významnost kompetencí pro uchazeče o zaměstnání

Když porovnám zkušenosti absolventů s očekáváním studentů, jsou některé kompetence pro studenty i absolventy stejně významné, v jiných se názory poměrně liší. Nejdůležitější kompetence obou skupin respondentů je shodná a to schopnost porozumění pracovním instrukcím. Na druhém místě u absolventů skončila flexibilita a adaptabilita, která je pro studenty čtvrtá nejméně významnou kompetencí. Třetí nejdůležitější schopnost podle absolventů je ochota učit se, která u studentů opět nebyla hodnocena jako příliš významná.

Z pohledu zaměstnavatelů je nejdůležitější kompetencí opět porozumění pracovním instrukcím. Na druhém místě je schopnost nést zodpovědnost, kterou studenti považují za třetí nejvýznamnější. Ochota učit se je pro zaměstnavatele třetí nejdůležitější kompetencí, studenti ji však za příliš významnou nepovažují. To samé platí pro flexibilitu a adaptabilitu, kterou zaměstnavatelé také vyžadují. Na důležitosti schopnosti pracovat v týmu se zaměstnavatelé i studenti shodují. Schopnost řešit problém a komunikační schopnosti nejsou pro zaměstnavatele důležité kompetence uchyzečů, studenti je však za poměrně významné považují. Obě skupiny se shodují na tom, že pro absolventy není důležitá znalost cizích jazyků a umění používání výpočetní techniky. Tyto kompetence požadují zaměstnavatelé od jiných uchazečů na jiné pracovní pozice.

V následující tabulce č. 2 je shrnuto pořadí významnosti nejdůležitějších kompetencí, které by měl uchazeč o zaměstnání mít z pohledu studentů, absolventů a zaměstnavatelů.

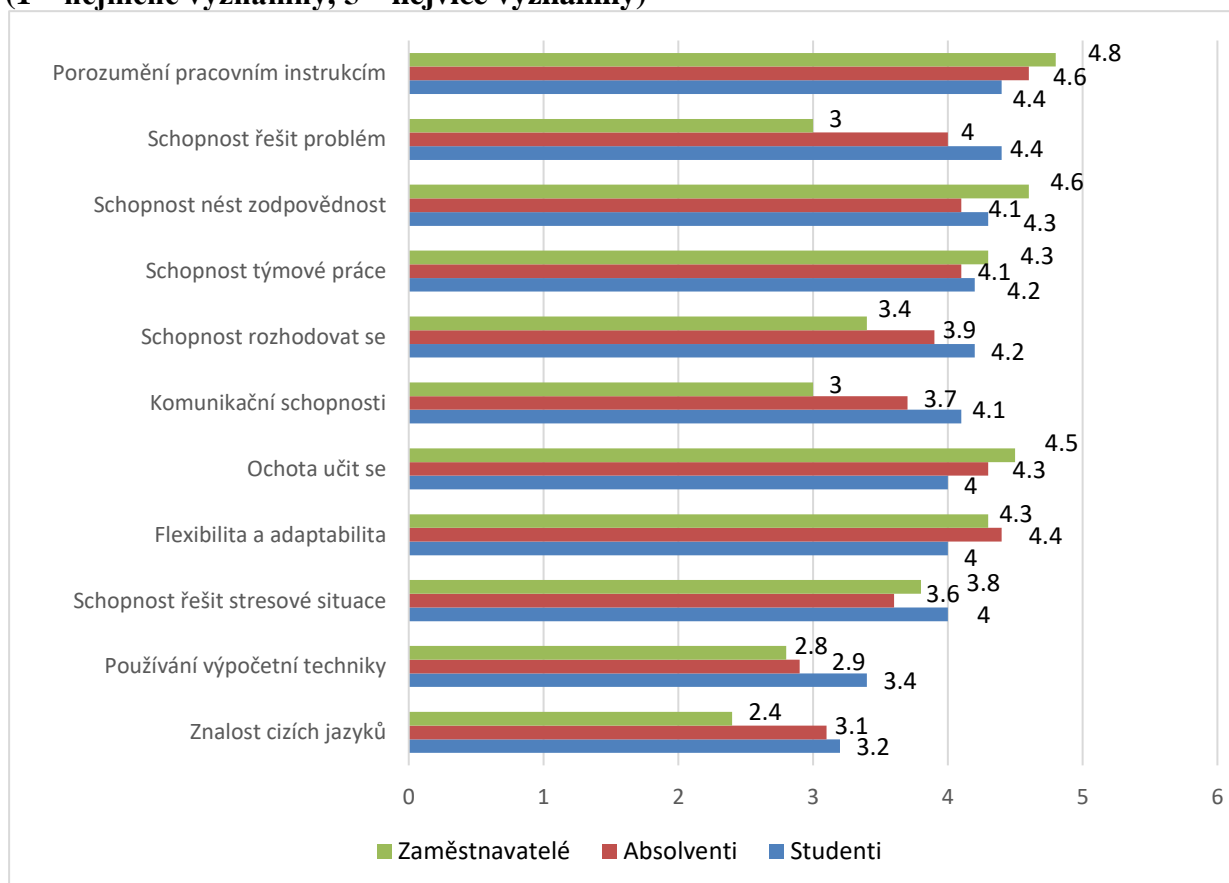
Tab. č. 2 – Kompetence uchazeče o zaměstnání dle důležitosti

	Studenti	Absolventi	Zaměstnavatelé
Porozumění pracovním instrukcím	1. + 2.	1.	1.
Schopnost řešit problém	1. + 2.	6.	8. + 9.
Schopnost nést zodpovědnost	3.	4. + 5.	2.
Schopnost týmové práce	4. + 5.	4. + 5.	4. + 5.
Schopnost rozhodovat se	4. + 5.	7.	7.
Komunikační schopnosti	6.	8.	8. + 9.
Ochota učit se	7. + 8. + 9.	3.	3.
Flexibilita a adaptabilita	7. + 8. + 9.	2.	4. + 5.
Schopnost řešit stresové situace	7. + 8. + 9.	9.	6.
Používání výpočetní techniky	10.	11.	10.
Znalost cizích jazyků	11.	10.	11.

Zdroj: vlastní zpracování, 2018

Hodnocení nejdůležitějších kompetencí uchazečů o zaměstnání dle důležitosti pro studenty, absolventy a zaměstnavatele je zachyceno na následujícím obr. č. 26.

Obr. č. 26 - Významnost kompetencí pro uchazeče o zaměstnání (1 – nejméně významný, 5 – nejvíce významný)



Zdroj: vlastní zpracování, 2017

Kompetence jsou pro čerstvé absolventy bez praxe klíčové pro nalezení zaměstnání, a proto by se studenti měli zajímat o důležitost jednotlivých kompetencí pro zaměstnavatele. Když už nemůže absolvent nabídnout zaměstnavateli dostatečnou praxi a pracovní zkušenosti, měl by zaujmout právě svými kompetencemi, aby snadněji sehnal pracovní místo.

5.5 Zhodnocení a doporučení

Komparace výsledků výzkumu ukázala, že se očekávání studentů SOŠ a SOU Horšovský Týn s realitou na trhu práce v mnohých bodech shoduje, naopak v některých oblastech se rozchází. Studenti i absolventi si svůj studijní obor zvolili nejčastěji kvůli zájmu o tento obor. Ve vystudovaném oboru chce pokračovat více studentů, než tomu tak ve skutečnosti v budoucnu bude. Představa studentů o době hledání zaměstnání se liší od zkušeností absolventů. Rozdílné jsou i možnosti, kterými studenti budou hledat své zaměstnání od způsobů, kterým sháněli zaměstnání absolventi i od postupů, kterými hledají zaměstnavatelé své budoucí zaměstnance. Studenty očekávaná výše nástupního platu skutečně odpovídá realitě na trhu práce. Zde jsou studenti dobře seznámeni se situací na pracovním trhu a jejich názory nejsou ani příliš optimistické, ani pesimistické. Naopak názory na významnost kompetencí uchazečů o zaměstnání se u studentů a zaměstnavatelů rozcházejí. Pro studenty jako budoucí uchazeče o zaměstnání je však tato oblast výjimečně důležitá a měli by se s požadavky zaměstnavatelů seznámit, aby přechod ze školy do zaměstnání byl plynulý.

Doporučila bych studentům, aby se již při studiu zajímali o požadavky zaměstnavatelů v oboru, ve kterém by chtěli v budoucnu pracovat a snažili se požadované kompetence rozvíjet. Myslím si, že kompetence jsou pro absolventy jako budoucí uchazeče o zaměstnání klíčové a rozhodující a pro snadnější nalezení zaměstnání by měli absolventi být schopni nabídnout to, co zaměstnavatel od uchazeče o danou pracovní pozici požaduje. Pro rychlejší a snadnější nalezení zaměstnání po úspěšném ukončení studia bych také absolventům doporučila, aby se seznámili se způsoby, kterými zaměstnavatelé hledají své nové zaměstnance.

Závěr

Tato diplomová práce porovnává očekávání studentů od trhu práce se skutečnou situací na pracovním trhu a zkoumá postavení absolventů škol na trhu práce. Vysoká nezaměstnanost absolventů a její důvody jsou často diskutovanými a analyzovanými problémy a zabývá se jimi velké množství studií.

Absolventi patří na trhu práce k rizikovým skupinám zejména z důvodu nedostatku pracovních zkušeností. Přechod ze školy na trh práce je významným okamžikem v životě každého studenta. Vzdělání a poznatky, které získá student během studia, by měly usnadnit přechod jedince ze vzdělávacího systému do zaměstnání. Studenti by měli být seznámeni se situací na trhu práce, mít představu o požadavcích zaměstnavatelů a umět nabídnout budoucími zaměstnavateli přesně to, co požaduje.

Absolventi jsou skupinou obyvatel s vysokou mírou nezaměstnanosti. Absolventi mají celou řadu silných stránek (kvalifikace, „nezkaženost“ předchozím zaměstnáním, flexibilita, apod.), ale bohužel i značný počet slabých stránek, které jim ztěžují hledání zaměstnání (nedostatek praxe, nízká pracovní morálka, delší čas na zapracování, apod.). Je důležité, aby nejen vzdělání, ale i schopnosti a dovednosti absolventa odpovídaly co nejvíce požadavkům zaměstnavatelů. Velký význam mají pro čerstvé absolventy zejména klíčové kompetence. U různých stupňů dosaženého vzdělání a různých pracovních pozic požadují zaměstnavatelé od uchazečů jiné kompetence.

Cílem diplomové práce bylo porovnat představy a očekávání studentů od trhu práce se zkušenostmi absolventů a s požadavky zaměstnavatelů. Diplomová práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. V teoretické části jsem zkoumala situaci absolventů na trhu práce, charakterizovala jsem subjekt, na jehož studenty a absolventy byla diplomová práce zaměřena, SOŠ a SOU Horšovský Týn. Dále jsem popsala okres Domažlice a jeho trh práce.

Praktickou část diplomové práce tvoří poznatky z výzkumu, který byl proveden formou dotazníkového šetření. Výzkum byl zaměřen na tři skupiny respondentů - studenty SOŠ a SOU Horšovský Týn, absolventy SOŠ a SOU Horšovský Týn a zaměstnavatele okresu Domažlice. U studentů jsem zkoumala očekávání od trhu práce, u absolventů zkušenosti z pracovního trhu a u zaměstnavatelů jsem se zaměřila na požadavky na uchazeče o zaměstnání. Následně jsem získané informace z dotazníkového šetření mezi sebou porovnávala. U vybraných dat jsem provedla chí kvadrát (χ^2) test nezávislosti a zkoumala jsem závislost znaků X a Y.

Závěrem mohu konstatovat, že studenti jsou o situaci na trhu práce poměrně dobře informováni a jejich představy nejsou ani příliš optimistické, ani přehnaně pesimistické. Určité rozpory jsem zjistila ve způsobech hledání zaměstnání jednotlivých sledovaných skupin. V oblasti požadovaných kompetencí uchazečů o zaměstnání ze strany zaměstnavatele jsem také pozorovala rozdílné názory na důležitost jednotlivých kompetencí. Doporučila bych studentům pro snadnější nalezení zaměstnání seznámit se již během studia se způsoby, kterými zaměstnavatelé hledají své zaměstnance a zejména s požadavky na uchazeče o zaměstnání ze strany zaměstnavatelů a snažit se požadované kompetence co nejvíce rozvíjet. Kompetence jsou pro získání zaměstnání klíčové, zejména pro absolventy, kteří nemají žádné pracovní zkušenosti.

Seznam tabulek

Tab. č. 1 - Faktory při výběru zaměstnání dle důležitosti	64
Tab. č. 2 – Kompetence uchazeče o zaměstnání dle důležitosti.....	65

Seznam obrázků

Obr. č. 1 - Důležitost klíčových kompetencí pro zaměstnavatele podle stupně dosaženého vzdělání	14
Obr. č. 2 - Vývoj počtu studentů středních škol v ČR ve školním roce 2006/2007 – 2016/2017.....	26
Obr. č. 3 - Vývoj počtu studentů SOŠ a SOU Horšovský Týn ve školním roce 2005/2006 -2016/2017	27
Obr. č. 4- Vývoj počtu absolventů středních škol v ČR ve školním roce 2006/2007 - 2016/2017	28
Obr. č. 5 - Vývoj počtu absolventů SOŠ a SOU Horšovský Týn ve školním roce 2005/2006 – 2016/2017.....	29
Obr. č. 6 - Mapa okresu Domažlice	30
Obr. č. 7 - Vývoj počtu registrovaných subjektů v okrese Domažlice v letech 2001 - 2017.....	34
Obr. č. 8 - Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a počtu pracovních míst v evidenci Úřadu práce Domažlice v letech 2000 – 2018	35
Obr. č. 9 - Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okrese Domažlice v letech 2005 –2018....	36
Obr. č. 10 - Vývoj podílu nezaměstnaných osob v Plzeňském kraji a v okrese Domažlice v letech 2010 – 2017	38
Obr. č. 11 – Podíl nezaměstnaných osob v okresech Plzeňského kraje k 28. 2. 2018.....	39
Obr. č. 12 – Míra nezaměstnanosti absolventů v Plzeňském kraji 2013 - 2017	40
Obr. č. 13 – Míra nezaměstnanosti absolventů v Plzeňském kraji a v ČR v roce 2017.....	40
Obr. č. 14 - Vývoj podílu nezaměstnaných osob v letech 2010 – 2017 v Bavorsku a v okrese Domažlice	41
Obr. č. 15 – Důvod výběru studijního oboru.....	55
Obr. č. 16 - Zaměstnání ve vystudovaném oboru	56
Obr. č. 17 – Dostatečnost praxe	57
Obr. č. 18 - Doba hledání prvního zaměstnání.....	58
Obr. č. 19 - Způsoby hledání zaměstnání.....	59
Obr. č. 20 - Způsoby hledání zaměstnanců zaměstnavatelem.....	59
Obr. č. 21 - Velikost podniku	60
Obr. č. 22 - Výše nástupního platu.....	61
Obr. č. 23 – Lokalita zaměstnání.....	62
Obr. č. 24 - Doba trvání prvního zaměstnání	63
Obr. č. 25 – Významnost faktorů při výběru zaměstnání.....	64
Obr. č. 26 - Významnost kompetencí pro uchazeče o zaměstnání.....	66

Seznam použitých zkratk

a.s. – Akciová společnost

ČSÚ – Český statistický úřad

ČR – Česká republika

IČO – Identifikační číslo organizace

EN – Evropská norma

EU – Evropská unie

IT – Informační technologie

k.s. – Komanditní společnost

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

s.r.o. – Společnost s ručením omezeným

SOŠ – Střední odborná škola

SOU – Střední odborné učiliště

SRN – Spolková republika Německo

ÚP – Úřad práce

ZK – Základní kurz

Seznam použité literatury

Tištěné zdroje

- BURDOVÁ, Jeny, TRHLÍKOVÁ, Jana, VOJTĚCH, Jiří. *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol*. Praha: Národní ústav pro vzdělání, 2007. ISBN 978-80-87063-93-4.
- DOLEŽALOVÁ, Gabriela. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v terciárním sektoru*. Praha: Národní ústav pro vzdělání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2014.
- DOLEŽALOVÁ, Gabriela, a kol. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce 2015*. Praha: Národní ústav pro vzdělání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2016. ISBN 978-80-7481-154-8.
- DOLEŽALOVÁ, Gabriela, a kol. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce 2016*. Praha: Národní ústav pro vzdělání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2017. ISBN 978-80-7481-188-3.
- REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. 1. Vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2009. 192 s. ISBN 978-80-247-3006-6
- SIEGEL, Zbyněk. *Jak hledat a najít zaměstnání*. 2. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007. ISBN 978-80-247-2048-7.
- SKÁCELOVÁ, Pavla, VOJTĚCH, Jiří. *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol v období ekonomické krize*. Praha: Národní ústav odborného vzdělání, 2009.
- TRHLÍKOVÁ, Jana. *Přechod absolventů středních škol na trh práce*. Praha: Národní ústav pro vzdělání, školské poradenské zařízení a zařízení pro vzdělání pedagogických pracovníků, 2016.
- ÚLOVEC, Martin. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním 2015*. Praha: Národní ústav provzdělání, 2015.
- ÚLOVEC, Martin. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – komparační analýza*. Praha: Národní ústav pro vzdělání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2014.

Elektronické zdroje

- ČSÚ. *Nezaměstnanost v Plzeňském kraji k 31. 12. 2017* [online]. 2018 [cit. 3. 4. 2018]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xp/nezamestnanost-v-plzenskem-kraji-k-31-12-2017>
- ČSÚ. *Nový školní rok pohledem statistik* [online]. 2016a [cit. 20. 9. 2017]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/novy-skolni-rok-pohledem-statistik>
- ČSÚ. *Okres Domažlice* [online]. 2018 [cit. 23. 9. 2017]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xp/domazlice1>
- ČSÚ. *Registr ekonomických subjektů* [online]. 2016b [cit. 1. 10. 2017]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/34193311/2300421624.pdf/932f4bef-9a99-4dcd-8fb9-cdee29a9ee79?version=1.1>
- ČSÚ. *Střední vzdělání* [online]. 2016c [cit. 20. 8. 2017]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/34193311/2300421624.pdf/932f4bef-9a99-4dcd-8fb9-cdee29a9ee79?version=1.1>
- ČSÚ. *Trh práce* [online]. 2016d [cit. 20. 8. 2017]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/9-trh-prace-gceygmkbzc>
- ČSÚ. *Trh práce v ČR – časové řady – 1993 - 2016* [online]. 2017b [cit. 25. 9. 2017]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/trh-prace-v-cr-casove-rady-1993-2016>
- ČSÚ. *Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce, ČR a kraje* [online]. 2017c [cit. 15. 9. 2017]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/pocet-uchazecu-o-zamestnani-v-evidenci-uradu-prace-na-1-pracovni-misto-v-evidenci-uradu-prace-cr-a-kraje>
- ČSÚ. *Vzdělávání* [online]. 2016e [cit. 15. 9. 2017]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/20-vzdelavani-7fj0127sq8>
- ČSÚ. *Začíná nový školní rok* [online]. 2017a [cit. 15. 9. 2017]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zacina-novy-skolni-rok>
- ČSÚ. *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. 2012. [cit. 18. 8. 2017]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107
- EURES. *Bavorsko* [online]. 2018. [cit. 20. 2. 2018]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/eures/prace/nemecko/bavorsko>

- Grafton recruitment. *Třetina lidí nezíská zaměstnání kvůli sociálním sítím* [online]. 2017. [cit. 8. 9. 2017]. Dostupné z: <https://www.grafton.cz/o-nas/medialnizona/archiv-2014/tretina-lidi-neziska-zamestnani-kvuli-socialnim-sitim>
- Hospodářské noviny. *Absolventi středních škol často nepracují ve svém oboru* [online]. 2008. [cit. 14. 11. 2017]. Dostupné z: <https://archiv.ihned.cz/c1-22822150-absolventi-strednich-skol-casto-nepracuji-ve-svem-oboru>
- iDnes. *Práci hledáme více na sociálních sítích* [online]. 2017. [cit. 3. 9. 2017]. Dostupné z: https://finance.idnes.cz/zamestnani-hledani-prace-socialni-site-dyb-/podnikani.aspx?c=A170223_135149_podnikani_kho
- MPSV. *Analýza vývoje na trhu práce za rok 2009 - Domažlice* [online]. 2010 [cit. 3. 10. 2017]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/kop/domazlice/statistiky/informace1>
- MPSV. *Definice absolventa pro potřeby statistického sledování* [online]. 2018c. [cit. 15. 4. 2018]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>
- MPSV. *Počty absolventů škol evidovaných na úřadech práce ke dni 30. 9. 2017* [online]. 2018a. [cit. 20. 3. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/skoly/vyhl_absol/abs_v_evid
- MPSV. *Práva a povinnosti uchazeče a zájemce* [online]. 2017a. [cit. 17. 8. 2017]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch
- MPSV. *Situace v Plzeňském kraji* [online]. 2018b [cit. 4. 4. 2018]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky>
- MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. 2018d [cit. 23. 9. 2017]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz>
- MPSV. *Vývoj nezaměstnanosti od června 2004* [online]. 2017b. [cit. 29. 9. 2017]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004
- Novinky. *Práci na sociálních sítích hledá stále více lidí* [online]. 2016. [cit. 19. 9. 2017]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/kariera/418728-praci-na-socialnich-sitich-hleda-stale-vice-lidi.html>
- Národní ústav pro vzdělání. *Plzeňský kraj* [online]. 2018 [cit. 5. 4. 2018]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Krajsky_web/Nezamestnanost/04_PlzenskyNZ_2017.pdf
- SOŠ a SOU Horšovský Týn. *Historie školy* [online]. 2016. [cit. 20. 9. 2017]. Dostupné z: <http://www.sos-souhtyn.cz/index.php?m=20&page=historie>

- SOŠ a SOU Horšovský Týn. *Obory vzdělání* [online]. 2017a. [cit. 21. 9. 2017]. Dostupné z: <http://www.sos-souhtyn.cz/>
- SOŠ a SOU Horšovský Týn. *Výroční zpráva školy* [online]. 2018. [cit. 25. 9. 2017]. Dostupné z: <http://www.sos-souhtyn.cz/index.php?m=6&page=vzs>
- Statista. *Arbeitslosenquote in Bayern* [online]. 2018.[cit. 10. 2. 2018]. Dostupné z: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/2517/umfrage/entwicklung-der-arbeitslosenquote-in-bayern-seit-1999/>
- Techcrunch. *Facebook threatens LinkedIn with job mening feature* [online]. 2016. [cit. 20. 8. 2017]. Dostupné z: <https://techcrunch.com/2016/11/07/jobbook/>
- Ústav územního rozvoje. *Domažlice* [online]. 2011. [cit. 1. 10. 2017]. Dostupné z: <http://www.uur.cz/default.asp?ID=3511>
- [Zákony.centrum.cz](http://zakony.centrum.cz/). *Zákoník práce* [online]. 2016. [cit. 15. 4. 2018]. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/zakonik-prace/>

Seznam příloh

Příloha A: Dotazník pro studenty SOŠ a SOU Horšovský Týn

Příloha B: Dotazník pro absolventy SOŠ a SOU Horšovský Týn

Příloha C: Dotazník pro zaměstnavatele okresu Domažlice

Přílohy

Příloha A

Vážená studentko / vážený studente,

dovoluji si Vás požádat o vyplnění dotazníku, který slouží ke zjištění očekávání studentů od trhu práce. Dotazník je anonymní. Výsledek šetření použiji pro svoji diplomovou práci.

Pokud nebude uvedeno jinak, označte u otázky pouze jednu odpověď.

Děkuji za pomoc a za Váš čas obětovaný k vyplnění tohoto dotazníku.

Markéta Trojanová

Západočeská univerzita v Plzni - Fakulta ekonomická

Základní informace o respondentovi

- Žena
- Muž

Studijní obor:

Ročník:

Věk:

1) Na základě čeho jste si vybíral/a svůj studijní obor?

- Zájem o obor
- Doporučení rodiny / známých
- Uplatnění na trhu práce
- Doporučení učitele
- Škola v blízkosti domova
- Dobré jméno školy
- Jiný důvod – jaký?

2) Chcete po ukončení studia pracovat v oboru, který studujete?

- Ano
- Ne

3) Myslíte, že budete mít po ukončení studia dostatečnou praxi v oboru pro pracovní trh?

- Ano
- Ne

4) Jak dlouho si myslíte, že Vám bude trvat nalezení prvního zaměstnání?

- Do 1 měsíce
- 4-6 měsíců
- 10-12 měsíců
- 1-3 měsíce
- 7-9 měsíců
- Více než rok

5) Jakým způsobem budete pravděpodobně hledat zaměstnání po ukončení studia?

(můžete zaškrtnout až 3 odpovědi)

- Úřad práce
- Internet, sociální sítě
- Nebudu hledat
- Pracovní agentura
- Inzeráty v tisku
- Mám již pracovní nabídku
- Osobně ve firmách
- Přes známé, rodinu
- Jinak – Jak?

6) V jak velkém podniku chcete po ukončení studia pracovat?

- Malý (do 50 zaměstnanců) Nerozhoduje
 Střední (50 – 250 zaměstnanců) Chci pracovat jako OSVČ
 Velký (nad 250 zaměstnanců) Chci pracovat ve veřejné správě

6) Jakou máte představu o výši nástupního platu svého budoucího zaměstnání?

- Méně než 15 000 Kč 20 001 – 25 000 Kč Více než 30 000 Kč
 15 001 – 20 000 Kč 25 001 – 30 000 Kč

7) Kde chcete po ukončení studia pracovat?

- Domažlický okres Nerozhoduje
 Jinde v ČR – kde? Zahraničí – kde?

8) Jak dlouho myslíte, že bude trvat Váš první pracovní poměr?

- Do 1 roku 3-4 roky
 1-2 roky 5 let a více

9) Ohodnořte, jak důležité jsou pro Vás následující faktory ve výběru zaměstnání.

(1 – nejméně důležité, 5 – nejvíce důležité)

Měsíční plat, mzda	1	2	3	4	5
Uplatnění v oboru, který studuji	1	2	3	4	5
Zaměstnanecské výhody, benefity	1	2	3	4	5
Vzdálenost zaměstnání od domova	1	2	3	4	5
Reference od známých, rodiny	1	2	3	4	5
Kariérový růst, profesní rozvoj	1	2	3	4	5
Dobré jméno firmy	1	2	3	4	5

10) Ohodnořte, jak důležité jsou podle Vás následující kompetence pro Vás jako budoucího uchazeče o zaměstnání, abyste úspěšně sehnal/a zaměstnání.

(1 – nejméně důležité, 5 nejvíce důležité)

Porozumění pracovním instrukcím	1	2	3	4	5
Ochota učit se	1	2	3	4	5
Schopnost nést odpovědnost	1	2	3	4	5
Schopnost řešit problém	1	2	3	4	5
Flexibilita a adaptabilita	1	2	3	4	5
Schopnost týmové práce	1	2	3	4	5
Schopnost rozhodovat se	1	2	3	4	5
Schopnost řešit stresové situace	1	2	3	4	5
Komunikační schopnosti	1	2	3	4	5
Znalost cizích jazyků	1	2	3	4	5
Používání výpočetní techniky	1	2	3	4	5

Příloha B

Vážení respondenti,

dovoluji si Vás požádat o vyplnění dotazníku, který slouží ke zjištění očekávání studentů od trhu práce a reality na trhu práce. Dotazník je anonymní. Výsledek šetření použiji pro svoji diplomovou práci.

Pokud nebude uvedeno jinak, označte u otázky pouze jednu odpověď.

Děkuji za pomoc a za Váš čas obětovaný k vyplnění tohoto dotazníku.

Markéta Trojanová, Západočeská univerzita v Plzni - Fakulta ekonomická

Základní informace o respondentovi

- Žena
- Muž

Jaký obor jste studoval/a?

1) Na základě čeho jste si vybíral/a svůj studijní obor?

- Zájem o obor
- Doporučení rodiny / známých
- Uplatnění na trhu práce
- Doporučení učitele
- Škola v blízkosti domova
- Dobré jméno školy
- Jiný důvod – jaký?

2) Pracujete v oboru, který jste studoval/a?

- Ano
- Ne

Pokud zvolíte odpověď „Ne“:

2a) Proč nepracujete v oboru, který jste studoval?

- Nedostatek pracovních míst
- Jiný důvod – jaký?
- Nizký plat
- Již nemám zájem o obor

2b) V jakém oboru pracujete a proč?

3) Měl/a jste po dokončení studia dostatečnou praxi v oboru pro pracovní trh?

- Ano
- Ne

4) Jak dlouho Vám trvalo nalezení prvního zaměstnání?

- Do 1 měsíce
- 4-6 měsíců
- 10-12 měsíců
- 1-3 měsíce
- 7-9 měsíců
- Více než rok

5) Jakým způsobem jste hledal/a zaměstnání po ukončení studia? (můžete zaškrtnout až 3 odpovědi)

- Úřad práce
- Internet, sociální sítě
- Nehledal jsem
- Pracovní agentura
- Inzeráty v tisku
- Pracovní nabídku jsem měl/a již při studiu
- Osobně ve firmách
- Přes známé, rodinu

6) V jak velkém podniku pracujete?

- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> Malý (do 50 zaměstnanců) | <input type="radio"/> Jsem OSVČ |
| <input type="radio"/> Střední (50 – 250 zaměstnanců) | <input type="radio"/> Pracuji ve veřejné správě |
| <input type="radio"/> Velký (nad 250 zaměstnanců) | <input type="radio"/> Nepracuji |

7) Jaký jste měli nástupní plat ve svém prvním zaměstnání?

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="radio"/> Máně než 15 000 Kč | <input type="radio"/> 20 001 – 25 000 Kč | <input type="radio"/> Více než 30 000 Kč |
| <input type="radio"/> 15 001 – 20 000 Kč | <input type="radio"/> 25 001 – 30 000 Kč | |

8) Kde pracujete?

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> Domažlický okres | <input type="radio"/> Zahraničí – kde? |
| <input type="radio"/> Jinde v ČR – kde? | |

9) Jak dlouho trval/trvá Váš první pracovní poměr?

- | | |
|---------------------------------|------------------------------------|
| <input type="radio"/> Do 1 roku | <input type="radio"/> 3-4 roky |
| <input type="radio"/> 1-2 roky | <input type="radio"/> 5 let a více |

10) Ohodno'te, jak důležité pro Vás byly následující faktory ve výběru zaměstnání.

(1 – nejméně důležité, 5 – nejvíce důležité)

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| Měsíční plat, mzda | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Uplatnění v oboru, který studuji | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Zaměstnanecské výhody, benefity | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Vzdálenost zaměstnání od domova | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Reference od známých, rodiny | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Kariérový růst, profesní rozvoj | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dobré jméno firmy | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

11) Ohodno'te, jak důležité pro Vás byly následující kompetence, abyste úspěšně sehnal/a zaměstnání.

(1 – nejméně důležité, 5 - nejvíce důležité)

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| Porozumění pracovním instrukcím | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ochota učit se | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Schopnost nést zodpovědnost | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Schopnost řešit problém | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Flexibilita a adaptabilita | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Schopnost týmové práce | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Schopnost rozhodovat se | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Schopnost řešit stresové situace | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Komunikační schopnosti | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Znalost cizích jazyků | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Používání výpočetní techniky | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Příloha C

Vážení zaměstnavatelé,

dovoluji si Vás požádat o vyplnění dotazníku, který slouží k porovnání očekávání studentů od trhu práce a reality na trhu práce. Dotazník je anonymní. Výsledek šetření použiji pro svoji diplomovou práci.

Pokud nebude uvedeno jinak, označte u otázky pouze jednu odpověď.

Děkují za pomoc a za Váš čas obětovaný k vyplnění tohoto dotazníku.

Markéta Trojanová, Západočeská univerzita v Plzni - Fakulta ekonomická

1) Jak velký je Váš podnik?

- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> Malý (do 50 zaměstnanců) | <input type="radio"/> Velký (nad 250 zaměstnanců) |
| <input type="radio"/> Střední (50 – 250 zaměstnanců) | <input type="radio"/> Jsem OSVČ |

2) Jaký je obor Vašeho podnikání?

.....

3) Kolik % zaměstnanců má ve Vaší firmě:

střední vzdělání s výučním listem?.....%

střední vzdělání s maturitní zkouškou?

4) Zaměstnáváte ve Vaší firmě čerstvé středoškolské absolventy?

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| <input type="radio"/> Ano | <input type="radio"/> Ne |
|---------------------------|--------------------------|

4a) Pokud ne, proč? (Můžete zvolit až 3 odpovědi)

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> Nedostatek praxe a zkušenosti | <input type="radio"/> Nizká manuální zručnost |
| <input type="radio"/> Nezodpovědnost | <input type="radio"/> Nereálné představy o platu |
| <input type="radio"/> Neumí využít teorii v praxi | <input type="radio"/> Nespolehlivost |
| <input type="radio"/> Jiný důvod – jaký?..... | |

4b) Pokud ano, proč? (Můžete zvolit až 3 odpovědi)

- | | | |
|---|---|--|
| <input type="radio"/> Kvalifikace | <input type="radio"/> Flexibilita | <input type="radio"/> Spolupráce firmy se školou |
| <input type="radio"/> Nové nápady | <input type="radio"/> Finanční podpora ze zdrojů EU | <input type="radio"/> Spolupráce firmy s ÚP |
| <input type="radio"/> Jiný důvod – jaký?..... | | |

4c) Pokud ano, jaký je průměrný nástupní plat absolventů ve Vaší firmě?

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="radio"/> Méně než 15 000 Kč | <input type="radio"/> 20 001 – 25 000 Kč | <input type="radio"/> Více než 30 000 Kč |
| <input type="radio"/> 15 001 – 20 000 Kč | <input type="radio"/> 25 001 – 30 000 Kč | |

5) Co je pro vás rozhodující při přijímání nového zaměstnance?

- | | |
|--------------------------------|-----------------------------|
| <input type="radio"/> Vzdělání | <input type="radio"/> Praxe |
|--------------------------------|-----------------------------|

6) Jakým způsobem hledáte nové zaměstnance?

- Úřad práce Internet, sociální sítě Spolupráce se školou
 Pracovní agentury Inzeráty v tisku Uvnitř firmy
 Jinak – jak?.....

7) Vyžadujete od nových zaměstnanců praxi?

- Ano Ne

8) Převažují mezi uchazeči o nová místa zájemci s praxí nebo bez praxe?

- S praxí Bez praxe

9) Odpovídá vzdělání Vašich zaměstnanců pracovním pozicím, na kterých pracují?

- Ano Ne

10) Ohodnořte, jak si myslíte, že jsou pro absolventy/uchazeče o zaměstnání důležité následující faktory při výběru zaměstnání.

(1 – nejméně důležité, 5 – nejvíce důležité)

- Měsíční plat, mzda 1 2 3 4 5
Uplatnění v oboru, který studuji 1 2 3 4 5
Zaměstnanecské výhody, benefity 1 2 3 4 5
Vzdálenost zaměstnání od domova 1 2 3 4 5
Reference od známých, rodiny 1 2 3 4 5
Kariérový růst, profesní rozvoj 1 2 3 4 5
Dobré jméno firmy 1 2 3 4 5

10) Ohodnořte, jak důležité jsou pro Vaši firmu následující kompetence uchazečů při výběru nových zaměstnanců?

(1 – nejméně důležité, 5 nejvíce důležité)

- Porozumění pracovním instrukcím 1 2 3 4 5
Ochota učít se 1 2 3 4 5
Schopnost nést odpovědnost 1 2 3 4 5
Schopnost řešit problém 1 2 3 4 5
Flexibilita a adaptabilita 1 2 3 4 5
Schopnost týmové práce 1 2 3 4 5
Schopnost rozhodovat se 1 2 3 4 5
Schopnost řešit stresové situace 1 2 3 4 5
Komunikační schopnosti 1 2 3 4 5
Znalost cizích jazyků 1 2 3 4 5
Používání výpočetní techniky 1 2 3 4 5

11) Myslíte si, že školy dostatečně připravují studenty na výkon budoucího zaměstnání?

Ano

Ne

12) Spolupracujete s nějakou školou?

Ano

Ne

12a) Pokud ano:

S jakou školou spolupracujete?.....

Jak se školou spolupracujete?.....

Abstrakt

TROJANOVÁ, Markéta. *Očekávání studentů vs. realita na trhu práce*. Plzeň, 2017. X s.
Diplomová práce. Západočeská univerzita v Plzni. Fakulta ekonomická.

Klíčová slova: trh práce, očekávání studentů, nezaměstnanost absolventů, středoškolský absolvent, kompetence, požadavky zaměstnavatelů

Diplomová práce se zabývá současným postavením absolventů škol na trhu práce v České republice. Ukazuje vývoj nezaměstnanosti absolventů, popisuje silné a slabé stránky absolventů na pracovním trhu a diskutuje významnost kompetencí při hledání prvního zaměstnání.

Praktická část diplomové práce obsahuje poznatky z výzkumu, který byl zaměřený na studenty a absolventy Střední odborné školy a Středního odborného učiliště Horšovský Týn a na zaměstnavatele okresu Domažlice. Výzkum byl prováděn formou dotazníkového šetření. U studentů byla zjišťována očekávání od trhu práce, u absolventů byly zkoumány zkušenosti z pracovního trhu a u zaměstnavatelů byly analyzovány požadavky na uchazeče o zaměstnání. Cílem výzkumu bylo porovnat názory a očekávání studentů s realitou na trhu práce.

Abstract

TROJANOVÁ, Markéta. *Expectations of students vs. labour market reality*. Pilsen, 2017. X p.
Diploma thesis. University of West Bohemia. Faculty of Economics.

Key words: labour market, expectation of students, unemployment of graduates, secondary school graduates, competence, requirements of employers

This diploma thesis deals with the current position of the school graduates in the labour market in the Czech Republic. It shows the development of unemployment of the graduates, describes the strengths and weaknesses of the graduates in the labour market and discusses the importance of competences when searching for the first job.

The practical part of this diploma thesis consists of the data from a research that is focused on the students and graduates of the Secondary School and Vocational School in Horšovský Týn (SOŠ a SOU Horšovský Týn) and the employers in Domažlice District. The research was made by means of a questionnaire survey. Students were inquired about their expectations in the labour market, graduates were asked about their experience in the labour market and the data from the employers were analysed with focus on the requirements on the job applicants. The aim of the research is to compare the opinions and expectations of students with labour market reality.