

# **Analýza konkurenceschopnosti lidského kapitálu v rámci vybraného segmentu českého trhu práce**

Eliška Kašparová

---

Bakalářská práce  
2024



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky  
Ústav ekonomie

Akademický rok: 2023/2024

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Eliška Kašparová  
Osobní číslo: M21212  
Studijní program: B0413A050024 Ekonomika a management  
Specializace: Ekonomika a management podniku  
Forma studia: Prezenční  
Téma práce: Analýza vývoje konkurenceschopnosti lidského kapitálu v rámci vybraného segmentu českého trhu práce

## Zásady pro vypracování

### Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

#### I. Teoretická část

- Provedte průzkum literárních zdrojů a zpracujte poznatky týkající se trhu práce a konkurenceschopnosti lidského kapitálu.

#### II. Praktická část

- Analyzujte konkurenceschopnost lidského kapitálu ve vybraném segmentu českého trhu práce.
- Navrhněte zlepšení pro zvýšení konkurenceschopnosti lidského kapitálu na českém trhu práce.

### Závěr

Rozsah bakalářské práce: **cca 40 stran**  
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Beckovy ekonomické učebnice. V Praze: C.H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-719-4.
- DUŠEK, Jiří. *Zaměstnanost a trh práce – česko-slovenské zkušenosti*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, z.ú., 2016. ISBN 978-80-7556-013-1.
- JUREČKA, Václav a MACHÁČEK, Martin. *Makroekonomie*. 4., aktualizované a rozšířené vydání. Expert (Grada). Praha: Grada Publishing, 2023. ISBN 978-80-271-3635-3.
- KUCHAŘ, Pavel a VASKA, Ladislav. *Regional aspects of unemployment in the Czech Republic and Slovakia*. Ústí nad Labem: Jan Evangelista Purkyně University, 2013. ISBN 978-80-7414-674-9.
- RAUDENSKÁ, Petra a VEČERNÍK, Jiří. *Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2019. ISBN 978-80-246-4294-9.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Martin Mikeska, Ph.D.**  
Ústav ekonomie

Datum zadání bakalářské práce: **5. února 2024**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **17. května 2024**

L.S.

---

**prof. Ing. David Tuček, Ph.D.**  
děkan

---

**doc. Ing. Petr Novák, Ph.D.**  
garant studijního programu

Ve Zlíně dne 5. února 2024

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

### Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním bakalářské 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;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji bakalářskou 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;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považuji se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

### Prohlašuji,

1. že jsem na bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně

Jméno a příjmení:

.....  
podpis diplomanta

## **ABSTRAKT**

Předložená bakalářská práce analyzuje vývoj konkurenceschopnosti lidského kapitálu v rámci vybraných segmentů českého trhu práce. Cílem práce je, na základě provedených analýz, navrhnout doporučení pro zlepšení stávající situace.

V teoretické části je zpracovaná literární rešerše problematiky českého trhu práce, lidského kapitálu, nezaměstnanosti a konkurenceschopnosti. Praktická část se věnuje primárně analýze vývoje požadavků a nabídek zaměstnavatelů, požadovaným oborům, vývoji poptávky po absolventech. Rovněž byly analyzovány nabízené možnosti spolupráce absolventa s firmou, které signalizují zvýšený zájem o čerstvé absolventy bez praxe. Jako zdroj primárních dat byly využity kariérní publikace zaměřené na studenty a absolventy vysokých škol v letech 1994-2022.

Rozšiřující kvalitativní výzkum tvoří aktuální rozhovory s personalisty vybraných, technicky či technologicky zaměřených firem. Na základě provedených analýz jsou předloženy a doporučení pro zlepšení stávající situace v rámci vybraných segmentů českého trhu práce.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, lidský kapitál, konkurenceschopnost, absolventi VŠ.

## **ABSTRACT**

The presented bachelor thesis analyses the development of human capital competitiveness within selected segments of the Czech labour market. The aim of the thesis is, based on the analyses, to propose recommendations for improving the current situation.

In the theoretical part, a literature search of the Czech labour market, human capital, unemployment and competitiveness is prepared. The practical part is primarily devoted to the analysis of the development of employers' requirements and offers, required fields of study, and the development of demand for graduates. The offered opportunities for graduate-firm cooperation were also analysed, which signal an increased interest in fresh graduates without work experience. Career publications focusing on students and graduates of universities between 1994 and 2022 were used as a source of primary data.

Extension qualitative research consists of actual interviews with recruiters of selected, technically or technology-oriented firms. On the basis of the analyses conducted, recommendations for improving the current situation within selected segments of the Czech labour market are presented.

Keywords: labour market, unemployment, human capital, competitiveness, university graduates.

Děkuji mému vedoucímu práce panu Ing. Martinu Mikeskovi, Ph.D. za věnovaný čas, úsilí a vedení mé bakalářské práce.

*„Vzdělaný člověk je ten, kdo rozvinul schopnosti své mysli tak, aby mohl získat vše, co chce, aniž by přitom omezoval práva ostatních.“ (Hill, 2022)*

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>10</b>
<b>CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE</b> .....	<b>11</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>12</b>
<b>1 TRH PRÁCE</b> .....	<b>13</b>
1.1 POPTÁVKA NA TRHU PRÁCE.....	13
1.2 NABÍDKA NA TRHU PRÁCE.....	14
1.3 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE.....	15
1.4 DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE.....	16
1.5 SEGMENTACE TRHU PRÁCE A LIDSKÉHO KAPITÁLU.....	18
1.5.1 Muži a ženy.....	19
1.5.2 Vysokoškoláci (absolventi – bez praxe).....	20
1.5.3 Senior pracovníci (s praxí).....	20
1.6 ČESKÝ TRH PRÁCE VE SROVNÁNÍ S TRHEM PRÁCE EVROPSKÉ UNIE.....	20
<b>2 NEZAMĚŠTNANOST</b> .....	<b>22</b>
2.1 TYPY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	22
2.2 VÝVOJ NEZAMĚŠTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE OD 90. LET.....	23
2.3 MĚŘENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI.....	24
2.4 VLIV TECHNOLOGIÍ A AUTOMATIZACE NA ZAMĚŠTNANOST.....	24
2.5 VLIV LIDSKÉHO KAPITÁLU NA KONKURENCESCHOPNOST.....	26
2.6 KONKURENCESCHOPNOST ČR V MEZINÁRODNÍM SROVNÁNÍ.....	27
<b>3 TECHNOLOGICKÝ POKROK A DIGITÁLNÍ DOVEDNOSTI</b> .....	<b>29</b>
3.1 TECHNOLOGICKÝ POKROK V EKONOMICE.....	29
3.2 TECHNOLOGICKÝ POKROK V OBLASTI HLEDÁNÍ ZAMĚŠTNANCŮ.....	30
<b>4 LIDSKÝ KAPITÁL</b> .....	<b>31</b>
4.1 VYMEZENÍ LIDSKÉHO KAPITÁLU, JEHO MĚŘITELNOST A DĚLENÍ.....	31
4.2 TEORIE LIDSKÉHO KAPITÁLU.....	32
4.3 VZDĚLANOST OBYVATELSTVA.....	33
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>37</b>
<b>6 SITUACE NA TRHU PRÁCE (V LETECH 1994-2022)</b> .....	<b>38</b>
6.1 VÝVOJ POPTÁVKY PO ABSOLVENTECH TECHNICKÝCH A TECHNOLOGICKÝCH OBORŮ.....	39
6.2 POČET STUDENTŮ A ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL V OBDOBÍ LET 2001- 2022.....	42
<b>7 PŘEDSTAVENÍ ORGANIZACE IAESTE A VELETRHU PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ</b> .....	<b>44</b>



7.1	ORGANIZACE IAESTE .....	44
7.2	VELETRH IKARIÉRA .....	44
<b>8</b>	<b>ANALÝZA POŽADOVANÝCH OBORŮ, POŽADAVKŮ A BENEFITŮ .....</b>	<b>47</b>
8.1	POŽADOVANÉ OBORY .....	47
8.2	POŽADAVKY .....	49
8.2.1	Požadované pracovní pozice .....	51
8.3	BENEFITY .....	55
8.3.1	Podpora spolupráce absolventa s firmou.....	56
8.4	VYHODNOCENÍ.....	59
<b>9</b>	<b>DOPLŇKOVÝ VÝZKUM – ROZHOVORY S PERSONALISTY .....</b>	<b>61</b>
9.1	KRÁTKÉ PŘEDSTAVENÍ FIREM.....	61
9.2	KLÍČOVÉ OTÁZKY .....	62
9.3	SHRNUTÍ ROZHOVORŮ SE ZAMĚSTNAVATELI .....	66
<b>10</b>	<b>DOPORUČENÁ OPATŘENÍ A NÁVRH ŘEŠENÍ.....</b>	<b>68</b>
<b>11</b>	<b>PREDIKCE VÝVOJE ČESKÉHO TRHU PRÁCE .....</b>	<b>71</b>
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>72</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>74</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK .....</b>	<b>79</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>80</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>81</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>82</b>

## ÚVOD

„*Tvořivou prací k blahobytu všech*“, tato věta patřila mezi výroky Tomáše Bati. Tvrdil, že práce by měla tvořit třetinu našeho dne. Práce je nepostradatelnou součástí každého člověka, tvoří podstatnou část našich životů, proto je důležité se tomuto tématu věnovat. Český trh práce prošel změnami, krizemi i vzestupy, tím se měnila i nezaměstnanost, poptávka a nabídka práce.

Tato bakalářská práce je zaměřena na absolventy vysokých škol, kteří jsou jedním z významných segmentů českého trhu práce, z toho důvodu, že sama autorka práce do této skupiny lidí bude patřit a bude muset vyřešit situaci s prvním zaměstnáním. Na takové absolventy je práce primárně zaměřená. Absolventi totiž disponují velkým množstvím teoretických znalostí, které se jim univerzita snažila předat, ale většinou nemají dostatečnou praxi. Tato práce se snaží poukázat na fakt, že konkurenceschopnost pracovní síly není výhradně funkcí praktických zkušeností.

V teoretické části je provedena literární rešerše témat jako trh práce, kde je blíže popsána hlavně nabídka, poptávka a rovnováha trhu práce; poté jeho segmentace a diskriminace, kde nejsou popsány jen o rozdíly mezi etniky, ale i mezi muži a ženami. Protože se tato práce zaměřuje zejména na nabídku a poptávku práce, je důležité popsat konkurenceschopnost, a to hlavně z hlediska lidského kapitálu, tzn. co dělá zájemce o práci/absolventy více konkurenceschopnými. Protože současný trh práce prochází obdobím automatizace, robotizace a technologickým pokrokem, je důležité tyto pojmy vymezit a popsat z důvodu významného vlivu na trh práce. Samostatná kapitola je věnována lidskému kapitálu, jeho teorii a vzdělanosti obyvatelstva, která je pro konkurenceschopnost klíčová. Praktická část se věnuje analýze publikací kariérních veletrhů za posledních téměř 30 let, a to zejména z pohledu benefitů a požadavků na absolventy vysokých škol. Dalšími body praktické části jsou vývoj požadovaných oborů, nabídka spolupráce studenta či absolventa s firmou a vývoj počtu firem na veletrhu. Jako doplňkový kvalitativní výzkum slouží rozhovory s personalisty vybraných, technicky zaměřených firem. Vše je zpracováno v souvislosti s trhem práce, jeho vývojem a predikcí do budoucna. Závěr praktické části je tvořen návrhy řešení dané situace.

## CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Hlavním cílem této práce je návrh doporučení pro zlepšení stávající situace konkurenceschopnosti lidského kapitálu ve vybraných segmentech českého trhu práce. Dílčími cíli jsou zpracování literární rešerše na téma českého trhu práce, nezaměstnanosti, konkurenceschopnosti, technologického pokroku a lidského kapitálu, vysvětlení dané problematiky a analýza současné situace.

Na základě nabídek a požadavků průmyslových zaměstnavatelů, poptávajících studenty a absolventy vysokých škol, byla vytvořena analýza vývoje situace na trhu práce v tomto segmentu, která je podkladem pro praktickou část. Primárním zdrojem dat pro analýzu tohoto vývoje jsou publikace katalogů veletrhů od roku 1994 do roku 2022. Analýza si klade za cíl zodpovědět otázku, jak se v průběhu novodobé historie vývoje českého průmyslu změnily požadavky, ale také nabízené benefity studentům a absolventům průmyslových oborů. Zprostředkovaně analýza popisuje také vývoj klíčových oborů pro české hospodářství, jako jsou strojírenství, IT, elektrotechnika, chemie a některé další obory, prostřednictvím zvyšujících se benefitů a snižujících se požadavků na tyto nedostatkové absolventy. Na závěr analýzy jsou formulovány trendy, hodnotící směr, kam ekonomika směřuje, a jakým směrem by se měli vydat absolventi vysokých škol z hlediska konkurenceschopnosti lidského kapitálu. Doplnkem k analýze slouží kvalitativní výzkum prostřednictvím rozhovorů s personalisty, kteří odpovídají na sedm klíčových otázek navazujících na analýzu.

Vzhledem ke komplexnosti celé práce, která by svým obsahem zdaleka překonala rozsah bakalářské práce, jsou vytýčena pouze klíčová období, která znamenala zásadní obraty trendu na trhu práce. Jedná se především o léta, ve kterých byla česká ekonomika v zásadním trendu poklesu, růstu anebo krizi.

Důležité je zmínit, že analýza je prováděna pouze z dostupných dat veletrhů iKariera, nicméně je nutné podotknout, že veletrh iKariera je doposud největším veletrhem pro absolventy v České republice (o veletrhu iKariera v kapitole 8). Ve výzkumu chybí rok 2017, ze kterého není dostupný katalog inzerujících firem.

Pro tuto práci je zvolen segment trhu práce, který zásadně ovlivňuje konkurenceschopnost české ekonomiky – technický a technologický segment, na který se veletrh primárně zaměřuje a jako cílová skupina je zvolena skupina absolventů vysokých škol.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

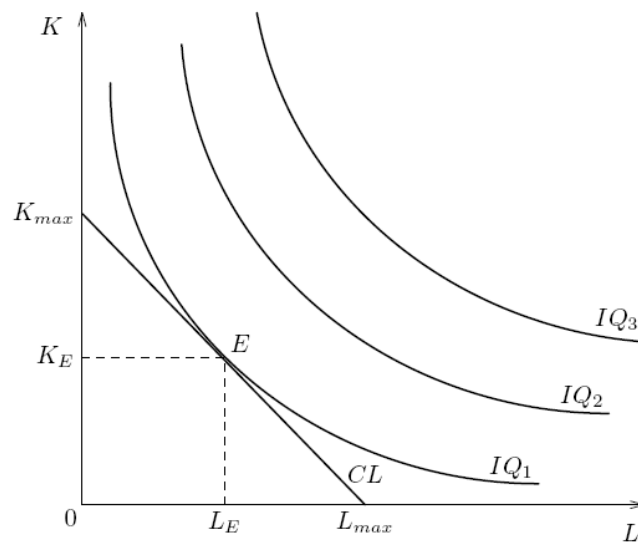
## 1 TRH PRÁCE

Práce je výrobní faktor, který je při výrobě statků nezastupitelný a je jedním z hlavních pilířů tržní produkce, spolu s půdou a kapitálem. V moderním hospodářství existuje pojem tržní mechanismus, kde se rozhoduje o způsobu užití výrobních faktorů na výrobu statků. Na trhu výrobních faktorů se rozhoduje, jaké konkrétní statky a jak efektivně se budou vyrábět. Mezi propojené segmenty patří právě trh práce. Na trhu práce fungují stejné zákonitosti, jako na ostatních trzích, ale faktor práce dává tomuhle segmentu jedinečnost, protože práce jako taková sama o sobě neexistuje. Lidé konají práci a jsou nositeli schopnosti pracovat (Šmajsová Buchtová, 2002). Trh práce je v podstatě pomyslný prostor, kde dochází ke střetu nabídky (pracovních sil) s poptávkou (zaměstnavatelů) (Trh práce (Labour market), 2015). Dle Brožové (2012) ekonomie trhů práce vychází z modelového rámce poptávky a nabídky na trhu práce a také popisuje, tak tyto trhy práce fungují. V dnešní době moderní společnosti se ekonomie trhů práce snaží odpovědět na otázky, například zda má vliv odborů a kolektivního vyjednávání vliv na výši mzdy, jaké je postavení žen nebo jaký vliv má lidský kapitál apod.

### 1.1 Poptávka na trhu práce

Brožová (2018) říká, že výši mezd a zaměstnanost neurčují jen pracovníci, kteří svou práci trhu nabízejí, ale také firmy, které práci najímají. Je důležité odpovědět na otázky, jak např. bude souviset poptávka práce s poptávkou po daném produktu, který pracovníci budou vyrábět nebo jaké množství práce bude firma poptávat. Podle Marshalla je poptávka po práci odvozena od spotřebitelské poptávky po produktu, který je vyráběn prací.

Optimální kombinace práce a kapitálu se nachází v bodě, kde izokosta (linie stejných nákladů, zobrazuje kombinace práce a kapitálu, které jsou pořízeny za dané celkové náklady) teče nejvyšší dosažitelnou izokvantu (křivka stejné produkce, definuje všechny možnosti práce a kapitálu, které vedou ke stejnému výstupu), v tomto případě firma minimalizuje náklady a maximalizuje zisky (Brožová, 2018). Bod E na obrázku tedy znázorňuje rovnováhu, kdy vzniká optimální kombinace práce a kapitálu (Šrot, ©2006).



Obrázek 1 *Optimální kombinace práce a kapitálu (zdroj: Šrot, ©2006)*

## 1.2 Nabídka na trhu práce

Většina lidí se snaží najít rovnováhu mezi pracovním a volným časem. Lidé musí pracovat, aby si vydělali na zboží a služby, pokud nepracují, nemohou si zboží a služby, které je dělají šťastnějšími a spokojenějšími, dovolit. Pokud chtějí maximální uspokojení, čelí rozhodnutí, kolik času nabídnou práci a kolik volnému času. Tato směna práce za peníze umožňuje realizaci spotřeby na trhu zboží a služeb (Brožová, 2018).

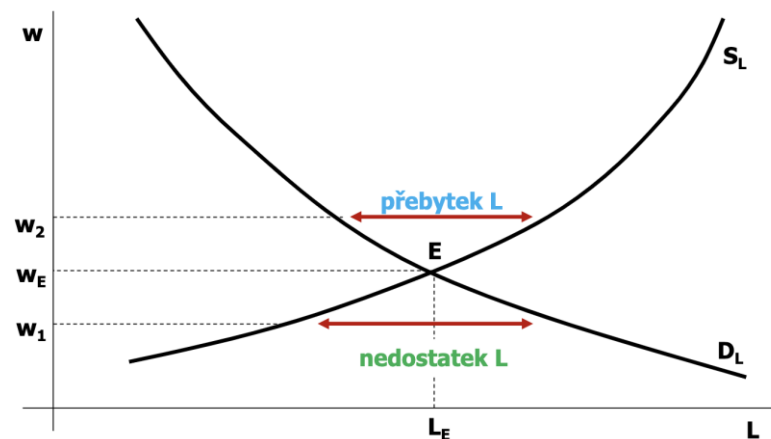
Na ekonomicky aktivní pracovní sílu a ekonomicky neaktivní pracovní sílu můžeme rozdělit populaci, která je starší patnácti let. Pokud chceme změřit velikost pracovní síly (LF), sečteme ekonomicky aktivní – zaměstnané (E) a ekonomicky neaktivní – nezaměstnané (U).

$$LF = E + U \quad (1)$$

Marginalista Wilhelm H. Gossen vycházel z předpokladu, že člověk je vlastníkem služby práce, která mu přináší užitek, ale to jen do té doby, dokud má dostatek duševní a fyzické síly, pak je práce člověkem vnímána jako pozitivní činnost, která jej může svým způsobem naplňovat. William S. Jevons naopak vycházel z předpokladu, že práce je příčinou únavy a je pro člověka újmou. Podle Jevonse člověk bude nabízet práci tak dlouho, dokud uspokojení bude převyšovat újmu (Brožová, 2018).

### 1.3 Rovnováha na trhu práce

Při rovnovážné mzdové sazbě ( $w_E$ ), při této úrovni sazby existuje plná zaměstnanost ( $L_E^*$ ), to znamená, že firma najímá právě takový počet jednotek práce, který je nabízen lidmi na trhu práce. Nedostatek nebo naopak přebytek pracovních sil vzniká při nerovnováze této mzdové křivky. Tzn. pokud  $w_2 < w_E$  = nedostatek pracovních sil, tzn. že při nízké mzdové sazbě se ochota lidí pracovat snižuje, ale pokud  $w_1 > w_E$  = přebytek pracovních sil, tzn. že lidé jsou ochotní pracovat i za nižší mzdovou sazbu (Dohnalová, Dobeš, 2013).



Obrázek 2 Rovnováha na trhu práce (zdroj: Mazalová, ©2024)

Trh práce lze rozdělit na dokonale konkurenční model a nedokonale konkurenční model.

Model dokonale konkurenčního trhu práce počítá s dokonalými informacemi a neexistujícími bariérami, které by omezovaly vstup na trh. Je to v podstatě ideální model, který se ale liší od skutečnosti. Nabídka práce na trhu je rostoucí a kopíruje druhé nejlepší příležitosti práce těch, kteří práci nabízejí. Ti pracovníci, kteří ve svých alternativních zaměstnáních mají nízké výdělky, vstupují na trh práce jako první. Aby měli pracovníci zájem svou práci nabízet, musí mít alespoň transferový výdělek, což je rozdíl mezi výdělkem z prvního zaměstnání a druhou nejlepší příležitostí, neboli rozdíl mezi realizovaným a obětovaným výdělkem. Kdežto ty pracovníky, kteří mají výnosnější alternativní příležitosti, naláká do odvětví vysoké mzdové sazby. Každý má jiné pracovní příležitosti, tudíž se dosahované renty liší. Ekonomickou rentou rozumíme to, co pracovník získá navíc ve své první příležitosti. Pokud se mezní produkt práce rovná transferovému výdělkem posledního pracovníka, hovoří se o situaci rovnováhy, ale renta pracujících je nulová (Brožová, 2018).

Dle Brožové (2018) jsou trhy práce ve skutečnosti nedokonale konkurenční. To znamená, na trzích práce existuje různá míra informovanosti a tržní síla, zaměstnavatelé, ale i zaměstnanci z různých sektorů mohou zaujímat dominantní vyjednávací pozici. Z tohoto pohledu na trh práce lze aplikovat model monopsonu anebo bilaterálního monopolu. Autoři Jurečka a Macháček (2023) doplňují, že nedokonalá konkurence vzniká zejména díky odborům a rozdílům mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce.

Monopsonem se rozumí jediný nájemce práce určité profese, kterou nabízí mnoho kvalifikovaných subjektů. Nabídka práce je rostoucí a pozitivně skloněná. Pokud by chtěl monopson najmout dodatečné jednotky práce, musí zvýšit mzdové sazby, protože jen vyšší mzda naláká pracovníky z jiných pracovních pozic, aby se překvalifikovali na tento trh práce. Monopson má výsadní postavení na straně poptávky (Brožová, 2018).

Bilaterální monopol obsahuje jak monopson (jediný kupující) tak monopol (jediný nabízející, odbory, které nabízejí práci svých členů). Obě strany mají opačné zájmy, protože monopol chce co nejvyšší mzdy, zatímco firma se snaží maximalizovat svůj zisk a minimalizovat náklady na práci (Frýd, 2021).

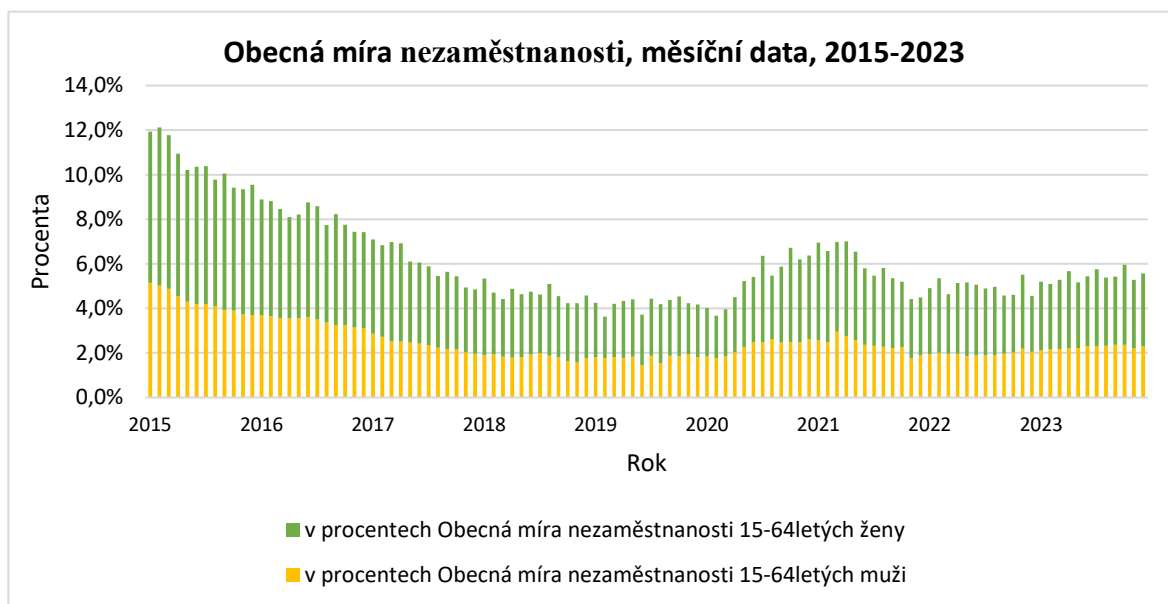
#### 1.4 Diskriminace na trhu práce

Diskriminaci nenajdeme na výše zmíněném dokonale konkurenčním trhu, nýbrž na trhu konkurenčně nedokonalém. Slovo *diskriminace* je latinského původu, jeho význam se překládá jako rozdělení, rozlišování. Diskriminace může být náboženská, rasová, věková atd. Nejčastěji k diskriminaci dochází právě na pracovištích nebo v podnikání či při jiné, samostatně výdělečné činnosti. V celosvětovém měřítku jsou výsledky na trhu práce nadále ovlivňovány pohlavím a rasou. I když se rozdíly mezi pohlavími v 80. a 90. letech 20. století snížily, přetrvávají značné rozdíly mezi mzdami žen a mužů, a také v relativním zastoupení žen na nejlépe placených místech. Dříve byl tento pojem brán jako pozitivní, například rozlišení mezi dobrem a zlem, ale v dnešní době je chápána spíše jako negativní společenský jev (De Haan et al., 2017).

Nejčastější a nejvíce diskutovaná na trhu práce je diskriminace žen. Důkaz o této negativní skutečnosti poskytují empirická data, která ukazují, že ženy v ČR mají stabilně nižší mzdy než muži. Důležité je však zmínit, že k diskriminaci zřejmě dochází i tehdy, pokud mají ženy stejnou přípravu, vzdělání, pracovní zkušenosti jako muži (MPSV, 2022) tabulka s daty viz. příloha.



Ani v jiných evropských zemích, jako například ve Francii nebo Německu, na tom ženy s výší platů nejsou lépe. Podle dat Eurostatu z roku 2021 je nejmenší rozdíl ve výši platů mezi muži a ženami v Polsku, Itálii a Lucembursku, nejvyšší rozdíly mezi průměrným hrubým hodinovým výdělkem lze vidět naopak v Estonsku, kde dosahoval 20 %, dále v Rakousku nebo ve výše zmíněné Francii. Podle dat z ČSÚ je více nezaměstnaných žen než mužů, tento jev se prohlubuje, když je obecná nezaměstnanost vyšší, viz. graf níže (obrázek 3).



Obrázek 3 *Obecná míra nezaměstnanosti (leden 2015–prosinec 2023, zdroj dat ČSÚ, vlastní zpracování)*

Je důležité si uvědomit, že ženy tíhnou mnohdy k jiným typům práce než muži, to znamená, že i výše mezd se mění. Dle ČSÚ (2023) muži častěji pracují v odvětví IT, financí, stavebnictví, kdežto ženy se věnují spíše humanitním oborům, jako je zdravotnictví, školství nebo administrativa, které bývají obecně méně finančně ohodnoceny (Brožová, 2018).

Diskriminace na trhu práce není jen o pohlaví, ale také o rozdílu mezi etniky. Následkem historie zde žijí pouze malé skupiny etnických menšin, proto zde není diskriminace tak znatelná, jako například v USA (Kameníček, 2012). I tak mají etnické menšiny problém práci najít, případně vykonávají méně placenou práci. Diskriminace v ČR se nejvíce dotýká Romů vzhledem k odlišnosti kultur, společenskému chování, historickým aspektům a předsudkům (Šamánek et al., 2017).

Mihaľová a další (2022) říkají, že další znevýhodněnou skupinou mohou být mladí lidé (15–29 let), na které má nezaměstnanost negativní dopad, kdy přijímají méně kvalifikované

pracovní pozice, což může ovlivnit jejich budoucí rozvoj, kdy nemusí dosáhnout svého plného pracovního potenciálu. To znamená problém i pro stát, který v rozpočtu zaznamená nižší částku z daní, než kdyby mladí lidé naplno využili svůj pracovní potenciál. Hrozbou pro tuto skupinu je práce, ve které nezískávají potřebnou praxi, ale také práce na DPP či jiné formy úvazků, které vedou v čase krize k jejich snadnému propuštění a postradatelnosti. Mladé ženy jsou vnímány jako jedna z nejohroženějších skupin, z důvodu předpokladu možného mateřství, a to z důvodu následné péče o dítě (chození k lékaři, školní povinnosti, ...)

Dle Mihaľové a dalších (2022) mohou nevýhodu pociťovat také starší pracovníci (věk 55+), protože mají na jednu stranu potřebné zkušenosti a praxi, na druhou stranu už nemusí mít tak vysokou schopnost adaptace a flexibility, chybí jim jazyková vybavenost a někdy i fyzická kondice.

Poslední zmíněnou skupinou je skupina zdravotně postižených. Základním problémem, vlivem nesnadného přístupu, je nedostatečné vzdělání této skupiny, což významně ovlivňuje jejich budoucí postavení na trhu práce. Mnoho zaměstnavatelů se staví negativně k přijímání zdravotně postižených pracovníků, protože organizace a přizpůsobení práce jejich omezením je složitá. Tito lidé mohou čelit i problémům se začleněním do kolektivu nebo organizačním problémům, jako je např. doprava do zaměstnání. Vlivem technologií ale dochází ke vzniku nových pracovních míst, což dává příležitost této skupině prosadit se (Mihaľová et al., 2022).

## 1.5 Segmentace trhu práce a lidského kapitálu

Trh práce se rozděluje na trh primární a sekundární. Primární neboli „jádrový“ trh práce se vyznačuje lepšími a výhodnějšími pracovními příležitostmi, má vyšší atraktivitu, celkově lepší pracovní podmínky, umožňuje profesionální růst; práce je dobře placená a tento trh se také vyznačuje rychlými technologickými změnami. Sekundární neboli „periferní“ trh práce se vyznačuje nižší prestiží, nabízí místa s nižším sociálním statusem a příležitostmi, vysokou fluktuací (*obměna pracovní síly*), omezením přechodu na primární trh práce, má horší pracovní i platové podmínky (Večerník, 2017).

### 1.5.1 Muži a ženy

Faktem je, že ženy jsou jistým způsobem na trhu práce, vzhledem ke mzdám, znevýhodněny (viz výše v kapitole „Diskriminace“). Podle autorky Catherine Hakim (2023) existují tři ideální skupiny žen: První skupina žen se zaměřuje na rodinu a domácnost, kde děti a rodina jsou jejími prioritami, proto se naplno věnuje svým domácnostem a na trhu práce většinou nepracuje. Vše si v rámci rodiny plánuje, organizuje, ale zároveň reprezentuje své muže, kteří tyto ženy vnímají jako své „trofeje“, které si mohou dovolit a chtějí to prezentovat v kontextu společnosti. Druhou skupinu tvoří ambiciózní ženy, tedy ženy zaměřené na pracovní kariéru. Jejich prioritou je dosažení určité pracovní pozice na trhu práce. Lidský kapitál je to, do čeho investují, prosazují se ve veřejném sektoru, politice nebo ve sportech, takže jejich zájmy jsou odlišné od žen ze skupiny první, většinou se zabývají politikou nebo různými tématy jako je např. diskriminace nebo ekonomie. Tyto ženy se běžně vdávají, ale jejich prioritou není rodina, často zůstávají bezdětné nebo mají jen jedno dítě a po mateřské dovolené jdou zpět do práce budovat kariéru. Třetí skupinu tvoří tzv. adaptivní ženy, které dokážou kombinovat jak práci, tak péči o rodinu, proto si vybírají takové pracovní pozice, které tuto harmonii umožňují. Pokud se jim naskytne dobrá pracovní příležitost, využijí ji, naopak pokud potkají perspektivního a atraktivního partnera, nelpí na kariérním růstu, ale vdají se, založí rodinu a podporují svého partnera.

Muži jsou přeci jen v lepším postavení na trhu práce, protože většina z nich při založení rodiny nezůstávají s dítětem doma, a tak se zaměstnavatel nebojí, že o svého zaměstnance přijde. Fyziologický aspekt ale také hraje velkou roli, muži ve většině případů zastávají zaměstnání, kde je nutné vynaložit velké množství síly, kterou ženy zkrátka nemají, proto se ženy cítí mnohdy v nevýhodě, protože tento typ zaměstnání je lépe placený než ten, ve kterém pracují ženy (zdravotnictví, charita apod.). Také záleží na vnímání postavení žen a mužů ve společnosti, jaké jsou vzorce v dané zemi. V ČR je žena vnímána jako pečovatelka, muž jako živitel rodiny, a to se promítá i na trhu práce (Úřad práce ČR, 2023).

Společnost ale udělala velký pokrok v rovnoprávnosti mezi ženami a muži (větší zastoupení žen v mužských profesích a naopak).

### 1.5.2 Vysokoškoláci (absolventi – bez praxe)

Absolventi představují specifickou skupinu, protože právě ukončili jednu fázi svého života a snaží se uplatnit to, co se ve škole nebo na univerzitách naučili, mají spoustu poznatků, vědomostí a teoretických znalostí, ale většina zaměstnavatelů preferuje absolventy, kteří mají za sebou praxi nebo alespoň nějaké zkušenosti (Dubček et al., 2013).

Přechod absolventa do zaměstnání představuje jednu z nejtěžších životních etap, protože z „bezstarostného“ života se absolventi musí postavit na vlastní nohy, většinou se stěhují pryč od rodičů, na kterých byli téměř všichni závislí. Protože tato skupina absolventů nemá téměř žádné pracovní zkušenosti (většinou jen brigády nebo jiné pracovní konfrontace), nemá kontakty ani neví, jak se na trhu práce pohybovat, představuje jednu z nejvíce znevýhodněných skupin. Dle Eurostatu se skupina mladých lidí řadí mezi nejrizikovější skupiny, co se nezaměstnanosti týče (Dubček et al., 2013). Firma, která provozuje pracovní portál jobs.cz zjistila, že 81,4 % absolventů nějakou formou pracovalo mimo svůj obor, 41,6 % absolventů v oboru pracovalo alespoň částečně (Švarcová et al., 2014). Dubček et al. (2013) doplňují, že i přes nedostatek pracovních nabídek je pro absolventy je důležité disponovat klíčovými kompetencemi, které zaměstnavatelé vyžadují.

### 1.5.3 Senior pracovníci (s praxí)

Dle personalistky Kašparové (osobní rozhovor, dne 23. 2. 2024) velkou výhodou pracovníků s praxí je to, že splňují jeden z nejdůležitějších požadavků většiny zaměstnavatelů, případně mají zkušenost s podobným typem práce nebo alespoň někde pracovali, protože i to je pro zaměstnavatele důležité, zda se uchazeč někdy konfrontoval s brigádou nebo s prací. Proto, pokud si firma vybírá mezi absolventem vysoké školy bez praxe a pracovníkem s praxí, většinou si vybere toho, kdo praxi absolvoval, pokud nechtějí do týmu přímo mladé lidi, které si sami zaučí.

## 1.6 Český trh práce ve srovnání s trhem práce Evropské unie

Dle autorky (Palíšková, 2014) se nezaměstnanost považuje v rámci evropského trhu práce za největší problém, a to jak ekonomický, politický, tak i sociální.

Palíšková (2014) dále zmiňuje, že ve 50. a 60. letech zaznamenala ekonomika EU velký ekonomický růst, velmi tomu pomohlo vytvoření celní unie v roce 1968, protože členské země mohly mezi sebou obchodovat, a tak doháněly náskok americké ekonomiky. Míra nezaměstnanosti se pohybovala okolo 2 %. V 70. a 80. letech, po rozpadu bretton-

woodského měnového systému nezaměstnanost rostla, americký trh práce vykazoval stále nižší nezaměstnanost, což se změnilo v roce 2008 důsledkem finanční krize v USA.

Autorka (Palíšková, 2014) považuje za základní příčiny nezaměstnanosti v EU tyto:

1. Vysoké náklady na pracovní sílu – vysoké odvody na zdravotní a sociální pojištění, zdanění práce, vysoké mzdy.
2. Technologický pokrok – zánik pracovních míst vlivem automatizace a robotizace, rozvoj sektoru služeb.
3. Rozpor mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce – problém s potřebným vzděláním na určité pracovní pozice a s kvalitou vzdělání.
4. Nízká mobilita pracovníků.

Česká republika patří mezi země s nízkou nezaměstnaností v rámci EU. Hlavním a zásadním problémem je nezaměstnanost strukturální (viz. další kapitola), kdy je rozpor mezi nabídkou a poptávkou, tedy mezi požadavky a dovednostmi na pracovníka a tím, jaké kvalifikační dovednosti pracovník nabízí (Palíšková, 2014).

Autorka Palíšková (2014) dále dodává, že země EU pojí společné problémy, a to zejména velké rozdíly mezi jednotlivými regiony a nízká mobilita pracovníků, a to jak mezi státy, tak uvnitř jednotlivých zemích. Naopak míra nezaměstnanosti je v rámci států EU rozdílná, např. v Řecku se pohybuje okolo 10 %, zatímco v České republice se pohybuje okolo 2-3 %.

## 2 NEZAMĚSTNANOST

„Práce je pouto, které nás váže k realitě“ (Sigmund Freud). Nezaměstnanost obecně vidíme jako problém. Práce je jednou z hlavních věcí, která ovlivňuje životy lidí, kteří tráví v práci v průměru osm hodin denně. Mimo jiné, při interpersonálním představování bývá zmínka o práci mezi prvními pěti sdělovanými informacemi (Jurečka, Macháček, 2023).

O tom, že je nezaměstnanost nedílnou součástí trhu práce, dnes už nikdo nepochybuje. Patří k ní také svobodná volba jednak zaměstnavatele, který si vybírá svého zaměstnance (to bývá legislativně omezeno, např. zaměstnavatel nemůže diskriminovat určité skupiny na trhu práce), tak potenciálního zaměstnance, vybírajícího si svou budoucí pozici. Tento rozpor se odráží právě ve statistikách volných pracovních míst.

Za nezaměstnané se považují lidé v produktivním věku bez příjmu, kteří očekávají, že budou znovu zaměstnáni, lidé, kteří do práce nastoupit chtějí a aktivně ji hledají. (Šmajsová Buchtová, 2002).

Kučař a Vaska (2013) tvrdí, že o úspěchu či neúspěchu nerozhoduje jen soubor dovedností a znalostí, ale také osobní charakteristiky. Lepší podmínky pro uplatnění mají ti uchazeči, kteří jsou přizpůsobivější, kvalifikovanější s dobrým sociálním, ekonomickým a kulturním kapitálem než ti, kteří nemají schopnost adaptace, jsou ze sociálně znevýhodněného prostředí nebo jsou příslušníci národnostních a etnických menšin.

### 2.1 Typy nezaměstnanosti

Podle toho, čím je nezaměstnanost zapříčiněna, ji dělí Jurečka a Macháček (2023) na čtyři typy:

Prvním typem je tzv. *nezaměstnanost frikční*, která je způsobena životním cyklem obyvatelstva. To znamená, že je úzce spojena s pohybem lidí v rámci regionů, například s následováním partnera do jiného města, hledáním zaměstnání po absolvování vysoké školy nebo jen se změnou pracovního místa (lepší podmínky). Tato nezaměstnanost nemá většinou negativní důsledky, protože je krátkodobá a spíše ekonomicky prospěšná.

Druhým typem je *nezaměstnanost strukturální*, ve které jde o rozpor mezi kvalifikací, která je poptávána a nabízena. Například v situaci pandemie Covid-19 bylo mnoho zaměstnanců propuštěno vlivem omezení (nejčastěji ze stravovacích podniků) a museli si hledat práci v jiném odvětví. Příčinou může být také technologický pokrok, který rozvíjí robotizovaný a automatizovaný provoz, takže není třeba tolik lidské pracovní síly, proto vznikl termín

„technologická nezaměstnanost“. Vlivem změny struktury ekonomiky naopak lze pozorovat velký nedostatek řemeslníků s kvalifikací, zejména elektrikářů, instalatérů nebo servisních techniků.

Vlivem zásahů do podmínek svobodného trhu vzniká třetí typ – nezaměstnanost *institucionální*, kdy tyto systémové zásahy zvyšují mzdové sazby nad rovnovážnou úroveň. Tento typ nezaměstnanosti z části způsobuje nedostatečná informovanost o volných pracovních místech. Podpora v nezaměstnanosti je dalším institucionálním faktorem, kdy se člověk občas rozhodně raději nepracovat, protože výše podpory je dostatečně vysoká, a to je pro něj ekonomicky výhodnější.

Čtvrtým typem je *cyklická nezaměstnanost*. Jak název napovídá, vychází hlavně z toho, v jakém ekonomickém cyklu se momentálně stát nachází. Pokud ekonomika expanduje, zaměstnanost je nižší, v období recese roste. Mezi negativní důsledky patří hlavně to, že ovlivňuje všechny sektory.

Posledním typem nezaměstnanosti, který nespadá do předchozí skupiny je dle Jurečky a Macháčka (2023) *nezaměstnanost sezónní*. Projevuje se v průběhu roku, a to v odvětvích, které se řídí ročním obdobím, zejména ve stavebnictví, zemědělství nebo turismu.

## 2.2 Vývoj nezaměstnanosti v České republice od 90. let

V 90. letech 20. století si ČR při transformační recesi vedla v rámci nezaměstnanosti relativně dobře. Důsledkem této recese ubylo okolo 500 000 pracovních míst, byl zaznamenán pokles nezaměstnanosti o přibližně 10 %. V této době ČR evidovala velkou zaměstnanost žen a pracujících důchodců, většina z nich ale v první polovině 90. let odešla do důchodu, ať už předčasného, nebo starobního. Také počet pracujících žen se snížil, proto to míru nezaměstnanosti nijak významně neovlivnilo. Vedlo to ale k závislosti ekonomicky neaktivního obyvatelstva na státu, prohluboval se nedostatek pracovních míst a v druhé polovině 90. let to mělo za následek měnovou krizi a vyšší nezaměstnanost, která se pohybovala mezi 8-9 %. Další vývoj byl ovlivněn vstupem naší země do EU, kdy začal ekonomický růst (2005–2007) a míra nezaměstnanosti začala klesat. Avšak důsledkem krize v roce 2009 se situace na trhu práce prudce zhoršila, v roce 2010 bylo 18 uchazečů o práci na jedno pracovní místo. V následujících letech se situace postupně zlepšovala. Situaci na trhu práce může ovlivnit vhodná volba opatření v rámci národní hospodářské politiky. Nyní je na trhu práce 280 500 volných míst a míra nezaměstnanosti je 3,5 %, ve Zlínském kraji 2,55 % (data k 31.10. 2023, zdroj ČSÚ), (Palíšková, 2014).

### 2.3 Měření nezaměstnanosti

Jurečka a Macháček (2023) popisují, že pokud chceme nezaměstnanost (případně zaměstnanost) vůbec změřit, je třeba rozdělit obyvatelstvo na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní. První skupinu – ekonomicky aktivní – tvoří lidé v produktivním věku (tím se rozumí věk od absolvování povinné školní docházky do důchodu), kteří jsou zaměstnaní a pracují na plný nebo částečný úvazek, dále i nezaměstnaní, ale aktivně hledající práci, registrovaní na úřadu práce. Ekonomicky neaktivní skupinu tvoří lidé produktivního věku, kteří nemají zájem pracovat, ani práci hledat či se jinak uplatňovat na trhu práce.

Po rozdělení obyvatelstva do jednotlivých kategorií se mohou stanovit ukazatele, podle kterých se zmapuje situace na trhu práce.

Vzorec pro výpočet míry nezaměstnanosti:

$$\text{míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet nezaměstnaných osob}}{\text{počet ekonomicky aktivních osob}} \times 100 \quad (2)$$

Výsledná hodnota se nemusí tvořit jen pro celou zemi, ale také pro regiony, dále pro různé dílčí skupiny, například, muže, ženy, skupiny podle úrovně dosaženého vzdělání atd.

Na území České republiky data o míře nezaměstnanosti zajišťuje Český statistický úřad (ČSÚ). Tato data slouží také k mezinárodnímu srovnávání. Další institucí, která se sběrem dat zabývá je Eurostat (Evropský statistický úřad fungující v rámci EU) a OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj) (Jurečka, Macháček, 2023).

### 2.4 Vliv technologií a automatizace na zaměstnanost

Dle Mihaľové a dalších (2023) je v současné době slyšet čím dál tím více o robotizaci, automatizaci a digitalizaci, tedy o inovacích, které by měly usnadnit práci. Je to v podstatě nahrazení lidské práce stroji. Důsledkem je zánik velkého množství pracovních pozic. Pozitivní je, že se nepotvrdil drastický nárůst nezaměstnanosti, protože se pracovníci přesunuli do jiných odvětví na trhu práce.

Automatizace: Nahrazení lidské činnosti stroji nebo zařízeními, které jsou řízeny počítači. Hlavním cílem nahradit fyzicky náročnou práci strojem nebo technologií tak, aby pracovník mohl vykonávat sofistikovanější práci nebo práci s vyšší přidanou hodnotou a tím se zvýšila jeho životní úroveň. Velký nárůst automatizaci začal po průmyslové revoluci, kde pracovníci naopak zbohatli vlivem efektivnější práce, a tak vznikly nové pracovní pozice, produkty a služby (Mihaľová et al., 2022).



Digitalizace: Je to transformace tradičních procesů a integrování digitální technologie do oblastí podnikání, což představuje změnu fungování podniku. Výrobní procesy se vlivem digitalizace změnil na dynamické a inteligentní. Díky digitalizaci přežilo spoustu podniků a firem za doby Covid-19, kdy docházelo k tzv. „vypínání ekonomiky“. Bez tohoto pokroku by nevzniklo spoustu nových podniků, např. v odvětví online nakupování nebo služeb, jako například rozvozy jídel (Mihal'ová et al., 2022).

Robotizace: Znamená náhradu lidské pracovní činnosti roboty. Údajně robotizace není zdrojem nezaměstnanosti, i když to může mít negativní dopad na určité pracovní skupiny, zejména ve výrobních firmách (Mihal'ová et al., 2022).

Mihal'ová a další (2023) říkají, že technologie mohou práci velmi usnadnit, ale díky nim se může stát mnoho výrobků nepotřebnými nebo zastaralými, dále také mění organizaci práce. Velký rozmach zaznamenávají samoobslužné technologie, které předávají práci přímo zákazníkům (např. samoobslužné pokladny). Mezitím, co některé pracovní pozice zanikají, nové mají možnost vzniknout, zde je třeba adaptace společnosti na tento technologický pokrok. Firma volí automatizaci tehdy, kdy je levnější než zaměstnávat člověka. V případě, kdy dojde k plné automatizaci, ztratí spoustu lidí práci a mohou mít problém ji najít ve stejném odvětví, takže si budou hledat méně kvalifikovanou práci za menší peníze. Proto je důležité mít funkční institut celoživotního vzdělávání, aby se tito lidé měli možnost kvalifikovat na jinou pracovní pozici.

Autoři Nečadová a Soukup (2013) tvrdí, že pojem konkurenceschopnost není jednoznačně vymezen, i když se v ekonomickém prostředí používá velmi často. Na konkurenceschopnost lze nahlížet z různých úhlů pohledu, může být vnímána jako dynamický proces, který se neustále vyvíjí anebo jako aktuální stav. Také je možné ji vnímat z hlediska světového a mezinárodního, národního, nebo pouze na úrovni regionů, odvětví či jednotlivých firem a tržních subjektů.

Autoři dále popisují, že v současné době se k definici pojmu konkurenceschopnosti váže také mikroekonomická složka – tj. schopnost jednotlivého státu vstoupit na zahraniční trhy a tvořit výhody z mezinárodního styku nebo směny. Z makroekonomického hlediska se konkurenceschopnost vymezuje na oblast její udržitelnosti a to např. v oblasti blahobytu a životní úrovně obyvatelstva (Nečadová, Soukup, 2013).

Konkurenceschopnost lze také vnímat jak z pohledu firmy, tak z pohledu národní ekonomiky. Do pohledu firmy se promítá statický, dynamický, absolutní a relativní pohled.

Nejvíce preferovaný je pohled dynamický, který je založen na analýze zdrojů výhod konkurence. Absolutní pohled obsahuje ekonomicky pozitivní výsledky, kterých firma dosahuje, je to neustálé vykazování růstu produktivity, kdy je vyšších výstupů dosahováno prostřednictvím omezených vstupů práce a kapitálu. U relevantního pohledu konkurenceschopnosti je hodnocením srovnání firmy s výkonností ostatních firem na relevantním trhu. Pokud chce firma růst a zvyšovat svůj podíl na národním a mezinárodním trhu, musí získat konkurenční výhodu. Tu může získat prostřednictvím odlišnosti produktu, který vyrábí, vysoké kvality produktu nebo používání technologií, díky kterým dochází při stejné kvalitě ke snížení nákladů. Předpoklady pro konkurenceschopnost lze rozdělit na kvantitativní – zvyšování produktivity a podílu na trhu, kvalitativní – personální politika, inovace. Aby firma schopná stále ekonomicky růst a mít čím dál větší podíl na trhu, musí být konkurenční výhoda udržitelná. Firmy, které nejsou flexibilní, inovativní a nepřizpůsobují se okolním změnám a změnám na trhu, jsou z trhu vytěsněny a zanikají (Nečadová, Soukup, 2013).

Z pohledu národní ekonomiky konkurenceschopnost plní postačující podmínky. Pro makroekonomický pohled je důležité zvyšování kvality života a blahobytu obyvatel v dané zemi při zvyšující se efektivnosti, produktivitě a ziskovosti v mezinárodním prostředí. Zásadní roli hraje to, jak moc je ekonomika daného státu orientovaná na zahraniční trh, zde se bere ohled např. na to, jak moc je daný stát zadlužen (veřejný a zahraniční dluh). Pro mezinárodní srovnání se používají multikriteriální hodnocení (Nečadová, Soukup, 2013).

## **2.5 Vliv lidského kapitálu na konkurenceschopnost**

Dle autorky (Onyusheva, 2015) je prokázáno, že lidský kapitál má národohospodářský dopad, v závislosti na úrovni konkurenceschopnosti země. Zejména se má za to, že mezi konkurenceschopnost země a základní faktory, tvořící lidský kapitál, patří výše hrubého národního důchodu, naděje dožití, základní a vysokoškolské vzdělání, efektivita trhu práce a inovační potenciál. Teoretická východiska výzkumu zahrnují výzkumy domácích i zahraničních vědců v oblasti teorie lidského kapitálu a jeho hodnocení, řízení lidských zdrojů, znalost ekonomiky a mezinárodní konkurenceschopnosti. Mráčková (2011) doplňuje, že mnoho odborných studií potvrzuje, že základním stavebním kamenem pro ekonomicky úspěšný a rozvíjející se podnik jsou uvědomění, motivování, loajální a vzdělaní zaměstnanci. Hlavní oblastí vnitropodnikových investic je efektivní využití a rozvíjení potenciálu zaměstnanců.

Lidský kapitál byl považován jako strategický zdroj, který by mohl firmám pomoci dosáhnout konkurenční výhody, a to v případě, kdy je lidský kapitál schopen generovat větší ekonomické výhody než konkurence. Pracovníci mají schopnost vyjednávat a tím získávají část hodnoty, kterou vytvářejí pro svou firmu. Zdroje lidského kapitálu jsou těžko napodobitelné. (Boon, 2018).

## 2.6 Konkurenceschopnost ČR v mezinárodním srovnání

Dle autorů (Smutka a kol., 2018) struktura českého zahraničního obchodu prošla za posledních 15 let významnými změnami. Tyto změny se dotkly nejen jejich struktury, ale i hodnoty, objemu, jednotkových cen a právě konkurenceschopnosti. Srovnání může být složitější z hlediska konkurenceschopnosti země, která může být různá ve vztahu k různým zemím (např. k Polsku, Slovensku, Maďarsku). Mikoláš (2005) vyzdvihuje materiály Evropské unie, kde se vymezuje pojem konkurenceschopnost jako *„situace na trhu, kdy se prodejci výrobků nebo služeb snaží nezávisle na sobě získat přízeň kupujících, a to s cílem dosáhnout konkrétní podnikatelský cíl jako např. zisk, podíl na trhu nebo velikost prodeje.“* Podle materiálů EU je spravedlivá a nedeformovaná konkurence základním pilířem ekonomiky. Dále dodává, že cena, doprovodné služby nebo jakost jsou faktory, které slouží k soutěžení.

Beneš (2006) doplňuje o širší pojetí, kde je konkurenceschopnost charakterizována jako souhrn předpokladů, díky kterým má ekonomika udržitelnou růstovou výkonnost, a tím se zvyšuje ekonomická úroveň. V užším pojetí, podle definice OECD, konkurenceschopnost závisí na úspěšnosti testování produkce zboží a služeb v mezinárodním srovnání. Konkurenceschopnost je určována pomocí HDP, cenově-nákladových faktorů, případně jiných faktorů (MPO, 2013). Podle Beneše (2006) se rozlišují tři názorové proudy a to:

1. vnější pojetí konkurenceschopnosti – zde se hodnotí na základě exportní výkonnosti,
2. agregátní pojetí konkurenceschopnosti – zde se hodnotí pomocí HDP nebo životní úrovně,
3. širší pojetí konkurenceschopnosti – zde se zachycují komplexní relevantní vztahy.

Vysokou konkurenceschopnost tvoří produktivita práce a vysoká úroveň vzdělání. Díky Porterovu modelu lze vysvětlit národní konkurenceschopnost (Nečadová, Soukup, 2013). Porterův model je prvním souhrnným a dynamickým modelem konkurenceschopnosti, který byl vytvořen v roce 1990 ekonomem Michaelem Porterem. Konkurenceschopnost

v mezinárodním obchodě je vnímána klasicky, kdy hlavními zdroji konkurenceschopnosti jsou přírodní zdroje a výrobní faktory. Autorka Nečadová (2013) dále vyzdvihuje čtyři determinanty národní konkurenční výhody dle Portera:

1. faktorové vybavení: přírodní zdroje, nekvalifikovaná a středně kvalifikovaná pracovní síla, počasí patří mezi základní faktory,
2. poptávkové podmínky: tyto podmínky mají podle Portera největší vliv na konkurenční výhodu, protože struktura domácí poptávky je dána tím, co domácí kupující potřebují,
3. příbuzná a podpůrná odvětví: jde o dodavatelsko-odběratelské vztahy, kdy mezi sebou firmy kooperují a mohou sdílet své aktivity, jako např. distribuci, služby nebo marketing,
4. firemní strategie, struktura a rivalita: při určování domácí konkurenceschopnosti zde hraje roli spíše vývoj technologií než cena. Je důležité stanovit správný cíl podniku, disponovat dobrou organizační strukturou a správně ovládat výhody, které podnik má.

Tyto determinanty poskytují firmám podmínky pro realizaci konkurenční výhody. Podle Portera totiž u klasického vnímání konkurenceschopnosti nelze zjistit, proč se v různých odvětvích různé země liší (Nečadová, 2017).

Pro představu, jak si jednotlivé státy stojí v rámci mezinárodní konkurenceschopnosti, lze nahlédnout do ročenky světové konkurenceschopnosti (WCY-World Competitiveness Yearbook), která vznikla v roce 1989 a obsahuje pořadí 59 zemí. Postavení jednotlivých zemí je zjišťováno na základě toho, jak kvalitní je prostředí pro firmy (v rámci domácí a mezinárodní konkurenceschopnosti), které působí v dané ekonomice. Tuto ročenku vydává IMD (Institute for Management Development) se sídlem ve Švýcarsku (Nečadová, Soukup, 2013).

Dle výzkumu a zprávy o globální konkurenceschopnosti v roce 2017 Česká republika v oblasti institucí postoupila v žebříčku o 10 míst. Velkým problémem je ale stále vysoká míra korupce a to, že veřejnost nevěří ve schopnost politiků. Zlepšila se také oblast vzdělávání, zdraví a makroekonomickém prostředí. Lépe hodnocena byla úroveň konkurenceschopnosti, infrastruktury a výkonnost ekonomiky, naproti tomu horší hodnocení dostala efektivita vlády a firem (Petrova, Lyubezna, 2017).

### 3 TECHNOLOGICKÝ POKROK A DIGITÁLNÍ DOVEDNOSTI

#### 3.1 Technologický pokrok v ekonomice

V dnešní době členské státy EU směřují k digitální ekonomice. Digitální transformace podnikání a společnosti EU představuje pro Evropu obrovský růstový potenciál. Evropský průmysl tak může stavět na svých silných stránkách v oblasti pokročilých digitálních technologií, což jsou tzv. big data, robotika, vývoj blockchainu nebo 3D tisk (Afosanova et al., 2019).

Autorky Procházková a Vallišová (2021) doplňují, že díky technologickému pokroku, digitalizaci a automatizaci může na trhu práce nastat problém se zánikem některých pracovních pozic, zejména těch rutinních, takže by zůstalo množství lidí bez práce. Na druhou stranu může dojít i ke vzniku nových pozic, kde by mohli lidé se zájmem rozvíjet své znalosti a schopnosti najít uplatnění. Nic není černobílé, tudíž některé pozice bude obtížné nahradit technikou, např. u profesí, kde je základem starost a péče o člověka.

Vzhledem k náhradě rutinních a automatických činností začíná trh práce požadovat po uchazečích zcela odlišné vlastnosti než v minulých letech. Už není kladen důraz na fyzickou zdatnost nebo manuální dovednosti, nýbrž na schopnost inovace, kreativity, loajálnosti, týmovou spolupráci a také na schopnost řešit problémy, které mohou nastat. Velkou výhodou disponují vzdělaní uchazeči, protože právě vzdělání je základním pilířem pro přizpůsobení se této technologické změně. Tito lidé se totiž rychleji přizpůsobují změnám, jsou schopni se učit novým věcem (Procházková, Vallišová, 2021). Až 47 % obyvatel EU nemá náležité digitální dovednosti, které ale bude v budoucnu zhruba 90 % pracovních pozic požadovat (Afosanova et al., 2019).

Významnou roli zde hraje stát, který by měl komunikovat se zaměstnavateli a tuto situaci řešit zajištěním vzdělávání pro práci 4.0, tvořit rekvalifikační kurzy a celkově společnost na tyto změny připravovat (Procházková, Vallišová, 2021).

Autor Arnold (2019) Považuje za důležité, aby společnost nezakrněla a byla otevřená novým technologiím a novému způsobu života a práce. Většina lidí totiž tvrdí, že jim na jejich materiální životní úrovni záleží, záleží jim i na počtu a kvalitě zboží a služeb. Autor dále tvrdí, že pokud jim záleží na této materiální životní úrovni, pak jim musí záležet také na ekonomickém růstu, protože čím větší je ekonomický růst, tím vyšší je jeho životní úroveň.

Nová teorie růstu tvrdí, že technologie je endogenní; je ústřední součástí ekonomického systému.

### 3.2 Technologický pokrok v oblasti hledání zaměstnanců

Dle Tegzeho (2019), který doplňuje předchozí kapitolu, se technologický pokrok netýká jen pracovních pozic, ale i způsobu recruitmentu na tyto pozice. Recruitment lze přeložit jako nábor. Již v minulosti v některých vyspělejších zemích docházelo k doporučení uchazečů, např. J. Caesar nabízel odměny za každého nového schopného muže, kterého vojáci přivedli. V 17. století byla zaznamenána první podoba „pracovní agentury“. Velkým mezníkem byl vývoj počítače, kdy se proces výběrových řízení začal zrychlovat. Internet zase umožnil uchazečům hledat práci kdykoli a kdekoli, firmy si začaly vytvářet své webové stránky, a tak bylo pro uchazeče snadné získat jakékoli informace. Začaly vznikat sociální sítě (Facebook, Instagram, Twitter nebo LinkedIn), se kterými bylo pro firmy získání informací o uchazečích zase o něco snadnější. Dle autora Tegzeho (2019) se společnost nachází v době umělé inteligence, díky které vznikly algoritmy pro hledání uchazečů, nicméně se objevily chyby ve vyhodnocování uchazečů, protože umělá inteligence nedisponuje inteligencí emoční. Pro zaměstnavatele je důležité určit cílovou skupinu uchazečů. V současnosti se nejčastěji vyhledává generace Y a Z, což je „generace sociálních sítí“. Mladí lidé jsou důležití pro rozvoj firem, proto se jim firmy snaží nabídnout co nejlepší podmínky. Obecně lze říct, že mladí uchazeči hledají prostředí, kam mohou zapadnout a kde se budou cítit dobře. Chtějí práci, která jim bude dávat smysl, budou mít určité postavení, a budou moci některé záležitosti ovlivňovat. Velkým přínosem jsou také různé stáže a výjezdy do zahraničí, protože mladí lidé jsou zvyklí cestovat a chtějí poznávat nové kultury. Proto je nutné sledovat motivaci nových, mladých uchazečů, kterým nejde jen „o tituly a peníze“, ale mají jiný hodnotový systém a priority než starší generace. Podle personální pracovnice Pokorné (2024) je to například pocit důležitosti, to znamená, že člověk není pro firmu pouze číslo. Dále možnost seberozvoje a vzdělávání, kdy může uchazeč profesně růst a čas pro sebe.

## 4 LIDSKÝ KAPITÁL

Kapitál je většinou vnímán jako finanční kapitál, nicméně autor Kameníček (2012) zdůrazňuje, že kapitálem nemusí být jen peníze, mohou to být různé stavby, nemovitosti, firmy. Na rozdíl od tohoto pohledu Becker (1964) vysvětluje: „*Lidský kapitál jsou schopnosti, dovednosti a odpovídající motivace tyto schopnosti a dovednosti uplatnit*“. Lidský kapitál je zcela odlišný pojem, jsou to vstupy, které ovlivňují lidské vědomosti, znalosti a chápání, vstupy, které předávají hodnotu. Jako příklad lze uvést jazykové kurzy, počítačové kurzy (MS Excel, Word apod.) nebo účast na různých přednáškách a workshopech, díky kterým si lze zvýšit konkurenční výhodu.

Lidský kapitál je od poloviny 50. let považován za strategický zdroj, který pomáhá firmám dosáhnout konkurenční výhody, a to zejména v případě, kdy je vlastní lidský kapitál firmy schopen generovat větší ekonomické výhody než lidský kapitál firmy konkurenční. Pracovníci mají schopnost aktivně vyjednávat o mzdách, a tím získávají část hodnoty, kterou vytvářejí pro svou firmu. Zdroje konkurenceschopnosti firmy založené na lidském kapitálu jsou těžko napodobitelné (Kameníček, 2012). Stejně tak Corine Boon (Boon et al., 2018) vysvětlují, že lidský kapitál vznikl jako součást rozvoje pohledu, který je založen na zdrojích ve strategickém řízení. Protože když výzkumníci začali tyto firemní zdroje identifikovat, byl lidský kapitál zdůrazněn jako zdroj, který by mohl firmám pomoci dosáhnout konkurenční výhody, ale také vyšší výkonnosti na úrovni firmy. Autor Hill (2022) doplňuje, že kapitalisté jsou mozkiem civilizace, protože poskytují veškerou látku, ze které se skládá poučení, vzdělání a vývoj lidské rasy. Závěrem lze říci, že lidský kapitál je považován za jedinečný strategický zdroj.

### 4.1 Vymezení lidského kapitálu, jeho měřitelnost a dělení

Lidský kapitál je stále důležitější pro prosperitu a růst postindustriální společnosti. Díky měřitelnosti lze zaznamenat, jak se vyvíjí trend vzdělanosti a jaké jsou příčiny a následky tohoto trendu v České republice. (Hübelová, 2013). Při zjišťování souvislostí mezi lidským kapitálem a sociálně-ekonomickými faktory je potřeba odhadnout jeho úroveň, což se jeví jako nelehký úkol. Důvodem je to, že lidský kapitál je kvalitativní vlastností jedince, který je potřeba zachytit v kvantitativním měřítku. Jednou částí lidského kapitálu je úroveň znalostí, které lze ověřit formou znalostního testu, nicméně je nutné, aby jedinec disponoval určitými znalostmi a byl schopen je také uplatnit. Lepší by bylo změřit potenciál, kterým je jedinec vybaven, protože úroveň jeho lidského kapitálu není v čase konstantní, tzn. že pokud

jedinec disponuje nízkou úrovní znalostí, neznamená to, že musí mít nízkou úroveň lidského kapitálu po celý život. Dalším vhodným ukazatelem se jeví úroveň vzdělání. Právě vzdělání je hlavním stavebním prvkem lidského kapitálu. Stupně vzdělání zastávají selektivní a produktivní funkci. Selektivní funkce odděluje jedince, kteří disponují potřebným lidským kapitálem na danou úroveň vzdělání od těch, kteří jí nedisponují. Zvyšování a rozvíjení této úrovně má za úkol produktivní funkce (Mazouch, Fischer, 2011).

Jak je zmíněno výše, kapitál jako ekonomický pojem je aktivum, které lze zhodnotit. Ve druhé polovině 20. století se kapitál začíná dále rozvíjet. Vzniká kapitál:

přírodní – tím je myšlena např. půda a minerály,

sociální kapitál – vzájemné propojení lidí,

finanční kapitál – finanční prostředky jako úspory, dluhopisy,

fyzický kapitál – zde se řadí stroje a zařízení vyrobené lidmi,

kulturní kapitál – knihy, CD, noviny (Hübelová, 2013).

Lidským kapitálem nerozumíme jen dovednosti a schopnosti, kterými člověk disponuje, ale také schopnost je implementovat a investovat do produkce. Tím se lidský kapitál rozdělil na dvě hlavní části: základní lidský kapitál a širší lidský kapitál. Základní lidský kapitál obsahuje vlastnosti a schopnosti, které jsou produktivní, např. řemeslné dovednosti, fyzickou sílu (Mazouch, Fischer, 2011). Další rozvíjení a uplatňování schopností a vlastností se nazývá širší lidský kapitál, což je v podstatě rozvíjení lidského kapitálu základního (Hübelová, 2013). To znamená, že jedinec může disponovat skvělými schopnostmi, ale to ještě nezaručuje vysokou úroveň lidského kapitálu, protože musí být schopen tyto schopnosti a vlastnosti správně uplatnit a dále rozvíjet (Mazouch, Fischer, 2011).

## 4.2 Teorie lidského kapitálu

Zakladatelem teorie lidského kapitálu se považuje Gerry Becker, který získal Nobelovu cenu za ekonomii v roce 1992 a je nazýván jako imperátor ekonomické vědy (Loužek, 2014). Dle něj lidé uvažují nad tvorbou lidského kapitálu jako nad investicí, kdy porovnávají výnosy a náklady. Výnosy mohou být např. lepší postavení, lepší zdraví a vyšší mzdy. Náklad je tvořen hodnotou času, tím jsou myšleny náklady obětované příležitosti. Velký důraz je kladen na znalosti a zdraví (Hübelová, 2013).



V minulém století hledali sociologové jako Becker, Heckman nebo Schultz faktory, které rozhodují o úspěchu na trhu práce. Pro vysvětlení těchto faktorů byla použita právě teorie lidského kapitálu, kde je předpokladem to, že díky vzdělání získá jedinec znalosti a kompetence, díky kterým je produktivnější a zvyšuje se tak jeho hodnota na trhu práce (Raudenská, Večerník, 2019). Autor Emrullah Tan (2014) dodává, že tato teorie není jen teorií v ekonomii, ale jde o komplexní přístup. Zdůrazňuje, že vzdělání je v tomto přístupu středobodem a je považováno za hlavní zdroj ekonomického rozvoje. S ním se shoduje i autorka Dagmar Brožová (Brožová, 2019), podle které ti pracovníci, kteří absolvovali různé kurzy, sociální přípravy, zkrátka ti více vzdělání jsou pro firmu zajímavější, protože mají větší produktivní potenciál, tudíž jsou lépe finančně ohodnoceni.

Autorka Hübelová (2013) zdůrazňuje, že lidský kapitál není jen o samotném vzdělávání, protože jedince ovlivňuje řada dalších faktorů, mezi které se řadí např. prostředí, ve kterém je jedinec vychováván, sociální prostředí, ve kterém žije, a také vrozené a geneticky dané předpoklady, které nelze ovlivnit. To znamená, že pokud má být lidský kapitál měřitelný, musí brát v potaz i tyto aspekty, které jsou ale neměřitelné (měřitelnost lidského kapitálu viz. výše). Autorka dále dodává, že dobrým příkladem pro podtrhnutí důležitosti lidského kapitálu je Japonsko, které nemá téměř žádné přírodní zdroje, a přesto ekonomika státu prosperuje. To je dáno vývojem vědy a technických znalostí, díky kterým je produktivita práce vyšší mimo jiné i vzdělaností a pílí zaměstnanců.

### 4.3 Vzdělanost obyvatelstva

Pro jedince v dnešní době má vzdělání stále větší význam, protože jeho úroveň může ovlivnit velké množství skutečností a rozhodnutí, která jedinec činí, jako je například výběr budoucího zaměstnání. V dnešní době je na pozicích, kde dříve stačilo vzdělání středoškolské, požadováno vysokoškolské vzdělání. Ale vzdělávání jako takové začíná už mnohem dříve, jedince formuje rodina a společnost, ve které vyrůstá, tím je ovlivněn i jeho pohled na vzdělání nebo chuť se vzdělávat. Významným milníkem je přechod ze školy základní na školu střední, protože zde už jedinec přemýšlí nad zaměřením a případným studiem na vysoké škole (Švarcová et al., 2014). Autorka Brožová (2019) dodává, že došlo k pozitivní změně ve vzdělání v České republice od roku 1993, kdy došlo ke snížení počtu pracovníků bez vzdělání nebo jen se základním vzděláním. Naopak vrostl počet vysokoškoláků (u mužů dvojnásobně a u žen trojnásobně) i pracovníků s maturitou.

Vzdělávání a výcvik jsou nejdůležitější formou investice do lidského kapitálu. Autorka Brožová (2019) také zdůrazňuje, že Chicagská škola nevnímala investici do lidského kapitálu jako náklad, ale jako investici, která přinese v budoucnu výnos. Lze to dokázat pomocí porovnání mzdy vzdělaného a nevzdělaného (nekvalifikovaného) pracovníka.

Autor Kameníček (2012) říká, že celková vzdělanost začíná už ve školních lavicích, školu lze definovat jako instituci, která se zaměřuje na výuku a výcvik. Česká republika má širokou strukturu škol, kam patří např. školy se zaměřením na jednu konkrétní specializaci, např. obor mechanik, kuchař, kadeřnice a dále školy, které nabízejí širší uplatnění, např. obchodní akademie (zde se učí jak účetnictví, tak bankovníctví atd.). V některých případech je produktivnější, když se nabyté znalosti propojují s praxí a to např. u kuchařů.

Autoři se shodují, že vzdělávání lze rozdělit do pěti základních kategorií:

Počáteční vzdělávání probíhá před nástupem jedince na pracovní trh a probíhá formou školní docházky. Obsahuje povinnou školní docházku, dále středoškolské vzdělání a následně vzdělání terciární.

Další vzdělávání je krok, který navazuje na počáteční vzdělávání, probíhá po vstupu na pracovní trh. Dělí se na vzdělávání formální, neformální a informální.

Formální vzdělávání probíhá ve vzdělávacích institucích – školách, je právně vázáno a dosažení je potvrzeno vysvědčením, diplomem apod. Jedinec dosahuje určitého stupně vzdělání.

Neformální vzdělávání je vedeno učitelem nebo lektorem, ale na rozdíl od formálního vzdělávání jedinec nezíská další stupeň vzdělání, jedná se o různé kurzy. Autorka (Zieleniecová, 2015) dodává, že zpravidla nedochází k získání certifikátu.

Autoři Mazouch a Fischer (2011) shodují s Zieleniecovou (2015) že informální vzdělávání je nesystematické a neorganizované, protože probíhá každý den, v zaměstnání, doma, ve volném čase atd. kdy si jedinec vytváří hodnoty a postoje pro život.

## 5 SHRUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI

Pro zpracování hlavní části teoretické části – konkurenceschopnosti lidského kapitálu bylo potřeba vymezit trh práce, určit jeho hlavní segmenty, dále popsat nezaměstnanost a její vývoj a také technologický pokrok, který má značný vliv na konkurenceschopnost lidského kapitálu, tvoří tak samostatnou kapitolu. Konkurenceschopnost lidského kapitálu je schopnost pracovní síly (nebo konkrétního jedince) rozvíjet svou pozici na trhu práce díky svým dovednostem, znalostem, zkušenostem a dalším prvkům. Kvalita lidského kapitálu může mít významný dopad na ekonomický růst. Jeho klíčovými prvky jsou:

Vzdělání a dovednosti – Úroveň vzdělání je klíčový prvek konkurenceschopnosti. Zahrnuje to jak formální vzdělávání, tak neformální učení a profesní rozvoj. Díky načerpaným znalostem a dovednostem, případně různým kvalifikacím, se konkurenceschopnost pracujících zvyšuje.

Praktické zkušenosti – Praktické zkušenosti získané v průběhu kariéry mohou zvýšit hodnotu jedince na trhu práce, nicméně je důležité, aby byl jedinec schopen své zkušenosti převést do praxe.

Inovační schopnosti a kreativita – V dnešní rychle se měnící ekonomice je potřeba, aby jedinec dokázal, že je schopen kreativního řešení problémů a přizpůsobil se novým výzvám.

Jazykové dovednosti – V globalizovaném světě roste schopnost efektivně komunikovat v různých jazycích a porozumět různým kulturám. Je velice důležité, aby jedinec byl schopen efektivně komunikovat z hlediska spolupráce s ostatními lidmi, a aby dokázal vyjádřit své myšlenky, které mohou být přínosem.

Sociální dovednosti – Schopnost navazovat a udržovat profesní vztahy, efektivně spolupracovat v týmu jsou důležité aspekty, které mohou výrazně ovlivnit úspěšnost na trhu práce.

Digitální gramotnost – S rostoucím významem technologií v každodenním životě a na pracovišti se digitální dovednosti stávají nezbytnými pro konkurenceschopnost na trhu práce. Je také důležité, aby byl jedinec otevřený učení se novým technologiím.

Konkurenceschopnost lidského kapitálu je dynamický prvek, který vyžaduje neustálé investice do vzdělávání, rozvoje dovedností a adaptace na změny na trhu práce. Je to klíčový faktor pro jednotlivce i organizace, díky kterému dochází k dosahování cílů a úspěchů.

V rámci analýzy se bude práce dále zaměřovat na vývoj primárního trhu práce, konkrétně absolventů průmyslových oborů.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 6 SITUACE NA TRHU PRÁCE (V LETECH 1994-2022)

Pro výzkum vývoje požadavků a nabídek zaměstnavatelů, požadovaných oborů a pracovních pozic je třeba nejprve popsat a pochopit situaci, která se aktuálně odehrávala na českém trhu práce. Za posledních třicet let česká ekonomika čelila třem velkým krizím.

První krize nastala v roce 1997, na grafu níže lze vidět, jak drasticky spadla hladina HDP na -0,9 %. HDP se při růstu domácí poptávky zpožďoval, tím vznikala ekonomická nerovnováha, z důvodu nízké konkurenceschopnosti České republiky. Následkem byla vysoká míra nezaměstnanosti v roce 1998, která byla vyšší než v ostatních státech EU (Rakousko), (Vláda České republiky, ©2009-2024). O tomto období se hovoří jako o měnové recesi, kdy banka trvala na udržení restriktivní měnové politiky, udržovala vysoké úrokové sazby, čímž posílila česká koruna a došlo ke zmiňovanému poklesu HDP. Důsledkem nízké poptávky po absolventech se zvýšila nezaměstnanost na 4,8 %. V tomto období bylo pro absolventy velice těžké najít adekvátní zaměstnání, protože nabídka práce byla nízká.

Naopak v letech 2006 a 2007 byla situace zcela odlišná. Zde poptávka po absolventech byla nejvyšší za necelých 30 let, uplatnit se na českém trhu práce bylo jednoduché, protože firmy potřebovaly absolventy se vzděláním a dovednostmi.

Druhým velkým milníkem pro ekonomiky z celého světa byl rok 2008, kdy vznikla globální finanční krize, která odstartovala v USA. Došlo k propadům na trzích, velká část finančních institucí zbankrotovalo a rostla nezaměstnanost. V České republice se tato krize projevila v roce 2009. V bankovním sektoru docházelo k nesplácení úvěrů. Z grafu lze vyčíst, že došlo k velkému propadu HDP na -4,7 %, důsledkem byla opět velmi nízká poptávka po pracujících, (v případě této práce po absolventech), a tím došlo ke zvýšení nezaměstnanosti až na 7,1 %. Záporné HDP značí ekonomický pokles v oblasti vytvářených statků, což má negativní dopad nejen na zmíněnou nezaměstnanost, ale také spotřebu a investice. Záporné HDP bývá důsledkem krizí či destabilizací.

V následujících letech se situace s HDP a nezaměstnaností vyvíjela poměrně příznivě, to však nelze říci o vývoji poptávky po absolventech, která spíše kolísala. Největší propad zaznamenala tato poptávka v roce 2020, kdy došlo k další velké krizi, kterou můžeme přičíst k pandemické recesi. Ve snaze zamezit šíření viru při pandemii Covid-19 došlo k výrazným zásahům do ekonomiky, např. k zavírání obchodů, škol, služeb, dále bylo velmi složité dostat se přes státní (někdy i okresní) hranice. Nicméně v tomto období nebyl problém

s nezaměstnaností, která nepřesáhla 4 %, začal růst HDP a poptávky po absolventech. Důvodem bylo znovuotevření některých podniků a firem (tabulka s daty viz. příloha č. I).

**Tabulka 1** Ekonomické charakteristiky obyvatelstva 15+ (v tis. osob) pro rok 2023

Populace 15+ Počet: <b>8 665,2</b>	Ekonomicky aktivní (pracovní síla) Počet: <b>5220,7</b>	Zaměstnaní Počet: <b>5087,4</b>
	Ekonomicky neaktivní Počet: <b>3 444,5</b>	Nezaměstnaní Počet: <b>133,2</b>

Současná nabídka pracovní síly na českém trhu práce je zobrazena v tabulce výše (tabulka 1) díky počtu ekonomicky aktivních, ekonomicky neaktivních, zaměstnaných a nezaměstnaných lidí pro rok 2022 (nabídka práce popsána blíže v první kapitole).

## 6.1 Vývoj poptávky po absolventech technických a technologických oborů

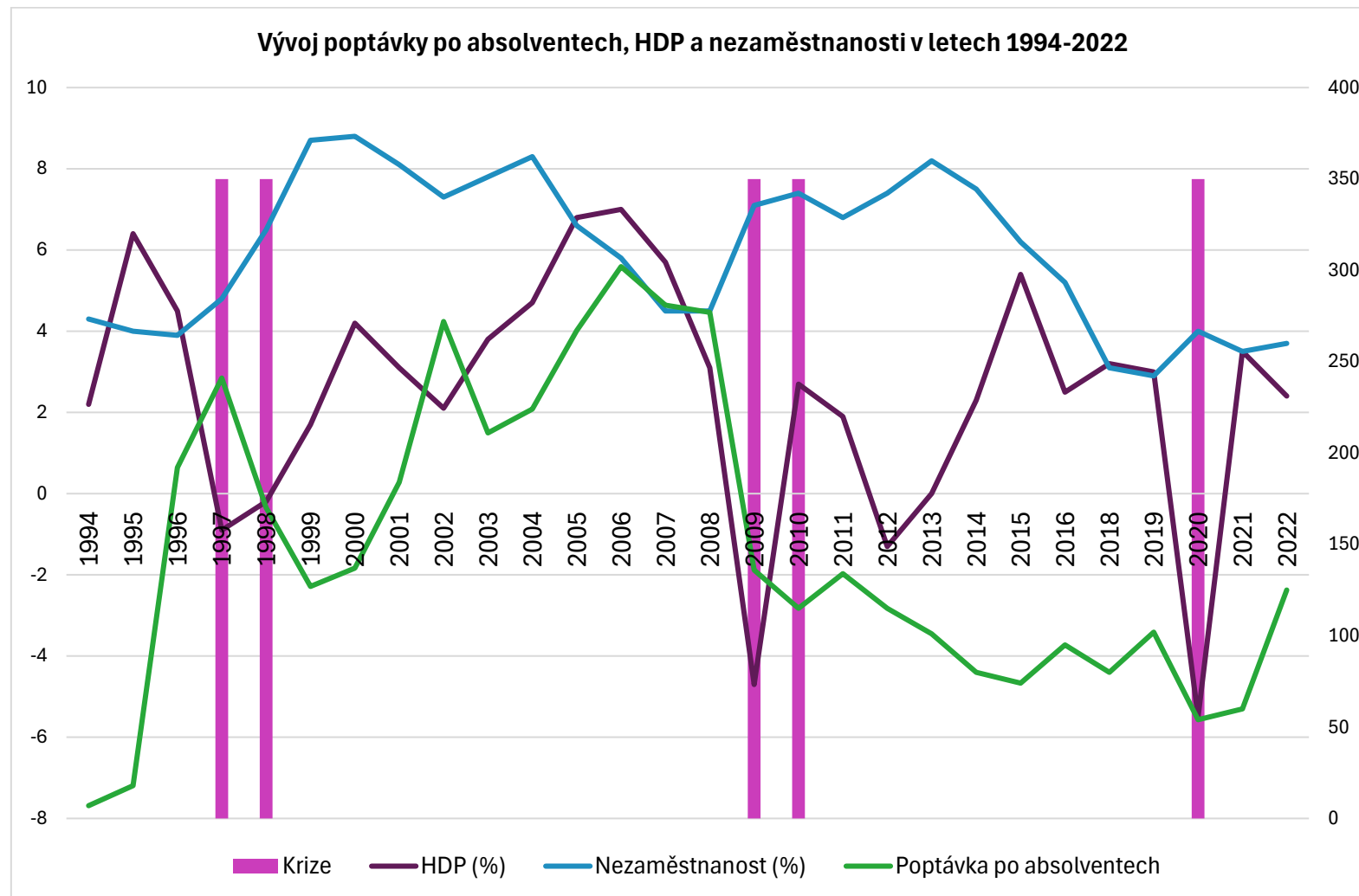
Z grafu níže (obrázek 4) lze vysledovat, že se mezi lety 2008-2020 absolutní počet nabídek pro studenty a absolventy technických a technologických oborů snižuje. Zároveň ale platí, že od roku 2009 se výrazně zvýšil počet firem, které se snaží vyhledávat přímý kontakt se studenty a absolventy na veletrzích práce. To může být způsobeno několika faktory. První souvisí s nástupem technologií a čím dál větším stupněm automatizace a digitalizace, které nahrazují technické a technologické pracovníky (blíže popsáno v kapitole č. 4). Roboti, koboti nebo umělá inteligence nahrazuje, zejména ve výrobě, lidský faktor.

Druhým vysvětlujícím faktorem je fakt, že poptávka by se také mohla snižovat proto, že absolventi z různých důvodů nemusí mít dostatečnou kvalifikaci a praxi v oboru. V dnešní době také zaměstnavatelé narážejí na problém, že absolventi nejsou ochotni pracovat za podmínek, které zaměstnavatelé stanovují. Proto je pro zaměstnavatele jednodušší přijmout pracovníka s praxí, který může mít stávající podmínky, ale nemusí se vynakládat náklady na jeho zaučení. Dalším problémem může být i to, že firmy nebudou schopné zaplatit absolventa s vysokoškolským titulem (nebo tituly), a tak si raději vyberou středoškoláka, který žádným titulem nedisponuje a jeho náklady na mzdu budou nižší. V dnešní, často nejisté době některé firmy počítají každý náklad, z čehož vyplývá, že nejspíš nebudou chtít příliš investovat do absolventů bez praxe a bez zájmu o práci.

Naproti tomu velká část firem chce být inovativní a moderní, takže je možné, že se budou poohlížet spíše po mladších uchazečích, plných energie a s chutí dělat věci kreativně. Tyto argumenty podporují předpoklad, že by měla růst poptávka po technických oborech, protože jak je zmíněno výše, dochází k rychlému vývoji technologií a ty je třeba řídit. Proto budou chtít zaměstnavatelé tyto pozice obsadit lidmi, kteří technologiím rozumí nebo budou mít chuť se v tomto oboru vzdělávat.

Závěrem, lze vytvořit předpoklad, že poptávka po absolventech technických a technologických oborů bude růst v případě, že bude mít absolvent vystudovaný perspektivní (aktuálně požadovaný) obor, bude disponovat dostatečnou kvalifikací a bude mít zájem a chuť se učit novým věcem. Naopak poptávka po absolventech se bude snižovat v případě, kdy absolvent nebude moct nabídnout požadovanou kvalifikaci, nebude mít zájem o obor a bude mít vysoké nároky jak na plat, tak jiné zaměstnanecké benefity.

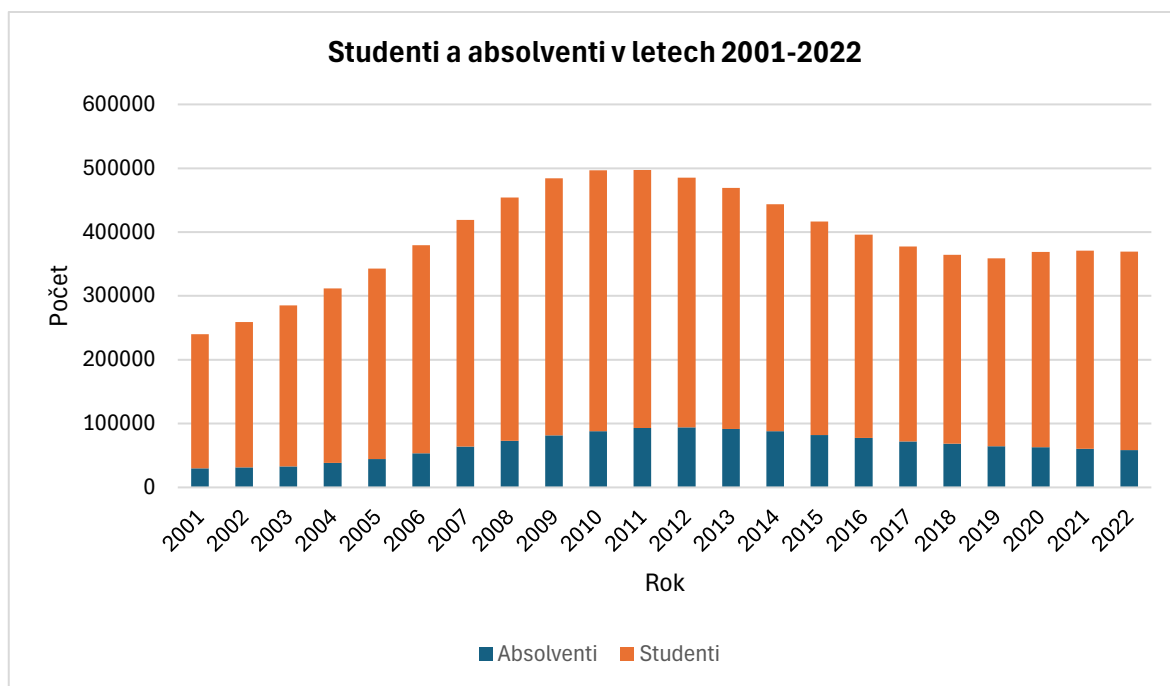




Obrázek 4 Vývoj poptávky po absolventech, HDP a nezaměstnanosti (1994-2022, vlastní zpracování)

## 6.2 Počet studentů a absolventů vysokých škol v období let 2001-2022

Poptávka se vždy prolíná s nabídkou. Mezitím co již zmiňovanou poptávku vytvářejí firmy, nabídku v případě této práce tvoří studenti a absolventi vysokých škol.



Obrázek 5 Počet studentů a absolventů v období let 2001-2022 (zdroj dat: MŠMT, vlastní zpracování)

Na grafu výše (obrázek 5) lze vidět, že pojem student a absolvent nelze zaměnit, protože by to mohlo zkreslit úhel pohledu na danou problematiku. Studentů je totiž výrazně více než absolventů, což je logické, protože za absolventa jsou považováni studenti posledních ročníků, kteří úspěšně dokončili vysokoškolské studium. Dalším důvodem je to, že někteří studenti studium nedokončí nebo své studium přerušují z důvodu zahraničních výjezdů či rodinných důvodů.

Největší nárůst jak studentů, tak absolventů byl v období let 2009-2013, od tohoto roku má počet studentů i absolventů klesající průběh až do roku 2019. Od roku 2019 vysoké školy zaznamenávají mírný nárůst počtu studentů, nicméně počet absolventů má stále klesající průběh. Tohle může mít negativní dopad, pokud se začne poptávka po absolventech zvyšovat, protože absolventů bude méně, než bude trh práce potřebovat. Proto je důležité, aby byla nabídka s poptávkou v souladu a došlo tak v rovnováze, tzn. aby nebylo absolventů

příliš mnoho ani příliš málo. Pokud by bylo absolventů příliš mnoho, může nastat problém s jejich uplatnitelností a jistě by se změnil úhel pohledu na jejich konkurenceschopnost. Naopak nízký počet absolventů by pro firmy znamenal obsazování pozic i těmi uchazeči, kteří nedisponují potřebnými znalostmi a vzděláním.

## 7 PŘEDSTAVENÍ ORGANIZACE IAESTE A VELETRHU PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ

Protože se práce zabývá analýzou dat dostupných z každoročních katalogů veletrhů iKariéra, autorka práce považuje za důležité představit kariérní projekty IAESTE, Katalog pracovních příležitostí vycházející 30 let, a také veletrhy pracovních příležitostí, jejich historii a poslání.

### 7.1 Organizace IAESTE

Společnost IAESTE byla založena v roce 1948 na Imperial College v Londýně. Československo se stalo součástí v roce 1965. IAESTE je mezinárodní, nepolitická, nezisková a nevládní organizace, která nyní působí v 85 zemích světa. Sídlo organizace se nachází v Lucembursku, má 2 500 členů. Historicky bylo hlavním úkolem předejít válečným konfliktům a spojit národy prostřednictvím stáží pro studenty. Dle dat na oficiálním webu se IAESTE může pyšnit více než 320 000 studenty, kteří stáž absolvovali, z toho 8000 stážistů jsou studenti z České republiky. Organizaci řídí prezident IAESTE, generální tajemník a další tři členové. Každý stát má své centrum, které řídí národní tajemník. Národní centrum se dále větví do místních center, která se nachází na jednotlivých vysokých školách. V České republice se tato místní centra nachází na desíti univerzitách: Univerzita Karlova v Praze, Univerzita Pardubice, VŠCHT Praha, ZČU Plzeň, VŠB Ostrava, TU Liberec, VUT Brno, MZLU Brno, ČVUT Praha a v neposlední řadě UTB Zlín (IAESTE, © 2024).

### 7.2 Veletrh iKariéra

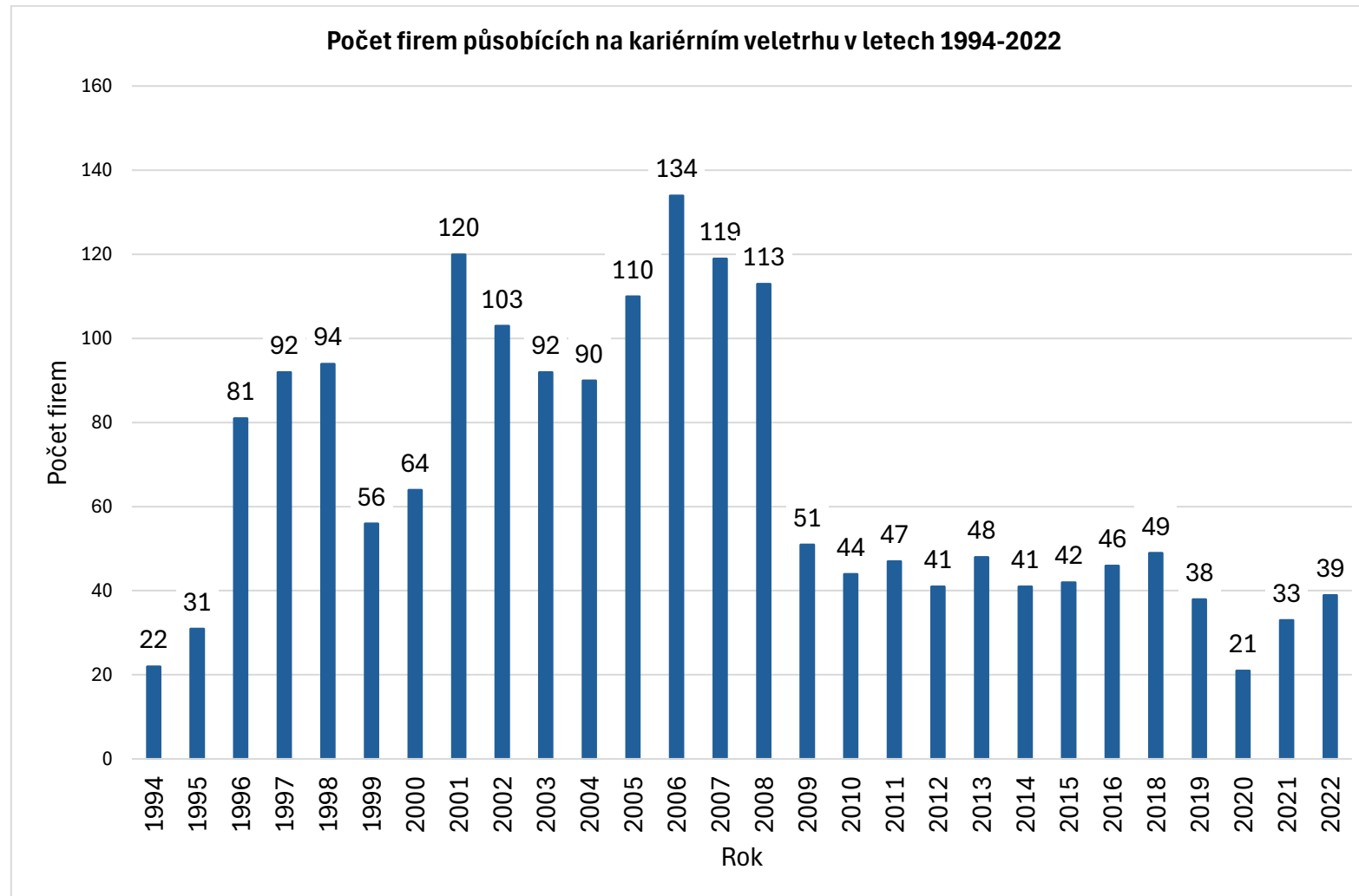
Katalog a veletrhy iKariéra (projekty pracovních příležitostí pro studenty a absolventy vysokých škol) jsou pořádané organizací IAESTE od roku 1993. Projekty vznikly jako reakce na požadavek zaměstnavatelů na přímou formu spolupráce se studenty a absolventy technických a technologických oborů v České republice. Hlavním cílem IAESTE jako mezinárodní organizace s pobočkami ve více jak 80 zemích je poskytování stáží studentům, prostřednictvím nichž mohou získávat zkušenosti, schopnosti, samostatnost, zodpovědnost, a v neposlední řadě i praxi (pro studenty studující technické obory) (IAESTE, © 2024). Všechny uvedené projekty IAESTE si kladou za cíl především kvalitně kariérně připravovat studenty a absolventy pro co nejlepší vstup na trh práce.

Veletrh, který pořádá organizace IAESTE, je veletrh pracovních příležitostí, který slouží k představení firem a poskytnutí informací studentům. Dalším jeho úkolem je seznámit studenty se současnou situací na trhu práce a pomoci jim na cestě hledání jejich budoucího

zaměstnání. Organizace zajistí a připraví firmy a společnosti, které se pak na veletrhu prezentují. Tyto firmy poskytují informace o sobě, o možnostech spolupráce jako jsou například zkrácené úvazky, brigády, praxe, nebo také spolupráce na závěrečných absolventských pracích studentů.

Součástí veletrhu jsou i stánky, kde se studenti mohou naučit, jak správně napsat životopis nebo místo, kde mají studenti možnost nechat se vyfotit profesionálním fotografem a fotografii použít do svého životopisu (IKARIERA, © 2024).

Graf níže (obrázek 6) demonstruje počet firem působících na kariérním veletrhu v průběhu necelých třiceti let. Nejvíce firem působilo na kariérním veletrhu v letech 2005-2008, od roku 2009 je však zaznamenán velký úbytek těchto firem, průměrný počet publikujících firem je od roku 2009 do roku 2022 pouze 42. Důvodem může být právě snižující se poptávka po absolventech (poptávka po absolventech blíže popsáno v kapitole 7.1).



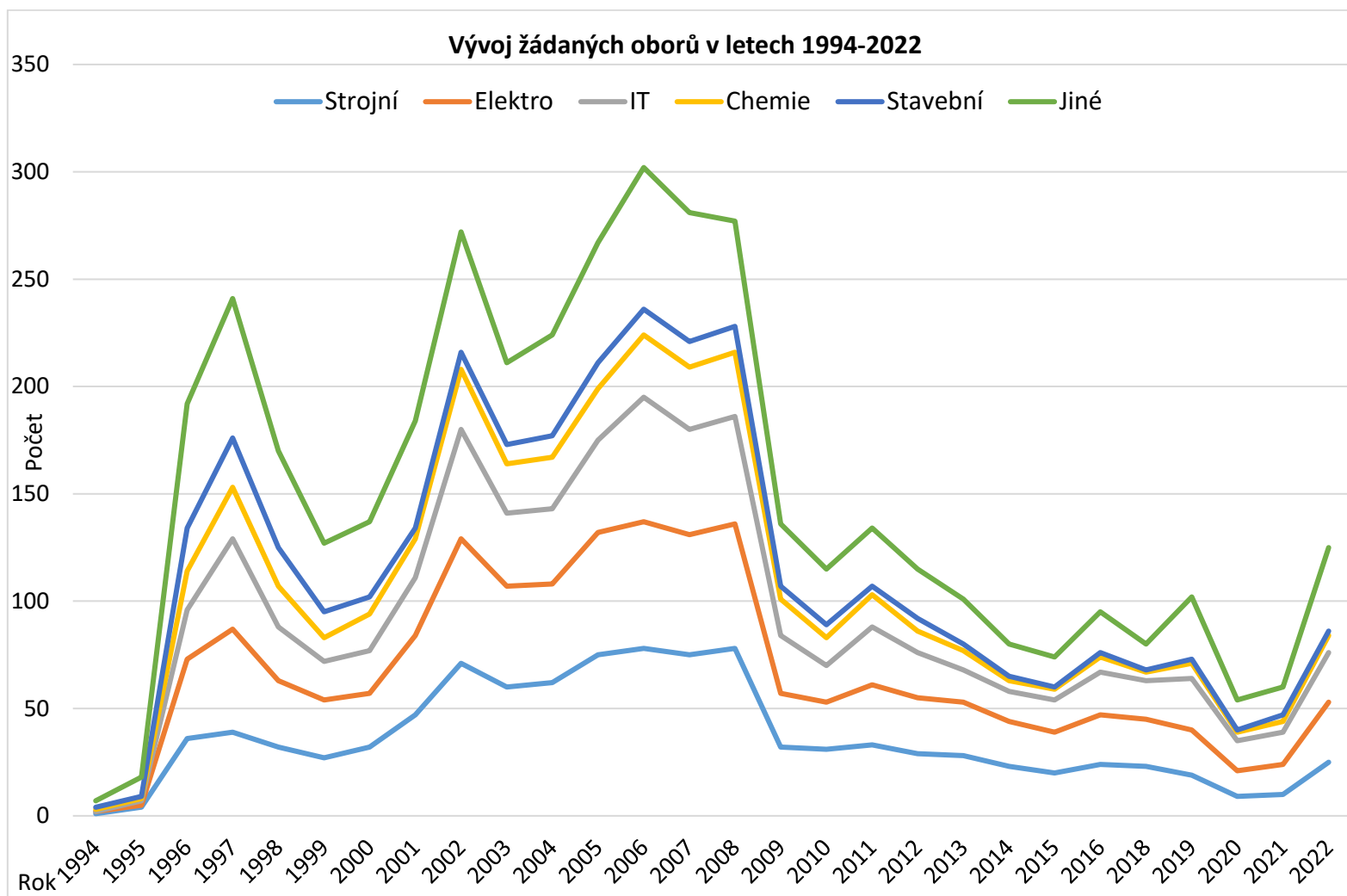
Obrázek 6 Počet firem působících na kariérním veletrhu (období let 1994-2022, vlastní zpracování)

## **8 ANALÝZA POŽADOVANÝCH OBORŮ, POŽADAVKŮ A BENEFITŮ**

Dle dostupných dat z katalogů veletrhu se autorka práce zaměřila na tři hlavní oblasti: požadované obory, hlavní požadavky na absolventy a nejvíce nabízené benefity. Pod hlavní požadavky spadá kategorie požadovaných pozic a součástí benefitů je podpora spolupráce mezi absolventem či studentem a firmou. Na požadované obory se autorka práce zaměřila proto, že už jako studentka základní školy by si po výzkumu, který je vytvořen, zvolila zcela jiný typ jak střední, tak vysoké školy, a považuje za důležité upozornit na to, že by se studentům jak středních, tak už základních škol mělo dostávat jiných relevantních informací. Dále je provedena analýza požadavků, jejich roční počet, následovně bylo vybráno pět hlavních požadavků, kterým inzerované firmy přiřazovaly největší důležitost. Jako protiváhu požadavkům byly zvoleny nabízené benefity, kde bylo opět vybráno pět benefitů, které firmy nabízely nejvíce. Hlavním cílem bylo zjistit, jak se tyto dvě proměnné měnily v čase, jaký byl jejich počet, celkově porovnat změny požadavků a benefitů v rámci zkoumaných necelých třiceti let.

### **8.1 Požadované obory**

Protože se výzkum zaměřuje primárně na obory technického směru, bylo vytyčeno 6 základních kategorií: strojní, elektrotechnický, IT, chemický, stavební a jiné (názvy byly vybrány přesně dle názvů z katalogů).



Obrázek 7 Vývoj žádaných oborů (období let 1994-2022, vlastní zpracování)



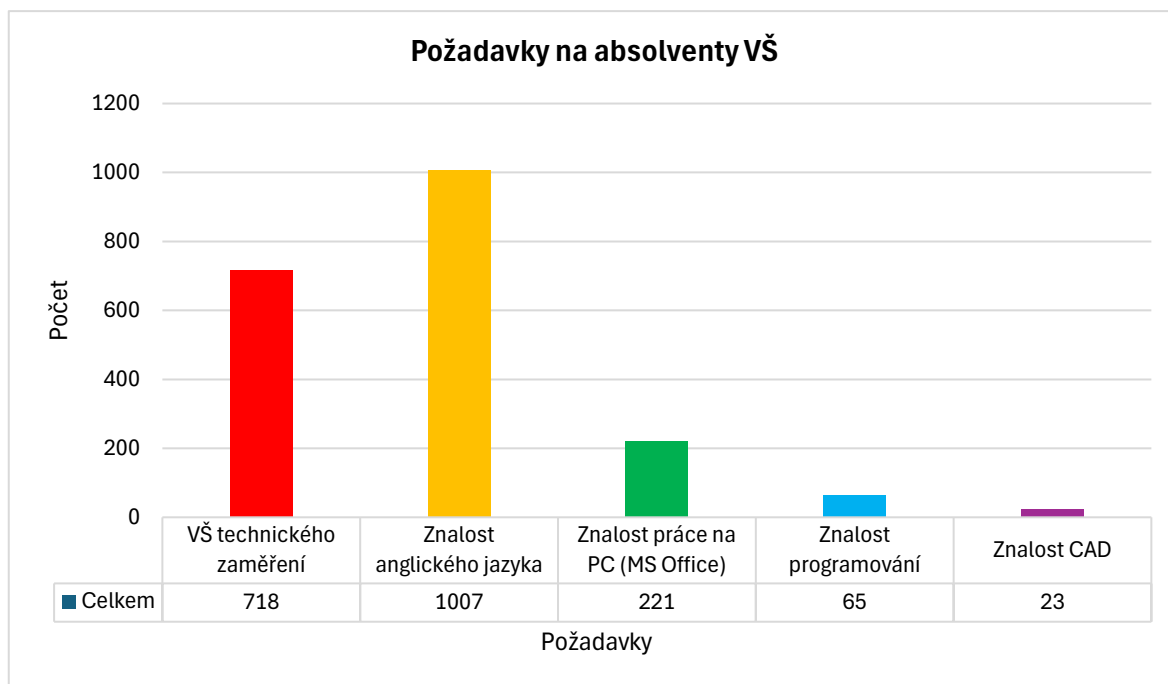
Dle dostupných dat (tabulka s daty viz. příloha IV) je logické, že největší podíl mají obory „jiné“, protože v této kategorii jsou zahrnuty všechny ostatní obory, zejména ekonomické a humanitní. Firmy si nejvíce žádají stavební obor, ale to se může změnit, některé predikce v současnosti udávají pokles na trhu ve stavebnictví. Absolvent po vystudování může najít uplatnění na stavebních a katastrálních úřadech, ve stavebních firmách na pozici rozpočtáře nebo stavbyvedoucího, v tomto odvětví je mnoho dalších možností. Hned za stavebnictvím je nejžádanější chemický obor, kde absolvent může pracovat v oblasti chemie a farmacie, zastává pozice jako kontrolor jakosti nebo normovač. V IT oboru, který začíná být stále více žádaný, lze najít pracovní místo v oblasti zpracování dat, provádění analýz, tvorby a správy webu či webových stránek. Předposlední místo zaujímá obor elektrotechnický, ve kterém se absolvent nejčastěji věnuje technologickým a konstrukčním činnostem, nebo také odvětví distribuce elektrické energie. Jako poslední je obor strojní. Poslední příčku zaujímá proto, že ve většině případů absolventům postačí na tento typ pozic pouze středoškolské vzdělání, patří zde práce se stroji a vše, co k tomu patří.

## 8.2 Požadavky

Hlavním cílem práce v této části bylo zjistit, které požadavky na absolventy VŠ dominovaly v průběhu třiceti sledovaných let a ke kterým pozicím se vztahovali. Zaměstnavatelé mohli vypsát téměř libovolný počet požadavků, nicméně dle analýzy bylo vypsáno nejvíce šest požadavků.

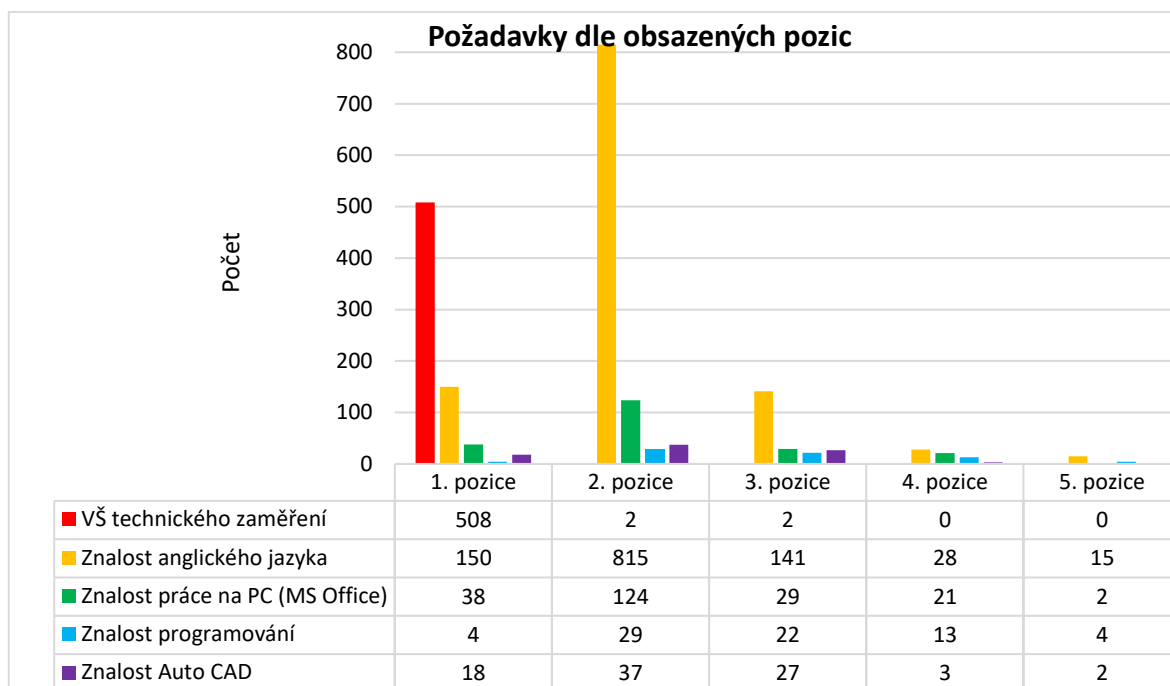
Požadavky jsou rozděleny do pěti kategorií:

1. Vysokoškolské vzdělání technického zaměření,
2. znalost anglického jazyka,
3. znalost práce na PC (MS Office),
4. znalost programovacích jazyků,
5. znalost Auto CAD (software používaný pro přesné kreslení a vytváření dokumentace).



Obrázek 8 *Požadavky na absolventy VŠ (vlastní zpracování)*

Dle grafu a tabulky výše (obrázek 8) lze vyčíst, že průběhu třiceti let nejvíce dominoval požadavek znalosti anglického jazyka (na komunikativní úrovni, v psané formě). Dalším požadavkem je vysokoškolský titul vystudovaný v technických oborech (IT, chemie, strojní...). Tyto první dva požadavky jsou pro zaměstnavatele klíčové, protože v následujících kategoriích lze vidět značný úbytek požadavků na znalost práce na PC (zde se řadí práce s MS Office, zejména MS Word a MS Excel), na znalost programování a znalost Auto CAD (software používaný např. pro 3D modelování nebo automatizaci procesů). Zpřesnění a definování požadavků na absolventy je důležité právě pro jejich konkurenceschopnost na českém trhu práce. Podle nich totiž mohou své schopnosti a dovednosti vylepšovat, a tak zlepšovat i své postavení v konkurenci. Proto je také důležité, aby byly požadavky firmami jasně stanovovány. V některých případech firmy své požadavky na absolventy vůbec neuvádějí, a to je problematické z toho důvodu, že absolvent neví, v jakých oblastech na sobě může pracovat (o neuvádění požadavků více v závěru kapitoly).

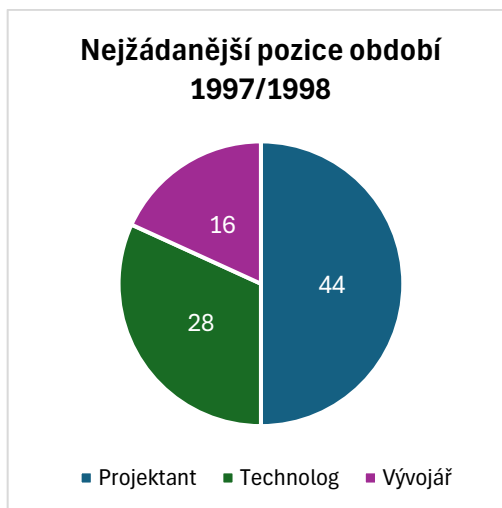


Obrázek 9 Požadavky na absolventy VŠ dle obsazených pozic (vlastní zpracování)

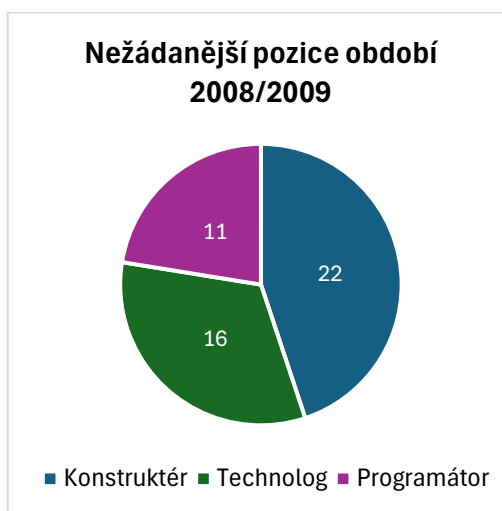
Z grafu výše (obrázek 9) lze vyčíst, že nejobsazenější jsou první dvě pozice požadavků, ve kterých dominují pouze tři požadavky, které se jeví jako nejdůležitější. Těmi jsou: *vysokoškolské vzdělání technického zaměření, znalost anglického jazyka a znalost práce na PC (ovládání zejména MS Word a MS Excel)*.

### 8.2.1 Požadované pracovní pozice

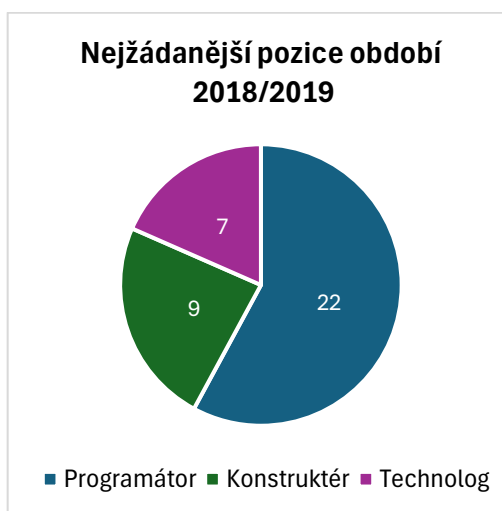
Se systémem požadavků souvisí také pozice, o které je ve firmách největší zájem. Z důvodu zobecnění je vyfiltrováno pět nejžádanějších pozic z období let 1997/1998, 2008/2009 a 2018/2019, kdy byla ekonomika v poklesu, krizi a růstu. Díky následujícím grafům, které byly vytvořeny z dat ze zmíněných let lze vyhodnotit pět nejpožadovanějších pozic, kterými jsou: *projektant, konstruktér, programátor, technolog a vývojář*. Uvedené data a grafy (obrázek 10, 11 a 12) jsou vyvozené z dat publikací katalogů veletrhů; některé firmy nepožadují konkrétní pozice, tudíž je katalogy neuvádějí (data viz. příloha VII).



Obrázek 10 Nežádanější pozice v letech 1997/1998 (vlastní zpracování)

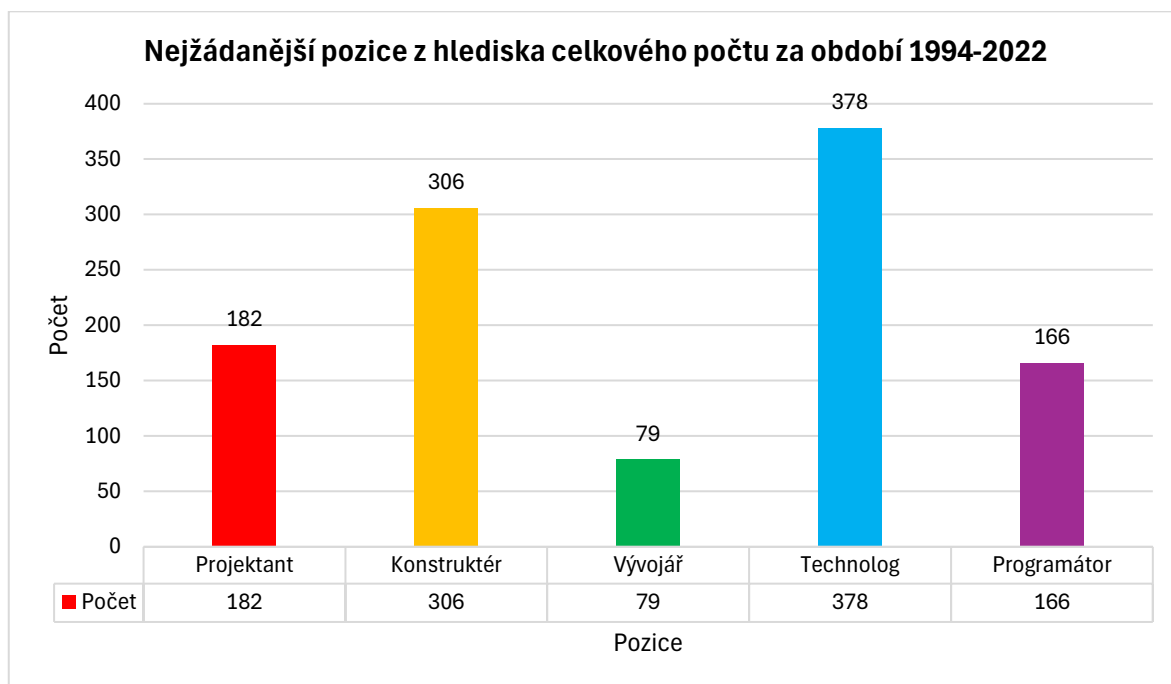


Obrázek 11 Nežádanější pozice v letech 2008/2009 (vlastní zpracování)



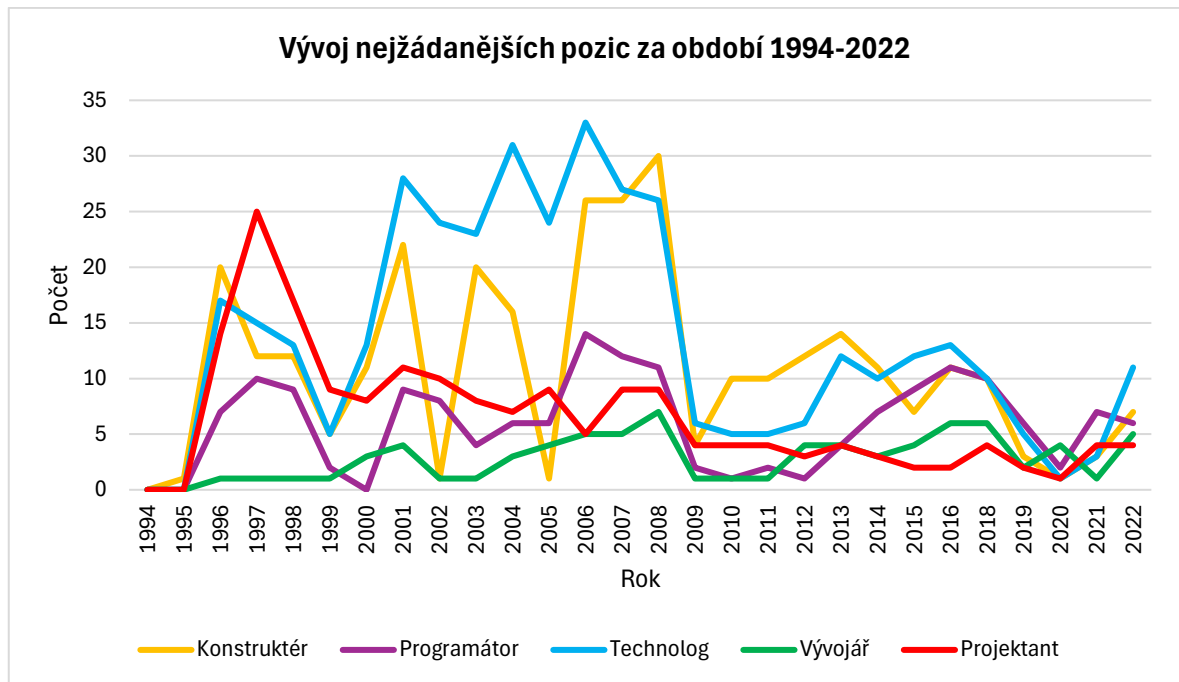
Obrázek 12 Nežádanější pozice v letech 2018/2019 (vlastní zpracování)

Vyfiltrování nejžádanějších pozic je důležité pro budoucí studenty či absolventy, aby věděli, jakým směrem se zaměřit a jaké směřování je pro trh práce klíčové.



Obrázek 13 Nejžádanější pozice z hlediska celkového počtu (1994-2022, vlastní zpracování)

Dle grafu výše (obrázek 13) je nejvíce žádanou pozicí v průběhu let pozice technologa či technika. Na této pozici se stanovují technologické postupy a zajišťuje technologická příprava výroby. Další pozicí je pozice konstruktéra, který určuje, jak bude stroj vypadat, zabývá se jeho návrhem a funkčností. Třetí nejvíce žádanou pozicí je pozice projektanta, který se obecně věnuje navrhování a vytváří celou projektovou dokumentaci. Hned za projektanty jsou nejpožadovanější programátoři, a to nejčastěji programátoři různých softwarů jako JAVA, PLC nebo CNC strojů. Jako poslední z pěti nejpožadovanějších pozic je pozice vývojáře, který se nejčastěji podílí na vývoji různých softwarů (JAVA) a aplikací (data viz. příloha IX).



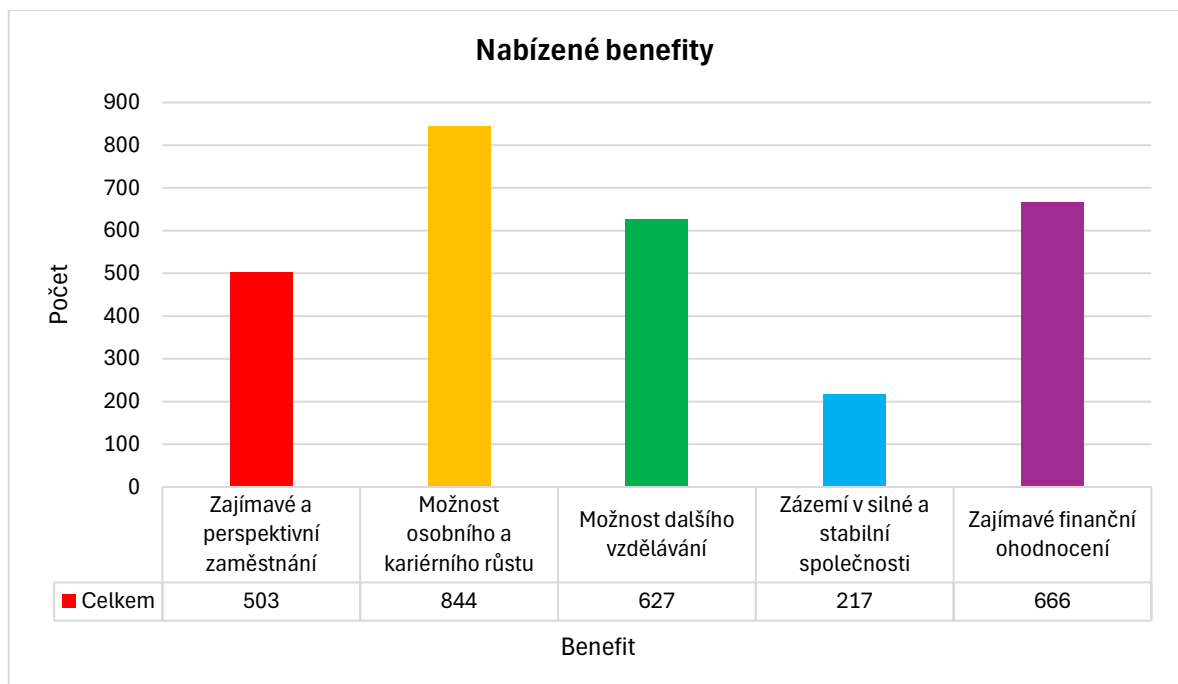
Obrázek 14 Vývoj nejžádanějších pozic (1994-2022, vlastní zpracování)

Z grafu výše (obrázek 14) lze vysledovat, že u některých pozic je poptávka relativně stabilní, u některých se naopak střídají propady a nárůsty. U projektantů a vývojářů poptávka není nikterak velká ve srovnání s ostatními pozicemi, nicméně je stabilní, lze tedy předpokládat, že se poptávka firem na tyto pozice nebude příliš měnit a firmy budou i nadále potřebovat pracovníky na obsazení těchto pozic. Naopak u pozic konstruktéra a technologa lze vidět spíše nestabilní průběh poptávky, a to zejména v období let 1999-2009. V posledních deseti letech se situace zklidnila a vyrovnala, takže lze predikovat pozitivní vývoj poptávky po těchto pozicích, což je dobrým vodítkem pro absolventy z již zmíněného důvodu zlepšení konkurenceschopnosti na trhu práce. Je však důležité zmínit, že pořadí nejpožadovanějších pozic se může s vývojem doby měnit (vlivem AI a různých technologií), takže se za pár let může tento žebříček zcela obměnit. Pro tuto chvíli je ale zřejmé, že právě tyto pozice jsou pro dnešní zaměstnavatele klíčové.

### 8.3 Benefits

Oblast benefitů je v analýze veletržních katalogů nejvíce zaplněnou částí, ve srovnání s požadavky. Sledovaných téměř 30 let bylo opět rozděleno do tří hlavních období, ve kterých byly analyzovány nejnabízenější benefity. Ty jsou dále rozčleněny do pěti kategorií:

1. Zajímavé a perspektivní zaměstnání – zde patří i práce na zajímavých projektech,
2. možnost osobního a profesního růstu,
3. možnost dalšího vzdělávání – zde patří vzdělávání jak odborné, tak jazykové,
4. zázemí v silné a stabilní společnosti,
5. zajímavé finanční ohodnocení.

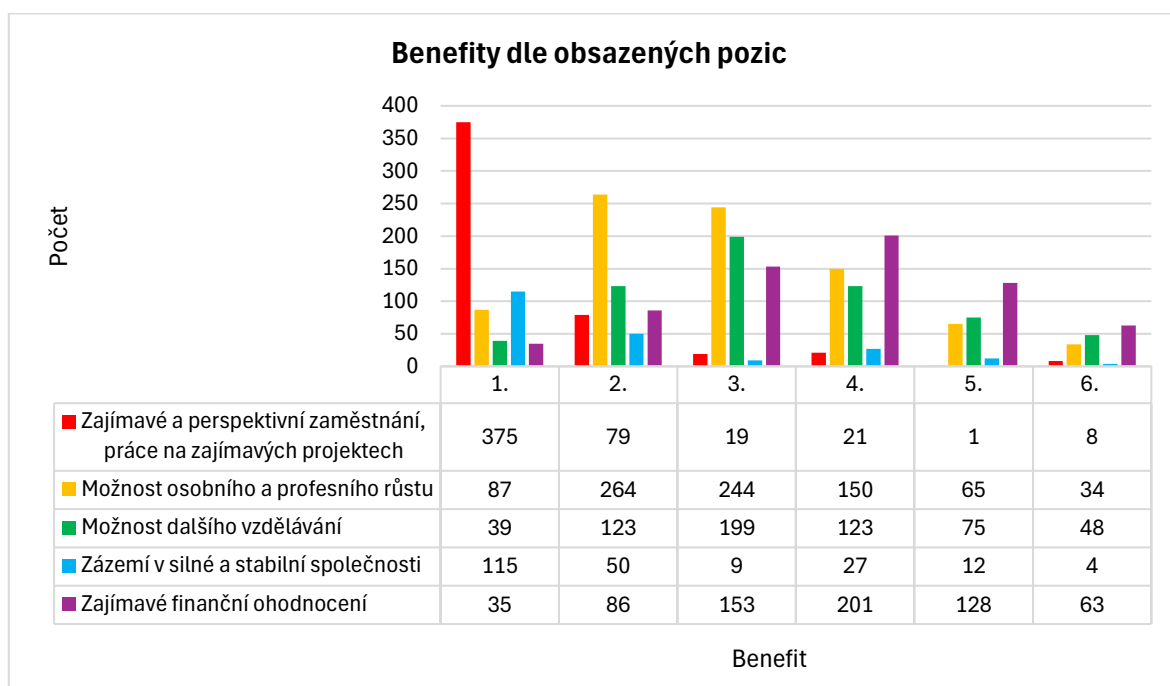


Obrázek 15 Nabízené benefity (vlastní zpracování)

Z grafu výše (obrázek 15) lze vyčíst, že za celých třicet let byl nejnabízenější benefit *možnost osobního a profesního růstu*, který se překvapivě objevil na prvním místě před benefitem *zajímavé finanční ohodnocení*, ten však zaujímá až druhou příčku. Dalším benefitem je *možnost dalšího vzdělávání*, který obsahuje vzdělávání jak odborná (různá školení potřebná pro obsazení pozice), tak jazyková (např. kurzy angličtiny nebo němčiny v rámci firmy, popřípadě příspěvek na tyto kurzy). Následuje *zajímavé a perspektivní zaměstnání* (včetně

zajímavých projektů, které firma realizuje) a posledním benefitem z první pětky je *zázemí v silné a stabilní společnosti*.

Analýza obsahovala sloupce, kde byly benefity očíslovány dle pozice 1 až 6. Velice zajímavé je, že nejnabízenější benefit – *možnost osobního a profesního růstu* byl nabízen nejčastěji až na 2., 3. a 4. pozici, zatímco na první pozici dominoval benefit *zajímavé a perspektivní zaměstnání a zázemí v silné a stabilní společnosti*. *Zajímavé finanční ohodnocení* bylo nejvíce nabízeno až na 4. pozici viz. graf níže (obrázek 16).



Obrázek 16 *Benefity dle obsazených pozic (vlastní zpracování)*

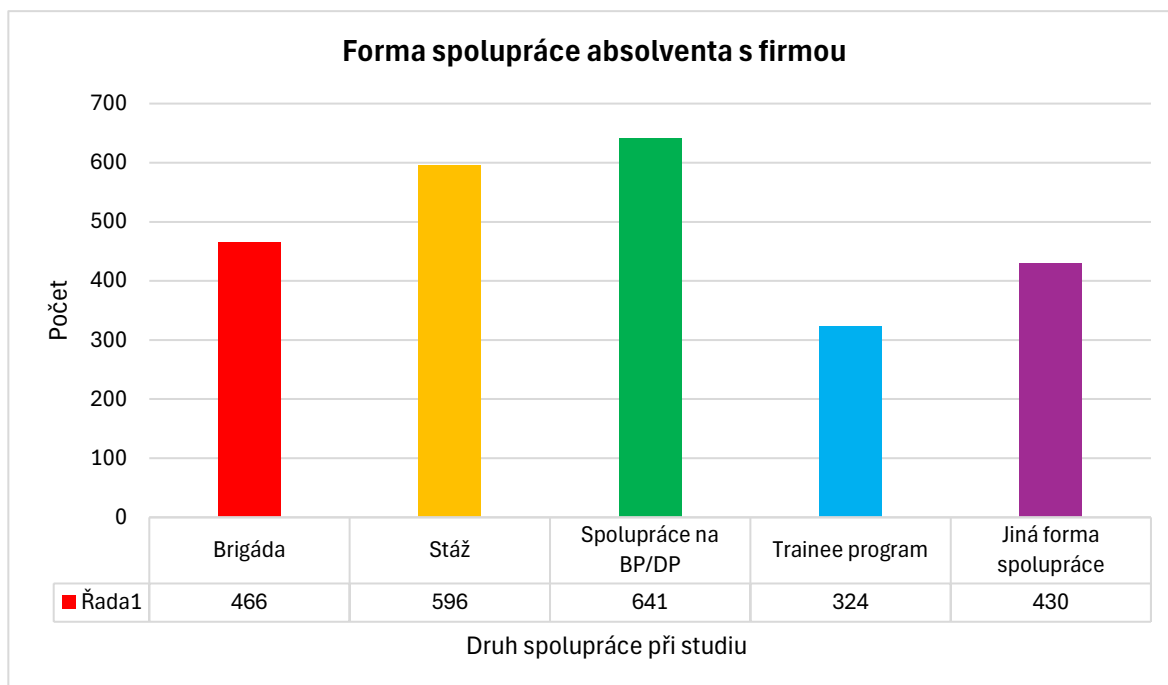
### 8.3.1 Podpora spolupráce absolventa s firmou

Firmy, inzerující v katalogích veletrhu, mají možnost nabídnout absolventům formu spolupráce již při studiu či během dokončování studia. Jistě lze tuto spolupráci zařadit do kategorie benefitů, protože se student či absolvent dostane do kontaktu s konkrétní firmou, se kterou může navázat bližší spolupráci nebo se mu dostane nabídka hlavního pracovního poměru (po dokončení studia). Tyto formy spolupráce jsou rozčleněny do pěti kategorií:

1. brigáda – drobná, výpomocná činnost ve firmě,
2. stáž – účelem je získání odborných znalostí a zkušeností z prostředí dané firmy,
3. spolupráce na bakalářské či diplomové práci – výběr tématu práce a následné konzultace, přínos firmě,

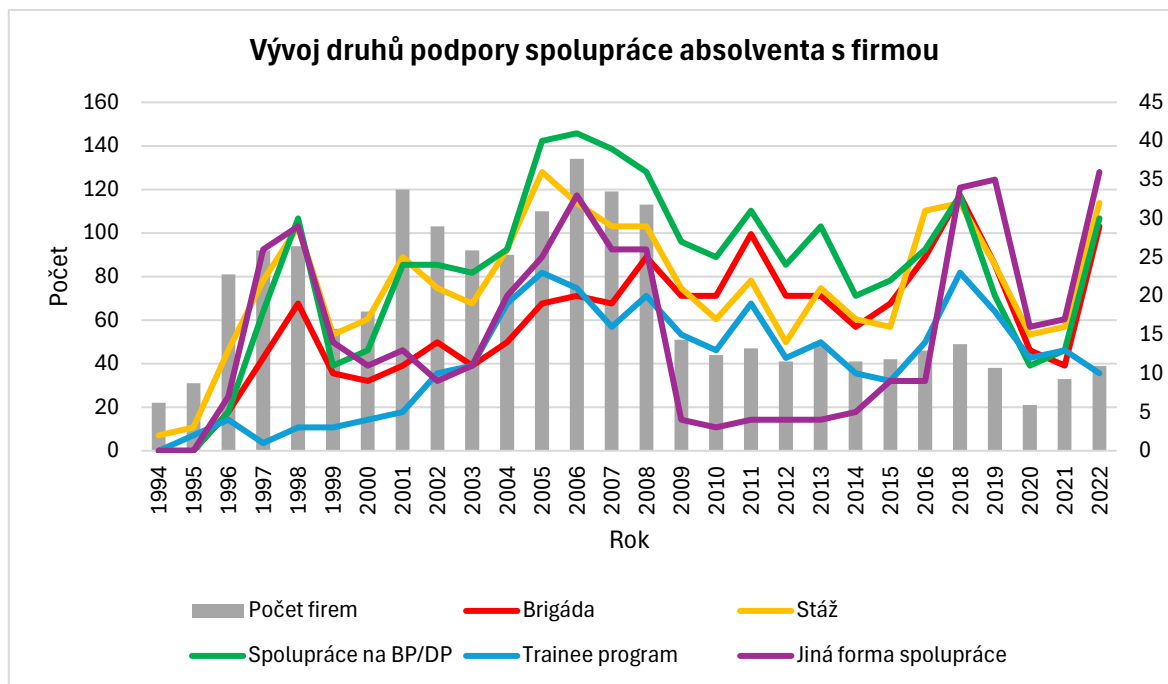


4. trainee program,
5. jiná forma spolupráce – zde lze zařadit např. práci na zkrácený úvazek.



Obrázek 17 *Forma spolupráce s danou firmou (vlastní zpracování)*

Dle grafu výše (obrázek 17) z hlediska nejnabízenější formy spolupráce firmy nejčastěji nabízí *spolupráci na bakalářských a diplomových pracích*. Hlavním cílem je popsání a analýza daného problému ve firmě a nastínění či vytvoření řešení dané situace, např. jak snížit náklady výrobní linky. Dále firmy nejvíce nabízejí *stáže*, díky kterým absolvent získá potřebné znalosti a zkušenosti z firemního prostředí, které může využít, pokud se mu dostane nabídky hlavního pracovního poměru. Další spolupráce je formou *brigády*, kdy student či absolvent dochází do firmy vypomáhat s určitými pracovními úkony. Díky stážím a brigádám student může získat právě potřebnou praxi, která je nutná k řádnému ukončení studia na vysoké škole. Více intenzivní je *trainee program*, který je zaměřen čistě na absolventy nebo studenty posledních ročníků vysokých škol, kdy je trvání programu v rozmezí 6-18 měsíců. Absolventi si vyzkouší pracovat jako běžní zaměstnanci v daných firmách, které si mohou tímto způsobem získat a vychovat své budoucí talentované zaměstnance.



Obrázek 18 Vývoj druhů podpory spolupráce absolventa s firmou (vlastní zpracování)

Z grafu výše (obrázek 18) lze vysledovat vývoj druhů podpory spolupráce absolventů s firmami v letech 1994-2022 v souvislosti s počtem firem, které na veletrhu působily. Období, ve kterém veletrh začal působit, je logicky nejslabší, nejvíce tehdy firmy nabízely *trainee programy* a *stáže*. Spolu se zvyšujícím se počtem firem, které se účastnily veletrhu, vrostla i nabízená podpora spolupráce, a to hlavně v letech 1997 a 1998, kdy firmy nejvíce nabízely *spolupráci na bakalářské či diplomové práci* a *stáže*. Je logické, že v období 2005-2008, kdy inzerovalo nejvíce firem, je také nejvíce nabízené podpory spolupráce. Důležitým poznatkem je, že od počátku poklesu inzerovaných firem v roce 2009 nebyl propad nabízené spolupráce tak dramatický. Naopak firmy ukázaly, že chtějí s absolventy spolupracovat. V období let 2009-2018 se stále nabízela *spolupráce na bakalářské či diplomové práci*, nicméně firmy začaly více propagovat možnost *brigády*. V roce 2018 byly formy nabízené spolupráce, kromě *trainee programu*, téměř vyrovnány až do období let 2020-2021, kdy došlo k velkému propadu, jak inzerovaných firem, tak nabízené spolupráce. S největší pravděpodobností k němu došlo vlivem pandemie Covid-19, kdy bylo velmi obtížné osobní setkávání i navázání spolupráce. V roce 2022 však lze vidět skokový nárůst, kdy firmy opět projeví velký zájem o spolupráci se studenty (data viz. příloha X). Z hlediska absolventů je jakákoli ze zmiňovaných forem spolupráce velkým benefitem, a to hlavně z důvodu načerpání nových zkušeností, poznatků a příležitosti začít budovat svou kariéru.

## 8.4 Vyhodnocení

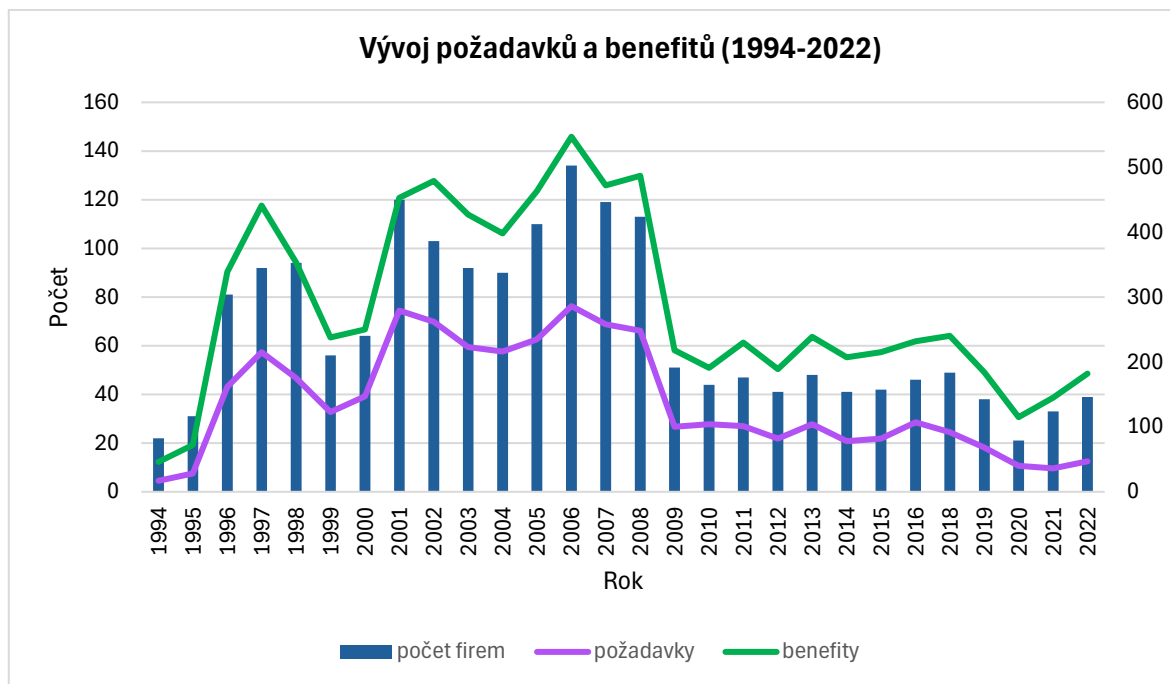
Závěrem lze zobecnit, že firmy více nabízejí, než požadují. Je pravdou, že zaměstnavatelé mají na trhu práce pro průmyslové obory stále slabší vyjednávací pozici. Právě nedostatek zájemců o průmyslové obory nutí zaměstnavatele přistupovat na podmínky potencionálních zaměstnanců. Naopak v oborech humanitních a ekonomických je vidět nižší zájem o absolventy ze strany průmyslových zaměstnavatelů. Jednou ze zásadních bariér může být trend odklonu středních, ale i základních škol od matematiky, memorování a tvrdých znalostí, které jsou ovšem klíčové pro průmyslové zaměstnavatele. Nedostatek technicky vzdělaných a připravených absolventů průmyslových oborů bude mít vážný dopad na konkurenceschopnost českých firem, které nebudou schopny obstát v globální konkurenci bez toho nejcennějšího výrobního faktoru – kvalitně vzdělané a připravené pracovní síly.

Důkazem této skutečnosti je analýza publikací katalogů veletrhů, kde již lze vysledovat, že pozice požadavků a benefitů jsou zcela rozdílné. Pozice u benefitů jsou jen zřídka kdy nevyplněné a ve většině případů spolu s nevyplněnými benefity nejsou v inzerátech vypsány ani požadavky. Pozice benefitů jsou nejvíce zaplněnou částí celé publikace katalogů veletrhů, portfolio benefitů je pestřejší a motivující, na rozdíl od požadavků, kde se opakují nejčastěji tři hlavní požadavky. Ve velkém množství inzerátů nejsou požadavky vůbec uvedeny. Celkové množství je také velice rozdílné:

Celkový počet benefitů za sledovaných necelých 30 let: **8052**

Celkový počet požadavků za sledovaných necelých 30 let: **3915**

Tyto celkové součty potvrzují, že firmy více nabízejí, než požadují, viz. následující graf:



Obrázek 19 *Vývoj požadavku a benefitů (1994-2022, vlastní zpracování)*

Graf výše (obrázek 19) ukazuje vývoj množství požadavků a benefitů v souvislosti s počtem firem, které působily na veletrhu. Zde je zřejmé, že požadované schopnosti a znalosti absolventů za posledních třicet let nepřesáhly hranici nabízených benefitů, a to ani v případě, kdy bylo inzerovaných firem nejvíce (tj. rok 2001, 2006, 2007), naopak se hladina držela stále na podobné úrovni až do propadu v roce 2009, kde klesl počet inzerovaných firem, a s tím i počet požadavků a benefitů (data viz. příloha VI).

Zvláštní kategorií benefitů tvořila nabízená forma spolupráce absolventa s firmou, kde dominovala spolupráce na bakalářské či diplomové práci, dále stáž, brigáda, trainee program nebo jiná forma spolupráce. Dle dostupných dat firmy mají zájem o spolupráci s absolventy, tento zájem vzrůstá, což by mohlo vést k získání praktických znalostí a zkušeností. To by absolventům mohlo zajistit další konkurenční výhodu na trhu práce.

## 9 DOPLŇKOVÝ VÝZKUM – ROZHOVORY S PERSONALISTY

Rozhovory s personalisty vybraných firem nemá sloužit jako primární výzkum, nýbrž jako kvalitativní doplněk k analýze. Autorku zajímá, jak by měl podle personalistů zvolených firem vypadat ideální absolvent, který je uplatnitelný na trhu práce a v konkrétní firmě, ve které by absolventovi potenciálně nabízeli svou pracovní sílu. Vzniklo tak sedm klíčových otázek, na které jednotliví respondenti odpovídají. Tyto otázky jsou vytvořeny v souvislosti s předchozími kapitolami týkající se benefitů, požadavků, studovaných oborů. Pro tento doplňkový výzkum byly vybrány firmy, které se zabývají technickými obory.

### 9.1 Krátké představení firem

#### 1) DAF INNOVA s.r.o., respondent č. 1

Firma DAF INNOVA s.r.o. je stabilní, obchodní firma, která vznikla v roce 2004. Firma se primárně zabývá stavební činností v oblasti bytové, občanské, průmyslové i inženýrské výstavby, ať už jako hlavní dodavatel nebo jako dodavatel dílčích prací. Dále se zabývají vodoinstalatérstvím a topenářstvím, revizemi plynu, montážemi a projektováním. Do této práce byla tato firma vybrána z důvodu stavební činnosti, pro kterou potřebují absolventy stavebních či technických oborů.

#### 2) BLOCK CRS a.s., respondent č. 2

Firma BLOCK<sup>®</sup> působí na trhu od roku 1991. Firma se zaměřuje na projekční činnost, servis a validace. Zákazníkům je nabízeny komplexní služby v projektové přípravě, výrobě a výstavbě, a následném servisu. Pro tuto práci byla firma BLOCK<sup>®</sup> zvolena, protože je to mezinárodní skupina firem, která hledá absolventy technických oborů.

#### 3) GREINER Packaging s.r.o., respondent č. 3

Firma působí na trhu více než 60 let. Zabývá se výrobou stabilních plastových obalů. Věnují se neustálému vývoji zejména v oblasti udržitelnosti. Firma má zastoupení v několika zemích. Firma GREINER Packaging s.r.o. byla pro tuto práci zvolena z důvodu poptávky po absolventech technických oborů, a také z důvodu působení firmy na publikacích veletrhů.

4) UNIMARCO a.s., respondent č. 4

Firma UNIMARCO a.s. působí na trhu již 28 let, je partnerem českých a slovenských farmářů, protože se zabývá prodejem, servisem a opravami zemědělské techniky. Cílem společnosti je nabízet kvalitní a profesionální techniku. Pro práci byla tato firma zvolena z důvodu poptávky po absolventech technických oborů.

5) JANUŠKA KOMPRESORY s.r.o., respondent č. 5

Firma JANUŠKA KOMPRESORY působí na trhu 30 let. Firma se zabývá technikou stlačeného vzduchu, je dodavatelem pístových, šroubových kompresorů, dále generátorů dusíku a chladících jednotek. Součástí je také servisní, projektová a rozpočtová činnost. Firma byla vybrána z důvodu technického zaměření firmy, což je pro tuto práci zásadní.

6) UNIQUE Textiles s.r.o., respondent č. 6

Firma UNIQUE Textiles s.r.o. je českou společností působící na trhu více než 25 let. Zabývá se výrobou technických tkanin a výztuží ze skelného vlákna, které se dále využívají do kompozitních materiálů. Tato společnost byla vybrána z důvodu jejího technického zaměření.

7) STÍN KOVO s.r.o., respondent č. 7

Firma STÍN KOVO s.r.o. je česká firma působící na trhu více než 30 let. Firma se zabývá výrobou a prodejem stínící techniky, zejména vnitřních a venkovních žaluzií. Působí jak v České republice, tak v rámci Evropy. Tato firma byla pro výzkum zvolena z důvodu jejího technického zaměření.

8) SAMOHÝL MOTOR a.s., respondent č. 8

Firma SAMOHÝL MOTOR a.s. je česká firma, která působí na trhu více než 30 let. Tato firma se specializuje na prodej a servis automobilů.

## 9.2 Klíčové otázky

Jak již bylo zmíněno, otázky byly vytvořeny v návaznosti na analýzu publikací katalogů. Největší důraz byl kladen na požadavky na absolventy, praktické zkušenosti, požadované obory, znalost (nejen) cizího jazyka a nabízené benefity.

Vzhledem k rozsahu celé práce byly jednotlivé odpovědi na otázky zobrazeny.

Otázky a odpovědi:

1. *Jakými vlastnostmi by měl absolvent disponovat, pokud by se hlásil do Vaší firmy? Např. chuť učit se novým věcem, týmovost, zodpovědnost, ...*

Téměř všichni respondenti jasně vymezili první vlastnost, kterou by měl absolvent disponovat, a to je chuť učit se novým věcem. Respondent č. 3 tuto vlastnost uvedla jako jedinou, kterou firma požaduje. Respondent č. 6 dodává, že není důležitá jen chuť učit se novým věcem, ale také chuť a zápal pro práci. Spolu s respondenty č. 4 a č. 5 se shodují, že u absolventů nevidí zápal do práce ani ústupek v podobě obětování trochy volného času pro práci. Další žádanou vlastností je samostatnost a zodpovědnost, kterou vyzdvihují téměř všichni dotazovaní respondenti, největší důraz na tuto vlastnost kladl respondent č. 8. Respondent č. 1 zmiňuje i trpělivost, kterou požadují na základě komunikace se zákazníky, ale také je pro ně důležitá trpělivost k práci samotné. Respondent č. 2 doplňuje, že proaktivita absolventů je také velmi důležitá.

2. *Jaký vystudované vysokoškolské obory jsou pro Vaši firmu nejpreferovanějšími? Např. obor stavební, elektrotechnický, chemický, ...*

Všichni respondenti se shodují, že je v jejich firmě vítán jakýkoli technický obor. Nejvíce preferovaný je však obor stavební, elektrotechnický, strojní a respondent č. 4 vidí výhodu v chemicko-potravinářském oboru. Zároveň tvrdí, že pro jejich firmu není vystudovaný obor důležitý. Respondent č. 1 říká, že vysokoškolský titul je vždy výhodou, hlavně obor stavební a elektrotechnický. Jediný respondent č. 6 nepožaduje (momentálně) technický obor, nýbrž obor ekonomický. Pro respondenta č. 7 a č. 3 je klíčový strojní obor, stejně tak pro respondenta č. 2 a č. 8 pro kterou je důležitý i obor chemický, nejdůležitější je však obor stavební a strojní.

3. *Jaké hlavní požadavky máte na uchazeče? Např. znalost práce na PC, znalost programování, ...*

U této otázky je nutné podotknout, že zde není záměrně uveden požadavek na jazykovou vybavenost absolventa, protože je sledována v následující otázce.

Respondenti z firem č. 1 a č. 5 požadují po absolventovi technické myšlení, to znamená, aby byl schopen porozumět a vyřešit technické problémy a situace. Respondent č. 5 dále

rozvíjí, že firma požaduje alespoň základní přehled v technických normách. Ostatní firmy nejvíce požadují schopnost práce na PC, a to zejména používání MS Word a MS Excel. Respondent č. 8 předpokládá, že absolvent vysoké školy umí pracovat hlavně s MS Excel. Pro respondenty č. 1 a č. 4 je klíčový řídičský průkaz skupiny B, řídičský průkaz skupiny E je výhodou. Pro tyto dvě firmy jsou dále velice důležité komunikační schopnosti, protože velkou část pracovní doby stráví komunikací se zákazníky. Respondent č. 1 dále klade důraz na reprezentativnost, a to hlavně z důvodu účasti na školeních a veletrzích. Dále firmy oceňují jakékoli další kvalifikace či kurzy např. svářečský kurz, plynářské zkoušky, vyhláška 50. Respondent č. 2 se u přijímacího řízení nedívá na to, co absolvent umí, ale přihlíží hlavně na to, z jaké školy absolvent přichází: „*Pokud uvidím, že má absolvent v životopise napsáno, že vystudoval VUT nebo ČVUT, tak vím, že to bude dobrá volba*“.

4. *Jak je pro Vaši firmu důležitá jazyková vybavenost absolventa? Případně jaký jazyk preferujete?*

Všichni respondenti z vybraných firem kladli velký důraz na jazykovou vybavenost absolventů vysokých škol. Pro většinu firem je klíčový jazyk angličtina, respondent č. 6 a č. 7 preferují německý jazyk z důvodu velkého množství zákazníků z německy mluvících zemí. Stejně tak respondent č. 8, tvrdí, že firma potřebuje jak anglicky, tak německy mluvící absolventy. Dle respondenta č. 6 je velký benefit znalost jakéhokoli cizího jazyka, nejen angličtiny a němčiny, ale také španělštiny či polštiny. Respondent č. 5 klade důraz na znalost technické angličtiny a technických výrazů, které absolvent uplatní jednak v komunikaci se zákazníky a dodavateli, tak v překladu různých návodů. Na podobnou věc upozorňuje i respondent č. 1, kdy je potřeba na některých pozicích využití technické angličtiny. Zároveň je pro tuto firmu důležitá znalost českého jazyka, protože hlavní zastoupení zákazníků se nachází v České republice. Respondent č. 3 také preferuje alespoň minimální znalost angličtiny, respondent dodává, že firma nabízí možnost doučení nebo zdokonalení anglického jazyku. Stejně tak i pro respondenta č. 2 je důležitá angličtina alespoň na základní úrovni, přičemž počítají s tím, že absolvent VŠ umí anglický jazyk alespoň na úrovni B1.



5. *Jaké benefity jsou absolventům nabízeny? Jsou stejné jako u zaměstnanců s praxí?*

Kromě respondenta č. 4, kde absolvent získá určité benefity až po odpracovaných měsících/letech, všechny ostatní firmy poskytují stejné benefity jak čerstvým absolventům, tak stálým zaměstnancům. Respondent č. 4 nabízí nejvíce benefitů, a to zejména poskytnutí automobilu pro firemní i osobní účely, 5 týdnů dovolené, práci z domu, flexibilní pracovní dobu, nadstandartní finanční ohodnocení. Firemní automobil poskytují dále respondenti č. 1, č. 5, č. 6. Firemní telefon je také velmi nabízeným benefitem. Velmi zajímavým benefitem, který je nyní v rámci celé práce zmíněn poprvé, je možnost zápůjčky firemního náradí. Většina firem podporuje absolventy v dalším vzdělávání, a proto jsou ochotni investovat do různých vzdělávacích kurzů (vyhlášky, školení, kvalifikace...) a jazykových kurzů. Mezi hlavní benefity respondenta č. 3 patří obědy za jednu korunu, 13. a 14. plat, finanční budget do kafeterie od BenefituPlus a 25 dní dovolené. Velké portfolio benefitů nabízí také respondent č. 2, kromě výše zmíněných nabízí jeden den teambuildingu, dvakrát v roce probíhají firemní dny, různé teambuildingové akce či zájezdy, zvýhodněný mobilní tarif a jazyková vzdělávání. Respondent č. 8 tvrdí, že firma podporuje také firemní akce, dále respondent vyzdvihuje možnost dalšího vzdělávání jako hlavní firemní benefit.

6. *Je možná spolupráce studenta s Vaší firmou již v průběhu studia?*

Ve všech vybraných firmách je možná spolupráce studenta v průběhu studia či absolventa. Všechny firmy nabízejí nejčastěji možnost brigády, respondent č. 5 z firmy tvrdí: „*Ano, spolupráce je možná formou brigády na DPP s cílem vychovat si kmenového zaměstnance, prvně se seznamuje s firemní kulturou a ostatními zaměstnanci, dále mu jsou přiděleny další úkoly*“. Respondenti č. 7 a č. 4 poskytují stáže, respondent č. 1 říká, že poskytují spíše praxe pro studenty středních škol, ale spolupracuje i se studenty posledních ročníků vysokoškolských oborů, zejména na jejich bakalářské a diplomové práci. Respondent č. 2 říká, že spolupracuje i se základními, středními, tak vysokými školami. Vysokoškolským studentům nabízí možnost brigád, stáží, praxí, spolupráci na BP/DP a navázání kontaktů do budoucna. Respondent č. 3 odpovídá: „*Samozřejmě, pokud student či absolvent včas požádá a není zaplněná kapacita, tak není problém studenta přijmout i v průběhu studia*“. Jediný respondent č. 8 popisuje, že neposkytuje spolupráci se studenty během jejich vysokoškolského studia kvůli časové vytíženosti zaměstnanců.

7. *Jak moc je pro Vás důležitá praxe u absolventa, jste schopni jej zaučit nebo je předchozí praxe v oboru podmínkou?*

Pro žádnou z vybraných firem není předchozí praxe podmínkou, pro respondenta č. 1, č. 5 a č. je však velkou výhodou. Naopak respondent č. 4 tvrdí: „*Často je lepší, když člověk žádnou praxi nemá, protože si jej můžeme zaučit podle sebe. My v podstatě potřebujeme jen to, aby měl chuť se to naučit*“. Podobný názor sdílí taktéž respondent č. 6 a č. 7, ostatní vybrané firmy, jsou schopny absolventy bez předchozí praxe zaučit. Respondent č. 2 dále doplňuje, že ze školy nikdy nepřichází „hotoví“ lidi, takže jsou připraveni si absolventy zaučit.

### 9.3 Shrnutí rozhovorů se zaměstnavateli

Díky zobecnění odpovědí na otázky, které vyplynuly z provedené analýzy, lze vyvodit další závěry.

Jednoznačná shoda panovala v oblasti vlastností absolventa, kdy téměř všichni personalisté vyzdvihli chuť učit se novým věcem a odhodlání pracovat, kterou považují za jednu z nejzákladnějších. Dalšími požadovanými vlastnostmi jsou samostatnost, zodpovědnost a spolehlivost.

Dle respondentů je výhodou jakýkoli vysokoškolský technický obor, nejvíce preferovaný je obor stavební, chemický a strojný, zmíněn byl i obor ekonomický. Dle analýzy je dlouhodobě nejvíce poptávaný stavební a chemický obor, což koresponduje s výroky respondentů.

Oblast, která se s analýzou v určitých bodech jednoznačně neshoduje, je oblast požadavků. Zatímco v analýze byla nejpožadovanější znalost cizího jazyka, vysokoškolské vzdělání technického zaměření a znalost práce na PC, respondenti dále rozšiřují tuto oblast o řídičského oprávnění, technické myšlení a komunikační schopnosti. Tato rozšířená oblast byla v publikacích analýzy zmíněná velmi zřídka. Naopak rozhovory s personalisty potvrdily, jak moc je důležitá jazyková vybavenost pro konkurenceschopnost absolventů vysokých škol. Všichni dotazovaní personalisté kladou velký důraz na znalost alespoň anglického jazyka, dalším preferovaným jazykem je jazyk německý, španělský či polský. Ve většině případů také firmy nemají problém zaplatit nebo poskytnout jazykové kurzy, což lze zařadit do oblasti benefitů. Portfolio benefitů je opět nejvíce rozšířenou oblastí. Téměř všichni respondenti byli schopni vyjmenovat více než tři benefity, přičemž u požadavků to

byly maximálně tři požadavky. Tím se potvrzuje výsledek analýzy, kde lze konstatovat, že nabízených benefitů je více než požadavků. Nejčastěji oslovené firmy nabízejí různá školení, kurzy jak vzdělávací, tak jazykové, pět týdnů dovolené, firemní vozidlo a telefon. Jistým benefitem je také spolupráce studenta či absolventa s danou firmou. Dle respondentů všechny firmy s výjimkou jedné nabízejí spolupráci, nejčastěji formou brigády a stáží. U dvou vybraných firem je také možnost spolupráce na bakalářské či diplomové práci.

Na tuto spolupráci navazuje téma praktických zkušeností absolventů vysokých škol. Z analýzy lze vysledovat, že praktické zkušenosti nejsou nutné, a často ani požadované, protože byly v publikacích z veletrhů pracovních příležitostí zmíněny jen zřídka. To opět potvrdily odpovědi oslovených personalistů, kteří tvrdí, že předchozí praxe není nutná. Někteří vidí naopak výhodu, pokud absolvent praxi nemá a může si jej zaučit dle svých představ.

Lze konstatovat, že závěry, které vplynuly z analýzy, se shodují a odpovídají odezvě jednotlivých respondentů oslovených firem, čímž byl tento kvalitativní výzkum přínosný pro potvrzení závěrů analýzy. Zároveň je zřejmé, že pro větší objektivnost získaných informací by bylo potřeba udělat více rozhovorů s personalisty z technicky zaměřených firem.

## 10 DOPORUČENÁ OPATŘENÍ A NÁVRH ŘEŠENÍ

Doporučení, plynoucí z této práce, mají být přínosem pro konkurenceschopnost lidského kapitálu neboli jaká opatření by měli absolventi vysokých škol udělat pro své lepší uplatnění a konkurenceschopnost na trhu práce:

1. Z analýzy vyplynulo, že firmy chtějí v dnešní době absolventy, kteří mají zájem o osobní rozvoj, chtějí se učit novým věcem a jsou proaktivní. To znamená, že pokud chce absolvent obstát v přijímacím řízení, měl by projevit svůj zájem o danou oblast a pozici, na kterou se hlásí, i když mu chybí např. praxe. S tím souvisí i chuť učit se novým věcem, nesoustředit se na jednu činnost nebo oblast, ale mít chuť vzdělávat se i v jiných oblastech. To dělá absolventa konkurenceschopným. Dle personalistky Kašparové (osobní rozhovor, dne 23.2.2024) si kvalifikovaní pracovníci kladou více podmínek, nároků a benefitů (např. firemní auto, mobilní tarif,), protože ví, že zaměstnavatel potřebuje jejich zkušenosti. Dále tvrdí, že nemají takovou chuť se učit novým věcem oproti absolventům, jsou více sebejistí a znají svou hodnotu. Tím vzniká mezera pro čerstvé absolventy, které by mohli využít.
2. V návaznosti na potřebnou praxi firmy nabízejí různé formy podpory spolupráce jak při studiu, tak po absolvování vysoké školy, zejména spolupráci na bakalářské či diplomové práci, brigády, stáže, trainee programy. Student či absolvent by mohl po navázání této spolupráce získat právě potřebnou praxi, kontakty, a ukázat svůj zájem o daný obor a firmu, což firmy žádají a oceňují. Doporučením je tedy využít nabízené příležitosti spolupráce s firmami již při studiu či po jeho absolvování.
3. Nejen z rozhovorů s personalisty, ale také z celkové analýzy plyne, že znalost cizích jazyků je pro dnešního absolventa vysoké školy nezbytností. Největší důraz je kladen na anglický jazyk, jehož znalost je nutná alespoň na základní úrovni. Dále je preferovaný jazyk německý či španělský. Proto je důležité, aby tuto oblast absolventi co nejvíce rozvíjeli a mohli se tak stát více konkurenceschopnými, protože pro firmy je tato oblast naprosto klíčová. Z tohoto důvodu jsou firmy ochotny investovat do jazykového vzdělávání nejen absolventů vysokých škol.

4. V dnešní době je vše rychle mění, proto je velmi důležité, aby absolventi drželi tempo vývoje a přizpůsobili se rostoucím firmám. Absolvent by měl být inovativní a přizpůsobivý, protože firmy dnes čelí dramatickým změnám. Přitažlivé je pro zaměstnavatele schopnost sebevzdělávání a seberozvoje (jazykové kurzy, odborná školení, rozvojové kurzy osobnosti), takže to je další oblast, na kterou by se měl absolvent zaměřit, pokud chce být pro firmu atraktivní.
5. Dalším doporučením je zaměření se na klíčové obory. V České republice jsou klíčovými průmysly automobilový, elektrotechnický, IT, strojírenský a chemický. Dle dotazovaných personalistů je vítán jakýkoli technický obor. Je tedy potřeba, aby se budoucí studenti ubírali spíše tímto směrem. Je třeba podpořit a motivovat budoucí studenty ke studiu těchto oborů a dát jim možnost vůbec daný obor vystudovat, protože absolvent těchto technicky zaměřených oborů bude disponovat větší připraveností a konkurenceschopností, vzhledem ke klíčovým odvětvím průmyslu.
6. Díky výzkumu byly zanalyzovány nejžádanější pozice průmyslových firem, což udává studentům a absolventům směr, kterým se vydat při rozhodování o výběru vysoké školy (pokud ještě nestudují vysokou školu), případně specializace, kterou si zvolit. Vzhledem ke struktuře průmyslu v České republice je důležité, aby se studenti či absolventi zamysleli nad tím, jaké obory jsou perspektivní z hlediska uplatnitelnosti nebo kde je tzv. „díra na trhu“, to znamená, v jakých oborech je studentů málo. Důvod je prostý, čím méně studentů absolvuje daný obor, tím bude mít student či absolvent větší šanci na uplatnění, protože zde není tak velká konkurence.
7. Nyní je třeba vyzdvihnout i nepopulární závěr. Dříve vysokou školu většinou studovali premianti na gymnáziích či obchodních školách. Dnes je tomu jinak, na vysokou školu se může přihlásit prakticky kdokoli s maturitním vysvědčením, a to na jakýkoli obor. Některé vysoké školy dokonce nabírají studenty SŠ bez přijímacích zkoušek, tím se samozřejmě množství studentů VŠ zvětšilo, i když část studentů využívá VŠ jenom kvůli statusu studenta. Z toho vyplývá, že máme v ČR mimořádné množství vysokoškoláků, kteří se na trhu práce nemohou uplatnit z několika důvodů. Prvním je ten, že jsou tyto pozice s potřebou vysokoškolského titulu zkrátka obsazeny. Dalším důvodem může být

finanční stránka, kdy si firmy nemohou dovolit zaplatit absolventa s vysokoškolským titulem, a tak raději sáhnou po studentovi SŠ. Řešení tohoto problému by tedy mohlo být doporučit studentům dále ve studiu nepokračovat, soustředit se na jiné složky konkurenceschopnosti, než je vysokoškolský titul (praxe, jazyková vybavenost, práce s MS Office, zlepšení soft skills – tzv. měkké dovednosti – komunikace, týmovost, reprezentativnost, kreativita, schopnost přizpůsobit se).

8. Problémem, který navazuje na předchozí odstavec je to, že spousta vysokoškoláků nepracuje v oboru, který vystudovali. Řešením tohoto problému lze najít v uplatnění lidského kapitálu tam, kde se více daří nebo je více potřeba, právě v návaznosti s třetím bodem, kdy je důležité, aby si student či absolvent zvolil správný obor či specializaci. Ne vždy je studentovi či absolventovi blízké zrovna to, co je poptáváno, ale v souvislosti s množstvím vysokých škol v České republice je množství nabízených studijních programů, které si může zvolit, velmi vysoké.
9. Posledním doporučením je tvorba vlastní hodnoty – podnikání, kdy absolvent může vytvořit něco svého. Podnikatelé jsou také velmi důležitou součástí ekonomiky státu, protože vytvářejí další pracovní místa a poskytují nenahraditelné služby, dále podporují růst a rozvoj ekonomiky a přispívají do státní pokladny. Tímto směrem se mohou vydat právě ti absolventi, kteří si zvolili obor, který nekoresponduje s poptávkou firem na trhu práce nebo je zde velká konkurence, či s daným oborem vnitřně nesouzní a rádi by vyzkoušeli něco nového, jiného.

## 11 PREDIKCE VÝVOJE ČESKÉHO TRHU PRÁCE

Dle analýzy vývoje konkurenceschopnosti absolventů vysokých škol a rozhovorů s personalisty lze vidět, že požadavků na absolventy je čím dál méně a nabízených benefitů čím dál více. Z výzkumu vyplývá, že budoucnost nebude jiná, v souvislosti vědomostí a znalostí absolventů, které jsou pro firmy důležité, takže je logické, že firmy budou chtít dále lákat absolventy na různé formy benefitů. Zároveň vyplývá, že nadále bude mezi nejnabízenější benefity patřit *možnost osobního a kariérního růstu a zajímavé finanční ohodnocení*. Co se týče požadavků, největší důraz bude pravděpodobně dále kladen na *znalost cizích jazyků* z důvodu čím dál větší propojenosti světa a mezinárodních trhů. Množství požadavků má během let klesající průběh a dle autorky tomu tak bude i nadále, je možné, že bude pouze stačit, aby absolvent disponoval *chutí učit se novým věcem, jazykovou vybaveností* a uměl pracovat s *MS Office*.

Pokud se dramaticky nezmění zaměření trhu a klíčová odvětví českého průmyslu, což autorka práce nepředpokládá, bude poptávka po technických oborech stále růst. To znamená, že bude stále více potřeba absolventů zejména stavebních, elektrotechnických, chemických, strojních a IT oborů. Dle ní by bylo velkým přínosem, kdyby více studentů středních škol uvažovalo o podání přihlášky na vysokou školu právě s technickým zaměřením. To by bylo pro firmy velkým přínosem, protože větší počet absolventů těchto oborů by znamenal to, že by si firmy mohly klást více specifických požadavků než *znalost cizích jazyků* a *znalost práce na PC*, což by vedlo k obsazování pozic absolventy s adekvátním vzděláním.

Autorka práce vidí pozitivně vývoj spolupráce studentů či absolventů s firmami, který má poslední 2 roky rostoucí charakter. Dle ní bude tato možnost čím dál více využívána, protože firma i absolvent mohou ze spolupráce vytěžit maximum – firma si vychová kmenového zaměstnance, může si ho připravit dle svých představ, absolvent získá potřebné praktické zkušenosti a nemusí mít obavu o své první zaměstnání.

Dle autorky budou nejvíce proměnné pracovní pozice, které se každým rokem alespoň z části liší. Nicméně pořád budou v čele pracovní pozice technického zaměření, protože jak již bylo zmíněno, nepředpokládá se změna trhu a klíčová odvětví. Je možné, že s nástupem nových technologií se požadované pozice z části obmění a vzniknou tak nové pozice. S tím může dojít také ke vzniku nových vysokoškolských oborů

## ZÁVĚR

Cílem této bakalářské práce bylo zhodnotit vývoj primárního trhu práce, konkrétně absolventů průmyslových oborů prostřednictvím katalogů kariérních veletrhů v letech 1994-2022.

V teoretické části byly vymezeny základní pojmy trhu práce, následně jeho segmentace, kde byl popsán zejména hlavní segment této práce, a to absolventi vysokých škol. Literární rešerši tvořilo téma nezaměstnanosti, technologického pokroku a konkurenceschopnost lidského kapitálu, kterému byla věnována samostatná kapitola. Závěr teoretické části tvoří shrnutí, kde jsou popsány klíčové prvky konkurenceschopnosti lidského kapitálu.

Cílem praktické části bylo zjištění vývoje situace na trhu práce na základě nabídek a požadavků průmyslových zaměstnavatelů, poptávajících studenty a absolventy vysokých škol. Primárním zdrojem dat pro analýzu tohoto vývoje byly publikace katalogů veletrhů od roku 1994 po rok 2022. Doplnkovým zdrojem dat byly rozhovory s personalisty vybraných, technicky zaměřených firem. Cílem této analýzy bylo popsat situaci na trhu práce a predikovat budoucí vývoj. Dále si analýza kladla za cíl odpovědět na otázku vývoje požadavků na absolventy a nabízených benefitů. Z obou skupin bylo vytyčeno pět hlavních kategorií, které byly vybrány na základě tří zásadních období české ekonomiky, a to období recese, krize a růstu. Nebylo zanalyzováno jen množství benefitů a požadavků, ale také to, na jakých pozicích byly zadávány. Analýza dále popsala vývoj klíčových průmyslových oborů pro české hospodářství, což je odvětví strojírenství, IT, elektrotechniky, chemie a další obory. Součástí byl také vývoj a nabídka spolupráce studenta či absolventa s firmou.

Díky analýze bylo zjištěno, že poptávka po absolventech má klesající průběh, velký skok směrem dolů český trh práce zaznamenal v období krize v letech 2008-2009. Mezi nejžádanějšími je obor stavebnictví, chemický obor, obor IT, dále elektrotechnický obor a jako poslední strojní obor. Nejvíce žádanými požadavky na absolventy byla znalost anglického jazyka, vysokoškolské vzdělání s technickým zaměřením a znalost práce na počítači (ovládání MS Office). Mezi nejnabízenější benefity jsou možnost osobního a kariérního růstu, zajímavé finanční ohodnocení a možnost dalšího vydělávání. Důležitým bodem práce bylo potvrzení, že nabízených benefitů je daleko více, než požadavků na absolventy. Dalším zásadním zjištěním bylo, že firmy nepotřebují, aby měl absolvent předchozí praktické zkušenosti, což potvrdili i respondenti doplňkového kvalitativního výzkumu z vybraných technicky zaměřených firem.



Závěr praktické části tvoří celkové zhodnocení situace a doporučení, která by pomohla ke zlepšení stávající situace. Návrhy řešení se věnují zejména směru, kterým by se měli absolventy vysokých škol ubírat z hlediska konkurenceschopnosti lidského kapitálu a poptávce po absolventech vysokých škol.

Pro tuto práci byl zvolen technický segment, na který se veletrh kariérních příležitostí zaměřuje, a jako cílová skupina byli zvoleni absolventi vysokých škol. Autorka práce poukázala na to, co je pro dnešní zaměstnavatele klíčové z hlediska konkurenceschopnosti absolventů vysokých škol, což shledává jako hlavní přínos této bakalářské práce.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

podle použité citační normy

### Literární zdroje

AFOSANOVA, Margarita A.; PANFILOVA, Elena E. a GALICHKINA, Marina A. *DIGITALIZATION IN ECONOMY AND INNOVATION: THE EFFECT ON SOCIAL AND ECONOMIC PROCESSES*. Druhé vydání. Polsko, 2019. ISBN 10.17512/pjms.2019.19.2.02.

ARNOLD, Roger A. *Macroeconomics*. Thirteenth edition. Australia: Cengage, 2019. ISBN 9781337617390.

BECKER, Gary S. *Human Capital*. The University of Chicago Press, 1994. ISBN 9780226041209.

BOON, Corine; ECKARDT, Rory; LEPAK, David a BOSELIE, Paul. Integrating strategic human capital and strategic human resource management. Online. *The International Journal of Human Resource Management*. 2018, s. 34-67. Dostupné z: <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380063>. [cit. 2024-03-18].

BOON, Corine; ECKARDT, Rory; LEPAK, David a BOSELIE, Paul. Integrating strategic human capital and strategic human resource management. Online. *The International Journal of Human Resource Management*. 2018, s. 34-67. Dostupné z: <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380063>. [cit. 2024-03-18].

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Beckovy ekonomické učebnice. V Praze: C.H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-719-4.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS. Online. Český statistický úřad, ©2024. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-rocni-prumery-2022>. [cit. 2024-04-16].

DE HAAN, Thomas; OFFERMAN, Theo a SLOOF, Randolph. Discrimination in the Labour Market: The Curse of Competition between Workers. Online. *The Economic Journal*. 2017, č. 127, s. 1433-1465. ISSN 0013-0133. Dostupné z: <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/eoj.12352>. [cit. 2024-04-16].

DOHNALOVÁ, Zuzana a DOBEŠ, Kamil. *Mikroekonomie I*. Zlín: TIGRIS, 2013. ISBN 978-80-86062-87-7.

DUBČEK, Alexander; ŠPANKOVÁ, Jana; BAJCAROVÁ, Katarína a GREŇČÍKOVÁ, Adriana. Sociálno-ekonomické revue. Online. In: *Vedecký časopis – Scientific Journal*. 2013, s. 97-100. ISSN 1336-3727. Dostupné z: [https://fsev.tnuni.sk/fileadmin/veda\\_a\\_vyskum/SER/2013/Socialno\\_ekonomicka\\_revue\\_volume\\_1\\_2013.pdf#page=97](https://fsev.tnuni.sk/fileadmin/veda_a_vyskum/SER/2013/Socialno_ekonomicka_revue_volume_1_2013.pdf#page=97). [cit. 2023-11-19].

FRÝD, Lukáš. *Bilaterální monopol na trhu práce – Monopson x monopol*. Online, video. Edooca. 2021. Dostupné z: <https://www.edooca.cz/play/817/>. [cit. 2023-11-18].

HAJNÁ, Karin 10.5. 2024. *Konkurenceschopnost absolventů VŠ* [osobní komunikace].

HAKIM, Catherine. *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*. Online. Oxford University Press, 2023. ISBN 978-0-19-924210-8. Dostupné z: <https://search.worldcat.org/cs/title/1406783075>. [cit. 2023-11-19].

HILL, Napoleon. *Myšlením k bohatství: pro 21. století*. Vydání třetí. Přeložil Václav KOUTNÝ. Via. Praha: Dobrovský, 2022. ISBN 978-80-277-1396-7.

HRADILOVÁ, Pavla, 2.5.2024. *Konkurenceschopnost absolventů VŠ* [osobní komunikace].

HÜBELOVÁ, Dana. *LIDSKÝ KAPITÁL JAKO JEDEN Z KLÍČOVÝCH ROZVOJOVÝCH FAKTORŮ*. Mezinárodní kolokvium o regionálních vědách. XVI. Valtice, 2013. Dostupné z: <https://doi.org/10.5817/CZ.MUNI.P210-6257-2013-8>.

IAESTE. *IAESTE*, ©2024. Online. Dostupné z: <https://iaeste.org/>. [cit. 2024-03-11].

IKARIERA. *IKARIERA*, ©2024. Online. Dostupné z: <https://www.ikariera.cz/>. [cit. 2024-03-11].

JUREČKA, Václav a MACHÁČEK, Martin. *Makroekonomie*. 4., aktualizované a rozšířené vydání. Expert (Grada). Praha: Grada Publishing, 2023. ISBN 978-80-271-3635-3.

KAMENÍČEK, Jiří. *Lidský kapitál: bohatství, které dřímá v nás*. 2., upr. vyd. Praha: Karolinum, 2012. ISBN 978-80-246-2139-5.

KAŠPAROVÁ, Lucie, 23.2.2024. *Absolventi a trh práce* [osobní komunikace].

KUCHAR, Pavel a VASKA, Ladislav (ed.). *Regional aspects of unemployment in the Czech Republic and Slovakia*. Issue 1st. Ústí nad Labem: Jan Evangelista Purkyně University, 2013. ISBN 978-80-7414-674-9.

MAZALOVÁ, Veronika. *Trh práce: Mikroekonomie I*. Online. In: SlidePlayer. ©2024. Dostupné z: <https://slideplayer.cz/slide/2334844/>. [cit. 2024-04-27].

MAZOUC, Petr a FISCHER, Jakub. *Lidský kapitál: měření, souvislosti, prognózy*. Beckova edice ekonomie. V Praze: C.H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-380-6.

MIHALOVÁ, Paulína; KOTTULOVÁ, Janka; MUSILOVÁ, Magdaléna; LAKTIŠ, Peter a PÁLENÍK, Michal. *Trh práce v ekonomických súvislostiach*. Učebnica. Bratislava: Wolters Kluwer SR, 2022. ISBN 978-80-571-0465-0.

MIKLOVÁ, Veronika 9.5.2024. *Konkurenceschopnost absolventů VŠ* [osobní komunikace].

MIKOLÁŠ, Zdeněk. *Jak zvýšit konkurenceschopnost podniku: konkurenční potenciál a dynamika podnikání*. Praha: Grada, 2005. ISBN 80-247-1277-6.

MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU. *Analýza mezinárodní konkurenceschopnosti ČR v roce 2013*. Online. 2013. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/assets/dokumenty/49601/55999/605654/priloha001.pdf>. [cit. 2024-04-10].

MLADENOV, Robert, 2.5.2024. *Konkurenceschopnost absolventů VŠ* [osobní komunikace].

MRÁČKOVÁ, Eva. *Rozvoj lidského kapitálu jako faktor zvyšování výkonnosti a konkurenceschopnosti podniku*. Teze disertační práce. Zlín: Univerzita Tomáše Bati, 2011. ISBN 9788074540448.

NEČADOVÁ, Marta a SOUKUP, Jindřich. *Kontroverzní pojem národní konkurenceschopnosti a výsledky zemí V-4 v mezinárodních žebříčcích konkurenceschopnosti 2007-2012*. In: *Politická ekonomie*. Praha, 2013, s. 583-604. ISBN 10.18267/j.polek.918.

NEČADOVÁ, Marta. *Acta oeconomica Pragensia: vědecký sborník Vysoké školy ekonomické v Praze*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 2017. ISSN 0572-3043.

ONYUSHEVA, Irina. *Human Capital in Conditions of Global Competitiveness: The Case of Kazakhstan*. Anglie, 2015. ISBN 978-1-910810-74-3. ISSN 2048-9803.

PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Beckova edice ekonomie. V Praze: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-270-0.

PETROVA, Zoriana; LYUBEZNA, Iryna. *Postavení konkurenceschopnosti České republiky dle mezinárodních žebříčků*. 2017. PhD Thesis. Тернопіль: ФОП Осадца ЮВ.

POKORNÁ, Zdeňka, 9.5.2024. *Konkurenceschopnost absolventů VŠ* [osobní komunikace].

PROCHÁZKOVÁ, Petra a VALLIŠOVÁ, Lucie. *Trendy v podnikání: Business trends : vědecký časopis Fakulty ekonomické ZČU v Plzni*. Plzeň: Vydavatelství ZČU, 2021. ISSN 1805-0603.

RAUDENSKÁ, Petra a VEČERNÍK, Jiří (ed.). *Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2019. ISBN 978-80-246-4294-9.

ROZUM, Karel, 29.4.2024. *Konkurenceschopnost absolventů VŠ* [osobní komunikace].

SLEZSKÁ UNIVERZITA V OPAVĚ. *Rozdíly ve mzdách a jejich příčiny*. Online. In: Slezská univerzita v Opavě. 2021. Dostupné z: [https://is.slu.cz/el/opf/zima2021/EVSBKTPZ/2974302/trh\\_prace03.pptx?stahnout=1;dk=PsFWFi3X](https://is.slu.cz/el/opf/zima2021/EVSBKTPZ/2974302/trh_prace03.pptx?stahnout=1;dk=PsFWFi3X). [cit. 2023-11-19].

SMUTKA, L., MAITAH, M. AND SVATOS, M. *Changes in the Czech agrarian foreign trade competitiveness – different groups of partners' specifics*. Agric. Econ. - Czech, 2018, vol. 64, iss. 9, p. 399-411.

ŠAMÁNEK, Jiří; NEHUDKOVÁ, Eva; POLÁK, Petr; URBÁNIKOVÁ, Marina a OBROVSKÁ, Lucie. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. Právní praxe. V Praze: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-658-6.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Psyché (Grada). Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

ŠROT, Karel. *Nabídka na trhu výrobků a služeb*. Online. In: Mikroekonomie. ©2006. Dostupné z: [http://cgi.math.muni.cz/kriz/prevod\\_mikro/mikro8.html](http://cgi.math.muni.cz/kriz/prevod_mikro/mikro8.html). [cit. 2024-04-16].

ŠVARCOVÁ, Jena; GABRHEL, Vít a CÍCHA, Ondřej. *Makroekonomické aspekty vývoje trhu práce ve vztahu k absolventům škol v ČR*. Vědecké spisy (CEED). Zlín: CEED, 2014. ISBN 978-80-87301-18-0.

TAJZLEROVÁ, Vendula, 29.4.2024. *Konkurenceschopnost absolventů VŠ* [osobní komunikace].

TAN, Emrullah. Human Capital Theory: A Holistic Criticism. Online. *Review of Educational Research*. 2014, s. 84. Dostupné z: <https://doi.org/10.3102/0034654314532696>. [cit. 2024-03-18].

TEGZE, Jan. *Jak hledat zaměstnance v 21. století: techniky moderního recruitmentu*. Praha: Grada, 2019. ISBN 978-80-271-0551-9.

TRH PRÁCE. *Trh práce (Labour market)*. Online. In: Managementmania.com. 2015. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/trh-prace-labour-market>. [cit. 2023-11-07].

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů*. Online. In: Úřad práce ČR. 2023. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rovnost-zen-a-muzu-na-trhu-prace-se-zamerenim-na-ne-rovne-odmenovani-zen-a-muzu>. [cit. 2023-11-19].

VEČERNÍK, Jiří. *Trh práce*. Online. Ekonomická encyklopedie. 2017. Dostupné z: [https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Trh\\_pr%C3%A1ce](https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Trh_pr%C3%A1ce). [cit. 2024-04-16].

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Historie minulých vlád*. Online. VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. Vláda České republiky. ©2009-2024. Dostupné z: <https://vlada.gov.cz/>. [cit. 2024-04-15].

ZIELENIECOVÁ, Pavla. *Vzdělávací soustava. Celoživotní učení, počáteční a další vzdělávání*. Online. 2015. Dostupné z: <https://kdf.mff.cuni.cz/vyuka/pedagogika/materialy/2015%20LS/20150311%20Pedagogika%20II%20-%205%20prednaska%20LS%202014-15.pdf>. [cit. 2024-03-19].

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

BP – Bakalářská práce

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

DP – Diplomová práce

EU – Evropská unie

EUROSTAT – Evropský statistický úřad

HDP – Hrubý domácí produkt

MPO – Ministerstvo průmyslu a obchodu

MS (Word, Excel) – Microsoft

MŠMT - Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky

OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

SŠ – Střední škola

VŠ – Vysoká škola

**SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obrázek 1 <i>Optimální kombinace práce a kapitálu (zdroj: Šrot, ©2006)</i> .....	14
Obrázek 2 <i>Rovnováha na trhu práce (zdroj: Mazalová, ©2024)</i> .....	15
Obrázek 3 <i>Obecná míra nezaměstnanosti (leden 2015–prosinec 2023, zdroj dat ČSÚ, vlastní zpracování)</i> .....	17
Obrázek 4 <i>Vývoj poptávky po absolventech, HDP a nezaměstnanosti (1994-2022, vlastní zpracování)</i> .....	41
Obrázek 5 <i>Počet studentů a absolventů v období let 2001-2022 (zdroj dat: MŠMT, vlastní zpracování)</i> .....	42
Obrázek 6 <i>Počet firem působících na kariérním veletrhu (období let 1994-2022, vlastní zpracování)</i> .....	46
Obrázek 7 <i>Vývoj žádaných oborů (období let 1994-2022, vlastní zpracování)</i> .....	48
Obrázek 8 <i>Požadavky na absolventy VŠ (vlastní zpracování)</i> .....	50
Obrázek 9 <i>Požadavky na absolventy VŠ dle obsazených pozic (vlastní zpracování)</i> .....	51
Obrázek 10 <i>Nežádanější pozice v letech 1997/1998 (vlastní zpracování)</i> .....	52
Obrázek 11 <i>Nežádanější pozice v letech 2008/2009 (vlastní zpracování)</i> .....	52
Obrázek 12 <i>Nežádanější pozice v letech 2018/2019 (vlastní zpracování)</i> .....	52
Obrázek 13 <i>Nežádanější pozice z hlediska celkového počtu (1994-2022, vlastní zpracování)</i> .....	53
Obrázek 14 <i>Vývoj nežádanějších pozic (1994-2022, vlastní zpracování)</i> .....	54
Obrázek 15 <i>Nabízené benefity (vlastní zpracování)</i> .....	55
Obrázek 16 <i>Benefity dle obsazených pozic (vlastní zpracování)</i> .....	56
Obrázek 17 <i>Forma spolupráce s danou firmou (vlastní zpracování)</i> .....	57
Obrázek 18 <i>Vývoj druhů podpory spolupráce absolventa s firmou (vlastní zpracování)</i> ...	58
Obrázek 19 <i>Vývoj požadavků a benefitů (1994-2022, vlastní zpracování)</i> .....	60



## SEZNAM TABULEK

<b>Tabulka 1</b> <i>Ekonomické charakteristiky obyvatelstva 15+ (v tis. osob) pro rok 2023 .....</i>	<b>39</b>
--	-----------

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: HDP, nezaměstnanost a poptávka po absolventech v letech 1994-2022

Příloha P II: Hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v roce 2022 v ČR

Příloha P III: Počet absolventů a studentů vysokých škol v letech 2001-2022

Příloha P IV: Vývoj žádaných oborů v období let 1994-2022

Příloha P V: Míra nezaměstnanosti 20–64letých v členských zemích v EU (v %)

Příloha P VI: Vývoj požadavků, benefitů v souvislosti s počtem firem

Příloha P VII: Nejžádanější pozice v letech 1997/1998, 2008/2009, 2018/2019

Příloha P VIII: Požadavky na absolventy

Příloha P IX: Požadované pozice v období let 1994-2022

Příloha P X: Podpora spolupráce absolventa s firmou

**PŘÍLOHA P I: HDP, NEZAMĚŠTNANOST A POPTÁVKA PO  
ABSOLVENTECH LETECH 1994-2022 (ZDROJ DAT: ČSÚ)**

<b>Rok</b>	<b>HDP (%)</b>	<b>Nezaměstnanost (%)</b>	<b>Poptávka po absolventech</b>
1994	2,2	4,3	7
1995	6,4	4	18
1996	4,5	3,9	192
1997	-0,9	4,8	241
1998	-0,2	6,5	170
1999	1,7	8,7	127
2000	4,2	8,8	137
2001	3,1	8,1	184
2002	2,1	7,3	272
2003	3,8	7,8	211
2004	4,7	8,3	224
2005	6,8	6,6	267
2006	7	5,8	302
2007	5,7	4,5	281
2008	3,1	4,5	277
2009	-4,7	7,1	136
2010	2,7	7,4	115
2011	1,9	6,8	134
2012	-1,3	7,4	115
2013	0	8,2	101
2014	2,3	7,5	80
2015	5,4	6,2	74
2016	2,5	5,2	95
2018	3,2	3,1	80
2019	3	2,9	102
2020	-5,5	4	54
2021	3,5	3,5	60
2022	2,4	3,7	125

**PŘÍLOHA P II: HRUBÉ MĚSÍČNÍ MZDY PODLE POHLAVÍ V ROCE  
2022 V ČR (ZDROJ DAT: MPSV)**

	<b>Hrubé mzdy</b>	
	Medián Kč/měs.	Průměrná mzda Kč/měs.
Muži	43 817	40 144
Ženy	38 512	

**PŘÍLOHA P III: POČET ABSOLVENTŮ VŠ A STUDENTŮ  
V LETECH 2001-2022 (ZDROJ DAT: MŠMT)**

<b>Rok</b>	<b>Absolventi</b>	<b>Studenti</b>
2001	30105	209930
2002	31234	227795
2003	32969	252342
2004	38382	273479
2005	44340	298530
2006	53496	326106
2007	63794	355097
2008	73249	380892
2009	81757	402386
2010	88076	408825
2011	93105	404202
2012	94090	391309
2013	91693	377304
2014	88257	355533
2015	82039	334485
2016	77382	318638
2017	72084	305285
2018	68575	295585
2019	64253	294543
2020	62960	305966
2021	60597	310409
2022	58714	310700

**PŘÍLOHA P IV: VÝVOJ ŽÁDANÝCH OBORŮ V OBDOBÍ  
LET 1994-2022**

<b>Rok</b>	<b>Strojní</b>	<b>Elektro</b>	<b>IT</b>	<b>Chemie</b>	<b>Stavební</b>	<b>Jiné</b>
1994	1	1	0	1	1	3
1995	4	1	2	1	1	9
1996	36	37	23	18	20	58
1997	39	48	42	24	23	65
1998	32	31	25	19	18	45
1999	27	27	18	11	12	32
2000	32	25	20	17	8	35
2001	47	37	27	18	5	50
2002	71	58	51	28	8	56
2003	60	47	34	23	9	38
2004	62	46	35	24	10	47
2005	75	57	43	24	12	56
2006	78	59	58	29	12	66
2007	75	56	49	29	12	60
2008	78	58	50	30	12	49
2009	32	25	27	17	6	29
2010	31	22	17	13	6	26
2011	33	28	27	15	4	27
2012	29	26	21	10	6	23
2013	28	25	15	9	3	21
2014	23	21	14	5	2	15
2015	20	19	15	5	1	14
2016	24	23	20	7	2	19
2018	23	22	18	4	1	12
2019	19	21	24	7	2	29
2020	9	12	14	4	1	14
2021	10	14	15	5	3	13
2022	25	28	23	8	2	39

**PŘÍLOHA P V: MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI 20 - 64LETÝCH  
V ČLENSKÝCH ZEMÍCH V EU (V %) (ZDROJ: EUROSTAT, ČSÚ)**

Země (cíl strategie)	4. čtvrtletí 2019			Rozdíl v p. b. 4. Q 2019–4. Q 2018		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
Švédsko (> 80 %)	81,8	84,1	79,5	-0,3	-0,1	-0,5
Estonsko (76 %)	81,3	84,7	77,9	0,6	-0,4	1,4
Německo (77 %)	80,9	84,7	76,9	0,5	0,4	0,4
<b>Česká republika (75 %)</b>	<b>80,5</b>	<b>87,8</b>	<b>73,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,1</b>
Nizozemsko (80 %)	80,4	85,0	75,8	0,5	0,2	0,9
Spojené království	79,7	84,4	75,0	0,7	0,3	1,0
Dánsko (80 %)	78,8	82,3	75,2	1,2	0,9	1,5
Litva (72,8 %)	78,4	78,7	78,0	0,1	-0,5	0,6
Lotyšsko (73 %)	77,9	80,1	75,8	0,9	1,1	0,8
Malta (70 %)	77,7	87,9	66,3	1,4	1,1	1,7
Finsko (78 %)	77,3	78,4	76,1	0,6	-0,2	1,3
Rakousko (77 %)	77,0	81,3	72,6	0,7	0,4	0,8
Portugalsko (75 %)	76,3	79,8	73,0	0,6	0,3	0,8
Slovinsko (75 %)	76,2	78,5	73,7	-0,3	-1,5	0,9
Kypr (75-77 %)	76,0	81,7	70,7	1,5	1,5	1,4
Irsko (69-71 %)	75,7	81,9	69,5	1,1	1,2	0,8
Maďarsko (75 %)	75,6	83,4	67,8	0,9	1,1	0,7
Bulharsko (76 %)	74,9	79,9	69,8	2,4	2,7	2,0
<b>EU28 (75 %)</b>	<b>74,1</b>	<b>79,8</b>	<b>68,5</b>	<b>0,7</b>	<b>0,6</b>	<b>0,9</b>
Slovensko (72 %)	73,6	80,1	67,0	0,5	0,3	0,7
Polsko (71 %)	73,4	81,6	65,2	1,3	1,8	0,7
Lucembursko (73 %)	72,9	77,2	68,4	-0,1	-0,2	-0,1
Francie (75 %)	71,9	75,4	68,7	0,4	0,1	0,9
Rumunsko (70 %)	71,1	80,9	61,0	1,6	2,5	0,6
Belgie (73,2 %)	70,5	74,3	66,7	0,0	-0,1	0,1
Španělsko (74 %)	68,5	74,2	62,8	0,8	0,4	1,2
Chorvatsko (62,9 %)	67,0	71,6	62,5	1,8	0,9	2,8
Itálie (67-69 %)	63,7	73,7	53,9	0,7	0,9	0,6
Řecko (70 %)	61,2	71,1	51,4	1,5	0,5	2,3

**PŘÍLOHA P VI: VÝVOJ POŽADAVKŮ, BENEFITŮ V SOUVISLOSTI  
S POČTEM FIREM**

<b>Rok</b>	<b>Požadavky</b>	<b>Benefity</b>	<b>Počet firem</b>
1994	17	46	22
1995	28	72	31
1996	162	339	81
1997	215	441	92
1998	175	353	94
1999	123	238	56
2000	147	250	64
2001	279	453	120
2002	262	479	103
2003	223	427	92
2004	216	398	90
2005	235	463	110
2006	286	547	134
2007	258	472	119
2008	248	487	113
2009	100	218	51
2010	104	191	44
2011	101	230	47
2012	82	189	41
2013	104	239	48
2014	78	207	41
2015	82	215	42
2016	107	232	46
2018	92	240	49
2019	68	184	38
2020	40	115	21
2021	36	145	33
2022	47	182	39



**PŘÍLOHA P VII: NEJŽÁDANĚJŠÍ POZICE V LETECH 1997/1998,  
2008/2009, 2018/2019**

Období let 1997/1998

<b>Nežádanější pozice</b>	<b>Počet</b>
Projektant	44
Technolog	28
Vývojař	16

Období let 2008/2009

<b>Nežádanější pozice</b>	<b>Počet</b>
Konstruktor	22
Technolog	16
Programátor	11

Období let 2018/2019

<b>Nežádanější pozice</b>	<b>Počet</b>
Programátor	22
Konstruktor	9
Technolog	7

## PŘÍLOHA P VIII: POŽADAVKY NA ABSOLVENTY

Pozice	Zajímavé a perspektivní zaměstnání, práce na zajímavých projektech	Možnost osobního a profesního růstu	Možnost dalšího vzdělávání	Zázemí v silné a stabilní společnosti	Zajímavé finanční ohodnocení
1.	375	87	39	115	35
2.	79	264	123	50	86
3.	19	244	199	9	153
4.	21	150	123	27	201
5.	1	65	75	12	128
6.	8	34	48	4	63

**PŘÍLOHA P IX: POŽADOVANÉ POZICE V OBDOBÍ LET 1994-2022**

<b>Rok</b>	<b>Projektant</b>	<b>Konstruktér</b>	<b>Programátor</b>	<b>Technolog</b>	<b>Vývojář</b>
1994	0	0	0	0	0
1995	0	1	0	0	0
1996	14	20	7	17	1
1997	25	12	10	15	1
1998	17	12	9	13	1
1999	9	5	2	5	1
2000	8	11	0	13	3
2001	11	22	9	28	4
2002	10	1	8	24	1
2003	8	20	4	23	1
2004	7	16	6	31	3
2005	9	1	6	24	4
2006	5	26	14	33	5
2007	9	26	12	27	5
2008	9	30	11	26	7
2009	4	4	2	6	1
2010	4	10	1	5	1
2011	4	10	2	5	1
2012	3	12	1	6	4
2013	4	14	4	12	4
2014	3	11	7	10	3
2015	2	7	9	12	4
2016	2	11	11	13	6
2018	4	10	10	10	6
2019	2	3	6	5	2
2020	1	1	2	1	4
2021	4	3	7	3	1
2022	4	7	6	11	5

**PŘÍLOHA P X: PODPORA SPOLUPRÁCE ABSOLVENTA S  
FIRMOU**

<b>Rok</b>	<b>Brigáda</b>	<b>Stáž</b>	<b>Spolupráce na BP/DP</b>	<b>Trainee program</b>	<b>Jiná forma spolupráce</b>	<b>Počet firem</b>
1994	0	2	0	0	0	22
1995	0	3	0	2	0	31
1996	5	13	5	4	7	81
1997	12	22	18	1	26	92
1998	19	29	30	3	29	94
1999	10	15	11	3	14	56
2000	9	17	13	4	11	64
2001	11	25	24	5	13	120
2002	14	21	24	10	9	103
2003	11	19	23	11	11	92
2004	14	26	26	19	20	90
2005	19	36	40	23	25	110
2006	20	32	41	21	33	134
2007	19	29	39	16	26	119
2008	25	29	36	20	26	113
2009	20	21	27	15	4	51
2010	20	17	25	13	3	44
2011	28	22	31	19	4	47
2012	20	14	24	12	4	41
2013	20	21	29	14	4	48
2014	16	17	20	10	5	41
2015	19	16	22	9	9	42
2016	25	31	26	14	9	46
2018	33	32	33	23	34	49
2019	24	24	20	18	35	38
2020	13	15	11	12	16	21
2021	11	16	13	13	17	33
2022	29	32	30	10	36	39