

Pracovní motivace uchazečů o zaměstnání

Bc. Libuše Bačůvková

Diplomová práce
2011



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií
Ústav pedagogických věd
akademický rok: 2010/2011

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Libuše BAČŮVKOVÁ**
Osobní číslo: **H09786**
Studijní program: **N 7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Pracovní motivace a nezaměstnanost**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.
Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti nezaměstnanosti a pracovní motivace.
Příprava metodiky výzkumné části.
Realizace kvantitativního výzkumu.
Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.
Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002, ISBN 80-247-9006-8.

MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. rozšířené vydání, Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

MIKULÁŠTÍK, M. Manažerská psychologie. 2. aktualizované a rozšířené vydání, Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1349-6.

NAKONEČNÝ, M. Psychologie osobnosti. 2. rozšířené a přepracované vydání, Praha: Academia, 2009. ISBN 978-80-200-1680-5.

PLAMÍNEK, J. Tajemství motivace. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1991-7.

Vedoucí diplomové práce:

Mgr. Eva Šalenová

Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce:

20. ledna 2011

Termín odevzdání diplomové práce:

29. dubna 2011

Ve Zlíně dne 20. ledna 2011

prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.
děkan



Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.
ředitelka ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

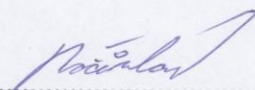
Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 15. 4. 2011

.....


1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Diplomová práce se zabývá nezaměstnaností, jako problémem současné společnosti. Teoretická část seznamuje čtenáře se základními pojmy, jako jsou práce, nezaměstnanost, státní politika zaměstnanosti, činnosti úřadu práce, především poradenství, motivace a motivační teorie. Praktická část se zabývá motivací uchazečů o zaměstnání. Zkoumá jejich názory a postoje a posuzuje styl hledání nového zaměstnání, míru aktivity a zájem o vlastní řešení jejich situace v závislosti na délce evidence.

Klíčová slova: práce, nezaměstnanost, úřad práce, poradenství, motiv, motivace,

ABSTRACT

This diploma work deals with unemployment as a problem of contemporary society.

The theoretical part of my diploma work introduces basic terms such as a job, an unemployment, state politics of employment, an activity of the employment bureau and above all a consultancy, a motivation and a theory of motivation.

The practical part aims to identify the motivation of job applicants. This part mainly checks up job applicants' opinions and attitudes and also considers manners in which the job applicants look for a new job and also examines their own get-up-and-get in solving their current situation dependently on file time.

Keywords: a labour, an unemployment, an employment bureau, a consultancy, a motive, a motivation

Chtěla bych poděkovat Mgr. Evě Šalenové za poskytování cenných rad a odborné vedení práce.

„Každý je odpovědný za to, co dělá, ale také za to, co nedělá“

Voltaire

„I kdybychom nechtěli, ve snaze ovlivnit druhé vždy vycházíme z toho, co motivuje nás. Pochopíme-li v čem se jiní lidé od nás liší, zjistíme, kde ubrat a co přidat. Pokud k tomu nabídneme ještě upřímné přesvědčení, že druhý má právo se od nás lišit, naše působení bude nejen správné v obsahu ale i věrohodné formou.“

Jiří Plamínek

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 ČLOVĚK A PRÁCE	13
1.1 PRÁCE	13
1.2 PRÁCE A JEJÍ VÝZNAM	13
2 NEZAMĚŠTNANOST	16
2.1 CHARAKTERISTIKA NEZAMĚŠTNANOSTI.....	16
2.2 TYPY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	17
2.2.1 Typy nezaměstnanosti podle příčiny	17
2.2.2 Typy nezaměstnanosti podle délky.....	18
2.3 DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI	18
2.3.1 Strategie na nezaměstnanost.....	19
2.4 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	21
2.4.1 Právní předpisy o zaměstnanosti	21
2.4.2 Úřady práce	23
3 PORADENSTVÍ	26
3.1 PORADENSTVÍ A ÚŘADY PRÁCE	26
3.1.1 Charakteristika poradenských činností.....	27
3.1.2 Formy poradenství.....	28
3.1.3 Etapy poradenského procesu	28
3.1.4 Další poradenské činnosti úřadů práce.....	31
4 MOTIVACE	35
4.1 ZÁKLADNÍ TERMINOLOGIE	35
4.2 MOTIVACE A JEJÍ PODSTATA	37
4.2.1 Stimulace a motivace	37
4.2.2 Motivační stavy a motivační vlastnosti	37
4.2.3 Demotivace.....	38
4.2.4 Motivace a manipulace.....	39
4.2.5 Pracovní motivace	39
4.3 MOTIVAČNÍ TEORIE	40
4.3.1 Teorie A. Maslowa.....	40
4.3.2 Teorie C. Alderfera (ERG).....	41
4.3.3 Teorie F. Herzberga.....	42
4.3.4 D. McClellandova teorie	42
4.3.5 Teorie spravedlnosti	43
4.3.6 Teorie expektace	43
4.3.7 Teorie stanovení úkolů	43
4.3.8 Teorie kauzální atribuce	44
4.3.9 Teorie XY.....	44
4.3.10 Význam teorií pracovní motivace	44

II	PRAKTICKÁ ČÁST	45
5	METODOLOGICKÁ ČÁST	46
5.1	VÝZKUMNÝ PROBLÉM	46
5.1.1	Dílčí otázky	47
5.2	VOLBA TYPU A METODY VÝZKUMU	47
5.3	VÝZKUMNÝ VZOREK	48
5.4	ANALÝZA ZÍSKANÝCH INFORMACÍ.....	48
6	EMPIRICKÁ ČÁST	50
6.1	TRH PRÁCE VE ZLÍNSKÉM OKRESE	50
6.1.1	Volná pracovní místa	50
6.1.2	Nezaměstnanost.....	51
6.2	ZÁKLADNÍ INFORMACE O RESPONDENTECH	53
6.3	ROZDÍLY V AKTIVITĚ PŘI HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ	56
6.3.1	Závěr.....	60
6.4	ROZDÍL V MOTIVECH	61
6.4.1	Závěr.....	63
6.5	OCHOTA UCHAZEČE K ČINNOSTEM PRO ZÍSKÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ.....	64
6.5.1	Závěr.....	67
6.6	JAKÝ VLIV PŘIKLÁDÁ UCHAZEČ VLASTNÍ AKTIVITĚ	67
6.6.1	Závěr.....	72
6.7	DEFINICE POŽADAVKŮ NA VLASTNÍ UPLATNĚNÍ.....	73
6.7.1	Závěr.....	79
6.8	SPOLUPRÁCE UCHAZEČE S ÚŘADEM PRÁCE	80
6.8.1	Závěr.....	81
6.9	DOPLŇUJÍCÍ OTÁZKA	83
6.10	ZÁVĚR PRAKTICKÉ ČÁSTI.....	84
	ZÁVĚR	86
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	88
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	91
	SEZNAM GRAFŮ	92
	SEZNAM TABULEK	94
	SEZNAM PŘÍLOH	95

ÚVOD

Nezaměstnanost je vážným celospolečenským problémem, který se dostal do pozornosti naší společnosti začátkem 90 let. V období hospodářské krize rostla nezaměstnanost nejen v celosvětovém měřítku, ale i v naší republice. I když v současné době dochází k částečnému růstu ekonomiky, k poklesu míry nezaměstnanosti prozatím nedochází. Naopak se zvyšuje dlouhodobá nezaměstnanost.

Již ve své bakalářské práci jsem se zabývala problémem nezaměstnanosti, konkrétně vlivem rekvalifikací na uplatnění občanů zdravotně postižených. Právě zdravotně postižení, dlouhodobě nezaměstnaní, občané nad 50 let, lidé bez kvalifikace a romské etnikum patří mezi rizikové skupiny na trhu práce, kterých se nezaměstnanost dotýká nejsilněji.

Jako téma své diplomové práce jsem si vybrala motivaci uchazečů o zaměstnání a to z osobního důvodu. Jako pracovník úřadu práce nejsem schopna ovlivnit míru nezaměstnanosti, ale jsem schopna být uchazečům nápomocna v jejich hledání zaměstnání zvýšením jejich uplatnitelnosti a tím i motivace k zaměstnání. Posouzení motivace je pro někoho vcelku jednoduché. Buď uchazeč práci chce, nebo nechce. Důležité je ale vědět, kdy uchazeč pracovat nechce, nebo kdy si jen nevěří, že práci najde. Velmi těžko lze očekávat, že někdo bude aktivně hledat zaměstnání například tři roky. Pokud uchazeč ztratí důvěru v úspěch, ztratí i motivaci.

Diplomová práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. V první kapitole se zabývám prací a jejím významem pro člověka. V druhé navazující kapitole popisují nezaměstnanost, její typy, důsledky a také strategie na nezaměstnanost. Státní politika zaměstnanosti se realizuje prostřednictvím úřadů práce. Proto je další kapitola věnována úřadům práce a jedné z nejdůležitější činnosti pro uchazeče o zaměstnání tj. poradenství. V poslední kapitole teoretické části popisují motivaci, její podstatu a nejnámější motivační teorie.

Praktická část je rozdělena na metodologickou a empirickou část. V metodologické části je popsán výzkumný problém, cíl, metody, výzkumný vzorek a jsou stanoveny výzkumné předpoklady. Empirická část obsahuje analýzu informací získaných z dotazníků. Porovnání odpovědí krátkodobě a dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů doplňují vlastním pozorováním a analýzou dokumentů.

Závěrečná část práce obsahuje shrnutí získaných informací o názorech, postojích uchazečů zaměřené na styl hledání nového zaměstnání, míru aktivity a zájmu o vlastní řešení jejich situace v závislosti na délce evidence.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ČLOVĚK A PRÁCE

1.1 Práce

Práce zaujímá v žebříčku hodnot společnosti vysoké postavení. Často souvisí s vnímáním společenského postavení, s finančním zajištěním rodiny, se seberealizací. Je jednou z nejdůležitějších lidských činností, která je zdrojem všech společenských hodnot, duchovních i materiálních a je také pro člověka hlavním prostředkem uspokojování většiny jeho potřeb. Pro člověka má práce také určitý psychologický akcent, jeho subjekt v ní promítá své postoje, které se utváří v širokých souvislostech jeho pracovní činnosti.

Pro většinu lidí je práce nejen nutný životní úděl, s nímž je potřeba se smířit, ale práce je to, co jim přináší radost a uspokojení. Skutečnou hodnotu práce poznávají, až když ji ztratí. Nedobrovolné vyřazení z pracovního procesu má podle našich i zahraničních poznatků průkazné negativní sociální, psychologické i zdravotní důsledky. A to hlavně u dlouhodobé nezaměstnanosti.

*"Ocitne-li se člověk dlouhodobě bez práce, ztrácí nejsilnější pojítka s realitou, zmocní se ho nejistota a strach z budoucnosti, později pochybnosti o vlastních schopnostech."*¹

1.2 Práce a její význam

Podle Vrooma² má práce pro člověka tyto významy:

- nabízí výměnu peněz za výkon,
- umožňuje odvod duševní a tělesné energie,
- umožňuje příspěvek k produkci statků a služeb,
- umožňuje sociální interakci,
- vymezuje přinejmenším z části sociální status.

¹ BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002, ISBN 80-247-9006-8 s.77.

² NAKONEČNÝ, M. *Motivace pracovního jednání a její řízení*. 2. vyd. Praha: Management press, 1992. ISBN 80-85603-01-2.

Jinou charakteristiku významu práce nám podává Mareš:³

- na první místo klade peníze (plat nebo mzdu, která slouží k uspokojení potřeb)
- úroveň činností (pro člověka se zaměstnání stává základnou pro získání a zdokonalení svých dovedností)
- rozmanitost žití (jiné je prostředí doma, jiné v zaměstnání. Nezaměstnaný člověk je odkázán především na domácí prostředí, které ho může omezovat.)
- struktura času (nezaměstnanost přináší ztrátu dříve smysluplného uspořádání aktivit během dne. Pokud je člověk zaměstnaný, má den většinou organizován a to podle rytmu práce.)
- další charakteristikou práce je sociální kontakt
- pocit osobní identity (je velmi důležitý především pro muže, kde sebeúcta je založena na postavení a možnosti se realizovat a to právě v zaměstnání)

Také Vágnerová⁴ uvádí, že motivy k práci mohou být různé a mohou mít individuálně rozmanitý, relativní charakter.

- Peníze, protože cílem je spotřeba, uspokojení potřeb prostřednictvím hodnot a požitků, které lze za peníze pořídit (opakem je pak chudoba).
- Aktivita. Práce naplňuje potřebu smysluplné aktivity (opakem je nuda, apatie...).
- Seberealizace. Cílem je úspěch a získání žádoucí sociální pozice. Práce je tak smyslem života, kdy člověk ukazuje, že něco umí a je užitečný (opak je pocit zbytečnosti, vyřazení ze skupiny zaměstnaných).

³ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. rozšířené vydání, Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

⁴ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese: variabilita, a patologie lidské psychiky*. 2. vyd. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-496-6.

- Sociální kontakt. Zaměstnaný člověk má velké množství příležitostí navázat celou řadu kontaktů s různými lidmi (opak je sociální izolace, a osamělost).
- Samostatnost a nezávislost. – Ve společnosti nebo v rodině je ekonomická nezávislost a soběstačnost potvrzením dospělosti (opak je závislost, pasivita, nebo i syndrom naučené bezmocnosti).

Listina základních práv a svobod ze dne 16. prosince 1992 v článku 26 nám vymezuje postavení občana na trhu práce:

" Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností. Každý má právo získat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon!"⁵

⁵ Parlament ČR, Poslanecká sněmovna. *Listina základních práv a svobod*. [online]. 2011 [cit. 2011 - 03- 10]. Dostupné na www. <<http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>>.

2 NEZAMĚSTNANOST

2.1 Charakteristika nezaměstnanosti

Nezaměstnanost představuje jak v historii, tak i v současnosti jeden nejsledovanějších jevů tržních hospodářství. Podle Mareše⁶ nezaměstnanost není považována za vážný ekonomický ale ani sociální problém, pokud se nestává masovou. Samotná existence nezaměstnanosti je přirozený jev společnosti založené na tržním mechanismu. Pokud se masovou stane a prodlužuje se délka nezaměstnanosti (dlouhodobá nezaměstnanost), dostává se pak do centra pozornosti nejen těch, kdo ztratili práci, ale i do centra pozornosti státních a politických institucí. Přináší pak pro stát vážné problémy finančního, organizačního i politického rázu.

Nezaměstnanost je důsledkem a současně projevem nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce.

Jak uvádí Buchtová,⁷ je nutné se zabývat preventivní přípravou lidí na možnost ztráty práce - tzv. vychovávat občany k potenciální nezaměstnanosti. Jak se ukazuje, většině starších lidí chybí osobní odvaha a ochota investovat do vlastní kvalifikace, schopnost s nadhledem zvládat nepříznivou situaci. Také se ukazuje jako vysoce aktuální úkol naučit nezaměstnané odpovědně jednat sám za sebe. Finanční podpora, kterou stát poskytuje nezaměstnaným, totiž nezabrání psychosociálním ani zdravotním důsledkům dlouhodobé ztráty zaměstnání. U mladých lidí pak vysoká podpora v nezaměstnanosti může vést ke snížení motivace k hledání práce.

⁶ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. rozšířené vydání, Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

⁷ BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002, ISBN 80-247-9006-8, s. 93.

2.2 Typy nezaměstnanosti

2.2.1 Typy nezaměstnanosti podle příčiny

Buchtová⁸ rozlišuje tři základní typy nezaměstnanosti:

Frikční nezaměstnanost je spojena s přechodem pracovníka z jednoho pracovního poměru do druhého. Bývá většinou krátkodobá, člověka příliš materiálně ani psychicky nezatíží. Někdy bývá vnímána jako vítané volno (změna zaměstnání z důvodu stěhování, organizačních změn ve firmě, změny zaměstnání z důvodu zdravotního stavu). Tento typ je přirozený a nejméně závažný.

Strukturální nezaměstnanost souvisí především se změnami v ekonomických strukturách společnosti. Vzniká v důsledku nesouladu mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle. Pokud například dojde k útlumu jednoho odvětví, dochází tím k růstu odvětví druhého. Propuštění pracovníci pak sice mohou získat nové zaměstnání v rozvíjejícím se odvětví, ale bývá to často spojeno se změnou kvalifikace. Tento typ nezaměstnanosti je vážný a může být příčinou rychlého růstu dlouhodobé nezaměstnanosti.

Cyklická nezaměstnanost. Tento typ nezaměstnanosti souvisí s ekonomickým cyklem hospodářství. (Negativní část tohoto cyklu jako jsou recese a deprese vedou k oslabování ekonomiky a také k úbytku pracovních míst. Zlepšení nastává až v konjunktře. Stejně jako u strukturální nezaměstnanosti jsou důsledky dlouhodobé a vážné.

Mareš⁹ rozlišuje ještě další druhy nezaměstnanosti, jako jsou nezaměstnanost **skrytá** (uchazeč není v evidenci úřadu práce, ani si práci nehledá), dále **neúplná**, tzn. pracovníci pracují jen na zkrácený úvazek a proto nejsou zcela využity jejich schopnosti ani kvalifika-

⁸ BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002, ISBN 80-247-9006-8.

⁹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. rozšířené vydání, Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

ce a nezaměstnanost **nepravá**, kdy osoby si práci nehledají, anebo práci odmítají, ale snaží se vyčerpat všechny nároky, které systém poskytuje.

2.2.2 Typy nezaměstnanosti podle délky

- krátkodobá nezaměstnanost

za krátkodobou nezaměstnanost se považuje od 1. 1. 2009 nezaměstnanost do 5 měsíců. K tomuto datu došlo k novelizaci zákona o zaměstnanosti, která posunula hranici krátkodobé nezaměstnanosti z 6 na 5 měsíců.

- Dlouhodobá nezaměstnanost

za dlouhodobou nezaměstnanost se v ČR podle platného zákona považuje nezaměstnanost nad 5 měsíců. Podle Mezinárodní organizace práce (ILO) je dlouhodobá nezaměstnanost delší než 12. měsíců.

2.3 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je spojená s dalekosáhlými důsledky. Člověk, který je bez práce se cítí izolovaný od společnosti, ztrácí pocit vlastní hodnoty, reaguje na změnu svého sociálního postavení i ekonomické znevýhodnění. Stresovat může i strach z budoucího ohrožení ztráty práce.

Především dlouhodobá nezaměstnanost s sebou přináší jak psychické tak zdravotní důsledky.

Vágnerová¹⁰ uvádí, že ztráta zaměstnání vyvolává psychické a somatické reakce jedince, který se musí se svou novou situací vyrovnat a sociální reakce, tj. změny v postojích, jaké k nezaměstnanému zaujímá společnost, v níž žije, resp. sociální skupiny, k nimž patří.

Existují zde předsudky v hodnocení nezaměstnanosti, které mají negativní dopady na nezaměstnané. Nezaměstnanost se pak považuje za společenský handicap. Tyto předsudky jsou částečně přijaty i nezaměstnanými. Sami se pak definují jako nepotřební a zbyteční,

¹⁰ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese: variabilita, a patologie lidské psychiky*. 2. vyd. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-496-6.

mnohdy přejímají roli obětí, které se cítí na okraji společnosti. Hlavní příčinu tito nezaměstnaní pak vidí ve vnějších vlivech a preferují tak spíše vyhledávání sociální podpory. Tito uchazeči si nevěří, mají snížené sebehodnocení a sebedůvěru. Přitom právě pozitivní pohled na sebe a sebedůvěra jsou důležitými faktory při hledání zaměstnání. Významnou roli při hledání zaměstnání hraje pracovní motivace, vzdělání, pracovní zkušenosti, ale také úroveň sebe prezentace, zájem o změnu kvalifikace (rekvalifikace) a schopnost adaptovat se na nové podmínky.¹¹

2.3.1 Strategie na nezaměstnanost

Hodaňová rozlišuje tři základní strategie na nezaměstnanost:¹²

- strategie zaměřena na problém
- strategie zaměřená na zvládnutí aktuálních potíží
- strategie zaměřená na změnu pocitů a podporu sebehodnocení.

Strategie zaměřená na problém

Aktivní obranou je hledání zaměstnání. Tuto strategii volí lidé, pro které je práce důkazem jejich hodnoty a soběstačnosti, a kteří mají potřebu pracovat. Ztrátu práce nechápou jako osobní degradaci. Jejich motivace i sebedůvěra je velká, věří si, že situaci zvládnou. Mají většinou optimistický přístup, podpora je pro ně neuspokojující. Tuto strategii volí častěji lidé s vyšším vzděláním a určitou kvalifikací. Jsou ochotní podnikat, rekvalifikovat se, nebo i zkusit něco nového.

¹¹ HODAŇOVÁ, J., HOŘÁNKOVÁ V., VALOUCHOVÁ E., *Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem: Metodická příručka pro poradce pro zprostředkování*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003. ISBN 80-86552-65-9.

¹² srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. rozšířené vydání, Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3, s. 104.

Strategie zaměřená na zvládnutí aktuálních potíží

Tady se jedná o „přežití“ v horší ekonomické situaci. Hlavní řešení u těchto lidí spočívá v adaptaci na nízký příjem, v omezení spotřeby, tj. v určité rezignaci, kdy člověk projevuje ochotu přijmout jakoukoliv práci. Tito lidé často volí kompromis, neboť jejich sebedůvěra je snižena. Často preferují sezónní nebo příležitostné práce, nebo jsou ochotni nastoupit na veřejně prospěšné práce.

Strategie zaměřená na změnu pocitů a podporu sebehodnocení

Zde se jedná o situačně účinná řešení pomocí popření problému, únik ze společnosti do skupiny, kde člověk není jako nezaměstnaný degradován. Tito lidé pak přijímají role, které fungují jako náhradní řešení. (předčasný důchod, nemoc, těhotenství...)

Zásadní je, jak sám uchazeč je schopen hodnotit ztrátu zaměstnání. Zda ztráta zaměstnání znamená možnost změny, nové šance, nebo je pro něj nenahraditelnou ztrátou.

Podle zkušeností s nezaměstnanými lidmi, jak uvádí Buchtová (1999), k efektivní osobní strategii při překonání krizového období patří zejména:¹³

- nepodléhat tlaku této nepříznivé situace, neztrácet naději a vážit si sám sebe a svého života
- tento čas využít k možnosti zhodnocení dosavadních pracovních i životních zkušeností
- plánovat si pravidelné denní aktivity jako jsou péče o sebe sama, o rodinu, o vzdělání, koníčky a jiné volnočasové aktivity
- rozšiřovat si své právní vědomí – dobře znát své práva a povinnosti nezaměstnaného

¹³ VÝROST, S., SLAMĚNÍK, I. (eds.) *Aplikovaná sociální psychologie II*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2001. ISBN 80-247-0042-5, s. 107.

- neuzavírat se do sebe, snažit se sledovat, co se kolem děje, udržovat kontakt s trhem práce
- udělat si audit svých vědomostí, znalostí, dovedností a schopností (co všechno znám, co umím a co jsem doposud nevyužil)
- pěstovat a udržovat kontakty i s širším sociálním okolím (přátelé, sousedé a bývalí kolegové bývají nejlepším zdrojem včasné a kvalitní informace o možnostech zaměstnání)
- nezůstávat v nečinnosti, tj. na přechodnou dobu vzít i práci méně placenou nebo mimo svou kvalifikaci
- promýšlet úspornou životní strategii
- důsledně pečovat o své zdraví

2.4 Státní politika zaměstnanosti

Státní politiku zaměstnanosti (podle zákona o zaměstnanosti) vytváří stát a podílí se na ní další subjekty, které jsou činné na trhu práce. Jsou to především zaměstnavatelé a odborové organizace. Při provádění státní politiky zaměstnanosti stát spolupracuje také s dalšími subjekty. Zejména to jsou územní samosprávné celky, profesní organizace, sdružení osob se zdravotním postižením a organizace zaměstnavatelů. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.¹⁴

2.4.1 Právní předpisy o zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti v platném znění upravuje zabezpečování politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Tento zákon je v souladu s právem Evropských společenství.

¹⁴ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Právní předpisy o zaměstnanosti*. 6. vyd., 2006. ISBN 80-86878-36-8.

Mezi další právní předpisy, které upravují nezaměstnanost, patří

Prováděcí předpisy:

- Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění vyhlášky 507/2005 Sb. a vyhlášky 452/2008 Sb.
- Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
- Nařízení vlády č. 515/2004 Sb. o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek ve znění nařízení vlády č. 578/2004 Sb., Nařízení vlády č. 338/2006 Sb., a Nařízení vlády č. 68/2008 Sb. a Nařízení vlády 97/2010 Sb.
- Vyhláška č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání.
- Nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce může formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat

Další zákony:

- Zákon č. 118/200 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele
- Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

2.4.2 Úřady práce

Úřady práce jsou správní úřady. Jejich správní obvody jsou shodné s územními obvody okresů. Místní příslušnost se řídí místem, ve které je zaměstnání vykonáváno, nebo bydlištěm fyzické osoby. V rámci své působnosti zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti, soustavně sledují a vyhodnocují situaci na trhu práce a přijímají opatření na ovlivnění poptávky a nabídky ve svém správním obvodu.

První úřady práce vznikly před dvaceti lety na území dnes již bývalého Československa v roce 1990. Měly fungovat jako regulátoři rychle rostoucí nezaměstnanosti na volném trhu práce. Podle ministra práce a sociálních věcí Jaromíra Drábka je význam úřadů práce jako zprostředkovatelů zaměstnání zřejmý a ve vyspělých společnostech nenahraditelný. V tomto roce má vejít v platnost nový zákon, který by měl měnit organizační strukturu jednotlivých úřadů práce a měl by také přispět k efektivnějšímu využívání státních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti. Centralizací má dojít také k úsporám při nákupu služeb a prostředků.¹⁵

Zákon o zaměstnanosti v §8 přesně vymezuje činnosti, které úřady práce vykonávají. Jedna z hlavních činností, které úřady práce poskytují, je zprostředkování zaměstnání. Tím se rozumí:

- vyhledání zaměstnání fyzické osobě, která se o práci uchází a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Mezi další činnosti úřadu práce patří poskytování informací o pracovních místech i trhu práce v ČR i v zemích EU a informací o možnostech dalšího vzdělávání. Pro občany se zdravotním postižením zabezpečuje pracovní rehabilitaci zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání, dále může poskytnout příspěvek na provoz chráněného pracovního místa, pokud se tyto osoby rozhodnou vykonávat samostatně výdělečnou činnost.

¹⁵ MPSV. *Práce a sociální politika: noviny MPSV*. č. 1, Praha: MPSV, 2011. Vychází 12x ročně, s. 1. ISSN 0049-0962 .

Mezi služby, které poskytuje uchazečům o zaměstnání, patří služby spojené se zprostředkováním zaměstnání, vyplácením podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Zabezpečuje pro ně rekvalifikace, pokud to vyžaduje jejich uplatnění na trhu práce. Pokud se uchazeč rozhodne a chce podnikat, může mu úřad práce poskytnout příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa (SÚPM) za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti.

Další činnosti úřadu práce, jako jsou například kontrolní činnost, povolování výkonu činnosti dítěte aj. a služby určené zaměstnavatelům podrobně uvádí výše uvedený zákon o zaměstnanosti.

Právo na zaměstnání

Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb. také přesně definuje **právo na zaměstnání**. Právem na zaměstnání je právo osoby, která chce a může pracovat, o práci se uchází, na zaměstnání v pracovně právním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek, které stanovuje tento zákon. Je zakázáno činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy a odporují dobrým mravům.

Také zaměstnavatel nesmí při svém výběru zaměstnanců vyžadovat informace, které se týkají národnosti, rasového či etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, sexuální orientace ani údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnance. Pokud tyto údaje požaduje, má povinnost prokázat potřebnost požadovaného údaje. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání.

Kategorie klientů úřadu práce

Úřady práce pracují se dvěma kategoriemi klientů. Uchazečem a zájemcem.

Uchazeč o zaměstnání je fyzická osoba, které osobně podá žádost o zprostředkování vhodného zaměstnání u úřadu práce, v jehož obvodu má bydliště. Další podmínky, které musí splňovat, přesně stanovuje výše uvedený zákon o zaměstnanosti. Uchazeč musí plnit své povinnosti vůči úřadu práce. Úřad práce pak posuzuje jeho nárok na podporu v nezaměst-

nanosti. Po dobu vedení uchazeče v evidenci je za něj odváděno zdravotní a sociální pojištění.

Zájemce o zaměstnání je také fyzická osoba, která podá žádost o zprostředkování zaměstnání, ale může jej podat u kteréhokoliv úřadu práce bez ohledu na bydliště. Nevznikají ji povinnosti jako uchazeči o zaměstnání vůči úřadu práce, nevzniká zde nárok na podporu v nezaměstnanosti ani na placení zdravotního či sociálních pojištění.

Tuto službu využívají hlavně občané, kteří hodlají změnit zaměstnání, nebo trvalý pobyt, dále matky, které se budou vracet po rodičovské dovolené, ale prozatím nemají zaměstnání a studenti, kteří budou v nejbližší době končit studium.

3 PORADENSTVÍ

Poradenství je teoretická disciplína, která vznikla z potřeby pomáhat lidem v nesnázích, a která se zabývá vážnými lidskými problémy. Měla by pomoci lépe uchopit vlastní životní situaci.

Poradenská aktivita je velmi široký pojem. Je to velmi prospěšná práce na profesionální úrovni. Poradci na této úrovni jsou využíváni k tomu, aby poskytovali rady, nemají ale sami pravomoc rozhodovat, jsou však za své poradenství odpovědní a to nejen za obsahovou stránku rady, ale i za způsob, jakým radu poskytnou, komu a kdy ji poskytnou.¹⁶

Jednou z forem poradenství je i psychologické poradenství.

„Psychologické poradenství má potřebným jedincům a klientům podat návod, poskytovat pomoc, potřebné informace, poučení, poznatky a rady při vyrovnávání se s problémy týkajícími se jejich chování, jednání, prožívání a aktivizování jedinců. Zabývá se tedy problémy psychologického charakteru, které byly navozeny výchovnou formací během vývoje osobnosti a které jsou příčinou těžkostí v adaptaci a seberealizaci klienta.“¹⁷

Při poradenském přístupu je nutné brát v úvahu psychosociální účinky nezaměstnanosti a zmírňovat je.

3.1 Poradenství a úřady práce

Součástí opatření aktivní zaměstnanecké politiky, kterou provádí úřady práce podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. je i poradenská činnost.¹⁸

¹⁶ MIKULÁŠTÍK, M. *Psychologie v managementu a v podnikání*. 1. vyd. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2004. ISBN 80-7318-193-2.

¹⁷ MUSIL, J. *Problematika psychologického poradenství*. 1. vyd. Olomouc: Jiří Musil (ed.), 2009. ISBN 978-80-903449-8-3, s. 26.

¹⁸ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Právní předpisy o zaměstnanosti*. 6. vyd., 2006. ISBN 80-86878-36-8.

Poradenství provádějí nebo zabezpečují úřady práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní zaměstnanecké politiky. Úřad práce může na základě dohody zabezpečovat poradenství prostřednictvím odborných zařízení, například pedagogicko-psychologických poraden a bilančně diagnostických pracovišť (§105).

Vyhláška 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, uvádí charakteristiku jednotlivých poradenských činností.¹⁹

3.1.1 Charakteristika poradenských činností

- Poradenství pro volbu povolání se zaměřuje zejména na poskytování informací o povoláních, předpokladech a způsobilosti pro výkon určitého povolání, možnostech studia, přípravy na povolání a možnostech pracovního uplatnění. Poradenství je poskytováno žákům a studentům škol a jiným fyzickým nebo právnickým osobám; tím není dotčeno poskytování poradenských služeb v resortu školství.
- Poradenství pro volbu rekvalifikace se zaměřuje na určování obsahu a rozsahu rekvalifikace a vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována.
- Poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání fyzické osobě se zaměřuje na posouzení zdravotních, kvalifikačních a osobnostních předpokladů pro doporučení vhodného zaměstnání, přípravu pro povolání a rekvalifikaci. Poradenství pro zaměstnavatele se zaměřuje na výběr zaměstnanců pro zaměstnavatele a zajištění souladu mezi požadavky zaměstnavatelů a nabídkou pracovních sil na trhu práce.

¹⁹ *Právní předpisy o zaměstnanosti*. 6. vyd. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2006. ISBN 80-86878-36-8.

- Poradenství pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením se zaměřuje na řešení specifických potřeb ve zdravotní, sociální a jiných oblastech života těchto osob a na odstranění překážek jejich přístupu na trh práce.
- Poradenství při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřuje na usměrňování pracovního uplatnění fyzických osob u zaměstnavatelů v souladu s požadavky a možnostmi trhu práce.

3.1.2 Formy poradenství

1) Poradenství se uskutečňuje formou

- skupinového poradenství nebo individuálního poradenství
- posuzování osobnostních předpokladů pracovní a bilanční diagnostikou
- poradenských programů zaměřených na techniky vyhledávání zaměstnání a na další aktivity směřující k pracovnímu uplatnění fyzické osoby na trhu práce

2) Pracovní diagnostikou se ověřují předpoklady fyzické osoby k pracovnímu uplatnění a k dalšímu vzdělávání. Bilanční diagnostika se zaměřuje na komplexní posouzení schopností a možností fyzické osoby v návaznosti na její budoucí pracovní uplatnění.

3) Při zařazování fyzické osoby do jednotlivých forem poradenství se vychází zejména z jejího zdravotního stavu, dosavadních pracovních a životních zkušeností, dosažené kvalifikace a stupně vzdělání a z možností jejího umístění na trhu práce.

Vzhledem k situaci na trhu práce nutně musí docházet i ke změně v přístupu pracovníků úřadu práce k nezaměstnaným. Stále více se zvyšují počty dlouhodobě nezaměstnaných, mění se struktury profesí ale i požadavky zaměstnavatelů. Dříve používané postupy, které byly na úrovni zprostředkování, se stále více mění na poradenský proces.

3.1.3 Etapy poradenského procesu

Efektivita a kvalita poradenského procesu je často přímo úměrná průběhu prvního kontaktu s klientem. Především na prvním kontaktu mezi poradcem a klientem často záleží, jak se

bude odvíjet následná spolupráce. Většinou (a to i na Úřadu práce ve Zlíně) první kontakt s klientem neprobíhá s příslušným poradcem, ale prvotní informace a zaevidování provádí pracovník dávkového oddělení, který zabezpečuje příslušnou administrativní dokumentaci. Konkrétnější informace uchazeč získává až u svého poradce, ke kterému je následně odeslán.

Doporučený postup práce s uchazečem podle Hodaňové²⁰ je:

1. etapa: sběr informací
2. etapa: doplňování, upřesňování informací
3. etapa konkretizace řešení a sestavení Individuálního akčního plánu – IAP
4. vyhodnocení poradenského procesu

1. etapa - sběr informací (do 8 týdne evidence)

Nové vyplnění, popř. doplnění údajů, pokud již uchazeč byl dříve v evidenci, v OK práci (databáze uchazečů), jako je profesní a osobní anamnéza, vzdělání, kvalifikace, průběh zaměstnání, způsob ukončení pracovního poměru, praxe, dosavadní funkce, další vzdělání a kurzy, dovednosti, profesní zkušenosti, mobilita (dojíždění), zdravotní stav, zvážení přímého umístění s důrazem na vlastní aktivitu uchazeče – samoobslužné zprostředkování. Dochází ke zmapování potřeb klienta, jeho požadavků a profesních přání, vyjasnění problémů, zhodnocení jeho dovedností, kurzů, osvědčení z hlediska perspektivy umístitelnosti uchazeče (tzv. profesní profil). Pokud uchazeč uvede zdravotní problémy, které ho omezují při hledání zaměstnání, tyto problémy buď doloží lékařským vyjádřením, nebo je objednan k odbornému lékařskému posouzení.

²⁰ HODAŇOVÁ, J., HOŘÁNKOVÁ V., VALOUCHOVÁ E., *Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem: Metodická příručka pro poradce pro zprostředkování*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003. ISBN 80-86552-65-9.

2. etapa - doplňování, upřesňování informací

Pokud se nepodaří uchazeči o zaměstnání najít vhodné zaměstnání, nastupují další aktivity jako je možnost využití dalších služeb, včetně psychologických. Zvažují se reálné možnosti klienta na základě objektivního posouzení možností. Společně s klientem se analyzují získané informace, formulují se cíle, navrhuje se možné cesty k cíli.

3. etapa - konkretizace řešení (sestavení Individuálního akčního plánu)

Od 5. měsíce evidence je povinně s uchazeči sestavován tzv. individuální akční plán. Uzavírá se dohoda (stanovení konkrétních výstupů a postup realizace). Realizují se aktivity, jako jsou JOB Cluby, motivační a resocializační kurzy, rekvalifikace a různé jiné nástroje aktivní zaměstnanecké politiky.

4. etapa – vyhodnocení poradenského procesu a individuálního akčního plánu, popř. sestavení nového plánu.

Pokud nedojde k nástupu do zaměstnání, je dobré probrat s klientem výsledky dosavadní činnosti a pokusit se o nová řešení.

Toto je ideální model, ke kterému úřad práce více méně směřuje. S určitou částí klientů skutečně probíhá. Jedná se hlavně o klienty, kteří jsou motivováni k hledání dalšího zaměstnání. Problém vidím v uzavírání dohod o individuálním akčním plánu (IAP). Ten by měl vždy obsahovat konkrétní návrhy činnosti s uchazečem. Zákon o zaměstnanosti přímo nařizuje u koho se tyto IAP musí aplikovat. Vzhledem k velkému nárůstu uchazečů na všech úřadech práce a při povinnosti plošného uzavírání individuálních plánů se všemi uchazeči nad 5 měsíců evidence, není možné realizovat individuální přístup s vypracováním podrobné anamnézy každého jednotlivého uchazeče o zaměstnání. Proto se mnohdy stává vypracování IAP pouze formální záležitostí, která nemůže splnit hlavní úkol IAP – přispět k předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti a navrácení uchazečů zpět na trh práce. U mnohých uchazečů – těhotné ženy, lidé čekající na některý druh důchodu (starobní, invalidní), naprosto nemotivovaných uchazečů – pak ztrácí sepsání IAP smysl.

3.1.4 Další poradenské činnosti úřadů práce

V rámci poradenství (kromě individuálního poradenství) poskytují úřady práce tyto služby:²¹

Motivační klub

Krátký motivační program ke zvýšení motivace příp. trénink jednotlivých technik vstupu na trh práce, zejména sebezprezentace s využitím projekce. Je zaměřen především na dlouhodobě nezaměstnané. Programu se účastní 8 – 10 klientů, kdy jedna schůzka trvá asi 4 hodiny. Programem je informace o zdrojích volných míst, získání klíčových kompetencí, příprava na přijímací pohovor, vlastní trénink dovedností a technik při přijímacím pohovoru a výměna zkušeností.

Skupinové poradenství – hromadné informační akce,

kde jsou uchazeči seznámeni se základními právy a povinnostmi uchazeče, dále je poskytnuta nabídka veškerých aktivit úřadu práce, které mohou využít. Zde jsou informováni o aktuální situaci na trhu práce, nástrojích aktivní zaměstnanecké politiky, možnostech dalšího vzdělávání, možnostech pracovní diagnostiky a profesní orientace. Uchazeči se zde také dozví o motivačních klubech, JOB klubech, o službách EURES (vše co se týká zaměstnání v Evropské unii), o projektech ESF (Evropské sociální fondy). Základní informace uchazeči získávají již při prvotní evidenci. Vzhledem k tomu, že množství informací, které je člověk schopen pojmout najednou, je malé, následují další informativní schůzky, aby klienti získali co největší přehled o svých možnostech i možnostech, které jim nabízí úřad práce.

Psychologické poradenství

Je odborná konzultace s psychologem úřadu práce, týkající se řešení konkrétních problémů klienta, spojená s možností bilanční diagnostiky.

²¹ Integrovaný portál MPSV. *Informace pro občany*. [online]. 2011 [cit. 2011 - 03 - 01]. Dostupné na [www.< http://portal.mpsv.cz/sz/obcane>](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane).

Bilanční diagnostika

Bilanční diagnostika se zabývá komplexním zhodnocením schopností a možností člověka pro jeho pracovní zařazení. Je to poradenský proces, který s využitím komplexních odborných diagnostických metod směřuje k optimálnímu využití aktuálního potenciálu člověka pro jeho další uplatnění v profesním životě. Těžištěm bilanční diagnostiky je individuální posouzení veškerých klientových kompetencí, včetně navržení následných aktivit zaměřených k nejvhodnějšímu a nejrychlejšímu profesnímu uplatnění. Jedná se vlastně o celkovou „bilanci“ možností a schopností s ohledem na aktuální stav regionálního trhu práce. Navržené aktivity vyplývající z výsledků bilanční diagnostiky přitom nemusí mít podobu konkrétního povolání, ale často jde o variantní návrhy dílčích cílů, např. vzdělávacích cest.

Základním pravidlem pro klienty bilanční diagnostiky je to, že mohou a chtějí pracovat a dále to, že bilančně diagnostický proces podstupují dobrovolně (jsou motivováni).

JOB club

Ztráta zaměstnání je sociální i psychický problém, zvláště, trvá-li dlouho, může docházet ke snížení sebevědomí, k narušení žebříčku hodnot, k narušení vztahů v rodině, k depresím. JOB club v tomto případě nabízí pomoc. Nabízí pomoc těm nezaměstnaným, kteří skutečně chtějí najít práci. Job club poskytuje v praxi osvědčený poradenský program pro skupinu uchazečů o zaměstnání, vedený zpravidla dvěma lektory. Hlavním cílem je pomoci členům klubu vyrovnat se se svou nezaměstnaností a pomoci jim nalézt vhodné pracovní uplatnění, které bude odpovídat jejich představám. V klubu se setkávají zkušení poradci a lidé se stejnými problémy. Job club je úzce propojen s Informačním a poradenským střediskem pro volbu a změnu povolání úřadu práce a využívá všech jeho informačně poradenských médií a materiálů.

Podle slov účastníků má JOB club také další efekty²²

- posílení sebevědomí, větší sebejistota

²² interní materiál Úřadu práce ve Zlíně

- ztráta komplexu méněcennosti, odeznění pocitu neschopnosti
- zlepšení nálady
- získání nových známých
- sebepoznání, uvědomění si toho, v čem vynikám nebo bych mohl vynikat
- zbavení se ostýchavosti před lidmi, zlepšení komunikačních schopností
- získání nových informací, tipů a podnětů k hledání práce
- načerpání nového elánu do hledání práci i do života vůbec

Činnosti probíhají formou besed, hraní rolí, účastníci se dozvídají o problémech druhých, o jejich postojích, navzájem se podporují a předávají si zkušenosti. Tyto činnosti vedou k celkovému rozvoji osobnosti a k získání poznatků pro vyrovnávání se s náročnými životními situacemi.

Informační a poradenské středisko pro volbu povolání

Informační a poradenské středisko pro volbu povolání se zabývá poradenskou a informační činností v oblasti volby a změny povolání, profesní orientace a poradenstvím v oblasti praktických dovedností při hledání zaměstnání. K tomuto účelu je vybaveno řadou informačních materiálů, které jsou průběžně doplňovány a aktualizovány. Jsou zaměřeny především na žáky a 8 a 9 tříd základních škol. Žáci zde mohou najít komplexní přehledy možností studia na středních školách, středních odborných učilištích na Zlínsku i v rámci celé ČR, nástavbového studia, vyššího odborného studia a vysokoškolského studia, i přehledy o možnostech dálkového či večerního studia. Naleznou zde i profesiogramy jednotlivých povolání i informace o možnostech uplatnění po ukončení studia v nejvíce frekventovaných zaměstnáních.

Základním nástrojem poradenské činnosti je rozhovor. V oblasti pracovně profesního poradenství má rozhovor dvě úrovně a to:

- osobnostní, která se vztahuje k postojům, morálním hodnotám, klientovým schopnostem, životním cílům, vlastnostem a také jeho zájmovému zaměření
- profesní, která se vztahuje k pracovní bilanci, tj. posuzování, k pracovní kariéře, která se zaměřuje na budoucnost.

Proto, aby byla práce s klientem úspěšná, je nutné vytvoření pocitu důvěry. Právě čas hraje důležitou roli při rozhovoru. Klientu musí být dán prostor pro vyjádření svých přání, názorů, cílů. Nemusíme vždy souhlasit s klientem, klient může mít jiný názor na další řešení. Pokud budeme mít dostatek času na klienta, a bude-li cítit náš zájem o jeho záměry, bude daleko více nakloněn s námi spolupracovat. Počítat musím s tím, že na začátku každé spolupráce může klienta blokovat přinejmenším nejistota a trochu i nedůvěra. Je jen na poradci, jak tyto obavy dokáže eliminovat.

Pracovníci - poradci úřadu práce se setkávají při poradenském procesu s různými typy klientů a také s nejrůznějšími typy chování těchto klientů. Jedním z typů uchazečů o zaměstnání je klient, který přebírá odpovědnost za výsledek poradenského procesu, chová se spontánně, aktivně se účastní jednání, hledá řešení svých problémů. Dalším typem bývá klient nesamostatný a nerozhodný, který ponechává většinu aktivity na poradci. Takový vyžaduje daleko hlubší rozbor jeho situace. Pomoci potřebuje většinou i se svou motivací a vlastní aktivitou. Třetím typem klientů je uchazeč bez zájmu o řešení své vlastní situace. Role nezaměstnaného mu plně vyhovuje a převažuje u něj pasivita.

Profesní poradenství znamená:²³

- pomoci klientovi tak, aby se zlepšila jeho situace, aby se byl sám schopen orientovat na trhu práce a sám se vyrovnal se životními situacemi,
- poradenství se nesmí stát udílením hotových receptů na řešení situací,
- poradce není vůdcem ničeho života,
- poradce nemá řešit sociální a osobní situaci klienta,
- poradce není ani charitativním pracovníkem,
- nejdůležitější je, aby poradce byl průvodcem, který navrhuje varianty, pro které se musí klient rozhodnout sám.

²³ HODAŇOVÁ, J., HOŘÁNKOVÁ V., VALOUCHOVÁ E., *Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem: Metodická příručka pro poradce pro zprostředkování*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003. ISBN 80-86552-65-9.

4 MOTIVACE

„Jestliže chceme porozumět jednání lidí, pochopit je a předvídat do budoucna, jak budou za různých okolností jednat, pak se přirozeně ptáme, co chtějí, oč jim jde, co je baví, zajímá, a těší, nebo zase čeho se bojí, v co doufají, o čem sní. Jaké síly jimi hýbou, odborně řečeno: Jak silně a k čemu jsou motivováni.“²⁴

Jak uvádí Nakonečný²⁵ je lidské chování vědomě či nevědomě zaměřeno na dosažení určitého cíle, a jako takové se vyznačuje intenzitou a trváním v čase. Psychologové pak tyto procesy, které determinují zaměření na sílu a trvání chování označují jako motivace.

4.1 Základní terminologie

Motivace je souhrnné označení pro motivy a jejich působení.

Rozlišujeme motivaci vnitřní, primární nebo intrinzickou a motivaci vnější, sekundární, extrinzickou. Pro primární motivaci je charakteristické potěšení ze samotné činnosti. Vnitřní i vnější motivace může mít různě hluboké projevy. Sekundární motivace působí méně intenzivně na aktivitu. Potěšení člověk nemá ze samotné činnosti, ale z výdělku, prestiže, nebo i z toho, že něco dokázal. Samotnou činnost bere jako prostředek k dosažení cíle.²⁶

Motivy jsou osobní příčiny určitého chování, tj. pohnutky, psychologické příčiny reakcí, činností a jednání člověka, které jsou zaměřeny na uspokojování určitých potřeb. Určují tedy směr a intenzitu chování jedince. Slovo motiv je převzato z latiny kde *motus* zname-

²⁴ ŘÍČAN, P. *Psychologie osobnosti: obor v pohybu*. 6. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3133-9. s. 95

²⁵ NAKONEČNÝ, M. *Sociální psychologie*. 1. vyd. Praha: Academia, 1999. ISBN 80-200-0690-7.

²⁶ MIKULÁŠTÍK, M. *Manažerská psychologie*. 2. aktualizované a rozšířené vydání, Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1349-6.

ná pohyb. Motiv je tedy faktor, který *uvádí do pohybu*.²⁷ Základní rozdíl mezi motivem a postojem spočívá v tom, že postoj determinuje způsob jednání, ale motiv je příčinou jednání, vyjadřuje jeho psychologický smysl. Podle Newcomba²⁸ je postoj pohotovost k aktivaci motivu.

Mezi další základní pojmy, které se vztahují k motivaci, patří hodnota, potřeba, stimul, zájmy:²⁹

Hodnota je to, co odpovídá nějaké potřebě člověka, co potřebuje.

Potřeba je prožívaný nedostatek něčeho, co má pro člověka nějakou hodnotu nebo k čemu má hodnotící vztah. Potřeby dělíme na biologické (primární, vrozené) a sociální (získané).

Stimul je vnější podnět, pobídka, která přichází z okolí a podněcuje činnost člověka.

Zájmy jsou zvláštní formou motivů velmi nejednotně pojímanou. Projevují se preferencí určité poznávací aktivity a účastí na ní. Na předmět zájmu se upírá pozornost, je lépe zapamatován a ve vnímání vyčleňován. Jak uvádí Říčan³⁰, v určování zájmu rozeznáváme tři prvky. Mobilizaci pozornosti, citový vztah a snahové tendence.

²⁷ ŘÍČAN, P. *Psychologie osobnosti: obor v pohybu*. 6. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3133-9. s. 96

²⁸ NAKONEČNÝ, M. *Sociální psychologie*. 1. vyd. Praha: Academia, 1999. ISBN 80-200-0690-7. s. 131

²⁹ GREGAR, A. *Řízení lidských zdrojů: vybrané kapitoly*. 2. vyd. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2008. ISBN 978-80-7318-685-2. s. 34.

³⁰ ŘÍČAN, P. *Psychologie osobnosti: obor v pohybu*. 6. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3133-9.

4.2 Motivace a její podstata

4.2.1 Stimulace a motivace

V manažerské praxi se podle Plamínka³¹ používají dva pojmy - stimulace a motivace. S těmito pojmy se pracuje velmi volně, ale podle autora není důvod proti tomu protestovat. I tak ale uvádí definici stimulace i motivace.

Stimulace – má výhodu, že je jednoduchá. Pokud např. vyplácíme odměnu, krmíme....., dokud kompenzujeme nepohodlí spojené s výkonem nějakými atraktivními hodnotami, můžeme očekávat, že práce bude probíhat. V okamžiku, kdy tuto hodnotu (vnější stimuly) přestaneme poskytovat, práce se zřejmě zastaví. Nevýhoda stimulace – práce probíhá jen po dobu, po kterou působí stimuly.

Motivace je podle Plamínka výhodou pokud se dobře trefíme do motivů, které člověk má. Za příznivých podmínek pak práce může pokračovat, i bez příkonu vnějších podnětů. Člověk pak vykonává úlohu, protože jej to baví, nebo protože to považuje za významné a důležité. Motivace je tedy složitější. Je nutné znát informace nejen o člověku, kterého máme motivovat, ale i o procesu motivace samotné.

4.2.2 Motivační stavy a motivační vlastnosti

Říčan³² rozlišuje motivační stavy a motivační vlastnosti.

Motivační stav – Na člověka působí motiv (např. hlad) jeho intenzita kolísá podle vnějších a vnitřních podmínek.

Motivační vlastnost (např. ctižádost, návyk na alkohol, záliba v pozorování zvířat...) Jsou to trvalé charakteristiky osobnosti, které podmiňují nebo přímo určují, jak často, jak silně a jakým způsobem se bude v prožívání a chování uplatňovat určitý motiv.

³¹ PLAMÍNEK, J. *Tajemství motivace*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1991-7. s. 15.

³² ŘÍČAN, P. *Psychologie osobnosti: obor v pohybu*. 6. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3133-9. s. 103

4.2.3 Demotivace

Pokud se člověk snaží uspokojit svou potřebu a do cesty se mu postaví nepřekonatelná překážka (bariéra) a brání člověku v dosahování cíle, nastává frustrace. (k frustraci může dojít, když např. nedostaneme odměnu za práci, nebo když dojde k pokažení práce, kterou se člověk dlouho zabýval). Motivační energie pak zůstává nahromaděná a nevybitá a reakce lidí na frustraci je různá:³³

- zesílení svého úsilí, aby překážku překonali (energetizace),
- vzdání se svého cíle (únik),
- vybití potlačené energie násilím (agrese),
- hledání náhradního cíle (sublimace),
- přesvědčení sama sebe, že cíl, o který usilovali, nestojí za to, a že je vlastně dobře, že ho nedosáhli, (racionalizace),
- návrat k vývojově nižším způsobům uspokojení potřeb (regrese).

Při motivování není důležité jen vyzdvihování pozitivního, ale často musíme i odstraňovat negativní. I když jsou potřeby jednotlivce pozitivní, hrozí nebezpečí demotivace, které má u všech společnou příčinu. Některé společné faktory, které jsou považovány za motivační, jimi ve skutečnosti nejsou. Na druhou stranu existují prvky, které budou demotivovat, když budou chybět.³⁴

Ne vždy u pracovní motivace musí být plat tím nejvyšším motivem. Mnohem více lidí motivuje, když mohou něčeho dosáhnout, projev uznání, skutečná odpovědnost, mít reálné vyhlídky do budoucna – reálná možnost jít kupředu a dělat něco zajímavého.

³³ BĚLOHLÁVEK, F. *Desatero manažera*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2007, ISBN 80-7226-873-2.

³⁴ CLEGG, B. *Motivace*. 1. vyd. Brno: CP Books, 2005. ISBN 80-251-0550-4.

4.2.4 Motivace a manipulace

Podle Plamínka³⁵ ovlivňování lidí má výrazný etický aspekt. Záleží na tom, zda při tomto působení využíváme skutečných zájmů lidí, na které působíme, nebo zda jejich určité zájmy uměle posilujeme, nebo dokonce uměle vytváříme. Pokud sázíme vědomě na zájmy člověka, které jsou v rozporu s jeho objektivními potřebami, opouštíme motivaci jako eticky přijatelný proces a dopouštíme se manipulace. Motivace uspokojuje zájmy motivujícího tak, že uspokojuje i zájmy, které odrážejí potřeby motivovaného. Manipulace se zaměřuje pouze na zájmy manipulujícího, a pokud uspokojí nějakou potřebu manipulovaného, je to jen vedlejší důsledek, nebo dočasná taktika. Ve vyhraněných podobách manipulace nemusí předstírat, že zájmy uměle nevytvořila, nebo nezneužila (vydírání), nebo může působit na velké skupiny lidí.

4.2.5 Pracovní motivace

Motivace vyjadřuje psychologické důvody konkrétního chování, pojem pracovní motivace nám odpovídá na otázku, proč lidé pracují. Každá činnost je determinována dvěma druhy činitelů – motivací a kognitivními procesy. Motivace dává činnosti cíl, kognitivní procesy formu (způsob) závislou na situaci. Důležitým aspektem pracovní motivace je očekávání výsledků činnosti a to v trojím smyslu.

1. Bude-li splněn daný pracovní úkol,
2. jaká tím bude získána odměna,
3. jaké výdaje s tím budou spojené (námaha a čas).

Výše uvedené schéma se uplatňuje ve vztažném rámci, který tvoří trh práce a pracovní kvalifikace, takže potíže s hledáním zaměstnání mohou měnit vztah subjektu k výše uvedeným podmínkám pracovní činnosti. Proto důležitým motivačním činitelem se za určitých životních a společenských podmínek stává také jistota pracovního místa.³⁶

³⁵ PLAMÍNEK, J. *Tajemství motivace*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1991-7. s.125.

³⁶ NAKONEČNÝ, M. *Sociální psychologie organizace*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2005. ISBN 80-247-0577-X.

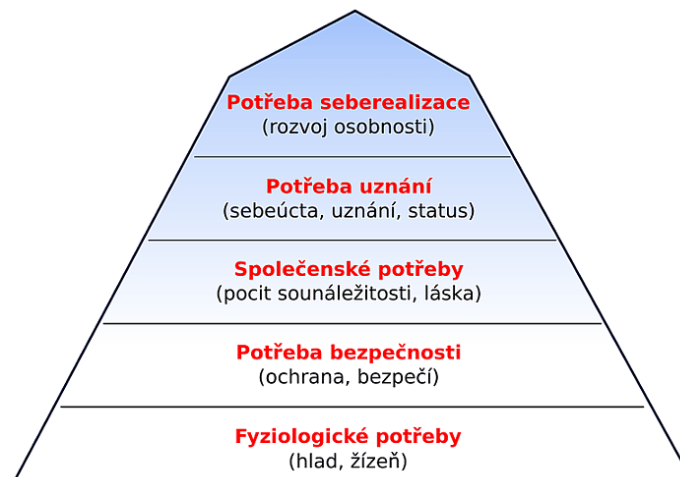
4.3 Motivační teorie

Je známa celá řada motivačních teorií. Teorie pracovní motivace se vyvíjely v úzkém se-
pjetí s hospodářským životem společnosti. Vyvinula se celá řada názorů na to, co je podsta-
tou vztahu člověka k práci.³⁷ Chtěla bych uvést jen ty nejznámější. Mezi odborníky, kteří
se zabývali teoriemi motivace a snažili se je vysvětlit patří A. Maslow, C. Alderfer, F.
Herzberg, D. McClelland, J. S. Adams, D. Elizur, V.Vroom, E.Locke, F. Heider,
H.H.Kelley, D. McGregor aj.

4.3.1 Teorie A. Maslowa

Mezi nejznámější teorii motivace v pracovní oblasti patří teorie A Maslowa. Maslow pova-
žuje za nejdůležitější motivační stimuly potřeby. Tyto potřeby mění svůj význam v životě
jedince podle míry uspokojení. Jestliže jsou uspokojeny potřeby základní, pak vystupuje do
prostředí potřeba vyšší úrovně. Sociální potřeby se pak objevují až po uspokojení potřeb
fyziologických. Systém, který Maslow vypracoval, uspořádal po podoby pyramidy.³⁸

Obrázek č. 1 Maslowova pyramida hierarchie potřeb



³⁷ NAKONEČNÝ, M. *Motivace pracovního jednání a její řízení*. 2. vyd. Praha: Management press, 1992. ISBN 80-85603-01-2.

³⁸ Zdroj: http://halek.info/prezentace/marketing-cviceni/obrazky/05_maslowova_pyramida_potreb.gif

Podle Gregara³⁹ je Maslowova hierarchie potřeb stále zajímavá a má značný vliv mezi manažery, a nebyla ověřena empirickým výzkumem. Je kritizována pro svou nepružnost.

Maslow také objasňuje pojem **metapotřeby**. Vytvořil teorii (**metamotivace**), kterou chtěl vysvětlit fungování vývojově vyšších potřeb. Tento systém vývojově nejvyšších potřeb je vyjádřen v pojmu sebeaktualizace nebo sebeuskutečnění, kterým vyjadřuje touhu člověka po dokonalosti a osobním růstu. Tyto potřeby jsou ve srovnání se základními potřebami méně naléhavé, ale jak uvedl Maslow, „*posilují vývoj k pravé lidskosti, k vyššímu štěstí a radosti.*“⁴⁰

4.3.2 Teorie C. Alderfera (ERG)

Teorie C. Alderfera částečně navazuje na teorii A. Maslova. Jeho teorii zredukoval na tři úrovně.⁴¹

1. Potřeby existenční (E) – zde patří všechny potřeby fyziologické a potřeby bezpečí

2. Potřeby vztahové (R) – zde patří velká část sociálních potřeb interakčních a to v podobě pozitivní i negativní a neuspokojení se projevuje jako důsledek emoční nenaplněnosti a otupělosti.

3. Potřeby růstové (G) - zde patří seberealizace i s oceněním a s pocitem přijetí a nepřijetí jako důsledek dosažení určité pozice.

Alderfer také neuznával hierarchické uspořádání Maslova a tvrdil, že i při neuspokojení potřeb fyziologických člověk může toužit a také se aktivně snažit dosahovat uspokojení v potřebách růstových. Připouštěl ale určitou závislost mezi výše uvedenými třemi potre-

³⁹ GREGAR, A. *Řízení lidských zdrojů: vybrané kapitoly*. 2. vyd. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2008. ISBN 978-80-7318-685-2.

⁴⁰ NAKONEČNÝ, M. *Psychologie osobnosti*. 2. rozšířené a přepracované vydání, Praha: Academia, 2009. ISBN 978-80-200-1680-5, s. 257.

⁴¹ MIKULÁŠTÍK, M. *Psychologie v managementu a v podnikání*. 1. vyd. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2004. ISBN 80-7318-193-2.

bami. Tento mechanismu nazval frustrační regresí. Tyto regrese se mohou vyskytovat ve dvou podobách. Frustrační cyklus vztahový a frustrační cyklus růstový. U frustračního cyklu vztahového - uspokojení existenčních potřeb vede k potřebám vztahovým. Jestliže však potřeby vztahové nejsou uspokojeny, dochází ke zvrtnému procesu, tj. ke zvýšení potřeb existenčních. U frustračního cyklu růstového uspokojení vztahových potřeb posiluje význam potřeb růstových. Pakliže ale potřeby růstové nejsou uspokojeny, vzrůstá potřeba po uspokojení vztahů; dá se tedy konstatovat, že oba tyto procesy mají kompenzační charakter.

4.3.3 Teorie F. Herzberga

Herzberg se stejně jako Maslow a Alderfer snaží vysvětlit typologii potřeb, závislostí a vztahů mezi různou úrovní potřeb. Rozlišuje však sílu vnějších stimulů. Jak uvádí Mikuláščík⁴², rozlišuje sílu vnějších faktorů - disatisfaktorů, které souvisí s pracovními podmínkami a které označujeme jako faktory hygienické. Nepocitujeme je jako motivaci, ale jen jako nespokojenost, když se objeví nějaký negativní vnější stimul. Na rozdíl od vnitřních pohnutek - satisfaktorů, které souvisí s obsahem práce a lidským zaujetím. Tyto motivátory (uspokojovatele) vedou k uspokojení potřeby a spokojenosti. Pokud jsou nepřítomny je motivace záporná.

4.3.4 D. McClellandova teorie

Autor této teorie se pokusil typologizovat lidi podle preferování různých potřeb. Vytvořil tři základní orientace v uspokojování potřeb. Je to potřeba výkonu, afilience (spojenectví) a moci. Potřeba výkonu je zaměřená na plnění úkolů, překonávání překážek, potřeba afilience je preferování dobrých vztahů, porozumění a potřeba moci se projevuje potřebou vést, řídit, prosazováním mocenské pozice. Jak uvádí Gregar,⁴³ lidé mají různé úrovně těchto

⁴² MIKULÁŠTÍK, M. *Psychologie v managementu a v podnikání*. 1. vyd. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2004. ISBN 80-7318-193-2.

⁴³ GREGAR, A. *Řízení lidských zdrojů: vybrané kapitoly*. 2. vyd. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2008. ISBN 978-80-7318-685-2.

potřeb. Pro některé je větší potřeba výkonu, pro jiné je silnější potřeba spojení a pro dalšího zase potřeba moci. Jedna potřeba může být dominantní, neznamená to ale, že ostatní neexistují. Tyto potřeby mohou mít na různých úrovních řízení různou prioritu.

4.3.5 Teorie spravedlnosti

Představitelem teorie spravedlnosti je J. S. Adams. Adams předpokládal, že nespravedlnost vede k demotivování a spravedlnost je hodnocena jako správná. Každý jedinec má tendenci srovnávat sebe s ostatními (jakou práci vykonal a jak je oceněn za vykonanou práci).⁴⁴

4.3.6 Teorie expektace

V. Vroom se pokusil o kvantifikační hodnocení motivačních stimulů. Každý jedinec vynakládá určité úsilí, jehož smyslem je dosáhnout určitého cíle. Očekává pak, že výsledek jeho úsilí bude oceněn. Toto ocenění musí mít pro pracovníka význam. Čím větší význam má, tím větší úsilí by měl vynakládat.⁴⁵

4.3.7 Teorie stanovení úkolů

Autor teorie stanovení úkolů je Edvin Locke. Úkol motivuje aktivitu a ovlivňuje chování člověka. Je však nutné splnit určité podmínky. Pracovník musí úkol přijmout za svůj, tzv. se s ním identifikovat, a musí jej považovat za splnitelný. Mezi další podmínky patří specifická (konkrétní úkol působí motivačně silněji než úkol, který je prezentován v obecné rovině), obtížnost (obtížnější úkol vyžaduje výraznější úsilí, ale jen do limitu splnitelnosti), zpětná vazba (potřeba vědět, jak se daří úkol plnit), kompetice (tzv. soutěživost, ale jen tam, kde se nevyžaduje kooperace) a participace (větší zainteresovanost na plnění úkolů).

⁴⁴ MIKULÁŠTÍK, M. *Psychologie v managementu a v podnikání*. 1. vyd. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2004. ISBN 80-7318-193-2.

⁴⁵ MIKULÁŠTÍK, M. *Manažerská psychologie*. 2. aktualizované a rozšířené vydání, Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1349-6.

4.3.8 Teorie kauzální atribuce

Autorem kauzální atribuce je F. Heider. Jedná se o připisování kauzální závislosti u sebe a u jiných. Úspěchy podle Heidra máme tendenci připisovat svému umu a svým kvalitám, zatímco neúspěchy spíše objektivním příčinám anebo někomu jinému. Lidé kolem nás to mají tendenci vidět obráceně.

Obdobnou teorii má i H. H. Kelley. Rozlišuje tři dimenze chování – konsens, odlišnost a konzistenci.

4.3.9 Teorie XY

Tuto teorii, jejímž autorem je D. McGregor zařazujeme nejen do teorií motivačních, ale také do teorií řízení. Její podstata spočívá v tom, jak manažer vnímá své podřízené. Pokud předpokládá, že lidé jsou v podstatě líní a neschopní – jsou typ X. Pokud je vnímá jako samostatné a zodpovědné, mající smysl pro odpovědnost a nadšení pro práci, jsou typ Y. Pokud tedy v lidech vidí typ X, chová se k nim autoritativně, kontroluje je. Pokud je vnímá jako typ Y, je pravděpodobnější, že uplatní motivační styl řízení.

4.3.10 Význam teorií pracovní motivace

Hlavním přínosem teorií motivací pro řízení pracovníků je poznání různorodostí potřeb, které se lidé snaží uspokojovat. Každá z těchto teorií zdůrazňuje, že manažeři musí poznat a pochopit strukturu potřeb pracovníků. Pro vytvoření efektivních postupů, které mají ovlivnit úroveň motivace a pracovního výkonu, je porozumění potřebám nezbytné.⁴⁶

⁴⁶ GREGAR, A. *Řízení lidských zdrojů: vybrané kapitoly*. 2. vyd. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2008. ISBN 978-80-7318-685-2.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 METODOLOGICKÁ ČÁST

5.1 Výzkumný problém

V praktické části své práce bych se chtěla zaměřit na motivaci uchazečů o zaměstnání. Vzhledem k tomu, že jsem dlouhá léta pracovala jako zprostředkovatelka zaměstnání na úřadu práce ve Zlíně, mám bohaté zkušenosti s jednáním s uchazeči, které bych chtěla i ve své práci využít. Podle výzkumů s délkou evidence klesá motivace uchazečů o zaměstnání. Tuto skutečnost ovlivňuje řada faktorů, jako je vzdělání, věk, kvalifikace. Ve velké většině případů má zásadní vliv na motivaci především uplatnitelnost na trhu práce, to znamená pravděpodobnost úspěchu při hledání zaměstnání. V praxi se jedná o míru způsobilosti zastávat určité pracovní pozice. Podle mého názoru lidé neumí srozumitelně definovat své předpoklady pro danou práci, a proto mají jen omezený přehled o možnosti svého uplatnění.

Výzkumný cíl

Celá problematika motivace je velmi široká a proto bych se chtěla zaměřit jen na její část.

Práce se zaměřuje na chování uchazečů o práci z hlediska délky jejich evidence na úřadu práce. Výzkum se zabývá otázkou, jaké jsou názory a postoje uchazečů krátkodobě evidovaných, jejich styl hledání nového zaměstnání, míra aktivity a zájem o vlastní řešení jejich situace v porovnání s uchazeči evidovanými dlouhodobě.

Výzkumný vzorek uchazečů jsem si rozdělila do dvou skupin tak, aby bylo možno odpovědí obou skupin porovnávat. První skupinu tvoří uchazeči o zaměstnání s délkou evidence do 5 měsíců, druhou skupinu tvoří uchazeči o zaměstnání s délkou evidence nad 5 měsíců.

Hranici pěti měsíců jsem si zvolila z několika důvodů. U většiny uchazečů (do 50 let) dochází po této době k ukončení pobírání podpory v nezaměstnanosti, a proto může docházet také ke změně pohledu na vlastní nezaměstnanost. (Podpora v nezaměstnanosti je vyplácena stejně jako mzda – zpětně.) Také u uchazečů nad 5 měsíců evidence dochází k částečné změně poradenské práce.

5.1.1 Dílčí otázky

1. Jsou rozdíly v aktivitě při hledání zaměstnání mezi jednotlivými skupinami?
2. Jsou rozdíly v motivech u jednotlivých skupin vzhledem k délce evidence?
3. Co jsou ochotni uchazeči udělat pro získání zaměstnání?
4. Jaký vliv přikládá uchazeč svým činům?
5. Dokážou uchazeči definovat své požadavky na uplatnění?
6. Jaká je spolupráce uchazeče s pracovníkem úřadu práce?

výzkumné předpoklady

- S délkou evidence dochází ke změně přístupu k řešení vlastní situace.

5.2 Volba typu a metody výzkumu

Průzkum je prováděn matematicko-statistickou metodou, která slouží ke kvantifikaci získaných dat. Z výzkumných technik bude použit dotazník, který je zvolen především z důvodu časové nenáročnosti a možnosti získat větší množství informací. Dotazníkové šetření je anonymní, což má smysl především u intimnějších otázek. V dotazníku jsou použity kromě uzavřených otázek také polouzavřené a otevřené, které respondenti mohli využít k upřesnění svých názorů.

Technika dotazníku s sebou přináší i řadu úskalí. Jedná se o stylizaci odpovědí respondentů, nepochopení otázky, odmítnutí odpovědět, nevyplnění otázky apod.⁴⁷ Průzkum dotazníkem pobíhal na Úřadu práce ve Zlíně v měsíci lednu a únoru 2011.

⁴⁷ GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 1. vyd. Brno: Paido, 2000. ISBN 80-85931-79-6.

Jako další byla použita empirická metoda - pozorování, rozhovory s uchazeči při výkonu mého povolání a dále analýza dokumentů (databáze a spisy uchazečů).

5.3 Výzkumný vzorek

Vzhledem k mému zaměstnání na úřadu práce, kde mám velmi blízko ke všem kategoriím nezaměstnaných, zvolila jsem pro výzkum vzorek dostupný - uchazeči evidovaní na Úřadu práce ve Zlíně. Požádala jsem proto kolegyně – poradkyně o oslovení náhodně vybraných klientů. Vzhledem k tomu, že byly obeznámeny s danou problematikou, mohly respondentům případné nejasnosti vysvětlit. Dotazníky byly rozdány jak na Úřadě práce ve Zlíně, tak na jeho detašovaných pracovištích v Otrokovicích, Valašských Kloboukách a Slavičíně.

Část dotazníků byla rozdána na hromadných akcích (asi tak pro 10 - 15 klientů). Tyto skupiny splňovaly určité kritérium jako na příklad - uchazeči nad 50 let, uchazeči v produktivním věku 30 - 50 let nebo skupina uchazečů se základním vzděláním. Do výzkumného vzorku se tak měli možnost dostat nejrůznější kategorie klientů, jak věkem, tak vzděláním a zdravotním stavem. Uchazečům s evidencí do 5 měsíců byly dotazníky předávány převážně individuálně.

Dotazníky byly rozdávány vždy na začátku akce a uchazeči je odevzdali ještě tentýž den. Stejně byly rozdávány i klientům při běžných schůzkách na úřadu práce. Návratnost dotazníků byla téměř stoprocentní. Uchazeči byli upozorněni na skutečnost, že dotazníky nemají žádný vliv na další spolupráci s úřadem práce a slouží pouze jako podklad pro zpracování diplomové práce.

5.4 Analýza získaných informací

Cílem dotazníkové šetření bylo získání informací o krátkodobě i dlouhodobě evidovaných uchazečích. Odpovědi uváděné v dotazníku měly posloužit ke srovnání odpovědí jednotlivých kategorií uchazečů a zodpovězení na jednotlivé dílčí otázky výzkumu.

Struktura dotazníku

Dotazník obsahoval 21 otázek, které byly zaměřeny na zjištění odpovědí na jednotlivé dílčí otázky. První tři otázky se zaměřily na základní informace o respondentech, jako je věk, pohlaví, dokončené vzdělání a zdravotní stav. Čtvrtá otázka nám dává odpověď, jakým způsobem se uchazeč o zaměstnání uchází o práci, stejně jako otázka osmnáct - jak hodnotí

klient svou současnou aktivitu, pokud jde o hledání zaměstnání. Tato otázka je rozšiřující a upřesňující a také nám dává možnost srovnání, zda uchazeči uvádí pravdu. Otázka pátá zjišťuje, zdali je rozdíl mezi motivy k nalezení práce u uchazečů evidovaných krátkodobě a dlouhodobě. Otázky šest, sedm, osm a šestnáct jsou zaměřeny na zjištění toho, co je uchazeč ochoten udělat pro získání nového zaměstnání. Je ochoten dojíždět, nebo změnit bydliště? Je ochoten přijmout zaměstnání, které neodpovídá jeho kvalifikaci? Je ochoten přijmout i brigádu?⁴⁸

Jaký vliv přikládají uchazeči své aktivitě, nám ukazují odpovědi klientů na otázky devět a deset. Pokud klienti odpoví, že budoucnost závisí především na jejich činech, měli by umět i definovat, v čem je příčina jejich neúspěchu při hledání zaměstnání (otázka devatenáct) a také, zda měl pro ně i neúspěšný pohovor kladný přínos (otázka dvacet).

Na dílčí otázku, zda klienti umí definovat své požadavky na uplatnění, nám dávají odpověď otázky jedenáct, dvanáct a sedmnáct. Zde zjišťují jejich pocity při hledání zaměstnání, jejich náhled na (pro ně) ideální zaměstnání a také, zda to, co požadují, umí definovat. Tyto otázky se mi jeví jako velmi vypovídající z hlediska uplatnitelnosti uchazeče na trhu práce.

Poslední soubor otázek - třináct, čtrnáct a patnáct – zjišťuje, nakolik poradci pomáhají klientům s orientací v nabídkách aktivit úřadu práce. Otázka dvacet jedna slouží k dokreslení situace, v čem by klient potřeboval pomoci. Má nějaké požadavky, které by mu byl úřad práce schopen splnit?

⁴⁸ změnou zákona o zaměstnanosti od 1. 1. 2011 došlo ke změně podmínek pro zaměstnání při evidenci. Uchazeči, kteří se zaevidovali po tomto datu, nemohou mít souběh podpory a přivýdělků. Podpora se po dobu pracovního právního vztahu (brigády) zastavuje. Toto se ale netýká uchazečů zaregistrovaných do konce roku 2010. Tito uchazeči mohou mít souběh podpory v nezaměstnanosti a přivýdělků (do výše poloviny minimální mzdy tj. 4000,- Kč hrubého za měsíc). Tyto nevýhodné podmínky brigády se ale netýkaly uchazečů, kteří byli ve výzkumném vzorku. Z tohoto důvodu byla otázka o brigádě zařazena do dotazníku.

6 EMPIRICKÁ ČÁST

Vzhledem k tomu, že výzkum probíhal ve Zlínském okrese, je dobré se seznámit s charakteristikou trhu práce ve Zlínském okrese.⁴⁹

6.1 Trh práce ve Zlínském okrese

Po ekonomické stránce se Zlín řadí mezi průmyslové okresy. Průmysl je orientován především na strojírenskou a obuvnickou výrobu. Z větší části se jedná o průmysl zpracovatelský (gumárenský, plastikářský, kožedělný a strojírenský). Najdeme zde rovněž několik významných obchodních a stavebních (projekčních) společností. Město Zlín se během posledních let stalo sídlem mnoha firem a navázalo na tradici průmyslníka Tomáše Bati. Právě on městu ve 20. a 30. letech 20. století vtiskl jeho neopakovatelnou podobu.

V důsledku privatizace a restrukturalizace průmyslu, přibližně od poloviny 90. let, se začala měnit hospodářsky stabilní pozice okresu i celé východní Moravy. Působí zde i vliv špatné dopravní obslužnosti.

K 31. 12. 2010 působilo v okrese Zlín 5 209 zaměstnavatelů a 18 894 osob samostatně výdělečně činných. Oproti roku 2009 došlo k mírnému poklesu počtu zaměstnavatelů (pokles o 1,7%). U osob samostatně výdělečně činných byl zaznamenán nárůst o 1,4 %.

6.1.1 Volná pracovní místa

Vývoj počtu volných pracovních míst v roce 2010 byl poměrně optimistický, začátkem roku byl sice jejich počet nízký, ale v dalším průběhu roku se začal postupně zvyšovat. V meziročním srovnání (2009/2010) průměrného měsíčního počtu nabízených volných pracovních míst byl zaznamenán mírný pokles. V roce 2010 bylo na úřadech práce v okrese Zlín nabízeno průměrně 406 volných pracovních míst (VPM) měsíčně, zatímco v roce 2009 se jednalo o 443 VPM. V roce 2010 bylo na Úřadu práce ve Zlíně měsíčně evidováno v průměru 288 volných pracovních míst pro pracovníky v dělnických profesích a 118 pro technicko-hospodářské pracovníky (THP). K 31. 12. 2009 bylo evidováno celkem 253 volných pracovních míst, k 31. 12. 2010 jejich počet stoupl na 469, tj. nárůst o 85,3%.

⁴⁹ Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2010 – interní materiál Úřadu práce ve Zlíně

Ukazatel počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo nám velmi dobře charakterizuje vývoj situace na trhu práce. Na jedno volné pracovní místo k 31. 12. 2010 připadalo 20,7 uchazeče o zaměstnání, zatímco ke stejnému datu roku 2009 připadalo na jedno volné pracovní místo 38,6 uchazeče o zaměstnání.

6.1.2 Nezaměstnanost

Popisovaná nezaměstnanost je nezaměstnaností registrovanou.

K 31. 12. 2010 bylo na Úřadu práce ve Zlíně evidováno celkem 9 694 uchazečů o zaměstnání. Ve srovnání s 31. 12. 2009 došlo k poklesu počtu uchazečů o 70 osob (v procentuálním vyjádření došlo k poklesu o 0,7%). Míra nezaměstnanosti dosáhla k 31.12.2010 hodnoty 9,47% (k 31.12.2009 činila 9,62%), tj. meziroční pokles o 0,15 p.b.

Tok nezaměstnanosti v roce 2010

V roce 2010 se nově zaevidoval 12 708 uchazečů o zaměstnání. Ve srovnání s rokem 2009 došlo k poklesu nově evidovaných uchazečů o 13,6%.

V průběhu roku 2010 bylo vyřazeno z evidence 12 778 uchazečů o zaměstnání. Ve srovnání s rokem 2009 došlo k nárůstu počtu vyřazených uchazečů o 22,7%.

Do zaměstnání bylo v průběhu roku 2010 úřadem práce umístěno 1 630 uchazečů o zaměstnání. V meziročním srovnání bylo v roce 2010 umístěno úřadem práce do zaměstnání o 37,4% méně uchazečů než v roce 2009.

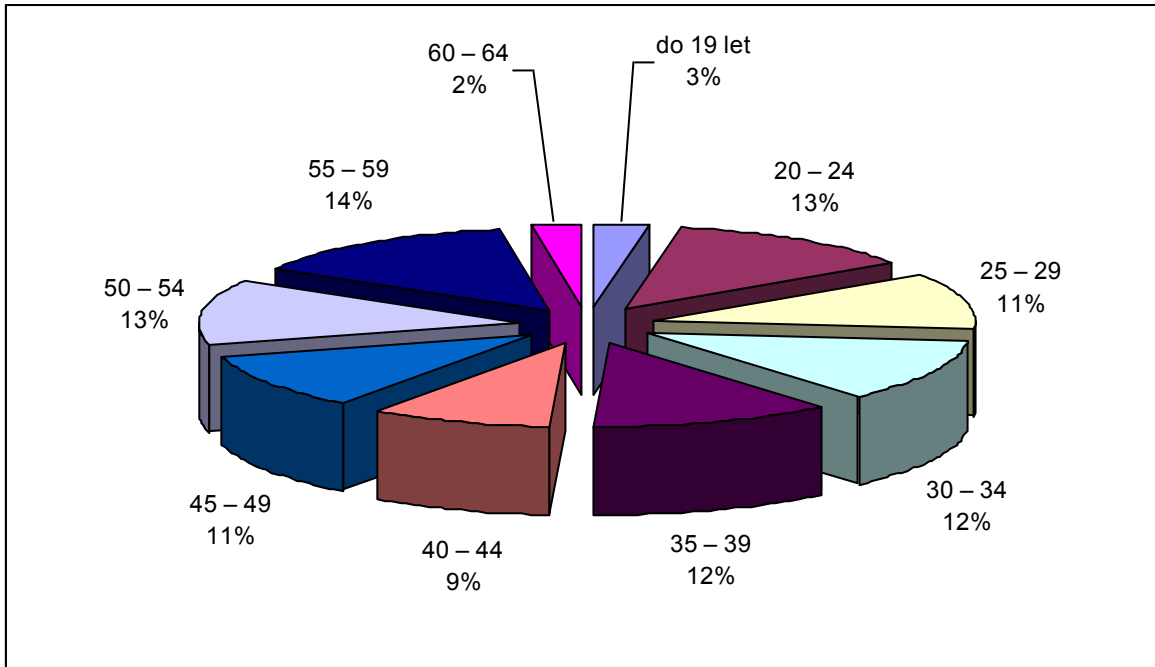
Struktura nezaměstnanosti

Mezi další údaje, které uvádím, patří struktura nezaměstnanosti, jako je podíl žen a osob se zdravotním postižením na celkovém počtu uchazečů a také věková a vzdělanostní struktura uchazečů. Podobnější údaje jsou uvedeny v příloze č. 2. zpráva o trhu práce v roce 2010.

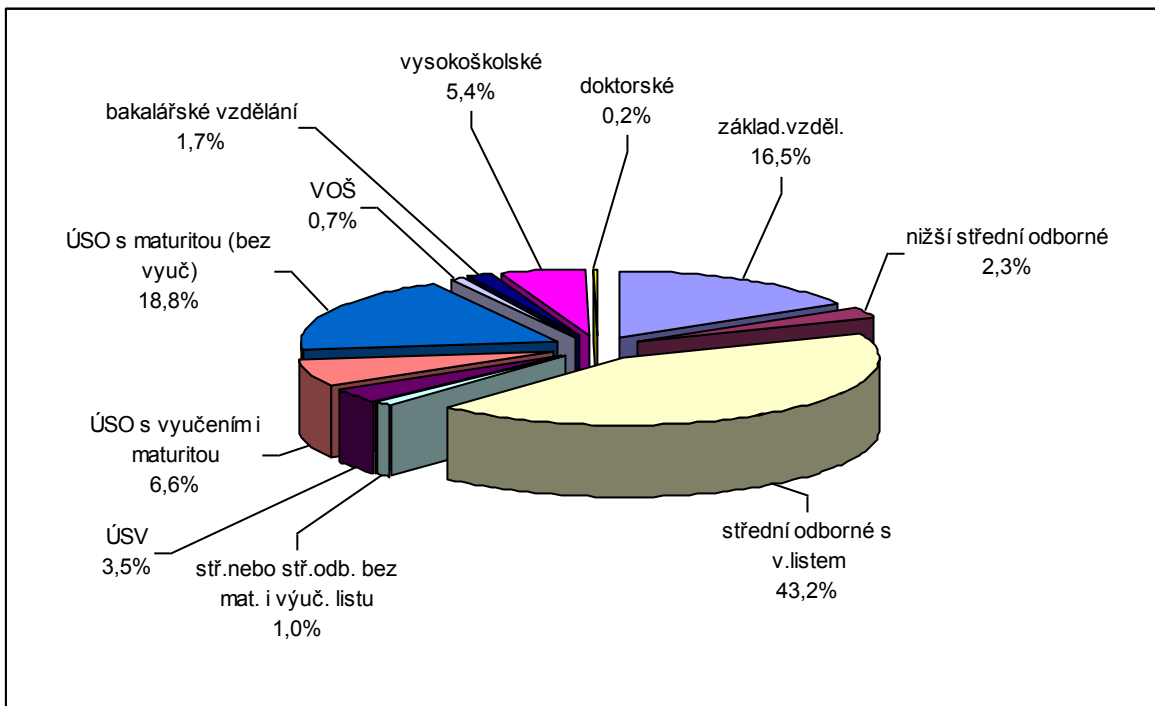
K 31. 12. 2010 bylo na Úřadě práce ve Zlíně evidováno 4 845 **žen**. Na celkové nezaměstnanosti se podílely 50,0%. V průběhu roku 2010 se podíl žen na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání pohyboval v rozmezí 46 - 53%.

Celkem bylo k 31. 12. 2010 evidováno 1 440 **osob se zdravotním postižením (OZP)**. Ve srovnání s rokem 2009 došlo k navýšení počtu uchazečů této kategorie o 16,6%. Podíl osob se zdravotním postižením na celkovém počtu uchazečů k 31. 12. 2010 činil 14,9% (k 31. 12. 2009 se jednalo o 12,6%).

Graf č. 1. Věková struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2010



Graf č. 2. Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2010



6.2 Základní informace o respondentech

Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 100 respondentů. 50 bylo krátkodobě evidovaných, tj. do 5 měsíců evidence a 50 dlouhodobě evidovaných, tj. nad 5 měsíců evidence na Úřadu práce ve Zlíně.

Základní informace byly získány z prvních otázek

- věk
- pohlaví
- dokončené vzdělání
- evidence na úřadu práce (počet měsíců)

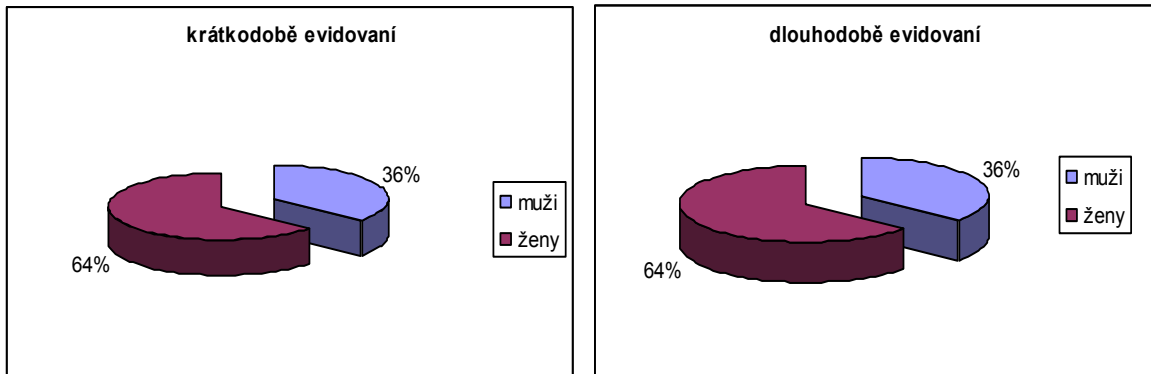
Struktura respondentů z hlediska věku, pohlaví, dokončeného vzdělání a zdravotního stavu.

Z celkového počtu 100 respondentů bylo 36 mužů a 64 žen. Průměrný věk 39,5 roku. 78 respondentů označilo svůj zdravotní stav jako dobrý, 15 uvedlo zdravotní omezení a 7 bylo poživitelem důchodu. (tj. důchodu I. nebo II. stupně invalidity, kdy zůstává zachován určitý pracovní potenciál, který umožňuje klientu pracovat).

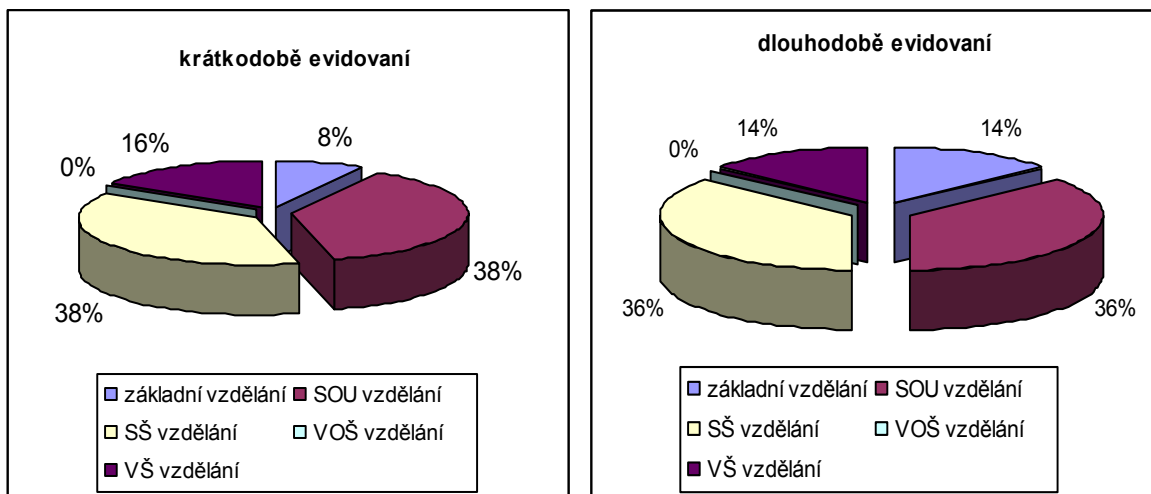
Výzkumný vzorek se nepatrně liší od stavu evidovaných žen a osob zdravotně znevýhodněných k 31. 12. 2010. Skutečný stav evidovaných žen – 50 %, ve výzkumném vzorku je 64% žen, skutečný stav osob zdravotně postižených 14,9%, ve výzkumném vzorku 21%. Ve výzkumném vzorku se tedy vyskytuje větší množství osob, které jsou označovány jako rizikové skupiny. Rozdíly jsou zde proto, že výzkumný vzorek byl vybírán náhodně, ne výběrově, pouze zde byla snaha, aby se do výzkumného vzorku dostalo co největší množství různých respondentů jak z hlediska věku, vzdělání i zdravotního stavu.

Struktura skupiny respondentů krátkodobě i dlouhodobě evidovaných z hlediska z hlediska věku, pohlaví, dokončeného vzdělání a zdravotního stavu.

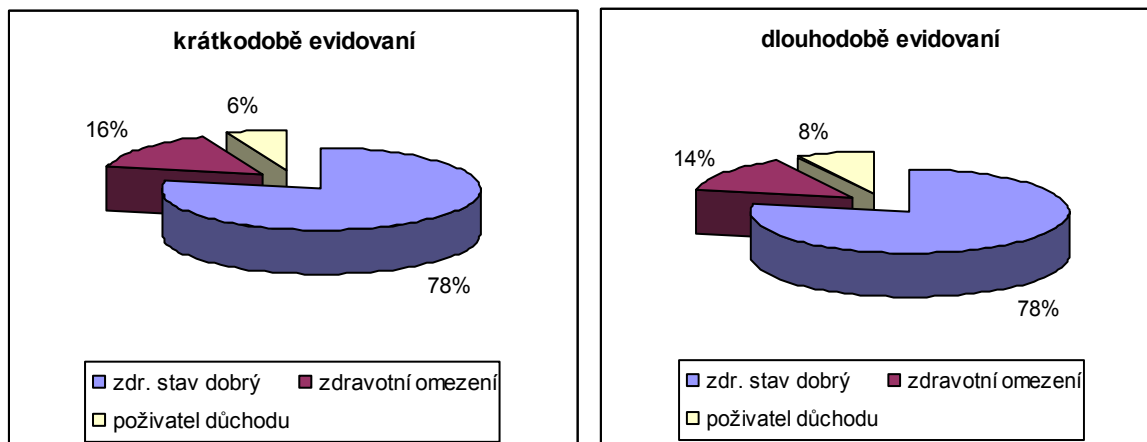
Graf č. 3. Struktura respondentů z hlediska pohlaví



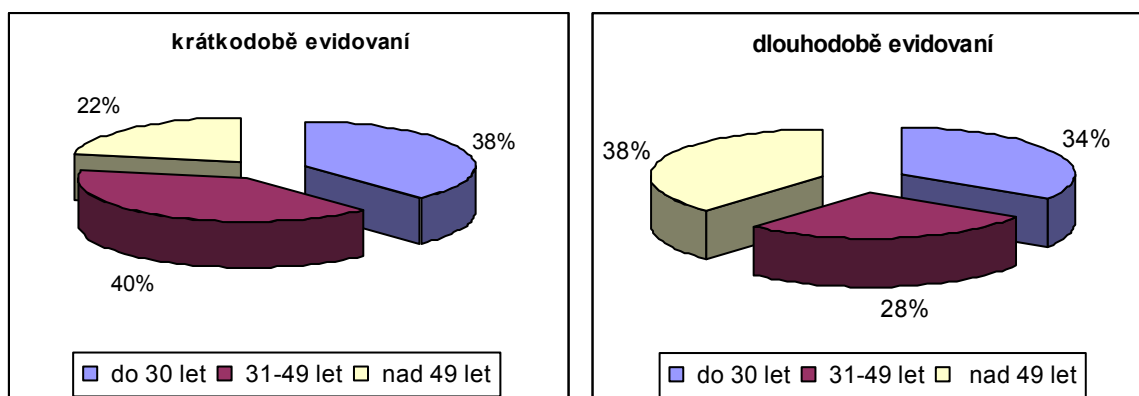
Graf č. 4. Struktura respondentů z hlediska vzdělání



Graf č. 5. Struktura respondentů podle zdravotního stavu



Graf č. 6. Struktura respondentů podle věku



Jak vyplývá z výše uvedených dat, obě skupiny krátkodobě i dlouhodobě evidovaných uchazečů se téměř neliší. Krátkodobě evidovaných uchazečů bylo 64 (64%) žen a 36 (36%) mužů, stejně jako dlouhodobě evidovaných uchazečů. (graf. 3). Průměrný věk krátkodobě evid. je 37,8 let a dlouhodobě evid. 41,1 let. Průměrný věk obou skupin je podobný. Podrobnější věkové rozložení znázorňuje graf č. 6. Obdobná je také skladba vzorku z hlediska zdravotního stavu. V obou skupinách 39 uchazečů tj. 78% svůj zdravotní stav označilo jako dobrý. 11 uchazečů tj. 22% uvedlo zdravotní omezení, nebo pobírá invalidní důchod (graf. č.5). Také vzděláním se obě skupiny uchazečů neliší, viz graf č. 4.

6.3 Rozdíly v aktivitě při hledání zaměstnání

Dílčí otázka č. 1. Jsou rozdíly při hledání zaměstnání mezi jednotlivými skupinami?

Jedna z dílčích otázek byla, jestli je rozdíl v hledání zaměstnání mezi jednotlivými skupinami respondentů. Odpovědi jsem hledala v otázkách č. 4 a 18

Uchazečům byla položena otázka (v dotazníku otázka č. 4.)

Jakým způsobem se ucházíte o zaměstnání?

Byly nabídnuty následující alternativy

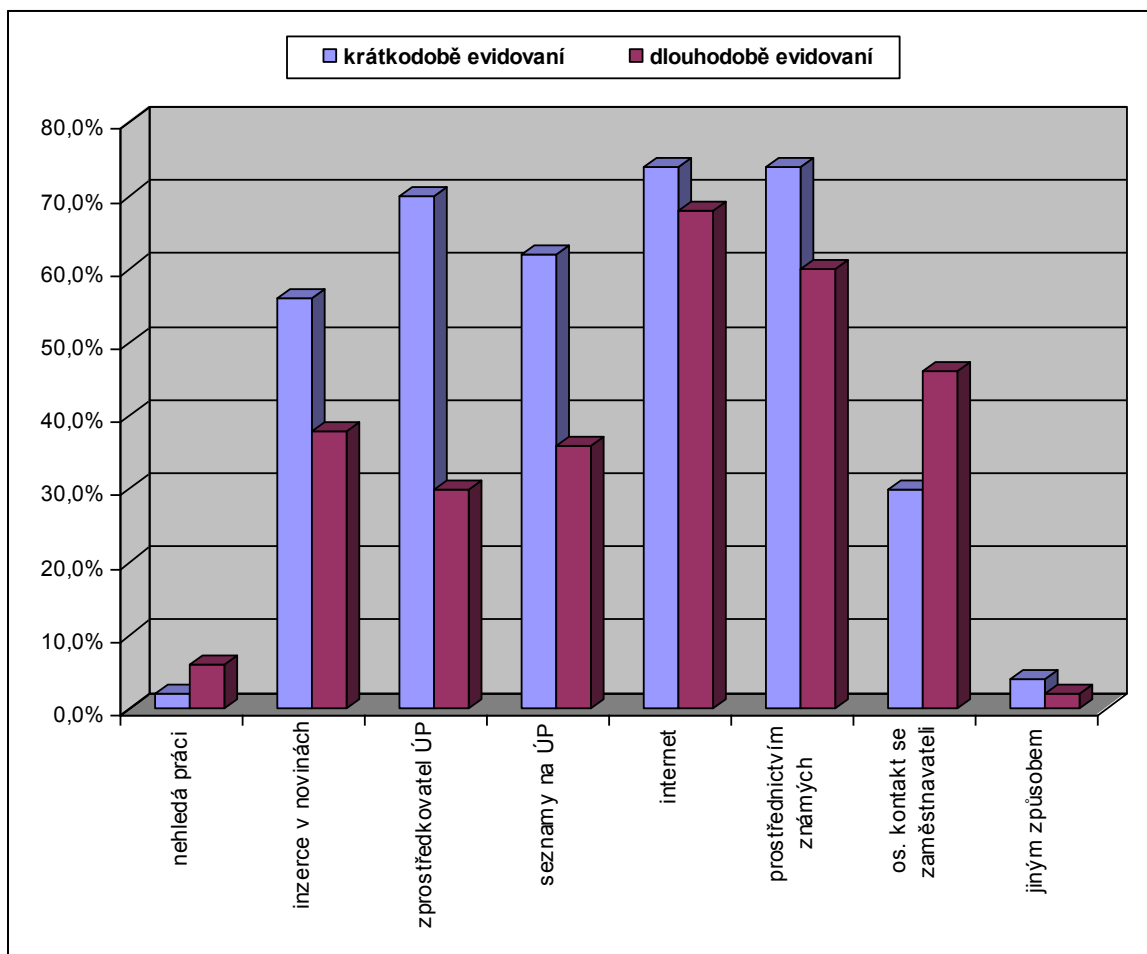
- neucházím se o práci
- inzerce v novinách
- prostřednictvím zprostředkovatele na ÚP
- přes seznamy vyvěšené na ÚP
- internet
- prostřednictvím známých
- osobní kontakt se zaměstnavateli
- jiným způsobem

Respondenti mohli zaznačit libovolné množství odpovědí podle skutečnosti, jakým způsobem se o práci uchází. Četnosti odpovědí jsou uvedeny v následující tabulce. (V procentuálním vyjádření pro názornost v grafu č. 7)

Tab. č. 1. Způsob hledání práce (četnosti odpovědí)

	Krátkodobě evidovaní	Dlouhodobě evidovaní
nehledá práci	1	3
inzerce v novinách	28	19
zprostředkovatel ÚP	35	15
seznamy na ÚP	31	18
internet	37	34
prostřednictvím známých	37	30
os. kontakt se zaměstnavateli	15	23
jiným způsobem	2	1

Graf č. 7. Rozdíly v aktivitě při hledání zaměstnání



Z dat uvedených v tabulce i v grafu jsou vidět rozdíly mezi jednotlivými skupinami respondentů. Způsob, *nehledám si práci*, uvedl 1 uchazeč krátkodobě evidovaný a 3 uchazeči dlouhodobě evidovaní. Tuto odpověď uvedli uchazeči, kteří jsou předdůchodového věku, a hledáním zaměstnání se již nezabývají. V evidenci uchazečů jsou nadále z důvodů ekonomických (i když už dlouhodobě evidovaní uchazeči většinou nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti, je za ně hrazeno zdravotní pojištění a doba vedení v evidenci se jim započítává jako náhradní doba zaměstnání pro nárok na starobní důchod).

Jak je vidět z grafu, krátkodobě evidovaní se o zaměstnání uchází více způsoby než dlouhodobě evidovaní. Největší rozdíl je u způsobu hledání *přes zprostředkovatele ÚP* a *přes seznamy*, které jsou vyvěšeny na úřadu práce. Celkem 50krát byla zaznamenána odpověď způsobu hledání *přes zprostředkovatele*, z toho 35 odpovědí (70%) bylo u krátkodobě evidovaných a jen 15 odpovědí tj. 30% u dlouhodobě evidovaných. Obdobná situace byla i

v odpovědi na způsob hledání *přes seznamy na ÚP*. Ze zaznamenaných 49 odpovědí je 31 u krátkodobě evidovaných (62%) a 18 u dlouhodobě evidovaných (36%).

Rozdíl byl také zaznamenán ve způsobu hledání zaměstnání *přes inzerci v novinách*. Zaznamenáno bylo 47 odpovědí. Z toho 28krát tuto možnost volili krátkodobě evidovaní (56%) a jen 19krát ji volili dlouhodobě evidovaní (38%).

Dlouhodobě evidovaní také častěji volí způsob hledání zaměstnání *osobním kontaktem se zaměstnavatelem* (celkem 38 odpovědí, z toho 15, tj. 30% odpovědí krátkodobě evidovaných a 23, tj. 46% odpovědí dlouhodobě evidovaných).

Mezi nejčastější způsoby (nejvíce uváděné) patří *internet a prostřednictvím známých*. *Internet* byl zvolen celkem 71krát z toho 37krát krátkodobě evidovanými (74%) a 34krát dlouhodobě evidovanými (68%). U hledání zaměstnání *prostřednictvím známých* bylo zaznamenáno celkem 67 odpovědí, 37krát krátkodobě evidovanými (74%) a 30krát dlouhodobě evidovanými (30%).

Hledání zaměstnání *jíným způsobem* uvedli celkem 3 uchazeči, neuvedli však konkrétně jakým.

V otázce č. 18 respondenti odpovídali na otázku:

Jak hodnotíte svou současnou aktivitu, pokud jde o ohledání místa?

Jako alternativy odpovědí jím bylo nabídnuto

- hledat místo nemá cenu
- spoléhám na úřad práce, sám nic nehledám
- sem tam podniknu nějaký pokus samostatně
- stále jsem aktivní a místo hledám
- intenzivně a systematicky nové uplatnění hledám

Respondenti měli zatrhnout jednu možnost. Mezi dvěma posledními body byl jen drobný rozdíl. Zda uchazeč místo hledá stále (nebyla zde uvedena intenzita hledání), nebo intenzivně. Uchazeči měli problém s tímto bodem. Ve vyplněných dotaznících bylo patrné vá-

hání, kterou alternativu vybrat. Odpovědi byly často přepisované. Při přípravě dotazníku tento problém nebyl patrný (v rámci předvýzkumu s touto otázkou respondenti neměli problémy).

Možnost *hledat místo nemá cenu*, uvedli 4 respondenti - 1 krátkodobě evidovaný a 3 dlouhodobě evidovaní (tato alternativa byla stejně jako u předchozí otázky volena respondenty předdůchodového věku, kteří práci již nehledají). Jenom *spoléhat se na úřad práce* uvedli 4 respondenti dlouhodobě evidovaní. Jednalo se o uchazeče nad 55 let se základním vzděláním, kteří s hledáním zaměstnání mají největší obtíže. Z krátkodobě evidovaných uchazečů tuto alternativu nevolil žádný.

Nejčastěji byla volena odpověď *stále jsem aktivní a místo si hledám*. Tuto alternativu volilo celkem 60 respondentů. 54%, tj. 27 krátkodobě evidovaných a 66%, tj. 33 dlouhodobě evidovaných uchazečů. Intenzivně hledá zaměstnání 16%, tj. 8 krátkodobě nezaměstnaných a 4%, tj. 2 dlouhodobě nezaměstnaní.

Pokud připustím možnost, že respondenti chápali obě odpovědi jako obdobné, je poměr mezi jednotlivými skupinami stejný.

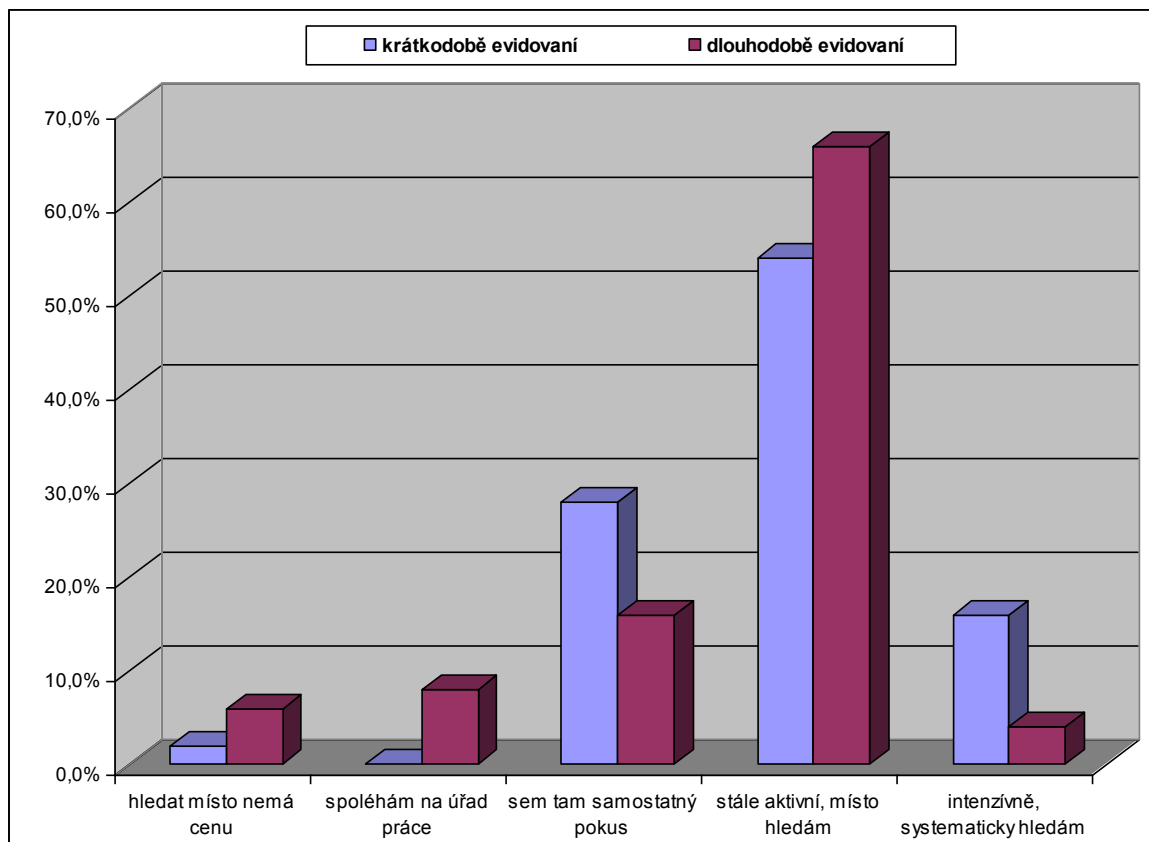
Odpovědi v procentech jsou obsaženy v grafu č. 8.

Otázka č. 18 nám neukázala podstatný rozdíl v aktivitě při hledání zaměstnání. Jako jeden z důvodů se nabízí délka evidence jednotlivých respondentů.

Průměrná délka dlouhodobě evidovaných ve výzkumném vzorku byla 7 měsíců. Pouze 5 respondentů je evidováno více jak 1 rok. Průměrná délka evidence dlouhodobě evidovaných tedy výrazně nepřevyšuje hranici 5 měsíců, od které se v současné době uvádí dlouhodobá nezaměstnanost. Uchazeči se tak projevují jako aktivnější, než kdyby byli evidováni delší dobu (nad 12 měsíců). V současné době je na Úřadě práce ve Zlíně evidováno 20% uchazečů s délkou evidence 12-24 měsíců a 13% uchazečů s délkou evidence nad 24 měsíců.

Průměrná délka evidence na Úřadu práce ve Zlíně je podrobněji uvedena v příloze č. 2.

Graf č. 8. Hodnocení vlastní aktivity při hledání práce uchazečem



6.3.1 Závěr

Závěr k dílčí otázce č. 1 je následující:

Mezi jednotlivými skupinami (krátkodobě a dlouhodobě evidovanými uchazeči) dochází ke změně ve způsobu hledání zaměstnání. Krátkodobě evidovaní uchazeči v daleko větší míře spoléhají na zprostředkovatele na úřadu práce, stejně jako na seznamy volných míst, které jsou vyvěšeny na nástěnkách. Také více věří, že jeden ze způsobů jak najít zaměstnání je inzerce v novinách. Dlouhodobě evidovaní, kterým se těmito způsoby nepodařilo nalézt zaměstnání, přestávají na tyto způsoby spoléhat. Spíše se zaměřují na osobní kontakt se zaměstnavateli. Dlouhodobě evidovaní uchazeči nejvíce dávali přednost internetu, známým.

Neprokázal se však podstatný rozdíl v aktivitě hledání zaměstnání. Jedním z důvodů může být délka evidence jednotlivých respondentů.

Ve výzkumném vzorku průměrná délka evidence ve skupině dlouhodobých byla 7 měsíců. Pouze 5 respondentů je evidováno déle než 1 rok. V průměru tedy délka evidence u této skupiny výrazně nepřevyšuje dělící hranici 5 měsíců, od které se v současné době uvádí dlouhodobá nezaměstnanost. Uchazeči se tak projevují jako aktivnější, než kdyby byli evidováni delší dobu.

6.4 Rozdíl v motivech

Dílčí otázka č. 2. Jsou rozdíly v motivech u jednotlivých skupin vzhledem k délce evidence?

Odpověď nám dala otázka číslo 5.

Respondenti odpovídali na otázku: **Co Vás motivuje k nalezení práce? Jaké důvody?**

Byly nabídnuty následující alternativy:

- finance (potřeba peněz)
- seberealizace, sebeuplatnění
- uplatnění vzdělání
- kontakt s lidmi
- samostatnost a nezávislost
- jiné.....

Respondenti mohli zaznačit libovolné množství odpovědí podle skutečnosti, jaké motivy mají k nalezení zaměstnání. Četnosti odpovědí jsou uvedeny v následující tabulce. (V procentuálním vyjádření pro názornost v grafu č. 9.)

Byly získány následující informace:

Tab. č. 2. Motivy k hledání zaměstnání (četnosti odpovědí)

	krátkodobě evidovaní	dlouhodobě evidovaní
finance (potřeba peněz)	45	41
seberealizace, sebeuplatnění	29	13
uplatnění vzdělání	13	10
kontakt s lidmi	25	44
samostatnost a nezávislost	12	15
jiné	1	2

Jedním z nejsilnějších motivů k hledání zaměstnání byly *finance, potřeba peněz*. Tato odpověď jako jeden z motivů byla zaznamenána 86krát. 45 osob, tj. 90% krátkodobě evidovaných a 41 osob, tj. 82% dlouhodobě evidovaných uchazečů ji uvedlo jako jeden z motivů. V tomto motivu nebyly zaznamenány výrazné rozdíly.

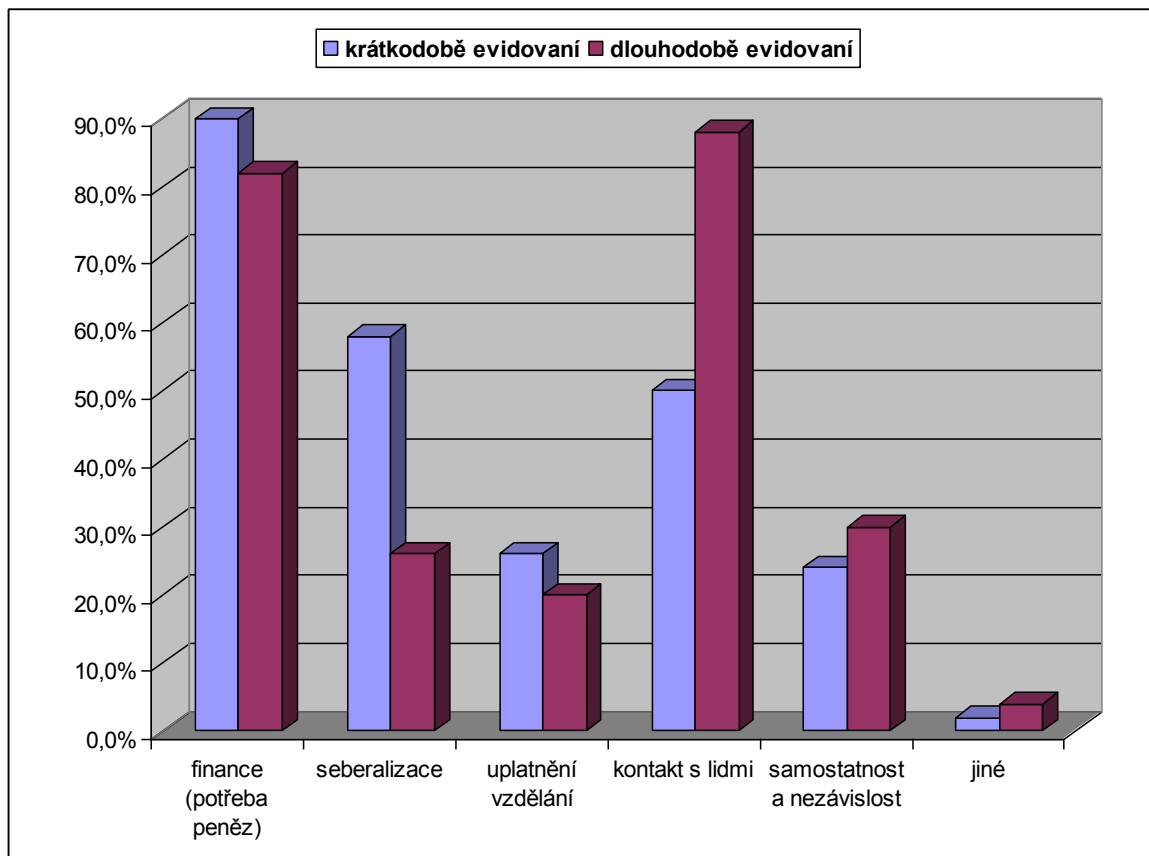
Výraznější rozdíly byly však zřejmé u dalších motivů. Jako motiv *seberealizace* bylo zaznamenáno 29 odpovědí (58%) u krátkodobě evidovaných a jen 13 odpovědí (26%) u dlouhodobě evidovaných. Stejně jako *kontakt s lidmi*. K tomuto motivu se přihlásilo 69 odpovědí. 25 krátkodobě evidovaných (50%), ale 44 dlouhodobě evidovaných (88%).

U nabídek motivů *uplatnění vzdělání* a *samostatnost a nezávislost* nebyly zaznamenány výrazné rozdíly. Motiv *uplatnění vzdělání* jako jeden z motivů volilo 23 respondentů, 13, tj. 26% krátkodobě evidovaných a 10, tj. 20% dlouhodobě evidovaných. Stejně jako *samostatnost a nezávislost* volilo 27 respondentů, 12, tj. 24% krátkodobě nezaměstnaných a 15, tj. 30% dlouhodobě nezaměstnaných.

Jiný důvod jako motiv uvedli tři respondenti. 1 krátkodobě evidovaný a 2 dlouhodobě evidovaní. Blíže se nevyjádřili. Opět tuto možnost volili stejně jako u předchozí otázky respondenti předdůchodového věku, kteří práci již nehledají.

Pro přehlednost jednotlivé odpovědi respondentů uvedené v procentech se nachází v grafu č. 9.

Graf č. 9. Motivy k hledání zaměstnání



6.4.1 Závěr

Závěr k dílčí otázce č. 2:

(Jsou rozdíly v motivech u jednotlivých skupin vzhledem k délce evidence?)

Jednoznačně můžeme říci, že jsou. Finanční motiv uvedly obě skupiny respondentů v nejvyšším zastoupení. Není se čemu divit. Každý člověk má určité potřeby a jejich uspokojování ve velké míře závisí na finančních možnostech. Proto tento motiv je nejvíce uváděn.

Rozdíly jsou ale ve dvou následujících motivech z hledání zaměstnání. Krátkodobě evidovaní uchazeči jako druhý nejvíce zastoupený motiv uvádí *seberealizaci a sebeuplatnění*, zatímco u dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání na druhém místě výrazně převládá motiv *kontaktu s lidmi*.

Tento poznatek potvrzují i mé zkušenosti s uchazeči o zaměstnání. Při rozhovorech krátkodobě evidovaní uchazeči mají tendenci konkrétněji uvažovat o zaměstnání, zatímco dlouhodobě evidovaní jsou často ochotni přijmout „jakoukoliv“ práci, jen aby byli znovu mezi lidmi, aby na nich nezůstávalo stigma nezaměstnaného. Převládá u nich pocit zbytečnosti, neschopnosti, přestávají si věřit. Také uvedli, že na uchazeče o práci, kteří jsou delší dobu nezaměstnaní pohlíží zaměstnavatel s despektem, jako na lidi, kteří si neumějí najít práci, a hledají za tím jiné důvody jejich nezaměstnanosti. Proto jsou často ochotni přijati i práci méně placenou, nebo takovou, která neodpovídá jejich kvalifikaci. Důležité pro ně je, aby byli zaměstnání a zároveň se tak vymanili ze stereotypu dne a dostali se mezi lidi.

6.5 Ochota uchazeče k činnostem pro získání zaměstnání

Dílčí otázka č. 3. Co jsou ochotni udělat uchazeči pro získání zaměstnání?

Odpověď nám podávají otázky v dotazníku č. 6, 7, 8, 16 (procentuálně odpovědi znázorněny v grafu č. 10).

Otázka č. 6. Jste ochoten/á dojíždět do zaměstnání?

Otázka č. 7. Jste ochoten/á přijat i zaměstnání, které neodpovídá Vaší kvalifikaci?

Otázka č. 8. Mohl byste za účelem zaměstnání změnit bydliště?

Otázka č. 16. Máte při evidenci na ÚP přivýdělek /brigádu?

Jedinou možností odpovědí na tyto otázky bylo *ano* a *ne*.

Na otázku, zda jsou respondenti ochotni dojíždět do zaměstnání, odpovědělo ano 42 krátkodobě evidovaných tj. 84% a 43 dlouhodobě evidovaných tj. 86%.

Ochota dojíždět je tedy velká u obou skupin respondentů a neliší se. Důležité je definovat, co pro uchazeče o zaměstnání znamená dojíždění. Z poznatků získaných při rozhovoru s uchazeči vyplývá následující: uchazeči ze Zlína a Otrokovic byli nejčastěji ochotni dojíždět

dět v rámci městské hromadné dopravy. Delší dojíždění uchazeči připustili jen v případě vyšší mzdy. Uchazeči ze vzdálenějšího okolí jsou si vědomi, že zaměstnání v místě bydliště nebo v jeho nejbližším okolí najdou jen stěží, připouští tedy dojíždění do 30 km. Vzhledem k tomu, že do průzkumu se zapojily i pobočky ve Slavičíně, Valašských Kloboukách a Otrokovicích, kde dojíždění do zaměstnání je nezbytné, ochota dojíždět u obou skupin byla velká.

Na otázku, zda, je uchazeč ochoten přijmout i zaměstnání, které neodpovídá jeho kvalifikaci, odpovědělo kladně 83 respondentů. 42 (84%) krátkodobě evidovaných a 41 (82%) dlouhodobě evidovaných. Také zde se v počtu kladných odpovědí jednotlivé skupiny neliší. U krátkodobě evidovaných si nepřipouští nevyužití kvalifikace především vysokoškolsky vzdělaní klienti, u dlouhodobě evidovaných především středoškolsky vzdělaní klienti.

Na otázku, zda by uchazeč mohl změnit bydliště za účelem zaměstnání, odpovědělo kladně 25 respondentů. 15 (30%) krátkodobě evidovaných a 10 (20%) dlouhodobě evidovaných uchazečů. V obou skupinách to byli především respondenti do 30 let.

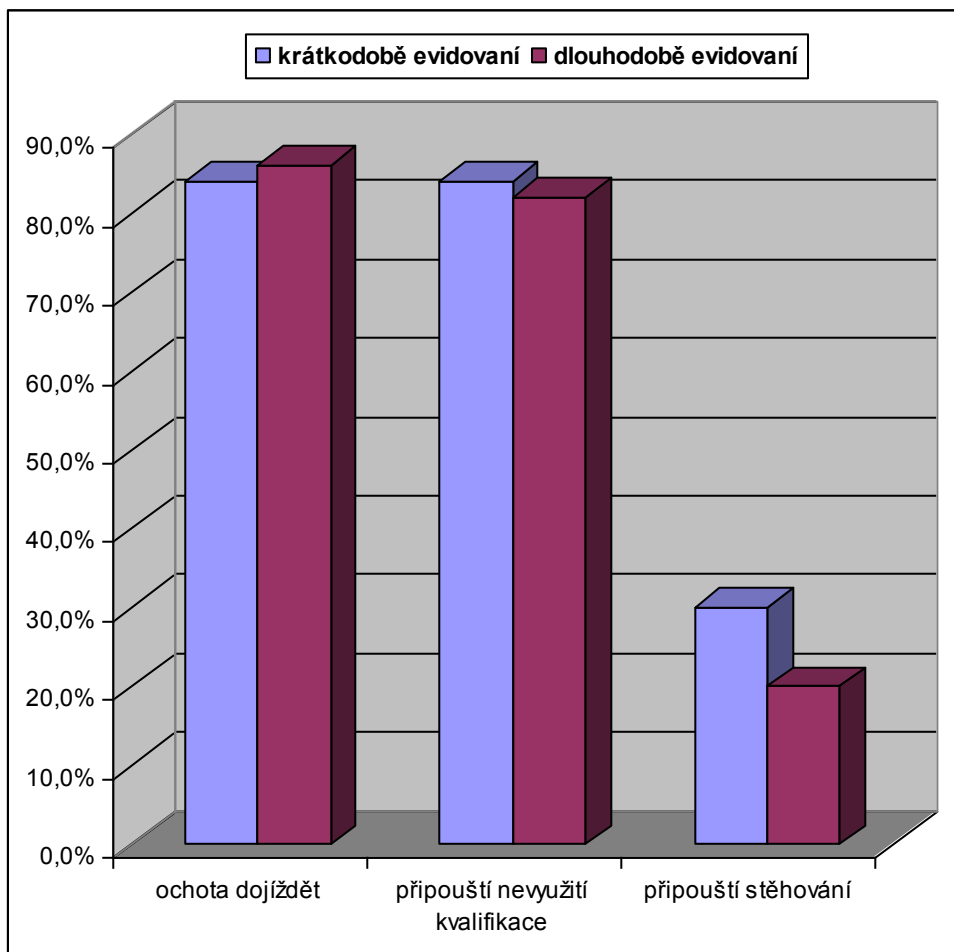
Z žádostí o zaměstnání, které předkládají uchazeči při zaevidování, a následného rozhovoru vyplývá, že změna bydliště z důvodu zaměstnání je nejčastěji přijatelná pro tyto skupiny uchazečů:

1. uchazeči mladší 30 let
2. uchazeči s vyšším vzděláním (především s vysokoškolským nebo se speciálním oborem)
3. rozvedení, nebo osamělí uchazeči, kteří nemají trvalejší vazby, bez ohledu na věk a vzdělání.

Na otázku č. 16, zda má uchazeč při evidenci přivýdělek (brigádu), odpovědělo kladně 28 respondentů. 10 (20%) krátkodobě evidovaných a 18 (36%) dlouhodobě evidovaných. Krátkodobě evidovaní uchazeči ve většině případů mají podporu v nezaměstnanosti a snaží se najít zaměstnání trvalejší. Dlouhodobě evidovaní uchazeči, kteří již podporu nemají, si snaží svůj příjem zvýšit alespoň určitým obnosem. Může to mít i jiné příčiny. Tak, jak se ukázalo v předcházející dílčí otázce, dlouhodobě evidovaní jako jeden z motivů uvádí kontakt s lidmi. Brigáda jim tento kontakt přináší.

Tento trend se bude v budoucnu zvyšovat. Jak jsem již uvedla, změnou zákona o zaměstnanosti od 1. 1. 2011 došlo ke změně podmínek pro zaměstnání při evidenci. Uchazeči, kteří se zaevidovali po tomto datu, nemohou mít souběh podpory a přivýdělku. Podpora se po dobu pracovního právního vztahu (brigády) zastavuje. Pro uchazeče krátkodobě evidovaného, s nárokem na podporu je tato možnost nevýhodná. (Souběh podpory a přivýdělku je možný u uchazečů zaregistrovaných do konce roku 2010. Tito mohou mít souběh podpory v nezaměstnanosti a přivýdělku nejvýše do výše poloviny minimální mzdy tj. 4000,- Kč hrubého za měsíc.)

Graf č. 10. Ochota uchazeče k činnostem pro získání zaměstnání



6.5.1 Závěr

Závěr k dílčí otázce č. 3:

(Co jsou ochotni uchazeči udělat pro získání zaměstnání?)

Ochota uchazečů stěhovat se kvůli zaměstnání, dojíždět do zaměstnání i přijmout zaměstnání, které neodpovídá jejich kvalifikaci se u krátkodobě a dlouhodobě evidovaných v podstatě neliší (liší se v jiných kritériích, které ale nebyly účelem šetření, jako je věk a vzdělání). Liší se ale v ochotě přijmout brigádu.⁵⁰ Dlouhodobě evidovaní uchazeči, kteří již ve většině případů mají vyčerpanou podporu, se snaží zvýšit si svůj příjem alespoň tímto způsobem. Kromě toho tito uchazeči uvádí jako jeden z motivů k hledání zaměstnání kontakt s lidmi. Brigáda jim tento kontakt přináší.

6.6 Jaký vliv přikládá uchazeč vlastní aktivitě

Dílčí otázka č. 4. Jaký vliv přikládá uchazeč svým činům?

Odpověď jsem hledala v otázkách 9, 10, 19 a 20.

Nejprve hodnocení otázek 9 a 10.

V otázce 9 se respondenti měli vyjádřit, zda věří, že jejich budoucnost závisí na jejich činech a aktivitě anebo, zda odpovědnost za svou budoucnost připisují náhodě nebo faktorům, které nemohou ovlivnit. (otázka 10).

9. Moje budoucnost závisí především na mých činech a mé aktivitě

- zcela souhlasím
- z velké části souhlasím

⁵⁰ pojem brigáda se v zákoně nevyskytuje. Podle zákona o zaměstnanosti je brigáda označována jako nekolidující zaměstnání. Může se jednat o jakýkoliv pracovní právní vztah - pracovní poměr, dohoda o pracovní činnosti, nebo dohoda o provedení práce uzavřená na základě zákoníku práce. Měsíční výdělek nebo odměna nesmí přesáhnout polovinu minimální mzdy tj. 4000,-Kč hrubého.

- částečně souhlasím
- nesouhlasím
- nejsem schopen/na se k tomu vyjádřit

10. Moje budoucnost závisí především na náhodě nebo na faktorech, které nemohu nijak ovlivnit:

- zcela souhlasím
- z velké části souhlasím
- částečně souhlasím
- nesouhlasím
- nejsem schopen se k tomu vyjádřit

Respondenti měli možnost zatrhnout vždy jen jednu možnost.

Pokud se tedy respondenti přikloní více k alternativě, že jejich budoucnost závisí na jejich činech, o to méně by měli přisuzovat váhu náhodě.

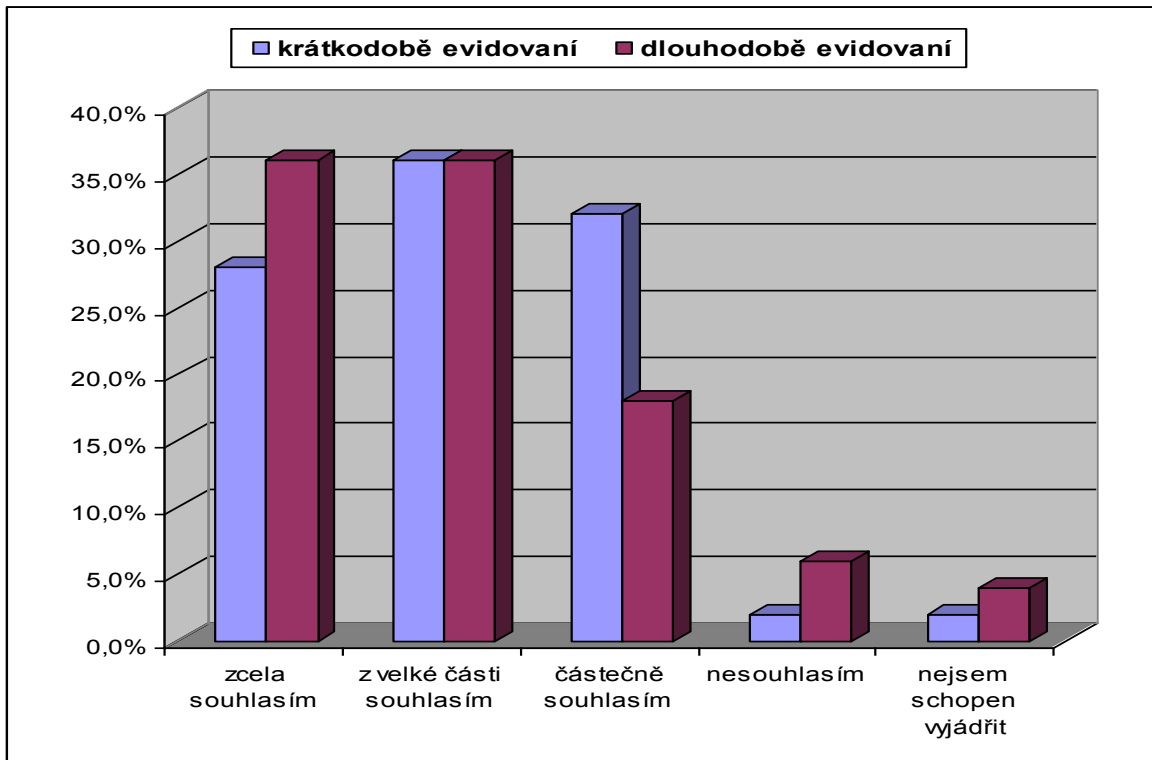
Odpovědi respondentů v dotazníku obsahují následující informace. Zcela, anebo z velké části souhlasí, tj. největší váhu svým činům a aktivitě přikládá 68 respondentů. 32 (64%) krátkodobě evidovaných a 36 (72%) dlouhodobě evidovaných. Převážná většina respondentů z obou skupin tedy přisuzuje svým činům a aktivitě velkou váhu.

S náhodou, nebo s faktory, které nemohou uchazeči ovlivnit, se zcela nebo z velké části ztotožnilo celkem 29 respondentů. 15 (30%) krátkodobě evidovaných a 14 (28%) dlouhodobě evidovaných.

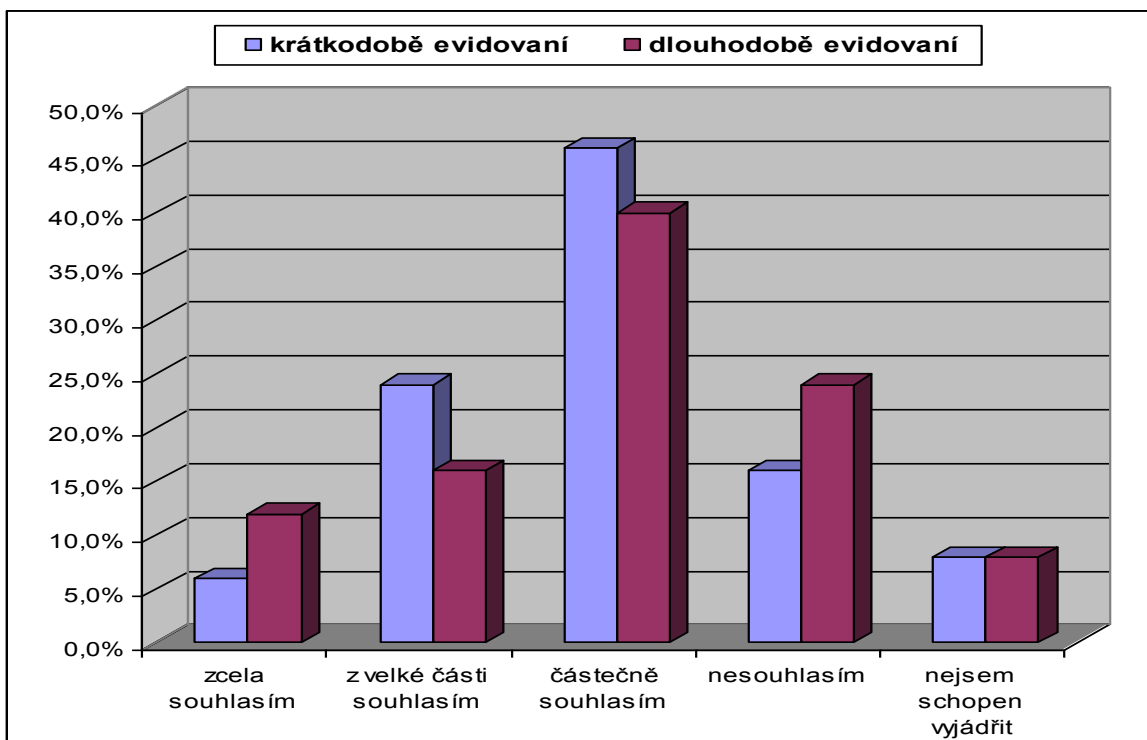
Potvrdil se můj předpoklad. Čím více se respondentů souhlasilo s tvrzením, že jejich budoucnost závisí na jejich činech, tím méně přisuzovali odpovědnosti z budoucnosti vliv náhodě nebo faktorům, které nemohou ovlivnit. Neprojevilo se však výraznější rozdíl v odpovědích mezi krátkodobě a dlouhodobě evidovanými uchazeči.

Pro přehlednost jednotlivé odpovědi respondentů uvedené v procentech se nachází v grafu č 11 a 12.

Graf č. 11. Závislost budoucnosti na činech a aktivitě



Graf č. 12. Závislost budoucnosti na náhodě



Vzhledem k tomu, že převážná část respondentů uvedla, že budoucnost závisí na jejich činech, měli by umět definovat, v čem je příčina jejich neúspěchu při hledání zaměstnání.

Vyhodnocení otázky č. 19.

Co si myslíte, že je hlavní příčina Vašeho neúspěchu při hledání zaměstnání?

Na tuto otázku se mohli respondenti libovolným způsobem vyjádřit. Odpovědělo 38 (76%) krátkodobě nezaměstnaných a 35 (70%) dlouhodobě nezaměstnaných. Odpovědi byly jak jednoslovné, tak obsažné. Odpovědím jsem přiřadila kódy, které charakterizují obsah a význam odpovědi.

Odpovědi krátkodobě evidovaných 38

- Věk (10x)
- Příliš mnoho nezaměstnaných, úbytek pracovních míst, krize (10x)
- Nedostatečná praxe, vzdělání (6x)
- Dopravní nedostupnost (2x)
- Zdravotní omezení (2x)
- Dítě (2x)
- Požadavek na zkrácenou pracovní dobu
- Místo bydliště, nemůžu se přizpůsobit požadované pracovní době
- Kombinace zdravotního stavu a věku
- Moje malá aktivita
- Štěstí
- Nízké sebevědomí

Odpovědi dlouhodobě evidovaných 35

- Málo pracovních nabídek, vysoká nezaměstnanost, krize (7x)
- Vzdělání (vysoké i nízké, obor) 14x
- Věk (6x)
- Dítě (3x)
- Zdravotní stav (2x)
- Špatná komunikace se zaměstnavatelem
- Výběr zaměstnavatele, jeho nároky, sympatie (2x)

U krátkodobě evidovaných uchazečů se jako jeden z nejvíce frekventovaných důvodů objevil věk (10x). Dlouhodobě evidovaní jako důvod neúspěchu při hledání zaměstnání věk uvedli pouze 6x. Předpokládala jsem, že věk bude spíše doménou dlouhodobě evidovaných, neboť v této skupině respondentů je ve větším poměru zastoupena věková kategorie 49 let a výše. (V ostatních kritériích, jako je vzdělání, pohlaví a zdravotní stav, jsou obě skupiny téměř shodné.)

U dlouhodobě evidovaných uchazečů se nejvíce vyskytoval důvod vzdělání. Jednalo se o různé typy vzdělání. Vysoké i nízké, nedostačující praxe, nevhodný obor. Tento důvod uvedlo 14 respondentů dlouhodobě evidovaných (u krátkodobě evidovaných pouze 6).

Obě skupiny jako velmi častý důvod uváděly krizi, vysokou nezaměstnanost, málo nabídek (krátkodobě evidovaní 10x, dlouhodobě evidovaní 7x).

I když se ve výzkumném vzorku vyskytovalo celkem 22 uchazečů se zdravotním omezením nebo poživatelů invalidního důchodu, pouze 2 krátkodobě a 2 dlouhodobě evidovaní uvedli zdravotní stav jako důvod neúspěchu při hledání zaměstnání.

Na otázku č. 20, zda měl pro uchazeče neúspěšný pohovor i kladný přínos, odpovědělo kladně celkem 68 respondentů. 29 (58%) krátkodobě evidovaných a 39 (78%) dlouhodobě evidovaných uchazečů.

Pokud jsem tuto otázku položila uchazečům o zaměstnání při běžném pohovoru na úřadu práce, a uchazeči odpověděli kladně, zajímalo mne, jaký přínos pro ně neúspěšný pohovor měl. Odpovědi byly různé, nejčastěji se vyskytovalo:

- přehodnocení svých požadavků na zaměstnání
- zjištění, že něco neumím
- zjištění, že potřebuji nějakou dovednost doplnit, např. řidičský průkaz, svářečský průkaz, znalost daňových předpisů pro účetnictví.....
- zjištění, že již nechci nadále svou profesi vykonávat

6.6.1 Závěr

Závěr k dílčí otázce č. 4:

(Jaký vliv přikládá uchazeč svým činům?)

Potvrdil se předpoklad, že čím více respondentů souhlasilo s tvrzením, že jejich budoucnost závisí na jejich činech, tím méně přisuzovali odpovědnost za budoucnost vlivu náhody nebo faktorům, které nemohou ovlivnit. Neprojevilo se však výraznější rozdíly v odpovědích mezi krátkodobě a dlouhodobě evidovanými uchazeči.

Vzhledem k tomu, že převážná většina respondentů uvedla, že budoucnost závisí na jejich činech, byli také schopni definovat, v čem je příčina jejich neúspěchu při hledání zaměstnání. Zde se již objevily rozdíly v odpovědích u krátkodobě a dlouhodobě evidovaných.

U krátkodobě evidovaných uchazečů se jako jeden z nejvíce frekventovaných důvodů objevil věk.

Dlouhodobě evidovaní uchazeči uváděli jako nejčastější příčinu neúspěchu vzdělání, a to jak vysoké, tak nízké, nedostačující praxi nebo nevhodný obor.

Obě skupiny jako velmi častý důvod uváděly krizi, vysokou nezaměstnanost, málo nabídek. Zdravotní stav jako důvod neúspěchu při hledání zaměstnání hrál nevýznamnou roli. Další uváděné příčiny se částečně lišily.

Ke kladnému přínosu z neúspěšného pohovoru se přiklonili v daleko větší míře uchazeči dlouhodobě evidovaní.

6.7 Definice požadavků na vlastní uplatnění

Ve velké většině případů má zásadní vliv na motivaci především uplatnitelnost na trhu práce, to znamená pravděpodobnost úspěchu při hledání zaměstnání. V praxi se jedná o míru způsobilosti zastávat určité pracovní pozice. Podle mého názoru lidé neumí srozumitelně definovat své předpoklady pro danou práci, a proto mají jen omezený přehled o možnosti svého uplatnění.

Dílčí otázka č. 5. Dokážou uchazeči definovat své požadavky na uplatnění?

Zde zjišťuji jejich pocity při hledání zaměstnání, jejich náhled na (pro ně) ideální zaměstnání a také, zda to, co požadují, umí definovat. Tyto otázky se mi jeví jako velmi vypovídající z hlediska uplatnitelnosti uchazeče na trhu práce.

Odpověď jsem hledala v otázkách 11, 12 a 17

11. Jak kvalitně jste připraven, když žádáte o práci

- nepříliš dobře
- cítím se nejistě
- mám v pořádku všechny doklady a potvrzení
- vím jak postupovat při vstupním pohovoru

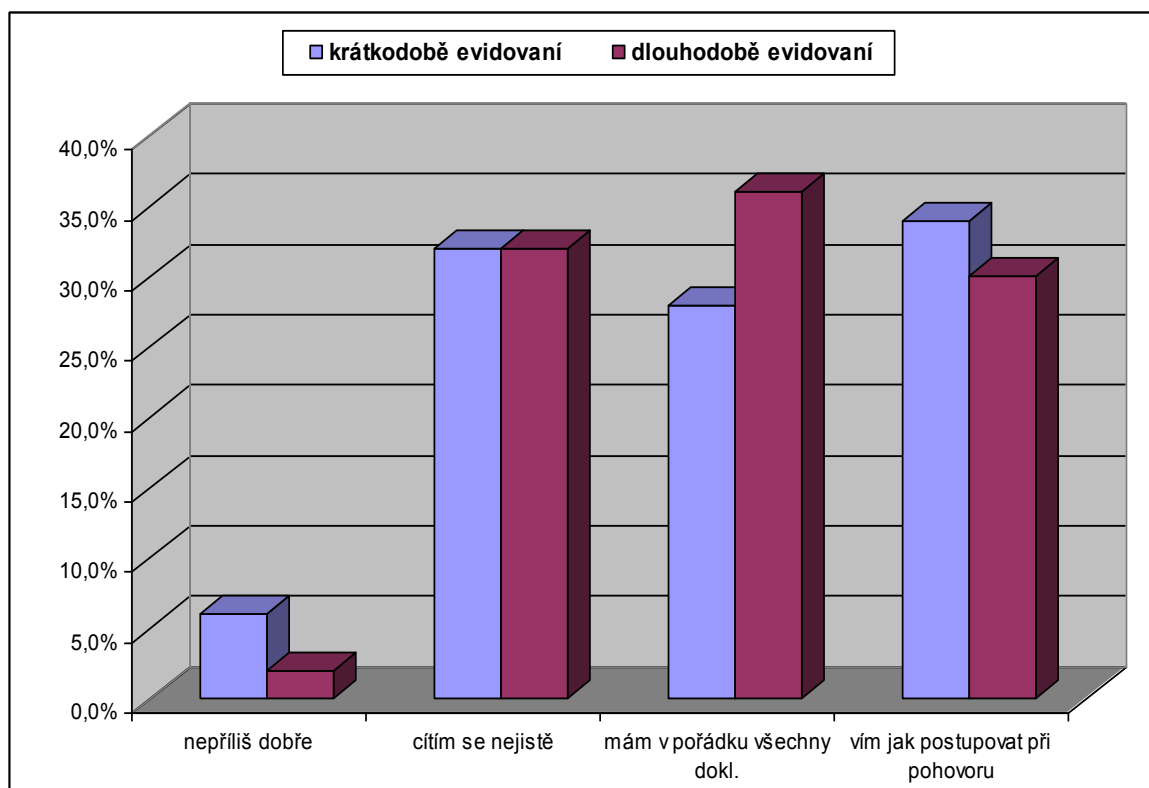
Respondenti se zde mohli vyjádřit, jaké pocity mají, když se uchází o práci. I když se mohou zdát alternativy odpovědí zvláštní, jsou to nejčastější odpovědi uchazečů při rozhovorech na úřadu práce. Určitá část klientů se cítí nepříliš dobře, má strach, obavy z budoucna.

Jiná skupina se cítí nejistě, neví, co si může dovolit, na co má právo, co může před zaměstnavatelem říct, aby si „neublížila“. Většinou potřebuje povzbuzení, radu. Další skupina tím, že má v pořádku všechny doklady a potvrzení, cítí určitou jistotu. Projevuje se to i v jednání. Skupina uchazečů, kteří vědí, jak postupovat při pohovoru jsou většinou sebejistí lidé, kteří dokážou definovat své požadavky.

V odpovědích na tuto otázku se u krátkodobě a dlouhodobě evidovaných uchazečů téměř nevyskytly rozdíly. Nepříliš dobře se cítili jen 4 respondenti.

Ostatní odpovědi se podělily poměrně. Odpověď cítím se nejistě, volilo 32 respondentů, 16 krátkodobě evidovaných (32%), a stejně 16 dlouhodobě evidovaných (32%). V pořádku všechny doklady má taky 32 respondentů, 14 krátkodobě (28%) a 18 dlouhodobě evidovaných (36%). Ví jak postupovat pro pohovor 32 respondentů, 17 krátkodobě (34%) a 15 dlouhodobě evidovaných uchazečů (30%).

Graf č. 13. Pocity při hledání zaměstnání



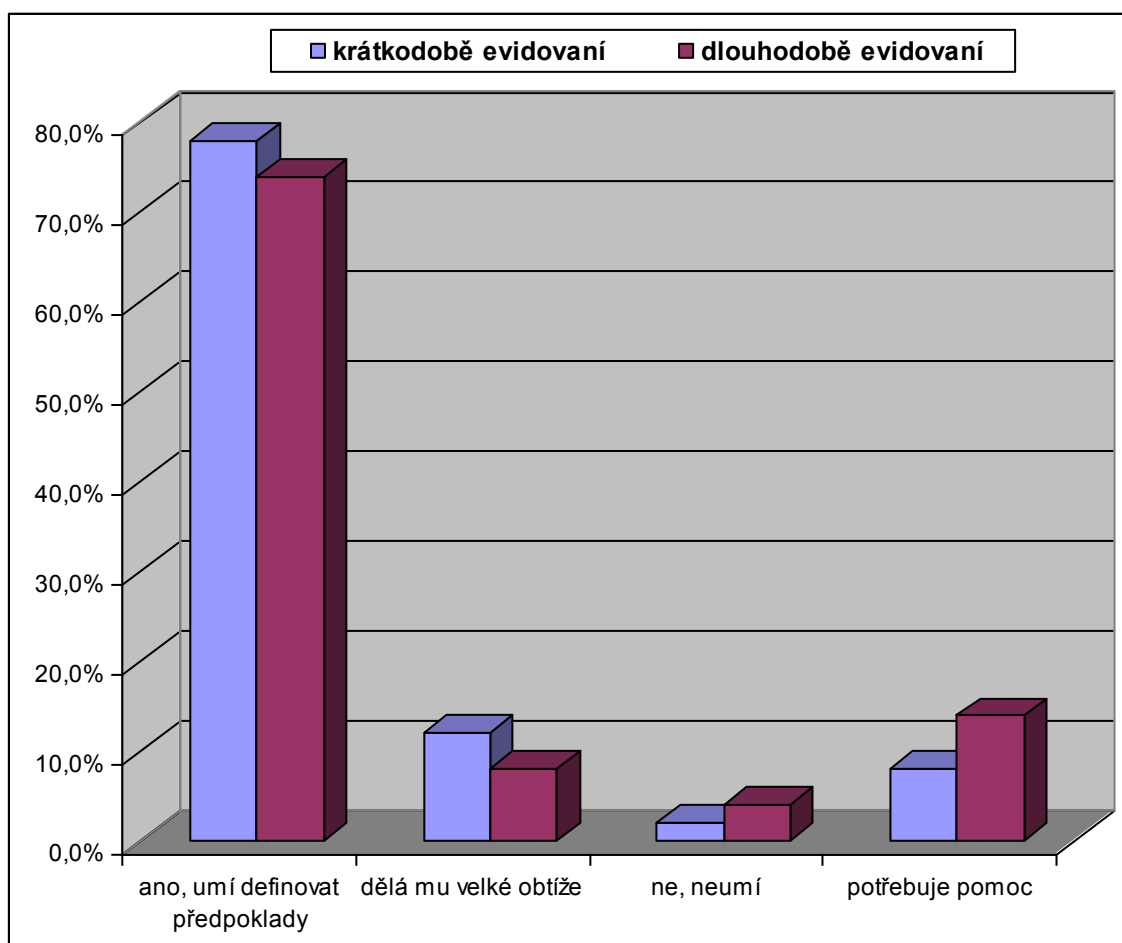
32% respondentů uvedlo, že ví jak postupovat při pohovoru. Také 32% uvedlo, že má všechny doklady v pořádku. Tyto dvě skupiny by tedy na tom měly být lépe, pokud se týká definování vlastního uplatnění.

Rozbor otázky č. 17. Ucházíte se o konkrétní zaměstnání. Dokážete definovat své znalosti, dovednosti, zkušenosti – to, co chcete budoucímu zaměstnavateli nabídnout?

- ano, umím definovat své předpoklady
- dělá mi to velké potíže
- ne, neumím to
- potřeboval bych pomoci, naučit se to

76 respondentů uvedlo, že umí definovat své předpoklady. Z toho 39 (78%) krátkodobě a 37 (74%) dlouhodobě evidovaných. 10 respondentům to dělá velké potíže, a sice 6 (12%) krátkodobě evidovaným a 4 (8%) dlouhodobě evidovaným. 3 respondenti uvedli, že to neumí. 11 respondentů, z toho 4 (8%) krátkodobě evidovaní a 7 (14%) dlouhodobě evidovaných by potřebovalo pomoci a naučit se to.

Graf č. 14. Definice vlastního uplatnění uchazečem



Rozbor otázky 12. Jaké zaměstnání je pro vás ideální?

Jedna z důležitých otázek, na kterou měli klienti odpovědět, byla otázka dvanáct. Jaké zaměstnání je pro Vás ideální? Jaké předpoklady by mělo splňovat?

Klienti byli vyzváni, aby se zde vyjádřili svými slovy, jaké mají požadavky na nové zaměstnání, co od něj požadují, jaké zaměstnání si představují, jaké by chtěli. Předpoklad byl následující. Pokud uchazeči uvedli, že umí definovat své znalosti, dovednosti, zkušenosti neboli to, co chtějí nabídnout svému budoucímu zaměstnavateli (otázka č. 17), měli by umět i uvést požadavky na své zaměstnání. 39 (78%) krátkodobě a 37 (74%) dlouhodobě evidovaných uvedlo, že umí definovat předpoklady.

Získané informace

Důležité pro mě bylo porovnání nejen množství odpovědí, ale také jednotlivé odpovědi.

Odpovědi byly jak jednoslovné, tak obsažné. Odpovědím jsem opět přiřadila kódy, které charakterizují obsah a význam odpovědi.

Krátkodobě evidovaní uchazeči:

- 18 uchazečů požaduje zaměstnání odpovídající svému vzdělání, nebo uvádí přímo konkrétní profesi
- 6 uchazečů požaduje finanční jistotu zaměstnání
- 1x administrativa, ne příliš častý kontakt s lidmi, bez stresu
- 2x dopravně dostupné
- 2x manuální práce
- 1x dobrý šéf, kolektiv a dobře zaplaceno
- 2x stálá pracovní doba
- 1x zkrácená pracovní doba
- 1x seberealizace

- dobrý pocit, sebeuspokojení a naplnění
- kariérní i finančního růst, minimální stres, optimální pracovní doba, finančně ohodnocené

Dlouhodobě nezaměstnaní

- 9 uchazečů požaduje zaměstnání odpovídající vzdělání, nebo uvádí konkrétní obor
- 5x požadavek na dobrý kolektiv i finanční ohodnocení
- 5x požadavek na práci s lidmi, v kolektivu
- 2x manuální práce
- 1x ranní směna
- rozvíjet vzdělání, získávat nové dovednosti a zkušenosti, předpoklady k profesionálnímu rozvoji, takové, které dává nezávislost a uspokojení z dobře odvedené práce
- 1x vyhovovat časově
- 1x v místě bydliště
- využití svých předností a silných stránek, do jisté míry by mělo poskytovat pocit seberealizace, s dopravní dostupností
- takové, které by mě bavilo, uspokojovalo a bylo dobře ohodnocené
- uhrazení z platu životních potřeb, kolektiv pracovníků, realizace nabytých dovedností
- zdravotní stav + přímo profese
- v kterém se orientuji, které je mi blízké
- odpovídá mým schopnostem, vzdálenosti místa a bydliště, finanční ohodnocení
- výdělek adekvátní pracovnímu výkonu
- kreativní, kariérové
- kontakt s lidmi, samostatnost, různorodá činnost, jednání s úřady
- trvalé, které má možnost dalšího vzdělávání, růstu

Informace získané při evidenci uchazečů o zaměstnání

Každý uchazeč, který přichází na úřad práce, vyplňuje *Žádost o zprostředkování zaměstnání*. Tato žádost obsahuje základní identifikační údaje uchazeče, údaje o posledním zaměstnání, o zdravotním stavu (pouze případné zdravotní omezení pro výkon určitého povolání) a hlavně údaje o uchazeči z hlediska jeho profesního zaměření. Zde klient uvádí:

- údaje o své kvalifikaci (školy, obor),
- absolvované rekvalifikace, jejich zaměření
- odborné dovednosti jako je např. ŘP, znalost práce na PC, svářečský průkaz, topičský průkaz, oprávnění podle vyhl. 50/1978 Sb., zdravotní průkaz aj. (mají zde i náповědu, uvedené různé možnosti pro lepší orientaci)
- jazykové dovednosti
- získané pracovní zkušenosti (zde může klient, který je např. zedník, uvést i praxi v jiných činnostech jako je například obkladač, zkušenost s prací se sádrokartony, zateplování budov.....). Tyto zkušenosti jsou pro něj důležité z hlediska uplatnitelnosti na trhu práce a proto je velmi důležité, aby je uvedl v co nejširší míře, kterou může.
- požadavky na zaměstnání (profesi, směnnost, ubytování, úvazek, zaměstnání mimo okres, v zahraničí aj.)

Tato část žádosti, i když je pro klienta nejdůležitější, bývá téměř nevyplněná. Pokusila jsem se o malý průzkum. Požádala jsem kolegyně, ke kterým přichází uchazeči se svými žádostmi, aby jeden den zaznamenávaly, kolik uchazečů bude mít tuto část žádosti alespoň z poloviny vyplněnou. Pouze 20% ji mělo vyplněnou, nebo vyplněnou z převážné části. Většina tvrdila, že nerozumí tomu, co tam mají napsat (z vlastních zkušeností vím, že tyto klienti žádost téměř nečetli, jen vyplnili osobní údaje a údaje o posledním zaměstnání, jen výjimečně doplnili své vzdělání, nebo konkrétní profesi kterou chtějí dělat).

6.7.1 Závěr

Závěr k dílčí otázce č. 5:

(Dokážou uchazeči definovat své požadavky na uplatnění?)

U krátkodobě evidovaných uchazečů v odpovědích převažuje přímo konkrétní profese, nebo takové zaměstnání, které odpovídá vzdělání. Druhou nejčastější odpovědí byla finanční jistota. Tyto požadavky jsou konkrétní.

U dlouhodobě nezaměstnaných se výrazně rozšířily požadavky, které od svého budoucího zaměstnání uchazeči požadují. I zde se objevují požadavky na zaměstnání, které odpovídá vzdělání, nebo je uvedena, konkrétní profese. V daleko větší míře se zde vyskytují požadavky na práci v kolektivu, práci s lidmi. Uchazeči ale více rozepisovali své požadavky.

Tyto výsledky odpovídají motivům, které uváděli uchazeči ve druhé otázce. Dlouhodobě nezaměstnaní upřednostňovali kontakt s lidmi, na rozdíl od krátkodobě nezaměstnaných, kteří na jedno z předních míst dávali seberealizaci.

I když převážná většina respondentů uvedla, že umí definovat své požadavky na zaměstnání a v dotazníku své požadavky uváděli, praxe je trochu jiná.

Jak rozhovory, tak často strohé životopisy, ale i odpovědi v dotazníku prokazují, že uchazeči mají velké obtíže definovat a věcně prezentovat své relevantní předpoklady. Znamená to, že klienti příliš nevědí, co nabízejí a často vlastně ani to, co hledají. Přitom spousta míst vykazuje velkou profesní příbuznost a pouhá znalost pracovní náplně může významně rozšířit profesní orientaci uchazeče. Často pak bývají odmítnuti jen proto, že zaměstnavatel jejich využitelnost nepochopí. Domnívají se například, že příčinou jejich neúspěchu je chybějící praxe a přitom hlavním problémem bývá neznalost vlastního potenciálu a jeho praktického využití.

6.8 Spolupráce uchazeče s úřadem práce

Dílčí otázka č. 6. Jaká je spolupráce s pracovníkem úřadu práce?

Odpověď jsem hledala v otázkách 13, 14 a 15.

V této dílčí otázce jsem se pokusila odpovědět na otázku, nakolik poradci pomáhají klientům s orientací v nabídkách aktivit úřadu práce.

Respondenti měli možnost volit vždy jednu alternativu, ano nebo ne. Pouze v otázce 15 měli uvést, o jakou konkrétní aktivitu by měli zájem.

13. Máte informace i o jiných aktivitách a možnostech, které nabízí kromě zprostředkování zaměstnání úřad práce (JOB servis, odborné poradenství, rekvalifikace aj.)?

ano **ne**

14. Byly Vám některé z těchto aktivit nabídnuty

ano **ne**

15. Měl/a byste o tyto aktivity zájem

ano **ne**

můžete uvést, o které konkrétně?

.....

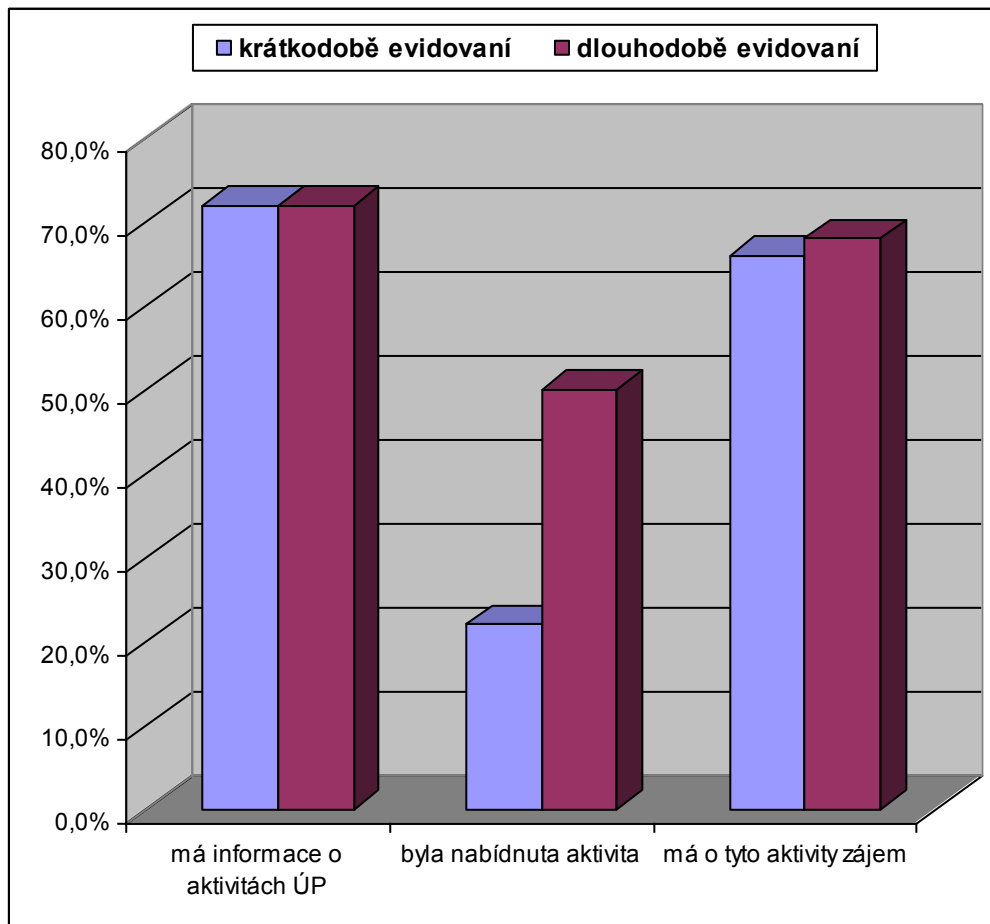
Informace o aktivitách, které nabízí úřad práce kromě zprostředkování zaměstnání má celkem 72 respondentů. 36 krátkodobě evidovaných a stejný počet dlouhodobě evidovaných.

Nabídnu jakákoliv aktivita byla 11 (22%) krátkodobě evidovaným a 25 (50%) dlouhodobě evidovaným.

O tyto aktivity projevilo zájem celkem 67 respondentů. 33 (66%) krátkodobě evidovaných a 34 (68) dlouhodobě evidovaných.

Konkrétní zájem uvedlo 17 krátkodobě evidovaných uchazečů. Jednalo se především o rekvalifikace – většinou bez udání jaké. Dále měli zájem o odborné poradenství a Job club. Z dlouhodobě evidovaných 20 uchazečů uvedlo konkrétní zájem, a to pouze o rekvalifikace, opět většinou bez udání jaké.

Graf č. 15. Spolupráce uchazeče s úřadem práce



6.8.1 Závěr

Závěr k dílčí otázce č. 6.

(Jaká je spolupráce s pracovníkem úřadu práce?)

Informace o jiných aktivitách, které nabízí úřad práce, má stejný počet krátkodobě i dlouhodobě evidovaných. U dlouhodobě evidovaných uchazečů jsem předpokládala téměř 100% informovanost vzhledem k tomu, že po 5 měsíci evidence dochází ke změně práce s těmito klienty. Jsou informováni v rámci sepisování IAP (individuálních akčních plánů) o všech možnostech, které nabízí úřad práce (účastní se skupinového poradenství, přednášek, jsou jim nabízeny možnosti bilanční diagnostiky, odborného poradenství...). Důvod, proč tomu tak není, je následující. Dotazníky u dlouhodobě evidovaných uchazečů byly rozdá-

vány vždy na začátku hromadné akce pro určitou skupinu klientů. Právě na této akci byli uchazeči informováni. Pokud by byl dotazník rozdán po ukončení akce, procento informovanosti by bylo větší. Vysoká informovanost byla i u skupiny krátkodobě evidovaných (jako jeden z důvodů se jeví vícečetná evidence na úřadu práce).

Z důvodů vycházejících ze zákona o zaměstnanosti je nabízení aktivit ze strany úřadu práce vyšší u dlouhodobě evidovaných, než u krátkodobě evidovaných, i když zájem o tyto aktivity z obou skupin je stejný.

Přestože zájem ze strany krátkodobě evidovaných uchazečů o aktivity je velký, v současné době není uspokojivý ani základní poradenský proces. Hlavní důvod je počet uchazečů, které připadají na jednu poradkyni na úřadu práce. K 31. 12. 2010 na jednu poradkyni na Úřadu práce ve Zlíně připadá téměř 700 uchazečů, na pobočkách 400 uchazečů. Při tak velkém počtu uchazečů není možná tak kvalitní poradenská činnost, jaká by byla potřeba. Uchazeč, který se zaeviduje, je na druhou schůzku pozván za 2-3 měsíce. V průběhu 5 měsíců (období krátkodobé evidence) se na úřadu práce uskuteční 2-3 schůzky. Tato frekvence schůzek je nedostatečná. Díky tomu se nemůže využít motivace, která je u uchazeče největší právě v počátcích nezaměstnanosti. Pokud uchazeč ztratí důvěru v úspěch, ztrácí tím současně i motivaci. Je nutné definovat klíčové překážky a v lepším případě podchytit aktivitu uchazeče již od samého začátku. Zaměstnání si může najít uchazeč jedině sám. Pro poradce i klienta je základním úkolem definice problému uchazeče a na jeho základě volba adekvátní poradenské aktivity. Cílem by měl být nástup uchazeče do zaměstnání, nebo zahájení samostatné výdělečné činnosti. Alternativním cílem je jasná definice překážky, která snižuje pravděpodobnost získání zaměstnání a následně volba odpovídajícího řešení. Taková činnost s uchazečem by ale znamenala daleko častější schůzky, neustálý prostor pro zpětnou vazbu, plánování jednotlivých kroků i vyhodnocování dosažených výsledků.

6.9 Doplnující otázka

V závěru dotazníku jsem respondentům položila otázku: *V čem by potřebovali pomoci.*

Na tuto otázku mi odpovědělo 18 krátkodobě a 17 dlouhodobě evidovaných uchazečů.

Nejčastěji uváděné odpovědi krátkodobě evidovaných uchazečů (v bodech)

- Odborný pohovor, poradit
- Více pracovních možností
- Zdokonalit, naučit cizí jazyk
- Rekvalifikace (PC, správce sítě)
- Najít práci
- Najít sebedůvěru
- Vyřešit finanční situaci
- Získat praxi
- Odchod do důchodu

Nejčastěji uváděné odpovědi dlouhodobě evidovaných uchazečů (v bodech)

- Zaučení, získání praxe
- Zlepšit svou komunikaci, prezentační dovednosti
- Získat vyšší sebevědomí a jistotu
- Zdokonalit, naučit cizí jazyk, práci na PC
- Najít práci
- Jakákoliv rekvalifikace
- V čemkoliv

Požadavky se téměř neliší.

6.10 Závěr praktické části

Jako téma své práce jsem zvolila motivaci uchazečů o zaměstnání. Toto téma je velmi široké. Mým cílem nebylo zjistit míru motivace uchazečů o zaměstnání, ale zaměřila jsem se na chování uchazečů o zaměstnání z hlediska délky jejich evidence na úřadu práce. Výzkum se zabýval otázkou, jaké jsou názory a postoje uchazečů krátkodobě evidovaných, jejich styl hledání nového zaměstnání, míra aktivity a zájem o vlastní řešení své situace v porovnání s uchazeči evidovanými dlouhodobě. Výzkumný vzorek 100 respondentů byl rozdělen do dvou skupin z důvodu porovnání odpovědí obou skupin. Krátkodobě evidovaní do 5 měsíců evidence a dlouhodobě evidovaní uchazeči nad 5 měsíců evidence. Struktura obou skupin z hlediska pohlaví, vzdělání věku i zdravotního stavu se téměř nelišila.

Výzkumným předpokladem bylo, že s délkou evidence dochází ke změně přístupu k řešení vlastní situace. Výzkum se uskutečnil mezi uchazeči na Úřadu práce ve Zlíně. Dílčí výzkumné otázky nám přinesly komplexnější pohled na tuto problematiku.

Byly zjištěny následující informace.

Mezi jednotlivými skupinami (krátkodobě a dlouhodobě evidovanými uchazeči) dochází ke změně ve způsobu hledání zaměstnání. Krátkodobě evidovaní uchazeči v daleko větší míře spoléhají na zprostředkovatele na úřadu práce, stejně jako na seznamy volných míst, které jsou vyvěšeny na nástěnkách. Také více věří, že jeden ze způsobů jak najít zaměstnání je inzerce v novinách. Dlouhodobě evidovaní, kterým se těmito způsoby nepodařilo nalézt zaměstnání, přestávají na tyto způsoby spoléhat. Spíše se zaměřují na osobní kontakt se zaměstnavateli. Dlouhodobě evidovaní uchazeči nejvíce dávali přednost internetu, známým. Neprokázal se však podstatný rozdíl v aktivitě hledání zaměstnání. Jedním z důvodů může být délka evidence jednotlivých respondentů. Ve výzkumném vzorku průměrná délka evidence ve skupině dlouhodobých byla 7 měsíců. V průměru tedy délka evidence u této skupiny výrazně nepřevyšuje dělící hranici 5 měsíců, od které se v současné době uvádí dlouhodobá nezaměstnanost. Uchazeči se tak projevují jako aktivnější, než kdyby byli evidováni delší dobu.

Ukázaly se také rozdíly mezi motivy uchazečů. Krátkodobě evidovaní uchazeči jako druhý nejvíce zastoupený motiv uvádí *seberealizaci a sebeuplatnění*, zatímco u dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání na druhém místě výrazně převládá motiv *kontaktu s lidmi*. (nejsilnější motivem u obou skupin byly finance a potřeba peněz).

Dlouhodobě evidovaní uchazeči jsou ochotnější k přijetí brigády.

Potvrdil se předpoklad, že čím více respondentů souhlasilo s tvrzením, že jejich budoucnost závisí na jejich činech, tím méně přisuzovali odpovědnost za budoucnost vlivu náhody nebo faktorům, které nemohou ovlivnit. Neprojevilo se však výraznější rozdíly v odpovědích mezi krátkodobě a dlouhodobě evidovanými uchazeči.

Vzhledem k tomu, že převážná většina respondentů uvedla, že budoucnost závisí na jejich činech, byli také schopni definovat, v čem je příčina jejich neúspěchu při hledání zaměstnání. Zde se již objevily rozdíly v odpovědích u krátkodobě a dlouhodobě evidovaných. Rozdíly se také projeví o otázce definice požadavku na své vlastní uplatnění.

Projevila se také velká informovanost o aktivitách, které nabízí úřad práce pro své uchazeče. Rozdíl byl však v možnosti nabízení těchto aktivit.

Podle mého názoru došlo k potvrzení výzkumného předpokladu, že s délkou evidence dochází ke změně řešení vlastní situace.

ZÁVĚR

Nezaměstnanost - jev společnosti, který se v naší republice objevil po více než padesáti letech se změnou režimu v roce 1989. Do této doby o ní lidé věděli jen málo. Nezaměstnaný byl považován za příživníka, existovala zde povinnost pracovat, a neplnění této povinnosti bylo považováno za trestný čin.

Proto změna, která nastala po roce 1989, byla pro mnoho lidí, kteří najednou zůstali bez práce, velmi citelná. Ztráta zaměstnání pro ně znamenala zásah do života, se kterým se velmi obtížně nejen smířovali, ale také velmi obtížně vyrovnávali. V současné době, po více než dvaceti letech, je již situace částečně jiná. Nezaměstnanost se stala více méně součástí života. Krátkodobá nezaměstnanost může být i prospěšná. Krátkodobě nezaměstnaný může přehodnotit svou dosavadní pracovní činnost, své dovednosti, zkušenosti a schopnosti a pak hledat pracovní uplatnění, které odpovídá jeho zájmu. Problémem se stává dlouhodobá nezaměstnanost, která má velmi nepříznivé dopady nejen na jedince, ale na celou jeho rodinu i společnost. Velmi důležitým úkolem i pro pracovníky poradenství na úřadech práce je právě předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti. Jeden z hlavních cílů pro předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti vidím v posílení motivace uchazečů o zaměstnání. V současné době se intenzivněji pracuje hlavně s dlouhodobě nezaměstnanými uchazeči.

Doporučení

I když se s dlouhodobě evidovanými uchazeči pracuje intenzivněji, ne vždy tato práce přináší výsledky. Podle mého názoru je velmi potřebné začít pracovat s uchazeči od samého počátku. Využít jejich motivace. Hlavně první dvě schůzky, kde poradkyně s uchazečem by měli definovat problém, a na jeho základě stanovit adekvátní poradenskou techniku. V prvních 2 měsících, pokud se uchazeč nezaměstná, bych navrhovala pravidelné schůzky 2-3krát za měsíc. Díky takto pravidelným schůzkám by byl prostor pro zpětnou vazbu, průběžnou motivaci, vyhodnocování dosažených výsledků i plánování dalších kroků. Je nutný individuální přístup. Jednotný přístup ke všem uchazečům nemůže fungovat, neboť překážky uchazečů se liší. V současné době je práce s krátkodobě evidovanými uchazeči nedostačující. Vzhledem k vysoké celorepublikové míře nezaměstnanosti je situace nejen na Úřadu práce ve Zlíně, ale i na ostatních úřadech složitá. Počet uchazečů na jednu poradkyni je vysoký, a proto není možná tak kvalitní poradenská činnost, jaká by byla potřebná.

Skutečnou odpovědnost za nalezení zaměstnání nese výhradně uchazeč, je na něm, zda tuto odpovědnost dokáže přijmout. Poradce by měl nést odpovědnost za profesionální návrh a vedení. Uchazeč za realizaci. Je ovšem nutné pro takovou spolupráci vytvořit podmínky.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BĚLOHLÁVEK, F. *Desatero manažera*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2007, ISBN 80-7226-873-2.

BĚLOHLÁVEK, F. *Jak vést a motivovat lidi*. 5. vyd. Brno: Computer Press, 2008, ISBN 978-80-251-2235-8.

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003, ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002, ISBN 80-247-9006-8.

CLEGG, B. *Motivace*. 1. vyd. Brno: CP Books, 2005. ISBN 80-251-0550-4.

GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 1. vyd. Brno: Paido, 2000. ISBN 80-85931-79-6.

GREGAR, A. *Řízení lidských zdrojů: vybrané kapitoly*. 2. vyd. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2008. ISBN 978-80-7318-685-2.

HODAŇOVÁ, J., HOŘÁNKOVÁ V. a kol., *Metodická příručka poradce ke zprostředkování*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002.

HODAŇOVÁ, J., HOŘÁNKOVÁ V., VALOUCHOVÁ E., *Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem: Metodická příručka pro poradce pro zprostředkování*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003. ISBN 80-86552-65-9.

HOLOUŠOVÁ, D. *Jak psát diplomové a závěrečné práce*. 2. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 1999, ISBN 80-7067-841-0.

JANDOUREK, J. *Úvod do sociologie*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003 ISBN 80-7178-749-3.

KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. rozšířené vydání, Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

MATOUŠEK, O., KOLÁČKOVÁ J., KODYMOVÁ, P. (eds). *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X.

MIKULÁŠTÍK, M. *Manažerská psychologie*. 2. aktualizované a rozšířené vydání, Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1349-6.

MIKULÁŠTÍK, M. *Psychologie v managementu a v podnikání*. 1. vyd. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2004. ISBN 80-7318-193-2.

MPSV. *Právní předpisy o zaměstnanost*. 6. vyd. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2006. ISBN 80-86878-36-8.

MPSV. *Práce a sociální politika: noviny MPSV*. č. 1, Praha: MPSV, 2011. Vychází 12x ročně, s. 1. ISSN 0049-096.

MUSIL, J. *Problematika psychologického poradenství*. 1. vyd. Olomouc: Jiří Musil (ed.), 2009. ISBN 978-80-903449-8-3.

NAKONEČNÝ, M. *Motivace pracovního jednání a její řízení*. 2. vyd. Praha: Management press, 1992. ISBN 80-85603-01-2.

NAKONEČNÝ, M. *Psychologie osobnosti*. 2. rozšířené a přepracované vydání, Praha: Academia, 2009. ISBN 978-80-200-1680-5.

NAKONEČNÝ, M. *Sociální psychologie organizace*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2005. ISBN 80-247-0577-X.

NAKONEČNÝ, M. *Sociální psychologie*. 1. vyd. Praha: Academia, 1999. ISBN 80-200-0690-7.

PLAMÍNEK, J. *Tajemství motivace*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1991-7.

ŘÍČAN, P. *Psychologie osobnosti: obor v pohybu*. 6. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3133-9.

VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese: variabilita, a patologie lidské psychiky*. 2. vyd. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-496-6.

VÝROST, S., SLAMĚNÍK, I. (eds.) *Aplikovaná sociální psychologie II*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2001. ISBN 80-247-0042-5.

INTERNETOVÉ ZDROJE

Integrovaný portál MPSV. *Informace pro občany*. [online]. 2011 [cit. 2011 - 03 - 01]. Dostupné na www. <<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane>>.

Parlament ČR, Poslanecká sněmovna. *Listina základních práv a svobod*. [online]. 2011 [cit. 2011 - 03 - 10]. Dostupné na www. <<http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>>.

INTERNÍ ZDROJE

Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2010, vydaná 28. 2. 2011.

Interní materiály Úřadu práce ve Zlíně

Databáze uchazečů o zaměstnání OK práce

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

IAP	Individuální akční plán
EURES	Informace o zaměstnání v rámci Evropské unie
ESF	Evropské sociální fondy
OK práce	Databáze uchazečů o zaměstnání na úřadu práce
THP	Technicko-hospodářský pracovník
VPM	Volné pracovní místo
OZP	Osoba se zdravotním postižením
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
ÚP	Úřad práce

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1. Věková struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2010.....	52
Graf č. 2. Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2010.....	52
Graf č. 3. Struktura respondentů z hlediska pohlaví.....	54
Graf č. 4. Struktura respondentů z hlediska vzdělání.....	54
Graf č. 5. Struktura respondentů podle zdravotního stavu.....	55
Graf č. 6. Struktura respondentů podle věku.....	55
Graf č. 7. Rozdíly v aktivitě při hledání zaměstnání.....	57
Graf č. 8. Hodnocení vlastní aktivity při hledání práce uchazečem	60
Graf č. 9. Motivy k hledání zaměstnání	63
Graf č. 10. Ochota uchazeče k činnostem pro získání zaměstnání.....	66
Graf č. 11. Závislost budoucnosti na činech a aktivitě.....	69
Graf č. 12. Závislost budoucnosti na náhodě.....	69
Graf č. 13. Pocity při hledání zaměstnání.....	74
Graf č. 14. Definice vlastního uplatnění uchazečem.....	75
Graf č. 15. Spolupráce uchazeče s úřadem práce.....	81

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1. Maslowova pyramida hierarchie potřeb	41
--	----

SEZNAM TABULEK

Tab. č. 1. Způsob hledání práce (četnosti odpovědí)	56
Tab. č. 2. Motivy k hledání zaměstnání (četnosti odpovědí)	62

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA P1. Dotazník

PŘÍLOHA P2. Tabulky odpovědí respondentů v dotazníku

PŘÍLOHA P3. Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2010 – Úřad práce ve Zlíně – výtah

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Dotazník

Vážení respondenti, dostává se Vám do rukou dotazník, který složí jako podklad pro zpracování mé diplomové práce. Dotazník je naprosto anonymní a nebude mít vliv na další spolupráci při hledání vhodného zaměstnání.

Volná políčka prosím doplňte, jestli bude dána možnost výběru, zakroužkujte správnou odpověď. (může uvést i více možností)

Po vyplnění odevzdejte dotazník na předem určené místo.

Děkuji za spolupráci

věk

muž žena

1. Dokončené vzdělání ZŠ SOU SŠ VOŠ VŠ

2. Evidence na úřadu práce

počet měsícůpočet evidencí celkem.....

3. Zdravotní stav dobrý zdravotní omezení poživatel důchodu

4. Způsob jakým se ucházíte o práci

- Neucházím se o práci
- inzerce v novinách
- prostřednictvím zprostředkovatele na ÚP
- přes seznamy vyvěšené na ÚP
- internet
- prostřednictvím známých
- osobní kontakt se zaměstnavateli
- jiným způsobem

5. Co Vás motivuje k nalezení práce? Jaké důvody?

- finance (potřeba peněz)
- seberealizace, sebeuplatnění
- uplatnění vzdělání
- kontakt s lidmi
- samostatnost a nezávislost
- jiné.....

6. Jste ochotný/á dojíždět do zaměstnání?

ano

ne

7. Jste ochotný/á přijmout i zaměstnání, které neodpovídá Vaší kvalifikaci?

ano

ne

8. Mohl byste za účel zaměstnání změnit bydliště?

ano

ne

9. Moje budoucnost závisí především na mých činech a mé aktivitě

- zcela souhlasím
- z velké části souhlasím
- částečně souhlasím
- nesouhlasím
- nejsem schopen/na se k tomu vyjádřit

10. Moje budoucnost závisí především na náhodě nebo na faktorech, které nemohu nijak ovlivnit:

- zcela souhlasím
- z velké části souhlasím
- částečně souhlasím
- nesouhlasím
- nejsem schopen se k tomu vyjádřit

11. Jak kvalitně jste připraven, když žádáte o práci

- nepříliš dobře
- cítím se nejistě
- mám v pořádku všechny doklady a potvrzení
- vím jak postupovat při vstupním pohovoru

12. Jaké zaměstnání je pro Vás ideální? Jaké předpoklady by mělo splňovat?

.....
.....
.....
.....
.....

13. Máte informace i o jiných aktivitách a možnostech, které nabízí kromě zprostředkování zaměstnání úřad práce (JOB servis, odborné poradenství, rekvalifikace aj.

ano **ne**

14. Byly Vám některé z těchto aktivit nabídnuty

ano ne

15. Měl/a byste o tyto aktivity zájem

ano **ne**

můžete uvést, o které konkrétně?

.....
.....

16. Máte při evidenci na ÚP přivýdělek /brigádu

ano ne

17. Ucházíte se konkrétní zaměstnání. Dokážete definovat své znalosti, dovednosti, zkušenosti – to, co chcete budoucímu zaměstnavateli nabídnout?

- ano, umím definovat své předpoklady
- dělá mi velké potíže
- ne, neumím to
- potřeboval bych pomoct, naučit se to

18. Jak hodnotíte svou současnou aktivitu, pokud jde o hledání místa?

- hledat místo nemá cenu
- spoléhám na úřad práce, sám nic nehledám
- sem tam podniknu nějaký pokus samostatně
- stále jsem aktivní a místo hledám
- Intenzivně a systematicky nové uplatnění hledám

19. Co si myslíte, že je hlavní příčina Vašeho neúspěchu při hledání zaměstnání?

.....
.....
.....
.....

20. Měl pro Vás neúspěšný pohovor i kladný přínos?

 ano ne

21. V čem byste potřeboval pomoci?

.....
.....
.....
.....
.....

Děkuji Vám za Váš čas.

PŘÍLOHA P II: TABULKY ČETNOSTÍ ODPOVĚDÍ NA OTÁZKY V DOTAZNÍKU

Tab. č. 1 způsob hledání práce a Tab. č. 2. Motivy k hledání zaměstnání jsou uvedeny v textu práce.

Tab. č. 3. Ochota uchazeče k činnostem pro získání zaměstnání

	krátkodobě evidovaní	dlouhodobě evidovaní
ochota dojíždět	42	43
připouští nevyužití kvalifikace	42	41
připouští stěhování	15	10

Tab. č. 4. Závislost budoucnosti na aktivitě

	krátkodobě evidovaní	dlouhodobě evidovaní
zcela souhlasím	14	18
z velké části souhlasím	18	18
částečně souhlasím	16	9
nesouhlasím	1	3
nejsem schopen vyjádřit	1	2

Tab. č. 5. Závislost budoucnosti na náhodě

	krátkodobě evidovaní	dlouhodobě evidovaní
zcela souhlasím	3	6
z velké části souhlasím	12	8
částečně souhlasím	23	20
nesouhlasím	8	12
nejsem schopen vyjádřit	4	4

Tab. č. 6. Pocity uchazeče při hledání zaměstnání

	krátkodobě evidovaní	dlouhodobě evidovaní
nepříliš dobře	3	1
cítím se nejistě	16	16
mám v pořádku všechny dokl.	14	18
vím jak postupovat při pohovoru	17	15

Tab. 7. Spolupráce uchazeče s úřadem práce

	krátkodobě evidovaní	dlouhodobě evidovaní
má informace o aktivitách ÚP	36	36
byla nabídnuta aktivita	11	25
má o tyto aktivity zájem	33	34

Tab. 8. Definice vlastního uplatnění uchazečem

	krátkodobě evidovaní	dlouhodobě evidovaní
ano, umí definovat předpoklady	39	37
dělá mu velké obtíže	6	4
ne, neumí	1	2
potřebuje pomoc	4	7

Tab. 9 Hodnocení vlastní iniciativy při hledání práce uchazečem

	krátkodobě evidovaní	dlouhodobě evidovaní
hledat místo nemá cenu	1	3
spoléhám na úřad práce	0	4
sem tam samostatný pokus	14	8
stále aktivní, místo hledám	27	33
intenzívně, systematicky hledám	8	2

PŘÍLOHA P III:

ZPRÁVA O SITUACI NA TRHU PRÁCE V ROCE 2010 - výtah

III. NEZAMĚŠTNANOST Vývoj nezaměstnanosti v okrese Zlín

III.1.1 Teoretická východiska a zdroje

Nezaměstnanost popisovaná v následujícím textu je nezaměstnaností registrovanou. Pro zpracování údajů o registrované nezaměstnanosti byly využity vlastní zdroje úřadu práce, kde byla použita databáze uchazečů o zaměstnání a již zpracovaná statistická hlášení měsíční i čtvrtletní. Neregistrovanou nezaměstnanost sleduje na celorepublikové úrovni výběrové šetření pracovních sil (VŠPS), které však nemá na regionální úrovni potřebnou vypovídací schopnost.

III.1.2 Vývoj nezaměstnanosti a počtu uchazečů o zaměstnání

Na začátku roku 2010 bylo nejvíce patrné stálé působení hospodářské krize, které se projevovalo zvyšováním počtu uchazečů o zaměstnání a s tím souvisejícím zvyšováním míry nezaměstnanosti. Od měsíce března již však docházelo k pozvolnému poklesu míry nezaměstnanosti, výjimkou je měsíc prosinec, kdy došlo k výraznému zvýšení míry nezaměstnanosti.

V průběhu roku 2010 bylo z evidence úřadu práce vyřazeno nejvíce uchazečů o zaměstnání (1 469) v měsíci dubnu. Naopak největší počet nově zaevidovaných uchazečů v roce 2010 byl zaznamenán v měsíci prosinci (1 618 osob), ten byl způsoben hlavně legislativními změnami v zákoně o zaměstnanosti, které se od 1.1.2011 dotknou uchazečů o zaměstnání.

K 31.12.2010 bylo na Úřadu práce ve Zlíně evidováno celkem 9 694 uchazečů o zaměstnání. Ve srovnání s 31.12.2009 došlo k poklesu počtu uchazečů o 70 osob (v procentuálním vyjádření došlo k poklesu o 0,7%). Míra nezaměstnanosti dosáhla k 31.12.2010 hodnoty 9,47% (k 31.12.2009 činila 9,62%), tj. meziroční pokles o 0,15 p.b.

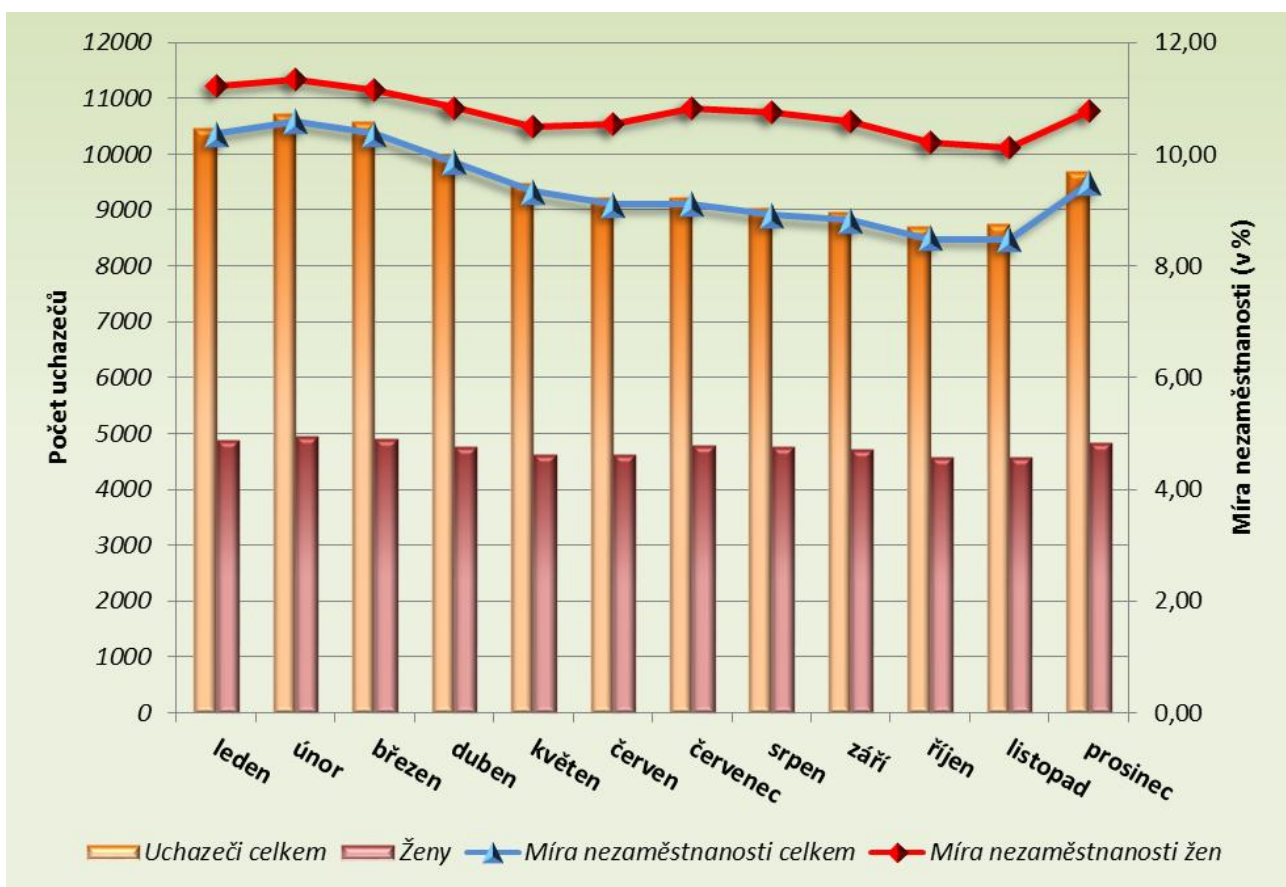
Tabulka č. 8 - Vývoj nezaměstnanosti v 1. pololetí 2010 ve srovnání s prosincem 2009

	2009	2010					
	<i>prosinec</i>	<i>leden</i>	<i>únor</i>	<i>březen</i>	<i>duben</i>	<i>květen</i>	<i>červen</i>
počet uchazečů celkem	9 764	10 477	10 732	10 580	10 001	9 491	9 221
počet uchazečů – žen	4 723	4 888	4 951	4 902	4 756	4 632	4 621
míra nezaměstnanosti celkem (v %)	9,62	10,36	10,59	10,36	9,85	9,32	9,09
míra nezaměstnanosti žen (v %)	10,86	11,21	11,34	11,15	10,83	10,50	10,54

Tabulka č. 9 - Vývoj nezaměstnanosti ve 2. pololetí 2010

	2010					
	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec
počet uchazečů celkem	9 219	9 032	8 970	8 718	8 748	9 694
počet uchazečů – žen	4 788	4 768	4 708	4 583	4 570	4 845
míra nezaměstnanosti celkem (v %)	9,10	8,90	8,81	8,50	8,48	9,47
míra nezaměstnanosti žen (v %)	10,18	10,65	10,60	10,45	10,49	10,86

Graf č. 2 - Vývoj počtu uchazečů a míry nezaměstnanosti v roce 2010 v okrese Zlín



Graf č. 3 - Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2010



Tabulka č. 10 - Vývoj míry nezaměstnanosti (v %) v 1. pololetí 2010

	míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících 1. pololetí roku 2010					
	leden	únor	březen	duben	květen	červen
okres Zlín	10,4	10,6	10,4	9,9	9,3	9,1
ČR	9,8	9,9	9,7	9,2	8,7	8,5

Tabulka č. 11 - Vývoj míry nezaměstnanosti (v %) ve 2. pololetí 2010

	míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících 2. pololetí roku 2010					
	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec
okres Zlín	9,1	8,9	8,8	8,5	8,5	9,5
ČR	8,7	8,6	8,5	8,5	8,6	9,6

III.1.4 Tok nezaměstnanosti v roce 2010

Za celý rok 2010 se na ÚP ve Zlíně nově zaevidovalo 12 708 uchazečů o zaměstnání. Ve srovnání s rokem 2009 došlo k poklesu nově evidovaných uchazečů o 13,6%. Nejvíce uchazečů bylo nově zaevidováno v měsíci prosinci (celkem 1 618 uchazečů), naopak nejméně jich přišlo do evidence v květnu (802 uchazečů). Tok nezaměstnanosti za rok 2010 viz. příloha č. 3.

V průběhu roku 2010 bylo vyřazeno z evidence 12 778 uchazečů o zaměstnání. Ve srovnání s rokem 2009 došlo k nárůstu počtu vyřazených uchazečů o 22,7%. Nejvíce uchazečů bylo v roce 2010 vyřazeno v měsíci dubnu (1 469 uchazečů), nejméně v měsíci prosinci (672 uchazečů). Za rok 2010 bylo umístěno do zaměstnání celkem 9 022 uchazečů o zaměstnání.

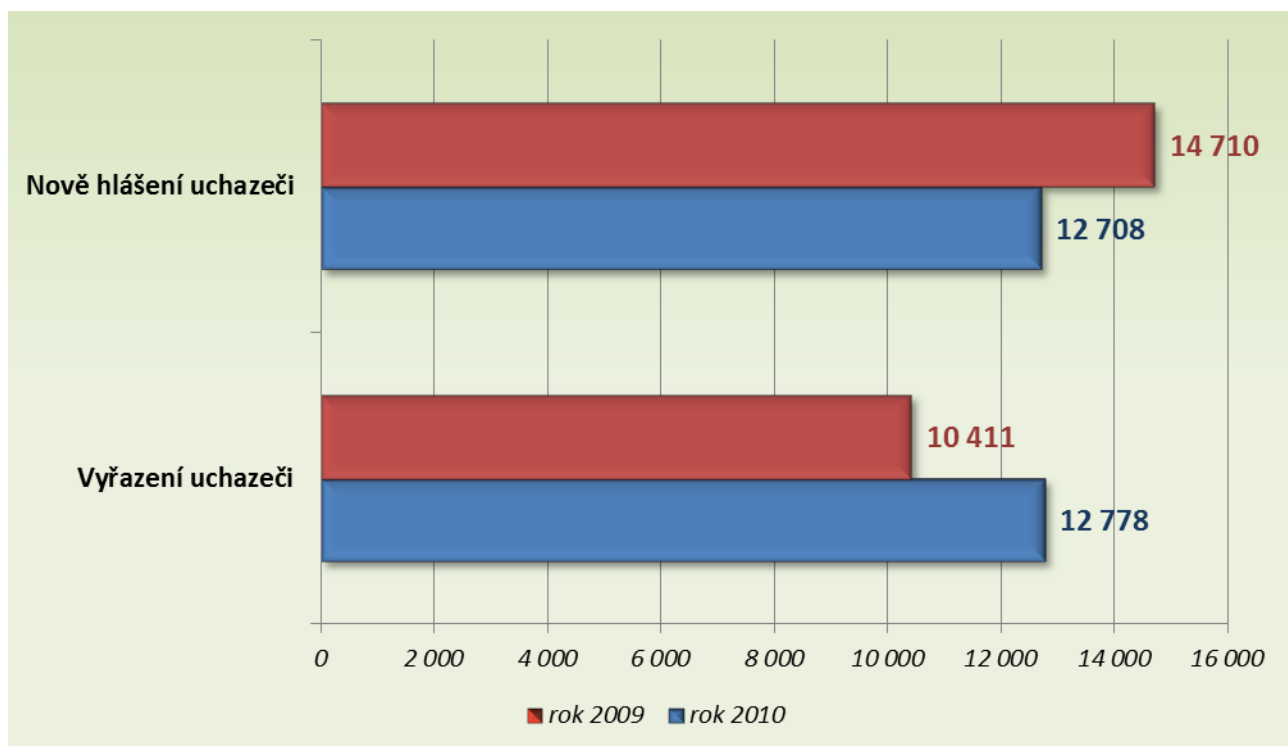
Do zaměstnání bylo v průběhu roku 2010 úřadem práce umístěno 1 630 uchazečů o zaměstnání. V meziročním srovnání bylo v roce 2010 umístěno úřadem práce do zaměstnání o 37,4% méně uchazečů než v roce 2009.

Srovnání počtu nově evidovaných uchazečů a vyřazených uchazečů v roce 2009 a 2010 je znázorněno v následující tabulce.

Tabulka č. 12 - Tok nezaměstnanosti

	celkem			ženy		
	<i>nově evidovaní</i>	<i>vyřazení</i>	<i>umístění do zaměstnání</i>	<i>nově evidované</i>	<i>vyřazené</i>	<i>umístěné do zaměstnání</i>
rok 2009	14 710	10 411	6 798	6 577	4 885	3 244
rok 2010	12 708	12 778	9 022	5 701	5 701	4 046

Graf č. 4 - Tok nezaměstnanosti v okrese Zlín (2009/2010)



K 31.12.2010 bylo na Úřadě práce ve Zlíně evidováno 4 845 žen. Na celkové nezaměstnanosti se podílely 50,0%. V průběhu roku 2010 se podíl žen na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání pohyboval v rozmezí 46 - 53%. V meziročním srovnání došlo k nárůstu absolutního počtu evidovaných žen o 122 osob, v procentuálním vyjádření podílu žen na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání pak tento nárůst činil 1,6 p.b. (k 31.12.2009 činil podíl žen 48,4%).

Celkem bylo k 31.12.2010 evidováno 1 440 osob se zdravotním postižením (OZP). Ve srovnání s rokem 2009 došlo k navýšení počtu uchazečů této kategorie o 16,6%. Podíl osob se zdravotním postižením na celkovém počtu uchazečů k 31.12.2010 činil 14,9% (k 31.12.2009 se jednalo o 12,6%). Celkový počet žen z osob zdravotně postižených činil 721, což je o 102 uchazeček více než v prosinci roku 2009. V prosinci roku 2010 byl celkový podíl žen OZP na celkovém počtu osob se zdravotním postižením 50,1%.

K 31.12.2010 evidoval Úřad práce ve Zlíně 720 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých, je to o 11 více než v prosinci roku 2009. Na celkové nezaměstnanosti se tak absolventi škol a mladiství k 31.12.2010 podíleli 7,4% (k 31.12.2009 jejich podíl činil 7,3%).

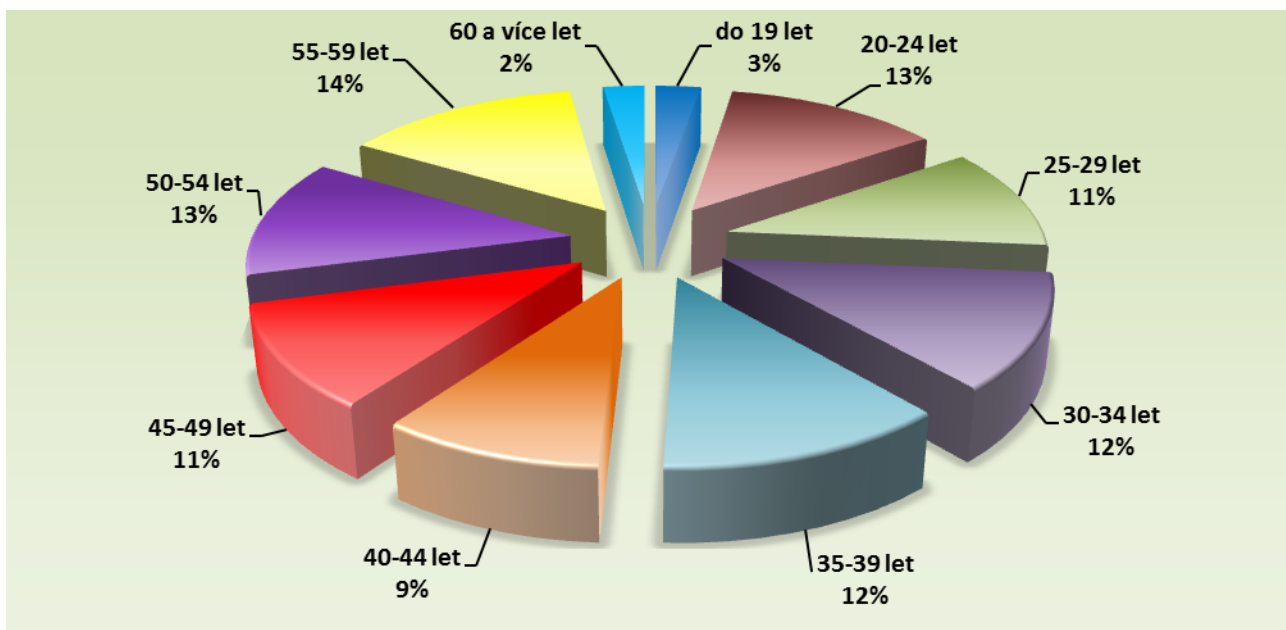
Tabulka č. 13 - Evidence žen, osob se zdravotním postižením a absolventů a mladistvých

	<i>stav k 31.12.2009</i>		<i>stav k 31.12.2010</i>	
	počet	podíl v %	počet	podíl v %
ženy	4 723	48,4	4 845	50,0
osoby se zdravotním postižením	1 235	12,6	1 440	14,9
absolventi a mladiství	709	7,3	720	7,4

III.1.5.1 Věková struktura uchazečů o zaměstnání

Věk uchazečů o zaměstnání má vliv na samotné uplatnění na trhu práce. Obecně platí, že z hlediska věku jsou nejproblémovější nejvyšší věkové kategorie. Uchazečům vyšších věkových kategorií trvá výrazně déle, než naleznou nové pracovní uplatnění, a to i přes to, že mnohdy mají vysokou motivaci pracovat. Přitom řada z nich má před sebou ještě několik let pracovní aktivity.

Graf č. 5 - Věková struktura uchazečů o zaměstnání k 31.12.2010



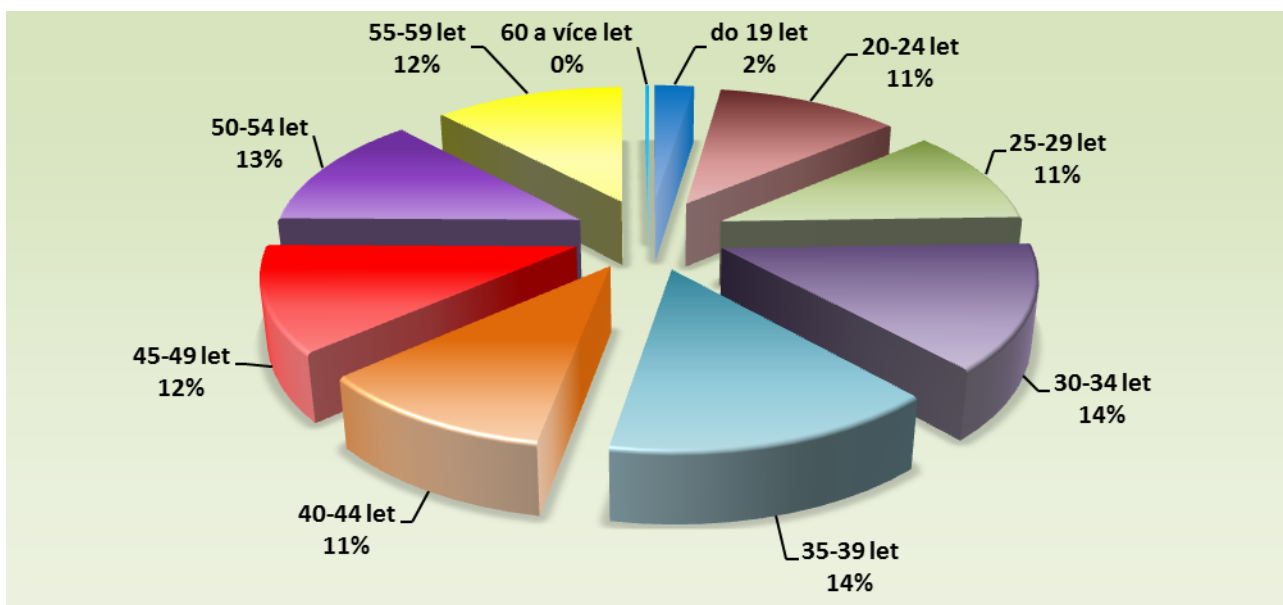
Tabulka č. 14 - Věková struktura uchazečů o zaměstnání

věkové skupiny	stav k							
	celkem				ženy			
	31.12.2009		31.12.2010		31.12.2009		31.12.2010	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v%
do 19 let	333	3,4	263	2,7	133	2,8	118	2,4
20 – 24	1 263	12,9	1 241	12,8	513	10,9	552	11,4
25 – 29	1 109	11,4	1 059	10,9	494	10,5	517	10,7
30 – 34	1 216	12,5	1 176	12,1	672	14,2	666	13,7
35 – 39	1 161	11,9	1 181	12,2	689	14,6	707	14,6
40 – 44	920	9,4	904	9,3	519	11,0	519	10,7
45 – 49	1 012	10,4	1 047	10,8	534	11,3	563	11,6
50 – 54	1 309	13,4	1 225	12,6	669	14,2	622	12,8
55 – 59	1 221	12,5	1 359	14,0	491	10,4	570	11,8
60 – 64	216	2,2	235	2,4	7	0,1	10	0,2
65 a více let	4	0,0	4	0,0	2	0,0	1	0,0
celkem	9 764	100	9 694	100	4 723	100	4 845	100

Ve struktuře nezaměstnanosti dle věkových skupin nedošlo oproti roku 2009 k výrazným změnám. K 31.12.2010 bylo nejvíce uchazečů evidováno ve věkové skupině 55 – 59 let, a to 1 359. V meziročním srovnání došlo k nárůstu o 138 uchazečů (zvýšil se také procentuální podíl této skupiny uchazečů na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání, a to o 1,5 p.b.). Druhou nejpočetnější skupinou byla skupina ve věkovém rozmezí 20 – 24 let a jejich počet tvoří 12,8% z celkového počtu evidovaných uchazečů. Nejméně uchazečů bylo ve věkové skupině od 60 let a více (2,4%).

U žen měla stejně jako v minulém roce největší zastoupení věková skupina 35 – 39 let, v souhrnném počtu 707 žen (jedná se o 14,6% ze všech žen vedených v evidenci). Ve srovnání s rokem 2009 došlo v této věkové kategorii k nárůstu o 18 žen (procentuální podíl se nezměnil). V porovnání s rokem 2009 došlo u žen k největšímu nárůstu uchazeček ve skupině 55 – 59 let, konkrétně o 79 žen (meziroční nárůst o 1,4 p.b.).

Graf č. 6 - Věková struktura uchazečů o zaměstnání – žen k 31.12.2010



III.1.5.2 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

K nejvýznamnějším faktorům ovlivňujícím uplatnění uchazečů na trhu práce patří jejich dosažené vzdělání. V zásadě platí, čím vyšší stupeň vzdělání, tím jsou jejich možnosti uplatnění na trhu práce lepší.

Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání se v porovnání s rokem 2009 příliš nezměnila. Největší zastoupení uchazečů bylo opět u středního odborného vzdělání s výučním listem v počtu 4 183 osob. Podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání se oproti roku 2009 snížil o 1,4 p.b. (v konkrétních číslech to znamenalo pokles o 173 uchazečů, tj. o 4,0%). Další početnou skupinou byly osoby s úplným středním odborným vzděláním s maturitou, jejich počet k 31.12.2010 byl 1 824 osob, v procentuálním vyjádření je to 18,8%. Třetí velkou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání se základním vzděláním, jejichž počet k 31.12.2010 činil 1 604 osob. Na celkovém počtu uchazečů se podíleli 16,5%.

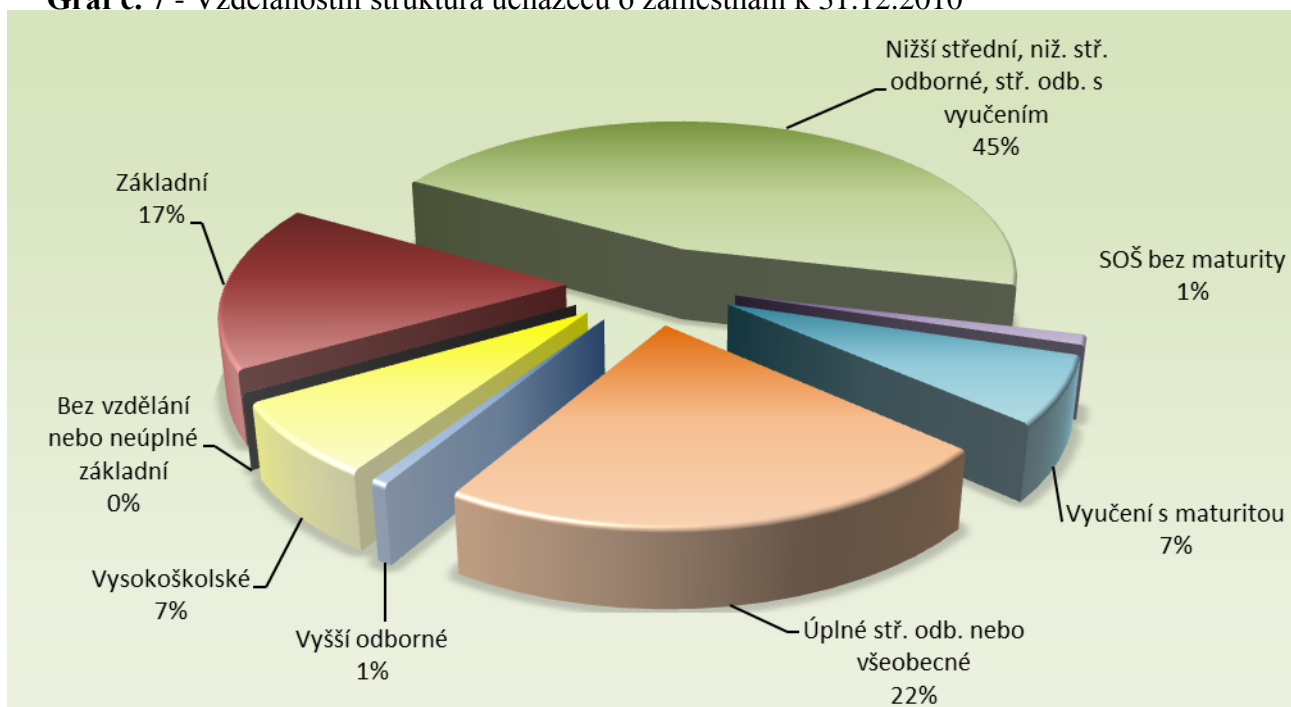
Počet vysokoškolsky vzdělaných osob (je zde zahrnuto bakalářské, magisterské a doktorské vzdělání) patří v evidenci trvale k nižším. Je to způsobeno jejich vyšší kvalifikací, která je jejich konkurenční výhodou na trhu práce. Proto tyto osoby mají také obvykle kratší časové intervaly v délce evidence, jelikož pro ně bývá snazší najít si práci.

V evidenci Úřadu práce ve Zlíně byli k 31.12.2010 rovněž zaevidováni 3 uchazeči o zaměstnání bez vzdělání nebo s neúplným základním vzděláním. Ve všech případech se jednalo o ženy.

Tabulka č. 15 - Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

stupeň vzdělání	celkem				ženy			
	31.12.2009		31.12.2010		31.12.2009		31.12.2010	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
bez vzdělání a neúplné základní	8	0,1	3	0,0	7	0,1	3	0,0
základní vzdělání	1 721	17,6	1 604	16,5	916	19,4	867	17,9
nižší střední vzdělání	2	0,0	4	0,0	1	0,0	3	0,1
nižší střední odborné	199	2,0	227	2,3	91	1,9	100	2,1
střední odborné s vyuč. listem	4 356	44,6	4 183	43,2	1 788	37,9	1 766	36,4
Stř.nebo stř.odb. bez mat. i vyuč. listu	100	1,0	98	1,0	79	1,7	72	1,5
ÚSV	287	3,0	336	3,5	189	4,0	212	4,4
ÚSO s vyučením i maturitou	677	6,9	643	6,6	287	6,1	303	6,3
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	1 734	17,8	1 824	18,8	1 040	22,0	1 147	23,7
vyšší odborné vzdělání	77	0,8	65	0,7	50	1,1	46	0,9
bakalářské vzdělání	118	1,2	166	1,7	72	1,5	94	1,9
vysokoškolské	471	4,8	526	5,4	201	4,3	227	4,7
doktorské	14	0,2	15	0,2	2	0,0	5	0,1
celkem	9 764	100	9 694	100	4 723	100	4 845	100

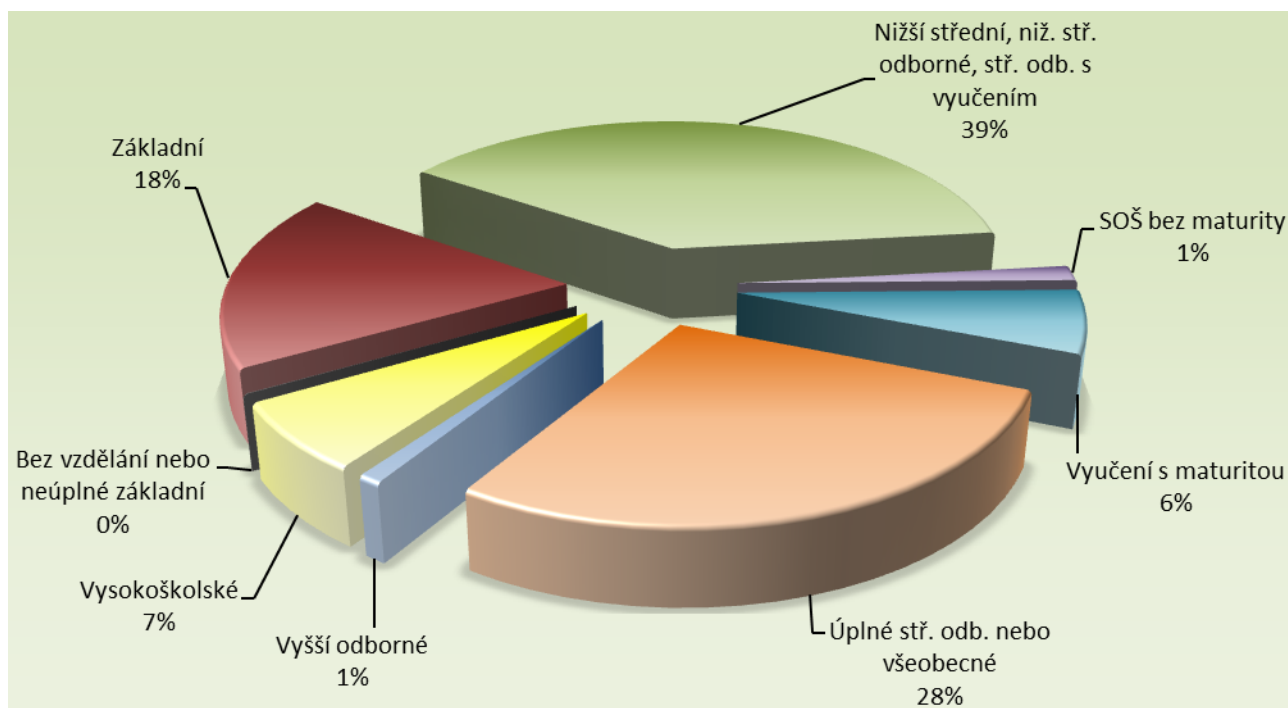
Graf č. 7 - Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání k 31.12.2010



Vzdělanostní struktura žen v roce 2010 kopírovala vzdělanostní strukturu všech evidovaných uchazečů o zaměstnání.

Z celkového počtu žen jich bylo nejvíce ve skupině osob vyučených, konkrétně 1 766 (tj. 36,4%). Druhou nejpočetnější skupinou byly s počtem 1 147 uchazečky s úplným středním odborným vzděláním s maturitou, ty tvořily 23,7% z celkového počtu evidovaných žen. Na třetím místě byla zastoupena skupina se základním vzděláním, která tvořila 17,9% ze všech evidovaných uchazeček. V rámci vysokoškolského vzdělání bylo k 31.12.2010 evidováno 4,7% žen.

Graf č. 8 - Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání – žen k 31.12.2010



Jestliže srovnáme vzdělanostní strukturu uchazečů o zaměstnání se vzdělanostní strukturou obyvatelstva (údaje pocházejí ze sčítání lidu 2001 a jsou proto jen orientační, nové sčítání proběhne v březnu roku 2011), zjistíme, že největší problémy s uplatněním na trhu práce mají občané vyučení. Zatímco mezi obyvateli okresu Zlín bylo 20,2% vyučených, v evidenci Úřadu práce ve Zlíně bylo jejich zastoupení více jak dvojnásobné, přesněji 43,2%. Naopak uchazeči se středním odborným vzděláním bez maturity mají oproti obyvatelstvu ve zlínském okrese nižší zastoupení v evidenci, pouze 1,0%.

Tabulka č. 16 - Srovnání vzdělanostní struktury obyvatel okresu Zlín a uchazečů o zaměstnání

vzdělanostní struktura	obyvatelstvo - sčítání lidu 2001				uchazeči o zaměstnání k 31.12. 2010			
	celkem	v %	ženy	v %	celkem	v %	ženy	v %
bez vzdělání + neúplné vz.	348	0,2	193	0,2	2	0,0	2	0,0
základní	39 662	24,2	27 056	31,8	1 605	16,6	868	17,9
nižší střední, nižší stř.odb., střední odbor. s vyučením	33 059	20,2	12 700	14,9	4 414	45,5	1 869	38,6
SOŠ bez maturity	28 879	17,6	12 686	14,9	98	1,0	72	1,5
vyučení s maturitou	2 702	1,6	1 000	1,2	643	6,6	303	6,3
úplné stř.odb. + všeobecné	41 689	25,4	24 207	28,4	2 160	22,3	1 359	28,1
vyšší odborné	2 091	1,3	1 131	1,3	65	0,7	46	0,9
VŠ	14 043	8,6	5 485	6,5	707	7,3	326	6,7
nezjištěno	1 402	0,9	656	0,8	0	0,0	2	0,0
celkem	163 875	100	85 114	100	9 694	100	4 845	100

III.1.5.3 Délka evidence uchazečů o zaměstnání

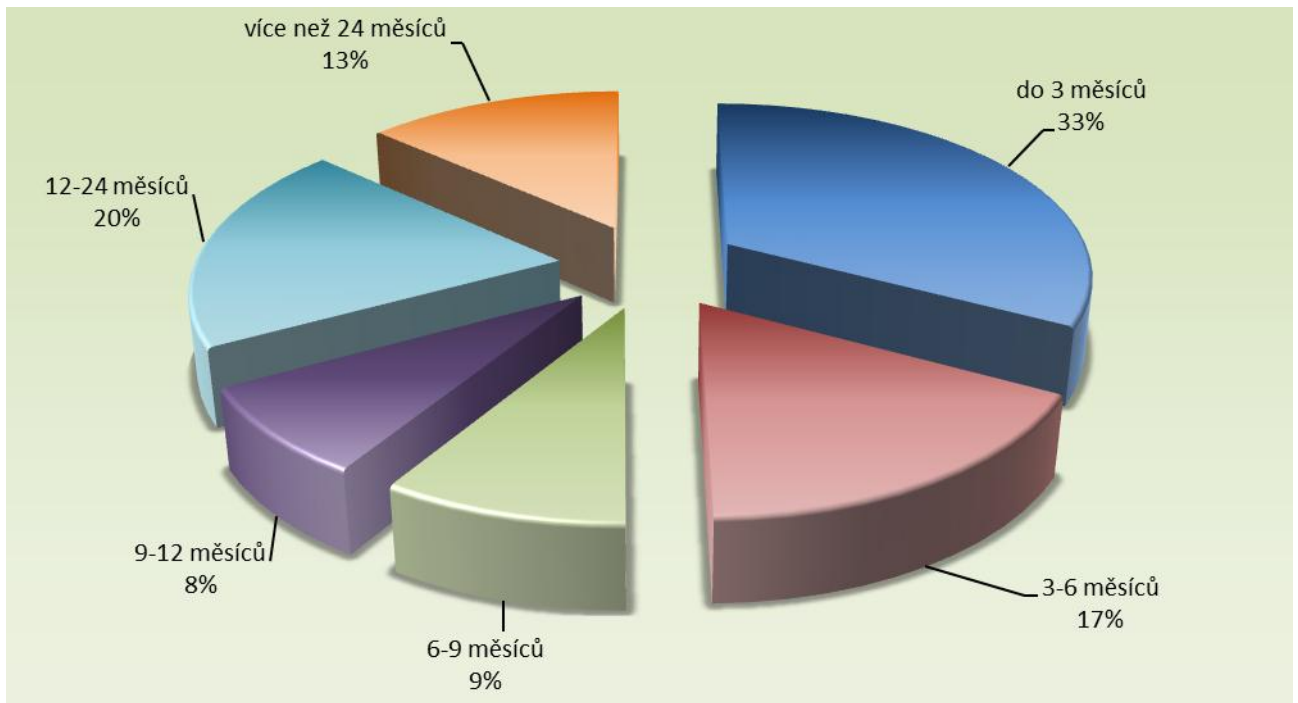
Do struktury nezaměstnanosti dle délky evidence se promítá vysoký nárůst počtu uchazečů o zaměstnání zaevidovaných koncem roku 2009 a v prvním čtvrtletí roku 2010. Tito uchazeči se koncem roku 2010 přesouvají do kategorií s vyšší délkou evidence.

K 31.12.2010 stoupl ve srovnání s rokem 2009 podíl uchazečů evidovaných do 3 měsíců kvůli vysokému počtu evidovaných uchazečů v měsíci prosinci. Naopak pokles uchazečů byl zaznamenán u všech kategorií s délkou evidence mezi 3 a 12 měsíci. Ve skupině mezi 12 a 24 měsíci evidence došlo k nejvyššímu meziročnímu nárůstu uchazečů. K nárůstu došlo také ve skupině nad 24 měsíců.

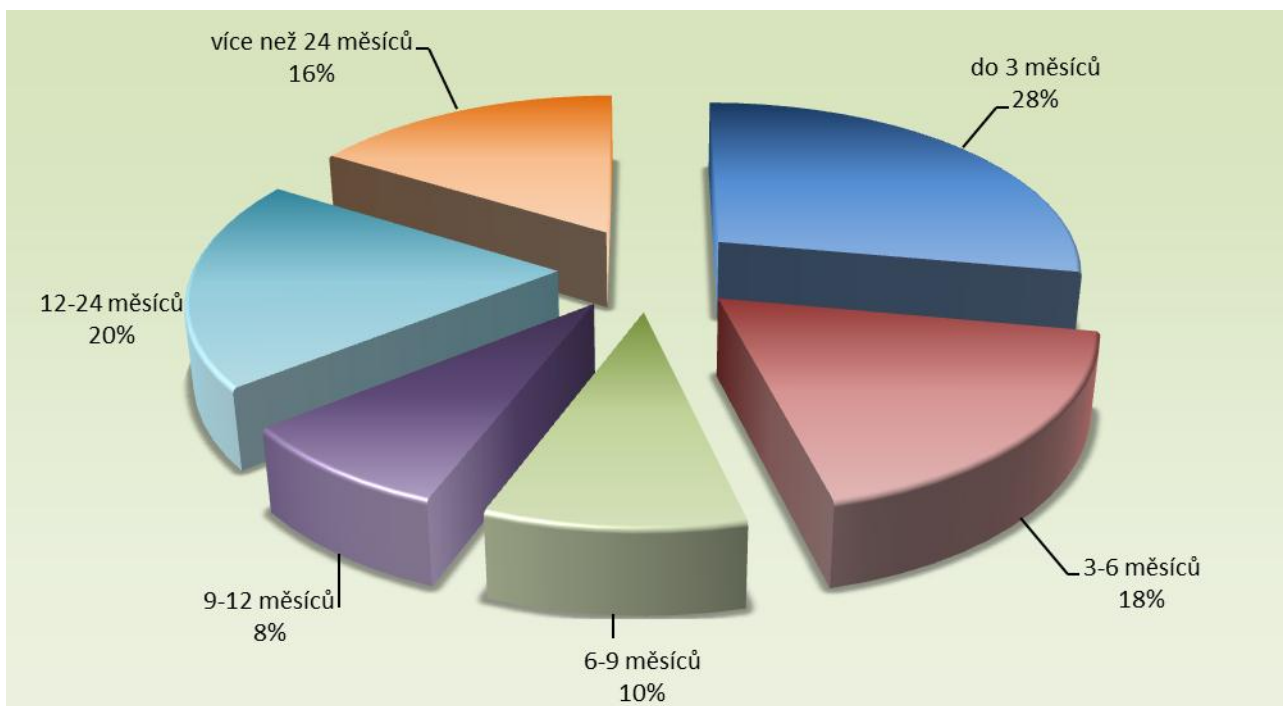
Tabulka č. 17 - Délka evidence uchazečů o zaměstnání

délka evidence	celkem				ženy			
	31.12.2009		31.12.2010		31.12.2009		31.12.2010	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
Do 3 měsíců	2 852	29,2	3 185	32,9	1 165	24,7	1 352	27,9
3 - 6 měsíců	2 421	24,8	1 643	16,9	1 196	25,3	887	18,3
6 - 9 měsíců	1 509	15,5	875	9,0	717	15,2	465	9,6
9 - 12 měsíců	1 047	10,7	790	8,1	477	10,1	406	8,4
12 - 24 měsíců	988	10,1	1 905	19,7	557	11,8	951	19,6
nad 24 měsíců	947	9,7	1 296	13,4	611	12,9	784	16,2
celkem	9 764	100	9 694	100	4 723	100	4 845	100

Graf č. 9 - Délka evidence uchazečů o zaměstnání k 31.12.2010



Graf č. 10 - Délka evidence uchazečů o zaměstnání - žen k 31.12.2010



Průměrná délka evidence uchazečů o zaměstnání, kteří byli v evidenci ke dni 31.12.2010, činila 425 dnů. Ve stejném období roku 2009 to bylo 361 dnů. Průměrná délka evidovaných uchazečů se tedy meziročně zvýšila o 64 dnů. U žen byla v roce 2010 průměrná délka evidence vyšší, a to 482 dnů.

Za nárůst průměrné délky evidence u evidovaných uchazečů o zaměstnání může velký nárůst podílu uchazečů ve skupině mezi 12 a 24 měsíci. Do budoucna bude délka evidence uchazečů o zaměstnání nadále stoupat z důvodu přesunu vysokého počtu zaevidovaných uchazečů z konce roku 2010 do kategorií s delší dobou evidence.

U dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání se snižují šance na nové uplatnění na trhu práce. Čím delší je doba nezaměstnanosti, tím se uchazeč stává pro zaměstnavatele méně přijatelným pro zařazení do pracovního poměru. Na pomoc těmto dlouhodobě nezaměstnaným uchazečům přichází úřad práce s různými nástroji a opatřeními aktivní politiky zaměstnanosti.

Tabulka č. 18 - Průměrná délka evidence (ve dnech)

délka evidence	celkem		ženy	
	31.12.2009	31.12.2010	31.12.2009	31.12.2010
průměrná délka evidence evidovaných uchazečů	361	425	425	482
průměrná délka evidence vyřazených uchazečů	202	240	225	256

