



Vzdělávání – Informace – Poradenství

Potřeby zaměstnavatelů z pohledu analýzy inzertní nabídky zaměstnání a názorů pracovníků personálních agentur

**Mgr. Pavlína Štastnová
Ing. Mgr. Pavla Kalousková
PhDr. Helena Úlovcová
Ing. Jiří Vojtěch**



Potřeby zaměstnavatelů z pohledu analýzy inzertní nabídky zaměstnání a názorů pracovníků personálních agentur

**Mgr. Pavlína Štastnová
Ing. Mgr. Pavla Kalousková
PhDr. Helena Úlovcová
Ing. Jiří Vojtěch**



**Národní ústav odborného vzdělávání
Praha 2006**

OBSAH

| | |
|--|-----------|
| ANALÝZA NABÍDKY ZAMĚŠTNÁNÍ V DENNÍM TISKU A NA INTERNETU..... | 5 |
| 1. CÍLE A METODY ŠETŘENÍ | 5 |
| 1.1 Východiska a cíle..... | 5 |
| 1.2 Metody..... | 5 |
| 2. INZERTNÍ NABÍDKA ZAMĚŠTNÁNÍ V DENNÍM TISKU | 7 |
| 2.1 Struktura nabízených profesí..... | 7 |
| 2.2 Úroveň vzdělání a obor vzdělání | 10 |
| 2.3 Odvětví ekonomické činnosti inzerujících firem..... | 13 |
| 2.4 Název firmy..... | 15 |
| 2.5 Požadavky na věk pracovníků..... | 16 |
| 2.6 Požadavky na pohlaví pracovníků..... | 16 |
| 2.7 Požadavky na praxi pracovníků..... | 17 |
| 2.8 Druh pracovního poměru..... | 18 |
| 2.9 Firmy zahraničních vlastníků..... | 18 |
| 2.10 Práce s počítačem..... | 19 |
| 2.11 Jazykové schopnosti | 20 |
| 2.12 Osobnostní vlastnosti uchazeče..... | 22 |
| 2.13 Řidičský průkaz | 24 |
| 2.14 Finanční ohodnocení..... | 24 |
| 2.15 Regionální požadavky | 26 |
| 3. INZERTNÍ NABÍDKA ZAMĚŠTNÁNÍ NA INTERNETU | 27 |
| 3.1 Struktura nabízených profesí | 28 |
| 3.2 Úroveň vzdělání a obor vzdělání | 30 |
| 3.3 Odvětví ekonomické činnosti inzerujících firem..... | 33 |
| 3.4 Název firmy..... | 35 |
| 3.5 Požadavky na věk pracovníků..... | 35 |
| 3.6 Požadavky na pohlaví pracovníků..... | 36 |
| 3.7 Požadavky na praxi pracovníků..... | 36 |
| 3.8 Druh pracovního poměru..... | 37 |
| 3.9 Firmy zahraničních vlastníků..... | 38 |
| 3.10 Práce s počítačem..... | 38 |
| 3.11 Jazykové schopnosti | 39 |
| 3.12 Osobnostní vlastnosti uchazeče..... | 41 |
| 3.13 Řidičský průkaz | 43 |
| 3.14 Finanční ohodnocení..... | 43 |
| 3.15 Regionální požadavky | 45 |
| 4. ZÁVĚREČNÉ SHRNTÍ K INZERTNÍ NABÍDCE ZAMĚŠTNÁNÍ..... | 46 |
| 4.1 Struktura hledaných profesí..... | 46 |
| 4.2 Požadavky na kvalifikace | 47 |
| ŠETŘENÍ PERSONÁLNÍCH AGENTUR | 49 |
| 5. METODIKA ŠETŘENÍ A CHARAKTERISTIKA VÝBĚROVÉHO VZORKU PERSONÁLNÍCH AGENTUR..... | 50 |
| 6. POŽADOVANÉ VZDĚLÁNÍ A DÉLKA PRAXE UCHAZEČŮ O ZAMĚŠTNÁNÍ | 52 |
| 6.1 Požadovaná úroveň vzdělání | 53 |
| 6.2 Požadavky zaměstnavatelů v oborovém členění | 53 |
| 6.3 Požadovaná délka praxe | 55 |

| | |
|---|-----------|
| 7. POŽADOVANÉ KOMPETENCE UCHAZEČŮ O ZAMĚTNÁNÍ..... | 56 |
| 7.1 Nejvíce žádané kompetence | 56 |
| 7.2 Nejméně žádané kompetence | 58 |
| 7.3 Kompetence, na které by školy měly klást větší důraz | 58 |
| 7.4 Další náměty agentur pro zlepšení přípravy absolventů | 59 |
| 8. POSTOJ ZAMĚSTNAVATELŮ VŮČI ABSOLVENTŮM ŠKOL | 60 |
| 8.1 Ochota a neochota přijímat čerstvé absolventy škol | 60 |
| 8.2 Význam pověsti absolutoria školy | 61 |
| 9. SPECIFICKÉ POŽADAVKY ZAMĚSTNAVATELŮ..... | 61 |
| 9.1 Požadavky týkající se pohlaví uchazečů | 61 |
| 9.2 Požadavky týkající se předpokládané mobility | 62 |
| 9.3 Rozdíly mezi požadavky českých a zahraničních firem..... | 62 |
| 10. ÚSPĚŠNOST A NEÚSPĚŠNOST UCHAZEČŮ O ZAMĚTNÁNÍ..... | 63 |
| 10.1 Hlavní faktory úspěšnosti a neúspěšnosti uchazečů o zaměstnání | 64 |
| 10.2 Negativní zkušenosti personálních agentur s uchazeči o zaměstnání | 65 |
| 11. SPOLUPRÁCE PERSONÁLNÍCH AGENTUR S VYSOKÝMI ŠKOLAMI A ÚŘADY PRÁCE | 66 |
| 11.1 Spolupráce agentur s vysokými školami | 66 |
| 11.2 Spolupráce agentur s úřady práce | 67 |
| 12. ZÁVĚREČNÉ SHRNU TÍ ZKUŠENOSTÍ PERSONÁLNÍCH AGENTUR | 68 |
| 13. ZÁVĚREČNÉ SROVNÁNÍ OBOU POHLEDŮ NA POTŘEBY ZAMĚSTNAVATELŮ | 70 |
| PŘÍLOHY | 73 |

Projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR

Potřeby zaměstnavatelů z pohledu analýzy inzertní nabídky zaměstnání a názorů pracovníků personálních agentur

Mgr. Pavlína Štastnová, Ing. Mgr. Pavla Kalousková, PhDr. Helena Úlovcová, Ing. Jiří Vojtěch

Vydal Národní ústav odborného vzdělávání, Praha 2006

Tisk a technická příprava: informační středisko odborného vzdělávání

Monitorování inzerce a názorů personálních agentur týkající se nabídky zaměstnání představuje jeden z podstatných způsobů zachycení současných potřeb zaměstnavatelských subjektů. Formou inzerátů vyjadřují zaměstnavatelé přesným a jasným způsobem konkrétní nároky, představy a požadavky kladené na své budoucí zaměstnance. Inzerce navíc zasahuje nejširší spektrum populace - jako jeden z hlavních způsobů „komunikace“ ji využívá jak poptávka, tak nabídka, tzn. v našem případě jak uchazeči o zaměstnání, tak samotní zaměstnavatelé.

Na druhé straně je zřejmé, že struktura inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na internetu nekoreluje úplně se strukturou nabídky pracovních míst na trhu práce jako takové. Inzerce je pouze jedním z prostředků komunikace mezi zaměstnavateli a uchazeči o zaměstnání, přitom významnou měrou odráží situaci na trhu práce. Analýza struktury nabídky volných pracovních míst jako taková musí být daleko komplexnější, než je prostý rozbor inzertní nabídky zaměstnání. K jejímu studiu a popisu však může právě inzerce významnou měrou přispět.

Poměrně rozsáhlé informace o potřebách zaměstnavatelů a možnostech uplatnění na trhu práce mají pracovníci personálních agentur, kteří zprostředkovávají práci pracovníkům hledajícím zaměstnání či naopak pro zaměstnavatele hledají vhodné pracovníky. Na rozdíl od pracovníků úřadů práce přicházejí do kontaktu převážně s kvalitními pracovníky a zaměstnavateli, kteří potřebují zajistit pracovníky vysokých kvalit pro náročné pracovní pozice.

Monitorování nabídky zaměstnání prostřednictvím inzerce v denním tisku a na internetu proběhlo formou kvantitativního šetření realizovaného s cílem co nejkvalitněji popsat a analyzovat strukturu inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku včetně inzertních periodik a na internetu. Zjišťování názorů zástupců personálních agentur bylo realizováno formou kvalitativního šetření založeného na rozhovorech. Analýza získaných poznatků a jejich zpřístupnění pro další informační a poradenské využití tvoří významnou součást porozumění složité problematice trhu práce.

Předkládaná analýza je součástí aktivity Potřeby zaměstnavatelů a možnosti uplatnění absolventů na trhu práce (analýza inzerce a analýza názorů personálních agentur) projektu **Vzdělávání – Informace – Poradenství – VIP Kariéra**. Materiál je určen širokému okruhu potenciálních uživatelů, a to jak z řad odborné, tak laické veřejnosti. V první řadě je výsledný materiál určen odborníkům, uchazečům o zaměstnání, zájemcům o střední a terciární vzdělávání, absolventům škol. Potenciálními uživateli jsou i subjekty veřejné a státní správy, dále úřady práce, poradenské instituce a konečně i střední a vyšší odborné školy, pro které zmíněný materiál tvoří významný zdroj informací o aktuálním stavu trhu pracovních příležitostí.

Materiál má dvě části, první se věnuje rozboru struktury volných pracovních míst inzerovaných v médiích, konkrétně v denním tisku včetně vybraných inzertních periodik a na internetu, druhá pak analýze názorů pracovníků personálních agentur. Cílem je doplnit pohled na širokou problematiku trhu práce, zaměstnanosti a nezaměstnanosti z hlediska deklarovaných potřeb zaměstnavatelů, tedy těch, jejichž role na trhu práce je velmi výrazná.

Analýza zaměřená na strukturu inzerované nabídky volných míst, tzn. poptávky po povoláních a hledaných kvalifikacích a kompetencích vychází z kvantitativního šetření, jejím cílem je shromáždit kvalitní a relevantní informace o struktuře nejčastěji se vyskytujících požadovaných typů profesí a o hledaných kvalifikacích a kompetencích uchazečů zahrnujících nároky na vzdělání, jazykové vybavení, praxi a další vlastnosti, schopnosti a dovednosti adeptů na daná povolání.

Analýza názorů pracovníků personálních agentur podrobně monitoruje požadavky zaměstnavatelů a jejich přístup k absolventům škol zejména při zprostředkování pozic středního a vyššího managementu a expertních pozic.

Analýza inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na internetu

1. Cíle a metody šetření

1.1 Východiska a cíle

Sledování inzertních rubrik v denním tisku a na internetu významným způsobem přispívá k postižení hlavních souvislostí a trendů v oblasti trhu práce a napomáhá k přesnému uchopení a následné analýze této obsáhlé problematiky. Monitorování inzerce týkající se nabídky zaměstnání představuje jeden z podstatných způsobů zachycení současných potřeb zaměstnavatelských subjektů. Prostřednictvím inzerce vyjadřují zaměstnavatelé přesným a jasným způsobem – ať již sami či prostřednictvím personálních agentur – konkrétní nároky, představy a požadavky kladené na své budoucí zaměstnance. Je přitom podstatné, že inzerce zasahuje nejširší spektrum populace: jako jeden z hlavních způsobů „komunikace“ ji užívá jak poptávka, tak nabídka, tzn. v našem případě jak uchazeči o zaměstnání, tak samotní zaměstnavatelé.

V této souvislosti je nutné zmínit, že struktura inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na internetu není totožná se strukturou nabídky pracovních míst na trhu práce jako takové. Inzerce je pouze jedním z prostředků komunikace mezi zaměstnavateli a uchazeči o zaměstnání: jak již bylo řečeno, významnou měrou odráží situaci na trhu práce. Zejména z tohoto důvodu patří rozbor inzertní nabídky zaměstnání k pilířům analýza struktury nabídky volných pracovních míst, kdy k jejímu studiu a popisu může právě analýza inzerce významnou měrou přispět.

Naším záměrem bylo získat co možná ucelený přehled týkající se struktury inzerované nabídky volných míst; tzn. poptávky po povoláních a hledaných kvalifikacích a kompetencích. Zároveň jsme chtěli shromáždit kvalitní a relevantní informace o struktuře nejčastěji se vyskytujících požadovaných typů profesí, o požadavcích na vzdělanostní úroveň, obor vzdělání, jazykové vybavení a další vlastnosti, schopnosti a dovednosti uchazečů.

1.2 Metody

1.2.1 Analýza inzerce v denním tisku

období šetření: pondělí 7. 11. – sobota 19. 11. 2005

V uvedeném časovém intervalu byly sledovány inzertní rubriky vybraných českých deníků, zaznamenávány a následně kódovány jednotlivé inzeráty. Pro účely dalšího zpracování byla vytvořena elektronická databáze (SPSS) jednotlivých inzertních jednotek podle níže specifikovaných faktorů.

záznamová jednotka (předmět) šetření: inzerát nabízející zaměstnání

referenční jednotka (rámec) šetření: Vzhledem k tomu, že získaná databáze inzerátů má širší použití, zahrnuli jsme do šetření všechny významné celostátní a regionální deníky:

ústřední (celostátní) deníky:

Mladá fronta DNES včetně všech regionálních mutací
Hospodářské noviny – příloha Kariéra
Večerník Praha
Benešovský deník
Českobudějovické listy
Píseňský deník
Sokolovský deník
Ústecký deník
Liberecký Den

Hradecké noviny
Pardubické noviny
Vysočina – noviny Jihlava
Rovnost
Olomoucký Den
Zlínské noviny
Moravskoslezský Deník
Annonce
Avízo

způsob kódování záznamových jednotek:

zjišťované znaky:

datum, deník, velikost inzerátu (podle počtu řádků, velikost podle předem nadefinované stupnice)

žádaná profese – následné kódování podle KZAM, třetí úroveň specifikace

obor činnosti firmy

druh pracovního poměru – hlavní, vedlejší pracovní poměr, brigáda

název firmy – ANO / NE

druh vlastnictví firmy – zahraniční či domácí; popř. je-li inzerát podán v cizím jazyce

věkové omezení

pohlaví

požadavky na výši vzdělání: vyučen, SŠ, SOŠ, VOŠ, VŠ

požadavky na obor vzdělání – kódování dle standardního číselníku oborů vzdělání¹

požadavky na jazykovou vybavenost uchazečů: aktivní znalost jazyka, popř. více jazyků

požadavky na schopnost práce s PC: běžná znalost, odborná (programovací jazyky), grafické programy

ostatní požadavky: osobnostní vlastnosti (dynamika, flexibilita, komunikativnost...), vlastní RP

požadavky na praxi, popř. její délku

nabízené finanční ohodnocení

region, pro který je pracovník hledán: v krajském členění, resp. zahraničí

celkem zaznamenaných inzerátů: 9 204

1.2.2 Analýza inzerce na internetu

období šetření: 7. 11. – 19. 11. 2005

záznamová jednotka (předmět) šetření: inzerát nabízející zaměstnání

referenční jednotka šetření:

pravidelné každodenní monitorování následujících tří internetových odkazů:

www.sprace.cz

www.prace.cz

www.zamestnani.cz

způsob kódování záznamových jednotek: dtto jako v případě denního tisku

celkem zaznamenaných inzerátů: 3 248

Poznámky:

Každá záznamová jednotka (řádek) včetně identifikačního čísla a jednotlivé znaky ve sloupcích byly číselně zakódovány s tím, že v určitých případech (viz výše) byly využity existující standardní klasifikace (KZAM) s ohledem na možnosti dalšího zpracování. Současně byly pro jednotlivé znaky použity kódy, kterých bylo využito již v předchozích šetřeních zabývajících se analýzou inzertní nabídky zaměstnání.

¹ přírodní vědy, technické obory (zvláštní kategorie: strojírenství, elektrotechnika, chemie, stavebnictví, doprava, textil, oděvnictví) zem., les. a vet. vědy, lékařství, ekonomie, obchod, společenské vědy, gastronomie, hotelnictví, knihovnictví, právo, učitelství, umělecké obory

2. Inzertní nabídka zaměstnání v denním tisku

Hlavním cílem analýzy inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku bylo získat přehled o struktuře nabízených zaměstnání a ostatních sledovaných znaků. Začneme pohledem na celkovou nabídku inzerátů v denním tisku.

Celkem jsme v denním tisku zachytili **9 204 inzerátů** nabízejících zaměstnání. Pro ilustraci si uveďme počet inzerátů podle dní, kdy byly uveřejněny v tisku.

Tabulka 1: Struktura inzerátů v denním tisku podle data uveřejnění

| Datum | abs. | v % | Datum | abs. | v % |
|----------------------|-------|------|----------------------|--------------|--------------|
| 7.11.2005 - pondělí | 366 | 4,0 | 14.11.2005 - pondělí | 279 | 3,0 |
| 8.11.2005 - úterý | 1 446 | 15,7 | 15.11.2005 - úterý | 558 | 6,1 |
| 9.11.2005 - středa | 805 | 8,8 | 16.11.2005 - středa | 477 | 5,2 |
| 10.11.2005 - čtvrtek | 2 832 | 30,8 | 17.11.2005 - čtvrtek | - | - |
| 11.11.2005 - pátek | 129 | 1,4 | 18.11.2005 - pátek | 1 803 | 19,6 |
| 12.11.2005 - sobota | 193 | 2,1 | 19.11.2005 - sobota | 316 | 3,4 |
| 13.11.2005 - neděle | - | - | celkem | 9 204 | 100,0 |

Jak vidíme, nejvíce inzerátů připadá na čtvrtek 10. 11. 2005, což byl čtvrtý den sledování inzertní nabídky. Druhý nejvyšší počet inzerátů byl zveřejněn v pátek 18. 11. 2005, přičemž posun ze čtvrtka na pátek byl způsoben tím, že ve čtvrtek 17.11. byl státní svátek a noviny ten den nevycházely. V oba tyto dny vycházely i inzertní noviny Avízo, které výrazným způsobem zvýšily počet inzerátů.

Počet inzerátů v jednotlivých periodikách a jejich podíl na celkovém počtu inzerátů uveřejněných v denním tisku je zachycen v tabulce uveřejněné v příloze.

Nejvíce inzerátů orientujících se na nabídku zaměstnání přinesl ve sledovaném období inzertní deník Avízo (15,8 % všech inzerátů uveřejněných v denním tisku, což v absolutním počtu představuje 1 453 inzerátů) a deník Mladá fronta Dnes ve své příloze Zaměstnání v mutaci pro Prahu (12,0 %, tedy 1 108 inzerátů). K desetiprocentní hranici se přiblížil ještě deník Mladá fronta Dnes – Zaměstnání v mutaci pro Střední Čechy (8,3 %, což představuje 763 inzerátů). Více jak 5 % inzerátů uveřejnil ještě inzertní deník Annonce, který přinesl 6,6 % inzerátů (tedy 607 inzerátů) uveřejněných v denním tisku. Pokud jde o regionální denní tisk, pak relativně nejvíce inzerátů nabízejících zaměstnání se objevilo v Ústeckém deníku (3,2 %, tedy 292 inzerátů), v deníku Rovnost (3,2 %, což představuje 291 inzerátů) a v Libereckém deníku (2,2 %, tedy 200 inzerátů). Jak je z tabulky patrné, podíl inzerátů v regionálních denících nebyl příliš vysoký a v průměru se u jednotlivých deníků pohyboval mezi 1 – 2 % z celkové nabídky inzerátů v denním tisku. Celkem připadá na regionální deníky 24,5 % (v absolutním počtu jde o 2 248) všech inzerátů.

2.1 Struktura nabízených profesí

Hlavním třídícím znakem, který nás v rámci analýzy zajímal, byla profesní struktura nabídky zaměstnání. Profese byly kódovány podle skupin povolání klasifikace KZAM, a to na tři klasifikační místa, což je pro naše účely dostatečně podrobné třídění. Celkový přehled nabízených skupin povolání je zachycen v tabulce v příloze.

Nejdříve se podívejme na strukturu hledaných profesí z pohledu hlavních profesních tříd a na strukturu zaměstnaných na trhu práce.

Zástupci hlavní třídy 1 (vedoucí pracovníci) byli hledáni ve 13,2 % inzerátů (tedy v 1 216 případech). Do této klasifikační skupiny například patří profese manažerů, vedoucích pracovníků, vyšších státních úředníků apod. Ačkoliv v rámci počtu zaměstnanců patří tato klasifikační třída k nejméně zastoupeným – 6,7 % ze všech zaměstnaných (tedy 314,5 tisíce pracujících), **v rámci inzertní nabídky zaměstnání patří ke druhé nejčastěji hledané profesní třídě.**

Profese z hlavní třídy 2 (vysoce kvalifikované profese) byly požadovány v 11,6 % inzerátů (v 1 064 případech). K jejím představitelům zejména patří techničtí inženýři, programátoři, analytici, finanční experti, personalisté, učitelé, právníci, ekonomové, odborní administrativní pracovníci apod. U této klasifikační třídy je téměř v souladu její zastoupení mezi zaměstnanci na trhu práce, kde tvoří 10,6 % všech zaměstnanců (tedy 499,1 tisíce pracujících), a v nabídce zaměstnání, kde profese z této klasifikační třídy byly hledány v již zmíněných 11,6 %.

Nejhledanější klasifikační třídou byla hlavní třída 3 (techničtí pracovníci), jejíž zástupci byli hledáni ve 27,7 % inzerátů (v 2 552 případech). Do této třídy patří například technici včetně bezpečnostních techniků, zdravotní sestry, obchodní zástupci, pojišťovací agenti, účetní a odborní referenti apod. Současně zde platí, že **tato klasifikační třída nejvíce vyčerpává jak nabídku zaměstnání v inzerci, tak celkový podíl zaměstnanců na trhu práce**. Podíl pracovníků náležejících do třídy 3 činí totiž 20,7 % ze všech pracujících, což v absolutním vyjádření představuje 974 tisíc pracujících.

Profese hlavní třídy 4 (úředníci a administrativní pracovníci) byly žádány v 10,1 % (tedy v 933 inzerátech). Jak vidíme, patřily tyto profese (například sekretářky, recepční, telefonisté, nižší úředníci apod.) **v rámci inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku k těm méně často se vyskytujícím. Rovněž jejich zastoupení mezi zaměstnanci je méně časté**, její zástupci tvoří 7,9 % všech zaměstnaných. Do této klasifikační třídy tak náleží 373,2 tisíce pracujících.

Hlavní třída 5 (provozní pracovníci ve službách) byla v inzerátech nabízejících zaměstnání zastoupena v 10,8 % inzerátů (tedy v 991 případech). K typickým zástupcům této profese patří prodavači, kadeřníci, kuchaři, číšníci, pečovatelé, pracovníci ostrahy apod. U této třídy lze říci, že **poptávka po jejích zástupcích v inzertní nabídce zaměstnání do značné míry odpovídá jejímu podílu mezi zaměstnanci**, který představuje 12,3 % ze všech zaměstnaných.

Profese hlavní třídy 6 (kvalifikovaní dělníci v zemědělství) **patří k nejméně častým profesím, a to jak v rámci pracovního trhu, kdy její zástupci tvoří 1,7 % z celkového počtu zaměstnanců (8,6 tisíce pracovníků), tak v rámci inzertní nabídky zaměstnání**. Poptávka po pracovnících z této třídy vyčerpala pouze 0,4 %, což představuje 34 případů. Jak vidíme, jde o profese, o které není příliš velký zájem a jejich představitelé tvoří pouze malou část pracovních sil.

Profese náležející do hlavní třídy 7 (kvalifikovaní dělníci) patří k těm, které **byly hledány relativně často**, a to ve 12,9 % (v 1 184 inzerátech). K typickým zaměstnáním zařazených do této klasifikační třídy náleží například zedníci, instalatéri, pokrývači, automechanici, nástrojaři, soustružníci, montéři, skláři, tiskaři apod. Také pokud jde o **strukturu zaměstnaných, patří představitelé této třídy mezi často se vyskytující pracovníky**. Podíl pracujících zde tvoří 19,2 % z celkového počtu zaměstnaných, což představuje 905 tisíc lidí.

U hlavní třídy 8 (dělníci pro obsluhu strojů a strojních zařízení) **panuje značná disproporce mezi zaměstnanými a hledanými pracovníky prostřednictvím inzerce**. Pracující náležející do této třídy představují 13,4 % všech zaměstnanců (631 tisíce pracujících), což jí řadí co do četnosti na třetí místo hned za technické pracovníky a kvalifikované dělníky, avšak inzertní poptávka po pracovnících z této klasifikační třídy nebyla příliš vysoká. Nabídka na pracovní příležitosti pro pracující této třídy se objevila pouze v 5,9 % (tedy v 539 inzerátech), což jí řadí na pomyslné sedmé místo v žebříčku četnosti hlavních klasifikačních tříd.

Profese z hlavní třídy 9 (pomocní a nekvalifikovaní dělníci) vyčerpávaly celkový počet inzerátů z 2,6 % (235 případů), což představuje předposlední místo v pomyslném žebříčku četnosti hlavních profesních tříd. Obdobně ve struktuře zaměstnanosti nepatří profese z této třídy mezi často se vyskytující. Jejich podíl na celkovém počtu zaměstnaných tvoří pouze 7,4 % (tedy 348,3 tisíc pracujících). Jak je z údajů patrné, **pracující náležející do této**

klasifikační třídy nepatří na pracovním trhu k nejžádanějším. To nám potvrzuje i míra jejich nezaměstnanosti, která zde tvoří 21,4 %, což je vysoko nad republikovým průměrem.

Z výše uvedených zjištění vyplývá, že **největší rozdíly mezi strukturou zaměstnaných a hledanými profesemi jsou u hlavní klasifikační třídy 8** (dělníci pro obsluhu strojů a strojních zařízení) a 1 (vedoucí pracovníci). Pro hlavní třídu 8 platí, že ve struktuře zaměstnanců je podíl pracovníků z této třídy celkem vysoký, v rámci inzertní nabídky zaměstnání však bylo jejich zastoupení velmi nízké. Tato disproporce může být způsobena i tím, že jde o dělnické profese vyskytující se především ve velkých průmyslových provozech; tyto pracovní pozice firmy nejčastěji nabízejí prostřednictvím úřadů práce a teprve v dalším kroku se uchylují k inzerci. **U hlavní třídy 1 je situace přesně opačná – ve struktuře zaměstnaných na tuto třídu připadá až pomyslné předposlední místo, v inzertní nabídce naopak místo druhé hned po technických pracovnících.** Vysvětlení tohoto rozporu lze hledat v zaměření inzertní nabídky, která se obrací zejména k pracovníkům na řídicích a odborných pozicích, u kterých se předpokládá, že si z velké části hledají zaměstnání sami a tudíž využívají i informací z inzertní nabídky zaměstnání.

V následující tabulce jsou uvedeny skupiny zaměstnání, jejichž podíl inzerátů přesahuje jedno procento, v řazení podle četnosti inzerátů. Do této kategorie spadá 26 skupin zaměstnání, které zahrnují přes 81 % všech inzerátů v denním tisku.

K nejčetnějším profesím, které se objevily v nabídce denního tisku, patří:

manažeři, vedoucí pracovníci (třída 123) - 11,4 % všech inzerátů, v absolutním počtu šlo o 1 052 nabídek. V nabídce se objevovaly jak inzeráty hledající manažery bez bližší specifikace, tak i se specifikací, například manažer pro velkoobchod, account manažer, key account manažer, manažer prodeje, projektový manažer, regionální manažer, sales manažer a další. Druhou nejčetnější kategorií byla skupina **obchodních zástupců a pojišťovacích agentů (třída 341)** – 11,1 % z celkového množství inzerátů v denním tisku, což znamená, že tyto pracovníci byli hledáni ve 1 052 inzerátech. Ostatní profese měly výrazně nižší četnost než uvedené dvě kategorie zaměstnání.

Třetí nejčastěji hledanou profesí byla **pozice účetních a odborných referentů (třída 343)** – 5,9 % (539 inzerátů), což je takřka o polovinu méně než v případě obchodních zástupců a pojišťovacích agentů a manažerů. Další příčka v žebříčku nejhledanějších profesí patří **prodáváním (třída 521)** – 5,6 % inzerátů, což představuje nabídku zaměstnání v 518 inzerátech.

Při bližším pohledu na strukturu nejčetnějších profesí vidíme, že většina z nich hledá pracovníky do nemanuálních profesí, a to jak do provozně ekonomických (obchodní zástupci, prodáváči, kuchaři a číšníci, úředníci v dopravě, ve skladech atd.) tak do technicko-hospodářských (účetní, technici atd.).

Dělnické profese se mezi nejžádanějšími profesemi vyskytly celkem sedmkrát, přičemž nejčastěji byli hledáni:

nástrojaři a soustružníci (třída 722) – 3,0 %, tedy 272 inzerátů

zedníci a tesaři (třída 712) – 2,5 %, což představuje 230 inzerátů

řidiči osobních a nákladních automobilů (třída 832) – 2,1 %, tedy 197 inzerátů

řidiči zemědělských strojů (třída 833) – 1,5 %, tedy 135 inzerátů

automechanici a ostatní opraváři automobilů a ostatních vozidel (třída 723) – 1,5 %, tedy 134 inzerátů

svářeči a klempíři (třída 721) – 1,3 %, 117 inzerátů

elektromechanici (třída 724) – 1,1 %, což představuje 104 inzerátů.

K četným inzerátům patřily i ty, které nabízely **práci doma²** (136 inzerátů, tedy 1,5 %). U nich je však obtížné určit, o jaký typ práce jde. Můžeme sice předpokládat, že je zde nabízena manuální práce, avšak stejně tak může jít o výkon administrativních úkonů apod.

² Práce doma nemá přiřazen kód KZAM, proto jí byl pro naše účely přiřazen kód 980.

Tabulka 2: Přehled nejčtenějších profesních skupin v inzertní nabídce denního tisku

| profesní třída (KZAM) | abs. | % z celkového počtu inzerátů | % z celkového počtu profesí | kumul. % |
|--|-------|------------------------------|-----------------------------|----------|
| 123 vedoucí útvarů, ředitelé | 1 052 | 11,4 | 11,8 | 11,4 |
| 341 obchodní zástupci, pojišťovací agenti | 1 018 | 11,1 | 11,5 | 22,5 |
| 343 účetní, odborní referenti | 539 | 5,9 | 6,1 | 28,3 |
| 521 prodavači v obchodě | 518 | 5,6 | 5,8 | 34,0 |
| 411 sekretářky, kancelářští pracovníci | 483 | 5,2 | 5,4 | 39,2 |
| 214 techničtí inženýři (stavební, elektro, ...) | 448 | 4,9 | 5,0 | 44,1 |
| 311 technici v "technických" oborech | 420 | 4,6 | 4,7 | 48,7 |
| 722 kováři, nástrojaři, soustružníci | 272 | 3,0 | 3,1 | 51,6 |
| 512 kuchaři, číšníci | 264 | 2,9 | 3,0 | 54,5 |
| 712 zedníci, tesaři | 230 | 2,5 | 2,6 | 57,0 |
| 413 úředníci v dopravě, skladech | 224 | 2,4 | 2,5 | 59,4 |
| 241 finanční experti, personalisté, reklama, marketing | 218 | 2,4 | 2,5 | 61,8 |
| 832 řidiči osobních automobilů | 197 | 2,1 | 2,2 | 63,9 |
| 422 recepční, telefonisté | 176 | 1,9 | 2,0 | 65,8 |
| 122 vedoucí výroby a provozních celků | 138 | 1,5 | 1,6 | 67,3 |
| 980 práce doma | 136 | 1,5 | 1,5 | 68,8 |
| 833 řidiči zemědělských strojů | 135 | 1,5 | 1,5 | 70,3 |
| 723 automechanici | 134 | 1,5 | 1,5 | 71,7 |
| 312 technici IT | 129 | 1,4 | 1,5 | 73,1 |
| 516 pracovníci ostrahy | 123 | 1,3 | 1,4 | 74,5 |
| 342 obchodní agenti | 118 | 1,3 | 1,3 | 75,7 |
| 721 svářeči, klempíři | 117 | 1,3 | 1,3 | 77,0 |
| 315 bezpečnostní technici | 105 | 1,1 | 1,2 | 78,2 |
| 724 elektromechanici | 104 | 1,1 | 1,2 | 79,3 |
| 213 programátoři | 98 | 1,1 | 1,1 | 80,4 |
| 713 pokrývači, izolatéři | 95 | 1,0 | 1,1 | 81,4 |

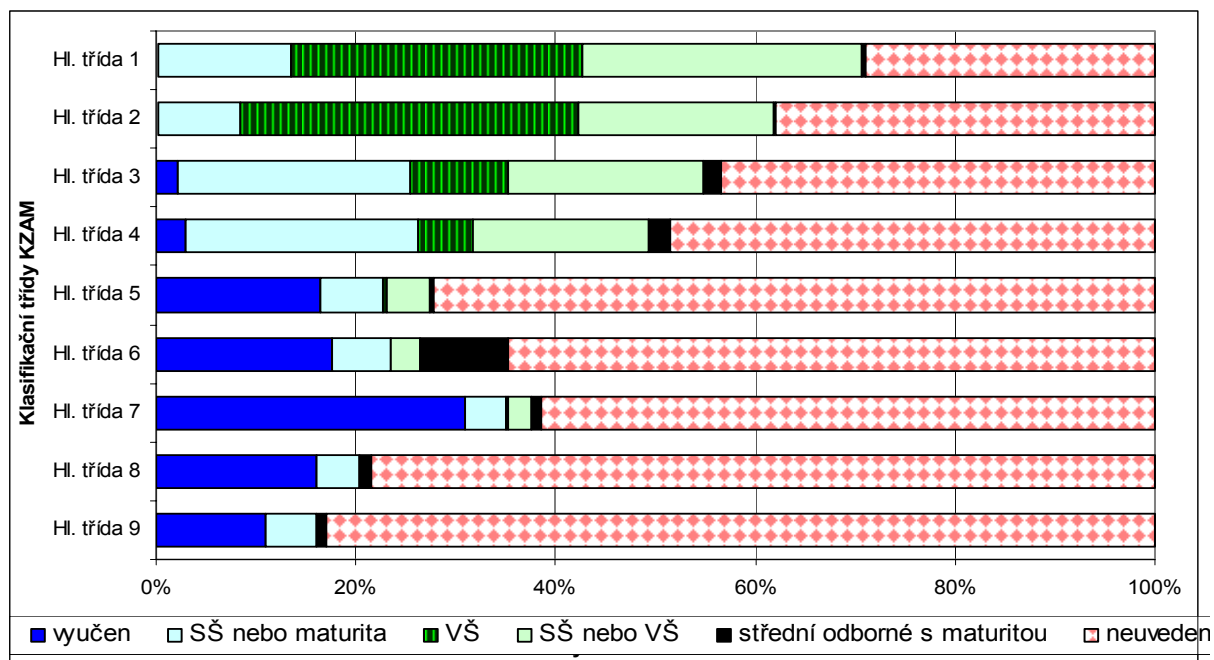
Mezi vysoce odborné profese, které byly v inzertech nabízeny relativně často, patří profese **technických inženýrů (třída 214)** – 4,9 % (448 inzerátů), kam přísluší např. strojní inženýři, stavební inženýři, elektroinženýři apod. Druhou nejhledanější skupinou vysoce odborných profesí byly profese z oblasti financí a marketingu – **finanční experti, personalisté, vysoce kvalifikovaní pracovníci v oblasti reklamy a marketingu (třída 241)** – 2,4 %, 218 inzerátů .

Při celkovém pohledu můžeme říci, že nejhledanějšími profesemi jsou ty, které jsou orientovány zejména na vysoce kvalifikované profese a především na oblast řízení. Mezi nejčtenějšími profesemi jsou tak dvě skupiny povolání se zaměřením na management, kdy první z nich – skupina **zahrnující vedoucí pracovníky samostatných útvarů, ředitelé samostatných útvarů a malých organizací a manažery (třída 123)** je skupinou, která byla, jak je již uvedeno výše, nejvyhledávanější. Dále do této skupiny patří **profese vedoucí výroby a provozních celků (třída 122)**, jež byla hledána ve 138 případech, což představuje 1,5 % inzerátů v denním tisku.

2.2 Úroveň vzdělání a obor vzdělání

Pokud jde o **vzdělání, jeho úroveň byla požadována ve 48 % inzerátů**, což představuje 4 416 inzerátů v denním tisku. **Nejčastěji byl uváděn požadavek na minimálně střední školu (což znamená střední školu nebo vysokou školu), a to v 14,5 % (1 335 inzerátů)**, druhou nejčastější volbou byla střední škola nebo maturita, kterou zaměstnavatelé požadovali v 13,2 % (1 218 inzerátů), následoval požadavek na absolvování vysoké školy – 11,3 % (1 039 inzerátů). Vyučení nárokovali inzerenti v 7,9 % inzerátů (727 případů) a střední odborné vzdělání s maturitou pak v 1,1 % (97 inzerátů).

Obrázek 1: Požadavek na úroveň vzdělání u hlavních tříd KZAM v inzerci v denním tisku



Podle očekávání se zde projevila výrazná souvislost se strukturou hledaných povolání.

U hlavní třídy 1 (ředitelé a vedoucí pracovníci) byl stupeň vzdělání požadován v 71,1 % případů, přičemž vysokoškolské vzdělání bylo vyžadováno v 29,1 % a vysokoškolské nebo středoškolské vzdělání pak ve 27,9 %.

U hlavní třídy 2 (vysoce kvalifikované profese) byla úroveň vzdělání požadována v 62 %, kdy požadavek na vysokoškolské vzdělání byl uveden v 33,8 % a vysokoškolské nebo středoškolské v 19,5 % inzerátů.

U hlavní třídy 3 (techničtí pracovníci) byla úroveň vzdělání specifikována v 56,5 %. Vysokoškolské vzdělání zde již bylo vyžadováno podstatně méně často, a to v 9,8 %, minimálně středoškolské vzdělání v 19,6 %. Nejčastěji bylo požadováno středoškolské vzdělání s maturitou, a to v 23,2 % inzerátů.

U hlavní třídy 4 (úředníci a administrativní pracovníci) byl požadavek na vyšší vzdělání uveden v 51,4 %, přičemž nejčastěji šlo o střední vzdělání s maturitou (23,3 %). Minimálně středoškolské vzdělání nebo vysokoškolské vzdělání bylo požadováno v 17,7 %. Požadavek na vysokoškolské vzdělání byl formulován pouze v 3,5 % inzerátů.

V dalších klasifikačních třídách byl již požadavek na vzdělání uveden méně často.

U profesí zařazených do třídy 5 (pracovníci ve službách) to bylo ve 27,7 %, přičemž nejčastěji šlo o vyučení (16,4 %).

U profesí hlavní třídy 6 (zemědělci) byla úroveň vzdělání specifikována častěji, a to v 35,3 %, kdy obdobně jako u hlavní třídy 5 byl nejčastěji vyžadován vyuční list.

O něco častěji byl požadavek na vyšší vzdělání uveden i v případě, že šlo o profese náležející **do hlavní třídy 7** (kvalifikovaní dělníci), a to v 39,1 % případů. Ve 30,6 % inzerátů byl požadavek na vyšší vzdělání orientován na vyuční list.

U profesí zařazených **do hlavní třídy 8** (dělníci pro obsluhu strojů a strojních zařízení) pak bylo vzdělání uvedeno v 26,7 %, kdy opět šlo nejčastěji o vyučení (15,0 %).

Nejméně se požadavek na vyšší vzdělání vyskytoval u profesí, které patří **do 9 hlavní třídy** (pomocní dělníci), kdy šlo o 18,7 % inzerátů, přičemž opět relativně nejčastěji byl požadován vyuční list (10,6 %).

Profese, u kterých bylo nejčastěji požadováno vysokoškolské vzdělání:

právníci (třída 242) – 76,7 %

finanční experti, personalisté (třída 214) – 41,3 %

vedoucí pracovníci, manažeři (třída 123) – 31,5 %

Minimálně středoškolské (středoškolské nebo vysokoškolské) vzdělání bylo požadováno zejména pro povolání:

geologové, fyzikové (třída 211) – 61,1 %

vedoucí výroby, útvary (třída 122) – 45,7 %

bezpečnostní technici (třída 315) – 41,9 %

Pro zajímavost uvedme, že u inzerátů, kde nebyla uvedena hledaná profese, byl požadavek na vyšší vzdělání formulován v 9,5 % případů. U inzerátů, kde byla nabízena práce doma, nebyla úroveň vzdělání specifikována ani v jednom případě.

Za pozornost stojí také fakt, že ani v jednom inzerátu nebyl formulován požadavek na absolvování vyšší odborné školy. To může být do jisté míry ovlivněno i tím, že relativně často byl v inzerátech uveden požadavek na absolvování minimálně středního vzdělání s maturitou, což zahrnuje jak střední vzdělání s maturitou a vysokoškolské vzdělání, tak i vzdělání získané na vyšší odborné škole. Současně však absence jakékoliv zmínky o absolvování vyšší odborné školy dává tušit, že vyšší odborné školy ještě nejsou takovou samozřejmostí, aby jejich absolvování bylo zmiňováno v inzertní nabídce zaměstnání, která je určena velmi širokému okruhu uchazečů.

Se stupněm vzdělání úzce souvisí i **obor vzdělání**. Jestliže stupeň vzdělání byl uveden ve zhruba polovině inzerátů, **obor vzdělání byl uveden pouze v 25,3 % inzerátů**.

V případě, že v inzerátech byl formulován požadavek na obor vzdělání, šlo **nejčastěji o vzdělání v technických oborech**, a to buď v obecné rovině (8,5 % inzerátů), nebo i blíže specifikované – vzdělání v oborech strojírenských (3,6 %), elektrotechnických a elektronických včetně IT oborů (2,3 %) a stavebních (1,9 %). **Druhou nejčastěji požadovanou skupinou oborů byly obory ekonomického zaměření**, kdy šlo o 4,8 % inzerátů.

Tabulka 3: Požadované skupiny oborů vzdělání v inzertní nabídce v denním tisku

| Skupiny oborů vzdělání | abs. | v % |
|---|--------------|-------------|
| technické obory | 780 | 8,5 |
| ekonomické vědy | 442 | 4,8 |
| strojírenství | 333 | 3,6 |
| elektrotechnika a elektronika (včetně IT) | 214 | 2,3 |
| stavebnictví | 179 | 1,9 |
| lékařské a farm. vědy | 97 | 1,1 |
| chemie | 54 | 0,6 |
| přírodní vědy | 44 | 0,5 |
| zemědělské, lesnické | 37 | 0,4 |
| právní vědy | 30 | 0,3 |
| obchod | 27 | 0,3 |
| učitelství | 27 | 0,3 |
| gastronomie, pohostinství, hotelnictví | 20 | 0,2 |
| informatika | 18 | 0,2 |
| textil, oděvnictví | 10 | 0,1 |
| doprava | 7 | 0,1 |
| architektura | 5 | 0,1 |
| společenské vědy | 3 | 0,0 |
| polygrafie | 1 | 0,0 |
| celkem | 2 328 | 25,3 |
| neuveďeno | 6 876 | 74,7 |

Při pohledu na **požadovanou profesi a obor vzdělání** je zřejmé, že jde o přímou souvislost s náročností požadované profese – **čím více kvalifikovaná profese, tím častěji je uveden i požadovaný obor vzdělání.**

U hlavní klasifikační třídy 1 (vedoucí pracovníci, manažeři) byl požadavek na obor vzdělání uveden ve 43,3 % případů. Šlo především o vzdělání v technických (14,8 %) a ekonomických (11,4 %) oborech.

Pro hlavní klasifikační třídu 2 (inženýři, vědci) byly požadavky na obor vzdělání uvedeny ve 44,3 % inzerátech a byly směřovány především do oblasti technických oborů (17,2 %), přičemž v dalších 6,5 % byly požadavek specifikován na obory strojírenství a 4,7 % na se zaměřením na elektrotechnické a elektronické (včetně IT). Obdobně jako u hlavní třídy 1 byly také požadovány obory ekonomické (4,5 %).

U profesí zařazených do hlavní třídy 3 (technici) byl požadovaný obor vzdělání uveden již pouze ve 33,0 %, kdy v 11,5 % šlo o vzdělání technického směru, v 6,2 % o ekonomické vzdělání a ve 4,9 % o vzdělání strojírenského zaměření.

U inzerátů, které nabízely zaměstnání lidem **s profesí zařazenou do 4 hlavní třídy** (úředníci, administrativní pracovníci), bylo odborné vzdělání požadováno již jen v 21,4 %. Opět šlo nejčastěji o vzdělání technického (7,8 %) a ekonomického směru (5,4 %).

U ostatních klasifikačních tříd byl požadavek na odborné vzdělání uveden ještě v méně případech.

U hlavní třídy 5 to bylo jen v 7 % inzerátů, **u hlavní třídy 6** v 17,6 % a **u hlavní třídy 7** v 13,1 %. V inzerátech hledající pracovníky zařazené **do hlavních klasifikačních tříd 8 a 9** byl požadavek na odborné vzdělání uveden jen v málo případech – u hlavní třídy 8 šlo o 10,6 % inzerátů a u hlavní třídy 9 byl požadavek odborného vzdělání uveden pouze ve 2,6 % inzerátů.

Získané údaje poukazují na celkem očekávaný trend, kdy požadavky na vzdělání (ať již na jeho výši či zaměření) jsou spojeny především s odbornými nebo řídicími profesemi. **Současně si můžeme povšimnout, že ačkoliv u mnoha profesí je požadováno buď vysokoškolské nebo středoškolské vzdělání s maturitou, k prolínání požadavků na maturitní a nematuritní vzdělání dochází již jen zřídka.** I v nabídce zaměstnání se tak potvrzuje celoevropský trend posledních let, kdy **získání maturity je pokládáno za hranici, která otevírá prostor jak pro uplatnění na trhu práce, tak pro lepší finanční ohodnocení atd.**

U oborů vzdělání je patrné, že **poptávka je především zaměřena na technické vzdělání, v menší míře pak na ekonomické vzdělání.** Tyto dvě skupiny dominantní.

2.3 Odvětví ekonomické činnosti inzerujících firem

Dalším krokem naší analýzy bylo vysledovat tendence související s odvětvím ekonomické činnosti firem, které inzerovaly ve sledovaných periodikách nejčastěji. Zde je však na místě uvést, že **ve většině inzerátů nebylo odvětví inzerující firmy vůbec uvedeno, a to v 62,9 % inzerátů, tedy v 5 793 případech.**

Následující tabulka přináší pouze souhrnný přehled v členění podle hlavních tříd uváděných odvětví. Přehled všech sledovaných odvětví inzerujících firem je uveden v tabulce v příloze 3, z tohoto podrobnějšího členění vycházejí i dále uváděné hodnoty.

Nejčastěji podávaly inzerát firmy zaměřené na obchodní činnost, které tvořily 5,8 % všech inzerátů (534 inzerátů v absolutním vyjádření), což představuje 15,7 % z celkového počtu uvedených odvětví. **Druhým nejčastěji se vyskytujícím odvětvím,** které tvořilo 10,1 % všech uvedených odvětví (346 inzerátů), byl **automobilový průmysl. Následuje oblast peněžnictví a pojišťovnictví,** kam patří 9,4 % ze všech uvedených odvětví (320 inzerátů). Čtvrté pomyslné místo patří stavebnictví, kdy 8,3 % z celkového počtu uvedených odvětví patřilo do této oblasti, což představuje 284 inzerátů. K čteněji se vyskytujícím odvětvím patřil také zpracovatelský průmysl (7 % z uvedených odvětví), doprava a

skladování včetně telekomunikací a pošt (6,6 % z uvedených odvětví), pohostinství a ubytování (5,4 % z uvedených odvětví), zdravotnictví (4,8 % z uvedených odvětví), elektrotechnika (4,1 % z uvedených odvětví), strojírenství (3,6 % z uvedených odvětví), školství (3,3 % z uvedených odvětví),) a bezpečnostní služby (3,0 % z uvedených odvětví) a IT firmy (2,6 % z uvedených odvětví).

Tabulka 4: Odvětví ekonomické činnosti firem inzerujících v denním tisku

| Odvětví firmy | abs. | % z celkového počtu inzerátů | % z celkového počtu odvětví | kumul. % |
|---|--------------|------------------------------|-----------------------------|----------|
| zpracovatelský průmysl | 999 | 10,9 | 29,3 | 10,9 |
| obchod, opr. motor. vozidel a spotřebního zboží | 534 | 5,8 | 15,7 | 16,7 |
| nemovitosti, pronáj. služeb pro podniky, výzkum a vývoj | 384 | 4,2 | 11,3 | 20,8 |
| peněžnictví a pojišťovnictví | 320 | 3,5 | 9,4 | 24,3 |
| stavebnictví | 284 | 3,1 | 8,3 | 27,4 |
| doprava, skladování, pošty a telekomunikace | 224 | 2,4 | 6,6 | 29,8 |
| pohostinství a ubytování | 184 | 2,0 | 5,4 | 31,8 |
| zdravotnictví, farmacie, vet. činnosti | 163 | 1,8 | 4,8 | 33,6 |
| školství | 112 | 1,2 | 3,3 | 34,8 |
| ost. veřejné, sociální a osobní služby | 77 | 0,8 | 2,3 | 35,6 |
| zemědělství, lesní hospodářství, rybolov | 72 | 0,8 | 2,1 | 36,4 |
| veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení | 40 | 0,4 | 1,2 | 36,9 |
| výroba a rozvod elektřiny, plynu, vody | 17 | 0,2 | 0,5 | 37,0 |
| dobývání nerostných surovin | 1 | 0,0 | 0,0 | 37,1 |
| celkem | 3 411 | 36,3 | 100,0 | x |
| <i>neuvedeno</i> | 5 793 | 62,9 | x | 62,9 |

Nejvíce inzerátů uvádějících odvětví inzerující firmy bylo uveřejněno v deníku Mladá fronta Dnes (vč. regionálním mutací), a to zejména v příloze Zaměstnání (64,3 % inzerátů uvádějících odvětví, ve kterém firma působí), přičemž šlo zejména o odvětví automobilového průmyslu, peněžnictví a pojišťovnictví a zpracovatelského průmyslu. V regionálních denících bylo uvedeno 21,2 % inzerátů s oblastí působnosti dané firmy. V inzertních denících Annonce a Avízo šlo pak o 8,4 %, respektive 3,6 % inzerátů, které uvádějí odvětví inzerující firmy. V Annonci pak jednoznačně převládalo odvětví obchodu, kdy 22,6 % všech inzerátů z oblasti obchodu bylo zveřejněno právě v Annonci. Naopak například automobilový průmysl zde nebyl zastoupen ani jednou. Jak vidíme, **uvedení odvětví, ve kterém firma působí, bylo častější v denním tisku než v inzertních novinách.**

Zaměříme se nyní na spojení odvětví inzerující firmy u hlavních klasifikačních tříd hledaných profesí.

Při hledání profesí z hlavní třídy 1 (vedoucí pracovníci, manažeři) bylo nejčastěji uváděno odvětví automobilového průmyslu (6,2 % inzerátů), obchodu a opravy motorových vozidel (5,7 %), stavebnictví (5,3 %) a peněžnictví a pojišťovnictví (5,3 %). Žádné odvětví nebylo uvedeno v 54,9 %.

V případě, že byla hledána **hlavní třída 2** (inženýři, vědci), šlo nejčastěji o zpracovatelský průmysl (9,7 %), teprve s odstupem následovaly další odvětví – zdravotnictví a farmacie (3,9 %), školství (3,0 %), IT, software (3,0 %). V 60,2 % inzerátů nebylo uvedeno žádné odvětví.

Profese náležející do hlavní třídy 3 (technici) nejčastěji hledaly firmy z oblasti automobilového průmyslu (6,7 %), peněžnictví a pojišťovnictví (5,8 %) a z obchodu a oprav motorových vozidel (4,8 %). V 57,7 % inzerátů nebylo uvedeno odvětví, ve kterém inzerující firma podniká.

Hlavní třída 4 (úředníci, administrativní pracovníci) byla nejčastěji žádána firmami z oblasti obchodu a opravy motorových vozidel (6,0 %), stavebnictví (4,5 %) a dopravy a skladování a spojů (4,0 %). Žádné odvětví nebylo udáno v 60,7 %.

Po profesích z hlavní třídy 5 (pracovníci ve službách) se nejvíce poptávaly firmy působící v obchodu (17,8 %) a v pohostinství (10,5 %). Ve 49,9 % inzerátů nebyla uvedena oblast, ve které inzerující firma působí.

Inzeráty, které hledaly **profese náležející do hlavní třídy 6** (zemědělci) zcela podle očekávání nejčastěji působily v zemědělství a lesním hospodářství (23,5 %). V 64,7 % pak nebylo odvětví inzerující firmy uvedeno.

Pracovníci z hlavní třídy 7 (kvalifikovaní dělníci) byli nejčastěji žádáni firmami z oboru stavebnictví (5,2 %) a obchodu a opravy motorových vozidel (3,2 %). Za zajímavé můžeme považovat, že u této třídy se vyskytl značně vysoký podíl inzerátů, které neuváděly odvětví firmy (80,8 %).

Hlavní třída 8 (dělníci pro obsluhu strojů a strojních zařízení) byla nejvíce hledána firmami působícími v oblasti dopravy, skladování a spojů. Současně u této klasifikační třídy evidujeme nejvyšší podíl inzerátů bez uvedení odvětví inzerující firmy, a to 81,4 % inzerátů.

Profese z hlavní třídy 9 (pomocní dělníci) byly nejvíce žádány firmami, jejichž oblast podnikání spadala do dopravy, skladování a spojů (8,5 %) a obchodu a oprav motorových vozidel (6,4 %). V 68,5 % inzerátů nebylo odvětví uvedeno.

Jak z uvedeného vyplývá, **odvětví inzerujících firem do značné míry ovlivňuje jejich poptávku po daných profesích**. Vysokou „míru semknutosti“ najdeme především u zemědělců (hlavní třída 6) a u prodavačů a kuchařů a číšníků (hlavní třída 5), kde jsou pracovníci hledáni nejčastěji firmami působícími v odpovídajících oborech.

Pokud jde o konkrétní profese v těch inzerátech, kde bylo uvedeno odvětví, pak **nejvíce hledaným povoláním byla profese obchodních agentů včetně pojišťovacích (třída 341)**, a to ve 487 inzerátech. Nejčastěji tyto pracovníky hledaly samozřejmě společnosti z oblasti peněžnictví a pojišťovnictví, dále obchodní firmy a výrobci automobilů. **Druhou nejhledanější profesí byla pozice manažera a vedoucího útvaru (třída 123)**, která byla žádána v 474 inzerátech s uvedeným odvětvím firmy. Současně šlo nejčastěji o firmy z oblasti automobilového průmyslu, peněžnictví a pojišťovnictví a o obchodní společnosti. **Třetí nejvíce hledanou profesí byli prodavači (třída 521)**, kteří však již byli žádáni jen ve 271 inzerátech s uvedeným odvětvím inzerující firmy. U této profese logicky převládaly obchodní organizace.

2.4 Název firmy

Uvedení názvu firmy v inzerátu můžeme považovat za určitý ukazatel její serióznosti. Inzerát tím získává na důvěryhodnosti a současně poukazuje na komunikační úroveň dané organizace.

Název firmy byl uveden v necelé polovině inzerátů – ve 43,5 %, což představuje 4 004 inzerátů. Současně je nezbytné si v této souvislosti uvědomit, že velmi často pracovní nabídky inzerují personální agentury, které zastupují konkrétní firmy a firma sama tak v inzerci není vůbec zmiňována.

Pokud se podíváme na jednotlivé deníky, pak název firmy byl uveden u 62,9 % inzerátů zveřejněných v Mladé frontě Dnes, avšak v regionálních denících byl již uveden pouze v 32,0 % inzerátů. Ještě méně často bylo jméno firmy zmíněno v inzertních novinách Annonce a Avízo, kde byl název firmy uveden pouze v 11,5 % , respektive 10,2 % inzerátech. V příloze Hospodářských novin Kariéra byl název firmy uveden ve více jak polovině inzerátů – 54,6 %. Jak je patrné, název firmy uvádějí inzeráty především v „seriózních“ celostátních denících. Současně můžeme uvést, že tam, kde byl inzerát podán zahraniční firmou, byl název firmy uveden v 75,4 % inzerátech. Pokud byl inzerát podán v angličtině, pak byl název firmy uveden v 45,7 %, pokud v němčině tak v 60,0 %.

Název firmy byl uveden zejména v těch inzerátech, které požadovaly vysoce odbornou kvalifikaci – u vedoucích pracovníků (třída 123), odborných pracovníků – **inženýrů, finančních expertů, techniků** včetně bezpečnostních (třída 214, 241, 311, 315). Čím nižší kvalifikační třída byla požadována, tím méně často byl v inzerátu uveden i název firmy a například u inzerátů nabízejících práci doma byl název firmy uveden pouze v jenom inzerátu.

2.5 Požadavky na věk pracovníků

Jedním z dalších sledovaných znaků bylo, zda zadavatel inzerátu požaduje pracovníka v určité věkové skupině. Z výsledků vyplynulo, že v **99,6 % inzerátů nebyl požadavek na věk uveden**. Tento výsledek je zřejmě i důsledkem přijetí protidiskriminačních opatření, která zakazují zaměstnavatelům dotazovat se uchazečů o zaměstnání na jejich věk. Tím samozřejmě netvrdíme, že se v praxi na věk uchazeče při přijímání do zaměstnání nehledí, avšak zaměstnavatelé již nemohou uvádět požadavek na věk do svých nabídek zaměstnání.

Pokud se podíváme na 0,4 % inzerátů (tedy 40 inzerátů), ve kterých byl požadavek na věk uveden, vidíme, že jde o inzeráty, které v 10 případech požadovaly věk nad 18 let, v 7 případech věk do 40 let, v 6 případech věk do 35 let, v 5 inzerátech byl uveden věk nad 21 let a ve 4 inzerátech pak věk do 25 let. Věk do 30 let, do 45 let a nad 25 let byl požadován ve 2 inzerátech, věk do 40 a do 50 let pak vždy jen v jednom inzerátu.

Při pohledu na typ deníků, ve kterých byl zveřejněn požadavek na věk, je patrné, že nejčastěji byl věk uveden v inzertním deníku Annonce (11 případů), dále jej v 9 případech uvedla Mladá fronta Dnes (všechny regionální mutace dohromady včetně inzertní přílohy Zaměstnání). V inzertním deníku Avízo byl věk uveden v 7 inzerátech. Na regionální deníky pak připadá 13 inzerátů s požadavkem věku, kdy nejvíce jich uveřejnil deník Vysočina – noviny Jihlava, a to ve 4 inzerátech.

V souvislosti se skupinami profesí byl věk nejčastěji požadován u řidičů (klasifikační třída 832), a to celkem v 8 inzerátech (čtyřikrát byl požadován věk nad 21 let a dvakrát nad 25 let), dále u pečovatелů a ošetřovatelů (klasifikační třída 513), tedy v 8 inzerátech, z toho 6krát byl uváděn věk do 40 let) a u prodavačů (klasifikační třída 521), ve 4 inzerátech. V 8 případech byl požadavek na věk uveden v inzerátech, které neudávaly konkrétní profesi.

2.6 Požadavky na pohlaví pracovníků

V rámci naší analýzy bylo také sledováno, zda je v inzerátech uváděn požadavek na pohlaví uchazeče o zaměstnání. Obdobně jako u věku musíme říci, že **drtivá většina inzerátů – 98,4 % požadavek na pohlaví uchazeče neobsahovala**. I zde je tedy patrný vliv antidiskriminačních opatření, která zakazují diskriminaci na pracovním trhu podle pohlaví pracovníků. Ve zbývajících 1,6 % inzerátů (149 inzerátů vyjádřeno v absolutních počtech) byla v 1,3 % (118 inzerátů) požadována na danou práci žena, v 0,3 % (31 inzerátů) byl žádán muž.

Inzerát upřednostňující pohlaví případného zaměstnance by uveden v regionálním tisku v 64 inzerátech (54 inzerátů požadovalo ženu, 10 inzerátů muže), dále v 51 inzerátech zveřejněných v Mladé frontě Dnes a v inzertním deníku Annonce dvacetkrát. Inzertní deník Avízo obsahoval 7 inzerátů s tímto údajem a příloha Kariéra deníku Hospodářských novin uvedla požadavek na pohlaví celkem v 6 inzerátech.

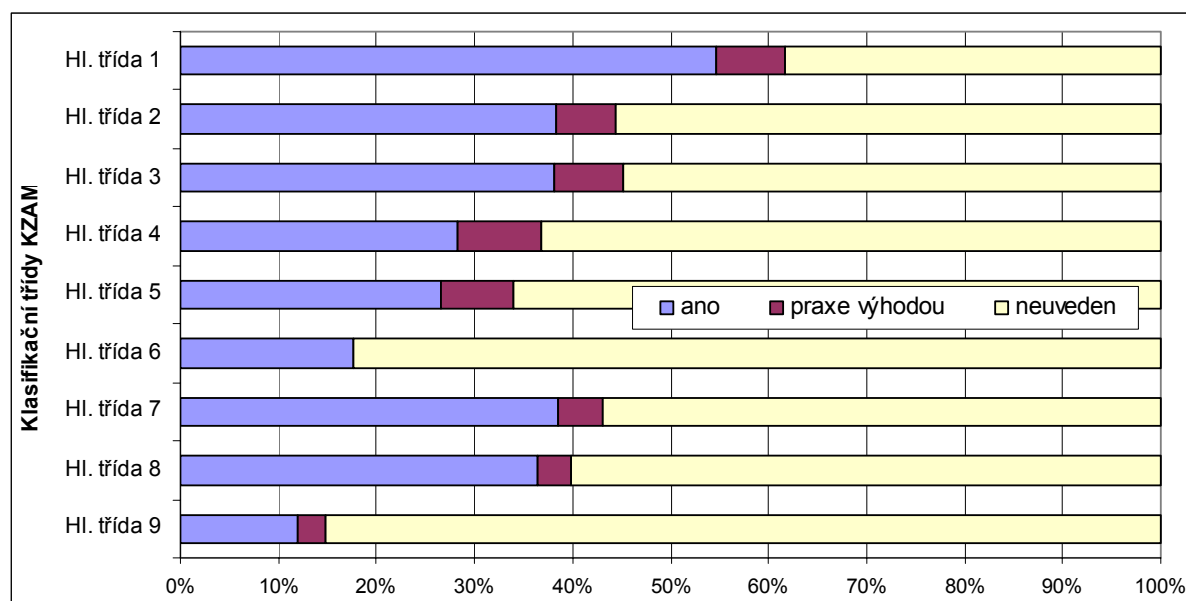
U struktury požadovaných profesí bylo pohlaví uchazeče o zaměstnání nejčastěji požadováno v klasifikační třídě 411 – kancelářští pracovníci, sekretářky, kde v 35 inzerátech byla požadována žena, v 1 případě muž. Následuje klasifikační třída 521 – prodavači, kde žena byla hledána v 15 případech a ve 4 případech muž a klasifikační třída 422 – pracovníci poskytující informace, kdy muž byl upřednostňován v 10 inzerátech a žena ve 2 inzerátech. V inzerátech, kde nebyla profese uvedena, byla ve všech případech (14 inzerátů) požadována žena.

Uvedené výsledky napovídají, že mezi zaměstnavateli spíše přetrvávají představy čistě ženských povolání (sekretářky či administrativní síly v kanceláři) než mužských povolání. Zdá se, že ženy do mužských povolání již částečně pronikly, muži do ženských profesí, alespoň podle inzertní nabídky zaměstnání, tolik ne.

2.7 Požadavky na praxi pracovníků

V necelé polovině inzerátů (41,7 %) byl také formulován požadavek na praxi v oboru (35,5 %) nebo byla praxe považována za výhodu (6,2 %). Požadavek praxe představuje specifický nárok zaměstnavatelů, který nesouvisí se znalostmi a dovednostmi, ale který je závislý pouze na době, kterou uchazeč o zaměstnání strávil výkonem dané nebo alespoň velmi podobné profese. Dá se říci, že **požadavek na praxi se prolíná všemi profesemi a v průměru je vznesen u poloviny inzerátů hledajících danou profesi.**

Obrázek 2: Požadavek na praxi u hlavních klasifikačních tříd KZAM v inzerci v denním tisku



Jak je z grafu patrné, **nejčastěji byl požadavek na praxi spojován s hlavní třídou 1** (řídící pracovníci), což je očekávaný výsledek. Pokud má pracovník vykonávat řídicí funkci, je nezbytné, aby měl již určité zkušenosti. Vyšší nároky na praxi vykazují ještě třída 2 (vysoce kvalifikované profese), třída 3 (technici) a také třída 7 (kvalifikovaní dělníci). Naopak **nejmenší nároky na praxi lze najít u klasifikační třídy 9** (pomocní dělníci) a u hlavní třídy **6** (kvalifikovaní zemědělní dělníci), kde jsou soustředěny profese, u kterých délka praxe ve většině případů není pro jejich výkon rozhodující.

U jednotlivých pracovních nabídek, u kterých byla praxe požadována takřka ve všech případech, šlo o profese, které se v nabídce zaměstnání nevyskytovaly příliš často. Šlo zejména o následující kvalifikační skupiny:

vědeckopedagogičtí pracovníci a učitelé na vysokých školách (třída 231) – 80,0 % (8 inzerátů)

obsluha zařízení na zpracování kovů (třída 812) – 80,0 % (4 inzeráty)

obsluha pecí a zařízení na výrobu skla, keramiky (třída 813) – 72,0 % (18 inzerátů)

obsluha strojů na výrobu chemických výrobků (třída 822) – 72,2 % (13 inzerátů)

Obdobně v několika případech, kde nároky na praxi nebyly vzneseny ani jednou nebo jen v malém počtu, šlo také o profese, které v inzertní nabídce nebyly příliš často zastoupeny. Pokud se podíváme podrobněji, vidíme, že šlo takřka o všechny profese z hlavní třídy 9, tedy pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. K dalším profesím, u kterých nebyla praxe vyžadována, patřily kvalifikační skupiny:

učitelé na speciálních školách (třída 234) – praxe nebyla požadována ani v jednom případě (2 inzeráty).

letecký a lodní personál (třída 314) – praxe byla požadována v 1 inzerátu, tedy ve 20,0 % inzerátů hledajících pracovníky z této kvalifikační skupiny.

pracovníci ve službách – kadeřníci, maséři (třída 514) – praxe byla vyžadována v 6 inzerátech, tedy ve 28,6 % případů.

U naprosté většiny profesí však byla praxe požadována v rozmezí zhruba 60 % - 30 % inzerátů. Slo například o profesi:

vedoucí pracovníci, manažeři (třída 123) – 54,3 %

účetní, odborní referenti (třída 343) – 51,0 %

úředníci v dopravě, skladech (třída 413) – 34,8 %

kvalifikovaní stavební dělníci (třída 713) – 42,1 %

Z rozložení nároků na praxi je vidět, že jde o všeobecný požadavek, který prostupuje širokým spektrem profesí. Praxe tak figuruje jako jeden z nejvíce frekventovaných předpokladů pro získání zaměstnání.

2.8 Druh pracovního poměru

Při analýze inzerce nabídky zaměstnání jsme se také zajímali o to, zda byl v inzerátu uveden druh pracovního poměru. **Ve více jak třech čtvrtinách (78,7 %) inzerátů nebyl druh pracovního poměru vůbec zmíněn.** V 18,6 % byl uveden hlavní pracovní poměr, 1,2 % inzeráty udávaly, že jde o vedlejší pracovní poměr nebo brigádu a v 1,4 % inzerátů pak bylo uvedeno, že může jít jak o hlavní tak o vedlejší pracovní poměr.

Tabulka 5: Druh pracovního poměru v inzerci v denním tisku

| Druh pracovního poměru | abs. | v % |
|--|--------------|-------------|
| hlavní pracovní poměr | 1 716 | 18,6 |
| vedlejší pracovní poměr, brigáda | 108 | 1,2 |
| hlavní pracovní poměr nebo vedlejší pracovní poměr | 133 | 1,4 |
| celkem | 1 957 | 21,3 |
| neuvedeno | 7 247 | 78,7 |

Práce na částečný úvazek byla nejčastěji nabízena v inzertních novinách Annonce (28,7 %) a v inzertních novinách Avízo (12,0 % z inzerátů nabízejících práci ve vedlejším pracovním poměru).

Profese, u kterých byl nejčastěji specifikován druh pracovního poměru, pro který je daná práce nabízena, byly následující:

ostatní pedagogové (třída 334) – v 58,3 % inzerátů byl uveden druh pracovního poměru

pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (třída 931) – 57,1 %

obsluha elektrárenských a příbuzných zařízení (třída 816) – 55,6 %

právníci (třída 242) – 53,6 %

bezpečnostní technici (třída 315) – 50,5 %

techničtí inženýři (třída 214) – 39,5 %

IT technici (třída 312) – 38,8 %

uklízeči, pradláci (třída 913) – 38,5 %.

Ve většině případů šlo o nabídky hlavního pracovního poměru, částečný pracovní úvazek byl nabízen spíše v jednotlivých případech.

2.9 Firmy zahraničních vlastníků

V 9,1 % (839 inzerátů) bylo uvedeno, že zaměstnání nabízí zahraniční nebo mezinárodní organizace. Dále 0,9 % inzerátů (v absolutních počtech 81 inzerátů) bylo podáno v anglickém jazyce a 0,1 % (10 inzerátů) v německém jazyce.

Když se podíváme na to, v jakých denících **zahraniční firmy** nabízely zaměstnání, je patrné, že **dávají přednost celorepublikovým deníkům před regionálními**. 72,1 % inzerátů (605 případů), které podala zahraniční firma, bylo uveřejněno v Mladé frontě Dnes. Na regionální deníky připadá 17,0 % (143 inzerátů), na Hospodářské noviny 6,4 % (54 inzerátů). Pokud jde o inzeráty uveřejněné v angličtině, pak 60,5 % (49 inzerátů) připadá na Mladou frontu Dnes a 35,8 % (25 inzerátů) na Hospodářské noviny. Z 10 inzerátů podaných v němčině jich 8 bylo uvedeno v Mladé frontě Dnes a 2 inzeráty byly podány prostřednictvím regionálních deníků (1 inzerát v Plzeňském deníku a 1 inzerát v Sokolovském deníku).

Pokud jde o strukturu profesí, pak je zřejmé, že zahraniční firmy prostřednictvím inzerátů hledají především pracovníky s vyšší kvalifikací.

Nejčastěji bylo vlastnictví zahraniční firmy uvedeno u pozice:

vedoucí útvarů, manažeři (klasifikační třída 123) – 18,3 % z těch inzerátů (148 případů), kde bylo vlastnictví zahraniční firmou uvedeno, 148 inzerátů,
techničtí inženýři (klasifikační třída 214) – 11,0 %, 89 inzerátů
obchodní zástupci vč. pojišťovacích agentů (klasifikační třída 341) – 11,9 %, 96 inzerátů
účetní a odborní referenti (klasifikační třída 343) – 8,3 %, 67 inzerátů
kancelářští a manipulační pracovníci včetně sekretářek a písařek (klasifikační třída 411) – 8,1 %, 66 inzerátů
technici (klasifikační třída 311) – 6,7 %, 54 inzerátů.

Inzeráty podané v angličtině v 32,5 % hledaly pracovníka na pozici *vedoucího útvaru, manažera - klasifikační třída 123* (26 inzerátů) a v 17,5 % *finanční experty včetně personalistů a odborných pracovníků v reklamě – klasifikační třída 241* (14 inzerátů).

Inzeráty uvedené v němčině nabízely zaměstnání především *technickým inženýrům – klasifikační třída 214* (50 % inzerátů podaných v němčině, což je 5 inzerátů) a *finančním expertům včetně personalistů a odborných pracovníků v reklamě – klasifikační třída 241* (3 inzeráty). Jeden inzerát hledal obchodního zástupce a jeden inzerát nabízel zaměstnání pro kancelářského pracovníka.

2.10 Práce s počítačem

Schopnost práce s počítačem se de facto stala součástí běžné výbavy uchazečů o zaměstnání a zasahuje i takové profese, ve kterých bychom předpokládali práce s počítačem ještě před několika lety neočekávali. Naším dalším krokem je tak zjištění, jak se stále vyšší zapojení počítačů do běžného života odráží v požadavcích zaměstnavatelů. Při analýze jsme rozlišovali, zda zaměstnavatel požaduje „běžnou“ či „odbornou“ schopnost práce s počítačem (tzn. znalost uživatelská versus znalost např. programovacích jazyků) a znalost grafických programů.

Nutnost „počítačové gramotnosti“ byla specifikována v 27,9 % inzerátů, přičemž nejčastěji se objevovaly požadavky na „běžnou“ znalost práce s PC, a to ve 23,5 % inzerátů.

Profese, u kterých jsme relativně nejčastěji zaznamenávali nároky na běžnou znalost práce s PC, byly následující:

bezpečnostní technici (třída 315) – 66,7 %
sekretářky, nižší administrativní pracovníci (třída 411) – 52,8 %
recepční, telefonisté (třída 422) – 51,7 %
obchodní, odbytoví agenti (třída 342) – 40,7 %
obchodní zástupci, pojišťovací agenti (třída 341) – 34,2 %
finanční, personální a marketingoví experti (třída 241) – 33,9 %
vedoucí pracovníci, manažeři (třída 122, 1123) – 31,5 %
odborní administrativní pracovníci, účetní (třída 343) – 38,4 %

U těchto profesí se podíl inzerátů obsahující požadavek na běžnou znalost práce s počítačem pohyboval okolo jedné třetiny až 40 %, nejvyšší byl u bezpečnostních techniků a sekretářek včetně administrativních pracovníků, kde přesahoval více jak 50 %.

Nároky na znalost grafických programů jsme nejčastěji nacházeli **u technických inženýrů (třída 214)**, a to ve 24,1 % případů.

Znalost programovacích jazyků a jiná „odborná znalost“ byla v inzerci nejčastěji požadována – což je logické – **u programátorů (třída 213)**, kde byla požadována v 75,5 % inzerátů a **u „techniků IT“ (třída 312)**, kde ji zaměstnavatelé vyžadovali v 16,3 %.

U dělnických a méně kvalifikovaných profesí není na znalost práce s počítačem kladen důraz, neboť je zřejmé, že využití počítače při výkonu zaměstnání spadá spíše do profesí nemanuálních. Avšak neplatí to absolutně, neboť například **u pracovníků obsluhujících stroje při chemické výrobě – třída 822** byla požadována v 55,6 % inzerátů (10 případů) znalost práce s počítačem. Můžeme předpokládat, že jde o využití znalostí při práci s počítačem řízenými stroji.

Práce s počítačem se stává pro značnou část zaměstnavatelů normou, a to především tam, kde jsou hledáni pracovníci na pozice administrativních a technických pracovníků. Také u vysoce kvalifikovaných a manažerských profesí je zastoupení požadavků na počítačovou gramotnost v inzerci vysoké. U uvedených profesí se požadavek na znalost práce s počítačem objevuje ve třetině až polovině inzerátů (lze také předpokládat, že se schopnost práce s počítačem očekává zcela automaticky a inzerenti ji výslovně neuvádějí).

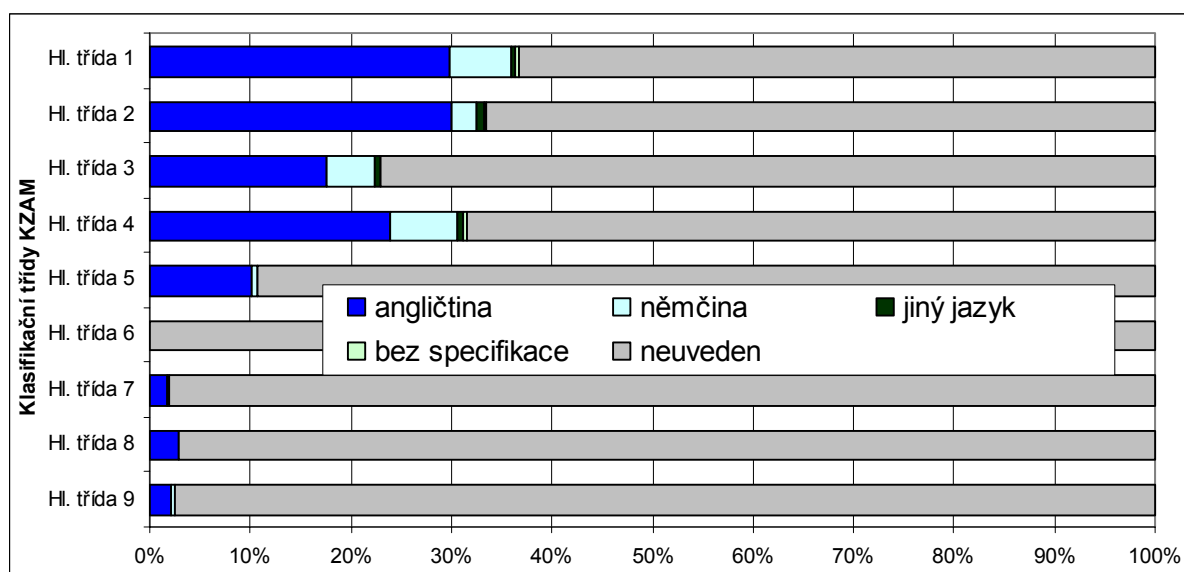
2.11 Jazykové schopnosti

Znalost cizích jazyků patří mezi důležité aspekty, které mohou umožnit lepší uplatnění na trhu práce: výše nároků zaměstnavatelů v této oblasti významným způsobem vypovídá o soudobých trendech na trhu práce, kdy také inzerce může v sobě odrážet změny ve vývoji požadavků na jazykovou vybavenost případných zaměstnanců.

Při sledování toho, zda a v jaké míře je znalost jazyků vyžadována v inzertní nabídce zaměstnání, jsme rozlišovali, zda inzerent požaduje pouze znalost cizího jazyka bez bližší specifikace, zda požaduje aktivní znalost jazyka, popř. více jazyků, či zda je takováto znalost pouze "výhodou".

V rámci výše uvedeného členění **zaměstnavatelé nejčastěji požadovali aktivní znalost jednoho světového jazyka, a to zpravidla angličtiny** – tento požadavek byl specifikován v 16,3 % inzerátů. Podíl inzerátů uvádějící požadavky na znalost jazyka "výhodou" či znalost druhého jazyka byl o poznání nižší – tvořil pouze zhruba 4 %.

Obrázek 3: Požadavek na znalost jednoho cizího jazyka aktivně podle hlavních klasifikačních tříd KZAM v inzertní nabídce v denním tisku



Zcela podle očekávání je **znalost cizího jazyka**, zejména angličtiny, **očekávána u vysoce kvalifikovaných povolání, která jsou soustředěna především v klasifikačních třídách 1 až 4**. Ve třídách, kde se soustředí především dělnická povolání, jsou již jazyková očekávání výrazně nižší, například u třídy 6 (kvalifikovaní dělníci v zemědělství) zcela chybí. Jazykovou vybavenost zaměstnavatelé požadují především u těch profesí, kde je značný předpoklad, že pracovníci s cizím jazykem přijdou do styku, u dělnických povolání je taková pravděpodobnost velmi malá, i když vyloučit zcela nejde. Může jít například o práci se stroji, kde mohou být některé pokyny v cizím jazyce, či pracovníci mohou být vysíláni na služební cesty do ciziny, kde je nutná znalost alespoň několika nezbytných slov.

Požadavek na aktivní znalost angličtiny jsme nejčastěji zaznamenávali u profesí:

techničtí inženýři (třída 214) – 42,9 %
finanční experti (třída 241) – 39,4 %
pracovníci pasových odd., celníci (třída 344) – 33,3 %
vedoucí útvarů, manažeři (třída 123) – 32,5 %
bezpečnostní technici (třída 315) – 31,4 %
sekretářky, nižší administrativní pracovníci (třída 411) – 30,8 %
technici (třída 311) – 30,0 %
vědeckí pracovníci v oblasti matematiky, statistiky (třída 212) – 29,6 %
recepční, telefonisté (třída 422) – 24,4 %
právníci (třída 242) – 23,3 %
odborní administrativní pracovníci, účetní (třída 343) – 17,6 %
vlakvedoucí, průvodčí (třída 511) – 66,7 % (pouze 2 inzeráty)

Němčina byla vyžadována zejména u profesí:

profesionální sportovci a pracovníci ve sportu (třída 348) – 25,0 %
recepční, telefonisté (třída 422) – 8,5 %
účetní, odborní referenti (třída 343) – 8,0 %
administrativní pracovníci, sekretářky (třída 411) – 7,0 %

Znalost němčiny byla také požadována v **dělnických profesích**, a to u pracovníků obsluhujících stroje při chemické výrobě a plastových výrobků (třída 822 a 823) – 55,6 % a 40,0 %. Šlo však spíše o výjimku, neboť jinak u dělnických profesí nebyly jazykové nároky nijak výrazné.

Požadavky na znalost jiného jazyka než angličtiny a němčiny se v inzerátech **objevovaly jen výjimečně** – francouzština se objevila v 11 inzerátech, italština ve 4 inzerátech, ruština v 6 inzerátech a například španělština se neobjevila ani v jednom inzerátu.

Zajímavým zjištěním je, že u jedné z nejvíce frekventované skupiny povolání – u obchodních zástupců (tř. 341), jsme zaznamenali poměrně málo požadavků na jazykové znalosti: angličtinu uvádělo pouze 14,9 % inzerátů, němčinu pak 3,8 %.

Znalost cizího jazyka „výhodou“ uvádělo velmi málo inzerátů – u prvního jazyka to bylo 6,7 % inzerátů, u druhého jazyka 3,5 %, zpravidla byla uváděna angličtina nebo němčina. Šlo zejména o profese:

úředníci na poštách (třída 414)
techničtí inženýři a vědci (třída 214)
vedoucí pracovníci, manažeři (třída 123)
finanční experti, personalisté (třída 241)
technici (třída 311)
technici IT (třída 312)
prodavači (třída 521)
odborní administrativní pracovníci (třída 343)

Nároky na znalost druhého cizího jazyka obsahovalo pouze 4,8 % inzerátů. Relativně nejčastěji jsme tento požadavek nacházeli u technických vědců a inženýrů, finančních, personálních a marketingových expertů, techniků a vedoucích pracovníků,

bezpečnostních techniků, administrativních pracovníků, recepčních a telefonistů. Velmi často byla jako druhý jazyk žádána němčina, podíl angličtiny byl nižší.

Výsledky ukazují, že znalost cizích jazyků se stává nepostradatelnou složkou vybavení značné části uchazečů o zaměstnání, a to zejména na vyšší a střední úrovni kvalifikační obtížnosti. Je totiž zřejmé, že jazykovou vybavenost očekávají zaměstnavatelé stále častěji i od pracovníků administrativních profesí (včetně nižší úrovně), kde před několika lety ještě poptávka po znalosti cizích jazyků nebyla tak častá. Jedním z důvodů je zřejmě i situace na trhu práce, kdy zaměstnavatelé mají větší možnost výběru a tudíž hledají co nejvíce kvalifikované pracovníky již i na nižší úrovni. Současně také vstup ČR do Evropské unie sebou přinesl více možností proniknout na zahraniční trhy, kde se bez znalosti cizích jazyků nikdo neobejde. Schopnost komunikovat v cizím jazyce, zejména v angličtině, je tak pro mnoho pracovníků nejrůznějších firem existenční nutností.

2.12 Osobnostní vlastnosti uchazeče

Dalším tématickým celkem, kterému jsme věnovali v rámci naší analýzy pozornost, byla oblast, kterou lze nazvat jako **osobnostní vlastnosti uchazeče**. Jde o osobnostní předpoklady, které jsou v nárocích zaměstnavatelů potřebné pro výkon daného povolání. Máme na mysli takové vlastnosti jako např. schopnost komunikace, spolehlivost, adaptabilita, ale i např. příjemný vzhled a vystupování. Kromě těchto „tradičních“ vlastností jsme do této kategorie zahrnuli i některé další zvláštní znalosti, dovednosti a specifika (psaní na stroji, znalost vyhlášky 50³, vlastnictví živnostenského oprávnění, svářečského průkazu, vlastnictví auta apod. Seznam všech položek, které se v inzerátech vyskytly, je uveden v příloze.

Je zřejmé, že u některých typů povolání jsou požadavky na osobnostní vlastnosti častější oproti jiným, někde naopak bývá kladen důraz spíše na konkrétní znalosti, popř. zkušenosti. V tabulce v příloze inzerce v denním tisku jsou uvedeny jednotlivé vlastnosti a dovednosti a procento inzerátů, ve kterých byla daná vlastnost požadována (zde je nutné si uvědomit, že inzerující subjekty často uváděly více položek, procentní podíly tudíž nedávají 100 %).

Jaké vlastnosti uchazeče se z hlediska deklarovaných potřeb zaměstnavatelů nejčastěji váží k jednotlivým skupinám povolání?

Požadavek na alespoň jednu osobnostní vlastnost jsme zaznamenali téměř u poloviny všech inzerátů (43,5 %), přičemž nejčastěji to bylo v souvislosti s profesemi:

- památkáři, odborní pracovníci knihoven (třída 243) – 91,7 % (při malém počtu inzerátů)*
- právníci (třída 242) – 80,0 %*
- dělníci při obsluze elektrárenských zařízení (třída 816) – 77,8 %*
- policejní inspektoři (třída 345) – 72,5 %*
- domovníci, správci domů (třída 914) – 69,2 %*
- dělníci pro obsluhu strojů pro chemickou výrobu (třída 822) – 66,7 %*
- bezpečnostní technici (třída 315) – 66,7 %*
- horníci (třída 710) – 66,7 %*
- úředníci v dopravě, skladech (třída 413) – 60,3 %*
- vědeckopedagogičtí pracovníci a učitelé na vysokých školách (třída 231) – 60,0 %*
- administrativní pracovníci, sekretářky (třída 411) – 59,4 %*
- pokladníci, úředníci na přepážkách (třída 421) – 59,4 %*
- úředníci na poštách, knihovnářích (třída 414) – 58,8 %*
- prodavači ve stáncích (třída 522) – 57,1 %*
- fotografové, kameramani (třída 313) – 55,6 %*
- vedoucí pracovníci, manažeři (třída 123) – 53,8 %*

³ Vyhláška 50/1978 Sb. Českého úřadu bezpečnosti práce a Českého báňského úřadu o odborné způsobilosti v elektrotechnice.

obchodní zástupci, pojišťovací agenti (třída 341) – 53,6 %
mechanici, opraváři elektronických zařízení (třída 724) – 51,9 %
finanční experti, personalisté (třída 241) – 50,5 %
účetní, odborní referenti (třída 343) – 48,4 %
dělníci pro obsluhu zemědělských a lesních strojů (třída 833) – 48,1 %
technici (třída 311) – 47,6 %
lékaři (třída 222) – 46,5 %
nástrojaři, soustružníci, brusíči (třída 722) – 42,6 %
prodavači (třída 521) – 41,5 %
svářeči, montéři (třída 721) – 41,0 %

Z pohledu nejčastěji požadovaných vlastností na prvním místě figurují **komunikační schopnosti**, které se objevily v 14,5 % inzerátů. Velmi často se vyskytovaly také **nároky na flexibilitu, adaptabilitu, dynamiku** (11,4 %), **samostatnost** (9,7 %), **organizační schopnosti** (6,8 %), **spolehlivost** (6,4 %), **pracovitost** (6,2 %), **zodpovědnost** (4,5 %), **bezúhonnost** (3,7 %). Dále také **řídící schopnosti** (2,8 %), **obchodní talent** (2,7 %) a relativně často jsme zaznamenávali i **požadavek na vlastnictví živnostenského oprávnění** (1,6 %).

Požadavek na komunikační schopnosti je vůbec nejčastější položkou, jaká se v rámci této kategorie v inzerátech vyskytovala. Důležitá je zejména **u vedoucích pracovníků, finančních, personálních a marketingových expertů, obchodních zástupců, sekretářek, recepčních, ale i např. techniků IT** - tzn. u profesí, pro jejichž úspěšné vykonávání je velmi důležitý osobní přístup k zákazníkům či ke kolegům (případně k podřízeným).

Flexibilita, adaptabilita a dynamika dominuje u **úřednických povolání, odborných administrativních pracovníků, obchodníků, ale velmi důležitá je i pro manažery a špičkové odborníky na poli financí a marketingu a také pro inženýry**.

Samostatnost zaměstnavatelé velmi často požadovali u vysoce kvalifikovaných povolání – **finančních, personálních a marketingových expertů, technických inženýrů a také u vedoucích pracovníků**. **Pracovitost a samostatnost** byly také velmi často uváděny **u techniků IT, účetních a odborných administrativních pracovníků a obchodních zástupců úředníků a také u většiny kvalifikovaných dělnických profesí** – např. u zedníků, soustružníků, elektromechaniků, skladníků, řidičů automobilů. U těchto profesí byly časté rovněž **nároky na spolehlivost** – podobně jako u účetních, ekonomů a techniků IT.

Nároky na příjemné/reprezentativní vystupování se relativně nejčastěji vyskytovaly v inzerátech hledajících **recepční, prodavače, obchodní zástupce, sekretářky a administrativní pracovníky, ale také u manažerských pozic a ekonomů**.

Schopnost týmové spolupráce je důležitá zejména u **vedoucích pracovníků a bezpečnostních techniků, dále pro odborníky v oblasti, personalistiky a marketingu a také techniky a inženýry**, pro které jsou navíc důležité analytické schopnosti.

U obchodních zástupců je kromě komunikačních dovedností, samostatnosti a flexibility požadováno relativně často **vlastní auto, živnostenský list a ochota cestovat**.

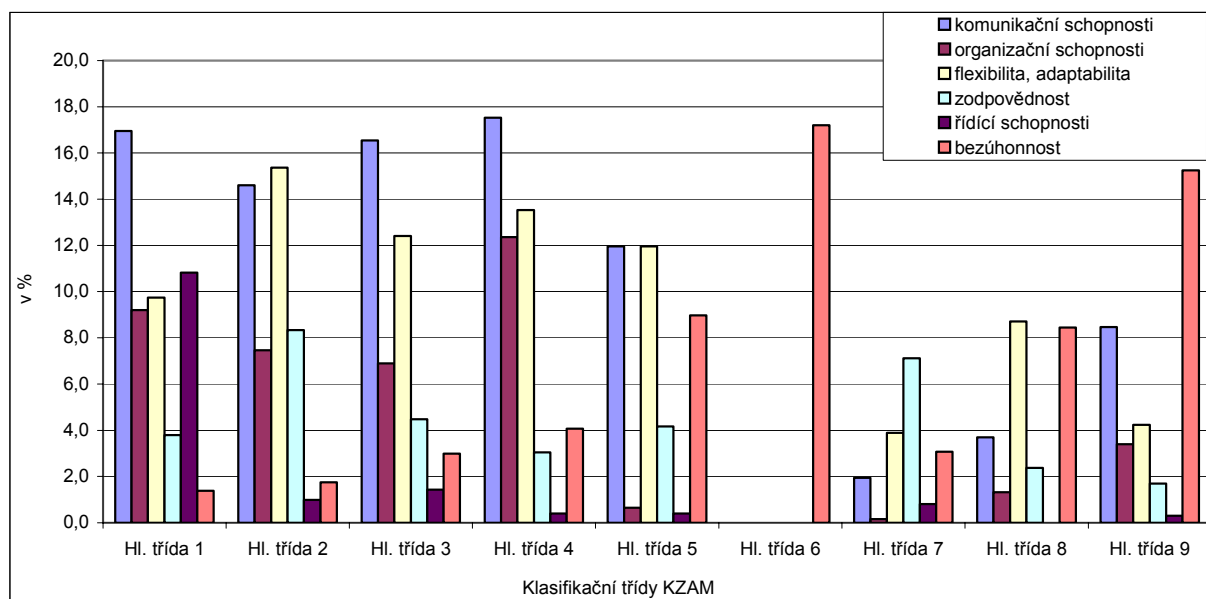
Čistý trestní rejstřík a bezúhonnost požadovali zaměstnavatelé zejména **u pracovníků ve skladu a přepravě, administrativních pracovníků, dále také u pracovníků ochrany a ostrahy, prodavačů, techniků, vedoucích pracovníků, obchodních zástupců**.

U elektromechaniků byl specifický požadavek na **přezkoušení podle vyhlášky 50**.

Živnostenský list zaměstnavatelé požadovali ve 1,6 % inzerátů, a to jednoznačně nejčastěji **u obchodních zástupců a u prodavačů**. Dále jej zaměstnavatelé vyžadovali v několika případech také u řídicích pracovníků.

Jak je patrné z následujícího grafu, u hlavní třídy 1 až 4, a částečně také u hlavní třídy 5, se jako stěžejní osobnostní vlastností či dovedností jeví zejména schopnost komunikace, flexibilita a adaptabilita.

Obrázek 4 : Vybrané požadované vlastnosti u hlavních klasifikačních tříd KZAM v inzertní nabídce v denním tisku



U hlavní třídy 1 až 4 také organizační schopnosti. Naopak u tříd 5 až 9 vystupuje jako hlavní požadavek bezúhonnost (zejména u třídy 6, kde však byl nízký počet inzerátů) a také určitá míra flexibility a zodpovědnosti. Řídicí schopnosti pak byly požadovány zejména u profesí hlavní třídy 1, což je zcela pochopitelné, neboť ty jsou v této třídě určující.

Výsledky jednoznačně indikují **komunikační dovednosti spolu s flexibilitou a adaptabilitou jako nezbytný předpoklad pro dobré uplatnění na trhu práce**. Tyto poněkud specifické dovednosti v sobě odrážejí stále větší důraz, který zaměstnavatelé kladou nejen na znalosti a dovednosti získané v rámci vzdělávacích aktivit, ale také na dovednosti a vlastnosti, které jsou součástí osobnosti člověka. Jejich význam je zřetelný zejména u vysoce postavených manažerských a odborných pozic, rovněž však i profesí technických a úřednických a začínají se objevovat i u dělnických povolání.

2.13 Řidičský průkaz

Dalším znakem, který jsme sledovali, byl **požadavek na vlastnictví řidičského průkazu**, který případní **zaměstnavatelé nárokovali v 16,9 % inzerátů**. Nejčastěji byl uváděn požadavek na řidičské oprávnění skupiny B, a to ve 14,6 %. Jinou řidičskou skupinu požadovalo 2,3 % inzerátů. Kromě řidičů automobilů, kde je řidičský průkaz předpokladem pro výkon profese, se požadavek na řidičský průkaz nejčastěji objevoval u inzerátů hledajících obchodní zástupce, bezpečnostní techniky, automechaniky a opraváře, ale také u domovníky a správce domů. Jak vidíme, požadavek na vlastnictví řidičského průkazu se prolíná skrze různorodé profese, kdy možnost vlastní mobility pracovníků je pro řadu zaměstnavatelů velmi důležitá.

2.14 Finanční ohodnocení

Velmi důležitým atributem, kterému jsme v rámci naší analýzy věnovali pozornost, byla **nabídka finančního ohodnocení**. Jeho výše poukazuje na to, jakou pozici má daná profese na pracovním trhu. Ačkoliv finanční ohodnocení, které je v inzerátech nabízeno, samozřejmě neodpovídá skutečnému rozvržení platů v daných profesích, jde o zajímavý údaj, který napomáhá vytvoření obrazu inzerovaných profesí.

Případná **mzda byla zmíněna v 15,9 % inzerátů**. Abychom mohli s nabízenou mzdou v další analýze pracovat, vytvořili jsme z uvedených finančních nabídek pět

kategorizovaných skupin. Šestou skupinu pak tvoří specifická kategorie „dobré finanční ohodnocení“, kdy nebyla uvedena konkrétní částka, ale finanční nabídka byla vyjádřena slovně. Tato varianta byla vůbec nejčastější v rámci specifikace finančního ohodnocení, byla uvedena u 8,8 % inzerátů.

Tabulka 6: Nabízené finanční ocenění v inzerci v denním tisku

| Finanční ocenění | abs. | v % |
|---------------------------------|--------------|-------------|
| "dobré finanční ohodnocení" | 807 | 8,8 |
| plat do 10 000 Kč měsíčně | 81 | 0,9 |
| plat 11 000 - 20 000 Kč měsíčně | 216 | 2,3 |
| plat 21 000 - 30 000 Kč měsíčně | 138 | 1,5 |
| plat 31 000 - 50 000 Kč měsíčně | 157 | 1,7 |
| plat nad 50 000 Kč měsíčně | 67 | 0,7 |
| celkem | 1 466 | 15,9 |
| <i>neuveдено</i> | <i>7 701</i> | <i>83,7</i> |

Profese, u kterých nabídky měsíční mzdy byly nejčastěji vyjádřeny v rámci slovní nabídky „dobré finanční ohodnocení“, byly následující:

- vedoucí pracovníci, manažeři (třída 123) – 15,6 %*
- finanční, personální a marketingoví experti (třída 241) – 2,1 %*
- obchodní zástupci, pojišťovací agenti (třída 341) – 18,6 %*
- administrativní pracovníci, sekretářky (třída 411) – 5,5 %*
- prodavači (třída 521) – 6,3 %*

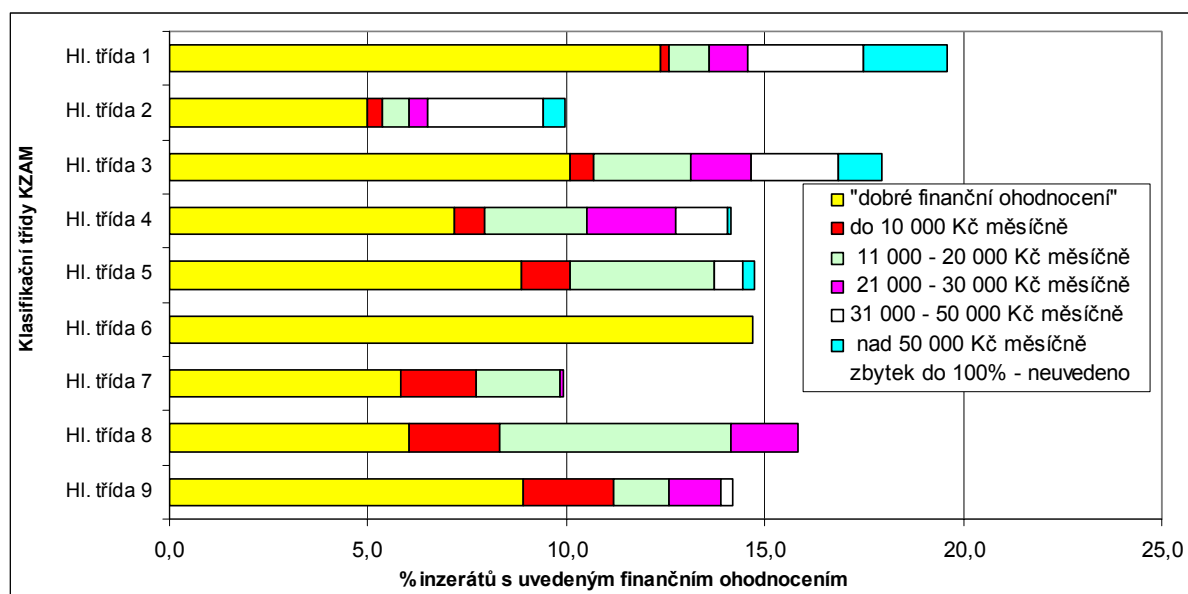
Měsíční mzdu vyšší než 50 tis. Kč nabízelo 0,7 % inzerátů, přičemž relativně nejčastěji tomu bylo u profesí:

- vedoucí útvarů, manažeři (třída 123) – 37,3 %*
- obchodní zástupci, pojišťovací agenti (třída 341) – 40,3 %*

Naopak **nejnižší finanční hodnocení do 10 tisíc Kč měsíčně** bylo nabízeno v inzerátech hledajících profese:

- obchodní zástupci, pojišťovací agenti (třída 341) – 9,9 %*
- prodavači (třída 522) – 7,4 %*
- truhláři, dřevoobráběči (třída 742) – 6,2 %*

Obrazek 5: Nabízené finanční ohodnocení u hlavních klasifikačních tříd KZAM v inzertní nabídce v denním tisku



Některé skupiny profesí patří ve sledovaném kontextu do více skupin podle výše nabízeného finančního ohodnocení, typickou skupinou jsou **obchodní zástupci a pojišťovací agenti (třída 341)**. Můžeme předpokládat, že toto rozpětí poukazuje na různorodost povolání této klasifikační třídy, a to jak náplně práce, tak místa vykonávání.

Pokud se znovu vrátíme ke kategorii „dobré finanční ohodnocení“ musíme si položit otázku, do jaké míry je „dobré finanční ohodnocení“ opravdu „dobré“, a to zejména v případě dělnických profesí či u obchodních zástupců. Může jít jak opravdu o „dobré“ finanční ohodnocení, tak o ohodnocení, které kdyby bylo zveřejněno v inzerátu, tak by od zaměstnání odradilo všechny případné zájemce.

Je přirozené, že mezi jednotlivými klasifikačními třídami jsou v rámci inzerce rozdíly v platovém ohodnocení. Zcela logicky jsou zpravidla nabízeny **nejlepší platové podmínky pracovníkům z 1. hlavní třídy**, kdy jde o řídicí profese, které jsou spojeny s dobrým platovým oceněním. Dále jsou **výhodné platové podmínky spojeny i s profesemi ze 2. a 3. hlavní třídy**, kdy jde o vysoce odborné a technické profese, které jsou na trhu práce také dobře ceněny. U hlavní třídy 1 byly také nejčastěji uvedeny platové podmínky včetně neurčitě „dobrého finančního ohodnocení“. Naopak **nejméně určité podmínky byly spojeny s profesemi z 6. hlavní třídy**, kdy ani v jednom případě nebylo stanoveno zcela konkrétní platové rozpětí. Současně je z grafu patrné, že dělnické profese nedosahují vyšších platových kategorií. Výše nabízeného finančního ocenění vypovídá o tom, jak je která profese zaměstnavateli v dané době ceněna a žádána. Jde zpravidla o povolání vysoce kvalifikovaná či odborná (řídicí pracovníci, programátoři atd.) nebo také o povolání, ve kterých je velká fluktuace pracovníků (například obchodní zástupci, pojišťovací agenti atd.).

2.15 Regionální požadavky

V neposlední řadě jsme se zajímali o to, zda bylo v inzerátu uvedeno místo, kde by měla být práce vykonávána, a to bez ohledu na to, v jakém deníku (či v jaké regionální mutaci) se inzerát vyskytoval. **Místo výkonu daného zaměstnání bylo uvedeno v 68,8 % inzerátů.** Nejčastěji byla nabízena práce v Praze (17,1 %) a v Moravskoslezském kraji (16,1 %), následuje kraj Středočeský (7,1 %) a Jihomoravský (4,1 %). Ostatní regiony byly zastoupeny méně než 4 %, kdy nejméně inzerátů bylo orientováno na Karlovarský kraj (0,4 %). Tabulka se zastoupením jednotlivých regionů v inzertní nabídce zaměstnání je uvedena v příloze.

Pokud se podíváme podrobněji na pražský a moravskoslezský region, kam bylo směřováno nejvíce nabídek, vidíme, že nejčastěji byly hledány profese:

Praha:

vedoucí útvarů, manažeři (třída 123) – 11,3 %

prodavači (třída 521) – 11,1 %

obchodní zástupci, pojišťovací agenti (třída 341) – 8,8 %

účetní, odborní referenti (třída 343) – 8,3 %

administrativní pracovníci (třída 411) – 7,3 %

V Moravskoslezském kraji byli nejčastěji hledáni pracovníci na pozice:

nástrojaři, soustružníci (třída 722) – 8,5 %

zedníci, tesaři (třída 712) – 6,9 %

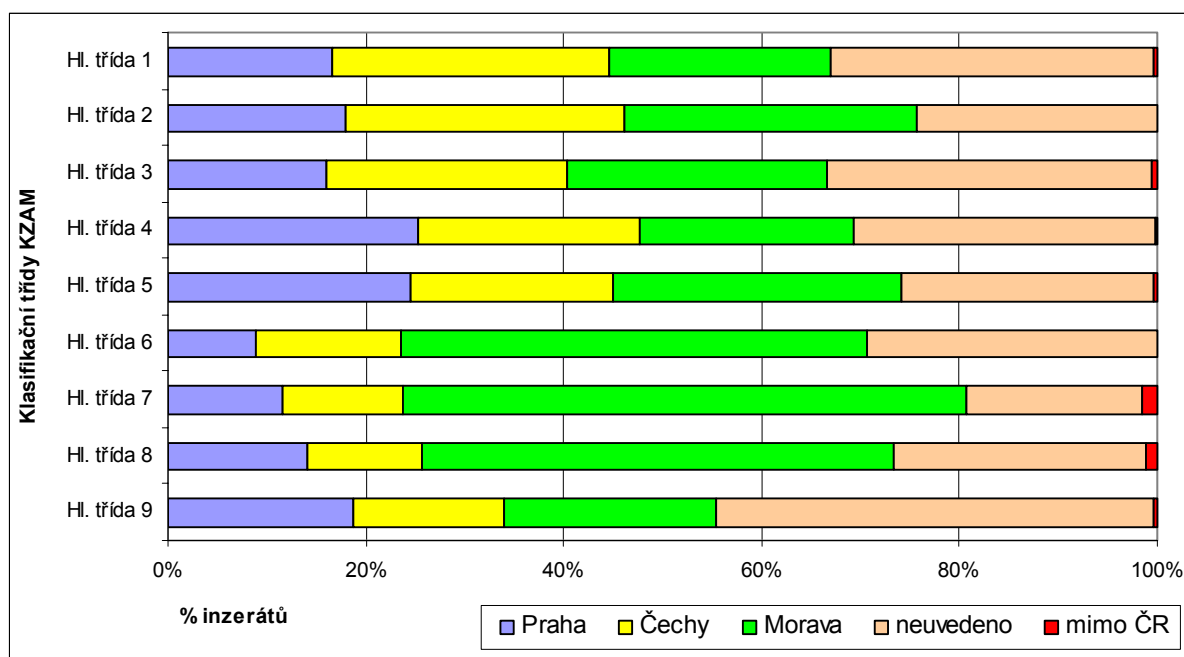
kuchaři, číšníci (třída 512) – 6,2 %

obchodní zástupci (třída 341) – 5,1 %

sekretářky, administrativní pracovníci (třída 411) – 4,3 %

Nabídka práce v zahraničí byla poměrně málo frekventovaná, její podíl na všech inzerátech byl pouhých 0,3 %. Relativně nejčastěji byla nabízena práce ve Velké Británii (10 inzerátů) a v Rakousku (6 inzerátů). Nízký počet nabídek na práci v zahraničí nedovoluje usuzovat na obecnější trendy v této oblasti pracovního trhu.

Obrázek 6: Klasifikační třídy KZAM a oblasti, pro které byly hledány v inzerci v denním tisku



Regionální aspekt nabídky zaměstnání je zřetelný zejména pro některé klasifikační třídy. Zatímco u hlavní třídy 1 až 5 můžeme říci, že jsou rovnoměrně zastoupeny nabídky práce jak z Prahy, ostatních Čech i z Moravy, u klasifikačních tříd 6 až 8 to již neplatí. V těchto hlavních profesních třídách je nižší podíl nabídky práce jak pro oblast Prahy, tak i Čech, avšak Morava je zastoupena výrazněji. Nabídka zaměstnání v inzerci tak zřetelně odráží existenci průmyslových zón, kde je poptávka především po dělnických profesích a které v současné nebo nedávné době vznikaly především na Moravě. Současně je patrné, že nejmenší podíl inzerátů, kde byl uveden region, pro který byly profese z dané třídy hledány, je u hlavní třídy 9.

3. Inzertní nabídka zaměstnání na internetu

Dalším dílem analýzy inzerce zaměstnání byla analýza inzerce uveřejněná prostřednictvím internetu. Ze značného množství internetových serverů nabízejících zaměstnání se naše pozornost zaměřila na 3 servery. Celkem jsme na těchto třech serverech ve sledovaném období zachytili 3 248 inzerátů nabízejících zaměstnání.

Nejvíce nabídek zaměstnání poskytl server www.prace.cz, kde bylo uveřejněno 50,2 % námi sledované nabídky zaměstnání na internetu. Naopak nejméně pracovních příležitostí poskytoval server www.zamestnani.cz, kde ve sledovaném období bylo pouze 3,4 % pracovních nabídek.

Podívejme se nyní na strukturu inzerátů z pohledu dne, kdy byly na internetu uveřejněny.

Jak vidíme, datum vložení inzerátu na internet neodpovídá vždy sledovanému období. To je zřejmě způsobeno tím, že inzerát na internetu může být vyvěšen delší dobu než jeden den a není nutné jej opakovaně zveřejňovat každý den (nebo jinou časovou jednotku), jak je tomu u inzerátů v denním tisku.

Z tabulky je zřejmé, že nejvíce inzerátů bylo na internetu uveřejněno v pondělí 31. 10. (12,3 %), úterý 1. 11. (13,4 %), pondělí 7. 11. (10,8 %) a ve středu 9. 11. (12,8 %). Nejméně pak v pondělí 14. 11. a úterý 15. 11.

Tabulka 7: Struktura inzerátů na internetu podle dat uveřejnění

| datum | abs. | v % | datum | abs. | v % |
|------------------|------|------|------------------|--------------|--------------|
| 31.10. - pondělí | 401 | 12,3 | 8.11. - úterý | 218 | 6,7 |
| 1.11. - úterý | 436 | 13,4 | 9.11. - středa | 416 | 12,8 |
| 2.11. - středa | 301 | 9,3 | 10.11. - čtvrtek | 215 | 6,6 |
| 3.11. - čtvrtek | 215 | 6,6 | 11.11. - pátek | 254 | 7,8 |
| 4.11. - pátek | 233 | 7,2 | 12.11. - sobota | 92 | 2,8 |
| 5.11. - sobota | 36 | 1,1 | 13.11. - neděle | 27 | 0,8 |
| 6.11. - neděle | 43 | 1,3 | 14.11. - pondělí | 4 | 0,1 |
| 7.11. - pondělí | 352 | 10,8 | 15.11. - úterý | 5 | 0,2 |
| | | | celkem | 3 248 | 100,0 |

3.1 Struktura nabízených profesí

Podobně jako u inzertní nabídky v denním tisku nás také v rámci analýzy internetové nabídky zaměstnání zajímala především **profesní struktura nabízených pracovních příležitostí**. Také zde byly profese kódovány podle skupin povolání klasifikace KZAM na tři klasifikační místa. Celkový přehled hledaných profesí je pak uveden v tabulce v příloze.

Nejdříve se podíváme na hlavní klasifikační třídy a jejich zastoupení jak ve struktuře hledaných profesí, tak ve struktuře zaměstnanců v rámci trhu práce.

Profese reprezentující hlavní třídu 1 (vedoucí pracovníci) byly hledány ve 17,7 % inzerátů (tedy v 576 případech). Do této klasifikační skupiny patří například profese manažerů, vedoucích pracovníků, vyšších státních úředníků apod. Ve struktuře počtu zaměstnanců patří tato klasifikační třída k nejméně zastoupeným – 6,7 % ze všech zaměstnaných (tedy 314,5 tisíce pracujících), v rámci inzertní nabídky zaměstnání na internetu jí patří třetí místo nejčastěji hledané profesní třídy.

Profese z hlavní třídy 2 (vysoce kvalifikované profese) byly požadovány v 23,1 % inzerátů (v 749 případech). K jejich nositelům patří zejména techničtí inženýři, programátoři, analytici, finanční experti, personalisté, učitelé, právníci, ekonomové, odborní administrativní pracovníci apod. Stejně jako u hlavní třídy 1 se zde projevila disproporce mezi podílem této třídy mezi zaměstnanci na trhu práce, kde tvoří 10,6 % všech zaměstnanců (tedy 499,1 tisíce pracujících), a v nabídce zaměstnání na internetu, kde profesím z této klasifikační třídy náleží druhé místo mezi nejčastěji se vyskytujícími povoláními.

Obdobně jako u inzerce v denním tisku nejhledanější klasifikační třídou byla hlavní třída 3 (techničtí pracovníci), jejíž zástupci byli hledáni ve 36,4 % inzerátů (v 1 180 případech). Do této třídy patří například technici včetně bezpečnostních techniků, zdravotní sestry, obchodní zástupci, pojišťovací agenti, účetní a odborní referenti apod. Tato třída patří k nejčetnějším jak v nabídce zaměstnání v inzerci, tak v počtu zaměstnanců na trhu práce. Podíl pracovníků náležejících do této třídy činí ve struktuře zaměstnanosti 20,7 % ze všech pracujících, což v absolutním vyjádření představuje 974 tisíc pracujících.

Profese hlavní třídy 4 (úředníci a administrativní pracovníci) byly žádány v 11,4 % (v 368 inzerátech). Profesím z této třídy (například sekretářkám, recepčním, telefonistům, nižším úředníkům apod.) v rámci internetové inzertní nabídky zaměstnání náleží co do četnosti čtvrté místo. Jde o poslední třídu, kde podíl na internetové nabídce zaměstnání přesáhl desetiprocentní hranici. Ve struktuře zaměstnanosti na trhu práce patří zástupci této třídy k těm méně početným, kde představují 7,9 % všech zaměstnaných, což znamená, že do této klasifikační třídy náleží 373,2 tisíce pracujících.

Hlavní třída 5 (provozní pracovníci ve službách) byla v inzertní nabídce zaměstnání na internetu zastoupena 4,1 %, tedy 991 inzeráty. K typickým zástupcům této profese patří prodavači, kadeřníci, kuchaři, číšníci, pečovatelé, pracovníci ostrahy apod. U této třídy lze říci, že poptávka po jejích zástupcích v internetové inzertní nabídce je již výrazně nižší, než tomu bylo u předchozích klasifikačních tříd. Ve struktuře zaměstnanosti je naopak podíl

pracovníků této třídy spíše vyšší, kdy tvoří 12,3 % ze všech zaměstnaných (577,8 tisíce zaměstnanců).

Profese hlavní třídy 6 (kvalifikovaní dělníci v zemědělství) patří k nejméně častým profesím, a to jak v rámci pracovního trhu, kde její zástupci představují 1,7 % z celkového počtu zaměstnanců (8,6 tisíce pracovníků), tak v rámci internetové inzertní nabídky zaměstnání. Poptávka na internetu po pracovnících z této třídy byla velmi nízká, a to 0,1 %, což představuje 4 inzeráty. Jak vidíme, jde o profese, o které není v inzertní poptávce příliš velký zájem.

Profesím náležejícím do hlavní třídy 7 (kvalifikovaní dělníci) patří páté místo mezi nejčastěji hledanými profesemi. V rámci internetové inzerce jsme zachytili 139 inzerátů nabízejících zaměstnání pro pracovníky s kvalifikací z této třídy, což představuje 4,3 % případů. K typickým zaměstnáním zařazeným do této klasifikační třídy náleží například zedníci, instalatéři, pokrývači, automechanici, nástrojaři, soustružníci, montéři, skláři, tiskaři apod.. Podíl profesí této třídy ve struktuře zaměstnanosti je výrazně vyšší – 19,2 % z celkového počtu zaměstnaných, což představuje 905 tisíc lidí.

U hlavní třídy 8 (dělníci pro obsluhu strojů a strojních zařízení) obdobně jako u inzerce v denním tisku **panuje značná disproporce mezi zaměstnanými**, kdy pracující náležející do této třídy představují 13,4 % všech zaměstnanců (631 tisíce pracujících) a **hledanými pracovníky prostřednictvím internetové inzerce**, neboť poptávka po pracovnících z této klasifikační třídy byla v inzerátech velmi nízká. Nabídka na pracovní příležitosti pro pracující této třídy se objevila pouze v 2,0 % (tedy v 65 inzerátech). Tento výsledek řadí profese z této třídy na pomyslné sedmé místo v rámci žebříčku četnosti hlavních klasifikačních tříd, což je stejný výsledek jako u inzerce v denním tisku.

Profese hlavní třídy 9 (pomocní a nekvalifikovaní dělníci) vyčerpaly celkový počet inzerátů z 0,8 % (26 inzerátů), což představuje předposlední místo v pomyslném žebříčku četnosti hlavních profesních tříd. Tento výsledek je ve shodě s výsledky dosaženými v rámci inzerce v denním tisku. Také ve struktuře zaměstnanosti nepatří tato třída mezi nejčetnější, její zástupci tvoří 7,4 % všech zaměstnaných (348,3 tisíc pracujících) a řadí se tak na sedmé místo.

Přehled nejčetnějších skupin povolání přináší tabulka 8. Jde o 19 profesních skupin povolání, které byly hledány ve více jak jednom procentu inzerátů. Tyto profese vyčerpávají evidované inzeráty takřka z 90 %.

Jak je zřejmé z uvedené tabulky k nejčetnějším profesím patří:

*vedoucí útvarů, manažeři (třída 123), kteří vyčerpali 14,9 % (tedy 485 inzerátů)
obchodní zástupci včetně pojišťovacích agentů (třída 341), kteří byli žádáni v 14,7 % (v 478 inzerátech).
účetní, odborní referenti (třída 343), k nimž se vztahovalo 7,9 % (258 inzerátů)
programátoři (třída 213) – 7,3 % (238 inzerátů)
sekretářky, kancelářští pracovníci (třída 411) – 5,8 % (189 inzerátů)
techničtí inženýři (třída 214) – 5,8 % (188 inzerátů)
finanční experti, personalisté, reklama (třída 241) – 5,7 % (185 inzerátů)
technici (třída 311) – 5,4 % (174 inzerátů)
IT technici (třída 312) – 3,9 % (128 inzerátů)*

Tabulka 8: Přehled profesních skupin v inzertní nabídce na internetu

| profesní třída (KZAM) | abs. | % z celkového počtu inzerátů | % z celkového počtu profesí | kumul. % |
|--|------|------------------------------|-----------------------------|----------|
| 123 vedoucí útvarů, ředitelé | 485 | 14,9 | 15,0 | 14,9 |
| 341 obchodní zástupci, pojišťovací agenti | 478 | 14,7 | 14,8 | 29,6 |
| 343 účetní, odborní referenti | 258 | 7,9 | 8,0 | 37,6 |
| 213 programátoři | 238 | 7,3 | 7,3 | 44,9 |
| 411 sekretářky, kancelářští pracovníci | 189 | 5,8 | 5,8 | 50,7 |
| 214 techničtí inženýři (stavební, elektro, ...) | 188 | 5,8 | 5,8 | 56,5 |
| 241 finanční experti, personalisté, reklama, marketing | 185 | 5,7 | 5,7 | 62,2 |
| 311 technici v "technických" oborech | 174 | 5,4 | 5,4 | 67,6 |
| 312 technici IT | 128 | 3,9 | 4,0 | 71,5 |
| 413 úředníci v dopravě, skladech | 91 | 2,8 | 2,8 | 74,3 |
| 122 vedoucí výroby a provozních celků | 85 | 2,6 | 2,6 | 76,9 |
| 521 prodavači v obchodě | 82 | 2,5 | 2,5 | 79,5 |
| 422 recepční, telefonisté | 78 | 2,4 | 2,4 | 81,9 |
| 342 obchodní agenti | 50 | 1,5 | 1,5 | 83,4 |
| 212 analytik | 49 | 1,5 | 1,5 | 84,9 |
| 315 bezpečnostní technici | 47 | 1,4 | 1,5 | 86,4 |
| 242 právníci | 38 | 1,2 | 1,2 | 87,5 |
| 724 elektromechanici | 31 | 1,0 | 1,0 | 88,5 |
| 722 kováři, nástrojaři, soustružníci | 31 | 1,0 | 1,0 | 89,4 |

Za zajímavé zde můžeme považovat, že pouze v 8 inzerátech (0,2 %) uveřejněných na internetu nebyla uvedena profese. I tento údaj poukazuje na větší cílenost inzerátů podávaných na internetu než inzerátů uveřejněných v denním tisku.

Pokud se podíváme na strukturu profesí uvedených v inzerci v denním tisku a na internetu, vidíme, že **nejčtenější profese hledané prostřednictvím internetu jsou do značné míry shodné s nejhledanějšími profesemi zastoupenými v inzerci v denním tisku**, ačkoliv pořadí není zcela totožné. Například prodavačům (třída 521), kterým patří v inzerci v denním tisku čtvrtá pozice, na internetu náleží až dvanáctá příčka. Dále dělnické profese jsou v internetové nabídce zastoupeny výrazně méně často než v inzerci v denním tisku. Mezi dělnické profese, po kterých poptávka vyčerpala alespoň 1,0 % inzerátů, patří pouze elektromechanici (třída 724) a kováři, nástrojaři a soustružníci (třída 722). To zřejmě vyplývá ze situace, kdy hledání zaměstnání pomocí internetu využívají především pracovníci na jiných pozicích než dělnických.

U internetové nabídky zaměstnání můžeme konstatovat, že zaměstnavatelé se prostřednictvím internetu obrací k uzavřenější skupině potenciálních zaměstnanců. Internetové nabídky zaměstnání využívají zejména u vysoce kvalifikovaných profesí a u administrativních profesí, které jsou soustředěny zejména v prvních čtyřech hlavních klasifikačních třídách a u kterých je značný předpoklad, že zaměstnanci budou ve své práci využívat počítač a internet. Současně se jen zaměstnavatelé (či jejich zástupci – personální agentury) velmi málo prostřednictvím internetu obrací na pracovníky dělnických profesí, neboť zřejmě nepředpokládají, že by se zájemci o tyto profese dali najít touto cestou.

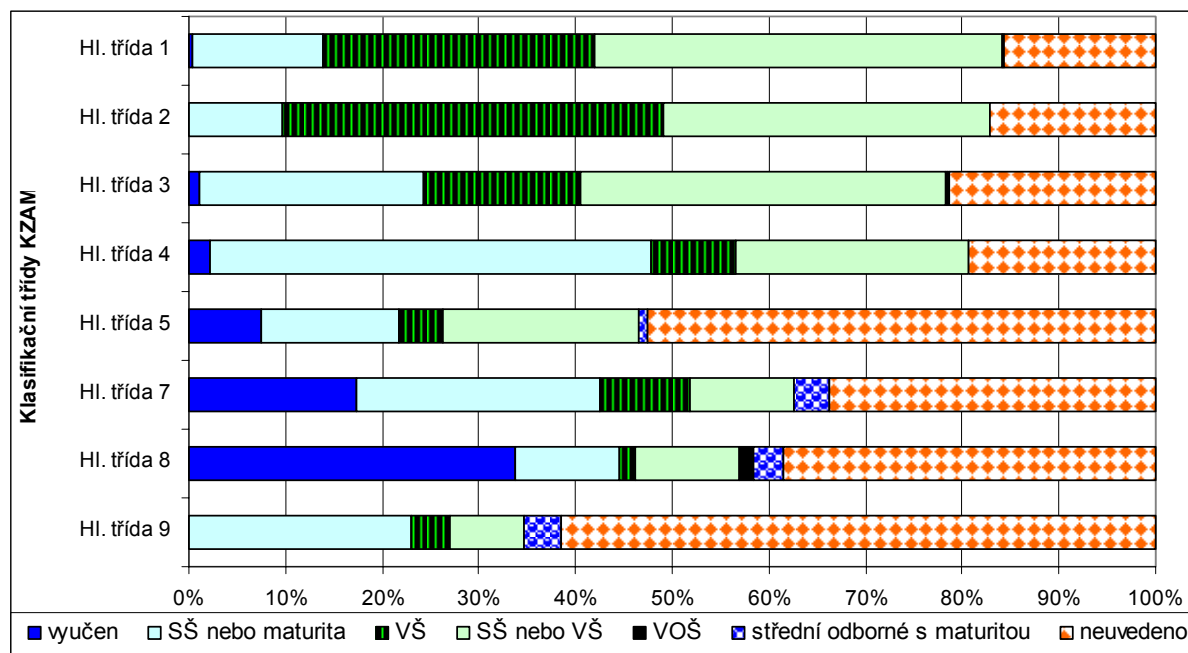
3.2 Úroveň vzdělání a obor vzdělání

Úroveň vzdělání byla požadována v 78,3 % inzerátů (2 543 případů) uvedených na internetu. Také zde bylo nejčastější volbou minimálně středoškolské vzdělání (SŠ nebo VŠ), a to v 33,4 % (1 085 inzerátů). Následuje požadavek na vysokoškolské vzdělání – 21,6 % (701 inzerátů) a na maturitní vzdělání – 20,4 % (661 inzerátů). Požadavek na vyučení byl formulován v 2,4 % (79 inzerátů), na střední odborní vzdělání s maturitou pak v 0,4 % (13 inzerátů). Oproti inzerátům v denním tisku, kde ani v jednom inzerátu nebyl formulován

požadavek na absolvování vyšší odborné školy, v inzertní nabídce na internetu se požadavek na absolvování vyšší odborné školy objevil ve 4 inzertech. **Vyšší odborná škola byla požadována v jednom případě u hlavní třídy 1** (vedoucí pracovníci – třída 123), **ve dvou případech ve třídě 3** (bezpečnostní technici – třída 315 a zdravotničtí asistenti – třída 322) a **v jednom případě u hlavní třídy 8** (obsluha strojů na výrobu pryžových a plastových výrobků – třída 823). Jak vidíme, jde o značný rozptyl, přičemž však nízký počet inzerátů, nedovoluje činit nějaké analytické závěry.

Podle našeho očekávání se projevila silná souvislost mezi hledanými profesemi a výší požadovaného vzdělání.

Obrázek 7: Požadavek na úroveň vzdělání u hlavních tříd KZAM v inzerci na internetu



Poznámka: Z důvodu malého počtu inzerátů je vynechána hlavní třída 6

Pokud se zaměříme na 9 hlavních klasifikačních tříd zaměstnání, můžeme říci, že výsledky jsou následující:

Hlavní třída 1 (ředitelé a vedoucí pracovníci) – stupeň vzdělání byl požadován v 84,1 % případů, přičemž vysokoškolské vzdělání bylo vyžadováno v 28,1 % a vysokoškolské nebo středoškolské vzdělání pak ve 42,2 %.

Hlavní třída 2 (vysoce kvalifikovaní odborní pracovníci) – úroveň vzdělání byla specifikována v 82,1 %, kdy požadavek na vysokoškolské vzdělání byl uveden v 39,4 % a vysokoškolské nebo středoškolské v 33,9 % inzerátů.

Hlavní třída 3 (techničtí pracovníci) – úroveň vzdělání byla požadována v 72,7 %. Vysokoškolské vzdělání zde již bylo vyžadováno podstatně méně často, a to v 16,2 %, minimálně středoškolské vzdělání v 37,7 %. Často se také objevil požadavek na středoškolské vzdělání s maturitou, a to v 23,2 % inzerátů.

Hlavní třída 4 (úředníci a administrativní pracovníci) – požadavek na výši vzdělání byl uveden v 81,7 %, přičemž nejčastěji šlo o střední vzdělání s maturitou (45,7 %). Minimálně středoškolské vzdělání nebo vysokoškolské vzdělání bylo požadováno v 24,2 %. Požadavek na vysokoškolské vzdělání byl formulován pouze v 8,7 % inzerátů.

Hlavní třída 5 (provozní pracovníci) – požadavek na výši vzdělání byl uveden již méně často, a to ve 47,4 %, přičemž nejčastěji bylo žádáno střední nebo vysokoškolské vzdělání (20,3 %), střední vzdělání s maturitou (14,3 %).

Hlavní třída 6 (zemědělci) – požadovaná úroveň vzdělání byla uvedena v 25,0 %, což však byl pouze 1 inzerát. V něm šlo o vzdělání minimálně středoškolské.

Hlavní třída 7 (kvalifikovaní dělníci) – úroveň vzdělání byla stanovena v 66,2 %. Nejčastěji bylo požadováno střední vzdělání s maturitou (25,2 %) a vyučení (17,3 %).

Hlavní třída 8 (dělníci pro obsluhu strojů a strojních zařízení) – požadované vzdělání bylo uvedeno v 61,5 % inzerátů, z toho v 33,8 %, šlo o vyučení.

Hlavní třída 9 (pomocní dělníci) – požadavek vzdělání se vyskytoval pouze v 38,5 % inzerátů, přičemž paradoxně nejčastěji bylo požadováno maturitní vzdělání (23,1 %).

Jestliže se blíže podíváme **na profese, u kterých bylo požadováno vysokoškolské vzdělání**, vidíme, že jde o vysoce kvalifikované profese:

právníci (třída 242) – 94,7 %

analytici, matematici (třída 212) – 52,7 %

techničtí inženýři (třída 214) – 52,7 %

Středoškolské nebo vysokoškolské vzdělání (minimálně středoškolské) bylo požadováno u profesí:

bezpečnostní technici (třída 315) – 51,1 %

obchodní agenti (třída 342) – 48,0 %

účetní, odborní referenti (třída 343) – 43,8 %

vedoucí výroby, útvary (třída 122) – 43,5 %

vedoucí pracovníci, manažeři (třída 123) – 41,6 %

programátoři (třída 213) – 41,6 %

finanční experti, personalisté (třída 241) – 39,5 %

Se stupněm vzdělání úzce souvisí **obor vzdělání**. Jestliže stupeň vzdělání byl uveden ve více jak tří čtvrtinách inzerátů, **obor vzdělání byl uveden „pouze“ ve 47,6 % inzerátů**.

V těch inzerátech, ve kterých byl formulován požadavek na obor vzdělání, šlo **nejčastěji o vzdělání v technických oborech**, a to buď v obecné rovině (14,1 % inzerátů) nebo i blíže specifikované – vzdělání v oborech elektrotechnických a elektronických včetně IT oborů (5,5 %), strojírenských (4,2 %), a stavebních (3,7 %). **Druhou nejčastěji požadovanou skupinou oborů byly obory ekonomického zaměření**, kdy šlo o 11,2 % inzerátů.

Při pohledu na **požadovanou profesi a obor vzdělání** je zřejmé, že je zde – obdobně jako u inzertní nabídky v denním tisku – přímá souvislost s náročností požadované profese – **čím více kvalifikovaná profese, tím častěji je uveden i požadovaný obor vzdělání**:

Hlavní třída 1 (vedoucí útvary a manažeři) – požadavek na obor vzdělání byl uveden v 50,2 % případů. Jde především o vzdělání v technických (18,2 %) a ekonomických oborech (10,6 %).

Hlavní třída 2 (vysoce odborní pracovníci) – požadavky na obor vzdělání byly uvedeny v 56,2 % inzerátech. Byly specifikovány především do oblastí technických oborů (13,8 %), přičemž v dalších 10,9 % byl požadavek specifikován na elektrotechnické obory. Obdobně jako u hlavní třídy 1 byly také požadovány obory ekonomické (11,3 %).

Hlavní třída 3 (techničtí pracovníci) – požadovaný obor vzdělání byl uveden ve 49,7 %, kdy v 15,0 % šlo o vzdělání technického směru a v 13,8 % o ekonomické vzdělání.

Hlavní třída 5 (provozní pracovníci) – obor vzdělání byl specifikován v 39,1 % inzerátů, z toho v 8,3 % šlo o vzdělání obchodního zaměření, v 6,8 % o ekonomické vzdělání a v 6,8 % o technické vzdělání.

Hlavní třída 6 (zemědělci) – vzdělání bylo požadováno v 25,0 % (1 inzerát), a to technického směru.

Hlavní třída 7 (kvalifikovaní dělníci) – obor vzdělání byl stanoven v 46,8 % inzerátů. V 21,6 % šlo o vzdělání technického směru a v 10,1 % bylo specifikováno jako vzdělání strojírenského zaměření.

Hlavní třída 8 (dělníci pro obsluhu strojů) - požadavek na odborné vzdělání byl uveden ve 45,4 % inzerátů, přičemž ve 13,8 % bylo požadováno vzdělání se zaměřením na strojírenství a v 10,8 % pak vzdělání z oboru stavebnictví.

Hlavní třída 9 (pomocní dělníci) – obor vzdělání byl uveden v 38,5 % inzerátů, v 7,7 % šlo o vzdělání s obchodním zaměřením a 7,7 % o technické vzdělání.

Tabulka 9: Požadované skupiny oborů vzdělání v inzertní nabídce na internetu

| Skupiny oborů vzdělání | abs. | v % | | abs. | v % |
|---|------|------|--|--------------|-------------|
| technické obory - bez specifikace | 459 | 14,1 | přírodní vědy | 13 | 0,4 |
| ekonomické vědy | 363 | 11,2 | gastronomie, pohostinství, hotelnictví | 13 | 0,4 |
| elektrotechnika a elektronika (včetně IT) | 179 | 5,5 | učitelství | 8 | 0,2 |
| strojírenství | 137 | 4,2 | společenské vědy | 7 | 0,2 |
| stavebnictví | 121 | 3,7 | polygrafie | 7 | 0,2 |
| obchod | 70 | 2,2 | textil, oděvnictví | 7 | 0,2 |
| informatika | 55 | 1,7 | architektura | 6 | 0,2 |
| lékařské a farm. vědy | 39 | 1,2 | zemědělské, lesnické | 3 | 0,1 |
| právní vědy | 25 | 0,8 | umělecké obory | 1 | 0,0 |
| chemie | 20 | 0,6 | celkem | 1 547 | 45,6 |
| doprava | 14 | 0,4 | <i>neuvedeno</i> | <i>1 701</i> | <i>52,4</i> |

Požadavek na stupeň vzdělání byl specifikován ve více jak třech čtvrtinách inzerátů na internetu, přičemž důraz je kladen především na vysokoškolské a maturitní vzdělání. To je samozřejmě spojeno se značně vysokým zaměřením internetové inzerce na vysoce kvalifikované a administrativní profese a jen velmi nízkou orientací na dělnické profese. **Jednoznačným lomítkem je maturita**, která je v absolutní většině inzerátů základním předpokladem pro získání zaměstnání. Tento trend odráží narůstající požadavky zaměstnavatelů na vzdělanostní kvalifikaci případných zaměstnanců. Obdobně jako u inzerce v denním tisku, také zde dochází k prolínání požadavků na střední (rozumí se maturitní) nebo vysokoškolské úrovni vzdělání. Je tomu tak především u technických profesí, zejména u počítačových expertů, včetně programátorů. Také u obchodních profesí (včetně marketingových) je patrné toto prolínání stupňů vzdělání. Je zřejmé, že jde o profese, k jejichž úspěšnému vykonávání je zapotřebí nejen určitého stupně vzdělání, ale také určitého specifického nadání, které je pro dobré uplatnění klíčové. **U požadovaného oboru vzdělání vystupuje do popředí především vzdělání technického a ekonomického zaměření**, a to u všech kvalifikačních tříd. Je samozřejmě, že jde o různé typy zaměření, avšak jejich absolutní dominance napříč inzeráty je na první pohled zřetelná.

3.3 Odvětví ekonomické činnosti inzerujících firem

Obdobně jako u inzerce v denním tisku nás zajímalo odvětví ekonomické činnosti inzerujících firem. Celkem bylo **odvětví**, ve kterém firma působí, **uvedeno v 65,1 % inzerátů, což představuje 2 116 případů.**

Nejčastěji podávaly inzerát firmy působící v oblasti informačních technologií, které tvořily 9,8 % inzerátů (318 případů). Druhým nejčastěji se vyskytujícím odvětvím byla oblast **dopravy a skladování včetně telekomunikací a pošt** (7,1 %, tedy 230 inzerátů). **Následuje oblast peněžnictví a pojišťovnictví**, kam patří 7,1 % ze všech uvedených odvětví (229 inzerátů). Čtvrté pomyslné místo patří firmám zaměřeným na **obchodní činnost**, které tvořily 6,5 % všech inzerátů (210 inzerátů v absolutním vyjádření). Často se vyskytujícím odvětvím bylo **strojírenství**, které tvořilo 6,3 % všech uvedených odvětví (v absolutním vyjádření šlo o 203 inzerátů). Firmy působící ve **stavebnictví** se podílely na inzerátech 5,5 % (180 případů). K dalším čteněji se vyskytujícím odvětvím patřil **automobilový průmysl**, který se vyskytl v 5,0 % inzerátů (162 případů). V neposlední řadě náleží k čteně zastoupeným odvětvím i oblast výroby, výrobních společností, kde působilo 3,7 % inzerujících firem (tedy 120 inzerátů). U ostatních odvětví byl počet inzerátů nižší, jejich podíl nepřesáhl 3 %.

V následující tabulce jsou uvedeny hlavní souhrnné třídy odvětví inzerujících firem. Podrobný přehled jednotlivých odvětví a jejich zastoupení v inzerátech je uveden v příloze 3.

Tabulka 10: Ekonomické odvětví firem inzerujících na internetu

| Odvětví firmy | abs. | % inzerátů | % odvětví | kumul. % |
|---|--------------|-------------|--------------|--------------|
| zpracovatelský průmysl | 605 | 18,6 | 28,6 | 18,6 |
| nemovitosti, pronáj. služeb pro podniky, výzkum a vývoj | 419 | 12,9 | 19,8 | 31,5 |
| doprava, skladování, pošty a telekomunikace | 230 | 7,1 | 10,9 | 38,6 |
| peněžnictví a pojišťovnictví | 229 | 7,1 | 10,8 | 45,7 |
| obchod, opr. motor. vozidel a spotřebního zboží | 210 | 6,5 | 9,9 | 52,1 |
| stavebnictví | 180 | 5,5 | 8,5 | 57,7 |
| zdravotnictví, farmacie, vet. činnosti | 92 | 2,8 | 4,3 | 60,5 |
| ost. veřejné, sociální a osobní služby | 63 | 1,9 | 3,0 | 62,4 |
| pohostinství a ubytování | 39 | 1,2 | 1,8 | 63,6 |
| výroba a rozvod elektřiny, plynu, vody | 17 | 0,5 | 0,8 | 64,2 |
| školství | 11 | 0,3 | 0,5 | 64,5 |
| zemědělství, lesní hospodářství, rybolov | 9 | 0,3 | 0,4 | 64,8 |
| veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení | 5 | 0,2 | 0,2 | 64,9 |
| soukromé domácnosti s domácím personálem | 5 | 0,2 | 0,2 | 65,1 |
| dobývání nerostných surovin | 2 | 0,1 | 0,1 | 65,1 |
| | | | | |
| celkem | 2 116 | 65,1 | 100,0 | x |
| <i>neuveďeno</i> | <i>1 132</i> | <i>34,9</i> | <i>x</i> | <i>100,0</i> |

Nyní se zaměříme na spojení odvětví inzerující firmy a hlavní klasifikační třídy hledaných profesí.

Při hledání profesí z hlavní třídy 1 (vedoucí pracovníci, manažeři) bylo nejčastěji uváděno odvětví stavebnictví (8,3 % inzerátů), peněžnictví a pojišťovnictví (7,8 %), doprava a skladování (7,6 %) a IT obory (7,6 %). Žádné odvětví nebylo uvedeno v 33,2 % inzerátů.

V případě, že byla hledána **hlavní třída 2** (inženýři, vědci), šlo nejčastěji o IT obory (21,2 %), teprve s odstupem následovaly další odvětví – peněžnictví a pojišťovnictví (9,7 %) a elektrotechnika (7,2 %). V 28,3 % inzerátů nebylo uvedeno žádné odvětví.

Profese náležející do hlavní třídy 3 (technici) nejčastěji hledaly firmy z oblasti obchodu a oprav motorových vozidel (8,5 %), z dopravy a skladování (8,4 %), IT oborů (7,7 %) a strojírenství (7,1 %). V 36,4 % inzerátů nebylo uvedeno odvětví, ve kterém inzerující firma podniká.

Hlavní třída 4 (úředníci, administrativní pracovníci) byla nejčastěji žádána firmami z oblasti dopravy a skladování a spojů (10,3 %), peněžnictví a pojišťovnictví (9,5 %) a obchodu a opravy motorových vozidel (5,4). Žádné odvětví nebylo udáno v 42,9 % inzerátů.

Po profesích z hlavní třídy 5 (pracovníci ve službách) se nejvíce poptávaly firmy působící v obchodu (18,0 %) a v pohostinství (14,3 %). Ve 33,8 % inzerátů nebyla uvedena oblast, ve které inzerující firma působí.

Inzeráty hledající **profese náležející do hlavní třídy 6** (zemědělci) zcela podle očekávání nejčastěji působily v zemědělství a lesním hospodářství (25,0 %), což bylo jediné uvedené odvětví. V 75,0 % pak nebylo odvětví inzerující firmy uvedeno. Je nutné si však uvědomit, že na internetu byly pouze 4 inzeráty hledající kvalifikované zemědělské dělníky.

Pracovníci z hlavní třídy 7 (kvalifikovaní dělníci) byli nejčastěji žádáni firmami z oblasti automobilového průmyslu (12,2 %), strojírenství (11,5 %) a stavebnictví (5,2 %). V 39,6 % pak nebylo odvětví inzerující firmy uvedeno.

Hlavní třída 8 (dělníci pro obsluhu strojů a strojních zařízení) byla nejvíce žádána firmami, které podnikaly ve stavebnictví (20,0 %), v dopravě, skladování a spojích (7,7 %) a strojírenství (7,7 %). V 38,5 % inzerátů nebylo odvětví uvedeno.

Profese z hlavní třídy 9 (pomocní dělníci) byly nejvíce hledány firmami působícími v oblasti dopravy, skladování a spojů (7,7 %), pohostinství (7,7 %) a automobilového průmyslu (7,7 %). V 42,3 % inzerátů nebylo odvětví uvedeno.

Pokud jde o strukturu hledaných profesí v těch inzerátech, kde bylo uvedeno odvětví, pak nejvíce hledaným povoláním byly profese:

manažera a vedoucího útvaru (třída 123) – 15,6 % inzerátů s uvedeným odvětvím firmy. Nejčastěji je hledaly firmy z oblasti peněžnictví a pojišťovnictví (13,6 %), IT firmy (12,7 %) a obchodní společnosti (10,6 %),

obchodní zástupci včetně pojišťovacích agentů (třída 341) – 15,4 % inzerátů s uvedeným odvětvím firmy. Nejčastěji tyto pracovníky hledaly společnosti z oblasti dopravy a telekomunikací (18,1 %), obchodní společnosti (16,8 %) a stavební firmy (10,1 %),

programátoři (třída 213) – 8,5 % inzerátů. O jejich služby měly samozřejmě nejčastěji zájem firmy z oblasti informačních technologií (54,2 %), dále strojírenství (7,8 %) a peněžnictví a pojišťovnictví (6,1 %),

odborní administrativní pracovníci (třída 343) – 7,0 %, nejčastěji je hledaly firmy z oblasti peněžnictví a pojišťovnictví (17,7 %), obchodní společnosti (16,3 %) a dopravní a telekomunikační firmy (12,9 %),

inženýři (třída 214) – 6,6 % inzerátů, přičemž největší zájem o jejich služby měly IT firmy (19,3 %), strojírenské firmy (23,6 %) a firmy z automobilového průmyslu (13,6 %),

finanční experti, personalisté (třída 241) – 5,7 %, inzeráty podle očekávání podávaly nejčastěji firmy z oblasti finančnictví a peněžnictví (24,0 %), IT firmy (14,1 %) a firmy z oblasti dopravy a telekomunikací (13,2 %).

Ve srovnání s inzercí v denním tisku bylo mnohem častěji uvedeno odvětví, ve kterém inzerující firmy působí. Současně se zde objevil i vyšší podíl IT firem, které hledaly – podle očekávání – především techniky a kvalifikované odborníky.

3.4 Název firmy

Uvedení názvu firmy v inzerátu můžeme považovat za určitý ukazatel její serióznosti. Inzerát tím získává na důvěryhodnosti a současně poukazuje na komunikační úroveň dané organizace.

Název firmy byl uveden pouze v 16,2 %, což představuje 526 inzerátů. Uvedme, že v inzerci zveřejněné v denním tisku byl název inzerující firmy uveden téměř v polovině inzerátů. Nízký podíl inzerujících firem s uvedeným jménem může být ovlivněn jednak tím, že inzeráty na internetu často uveřejňují personální agentury a firma sama není zmiňována, a jednak tím, že anonymita internetu může vstupovat i do vztahu zaměstnavatel – zaměstnanec. Tam, kde byl inzerát podán zahraniční firmou, byl název firmy uveden v 32,1 % inzerátech. Pokud byl inzerát podán v angličtině, pak byl název firmy uveden v 7,8 %, u inzerátů podaných v němčině nebyl název firmy uveden ani v jednom inzerátu.

Název firmy jsme našli především u těch inzerátů, které požadovaly vysoce odbornou kvalifikaci – odborných pracovníků – inženýrů, finančních expertů, techniků (třída 214, 241, 311, u vedoucích pracovníků (třída 123) a také u obchodních zástupců (třída 341) a administrativních pracovníků (třída 411). Čím nižší kvalifikační třída byla požadována, tím méně často byl v inzerátu uveden i název firmy, což je stejná situace jako u inzerce v denním tisku.

3.5 Požadavky na věk pracovníků

Také v rámci internetové inzerce jsme věnovali pozornost tomu, zda zadavatel inzerátu stanovil nějaké věkové omezení. Ze získaných dat vyplynulo, že v **99,6 % inzerátů nebyl požadavek na věk uveden** (což je stejný výsledek jako v případě inzerce v denním tisku).

Tento výsledek je obdobně jako u inzerce v denním tisku zřejmě důsledkem přijetí antidiskriminačních opatření, která zakazují zaměstnavatelům dotazovat se uchazečů o zaměstnání na jejich věk. Zaměstnavatelé tak nemohou věkové požadavky, které by případně na své zaměstnance měly, veřejně inzerovat.

Pokud se podíváme na 0,4 % inzerátů (tedy 14 inzerátů), ve kterých byl požadavek na věk uveden, vidíme, že jde o inzeráty, které v 5 případech požadovaly věk do 35 let, v 5 případech věk nad 18 let, ve 3 případech věk do 45 let a v 1 případě věk do 40 let.

V souvislosti se **skupinami profesí byl věk požadován u vedoucích pracovníků, manažerů (třída 123)**, a to celkem ve 3 inzerátech (v 1 inzerátu věk do 45 let a dvakrát věk nad 18 let), dále u **obchodních zástupců (třída 341)** také ve 3 inzerátech (jednou věk do 35 let, jednou věk do 40 let a jednou do 45 let). U profesí **technici (třída 311), obchodní agentí (třída 342), účetní a odborní referenti (třída 343), recepční (třída 422), kuchaři (třída 512), pracovníci ochranky (třída 516), prodavači ve stáncích (třída 522) a řidiči (třída 832) byl požadavek na věk uveden vždy v jednom inzerátu.**

3.6 Požadavky na pohlaví pracovníků

Také při analýze inzertní nabídky zaměstnání na internetu jsme se zabývali tím, zda byl v inzerátech uváděn požadavek na pohlaví uchazeče. Obdobně jako u věku musíme říci, že **drtivá většina inzerátů – 99,0 % – požadavek na pohlaví uchazeče neobsahovala**. I zde je tedy patrný vliv opatření přijatých proti diskriminaci pracovníků. V 1,0 % inzerátů (34 inzerátů vyjádřeno v absolutních počtech), které uváděly pohlaví, pro které je určena nabízená pracovní příležitost, byla v 0,7 % (23 inzerátů) požadována žena, v 0,3 % (11 inzerátů) byl žádán muž.

U struktury požadovaných profesí bylo pohlaví uchazeče o zaměstnání nejčastěji požadováno v klasifikační třídě 341 – obchodní zástupci, kde ve 3 inzerátech byla požadována žena a také ve 3 případech muž. Ve třech inzerátech hledajících **kancelářské pracovníky (třída 411)** bylo také uvedeno požadované pohlaví uchazeče – ve 2 případech hledaly firmy ženu a v jednom případě muže. Následuje **klasifikační třída 521 – prodavači**, kde žena byla hledána také ve 2 případech a muž v 1 případě.

3.7 Požadavky na praxi pracovníků

Ve více jak polovině inzerátů (66,1 %) byl formulován požadavek na praxi v oboru (56,2 %) nebo byla praxe považována za výhodu (9,9 %). Dá se říci, že požadavek na praxi se prolíná všemi profesemi a v průměru je vznesen u poloviny inzerátů dané profese.

Celkově můžeme říci, že **požadavek na praxi byl v inzerátech na internetu formulován mnohem častěji, než tomu bylo v inzerci v denním tisku**. Obdobně jako v inzerci v denním tisku byl požadavek na praxi nejčastěji spojován s hlavní třídou 1 (řídící pracovníci), a také u ostatních tříd jsou podobné trendy.

U těch zaměstnání, u kterých **byla praxe požadována ve více jak 80 %**, šlo o následující profese:

právníci (třída 242) - v 89,4 % inzerátů byla praxe přímo požadována nebo byla brána jako výhoda

zubní technici, optici (třída 322) - 87,5 % byla praxe požadována či byla výhodou

technici nspecifikovaní (třída 310) – 85,7 %

automechanici (třída 723) – 84,2 %

vedoucí výroby (třída 122) – 83,5 %

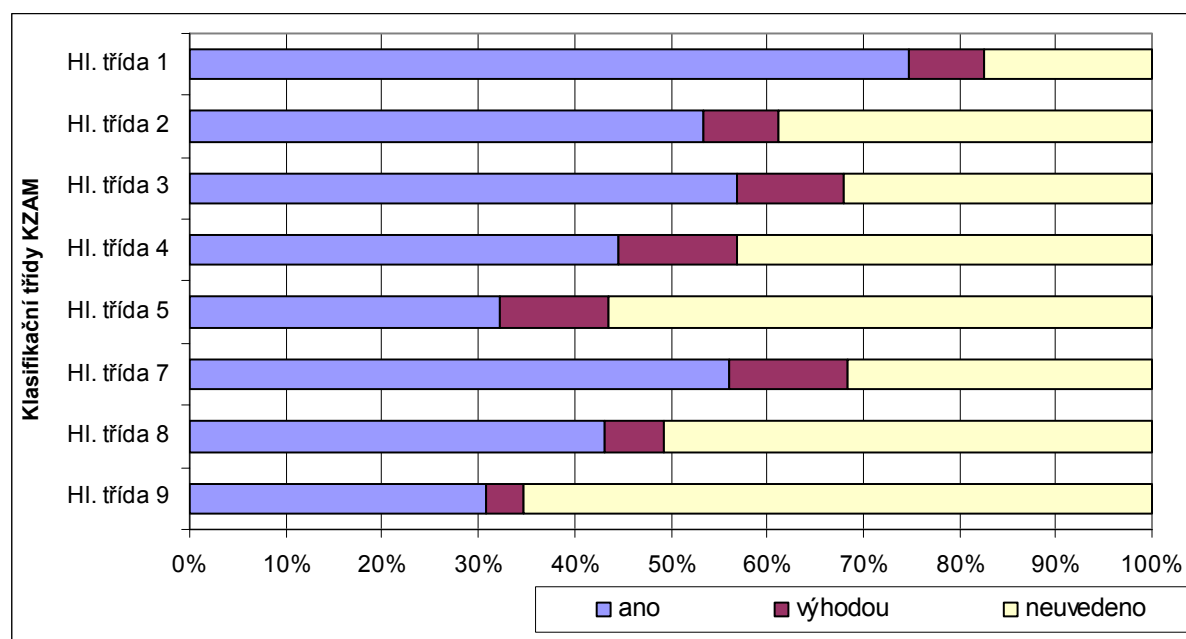
celní a daňoví pracovníci (třída 344) – 83,3 %

obsluha průmyslových zařízení (třída 810) – 83,3 %

vedoucí pracovníci, manažeři (třída 123) – 82,3 %

svářeči, klempíři (třída 721) – 81,8 %

Obrázek 8: Požadavek na praxi u hlavních klasifikačních tříd KZAM v inzerci na internetu



Poznámka: Z důvodu malého počtu inzerátů je vynechána hlavní třída 6.

U většiny profesí byla praxe vyžadována v rozmezí zhruba 70 % - 60 % inzerátů.

Šlo například o profese:

kováři, nástrojaři, soustružníci (třída 722) – 70,9 % byla praxe požadována či byla výhodou

inženýři (třída 241) – 70,3 % byla praxe požadována či byla výhodou

analytici, matematici, statistici (třída 212) – 69,4 %

technici (třída 311) – 67,8 %

elektromechanici (třída 724) – 61,3 %

Z rozložení nároků na praxi je vidět, že jde o všeobecný požadavek, který prostupuje širokým spektrem profesí – od vysoce kvalifikovaných po nekvalifikované, přičemž nezáleží na tom, zda jde o profese hledané prostřednictvím internetu nebo denního tisku. Být pracovník s praxí je tak na pracovním trhu značnou výhodou, která zvyšuje šance na získání zaměstnání.

3.8 Druh pracovního poměru

Stejně jako u analýzy inzerce denního tisku, také zde nás zajímalo zda byl uveden druh pracovního poměru. **V 81,3 % inzerátů byl uveden hlavní pracovní poměr, v 2,4 % inzeráty udávaly, že jde o vedlejší pracovní poměr nebo brigádu, a v 0,5 % inzerátů pak bylo uvedeno, že může jít jak o hlavní, tak o vedlejší pracovní poměr.** Žádný druh pracovního poměru nezmínilo 15,9 % inzerátů. Jak je z údajů zřejmé, oproti inzertní nabídce v denním tisku byl druh pracovního poměru uveden poměrně často.

Tabulka 11: Druh pracovního poměru v inzerci na internetu

| Druh pracovního poměru | abs. | v % |
|--|--------------|-------------|
| hlavní pracovní poměr | 2 640 | 81,3 |
| vedlejší pracovní poměr, brigáda | 78 | 2,4 |
| hlavní pracovní poměr nebo vedlejší pracovní poměr | 15 | 0,5 |
| celkem | 2 733 | 84,1 |
| <i>neuveдено</i> | 515 | 15,9 |

Druh pracovního poměru byl nejčastěji specifikován u těchto profesí:

*lékaři (třída 222) – ve 100,0 % inzerátů byl specifikován pracovní poměr
svářeči, klempíři (třída 721) – 95,5 %
technici nspecifikovaní (třída 310) – 92,9 %
vedoucí útvarů, manažeři (třída 123) – 90,7 %
technici (třída 311) – 89,7 %
účetní, odborní referenti (třída 343) – 88,0 %
bezpečnostní technici (třída 315) – 87,2 %
kováři, nástrojaři, soustružníci (třída 722) – 87,1 %
elektromechanici (třída 724) – 87,1 %
právníci (třída 242) – 84,2 %*

U uvedených profesí šlo v absolutní většině případů o hlavní pracovní poměr, pouze u lékařů tvoří 12,5 % inzerátů nabídka vedlejšího pracovního poměru.

Částečný pracovní úvazek byl nabízen spíše v jednotlivých případech. Našly se také **profese, kde byl nabízen pouze částečný pracovní úvazek**, ale vždy šlo o povolání, která byla v inzerátech velmi málo početně zastoupena. Jejich přehled je následující:

*ostatní pedagogičtí pracovníci (třída 235) – 100,0 % (4 inzeráty)
trenéři, cvičitelé (třída 348) – 100,0 % (4 inzeráty)
prodavači ve stáncích (třída 522) – 100,0 % (2 inzeráty)
pracovníci na vyklízení (třída 993) – 100,0 % (2 inzeráty)*

3.9 Firmy zahraničních vlastníků

Ve 30,3 % inzerátů (984 případů) bylo uvedeno, že zaměstnání nabízí zahraniční nebo mezinárodní organizace. Dále 6,4 % inzerátů (v absolutních počtech 208 inzerátů) bylo podáno v anglickém jazyce a 0,1 % (2 inzeráty) v německém jazyce.

Obdobně jako u inzertní nabídky v denním tisku je patrné, že v souvislosti se strukturou profesí **zahraniční firmy prostřednictvím inzerátů hledají především pracovníky s vyšší kvalifikací.**

Nejčastěji firmy zahraničních vlastníků inzerovaly v souvislosti s profesemi:

*právníci (třída 242) – 52,6 % inzerátů, kde bylo vlastnictví zahraniční firmou uvedeno
bezpečnostní technici (třída 315) – 39,0 %
recepční, telefonisté (třída 422) – 39,7 %
elektromechanici (třída 724) – 38,7 %
úředníci v dopravě, ve skladech (třída 413) – 36,1 %
účetní, odborní referenti (třída 343) – 35,7 %
techničtí inženýři (u klasifikační třída 214) – 35,6 %
kováři, nástrojaři, soustružníci (třída 722) – 35,5 %*

Inzeráty podané v angličtině nabízely ve 20,2 % zaměstnání **obchodním zástupcům a pojišťovacím agentům (třída 341)**, v 18,8 % hledaly pracovníka na **pozici vedoucího útvaru, (třída 123)**, v 11,5 % **programátory (třída 213)** a v 9,6 % **inženýry (třída 241)** a také **účetní či odborné referenty (třída 343)**.

Inzeráty uvedené v němčině byly pouze dva a nabízely zaměstnání **programátorovi (třída 213) a sekretářce (třída 411)**.

3.10 Práce s počítačem

Jak jsme již uvedli v rámci analýzy inzerce denního tisku, je schopnost práce s počítačem na uživatelské úrovni očekávanou dovedností u naprosté většiny uchazečů o zaměstnání od administrativních profesí výše. Logickým krokem naší analýzy tak bylo zjistit, zda je požadavek na schopnost pracovat s počítačem formulován také v internetové nabídce zaměstnání. Obdobně jako u analýzy denního tisku jsme i zde rozlišovali, zda zaměstnavatel

požaduje „běžnou“ či „odbornou“ schopnost práce s počítačem, tzn. znalost uživatelská versus znalost například grafických programů a programovacích jazyků.

Schopnost pracovat s počítačem byla vyžadována v 59,9 % inzerátů, nejčastěji se objevovaly požadavky na „běžnou“ znalost práce s počítačem, a to ve 42,8 % inzerátů.

Profese, u kterých jsou nejčastější nároky na běžnou znalost práce s počítačem:

sekretářky, nižší administrativní pracovníci (třída 411) – 79,9 %

technici nspecifikovaní (třída 310) – 64,3 %

prodavači (třída 521) – 57,3 %

bezpečnostní technici (třída 315) – 55,3 %

úředníci v dopravě, ve skladech (třída 413) – 54,9 %

obchodní, odbytoví agenti (třída 342) – 54,0 %

vedoucí pracovníci, manažeři (třída 123) – 53,8 %

účetní, odborní referenti (třída 343) – 53,1 %

recepční, telefonisté (třída 422) – 52,6 %

finanční, personální a marketingoví experti (třída 241) – 50,3 %

obchodní zástupci, pojišťovací agenti (třída 341) – 50,2 %

Jak vidíme, u těchto profesí se podíl inzerátů obsahující **požadavek na běžnou znalost práce s počítačem pohyboval mezi 80 % až 50 %**, kdy nejvyšší byl **u sekretářek včetně administrativních pracovníků**, kde činil 79,9 %.

Pro zajímavost si uveďme, že u některých profesí činil **požadavek na běžnou znalost práce s počítačem 100 %**, přičemž vždy šlo o profese, které byly zastoupeny jedním, nejvýše třemi inzeráty. Šlo například o profese:

učitelé na speciálních školách (třída 234)

odborní administrativní pracovníci nspecifikovaní (třída 343)

nižší účetní (třída 412)

správci domů (třída 914)

obsluha strojů výrobu pryžových a plastových výrobků (třída 823)

Nároky na znalost grafických programů jsme nejčastěji nacházeli **u uměleckých pracovníků (třída 245)**, a to ve 73,3 % a **u technických inženýrů (třída 214)** v 32,4 % případů. U jiných profesí nebyl podíl této znalosti práce s počítačem takto vysoký a pokud byla vyžadována, pohyboval se podíl nejčastěji v rozmezí od 6,5 % po 1,5 %.

Znalost programovacích jazyků a jiná „odborná znalost“ byla v internetové inzerci logicky nejčastěji požadována **u programátorů (třída 213)**, a to v 81,5 % inzerátů a také **u „techniků IT“ (třída 312)** v 56,3 %. Dále ji inzerenti relativně často vyžadovali také **u analytiků, matematiků (třída 212)**, a to v 34,7 % a **u inženýrů (třída 214)** v 19,1 %.

U dělnických a méně kvalifikovaných profesí není na znalost práce s počítačem kladen důraz, i když i zde najdeme výjimky, například **u elektromechaniků** - 19,4 % inzerátů.

Jak jsme uvedli již v rámci analýzy denního tisku, je dovednost práce s počítačem pro značnou část zaměstnavatelů samozřejmostí. Platí to především u technicky zaměřených pracovníků a také u zaměstnanců působících v administrativě. Také u vysoce kvalifikovaných a manažerských profesí je znalost práce na počítači, zejména na uživatelské úrovni, zcela očekávanou dovedností. Počítač je již v současné době, zejména u odborných a administrativních profesí, běžnou pracovní pomůckou a jeho využívání při plnění pracovních úkolů zcela samozřejmé.

3.11 Jazykové schopnosti

Také v rámci internetové inzertní nabídky zaměstnání jsme u požadované znalosti jazyků rozlišovali, zda inzerent požaduje pouze znalost jazyka bez bližší specifikace, zda požaduje aktivní znalost jazyka, popř. více jazyků, či zda je takováto znalost "výhodou".

V rámci výše uvedeného členění **zaměstnavatelé nejčastěji požadovali aktivní znalost jednoho světového jazyka, a to angličtiny – tento požadavek byl specifikován v 59,5 % inzerátů**. Podíl inzerátů uvádějící požadavky na znalost jazyka "výhodou" či znalost druhého jazyka byl o poznání nižší – tvořil pouze zhruba 6 %.

Největší nároky na jazykovou vybavenost uchazečů o zaměstnání měli zaměstnavatelé u druhé hlavní třídy, tedy u vysoce kvalifikovaných pracovníků. Těsně za nimi jsou pracovníci z hlavní třídy 1, 4 a 3. Nároky na znalost jednoho cizího jazyka se objevují i v dělnických profesích, i když samozřejmě s menší intenzitou, než je tomu u tříd soustřeďujících profese „bílých límečků“. Ve všech třídách jednoznačně dominuje angličtina.

Požadavek na aktivní znalost angličtiny jsme nejčastěji zaznamenávali zejména u následujících profesí:

umělečtí pracovníci (třída 245) – 80,0 % (při malém počtu inzerátů)
vědečtí pracovníci v oblasti matematiky, statistiky (třída 212) – 69,4 %
právníci (třída 242) – 65,8 %
techničtí inženýři (třída 214) – 64,9 %
finanční experti (třída 241) – 62,2 %
sekretářky, nižší administrativní pracovníci (třída 411) – 60,8 %
vedoucí útvarů, manažeři (třída 123) – 60,0 %
programátoři (třída 213) – 59,2
technici IT (třída 312) – 58,6 %
recepční, telefonisté (třída 422) – 50,0 %

Němčina byla vyžadována především u profesí:

odborní pracovníci v administrativě (třída 343) – 26,0 %
obchodní agenti (třída 342) – 26,0 %
právníci (třída 242) – 23,7 %
bezpečnostní technici (třída 315) – 19,1 %
elektromechanici (třída 724) – 12,9 %
techničtí inženýři (třída 214) – 12,8 %
technici (třída 311) - 10,9 %
administrativní pracovníci, sekretářky (třída 411) – 10,6 %
vedoucí útvarů, manažeři (třída 123) – 10,6 %

Požadavky na znalost jiného jazyka než angličtiny a němčiny se v inzerátech objevovaly jen výjimečně – francouzština se objevila v 13 inzerátech, španělština ve 3 inzerátech, ruština ve 2 inzerátech, italština v 1 inzerátu. Nějaký jiný jazyk pak byl požadován v 10 inzerátech.

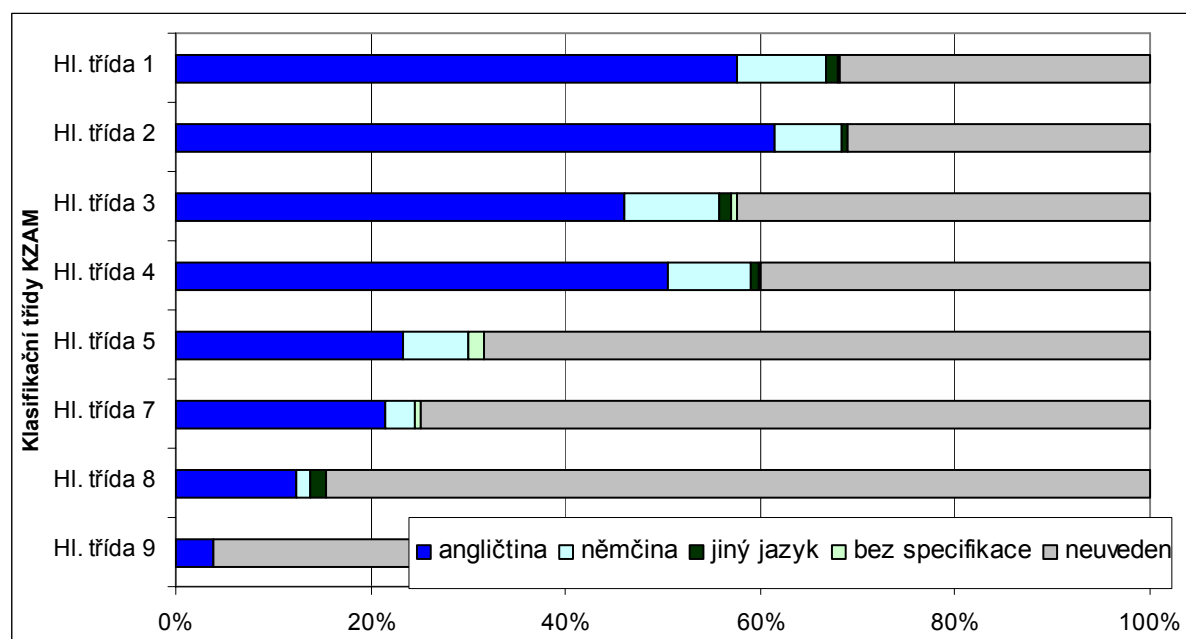
Znalost cizího jazyka „výhodou“ uvádělo velmi málo inzerátů – u prvního jazyka to bylo 7,6 % inzerátů, u druhého jazyka 13,3 %, zpravidla byla uváděna angličtina nebo němčina. U prvního jazyka šlo zejména o profese:

lékaři (třída 222)
technici (třída 311)
bezpečnostní technici (třída 315)
obchodní zástupci, pojišťovací agenti (třída 341)
účetní, odborní referenti (třída 343)
sekretářky, administrativní pracovníci (třída 411)
úředníci na poštách, knihovnách (třída 414)

Nároky na znalost druhého cizího jazyka obsahovalo 13,3 % inzerátů. Relativně nejčastěji jsme tento požadavek nacházeli u profesí:

vedoucích provozních celků (třída 122)
technických inženýrů a vědců (třída 214)
techniků bez specifikace (třída 310)
techniků (třída 311)
bezpečnostních techniků (315)

Obrázek 9: Požadavek na aktivní znalost jednoho cizího jazyka podle hlavních klasifikačních tříd KZAM v inzertní nabídce na internetu



Poznámka: Z důvodu malého počtu inzerátů je vynechána hlavní třída 6.

Znalost cizích jazyků byla v rámci inzerce na internetu požadována výrazně častěji, než tomu bylo v inzerci v denním tisku. To je zřejmě dáno především odlišnou strukturou hledaných profesí pomocí internetu, který se více soustředí na více kvalifikované profese, u kterých jsou požadavky na jazykovou vybavenost samozřejmě vyšší. Současně je patrné, že znalost cizích jazyků neočekávají zaměstnavatelé pouze od vysokoškolských profesí, ale i u profesí středoškolských. Také zde platí, že otevřenost evropského hospodářského prostoru po vstupu ČR do Evropské unie sebou nese zvýšenou poptávku po pracovnících, kteří jsou schopni komunikovat v cizím jazyce, a tím napomáhat expanzi dané firmy.

3.12 Osobnostní vlastnosti uchazeče

Také v rámci analýzy inzerce na internetu jsme věnovali pozornost problematice osobnostních vlastností uchazeče o zaměstnání. Opět jsem sledovali jak povahové vlastnosti tak i osobnostní dovednosti a znalosti. Seznam všech sledovaných položek je uveden v příloze. Dále jsou v příloze inzertní nabídky zaměstnání na internetu uvedeny jednotlivé vlastnosti a dovednosti a procento inzerátů, ve kterých byla daná vlastnost požadována (zde je nutné si uvědomit, že inzerující subjekty často uváděly více položek, procentní podíly tudíž nedávají 100 %).

Požadavek na alespoň jednu osobnostní vlastnost jsme zaznamenali takřka v 80 % inzerátů (přesně 78,6 %), přičemž nejčastěji to bylo v souvislosti s následujícími profesemi:

- administrativní pracovníci, sekretářky (třída 411) – 89,9 %*
- finanční experti, personalisté (třída 241) – 88,1 %*
- bezpečnostní technici (třída 315) – 87,2 %*
- mechanici, opraváři elektronických zařízení (třída 724) – 87,1 %*
- úředníci v dopravě, skladech (třída 413) – 86,8 %*
- obchodní zástupci, pojišťovací agenti (třída 341) – 85,4 %*
- úředníci na poštách, knihovnách (třída 414) – 83,2 %*
- kuchaři, číšníci (třída 512) – 84,6 %*
- vedoucí pracovníci, manažeři (třída 123) – 84,5 %*
- dělníci pro obsluhu zemědělských a lesních strojů (třída 833) – 83,2 %*
- pomocníci při vyklízení (třída 933) – 83,2 %*

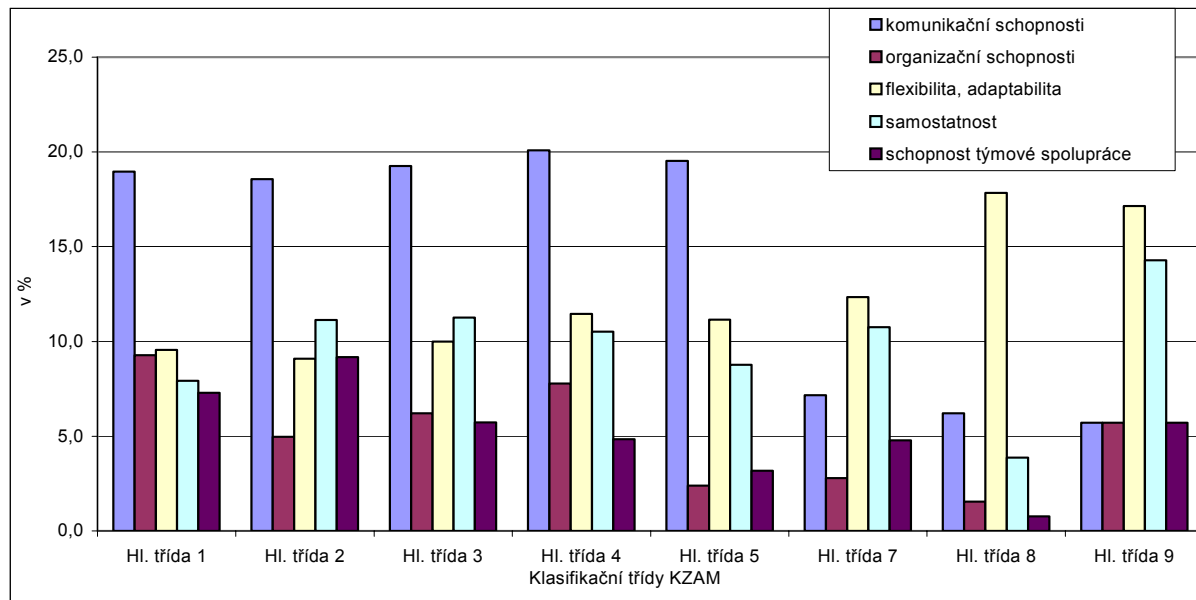
obchodní agenti (třída 342) – 82,0 %
 svářeči, montéři (třída 721) – 81,6 %
 lékaři (třída 222) – 81,2 %
 vedoucí výroby a provozních celků (třída 122) – 80,0 %

Z pohledu nejčastěji požadovaných vlastností na prvním místě figurují **komunikační schopnosti**, které se objevily v 18,4 % inzerátů. Velmi často se vyskytovaly také **nároky na samostatnost** (10,2 %), **nároky na „flexibilitu, adaptabilitu, dynamiku“** (10,2 %), **organizační schopnosti** (6,5 %), **schopnost týmové práce** (6,4 %), **spolehlivost** (5,1 %), **pracovitost** (4,1 %), **analytické schopnosti** (3,8 %), **obchodní talent** (2,1 %) a **znalost účetnictví** (1,6 %).

Požadavek na komunikační schopnosti je vůbec nejčastější položkou, jaká se v inzerátech vyskytovala. Důležitá je zejména **u vedoucích pracovníků, finančních, personálních a marketingových expertů, obchodních zástupců, sekretářek, recepčních, ale i např. techniků, včetně techniků IT, prodavačů, obchodních agentů, analytiků, matematiků**. Jde o schopnost, která není specifická pro jednu profesi, ale souvisí se značným množstvím povolání. Důležitá je zejména tam, kde pracovník přichází často do styku se zákazníky či s ostatními pracovníky dané firmy.

Samostatnost zaměstnavatelé velmi často požadovali jak u vysoce kvalifikovaných povolání – **finančních, personálních a marketingových expertů, technických inženýrů a vedoucích pracovníků**, tak i na úrovni odborných administrativních pracovníků – **obchodní zástupci, sekretářky, úředníci v dopravě, ve skladech či prodavačů**. Samostatnost byla požadována i u dělnických profesí – **u pokrývačů, izolátorů a u nástrojařů a soustružníků**. Opět jde o vlastnost, která prochází napříč všemi úrovněmi kvalifikovaných profesí.

Obrázek 10 : Vybrané požadované vlastnosti u hlavních klasifikačních tříd KZAM v inzertní nabídce na internetu



Poznámka: Klasifikační třída 6 byla vynechána z důvodu velmi malého počtu inzerátů.

Flexibilita, adaptabilita a dynamika dominuje u **úřednických povolání, odborných administrativních pracovníků, obchodníků**, ale velmi důležitá je i **pro manažery a špičkové odborníky na poli financí a marketingu a také pro inženýry**.

Analytické schopnosti se pojily zejména s profesemi **analytiků – matematiků, finančních, personálních expertů, celních a daňových pracovníků, programátorů a techniků včetně bezpečnostních**.

Schopnost týmové práce je důležitá především **u pracovníků na vedoucích pozicích a u programátorů**, ale i například **u automechaniků**.

Živnostenský list nebyl v rámci internetové nabídky zaměstnání příliš často vyžadován (na rozdíl od nabídky zaměstnání v denním tisku) - zaměstnavatelé jej v první volbě požadovali ve 0,2 % inzerátů (6 inzerátů), a to jednoznačně **u obchodních zástupců, právníků, ostatních pedagogů a řidičů**. V dalších volbách byl požadován v 5 inzerátech.

Požadavky na pracovníky v jednotlivých kvalifikačních třídách nám vytvořily de facto dvě základní skupiny – první skupina jsou kvalifikační třídy 1 až 5, druhá třídy 7 až 9. **U kvalifikačních tříd 1 až 5 se jako dominantní vlastnosti či dovednosti jeví zejména schopnost komunikace, flexibilita a adaptabilita a také organizační dovednosti.** U hlavní třídy 1 až 4 také organizační schopnosti. **U tříd 7 až 9 vystupuje jako hlavní požadavek také flexibilita a samostatnost.** Samostatnost je také vyžadována i u tříd 1 až 5 a je tak společným faktorem, který se vyskytuje u všech sledovaných tříd.

Tak jako u inzerce v denním tisku se i zde projevilo, že zejména **komunikační dovednosti spolu s flexibilitou a adaptabilitou jsou nezbytným předpokladem pro dobré uplatnění na trhu práce.** Současně také samostatnost je vlastnost, kterou vyhledává značné množství zaměstnavatelů. Tyto jednoznačně osobnostní dovednosti poukazují na vliv, který pro získání zaměstnání takovéto schopnosti mají, a význam, který jim zaměstnavatelé přisuzují. Jejich význam je zřetelný zejména u vysoce postavených manažerských a odborných pozic, rovněž však i profesí technických a úřednických a začínají se objevovat i u dělnických povolání, což odpovídá zjištěním získaným v rámci inzerce v denním tisku.

3.13 Řidičský průkaz

Vlastnictví řidičského průkazu nárokovali inzerující zaměstnavatelé v 23,7 % inzerátů. Nejčastěji byl uváděn požadavek na řidičské oprávnění skupiny B, a to ve 22,0 %. Jinou řidičskou skupinu požadovalo 1,7 % inzerátů. S požadavkem na vlastnictví řidičského průkazu jsme se nejčastěji setkali v inzerátech hledajících obchodní zástupce, techniky včetně bezpečnostních a IT techniků, sekretářky, manažery, prodavače, obchodní agenty, recepční a elektromechaniky.

3.14 Finanční ohodnocení

Případná **mzda byla zmíněna v 41,1 % inzerátů**, přičemž v 28,7 % šlo o vyjádření „dobré finanční ohodnocení“ bez bližšího určení konkrétní výše nabízené mzdy. Obdobně jako u analýzy inzerce v denním tisku jsme si pro možnosti zpracování dat vytvořili z uvedených finančních nabídek pět kategorizovaných skupin. Šestou skupinu pak tvoří specifická kategorie „dobré finanční ohodnocení“, kdy nebyla uvedena konkrétní částka.

Profese, u kterých nabídky měsíční mzdy byly **nejčastěji vyjádřeny v rámci slovní nabídky „dobré finanční ohodnocení“**, byly:

- technici bez specifikace (třída 310) – 64,3 %
- automechanici (třída 723) – 52,6 %
- kováři, nástrojaři, soustružníci (třída 722) – 41,9 %
- elektromechanici (třída 724) – 35,5 %
- vedoucí pracovníci, manažeři (třída 123) – 34,2 %
- programátoři (třída 213) – 33,6 %
- bezpečnostní technici (třída 315) – 31,9 %
- právníci (třída 242) – 31,6 %
- IT technici (třída 312) – 30,7 %
- prodavači (třída 521) – 30,5 %
- obchodní agenti (třída 342) – 30,0 %
- technici (třída 311) – 29,9 %
- inženýři (třída 214) – 29,8 %

Tabulka 12: Nabízené finanční ocenění v inzerci na internetu

| Finanční ocenění | abs. | v % |
|---------------------------------|--------------|-------------|
| "dobré finanční ohodnocení" | 933 | 28,7 |
| plat do 10 000 Kč měsíčně | 6 | 0,2 |
| plat 11 000 - 20 000 Kč měsíčně | 129 | 4,0 |
| plat 21 000 - 30 000 Kč měsíčně | 136 | 4,2 |
| plat 31 000 - 50 000 Kč měsíčně | 101 | 3,1 |
| plat nad 50 000 Kč měsíčně | 30 | 0,9 |
| celkem | 1 335 | 41,1 |
| <i>neuveдено</i> | <i>1 910</i> | <i>58,8</i> |

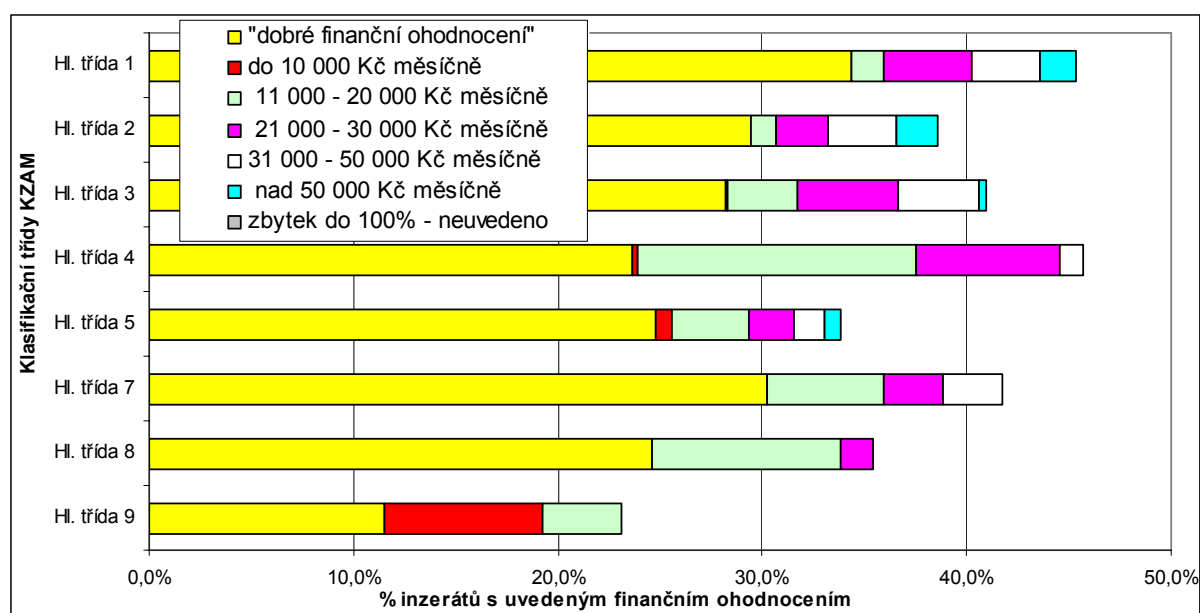
Měsíční mzdu vyšší než 50 tis. Kč nabízelo 0,9 % inzerátů, přičemž relativně nejčastěji tomu bylo u profesí:

- vedoucí útvarů, manažerů (třída 123) – 1,8 %*
- programátoři (třída 213) – 2,9 %*
- finanční experti, personalisté (třída 241) – 2,2 %*
- technici IT – 1,6 %*

Naopak **nejnižší finanční hodnocení do 10 tisíc Kč měsíčně** bylo nabízeno v 6 inzerátech, a to u profesí:

obchodní zástupci, pojišťovací agenti (třída 341) , úředníci v dopravě, ve skladech (třída 413), kuchaři, čišníci (třída 512), nekvalifikovaní pracovníci nespécifikovaní (třída 900), uklízeči (třída 913) a u jednoho inzerátu, kde nebyla profese uvedena.

Obrázek 11: Nabízené finanční ohodnocení u hlavních klasifikačních tříd KZAM v inzerci na internetu



Poznámka: Z důvodu nízkého počtu inzerátů je vynechána hlavní třída 6.

Na internetu se setkáváme s častější specifikací finančních podmínek nabízeného zaměstnání (s výjimkou hlavní třídy 6, kde však byl velmi malý počet inzerátů), než tomu bylo u inzerce v denním tisku. Nejlepší platové podmínky jsou nabízeny pracovníkům ze 1. hlavní třídy, kdy jde o řídicí profese, které jsou spojeny s dobrým platovým oceněním. Dále jsou lepší platové podmínky spojeny i s profesemi ze 2 hlavní třídy, kdy jde o vysoce odborné profese, u kterých je finanční ocenění také vyšší. Naopak nejnižší finanční

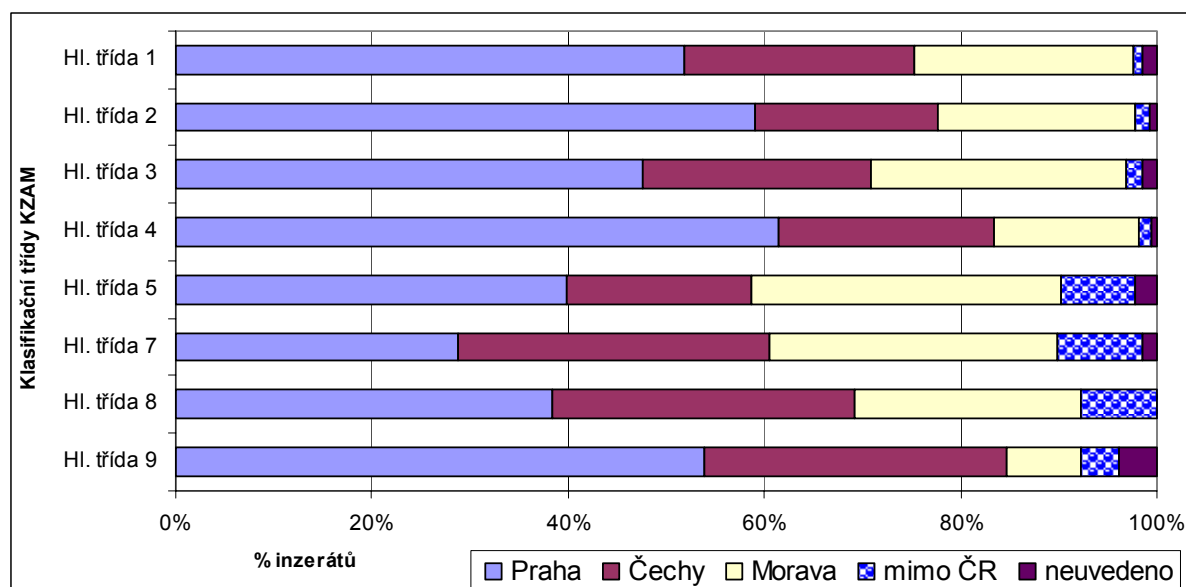
ohodnocení je spojeno s profesemi z 8. a 9. hlavní klasifikační třídy, kdy jde o dělnické obslužné profese a o pomocné dělnické profese, které jsou na trhu práce ceněny nejméně.

Ačkoliv se na **internetu setkáváme** s poněkud atraktivnějšími finančními nabídkami než v inzerci v denním tisku, nedá se říci, by rozdíly byly příliš výrazné. Jde, jak uvádíme výše, spíše o **častější specifikaci platového ohodnocení**. Současně je však nutné si uvědomit, že mnoho firem i personálních agentur zcela cíleně neuvádí v inzerátech výši platu, neboť to nepovažují za vhodné. V mnoho firmách je navíc platové ocenění zaměstnanců firemní tajemství a pracovníci si ani mezi sebou nesmí sdělovat výši své mzdy. Takováto organizace pak samozřejmě neuvede možnosti finančního ohodnocení ani do inzertní nabídky zaměstnání.

3.15 Regionální požadavky

I v internetové nabídce zaměstnání jsme sledovali, zda bylo v inzerátu uvedeno místo, kde by měla být práce vykonávána. **Místo výkonu daného zaměstnání bylo uvedeno v 98,8 % inzerátů**. Nejčastěji byla nabízena práce v Praze (51,3 %) a v Jihomoravském kraji (12,3 %), třetí pozice patří Středočeskému kraji (6,5 %) a čtvrtá Moravskoslezskému kraji (5,3 %). Obdobně jako u inzercí v denním tisku bylo nejméně pracovních nabídek směřováno do Karlovarského kraje (0,9 %). Tabulka se zastoupením regionů v inzertní internetové nabídce je uvedena v příloze.

Obrázek 12: Klasifikační třídy KZAM a oblasti, pro které byly hledány v internetové inzerci



Poznámka: Z důvodu nízkého počtu inzerátů je vynechána hlavní třída 6.

Pokud se podíváme podrobněji na **pražský region**, kam byla směřována více jak polovina nabídek zaměstnání, vidíme, že v Praze by nejlépe našly uplatnění tyto pracovníci:

vedoucí útvarů, manažeři (třída 123) – 15,8 % inzerátů nabízejících zaměstnání v Praze

obchodní zástupci, pojišťovací agenti (třída 341) – 13,5 %

kalkulanti a odborní referenti (třída 343) – 9,1 %

administrativní pracovníci (třída 411) – 7,6 %

programátoři (třída 213) – 9,7 %

finanční experti, personalisté (třída 241) – 7,5 %

Ani v rámci internetové inzercí nebyla **nabídka práce v zahraničí** příliš frekventovaná, její podíl na všech inzerátech byl pouhý 2,0 %. Relativně nejčastěji byla nabízena práce ve Velké Británii (25 inzerátů), v USA (3 inzeráty) a v Německu (3 inzeráty). Podobně jako

u analýzy inzerce v denním tisku, také zde nám nízký počet nabídek na práci v zahraničí nedovoluje usuzovat na obecnější trendy v této oblasti pracovního trhu.

V internetové inzerci byla mnohem výraznější specifikace regionu, než je tomu v inzerci v denním tisku. Takřka 99 % určení regionu je zřejmě důsledkem i struktury inzerátů na internetu, kde jsou často inzeráty podle regionů již seříděny. Nejčastěji byla nabídka zaměstnání směřována do Prahy, a to u všech klasifikačních tříd s výjimkou klasifikační třídy 7, kde je nabídka zaměstnání rovnoměrně rozložena mezi Prahu, Čechy a Moravu. Současně si povšimneme, že ve srovnání s regionálním rozvržením nabídky zaměstnání v denní inzerci, je na internetu mnohem více pracovních nabídek orientováno na pražský region, který v mnoha případech vyčerpává více jak polovinu pracovních nabídek. Tyto výsledky podporují známý trend: Praha je, co do možnosti pracovních příležitostí, zcela specifická a má velký potenciál.

4. Závěrečné shrnutí k inzertní nabídce zaměstnání

4.1 Struktura hledaných profesí

Mezi nejčastěji hledané profese, a to jak v rámci inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku, tak na internetu, bezesporu patří vedoucí pracovníci, manažeři (třída 123), obchodní zástupci (třída 341) a účetní a odborní referenti (třída 343). K dalším často žádaným profesím náleží sekretářky (třída 411), techničtí inženýři (třída 214), technici (třída 311), technici IT (třída 312) a finanční experti, personalisté (třída 241). Další místa v četnosti inzerovaných povolání již závisí na tom, na jaký typ média se zaměříme. Ze získaných výsledků dále vyplývá, že **inzertní nabídku zaměstnání zaměstnavatelé orientují především na kvalifikované pozice.** Inzertní nabídka na internetu se nejvíce soustředí na pracovní příležitosti pro pracovníky z kvalifikačních tříd 1 až 5, částečně také z kvalifikační třídy 7, tedy na profese řídicím vysoce odborné, středně odborné, administrativní, obslužné a také pro kvalifikované dělníky. Také inzerce v denním tisku nabízí zaměstnání především lidem s kvalifikací, i když nabídka pracovních příležitostí je zde rovnoměrněji rozložena mezi jednotlivé kvalifikační třídy.

Celostátní novinové tituly se relativně často zaměřují na hledání vysoce kvalifikovaných profesí – manažerské (vedoucí útvarů, ředitelé, vedoucí výrobních a provozních celků), technické (techničtí inženýři), i z oblasti financí, marketingu a také na odborné profese vyžadující středně vysokou kvalifikaci - technici, technici IT, sekretářky, obchodní zástupci. Nízce kvalifikovaná a nekvalifikovaná skupina profesí není mezi nejčastěji se vyskytujícími ani jedna. Také neuvedení profese se v inzerátech uveřejněných v celostátních denících téměř nevyskytovalo.

V regionálních denících byla také velmi hledanou profesí pozice manažera, avšak v dalších inzerátech již převažovala poptávka po středně kvalifikovaných pracovnících, a to jak z řad administrativních a technických profesí (sekretářky, technici, obchodní zástupci), tak obslužných (prodavači, pracovníci ostrahy). Také se zde relativně často vyskytovala nabídka na práci doma a také nabídky zaměstnání bez uvedení profese.

V inzertních novinách patří mezi nejčastěji hledané profese kromě techniků a obchodníků také obslužná povolání, a to zejména z oblasti stravování (kuchaři, číšníci) a obchodu (prodavači). K nejhledanějším profesím také patří dělnická povolání (nástrojář, kováři, soustružníci, zedníci, tesaři, řidiči). Skupina vysoce kvalifikovaných profesí není mezi nejčastějšími ani jedna. Současně zde byly častěji uvedeny inzeráty, které neudávaly hledanou profesi.

Struktura nabídky zaměstnání na internetu je odlišná od inzerátů uveřejněných v denním tisku. Nejvíce frekventovanými skupinami povolání jsou sice obdobně jako v tištěné inzerci profese manažerů, obchodních zástupců a účetních, výrazně častěji se však setkáváme s nabídkou vysoce kvalifikovaných profesí – zejména povolání z oblasti financí, marketingu, reklamy a dále programátoři, techničtí vědci a inženýři a počítačová technici jsou

na internetu podstatně více zastoupení než v případě tištěné inzerce. Současně zastoupení dělnických profesí a pracovních příležitostí pro nekvalifikované pracovníky je velmi nízké.

4.2 Požadavky na kvalifikace

Stupeň dosaženého vzdělání byl celkově specifikován v 55,9 % inzerátů, přičemž v inzerci v denním tisku byla výše vzdělání specifikovaná ve 48 % inzerátů, v inzerci na internetu v 78,3 % inzerátů. Nejčastěji bylo požadované vzdělání uvedeno u profesí vyžadujících vyšší kvalifikaci i vzdělání. Požadavky na vysokoškolské vzdělání se relativně nejčastěji vyskytovaly u manažerů, právníků, technických inženýrů a vědců, a učitelů (včetně VŠ pedagogů).

Relativně často se také vyskytoval **požadavek na minimálně středoškolské vzdělání** (čili střední **nebo** vysokou školu), který zaměstnavatelé spojovali především s profesemi manažerů, programátorů, finančních expertů, personalistů, obchodních zástupců, účetních a odborných administrativních pracovníků, techniků IT. Tyto profese mohou tak být vykonávány pracovníky s oběma úrovněmi vzdělání, přičemž při jejich přijetí zřejmě hrají značnou roli jejich odborné dovednosti a osobnostní charakteristiky.

Požadavek na středoškolské vzdělání s maturitou byl uveden především ve spojitosti s pracovními příležitostmi pro techniky, nižší odborné pracovníky (celní pracovníci, optici, zubní technici) recepční a telefonisty. Tato povolání patří ve srovnání s výše zmiňovanými již mezi jednoznačně středoškolská.

Současně si musíme uvědomit, že **neuvedení požadovaného stupně dosaženého vzdělání ještě neznamená, že jej zaměstnavatel nevyžaduje** – s největší pravděpodobností ho předpokládá zcela automaticky, a to zejména u vysoce kvalifikovaných profesí (např. právníci, techničtí vědci a inženýři) a také u středně kvalifikovaných povolání, a to jak středoškolských (odborní administrativní pracovníci, účetní, sekretářky, technici atd.), tak i u vyučených (s maturitou i bez maturity (prodavači, pečovatelé, kuchaři apod.).

Znalost cizích jazyků je další z důležitých aspektů dané profese: výše nároků zaměstnavatelů v této oblasti významným způsobem vypovídá o soudobých potřebách trhu práce. **Zaměstnavatelé nejčastěji požadovali aktivní znalost jednoho světového jazyka, a to zpravidla angličtiny** – tento požadavek byl celkem specifikován v 25 % inzerátů (v inzerci v denním tisku to bylo v 16,3 % inzerátů, v inzerci na internetu v 59,5 % inzerátů). Zastoupení zaměstnavatelů, kteří uváděli požadavek na znalost jazyka "výhodou" či znalost druhého jazyka, bylo o poznání nižší – pohybovalo se pouze okolo 6 %. Profese, u kterých zaměstnavatelé nejčastěji požadovali aktivní znalost cizího jazyka, zahrnovala zejména vedoucí pracovníky, programátory a finanční, personální a marketingové experty.

Schopnost práce s počítačem zejména na uživatelské úrovni je očekávanou dovedností u naprosté většiny uchazečů o zaměstnání od administrativních pozic výše. Požadavek na znalost práce s PC se však vyskytoval i u těch povolání, kde bychom ho ještě před několika lety neočekávali.

Nutnost „počítačové gramotnosti“ byla specifikována v cca v 36 % inzerátů (v inzerci v denním tisku v 27,9 %, v inzerci na internetu v 59,9 %), přičemž nejčastěji se objevovaly požadavky na „běžnou“ znalost práce s PC. Požadavky na běžnou znalost práce s PC byly nejčastější u sekretářek a nižších administrativních pracovníků, techniků, recepčních, telefonistů, prodavačů, účetních, finančních, personálních a marketingových expertů, úředníků v dopravě a skladech a u odborných administrativních pracovníků a v poslední řadě také u manažerů.

Nároky na praxi v oboru byly uvedeny v 41 % inzerátů (v inzerci v denním tisku v 35,5 % a v inzerci na internetu v 66,1 %) a procházely napříč všemi typy povolání. Otázku praxe tak nelze pojit pouze s několika vybranými profesemi, ale je to všeobecný požadavek. Dotaz na praxi v oboru tak při přijímacím řízení může očekávat každý uchazeč o zaměstnání.

Nároky na osobnostní vlastnosti uchazečů o zaměstnání, jejich znalosti a dovednosti, byly také v rámci analýzy sledovány. Mezi nejčastěji požadované dovednosti

a schopnosti patřily zejména **komunikační schopnosti**. Velmi často se vyskytovaly nároky také na flexibilitu, adaptabilitu, dynamiku, samostatnost, pracovitost a spolehlivost.

Důraz na komunikační schopnosti byl kladen především na případné pracovníky z oblasti finančních a personálních expertů, obchodních zástupců, sekretářek, recepčních, ale i techniků včetně IT techniků. Jak vidíme, jde o profese, při kterých pracovník přichází do styku s lidmi, ať již zákazníky nebo spolupracovníky.

Samostatnost byla požadována především v inzerátech, které hledaly pracovníky z oblasti finančních a personálních expertů, inženýrů, vedoucích pracovníků, ale také pracovníky na úrovni odborných administrativních pracovníků (úředníků ve skladě, v dopravě, sekretářek atd.). Samostatnost byla také vyžadována i u dělnických profesí (pokrývačů, nástrojařů a soustružníků, elektromechaniků apod.).

Flexibilita, adaptabilita a dynamika dominuje u úřednických povolání, odborných administrativních pracovníků, obchodníků, ale velmi důležitá je i pro manažery a špičkové odborníky na poli financí a marketingu a také pro technické inženýry.

Schopnost týmové spolupráce je důležitá zejména u vedoucích pracovníků, odborníků z oblasti personalistiky a marketingu, ale také u techniků a inženýrů, pro které jsou navíc důležité i **analytické schopnosti**.

Závěrem můžeme říci, že inzertní nabídka zaměstnání na internetu se obrací k uzavřenější skupině případných pracovníků, než je tomu u inzertní nabídky v denním tisku. V inzerci na internetu jsou mnohem častěji hledáni pracovníci s vyšší kvalifikací, na které jsou současně kladeny vyšší nároky. Nabídka pracovních příležitostí v dělnických profesích je mnohem chudší než je tomu v inzerci v denním tisku. Tato orientace na vyšší a středně kvalifikované profese má pak za následek, že v inzerátech na internetu byla například mnohem častěji požadována práce s PC, jazyková vybavenost, výše vzdělání či odborná praxe. Inzertní nabídka zaměstnání v denním tisku je naproti tomu více pestrá a pokrývá širší spektrum profesí. Současně se v ní však vyskytuje i vyšší množství inzerátů, kde není uvedena požadovaná profese a také vyšší podíl nabídky práce na doma. Jak vidíme, každý ze sledovaných zdrojů nabídek pracovních příležitostí má svoje specifika, která ovlivňují utváření struktur pracovního trhu. Flexibilita a dynamičnost médií umožňuje rychlé reakce jak na poptávku tak na nabídku pracovních příležitostí.

Šetření personálních agentur

Poměrně rozsáhlé informace o potřebách zaměstnavatelů a možnostech uplatnění na trhu práce mají pracovníci personálních agentur, kteří zprostředkovávají práci pracovníkům hledajícím zaměstnání či naopak pro zaměstnavatele hledají vhodné pracovníky. Na rozdíl od pracovníků úřadů práce přicházejí do kontaktu převážně s kvalitními pracovníky a zaměstnavateli, kteří potřebují zajistit pracovníky vysokých kvalit pro náročné pracovní pozice.

Personální agentury jsou **komerční institucí** a jejich aktivity se doplňují s činností úřadů práce. Úřady práce jsou řízeny Ministerstvem práce a sociálních věcí, zprostředkování práce je jim uloženo zákonem a registrace na úřadech práce je nezbytná pro pobírání hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti. Na rozdíl od úřadů práce zprostředkovávají personální agentury zaměstnání nebo brigádu za účelem zisku, tzn. že pro své klienty - konečné zaměstnavatele za úplatu či poplatek hledají vhodné kandidáty.

Zásadní rozdíl tak spočívá ve způsobu, jakým dochází ke zprostředkování zaměstnání. Zatímco pro úřady práce je určující nabídka práce ze strany evidovaných uchazečů, kterým se snaží vyhledat vhodné pracovní uplatnění, zprostředkovatelská činnost personálních agentur je zpravidla vedena snahou **uspokojit poptávku klientských firem zaměřenou na obsazení konkrétních pracovních pozic**. Přitom lze říci, že poměrně typické je zaměření na zprostředkování pozic **středního a vyššího managementu a expertních pozic**, výjimkou však není ani obsazování **kvalifikovaných dělnických míst**. Zároveň může být činnost agentur charakteristická specializací na určité obory či pozice.

Od toho se odvíjí i **postup při výběru vhodných kandidátů**. Každá agentura si vede svou **databázi**, ve které zpravidla zaeviduje každého, kdo má o registraci zájem⁴. S ohledem na charakter poptávky za strany klientů je však zřejmé, že zájem firem nemusí pokrývat celé široké spektrum uchazečů. V návaznosti na registraci oslovují agentury zájemce o práci pouze v případě, pokud firmy poptávají pracovníka s odpovídajícím profilem. Může tak dojít k situaci, kdy uchazeč setrvává v databázi po dlouhou dobu, aniž by mu byla nabídnuta konkrétní pracovní pozice.

Výběr vhodných kandidátů bývá doplňován dalšími metodami, jako je zejména **inzerce na internetu** (na webových stránkách agentury či na serverech specializovaných na zprostředkování práce), **v tisku** či prostřednictvím **vlastní vývěsní služby** nebo i **cílené vyhledávání**.

Jedním z charakteristických rysů činnosti personálních agentur je **navazování dlouhodobé spolupráce** s určitým okruhem firem, kterým pomáhají řešit personální otázky⁵. Výhodou této spolupráce je, že agentura postupem času dokáže co nejpřesněji identifikovat potřeby a přání klientských firem a spolupráce probíhá na bázi důvěry. Občas se stává, že se do databáze zaregistruje kandidát, kterého agentura vyhodnotí jako zajímavého. V takovém případě se agentura snaží (aniž by měla k dispozici vhodnou pracovní pozici) doporučit tohoto kandidáta firmě, o které se domnívá, že by takového uchazeče mohla mít zájem přijmout. "**Zajímavým kandidátem**" je zpravidla uchazeč disponující schopnostmi, dovednostmi a znalostmi (případně určitou jejich kombinací), které jsou v daném regionu nedostatkové⁶.

Pro úplnost uvedme, že činnost personálních agentur zahrnuje široké pole působnosti. Kromě samotného zprostředkování zaměstnání se často věnují i dalším činnostem, jako je

⁴ V některých agenturách postačuje vyplnit registrační formulář, v jiných je vyžadován rovněž vstupní rozhovor. Některé agentury umožňují i registraci přes internet, prostřednictvím svých webových stránek.

⁵ Služeb personálních agentur využívají především firmy, které nemohou řešit personální otázky vlastními silami, případně kombinují vlastní aktivitu s využíváním služeb personálních agentur.

⁶ Například jedna z agentur působících v Ústeckém kraji označuje za zajímavého kandidáta technika se znalostí cizího jazyka.

např. poradenství, diagnostika, atd. Zprostředkovávat mohou jak přijetí do trvalého pracovního poměru, tak i dočasné pracovní uplatnění či brigády.

5. Metodika šetření a charakteristika výběrového vzorku personálních agentur

Šetření názorů pracovníků personálních agentur bylo realizováno formou kvalitativního výzkumu, založeného na polostandardizovaných rozhovorech vedených se zástupci personálních agentur. Rozhovory byly nahrávány na diktafon a zároveň byly použity záznamové archy, představující výchozí bod pro zpracování získaných informací.

Do výběrového vzorku bylo zařazeno 17 personálních agentur reprezentujících 5 vybraných krajů (viz tabulka 14). Každý kraj je zastoupen třemi agenturami, pouze v Hl. m. Praze bylo s ohledem na specifickou tohoto regionu zařazeno do šetření pět agentur.

Základem pro výběr agentur se stal přehled těchto institucí uveřejněný v krajském členění na portálu www.seznam.cz v sekci Personální agentury. Prostřednictvím internetového portálu zaměstnanosti pak bylo ověřováno, zda zvolené agentury mají platné povolení Ministerstva práce a sociálních věcí - Správy služeb zaměstnanosti k výkonu své zprostředkovatelské činnosti.

Rozhovory se zástupci agentur byly realizovány v období listopad 2005 – leden 2006.

Hlavním kritériem volby krajů byly hodnoty celkové míry nezaměstnanosti a míry nezaměstnanosti absolventů škol v jednotlivých regionech. Jako kraje vyznačující se nejnižšími mírami jak celkové nezaměstnanosti, tak nezaměstnanosti čerstvých absolventů byly vybrány Hlavní město Praha (které se v obou případech vyznačuje jednoznačně nejnižšími hodnotami) a Jihočeský kraj (který má druhou nejnižší celkovou míru nezaměstnanosti a třetí nejnižší míru nezaměstnanosti absolventů). Zhruba na průměrné úrovni se v obou případech nachází Pardubický kraj. Z opačného konce spektra byl do výběrového vzorku zařazen Ústecký kraj, který je zajímavý tím, že navzdory nejvyšší hodnotě celkové míry nezaměstnanosti (14. místo) zaujímá 10. místo v míře nezaměstnanosti absolventů (tato skutečnost je dána především oborovou strukturou pracovníků vyšších věkových kategorií, která neodpovídá současným potřebám trhu práce). Posledním vybraným regionem je kraj Jihomoravský, jehož celková míra nezaměstnanosti se pohybuje na 10. místě, zatímco hodnota míry nezaměstnanosti absolventů odpovídá 13. místu⁷.

Tabulka 13: Míra nezaměstnanosti v dubnu 2005

| Kraj | Celková míra nezaměstnanosti (v %) | Míra nezaměstnanosti absolventů (v %) |
|-------------------|------------------------------------|---------------------------------------|
| Hl. m. Praha | 3,4 | 4,3 |
| Jihočeský kraj | 6,2 | 10,0 |
| Pardubický kraj | 8,3 | 12,6 |
| Ústecký kraj | 15,3 | 14,3 |
| Jihomoravský kraj | 10,0 | 16,0 |

Zdroj: NÚOV

Snahou bylo vybírat personální agentury spíše regionálního charakteru a bez výraznější specializace. V případě, že působnost agentury zařazené do výběrového vzorku zasahuje prostřednictvím poboček i do dalších regionů, byl respondent požádán, aby se vyjadřoval pouze k situaci ve vybraném kraji.

⁷ Jak z hlediska celkové míry nezaměstnanosti, tak z pohledu míry nezaměstnanosti absolventů panuje nejhorší situace v Moravskoslezském kraji. Vzhledem k tomu, že tento region se stal předmětem podrobného šetření v roce 2003 v rámci projektu RISA (Regionální informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce), považujeme za účelnější věnovat pozornost jinému problematickému regionu.

Tabulka 14: Seznam agentur zařazených do výběrového vzorku

| Kraj | Personální agentura |
|-------------------|--|
| Hl. m. Praha | ADECCO |
| | GRAFTON |
| | G.O.T |
| | AXIAL |
| | MAXI JOB |
| Jihočeský kraj | BOHEMIA MANSCRAFT |
| | MARGITA OZAŇÁKOVÁ P-START |
| | HR SERVICE |
| Pardubický kraj | BOHDANA OPOČENSKÁ - PERSONAL MANAGEMENT |
| | PERSONAL CONSULT |
| | PROFI-MEN |
| Ústecký kraj | JOB SPECTRUM |
| | START |
| | MARTIN LAPÁČEK - SEVEROČESKÁ PERSONÁLNÍ AGENTURA |
| Jihomoravský kraj | BRNO PERSONAL SERVICE |
| | LA BRAVA |
| | KON-TAKT |

Klientelu personálních agentur tvoří v převážné většině **soukromé subjekty**. Zastoupení státních organizací je pouze minimální, což souvisí především s omezenými finančními prostředky tohoto typu zaměstnavatelů⁸. Finanční náročnost využívání služeb personálních agentur se promítá i do nižšího zastoupení malých organizací (do 50 zaměstnanců) ve struktuře klientských firem (viz tabulka 15).

Převážnou většinu firem, se kterými agentury spolupracují, tvoří organizace střední velikosti (v rozmezí od 50 do 1000 zaměstnanců), přičemž jejich podíl na celkovém počtu klientských firem je zcela nejvyšší v Jihomoravském kraji a naopak relativně nejmenší část na ně připadá v Hl. m. Praze. Relativně nejméně jsou ve zkoumaných krajích zastoupeny velké organizace s více než 1000 zaměstnanci (výjimkou je Ústecký kraj, ve kterém nejvyšší podíl připadá na nejmenší firmy do 50 zaměstnanců).

Tabulka 15: Struktura klientely personálních agentur podle velikosti (počtu zaměstnanců) a kraje

| Velikost firem | Hl. m. Praha | Jihočeský k. | Pardubický k. | Ústecký k. | Jihomorav. k. | Celkem |
|----------------|--------------|--------------|---------------|------------|---------------|--------|
| nad 1000 | 10 % | 7 % | 7 % | 30 % | 7 % | 12 % |
| 50 - 1000 | 48 % | 70 % | 61 % | 55 % | 86 % | 65 % |
| do 50 | 42 % | 25 % | 31 % | 20 % | 7 % | 25 % |

Pozn.: Uvedené podíly vyjadřují průměr z hodnot odhadnutých personálními agenturami v jednotlivých krajích.

Pokud jde o oborové zaměření podniků, se kterými dotázané agentury spolupracují, rozložení podle převažujícího druhu činnosti zachycuje tabulka 16.

Obecně lze říci, že oborová struktura klientských firem personálních agentur je ve většině zkoumaných krajů obdobná. Nejsilněji zastoupené jsou výrobní podniky, výrazně nižší podíl připadá na firmy zaměřené na obchod, následují firmy působící v oblasti služeb a zcela minimální je zastoupení organizací specializujících se na vzdělávací činnost. Této charakteristice se vymyká pouze Hl. m. Praha, ve kterém jsou v klientele dotázaných personálních agentur nejvýrazněji zastoupeny obchodní podniky, následované výrobou a službami (na které připadá zhruba stejný, čtvrtinový podíl); ačkoli zastoupení vzdělávacích organizací je opět nejslabší, v porovnání s ostatními kraji dosahuje vyšší hodnoty.

⁸ Provize hradí agentura zaměstnavatel, který s její pomocí úspěšně obsadí volnou pracovní pozici.

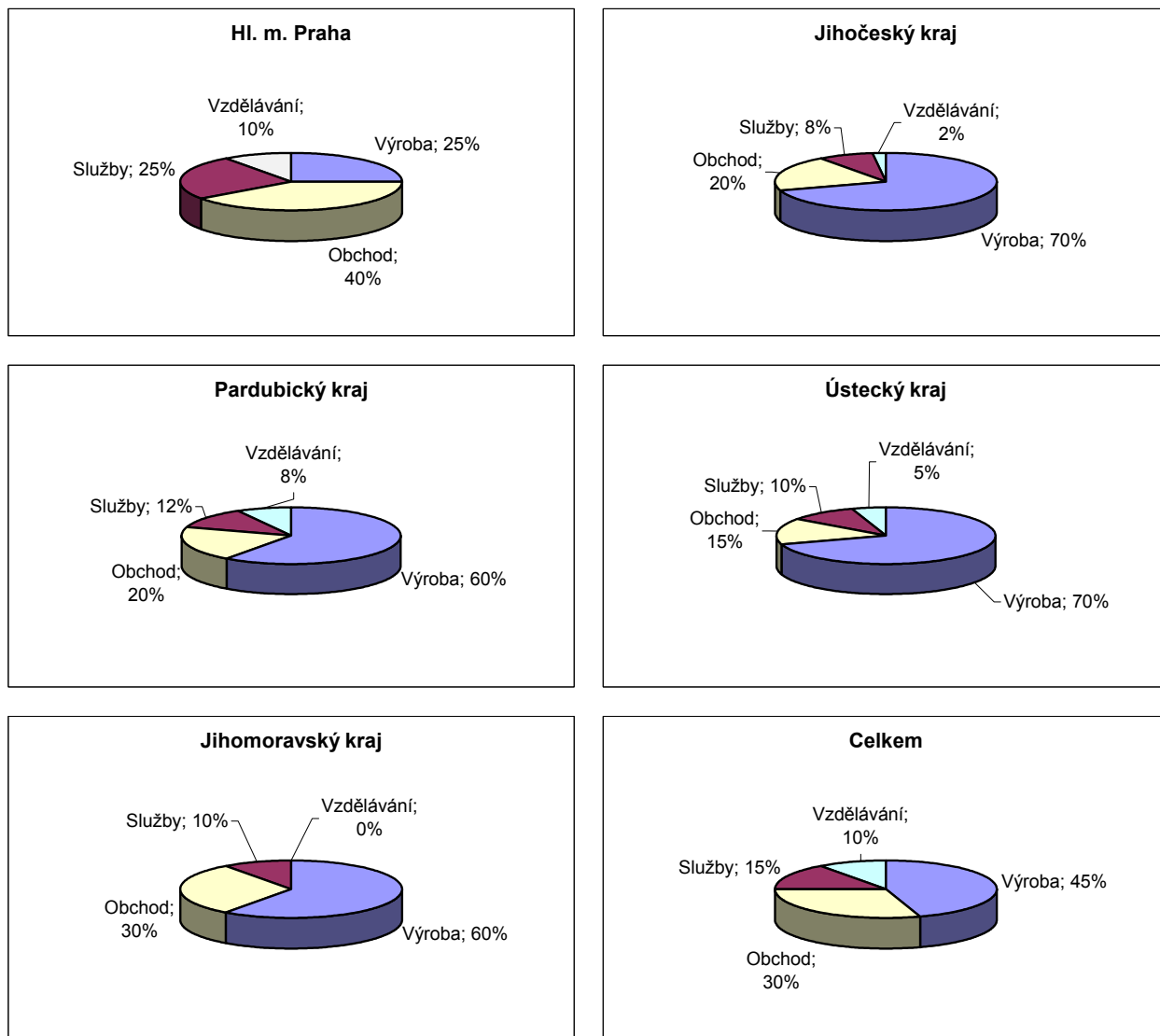
Je zřejmé, že oborové zaměření firem velmi úzce souvisí s celkovým charakterem regionu a ve svém důsledku výrazně ovlivňuje i strukturu poptávky po pracovních silách.

Tabulka 16: Struktura klientely personálních agentur podle převažujícího oboru činnosti a kraje

| | Hl. m. Praha | Jihočeský kraj | Pardubický kraj | Ústecký kraj | Jihomoravský kraj | Celkem |
|-------------------|--------------|----------------|-----------------|--------------|-------------------|--------|
| Výroba | 25 % | 70 % | 60 % | 70 % | 60 % | 45 % |
| Obchod | 40 % | 20 % | 20 % | 15 % | 30 % | 30 % |
| Služby | 25 % | 8 % | 12 % | 10 % | 10 % | 15 % |
| Vzdělávání | 10 % | 2 % | 8 % | 5 % | 0 % | 10 % |

Pozn. Uvedené podíly vyjadřují průměr z hodnot odhadnutých personálními agenturami v jednotlivých krajích.

Obr. 1: Struktura klientely personálních agentur v krajích podle převažujícího oboru činnosti



6. Požadované vzdělání a délka praxe uchazečů o zaměstnání

Výše dosaženého vzdělání a předchozí pracovní zkušenosti uchazečů o zaměstnání představují základní kritérium jejich způsobilosti pro obsazení konkrétní pracovní pozice.⁹

⁹ Připomeňme, že z hlediska celkového hodnocení uchazeče však hrají významnou roli i další faktory, jako jsou osobnostní charakteristiky a skutečné schopnosti a dovednosti.

6.1 Požadovaná úroveň vzdělání

Z výsledků šetření vyplývá, že nelze zcela jednoznačně říci, zda ze strany klientských firem personálních agentur převažuje poptávka po **absolventech středních škol** či po **vysokoškolácích**. Je to dáno jednak charakterem a oborovým zaměřením klientských firem, které hledají vhodné kandidáty pro obsazení volných pracovních pozic, jednak skutečností, že na některé pozice jsou firmy ochotny přijmout jak středoškoláka, tak vysokoškoláka (viz dále). Podle vyjádření agentur přitom firmy příliš nerozlišují, zda má vysokoškolák ukončené magisterské (resp. inženýrské) či pouze bakalářské studium.

V rámci kategorie středoškoláků se dále vyčleňuje skupina **vyučených s maturitou**, kteří bývají najímáni na kvalifikované dělnické profese. Některé agentury zprostředkovávají pouze minimum takovýchto pozic, existují však i agentury, které se tímto směrem přímo zaměřují¹⁰. Jak již bylo řečeno, souvisí to především s charakterem regionu a oborovým zaměřením firem, které tvoří klientelu dané personální agentury.

Nelze opomenout ani **absolventy vyšších odborných škol**, jejichž pozice však není zcela jednoznačná. V drtivé většině případů se personální agentury shodují v názoru, že ze strany zaměstnavatelů jsou uchazeči s tímto stupněm vzdělání řazeni spíše na úroveň středoškoláků s maturitou. Spíše ojedinělý je názor, že absolventi VOŠ jsou pojmáni blíže vysokoškolákům. Nicméně jedna z dotazovaných agentur uvedla, že v některých případech jsou absolventi VOŠ přímo žádáni, což v daném případě úzce souvisí s vyučovaným oborem Mezinárodní obchod.

S ohledem na nízký počet absolventů vyšších odborných škol registrovaných v personálních agenturách a na zjištění, že zaměstnavatelé zpravidla explicitně nevyjadřují zájem o tuto vzdělanostní kategorii, jsou další údaje specifikovány pouze pro středoškoláky a vysokoškoláky, přičemž do kategorie absolventů středních škol jsou případně řazeni i vyučení. Tabulka 17 zachycuje průměrné hodnoty procentního zastoupení poptávky po uchazečích s danou úrovní dosaženého vzdělání, tak jak je přibližně stanovily agentury dotázané v jednotlivých krajích.

Uvedené hodnoty je třeba chápat pouze orientačně, jelikož vycházejí z odhadů pracovníků jednotlivých agentur. Rovněž je nutné upozornit na skutečnost, že v určitém procentu případů zaměstnavatelé nabízejí možnost obsadit danou pracovní pozici jak středoškolákem, tak vysokoškolákem, případně požadavek na vzdělání není jednoznačně specifikován.

Tabulka 17: Požadované vzdělání uchazečů o zaměstnání v jednotlivých krajích

| | Hl. m. Praha | Jihočeský kraj | Pardubický kraj | Ustecký kraj | Jihomoravský kraj | Celkem |
|-----------|--------------|----------------|-----------------|--------------|-------------------|--------|
| SS | 60 % | 60 % | 40 % | 40 % | 50 % | 47 % |
| VŠ | 40 % | 40 % | 40 % | 50 % | 50 % | 50 % |

Pozn. Pokud součet nedosahuje 100 %, je zbylá část tvořena případy, kdy požadavek na dosažené vzdělání uchazečů není jednoznačný.

6.2 Požadavky zaměstnavatelů v oborovém členění

Pracovníci personálních agentur byli požádáni, aby vytypovali pět skupin oborů, které zaměstnavatelé žádají pro obsazení volných pozic nejčastěji, a naopak pět nejméně žádaných skupin oborů na základě předloženého seznamu skupin oborů.

Z tabulky 18 je zřejmé, že největší zájem projevují klienti personálních agentur o absolventy skupin oborů **23 Strojírenství a strojírenská výroba**, **66 Obchod**, **26 Elektrotechnika**, **telekomunikační a výpočetní technika**, **63 Ekonomika a administrativa** a **36 Stavebnictví, geodézie a kartografie**, a to jak v případě středoškoláků, tak vysokoškoláků. Dokladem je frekvence shodných odpovědí z celkového počtu 17 dotázaných agentur.

¹⁰ Příkladem je jedna z dotázaných agentur působících v Jihočeském kraji.

Tabulka 18: Seznam nejvíce žádaných skupin oborů vzdělání

| Kód | Skupina oborů | | Počet |
|-----|--|--------|-------|
| 23 | Strojírenství a strojírenská výroba | | 15 |
| 66 | Obchod | | 14 |
| 26 | Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika | | 13 |
| 63 | Ekonomika a administrativa | | 12 |
| 36 | Stavebnictví, geodézie a kartografie | | 10 |
| 18 | Informatické obory | jen VŠ | 5 |
| 28 | Technická chemie a chemie silikátů | | 3 |
| 29 | Potravinářství a potravinářská chemie | | 3 |
| 62 | Ekonomie | jen VŠ | 3 |
| 31 | Textilní výroba a oděvnictví | | 2 |
| 37 | Doprava a spoje | | 2 |
| 52 | Farmaceutické vědy | jen VŠ | 2 |
| 14 | Chemické obory | jen VŠ | 1 |
| 17 | Fyzikální obory | jen VŠ | 1 |
| 51 | Lékařské vědy | jen VŠ | 1 |
| 64 | Podnikání v oborech, odvětví | | 1 |

Pozn.: V tabulce jsou zachyceny počty agentur, které označily dané skupiny oborů za nejvíce žádané. Skupiny oborů s poznámkou „jen VŠ“ jsou vyučovány pouze na vysokých školách.

Výrazné zaměření na strojírenství, obchod, elektrotechniku a stavebnictví koresponduje s oborovou strukturou klientských firem dotazovaných agentur, která je charakteristická převažujícím zastoupením podniků orientujících se převážně na výrobu a na obchod.

Vysoká žádanost pracovníků, kteří jsou absolventy skupiny oborů **23 Strojírenství a strojírenská výroba**, zároveň potvrzuje současné trendy prosazující se na trhu práce a vyznačující se vysokou poptávkou po absolventech těchto oborů. Ta se ovšem střetává s nedostatečnou nabídkou kvalifikované pracovní síly, která pramení z nízkého zájmu o práci ve strojírenských profesích. Přetrvávajícím problémem je, že absolventi s tímto zaměřením často bezprostředně po ukončení školy hledají uplatnění v jiném oboru a dochází tak k prohlubování nedostatku strojařů na trhu práce. Potvrzením současných trendů je i vysoká žádanost skupin oborů **26 Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika** a **36 Stavebnictví, geodézie a kartografie**.

Vysoká poptávka po skupině oborů **66 Obchod** je jednak dokladem výrazného zaměření významné části klientských firem personálních agentur na obchod, jednak vypovídá o poměrně značné fluktuaci pracovníků v tomto odvětví a z toho vyplývající permanentní potřebě vyhledávat nové kandidáty pro výkon těchto profesí. Prostřednictvím personálních agentur jsou velice často vyhledáváni vhodní uchazeči na obsazení pozice obchodníka.

V rozporu s poměrně často uváděným tvrzením o přesycenosti trhu práce absolventy skupiny oborů **63 Ekonomika a administrativa** je zjištěno, že personální agentury zažívají vysokou poptávku po pracovnících s tímto zaměřením.

Podrobnější pohled na pořadí nejžádanějších oborů v jednotlivých zkoumaných krajích nabízí tabulka 19.

Poměrně zřídka či spíše výjimečně se dotázané personální agentury setkávají se zájmem o veškeré humanitně zaměřené obory a obory určitým způsobem specifické. **Nepříliš často žádané** jsou tak **umělecké obory**, obory s **vojenským zaměřením**, obory z oblasti **historie** či **publicistiky**, ale také obory týkající se **zdravotnictví** či **lékařství**. Nízký zájem mají zaměstnavatelé také o skupinu oborů **75 Pedagogika, učitelství a sociální péče**; pokud uchazeči s tímto zaměřením hledají pracovní uplatnění prostřednictvím personálních agentur, většinou se jedná o případy, kdy absolvent pedagogické fakulty hledá uplatnění v jiném oboru či jiné než učitelské profesi.

Mezi skupiny oborů, které prostřednictvím dotazovaných personálních agentur **nejsou vůbec poptávány**, je možné zařadit **11 Matematické obory, 21 Hornictví, 32 Kožedělnou a obuvnickou výrobu či 35 Architekturu**¹¹.

Tabulka 19: Seznam nejvíce žádaných skupin oborů vzdělání podle krajů

| Kód | Skupina oborů | Hl.m.Praha | Jihočeský kraj | Pardubický kraj | Ustecký kraj | Jihomoravský kraj |
|-----|----------------------------|------------|----------------|-----------------|--------------|-------------------|
| 23 | Strojírenství a str.výr | B | A | A | A | A |
| 66 | Obchod | A | C | A | B | A |
| 26 | Elektrotechnika | B | A | A | B | B |
| 63 | Ekonomika a administrativa | B | C | A | A | A |
| 36 | Stavebnictví, geodézie | B | B | B | B | B |
| 18 | Informatické obory | B | | C | | B |
| 28 | Technická chemie | B | C | C | C | |
| 29 | Potravinářství | B | C | | | |
| 62 | Ekonomie | B | | C | | |
| 31 | Textilní výroba a oděv. | B | C | | C | |
| 37 | Doprava a spoje | B | | C | C | |
| 52 | Farmaceutické vědy | B | | | | |
| 14 | Chemické obory | C | | | | |
| 17 | Fyzikální obory | C | | | | |
| 51 | Lékařské vědy | C | | | | |
| 64 | Podnikání v oborech | C | | | | |

Pozn.: **A** - případy, kdy daný obor zařadily mezi nejvíce žádané všechny dotázané agentury v kraji;
B - případy, kdy daný obor jmenovaly 2 ze 3 dotázaných agentur (v případě Prahy 2–3 agentury z 5 dotázaných);
C - případy, kdy byl daný obor jmenován pouze jednou z agentur.

6.3 Požadovaná délka praxe

S úrovní dosaženého vzdělání velice úzce souvisí i minimální délka praxe, kterou zaměstnavatelé od uchazečů požadují. Některé personální agentury vyjádřily názor, že v tomto směru nelze příliš zobecňovat, jelikož do značné míry záleží na **konkrétní pracovní pozici** či **individuálních požadavcích firem**. Nicméně lze říci, že v případě **středoškoláků** bývá požadovaná předchozí v praxe v rozsahu **2–3 let** (někdy je však uváděno až **5 let**)¹², u **vysokoškoláků** se zpravidla jedná o **1–3 roky**.

Agentury se většinou shodují v názoru, že v určitých případech není dosažené vzdělání rozhodující a je možné **nedostatečnou úroveň vzdělání nahradit delší praxí**. Z šetření zároveň vyplývá, že v některých případech zaměstnavatelé ve svých požadavcích přímo udávají možnost obsadit danou pozici buď **středoškolákem s bohatšími pracovními zkušenostmi**, nebo **vysokoškolákem bez praxe**. V takových případech nabývají na významu **osobnostní charakteristiky kandidátů** a rovněž i **charakter vykonávané praxe**, který bývá důležitější než samotná její délka. Pozornost je přitom věnována činností vykonávaným v rámci předchozí praxe a zároveň je hodnocen i uchazečův **přístup k práci**. V této souvislosti se dokonce objevil názor, že praxe je důležitější než vzdělání a že dosažený stupeň či typ vzdělání není rozhodující.

Rovněž je třeba zmínit, že řada větších firem nabízí **tréninkové programy pro absolventy vysokých škol**. V takových případech je namísto praxe požadován spíše dostatečný **zájem o obor**.

Přestože praxe představuje zpravidla výhodu, do značné míry záleží i na osobnosti uchazeče. Pokud je agentura přesvědčena o tom, že by daný uchazeč mohl být vhodným kandidátem na obsazení konkrétní pracovní pozice i navzdory tomu, že nesplňuje požadavek

¹¹ V tomto případě je zřejmé, že existují jiné mechanismy, které architekti využívají při hledání pracovního uplatnění.

¹² Například v případě obsazování kvalifikovaných strojařských pozic (soustružník, frézař) bývá požadována delší praxe, naopak obsluha jednoúčelových strojů neklade na předchozí pracovní zkušenosti velké nároky.

praxe, může se pokusit firmu přesvědčit, aby zvážila možnost přijetí daného uchazeče, kde nedostatek praxe je vyvážen jinými přednostmi.

7. Požadované kompetence uchazečů o zaměstnání

Téma požadovaných kompetencí se odvíjí od konceptu **klíčových (přenositelných) kompetencí**, tzn. takových znalostí, schopností a dovedností, které jsou přenositelné mezi jednotlivými profesemi a umožňují větší flexibilitu a adaptabilitu pracovníků na trhu práce a napomáhají rovněž i uplatnění v běžném životě.

Respondentům byl předložen následující výčet klíčových kompetencí:

1. Komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)
2. Čtení a porozumění pracovním instrukcím
3. Zběhlost v cizích jazycích
4. Práce s čísly při pracovním uplatnění
5. Schopnost rozhodovat se
6. Schopnost řešit problém
7. Nést zodpovědnost
8. Adaptabilita a flexibilita
9. Schopnost týmové práce
10. Schopnost vést
11. Ochota učit se
12. Zběhlost v používání výpočetní techniky
13. Zběhlost v zacházení s informacemi

Z výsledků šetření vyplývá, že obdobně jako v případě minimální délky praxe závisí i žádané vlastnosti, schopnosti a dovednosti především na **konkrétní pozici**. Přesto je možné vytipovat kompetence, které jsou podle vyjádření pracovníků personálních agentur vyžadovány u uchazečů o zaměstnání v největší a nejmenší míře a kterým by měly školy věnovat zvýšenou pozornost.

Zároveň je ale nutné upozornit na často zdůrazňovaný názor, že **potřebné** jsou **všechny** uvedené **klíčové kompetence** a je velice obtížné označit některé za méně žádané.

Zajímavým postřehem je skutečnost, že některé z kompetencí nejsou ve specifikacích zaměstnavatelů explicitně uvedeny (žádány), ale automaticky se předpokládá, že jimi bude vhodný kandidát vybaven (např. práce s výpočetní technikou). Jedná se především o určité vyšší pozice, kde se vybavenost uchazeče určitými schopnostmi pokládá za samozřejmou a explicitní požadavky se týkají spíše speciálnějších či specifitějších nároků, znalostí a dovedností.

Pracovníci personálních agentur hodnotili důležitost jednotlivých klíčových kompetencí v závislosti na dosažené úrovni vzdělání, přičemž za základní je považováno rozdělení na středoškoláky a vysokoškoláky. Kategorie vyučených byla hodnocena odděleně pouze v případech, kdy dotazované agentury měly s vyučenými bohatší zkušenosti a požadavky na ně považovaly za odlišné od nároků kladených na ostatní středoškoláky. Z tohoto důvodu jsou četnosti odpovědí vztahujících se ke skupině vyučených výrazně nižší než v případě dvou hlavních kategorií.

Četnost odpovědí zachycená v tabulkách 20–22 v případě jednotlivých kompetencí napovídá, že v názoru na nejžádanější kompetence se zástupci agentur do značné míry shodují, zatímco v otázce nejméně žádaných kompetencí jsou odpovědi více diferencované.

7.1 Nejvíce žádané kompetence

Mezi kompetence, které se podle vyjádření pracovníků personálních agentur vyskytují mezi požadavky zaměstnavatelů nejčastěji, jednoznačně patří **zběhlost v cizích jazycích**, **komunikační schopnosti** a **adaptabilita a flexibilita**. Značný význam je rovněž přikládán zběhlosti v **používání výpočetní techniky** a **ochotě učit se** (viz tabulka 20).

Tabulka 20: Nejvíce žádané klíčové kompetence

| Klíčové kompetence | Vyučení | SS | VS |
|---|---------|----|----|
| Komunikační schopnosti (ústní a písemný projev) | 1 | 14 | 11 |
| Čtení a porozumění pracovním instrukcím | 3 | 1 | |
| Zběhlost v cizích jazycích | 1 | 15 | 16 |
| Práce s čísly při pracovním uplatnění | | 1 | 1 |
| Schopnost rozhodovat se | 1 | 1 | 3 |
| Schopnost řešit problém | 2 | 6 | 6 |
| Nést zodpovědnost | 3 | 6 | 8 |
| Adaptabilita a flexibilita | 5 | 12 | 10 |
| Schopnost týmové práce | 2 | 6 | 5 |
| Schopnost vést | | | 6 |
| Ochota učit se | 4 | 8 | 9 |
| Zběhlost v používání výpočetní techniky | 2 | 9 | 9 |
| Zběhlost v zacházení s informacemi | | 1 | 1 |

Pozn.: V tabulce jsou zachyceny počty agentur, které označily dané kompetence za nejvíce žádané (zvýrazněny jsou případy, kdy se na označení dané kompetence shodl vysoký počet agentur).

Zběhlost v cizích jazycích zařadily mezi nejžádanější kompetence téměř všechny dotázané agentury, a to jak v případě vysokoškoláků, tak středoškoláků. Je zřejmé, že schopnosti dorozumět se v cizím jazyce je přikládán prioritní význam, což je ovlivněno nejenom strukturou klientely personálních agentur, ve které jsou výrazně zastoupeny zahraniční firmy, ale i současnými trendy a četnými kontakty českých firem se zahraničím. Navíc, jak uvedla jedna z agentur působících v Ústeckém kraji, v zahraničních firmách bývá schopnost komunikovat v cizím jazyce vyžadována nejenom u vedoucích pracovníků, ale často i na nižších pozicích.

Komunikační schopnosti jsou další kompetencí, která je řazena na nejvyšší patra žebříčku důležitosti. Jedná se o velice široký pojem, který zahrnuje nejenom ústní a písemný projev (resp. vyjadřovací schopnosti), ale je velice úzce provázaný i se schopností prezentace a sebeprezentace, se schopností obhájit svůj názor, se zásadami slušného chování a mezilidskými vztahy.

Adaptabilita a flexibilita pracovníků hraje významnou roli nejenom v případě vysokoškoláků a středoškoláků, ale jak naznačuje tabulka 20, poměrně značná důležitost je jí přisuzována i u vyučených. Jedná se především o schopnost přizpůsobovat se novému prostředí a pracovním podmínkám, být schopen pružně reagovat na měnící se potřeby firmy a dané pozice, případně být ochoten přizpůsobit se firemní filozofii.

Z pohledu agentur je **zběhlost v používání výpočetní techniky** žádána po středoškolácích i vysokoškolácích zhruba ve stejné míře. Jedná se ovšem o kompetenci, která u některých pozic ani není výslovně požadována, jelikož se automaticky předpokládá, že jí uchazeč bude disponovat. V některých případech je vyžadována znalost základního kancelářského balíku, v jiných se objevují požadavky na ovládnutí specializovaného softwaru, záleží především na charakteru dané pozice.

Poslední kompetencí, na které se shodl významný počet agentur a která je zdůrazňována i u vyučených, je **ochota učit se**. Pro zaměstnavatele je důležité, aby pracovníci byli otevření novým poznatkům, byli ochotni rozšiřovat si vědomosti a prohlubovat svou kvalifikaci. Zejména v podmínkách neustálého vývoje je nesmírně důležité, aby pracovníci byli schopni se těmto změnám přizpůsobovat a nové poznatky efektivně využívat ve své činnosti.

V případě vysokoškoláků patří ještě mezi relativně často uváděné schopnost **nést zodpovědnost**, což zřejmě úzce souvisí s charakterem pozic, na které jsou přijímáni absolventi vysokých škol.

7.2 Nejméně žádané kompetence

Mezi klíčovými kompetencemi, které respondenti označili za nejméně žádané, v případě vysokoškoláků i středoškoláků nejčastěji figurovalo **čtení a porozumění pracovním instrukcím a práce s čísly při pracovním uplatnění**. U středoškoláků je dále považována za méně žádanou **schopnost vést a schopnost rozhodovat se**; tyto schopnosti jsou explicitně požadovány spíše při obsazování vedoucích (vysokoškolských) pozic. Počty agentur, které označily jednotlivé kompetence za méně žádané, zachycuje tabulka 21.

Tabulka 21: Nejméně žádané klíčové kompetence

| Klíčové kompetence | Vyučení | SŠ | VŠ |
|---|---------|----|----|
| Komunikační schopnosti (ústní a písemný projev) | 3 | | 1 |
| Čtení a porozumění pracovním instrukcím | 2 | 6 | 6 |
| Zběhlost v cizích jazycích | 5 | | |
| Práce s čísly při pracovním uplatnění | 1 | 5 | 6 |
| Schopnost rozhodovat se | 2 | 5 | 4 |
| Schopnost řešit problém | 2 | 2 | 2 |
| Nést zodpovědnost | 1 | 3 | 2 |
| Adaptabilita a flexibilita | | 1 | 1 |
| Schopnost týmové práce | 1 | | |
| Schopnost vést | 3 | 6 | 4 |
| Ochota učit se | | 1 | 2 |
| Zběhlost v používání výpočetní techniky | 2 | | |
| Zběhlost v zacházení s informacemi | 1 | 4 | 3 |

Pozn.: V tabulce jsou zachyceny počty agentur, které označily dané kompetence za nejméně žádané (zvýrazněny jsou případy, kdy se na označení dané kompetence shodl vysoký počet agentur).

Čtení a porozumění pracovním instrukcím bylo u vysokoškoláků i středoškoláků nejčastěji zařazeno mezi nejméně žádané kompetence. Zaměstnavatelé zřejmě považují tuto schopnost do určité míry za samozřejmou a necítí potřebu ji ve svých požadavcích zdůrazňovat.

Práce s čísly při pracovním uplatnění je další kompetencí, která nebývá od uchazečů výslovně požadována, přestože lze předpokládat, že pro výkon řady profesí je její zvládnutí nezbytností.

V případě středoškoláků byla dále poměrně často zmiňována **schopnost vést**. Lze předpokládat, že tato kompetence je vyžadována spíše v případě manažerských pozic, které jsou ovšem zpravidla obsazovány vysokoškoláky.

Schopnost rozhodovat se je v případě středoškoláků řazena rovněž do skupiny málo žádaných kompetencí. Důvodem je zřejmě přijímání pracovníků se středoškolským vzděláním na pozice, kterým nepřísluší výraznější rozhodovací pravomoci.

V případě vyučených patří mezi málo žádané kompetence **zběhlost v cizích jazycích**. Patrně zde hraje určitou roli i skutečnost, že vyučení pracovníci nemusí být v cizím jazyce zběhlí, dostatečná je zřejmě i základní znalost.

7.3 Kompetence, na které by školy měly klást větší důraz

Obdobně jako v případě nejvíce a nejméně žádaných kompetencí lze sestavit i žebříček takových schopností a dovedností, kterým by podle názoru agentur práce měly školy věnovat větší pozornost a více je u svých žáků rozvíjet (viz tabulka 22).

Největší počet agentur shodně označil **zběhlost v cizích jazycích** za kompetenci, na jejíž rozvoj by se školy měly více zaměřovat, a to i v případě vyučených, u kterých byla tato kompetence označena významným počtem agentur zároveň za nejméně žádanou. Významnou roli zde zřejmě sehrává jednak skutečnost, že zejména v zahraničních firmách může být schopnost dorozumět se v cizím jazyce požadována i po kvalifikovaných dělnících, jednak uvědomění si potřeby zlepšovat všeobecně nízkou úroveň znalosti cizích jazyků u

této vzdělanostní skupiny. Některé agentury zdůrazňují, že by žáci a studenti měli mít (a využít) možnost pobytu v cizině, což představuje jeden z prostředků vedoucí ke zkvalitnění a rozšíření jazykových znalostí a schopností. Jedna z dotázaných agentur působících v Praze uvedla, že na vysokých školách se s výukou jazyků končí příliš brzy a že každý absolvent vysoké školy by měl ovládat minimálně jeden světový jazyk.

Tabulka 22: Kompetence, na které by školy měly klást větší důraz

| Klíčové kompetence | vyučení | SŠ | VŠ |
|---|---------|----|----|
| Komunikační schopnosti (ústní a písemný projev) | 2 | 5 | 5 |
| Čtení a porozumění pracovním instrukcím | 1 | | |
| Zběhlost v cizích jazycích | 3 | 9 | 9 |
| Práce s čísly při pracovním uplatnění | | | |
| Schopnost rozhodovat se | 2 | 4 | 4 |
| Schopnost řešit problém | 1 | 5 | 4 |
| Nést zodpovědnost | 2 | 3 | 4 |
| Adaptabilita a flexibilita | | 1 | |
| Schopnost týmové práce | 1 | 2 | 1 |
| Schopnost vést | 1 | 3 | 3 |
| Ochota učit se | 1 | 2 | 2 |
| Zběhlost v používání výpočetní techniky | | 4 | 2 |
| Zběhlost v zacházení s informacemi | | | |

Pozn.: V tabulce jsou zachyceny počty agentur, které uvedly, že na dané kompetence by měly školy klást větší důraz (zvýrazněny jsou případy, kdy se na označení dané kompetence shodl vysoký počet agentur).

Komunikační schopnosti a dovednosti jsou druhou nejčastěji zmiňovanou oblastí, na jejíž rozvoj by se školy měly více zaměřit. Pracovníci personálních agentur se shodují v názoru, že právě **vyjadřovací schopnosti** a především **schopnost prezentace a sebeprezentace** jsou často u uchazečů nedostatečné a představují jednu z příčin případného neúspěchu u vstupních pohovorů do zaměstnání.

V případě středoškoláků by se dále podle názoru personálních agentur měly školy více zaměřovat i na **schopnost řešit problém**, která souvisí i se **schopností samostatného rozhodování** a **ochotou nést zodpovědnost**. Jedná se o kompetence, na které bývá kladen důraz spíše u vyšších pracovních pozic, nicméně mají nemalý význam i při výkonu středních a nižších pozic.

Názor na úroveň znalostí absolventů v oblasti **výpočetní techniky** není zcela jednotný. Přestože se některé agentury domnívají, že dnešní absolventi jsou v práci s výpočetní technikou poměrně zběhlí, z pohledu jiných je tato oblast stále ještě vážným problémem. Jedna z pražských agentur vyjádřila názor, že i na vysokých školách jsou vyučovány poněkud zastaralé programy a nikoli ty, které se aktuálně využívají (např. účetní program SAP) a se kterými tak studenti nemají možnost pracovat. Ve znalostech výpočetní techniky a v úrovni její výuky podle názoru některých agentur existují značné rozdíly mezi jednotlivými školami, přičemž horší situace panuje na středních školách.

Podle názoru některých agentur by měla být více rozvíjena **týmová práce**, a to na všech úrovních vzdělávání.

Více rozvíjena by měla být rovněž **ochota učit se**, dále rozvíjet své schopnosti a dovednosti a být otevřen novým poznatkům. Právě firmy, které preferují či jsou ochotny přijímat absolventy, zpravidla vyžadují, aby tito pracovníci byli ochotni se dále rozvíjet a učit se stále nové věci.

7.4 Další náměty agentur pro zlepšení přípravy absolventů

Kromě většího rozvoje vybraných klíčových kompetencí by školy měly podle názoru některých personálních agentur věnovat více pozornosti i **dalším oblastem přípravy žáků**.

Podle názoru pracovníků agentur probíhá **příprava žáků** ve školách **v příliš teoretické rovině** a žákům **chybí kontakt s realitou**. To znamená, že absolventi často vstupují na trh práce, aniž by si byli vědomi reálných možností svého pracovního uplatnění. Školy by podle doporučení agentur měly ve větší míře navazovat a udržovat kontakty se zaměstnavatelskou sférou, tak aby žáci měli možnost získat více praktických poznatků a dovedností, seznámit se s aktuálním vývojem v oboru a poznat skutečné pracovní prostředí, školy by měly ve větší míře přizpůsobovat výuku potřebám trhu práce.

Personální agentury dále zdůrazňují nutnost vést žáky k větší **samostatnosti a aktivitě**. Budoucí absolventi by například měli být **podněcováni** k tomu, **aby si hledali prázdninové brigády**. Výhodou bezesporu je, pokud žáci a studenti získávají tyto své první pracovní zkušenosti v oboru, ve kterém chtějí hledat své budoucí uplatnění, nicméně potenciálními zaměstnavateli je ceněna každá pracovní zkušenost, které tak vypovídá o kladném přístupu k práci a ochotě pracovat. Důležitý je kontakt s praxí, který budoucím absolventům napomůže získat i reálnější představy o možnostech pracovního uplatnění. Dále je důležité, aby absolventi byli flexibilní a **ochotni přizpůsobovat se** potřebám trhu práce.

8. Postoj zaměstnavatelů vůči absolventům škol

V rámci zjišťování postoje zaměstnavatelů vůči absolventům škol byla pozornost zaměřena jednak na ochotu či neochotu zaměstnavatelů přijímat čerstvé absolventy škol, jednak na význam, jaký zaměstnavatelé přikládají pověsti absolutoria školy.

8.1 Ochota a neochota přijímat čerstvé absolventy škol

V otázce týkající se ochoty či neochoty přijímat absolventy škol jsou vyjádření jednotlivých agentur do značné míry rozdílná. Ačkoli nelze jednoznačně říci, že by se situace absolventů středních škol a vysokých škol výrazně odlišovala, zdá se nicméně, že existuje určitá **tendence přijímat spíše čerstvé absolventy vysokých škol**. Zároveň však je nutné konstatovat, že podle vyjádření pracovníků personálních agentur bývá přesto v souhrnném pohledu **častější spíše neochota přijmout jakéhokoli absolventa**¹³. Je to zřejmě dáno tím, že na personální agentury se většinou obracují firmy, které hledají odborníka se zkušenostmi v oboru. Zejména v případě vysoce kvalifikovaných pozic je pak jednoznačně preferován „hotový“ pracovník s delší praxí.

Obecně lze říci, že situace, kdy firma pro obsazení určité pozice preferuje absolventa, bývá spojena se záměrem firmy využít nezátíženosti předchozími pracovními návyky a poměrně vysoké přizpůsobivosti mladých pracovníků. Případy, kdy jsou **absolventi škol přímo vyžadováni**, tak často souvisí s možností zařazení do **speciálních projektů a tréninkových programů** pro absolventy¹⁴, které nabízejí pro nově přijímané pracovníky zejména větší firmy¹⁵. V některých případech je však ochota přijmout absolventa úzce svázána s finančními důvody - ať už se jedná o všeobecně nižší nástupní platy pro absolventy škol, nebo o možnost získat dotaci od úřadu práce na vytvoření absolventského místa¹⁶.

Ochota přijímat absolventy škol či přímo jejich preferování může mít souvislost i s absolvovaným **oborem**. Z vyjádření dotázaných agentur vyplývá, že lze vytipovat určité obory, ve kterých je z hlediska ochoty přijímat absolventy lepší situace (například strojař, stavař), nicméně jich není mnoho.¹⁷

¹³ Jedna z pražských agentur v této souvislosti dokonce uvedla, že pokud by firma apriori odmítla absolventa, agentura by takovou zakázku vůbec nepřijala.

¹⁴ Zpravidla se jedná o absolventy vysokých škol.

¹⁵ O takových případech vypovídaly především agentury působící v Praze.

¹⁶ Tento případ jako hlavní důvod pro přijetí absolventa středoškoláka ale uvedla pouze jedna agentura z Ústeckého kraje.

¹⁷ Jedna z agentur působících v Pardubickém kraji uvedla, že čerství absolventi jsou preferováni spíše v technických oborech, v ostatních oborech je procento odmítání vysoké.

V souvislosti s otázkou otevřenosti zaměstnavatelů vůči přijímání absolventů škol je třeba zmínit skutečnost, na kterou upozornily některé z dotázaných agentur. Firmy, které mají zájem o čerstvé absolventy, často navazují spolupráci přímo se školami, a tak tato poptávka personálními agenturami zpravidla ani neprochází.

8.2 Význam pověsti absolutoria školy

V otázce významu, který zaměstnavatelé přikládají absolutoriu určité školy, nejsou zástupci personálních agentur zdaleka jednotní. Převážně se však shodují v názoru, že pokud zaměstnavatelé v tomto ohledu vyjadřují nějaké preference, většinou se jedná o obory, které nejsou příliš rozšířené a jejichž výuka je svázána s konkrétní školou. Řada agentur vyjádřila názor, že **spíše než absolutoriu určité školy přikládají zaměstnavatelé význam skutečným schopnostem a dovednostem uchazečů.**

Zároveň je třeba si uvědomit, že význam pověsti absolutoria určité školy může být vnímán jak ve smyslu pozitivním, tak i negativním. Některé firmy také rozlišují, zda uchazeč absolvoval veřejnou, či soukromou školu, přičemž veřejné školy mají podle názoru agentur, které se k tomuto tématu vyjádřily, obecně lepší pověst.

Ačkoli z vyjádření personálních agentur vyplývá, že některé firmy pokládají při výběru nových pracovníků za důležitou pověst absolvované školy, obecně lze říci, že otázce absolutoria určité školy nelze přikládat přehnaný význam. Spíše lze říci, že tento faktor se zpravidla uplatňuje až ve chvíli, kdy se firma v konečné fázi **rozhoduje mezi malým počtem srovnatelných kandidátů.**¹⁸

9. Specifické požadavky zaměstnavatelů

V rámci šetření byly zjišťovány rovněž názory pracovníků personálních agentur na případný výskyt specifických nároků zaměstnavatelů, jakými jsou požadavky týkající se pohlaví uchazečů či předpokládané mobility a specifické požadavky zahraničních firem.

9.1 Požadavky týkající se pohlaví uchazečů

Jakákoli diskriminace týkající se pohlaví uchazečů o zaměstnání je v oficiální rovině nepřijatelná. Nicméně značná část zástupců personálních agentur se shoduje v názoru, že v praxi se takovéto nároky objevují a v drtivé většině případů se jedná o **logické požadavky vyplývající z konkrétní pracovní pozice.** Agentury se přitom většinou shodují, že případné požadavky týkající se pohlaví uchazečů se neobjevují ve striktní podobě, spíše ve formě preferencí.

Tradiční nazírání na typicky ženské a mužské profese se zde kombinuje s osobními zkušenostmi a výsledkem je názor, že existují typy pozic, u kterých se předpokládá, že budou vhodné spíše pro muže nebo pro ženu. Nejčastějším zdůvodněním bývá fyzická náročnost spojená s danou pozicí¹⁹ či jiné charakteristiky práce, které pro její výkon podle názoru zaměstnavatelů předurčují jedno nebo druhé pohlaví²⁰. Určitou roli hraje i případný výběr vhodného pracovníka do již existujícího nebo sestavovaného pracovního týmu.

V případě, že personální agentura pokládá takovýto požadavek za neoprávněný²¹, snaží se přesvědčit svého klienta o kvalitách uchazeče opačného pohlaví a o možnosti zaměstnat i jeho.

¹⁸ Jedna z agentur působících v Ústeckém kraji například uvedla, že v případě absolventů vysokých škol si zaměstnavatelé uplatňování tohoto kritéria nemohou dovolit, jelikož kandidátů s vysokoškolským diplomem hledajících pracovní uplatnění v tomto kraji je spíše nedostatek. Další agentura působící v tomto regionu zmínila skutečnost, že pokud má firma navázanou spolupráci s určitou školou a má možnost ověřit si kvalitu studentů v praxi ještě během studia, pak je logické, že upřednostňuje právě tyto kandidáty.

¹⁹ Jako příklad uveďme práci skladníka, kde se předpokládá manipulace s těžkými předměty.

²⁰ Například pro běžnou administrativní činnost zaměstnavatelé často preferují ženu.

²¹ Například do reprezentativních pozic (asistentské pozice apod.) bývají často požadovány ženy, které bývají rovněž preferovány na obsazení pracovních míst, která jsou spojená s administrativní prací.

9.2 Požadavky týkající se předpokládané mobility²²

Uskutečněné rozhovory ukázaly, že pojem **mobilita pracovníků** je třeba chápat jednak ve smyslu **změny bydliště**, jednak v kontextu **častého cestování** souvisejícího s výkonem zaměstnání. Z šetření přitom vyplývá, že mnohem častějšími jsou požadavky na ochotu cestovat.

Zatímco se některé agentury domnívají, že **ochota českých pracovníků stěhovat se za prací** je minimální, jiné vyjádřily názor, že se situace lepší a řada uchazečů tuto možnost dokonce vítá. Přiznávají ovšem, že se jedná o záležitost spíše manažerských či obdobných vyšších pozic. Významnou roli zde sehrávají především nezbytné náklady spojené se změnou bydliště, ale také silné sociální vazby ke stávajícímu bydlišti²³ a lpění na majetku. Přestože některé firmy mohou být ochotny poskytnout například i příspěvek na přestěhování svého pracovníka, je logické, že taková podpora bývá poskytována především v případech, kdy je pro firmu obtížné najít vhodného kandidáta pro konkrétní pracovní pozici. Ačkoli klientela dotazovaných agentur je z větší či menší části tvořena zahraničními firmami, drtivá většina případných požadavků na změnu bydliště v souvislosti s nástupem do zaměstnání se týká mobility v rámci České republiky.

Z vyjádření agentur dále vyplývá, že ačkoli čeští pracovníci stále ještě nejsou zvyklí stěhovat se za prací, mnohem otevřenější jsou vůči **cestování** v souvislosti s výkonem zaměstnání či vůči možnosti **krátkodobějšího výjezdu do zahraničí** za účelem zaškolení, stáže apod. Nutnost častého cestování bývá dána již samotným charakterem pozice (např. obchodní zástupce) nebo činností a působností firmy, kdy je například část služeb poskytována přímo u zákazníka. Jedna z pražských agentur uvedla, že ochota cestovat se předpokládá zejména u mladých lidí ve věkovém rozmezí 25–40 let.

Zároveň se ukazuje, že otevřenější vůči cestování jsou muži a ženy bez rodinného zázemí.

9.3 Rozdíly mezi požadavky českých a zahraničních firem

Z výsledků šetření vyplývá, že větší či menší část klientely všech dotazovaných personálních agentur tvoří zahraniční firmy, přičemž v některých případech zastoupení těchto firem dokonce převládá. Je tedy zřejmé, že s působením zahraničních firem na českém trhu práce mají respondenti poměrně bohaté zkušenosti. V názoru na rozdíly v požadavcích však nejsou agentury zcela jednotné. Některé v tomto ohledu nespátřují žádné výraznější odlišnosti, jiné naopak dokáží definovat zřetelné diference. Pohled agentur na tuto problematiku se přitom různí i v rámci jednotlivých regionů.

Zřejmě nejmarkantnějším rozdílem jsou požadavky kladené na **jazykové vybavení** uchazečů o zaměstnání; **zahraniční firmy** jsou v tomto směru **náročnější** a především vyžadují **schopnost aktivní komunikace**. Zástupci personálních agentur se nicméně shodují v názoru, že v současné době jsou jazykové dovednosti vyžadovány prakticky ve všech firmách. Hlavní rozdíl spočívá ve skutečnosti, že ve firmách zahraničních na ně bývá kladen ještě větší důraz a od určité úrovně pozice (často i dělnické) je cizí jazyk pro uplatnění v dané firmě nutností. Jedna z pražských agentur v této souvislosti uvedla, že pokud daný kandidát vyhovuje firmě po stránce jazykové a komunikační, může být případně ochotna mírně slevit z profesních požadavků.

Jedna z agentur působících v Pardubickém kraji dále uvedla, že zahraniční firmy se od těch českých odlišují ve **stylu řízení lidských zdrojů**, což vede k tomu, že zahraniční firmy formulují **jasnější a přesnější požadavky**.

²² Připomeňme, že do šetření nebyly zahrnuty personální agentury specializující se na zprostředkování zaměstnání do zahraničí.

²³ Výjimkou nejsou případy, kdy pracovníci dávají přednost každodennímu dojíždění do zaměstnání i ze vzdálenosti několika desítek kilometrů.

Jedna z pražských agentur deklarovala, že zahraniční firmy jsou náročnější také v oblasti **flexibility** a **pracovního výkonu** zaměstnanců. Podle názoru této agentury jsou české firmy tolerantnější a více berou na zřetel osobní život svých pracovníků. Vyšší požadavky na **loajalitu** a **schopnost nést vysokou pracovní zátěž** zmínila i jedna z agentur působících v Ústeckém kraji.

V rozhovorech bylo dále poměrně často uváděno, že významnou roli při specifikování požadavků na potenciální nové pracovníky hraje **firemní kultura** zahraničního zaměstnavatele. Například pro přijetí do japonské firmy je důležitá znalost angličtiny, pro uplatnění v americkém podniku má větší význam osobnost uchazeče a dostatečné sebevědomí, německá firma si zakládá na perfektní profesionalitě pracovníků. Jedna z agentur působících v Jihočeském kraji dále upozorňuje, že čeští pracovníci nejsou vždy ochotni přizpůsobovat se jiné firemní kultuře, než na kterou byli doposud zvyklí.

Jihomoravská agentura specializující se na obsazování kvalifikovaných dělnických pozic uvedla, že zahraniční investor se na české personální agentury obrací teprve v případě, že jeho vlastní personalisté nedokáží vyhledat vhodné pracovníky. Většinou se jedná o dělnické profese, kterých je na trhu práce nedostatek. Zahraniční investoři mají podle názoru této agentury zájem především o dělníky na zaučení, nikoli o kvalifikovanou pracovní sílu.

Je však třeba znovu zmínit, že **řada agentur žádné výraznější rozdíly mezi požadavky českých a zahraničních firem nespaturuje**. Naopak určitým společným rysem je v obou případech **snaha získat kvalitního pracovníka**. Několikrát také zazněl názor, že v dnešní době se případné odlišnosti stírají, což je dáno zejména četnými obchodními kontakty českých podniků se zahraničními partnery.

10. Úspěšnost a neúspěšnost uchazečů o zaměstnání

Snažíme-li se hodnotit úspěšnost a neúspěšnost kandidátů ucházejících se o zaměstnání prostřednictvím personálních agentur, je třeba si uvědomit, že objektivní kvantifikaci brání několik skutečností.

Především musíme vzít v úvahu, že drtivá většina agentur zařadí do své databáze každého uchazeče o zaměstnání, který má o registraci zájem. Může se ovšem stát, že již samotný charakter (předmět činnosti, nabízené pozice) clientských firem snižuje pravděpodobnost nalezení vhodné nabídky pro určité profese či typy vzdělání. V takových případech je možné, že někteří z uchazečů setrvávají delší dobu v databázi, aniž by se jim naskytla možnost ucházet se o konkrétní pracovní nabídku.

Dále je třeba mít na paměti, že **procento neúspěšnosti je značně individuální a silně závislé na počtu kandidátů** nabídnutých na konkrétní obsazované pracovní místo. Například velmi nepřesné a zavádějící by bylo vyjádření míry neúspěšnosti jako podílu počtu kandidátů, kteří nebyli přijati, a celkového počtu doporučených kandidátů na danou pozici. Lze říci, že již charakter specifikace požadavků na obsazení konkrétního místa určitým způsobem předurčuje, jaké množství vhodných kandidátů bude moci personální agentura doporučit. Pokud se jedná o pozici, která vyžaduje spíše standardní schopnosti a dovednosti, agentura zpravidla doporučí k dalšímu jednání více kandidátů. V případě, že je požadován úzký specialista či odborník s kvalifikací, která není na trhu práce příliš rozšířena, nebo jsou s danou pozicí spojeny vysoké či specifické nároky, agentuře se může podařit navrhnout pouze jednoho či dva vhodné uchazeče.

Omezený počet doporučovaných kandidátů je dán i skutečností, že firma využívající služeb personální agentury předpokládá provedení určitého předvýběru agenturou. Znamená to, že očekávají návrh pouze takových osob, které v nejvyšší možné míře splňují jejich požadavky. Z tohoto důvodu je běžnou praxí, že na jedno místo není doporučováno více než 10 kandidátů (některé z agentur uvádějí jako maximální počet 5 či 6 uchazečů).

Poněkud lépe můžeme hodnotit míru úspěšnosti či neúspěšnosti kandidátů u **pohovoru v agentuře**, ke kterému jsou zváni uchazeči vybraní podle životopisu uloženého v databázi či na základě inzerce zadané agenturou. Míra úspěšnosti by v tomto případě vyjadřovala,

jaký podíl z kandidátů vybraných v první fázi postupuje do dalšího kola, tzn. k pohovoru se zaměstnavatelem. I v tomto případě však narážíme na omezenou vypovídací hodnotu, danou například skutečností, že v reakci na inzerát nabízející konkrétní pracovní pozici se mohou přihlásit uchazeči, kteří splňují pouze minimum definovaných požadavků. Takto vyjádřená míra neúspěšnosti však nevypovídá o celkové úspěšnosti či neúspěšnosti v rámci přijímacího řízení u zaměstnavatelů.

V neposlední řadě je nutné si uvědomit, že **výběr vhodných kandidátů nemusí být omezen pouze na služby jedné personální agentury**. Firma může pro obsazení konkrétní pracovní pozice využívat i dalších zdrojů – služeb více agentur, inzerce, osobních kontaktů atd. Může tak nastat situace, kdy žádný z kandidátů nabízených agenturou a splňujících veškeré požadavky specifikované firmou nebude v konečné fázi vybrán, jelikož místo bude obsazeno jiným způsobem.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že snažit se o jakékoli kvantitativní vyjádření míry neúspěšnosti kandidátů by nebylo jednoduché, ale ani příliš účelné.

10.1 Hlavní faktory úspěšnosti a neúspěšnosti uchazečů o zaměstnání

Vhodnější je zaměřit pozornost ke **konkrétním faktorům**, které mají na úspěšnost kandidátů významný vliv.

Většina agentur se vyjádřila v tom smyslu, že příčiny úspěšnosti a neúspěšnosti uchazečů jsou do značné míry individuální, jsou úzce svázány s konkrétní pozicí (např. obchodník musí dobře mluvit, dokázat zaujmout, přesvědčit) a ve výsledku hraje roli především komplexní hodnocení uchazeče. Je třeba si uvědomovat, že samotná kvalifikace či vlastnosti uchazeče samy o sobě nepostačují, vždy jsou hodnoceny ve vzájemné kombinaci.

Na základě vyjádření respondentů lze definovat tři základní skupiny faktorů tvořících hlavní pilíře, na kterých je výběr pracovníků založen:

- 1) **Absolvované vzdělání**
- 2) **Odborné znalosti a dovednosti**
- 3) **Osobnostní charakteristiky**

Dosažené vzdělání, absolvovaná praxe, odborné znalosti a dovednosti – to vše vypovídá o **profesní způsobilosti** uchazeče.

Ad 1) Absolvované vzdělání

Jak již bylo uvedeno v předchozích kapitolách, z hlediska **absolvovaného vzdělání** je důležitá především jeho úroveň (SŠ, VOŠ, VŠ), která většinou představuje základní kritérium výběru pracovníka pro obsazení konkrétní pracovní pozice. V některých případech může zároveň hrát určitou roli pověst absolutoria dané školy (viz kapitola 8.2), ovšem vliv tohoto faktoru bývá velice omezený.

Ad 2) Odborné znalosti a dovednosti

Odborné znalosti a dovednosti v kombinaci s **absolvovanou praxí** pak představují jedno z klíčových kritérií při výběru vhodného pracovníka. To, jak významnou pozici zaujmají v celkovém hodnocení způsobilosti uchazeče, záleží především na předem definovaných požadavcích. Rozhodující je, zda dané pracovní místo vyžaduje konkrétní odborné znalosti a dovednosti, případně dostatek zkušeností v oboru, nebo zda jsou důležitější spíše jiné kompetence. Přitom platí, že případné odborné nedostatky lze do určité míry vykompenzovat motivací, ochotou učit se, zájmem o daný obor apod.

Ad 3) Osobnostní charakteristiky

Významnou roli tak sehrávají **osobnostní charakteristiky** v širokém slova smyslu (tzn. zahrnující i jednotlivé klíčové kompetence - viz kapitola 7), které představují třetí hlavní pilíř dotvářející celkový pohled na uchazeče a které mohou mít na výběr nového pracovníka dokonce rozhodující vliv.

Kromě hodnocení dosaženého vzdělání a odbornosti totiž hraje významnou roli i **celkový dojem**, kterým uchazeč zapůsobí **při přijímacím pohovoru**.

V této souvislosti nabývá na významu **způsob vystupování, komunikace a schopnost sebe prezentace**. Množství agentur používá přímo výraz „**dokázat se prodat**“. Uchazeč by měl působit **cílevědomě**, měl by mít vytvořenou **jasnou představu** o tom, jakou práci by chtěl vykonávat a jaké důvody ho vedou k tomu, že se uchází o práci v daném podniku.

Zaměstnavatelé případně také hodnotí **rozvojový potenciál** uchazeče a **ochotu a schopnost adaptovat se** na podmínky a kulturu firmy, případně i vhodnost začlenění do pracovního kolektivu či pracovního týmu.

K úspěchu může dopomoci, pokud uchazeč projeví **aktivní zájem** pracovat v konkrétní firmě, demonstruje vůli být zaměstnavateli prospěšný a projevuje dostatečné nadšení pro získání dané pozice. Důležité je, aby se kandidát i v případě, že se uchází o několik pracovních nabídek zároveň, prezentoval, jako by se jednalo o jedinou pozici, o kterou má zájem.

Zcela zásadní je tedy **dobře se připravit na pohovor**. S tím většinou pomůže přímo personální agentura. Důležitá je ale také dochvilnost či respektování zásad komunikace a slušného chování.

Zástupci personálních agentur se shodují, že od samého počátku by uchazeči měli být **pravdomluvní**. Pokud například v údajích uvedených v životopise nadhodnotí úroveň znalosti cizího jazyka, dříve či později vyjdou najevo skutečné schopnosti a při hodnocení daného uchazeče pak takováto snaha o vylepšení vlastního profilu působí spíše negativně.

Vážný problém představuje **rozdíl sebe prezentace** v personální agentuře a u klienta. Může se stát, že uchazeč, který při pohovoru v personální agentuře působí velice pozitivním dojmem, při prvním setkání s potenciálním zaměstnavatelem změní (pod vlivem prostředí a situace) své chování, působí svázaně a málo sebevědomě a nedokáže dostatečně projevovat své schopnosti a dovednosti.

Příčinou neúspěchu mohou být také **přemrštěné finanční požadavky** uchazeče. Podle vyjádření jedné z agentur představuje právě dohoda o financích někdy dokonce největší problém komplikující jednání uchazeče s potenciálním zaměstnavatelem.

Může ovšem nastat i situace, kdy se jedná o **pochybení ze strany zaměstnavatele**. Příčinou neúspěchu u přijímacího pohovoru tak může být špatně připravená počáteční specifikace požadavků na danou pracovní pozici, případně měnící se nároky v průběhu výběrového řízení. Takovéto případy však nejsou příliš časté a agentury se jim snaží pokud možno předcházet.

Jedna z dotazovaných agentur uvedla, že z hlediska firem by každý kandidát měl být osobností, měl by disponovat odpovídajícím vzděláním a praxí, ovládat práci s výpočetní technikou, být zběhlý v používání cizího jazyka a samozřejmě být dostatečně adaptabilní a flexibilní. Je ovšem zřejmé, že pravděpodobnost naplnění všech nadefinovaných požadavků je poměrně malá. Důležitou roli tak hraje určitý kompromis mezi nároky firem a reálnými schopnostmi uchazečů, přičemž velice často rozhodují osobnostní charakteristiky kandidáta a ochota učit se.

10.2 Negativní zkušenosti personálních agentur s uchazeči o zaměstnání

Kromě výše uvedených faktorů ovlivňujících úspěšnost či neúspěšnost uchazečů o zaměstnání byly zjišťovány i takové zkušenosti agentur, které lze označit spíše za negativní a které poukazují na možné problematické aspekty spojené s hledáním pracovního uplatnění prostřednictvím personálních agentur.

Z vyjádření dotázaných agentur vyplývá, že v některých případech uchazečům chybí sebereflexe, přeceňují své síly, nadhodnocují své schopnosti a dovednosti, mají nereálný pohled na možnosti svého uplatnění (a možnosti finančního ohodnocení). Pracovníci agentur se v takových případech občas potýkají s problémem přesvědčit kandidáta o tom, že jeho

předpoklady pro výkon dané pozice nejsou dostatečné. Běžně se pak stává, že v tu chvíli považují uchazeči agenturu za svého nepřítele.

Mezi další negativní zkušenosti s uchazeči patří podle vyjádření některých agentur lenost, pasivita, spoléhání se na sociální systém a očekávání, že někdo vyřeší jejich situaci za ně; takoví lidé nemají motivaci najít si stálé zaměstnání, chtějí se udržet nezaměstnaní, případně pracovat chtějí, ale při hledání zaměstnání neprojevují dostatečnou aktivitu.

Velice negativně je hodnoceno i uvádění nepravdivých údajů v životopise; nejčastěji jde o jazykové schopnosti (uchazeči často nedokáží rozlišit úroveň svých dovedností) či práci s počítačem (např. s konkrétním softwarem).

Občas se stane, že uchazeč po vyhraném výběrovém řízení do dané firmy nenastoupí. Buď ztratí zájem, nebo se ucházel o nové pracovní místo z toho důvodu, aby přiměl stávajícího zaměstnavatele ke zvýšení mzdy. Ten důvod považují agentury za obzvláště nesolidní.

Zejména v případech, kdy personální agentury vybírají poplatky za registraci, se pracovníci agentur setkávají s negativními reakcemi lidí, kteří jsou buď odmítnuti při pohovoru, nebo pro které agentura nemá žádné vhodné pracovní nabídky, a s tím, že uchazeči nechápou princip fungování personálních agentur – že agentury se ve většině případů nevěnují aktivnímu zprostředkování práce pro registrované uchazeče, ale že určující pro ně je zájem ze strany firem, tzn. že pro obsazení volných pozic v klientských firmách hledají vhodné kandidáty.

11. Spolupráce personálních agentur s vysokými školami a úřady práce

Realizované rozhovory ukázaly, že zkušenosti ze spolupráce s vysokými školami či úřady práce mají prakticky všechny dotázané personální agentury. Názory na ni jsou však poměrně rozdílné.

11.1 Spolupráce agentur s vysokými školami

Pokud agentury spolupracují s vysokými školami v oblasti zprostředkování pracovních příležitostí absolventům, pak se ve většině případů jedná o vyvěšování **letáků** s nabídkou volných pracovních pozic vhodných pro absolventy škol, případně o **poskytování informací studijnímu oddělení**.

Malý počet agentur udržuje s vysokými školami i aktivnější spolupráci spočívající ve snaze oslovovat studenty některých vysokých škol prostřednictvím **intranetu** či **elektronické pošty**. Získat takovýto úzký kontakt se studenty však není s ohledem na ochranu osobních údajů a další opatření ze strany škol jednoduché a informování o volných pracovních pozicích tímto způsobem tak ani není příliš rozšířené.

Spíše ojedinělou je participace na různých **veletrzích pracovních příležitostí**²⁴. Ačkoli některé z agentur tuto možnost prezentace svých služeb a získávání vhodných kandidátů pro obsazení volných pracovních pozic vítají, většina z nich považuje tento způsob za nepřilíš efektivní a neprojevuje zájem o využívání takovýchto příležitostí.

Podle vyjádření některých agentur je spolupráce s vysokými školami opodstatněná pouze v těch případech, kdy klientské firmy agentur přímo žádají pro konkrétní pracovní pozice absolventy.

HI. m. Praha

Prakticky všechny dotázané agentury jsou ve spolupráci s vysokými školami poměrně aktivní, což je bezesporu dáno jednak širokou paletou klientských firem, které mají o zaměstnávání absolventů zájem, jednak vysokou koncentrací vysokých škol v tomto regionu.

²⁴ Tato forma spolupráce je typická zejména pro některé pražské agentury a jednu agenturu působící v Ústeckém kraji.

Jedna z dotázaných agentur uvedla, že spolupracuje jak s univerzitami, tak s jazykovými i zahraničními školami. V rámci přednášky prezentuje své služby a poskytuje rady týkající se přípravy na přijímací pohovor.

Jihočeský kraj

Agentura, která se zaměřuje na zprostředkování kvalifikovaných dělnických pozic, spolupracuje s učňovskými středisky a s vyššími odbornými školami zaměřených na strojírenství a stavebnictví, a to zejména formou vyvěšování letáků s nabídkami pracovního uplatnění. Další z agentur působících v Jihočeském kraji udržuje aktivní spolupráci zejména s jednou vysokou školou, která kromě zveřejnění nabídky agentury doporučí i konkrétní studenty. Třetí agentura z tohoto regionu s vysokými školami nespolupracuje.

Pardubický kraj

Jedna z dotázaných agentur spolupracuje s vysokými školami prostřednictvím letáků s nabídkami pracovního uplatnění, vyvěšovaných na informační tabule. Kooperace další agentury s vysokými školami probíhá ve více sférách – snaží se spolupracovat se studijním oddělením a jednou za dva roky rozesílají informace o své činnosti a o volných pracovních pozicích. Poslední z dotázaných agentur působících v tomto regionu vyjádřila názor, že s vysokými školami spolupracují aktivněji přímo samotné firmy, nikoli personální agentury.

Ústecký kraj

Jedna z agentur působících v Ústeckém kraji každý rok připravuje katalog firem, které mají celoročně zájem o absolventy vysokých škol bez praxe; tento katalog je poskytován studijnímu oddělení, děkanátu, rektorátu a je distribuován i v rámci účasti agentury na veletrhu pracovních příležitostí. Zbývající dvě agentury příležitostně využívají formy letáků vyvěšovaných ve školách; jedna z nich uvedla, že širší spolupráci s vysokými školami brání jejich zaměření, které není z pohledu zaměstnavatelů působících v regionu příliš žádané.

Jihomoravský kraj

Jedna z jihomoravských agentur uvedla, že dříve s vysokými školami spolupracovali formou přednášek, jejichž součástí byla i prezentace agentury a informace o přijímacím řízení, ovšem v dnešní době považují takovou formu za překonanou, a to zejména z důvodu snadné dostupnosti potřebných informací. Další z agentur působících v tomto regionu spolupracuje s vysokými školami pouze nárazově, a to z důvodu značné časové zátěže. Pro spolupráci poslední jihomoravské agentury s vysokými školami je typické vyvěšování letáků s nabídkami volných pracovních míst.

11.2 Spolupráce agentur s úřady práce

Spolupráce s úřady práce je ovlivněna skutečností, že zejména dříve úřady práce chápaly personální agentury jako svou konkurenci a tato „rivalita“ znesnadňovala navazování užší spolupráce. Ani dnes nejsou dotázané agentury v pohledu na případnou spolupráci s úřady práce zdaleka jednotné.

Ačkoli v současné době jsou již některé z dotázaných agentur s úřady práce v poměrně úzkém kontaktu, jiné poukazují na odlišnou strukturu uchazečů registrovaných na úřadech práce, která není z pohledu klientských firem agentur příliš vyhovující²⁵, případně zastávají názor, že pokud lidé zůstávají v databázi personální agentury jako neumístitelní, jsou ve stejné pozici i v evidenci úřadu práce.

Nejčastější formou spolupráce je **zveřejňování volných pracovních pozic**, které nabídne agentura, **na vývěsní ploše úřadu práce**. Děje se tak zejména v případech, kdy firma zadá agentuře požadavek na obsazení pracovní pozice, pro niž se obtížně hledá

²⁵ Jedna z agentur působících v Ústeckém kraji například uvedla, že na úřadě práce jsou registrováni především uchazeči se základním vzděláním, vyučením a středoškoláci s maturitou a pouze zlomek z celkového počtu představují vysokoškoláci.

vhodný kandidát z řad uchazečů registrovaných v databázi dané agentury. Většinou se však jedná o dělnické pozice či nižší management.

Spolupráce těchto dvou institucí probíhá i v opačném směru – některé úřady práce mají k dispozici seznam agentur působících v daném regionu a vybraným uchazečům o zaměstnání doporučují registraci v jejich databázích.

HI. m. Praha

Převažující formou spolupráce dotázaných agentur s úřady práce je prezentování nabídky volných pracovních míst prostřednictvím vývěsek úřadů práce. Jedna z agentur uvedla, že spolupráce s úřady práce se zlepšuje každým rokem. Jiná agentura však nepovažuje tuto spolupráci za příliš efektivní, jelikož zastává tvrzení, že pokud se vhodní uchazeči nenajdou v databázi agentury, nenajdou se ani v registru úřadu práce. Podle názoru další z pražských agentur jsou prostřednictvím úřadů práce vyhledávání vhodní kandidáti spíše pro výrobní pozice, kterých je ovšem v Praze méně. Jedna z agentur působících v Praze také uvedla, že s úřady práce má spíše negativní zkušenosti.

Jihočeský kraj

Dvě z agentur působících v Jihočeském kraji uvedly, že spolupráce s úřady práce probíhá na velice dobré úrovni. Personální agentury zasílají úřadům své nabídky a zároveň i úřady práce jsou aktivní a projevuje se zde snaha zaměstnat co nejvíce domácích pracovníků a vyhnout se přílivu pracovníků ze zahraničí. Třetí agentura dotázaná v tomto regionu s úřady práce nespolupracuje.

Pardubický kraj

Jedna z dotázaných agentur spolupracovala s úřadem práce v minulosti, v dnešní době považuje za postačující, že úřad práce má k dispozici seznam personálních agentur působících v regionu. Další agentura z Pardubického kraje se v minulosti snažila o navázání spolupráce s úřadem práce, nicméně zastává názor, že úřady práce by měly být flexibilnější, aktivnější a vstřícnější vůči agenturám. Poslední z dotázaných agentur působících v tomto regionu se snaží o vybudování trvalejší spolupráce s úřadem práce.

Ústecký kraj

Dvě z agentur působících v tomto regionu s úřady práce příliš nespolupracují a poukazují na nevhodnou vzdělanostní strukturu uchazečů o zaměstnání vedených v jejich evidenci. Třetí agentura má s úřady práce dobré zkušenosti, spolupráce probíhá převážně formou zveřejňování volných pracovních pozic na vývěskách úřadu práce, případně je vybraným uchazečům doporučeno zaregistrovat se rovněž v personální agentuře; většinou se jedná o dělnické profese či pozice nižšího managementu.

Jihomoravský kraj

V Jihomoravském kraji spolupracují s úřady práce všechny dotázané agentury, a to jak formou zveřejňování nabídek volných pracovních míst na informačních tabulích úřadů práce, tak i doporučováním odborníků zaevidovaných na úřadech práce k registraci v personálních agenturách. Jedna z dotázaných agentur navíc na úřadech práce uskutečňuje jednání s novými investory.

12. Závěrečné shrnutí zkušeností personálních agentur

Zprostředkovatelské aktivity personálních agentur jsou zpravidla orientovány na uspokojování poptávky clientských firem týkající se obsazení konkrétních pracovních míst. Ačkoli převládá zaměření na pozice středního a vyššího managementu a expertní pozice, výjimkou nejsou ani kvalifikovaná dělnická místa.

Pro personální agentury je typické navazování dlouhodobé spolupráce s firmami, kterým pomáhají řešit personální otázky. Z provedeného šetření vyplývá, že **klientela personálních agentur** je tvořena v převážné většině soukromými subjekty, což je dáno zejména finanční náročností využívání služeb personálních agentur a limitovanými finančními prostředky

státních organizací. Obdobný důvod vede i k nižšímu zastoupení malých organizací (do 50 zaměstnanců). Agentury nejčastěji spolupracují s výrobními podniky, dále pak s podniky zaměřenými na obchod a na oblast služeb, v Praze však více než jinde s obchodními podniky a organizacemi specializujícími se na vzdělávací činnost.

Požadavky kladené zaměstnavateli **na uchazeče o zaměstnání** se týkají zejména dosažené úrovně vzdělání, oborového zaměření, délky předchozí praxe, kompetencí a osobnostních charakteristik uchazečů.

Pokud jde o **dosažené vzdělání uchazečů**, nelze jednoznačně říci, zda zaměstnavatelé mají větší zájem o středoškoláky či vysokoškoláky. Navíc existují pozice, na které jsou firmy ochotny přijmout jak pracovníka se středním, tak vysokoškolským vzděláním, což ovšem často souvisí s délkou předchozí praxe. Významnou roli zde hrají i osobnostní charakteristiky kandidátů a charakter vykonávané praxe.

Z hlediska **oborového členění** mají zaměstnavatelé, kteří jsou klienty personálních agentur, největší zájem o absolventy skupin oborů 23 Strojírenství a strojírenská výroba, 66 Obchod, 26 Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika, 63 Ekonomika a administrativa a 36 Stavebnictví, geodézie a kartografie, což koresponduje jak s oborovou strukturou klientských firem, tak i se současnými trendy prosazujícími se na trhu práce. Minimální zájem mají zaměstnavatelé o absolventy veškerých humanitně zaměřených oborů a oborů určitým způsobem specifických. Vůbec poptávány nejsou 11 Matematické obory, 21 Hornictví, 32 Kožedělná a obuvnická výroba či 35 Architektura.

Minimální **délka praxe**, kterou zaměstnavatelé od uchazečů požadují, do značné míry závisí na konkrétní pracovní pozici či individuálních požadavcích firem. V případě středoškoláků se nicméně jedná většinou o 2–3 roky, u vysokoškoláků je zpravidla požadována praxe v rozsahu 1–3 roky. Některé větší firmy nabízejí tréninkové programy pro absolventy vysokých škol; v takových případech je namísto praxe vyžadován spíše dostatečný zájem o práci v daném oboru.

Mezi **klíčové kompetence** (tzn. přenositelné znalosti, schopnosti a dovednosti), které jsou ze strany zaměstnavatelů **nejžádanější**, jednoznačně patří zběhlost v cizích jazycích, komunikační schopnosti a adaptabilita a flexibilita. Často je požadována rovněž zběhlost v používání výpočetní techniky a ochota učit se. Podle vyjádření zástupců personálních agentur by školy měly u svých žáků **více rozvíjet** především zběhlost v cizích jazycích (a to i v případě vyučených), komunikační schopnosti a dovednosti (včetně schopnosti prezentace a sebeprezentace), schopnost řešit problém, schopnost samostatného rozhodování a ochotu nést zodpovědnost.

Agentury rovněž doporučují realizovat větší sepětí výuky s praxí, což by umožnilo jednak získávání většího množství praktických poznatků a dovedností a navázání kontaktů se zaměstnavatelskou sférou, jednak získání reálných představ o možnostech pracovního uplatnění. Z pohledu agentur je rovněž důležité vést žáky k větší samostatnosti a aktivitě, k vyhledávání prázdninových brigád a k ochotě přizpůsobit se potřebám trhu práce.

Z výsledků šetření vyplývá, že **ochota** zaměstnavatelů (klientů personálních agentur) **přijímat čerstvé absolventy škol** není příliš velká. Je to dáno zejména skutečností, že služeb personálních agentur využívají většinou firmy, které hledají odborníka se zkušenostmi v oboru. Případy, kdy je preferován absolvent, často souvisí s možností zařazení do speciálních tréninkových programů pro absolventy, s absolvováním oborem, s nezatížeností předchozími pracovními návyky, poměrně vysokou přizpůsobivostí mladých pracovníků a v neposlední řadě i s finančními důvody.

Přestože **požadavky** týkající se **pohlaví uchazečů** o zaměstnání jsou oficiálně nepřipustné, v praxi se takovéto nároky objevují. V drtivé většině případů se však jedná o logické požadavky plynoucí z konkrétní pracovní pozice a jsou vyjadřovány spíše ve formě preferencí.

Z vyjádření zástupců personálních agentur plyne, že čeští pracovníci nejsou příliš ochotni stěhovat se za prací, nicméně mnohem otevřenější jsou vůči častějšímu cestování v souvislosti s výkonem zaměstnání či vůči krátkodobějšímu výjezdu do zahraničí.

Případné **rozdíly mezi požadavky českých a zahraničních firem** se nejčastěji týkají jazykové vybavenosti uchazečů o zaměstnání a schopnosti aktivní komunikace, dále pak i flexibility a pracovního výkonu. Zahraniční firmy jsou v tomto ohledu náročnější a jejich požadavky bývají přesněji formulovány. Při specifikování požadavků na nové pracovníky může hrát významnou roli rovněž firemní kultura zahraničního zaměstnavatele. Nutno však dodat, že některé agentury žádné výraznější rozdíly mezi požadavky českých a zahraničních firem nespátřují, hlavním cílem je v obou případech získat kvalitního pracovníka.

Úspěšnost, resp. neúspěšnost uchazečů o zaměstnání je dána mnoha faktory, lze však identifikovat **tři hlavní pilíře**, na kterých je výběr pracovníků založen: absolvované vzdělání, odborné znalosti a dovednosti a osobnostní charakteristiky.

Z hlediska **absolvovaného vzdělání** má význam především jeho úroveň, v některých případech může hrát určitou roli také pověst absolutoria konkrétní školy.

Jedno z klíčových kritérií při výběru pracovníků představují **odborné znalosti a dovednosti** v kombinaci s absolvovanou praxí, přičemž platí, že případné odborné nedostatky lze do určité míry nahradit motivací, ochotou učit se, zájmem o daný obor apod.

Třetí hlavní pilíř představují **osobnostní charakteristiky** v širokém slova smyslu, tj. zahrnující i jednotlivé klíčové kompetence. V této souvislosti nabývá na významu způsob vystupování, komunikace či schopnost sebe prezentace. Hodnocen je rozvojový potenciál uchazeče, ochota a schopnost se adaptovat či aktivní zájem pracovat v dané firmě. K **neúspěchu** může vést rozdíl sebe prezentace v personální agentuře a u klienta, přemrštěné finanční požadavky, nedostatek sebereflexe, přeceňování svých schopností a dovedností, nepravdivé údaje v životopise či pasivita uchazečů.

13. Závěrečné srovnání obou pohledů na potřeby zaměstnavatelů

Kvantitativní analýza inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na Internetu a kvalitativní šetření názorů pracovníků personálních agentur, které jsou obsahem této publikace, mapují současné nároky a požadavky na pracovníky, které zaměstnavatelé hledají. I když formy vyjádření nároků a požadavků jsou různé, analýzy a jejich závěry umožňují vzájemnou komparaci a dokládají určité shodné rysy poptávky zaměstnavatelů prezentované jednak formou inzerátů, jednak v podobě specifikací zadávaných personálním agenturám.

Úzká **provázanost** těchto dvou dílčích šetření je dána i skutečností, že personální agentury využívají jako jednu z hlavních metod vyhledávání vhodných kandidátů pro obsazení volných pracovních míst právě inzerci na Internetu či v tisku, což koresponduje i s poměrně vysokým zastoupením inzerátů, u kterých nebyl uveden název firmy. V souladu se zjištěním, že inzeráty s neuvedeným názvem firmy jsou mnohem častější na Internetu než v denním tisku, je i fakt, že inzerce na Internetu je ze strany personálních agentur preferovanější.

Z výsledků šetření vyplývá, že charakter nabídky zaměstnání závisí na **typu média**. Zatímco celostátní deníky se častěji zaměřují na hledání vysoce kvalifikovaných pozic, v regionálních denících převažuje poptávka po středně kvalifikovaných pracovnících a v inzertních novinách jsou častá i obslužná povolání. Nabídka na Internetu je charakteristická poměrně vysokým zastoupením vysoce kvalifikovaných profesí. Nabídka volných pracovních míst, která prochází personálními agenturami, se tak svým charakterem blíží zejména inzerci na Internetu a v celostátních denících.

Pokud jde o **odvětví ekonomické činnosti firem**, které hledají vhodné pracovníky, je třeba upozornit na skutečnost, že v případě inzerci v denním tisku a na Internetu není zhruba v polovině případů tato informace vůbec uvedena. Na základě zveřejněných informací však lze usuzovat, že prostřednictvím tisku nejčastěji inzerují firmy se zaměřením

na zpracovatelský průmysl, obchodní činnost, na oblast nemovitostí a služeb pro podniky, oblast peněžnictví a pojišťovnictví a oblast stavebnictví; v případě Internetu jsou relativně nejčastější inzeráty firem orientujících se na zpracovatelský průmysl, oblast nemovitostí a služeb pro podniky, dále na dopravu, skladování, pošty a telekomunikace a na oblast peněžnictví a pojišťovnictví. To zhruba odpovídá struktuře klientely personálních agentur, ve které převládají firmy specializující se na výrobu, dále pak na obchod a na služby.

Z výsledků šetření vyplývá, že klientela personálních agentur je z menší či větší části tvořena **zahraničními ekonomickými subjekty**. Stejně tak z nabídky volných pracovních pozic zveřejňované v tisku a na Internetu patří určitá část zahraničním firmám, které ovšem preferují Internet a celostátní deníky před regionálními. Tyto firmy hledají prostřednictvím inzerátů většinou pracovníky s vyšší kvalifikací, což koresponduje s tvrzením personálních agentur, že cílem zahraničních firem je najít kvalitního pracovníka.

Z výsledků obou dílčích šetření však vyplývá, že **nabídka práce v zahraničí** je poměrně málo frekventovaná. Zároveň je však nutné vzít v úvahu, že do šetření nebyly zahrnuty personální agentury, které se na zprostředkování práce do zahraničí specializují.

Výsledky monitorování inzertní nabídky zaměstnání a zaznamenané zkušenosti a názory personálních agentur mj. nabízejí široký prostor pro **komparaci požadavků na kvalifikace a kompetence** uchazečů o zaměstnání.

Se zjištěním, že požadovaný **stupeň dosaženého vzdělání** byl uveden zhruba v polovině inzerátů, do určité míry koresponduje vyjádření pracovníků agentur, že v některých případech není požadavek na vzdělání specifikován, případně jsou zaměstnavatelé ochotni přijmout jak středoškoláka, tak vysokoškoláka, přičemž při výběru hrají roli odborné dovednosti a osobnostní charakteristiky. S tím souvisí dalším shodný rys výsledků obou šetření, kterým je fakt, že v řadě případů je po uchazečích požadováno minimálně středoškolské vzdělání (tzn. vzdělání střední, vyšší odborné či vysokoškolské). To může do určité míry být i vysvětlením skutečnosti, že ani v jednom z inzerátů nebyl explicitně formulován požadavek na absolvování vyšší odborné školy. Z vyjádření personálních agentur zároveň vyplývá, že ani jejich klienti zpravidla nespecifikují poptávku po absolventech vyšších odborných škol, které řadí spíše na úroveň středoškoláků s maturitou.

Pokud jde o požadovaný **obor vzdělání**, je nutné upozornit, že v případě nabídky zaměstnání zveřejňované v tisku a na Internetu byl obor vzdělání uveden v necelé polovině inzerátů. V případě, že požadavek na obor vzdělání byl formulován, se relativně nejčastěji jednalo o vzdělání v technických oborech (strojírenských, elektrotechnických a elektronických včetně IT oborů a stavebních), dále pak v oborech s ekonomickým zaměřením. Personální agentury označily za nejvíce žádané obory strojírenské, obory se zaměřením na obchod, elektrotechniku, telekomunikace a výpočetní techniku, ekonomické obory a stavebnictví.

Nároky na praxi v oboru se objevují častěji na Internetu než v denním tisku a procházejí napříč všemi typy povolání. V případě personálních agentur je předchozí praxe velice častým požadavkem, což je silně ovlivněno skutečností, že klienti personálních agentur zpravidla hledají kvalifikované pracovníky s bohatšími pracovními zkušenostmi.

S požadavky týkajícími se **pohlaví uchazečů** je možné se setkat jak v rámci inzerce, tak i v personálních agenturách, nicméně tyto případy jsou spíše ojedinělé, což je zřejmě dáno zejména vlivem antidiskriminačních opatření. Výsledky analýzy inzerce potvrzují závěry ze šetření názorů personálních agentur, ze kterých vyplývá, že případné požadavky na pohlaví jsou výrazně determinovány tradičním nazíráním na typicky ženské a mužské profese.

Z hlediska **požadovaných kompetencí** je značný důraz shodně kladen na **znalost cizích jazyků**. Prostřednictvím inzerátů (a zejména inzerátů uveřejněných na Internetu) zaměstnavatelé nejčastěji požadují aktivní znalost jednoho světového jazyka (zpravidla angličtiny), což je v souladu s požadavky zaměstnavatelů tlumočenými zástupci personálních agentur a s označením zručnosti v cizích jazycích za kompetenci, kterou zaměstnavatelé požadují od uchazečů nejčastěji. **Schopnost práce s počítačem** je očekávána u naprosté

většiny uchazečů o zaměstnání od administrativních pozic výše, což se projevuje jak v inzertní nabídce, tak i ve specifikacích zaměstnavatelů, se kterými mají zkušenosti personální agentury. Přitom se ukazuje, že v případě některých pozic je tato schopnost automaticky předpokládána a v deklarovaných požadavcích na uchazeče ani není explicitně uvedena.

Ani **osobnostní charakteristiky uchazečů**, které jsou nejvíce žádané jednak v rámci inzerce, jednak prostřednictvím personálních agentur, se příliš neliší. Největší důraz je v obou případech kladen na komunikační schopnosti, dále pak na adaptabilitu a flexibilitu, samostatnost a ochotu nést zodpovědnost. V případě inzerce byly častými požadavky rovněž dynamika, pracovitost a spolehlivost, u personálních agentur se jedná zejména o ochotu učit se.

Přestože jednotlivé formy zveřejňování nabídky zaměstnání a způsoby vyhledávání nových pracovníků mají svá specifika, realizovaná šetření dokládají určité shodné rysy a tendence a jejich propojení poskytuje poměrně komplexní pohled na potřeby zaměstnavatelů a možnosti uplatnění absolventů škol na trhu práce.

Přílohy

Příloha 1: Struktura inzerátů v denním tisku a na internetu podle druhu médií

| Inzerce v denním tisku | | |
|---|--------------|--------------|
| Deník | abs. | v % |
| MF Dnes Praha | 41 | 0,4 |
| MF Dnes Střední Čechy | 48 | 0,5 |
| MF Dnes Vysočina | 10 | 0,1 |
| MF Dnes Moravskoslezský | 7 | 0,1 |
| MF Dnes Severní Čechy | 31 | 0,3 |
| MF Dnes Jižní Morava | 43 | 0,5 |
| MF Dnes Střední Morava | 12 | 0,1 |
| MF Dnes Východní Morava | 17 | 0,2 |
| MF Dnes Jižní Čechy | 147 | 1,6 |
| MF Dnes Plzeňský kraj | 239 | 2,6 |
| MF Dnes Liberecký kraj | 137 | 1,5 |
| MF Dnes Pardubický kraj | 131 | 1,4 |
| MF Dnes Hradecký kraj | 45 | 0,5 |
| MF Dnes Brno | 19 | 0,2 |
| MF Dnes Karlovarský | 13 | 0,1 |
| MF Dnes Zaměstnání příloha ve všech krajích | 129 | 1,4 |
| MF Dnes Zaměstnání Praha | 1 108 | 12,0 |
| MF Dnes Zaměstnání Střední Čechy | 763 | 8,3 |
| MF Dnes Zaměstnání Vysočina | 180 | 2,0 |
| MF Dnes Zaměstnání Moravskoslezsko | 218 | 2,4 |
| MF Dnes Zaměstnání Severní Čechy | 127 | 1,4 |
| MF Dnes Zaměstnání Jižní Morava | 423 | 4,6 |
| MF Dnes Zaměstnání Střední Morava | 316 | 3,4 |
| MF Dnes Zaměstnání Východní Morava | 313 | 3,4 |
| MF Dnes Zaměstnání Plzeňský kraj | 37 | 0,4 |
| MF Dnes Zaměstnání Liberecký kraj | 96 | 1,0 |
| MF Dnes Zaměstnání Pardubický kraj | 49 | 0,5 |
| MF Dnes Zaměstnání Hradecký kraj | 22 | 0,2 |
| HN_Kariéra | 174 | 1,9 |
| Večerník Praha | 165 | 1,8 |
| Benešovský deník | 95 | 1,0 |
| Českobudějovické listy | 147 | 1,6 |
| Plzeňský deník | 130 | 1,4 |
| Sokolovský deník | 166 | 1,8 |
| Ústecký deník | 292 | 3,2 |
| Liberecký Den | 200 | 2,2 |
| Hradecké noviny | 153 | 1,7 |
| Pardubické noviny | 136 | 1,5 |
| Vysočina_noviny Jihlava | 122 | 1,3 |
| Rovnost | 291 | 3,2 |
| Olomoucký Den | 138 | 1,5 |
| Zlínské noviny | 117 | 1,3 |
| Moravskoslezský Deník | 96 | 1,0 |
| Annonce | 607 | 6,6 |
| Avízo | 1 453 | 15,8 |
| celkem | 9 204 | 100,0 |

| Inzerce na internetu | | |
|----------------------|--------------|--------------|
| server | abs. | v % |
| www.sprace.cz | 1 505 | 46,3 |
| <u>www.prace.cz</u> | 1 632 | 50,2 |
| www.zamestnani.cz | 111 | 3,4 |
| celkem | 3 248 | 100,0 |

Příloha 2: Přehled profesních skupin v inzertní nabídce denního tisku a na internetu

| Profesní třída (KZAM) | Inzerce v denním tisku | | | | Inzerce na Internetu | | | |
|--|------------------------|------------|-----------|----------|----------------------|------------|-----------|----------|
| | abs. | % inzerátů | % profesí | kumul. % | abs. | % inzerátů | % profesí | kumul. % |
| 0 nezařaditelní (důchodce,...) | 5 | 0,1 | 0,1 | 95,7 | | | | |
| 112 vyšší státní úředníci | 13 | 0,1 | 0,1 | 93,7 | 2 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| 120 vedoucí velkých organizací, útvarů, nespecifikov. | 6 | 0,1 | 0,1 | 95,3 | | | | |
| 122 vedoucí výroby a provozních celků | 138 | 1,5 | 1,6 | 67,3 | 85 | 2,6 | 2,6 | 2,7 |
| 123 vedoucí útvarů, ředitelé | 1 052 | 11,4 | 11,8 | 11,4 | 485 | 14,9 | 15,0 | 17,6 |
| 130 vedoucí malých organizací | 3 | 0,0 | 0,0 | 96,2 | 3 | 0,1 | 0,1 | 17,7 |
| 131 vedoucí, ředitelé malých podniků | 4 | 0,0 | 0,0 | 96,1 | 1 | 0,0 | 0,0 | 17,7 |
| 211 geologové, fyzikové, ... | 18 | 0,2 | 0,2 | 92,1 | 4 | 0,1 | 0,1 | 17,9 |
| 212 analytici, matematici, statistici | 27 | 0,3 | 0,3 | 89,9 | 49 | 1,5 | 1,5 | 19,4 |
| 213 programátoři | 98 | 1,1 | 1,1 | 80,4 | 238 | 7,3 | 7,3 | 26,7 |
| 214 techničtí inženýři (stavební, elektro, ...) | 448 | 4,9 | 5,0 | 44,1 | 188 | 5,8 | 5,8 | 32,5 |
| 221 biochemici, farmakologové | 10 | 0,1 | 0,1 | 94,2 | 5 | 0,2 | 0,2 | 32,6 |
| 222 lékaři | 71 | 0,8 | 0,8 | 82,2 | 16 | 0,5 | 0,5 | 33,1 |
| 231 VŠ pedagogové | 10 | 0,1 | 0,1 | 94,3 | | | | |
| 232 učitelé na SŠ | 15 | 0,2 | 0,2 | 93,2 | 1 | 0,0 | 0,0 | 33,2 |
| 233 učitelé na ZŠ | 25 | 0,3 | 0,3 | 90,5 | 1 | 0,0 | 0,0 | 33,2 |
| 234 učitelé na speciálních školách | 2 | 0,0 | 0,0 | 96,4 | 1 | 0,0 | 0,0 | 33,2 |
| 235 ostatní odborní pedagogičtí pracovníci | 16 | 0,2 | 0,2 | 92,9 | 4 | 0,1 | 0,1 | 33,3 |
| 241 finanční experti, personalisté, reklama, marketing | 218 | 2,4 | 2,5 | 61,8 | 185 | 5,7 | 5,7 | 39,0 |
| 242 právníci | 30 | 0,3 | 0,3 | 89,3 | 38 | 1,2 | 1,2 | 40,2 |
| 243 archiváři, knihovníci | 12 | 0,1 | 0,1 | 93,9 | 1 | 0,0 | 0,0 | 40,2 |
| 244 odborní ekonomové, překladatelé | 14 | 0,2 | 0,2 | 93,5 | 2 | 0,1 | 0,1 | 40,3 |
| 245 umělečtí pracovníci | 44 | 0,5 | 0,5 | 85,7 | 15 | 0,5 | 0,5 | 40,8 |
| 247 odborní administrativní pracovníci | 5 | 0,1 | 0,1 | 95,7 | 1 | 0,0 | 0,0 | 40,8 |
| 251 odb. administrativní pracovníci - nespecifikovaní | 1 | 0,0 | 0,0 | 96,5 | | | | |
| 310 technici nespecifikovaní | 22 | 0,2 | 0,2 | 91,2 | 14 | 0,4 | 0,4 | 41,2 |
| 311 technici v "technických" oborech | 420 | 4,6 | 4,7 | 48,7 | 174 | 5,4 | 5,4 | 46,6 |
| 312 technici IT | 129 | 1,4 | 1,5 | 73,1 | 128 | 3,9 | 4,0 | 50,5 |
| 313 obsluha optických a elektrotechnických zařízení | 9 | 0,1 | 0,1 | 94,5 | | | | |
| 314 letecký a lodní odborný personál | 5 | 0,1 | 0,1 | 95,8 | | | | |
| 315 bezpečnostní technici | 105 | 1,1 | 1,2 | 78,2 | 47 | 1,4 | 1,5 | 52,0 |
| 321 techničtí a laboratorní prac. v biologii a zemědělství | 18 | 0,2 | 0,2 | 92,3 | | | | |
| 322 zubní technici, optici | 52 | 0,6 | 0,6 | 84,7 | 8 | 0,2 | 0,2 | 52,2 |
| 323 zdravotní sestry | 24 | 0,3 | 0,3 | 91,0 | 3 | 0,1 | 0,1 | 52,3 |
| 334 ostatní pedagogové | 12 | 0,1 | 0,1 | 94,1 | 10 | 0,3 | 0,3 | 52,6 |
| 340 ostatní zprostředkovatelé | 2 | 0,0 | 0,0 | 96,4 | | | | |
| 341 obchodní zástupci, pojišťovací agenti | 1 018 | 11,1 | 11,5 | 22,5 | 478 | 14,7 | 14,8 | 67,3 |
| 342 obchodní agenti | 118 | 1,3 | 1,3 | 75,7 | 50 | 1,5 | 1,5 | 68,9 |
| 343 účetní, odborní referenti | 539 | 5,9 | 6,1 | 28,3 | 258 | 7,9 | 8,0 | 76,8 |
| 344 celní a daňoví pracovníci | 9 | 0,1 | 0,1 | 94,6 | 6 | 0,2 | 0,2 | 77,0 |
| 345 detektivové | 40 | 0,4 | 0,4 | 86,2 | | | | |
| 346 sociální pracovníci | 8 | 0,1 | 0,1 | 95,0 | | | | |
| 347 pracovníci zábavy (diskžokej, ...) | 6 | 0,1 | 0,1 | 95,4 | | | | |
| 348 trenéři, cvičitelé | 16 | 0,2 | 0,2 | 93,1 | 4 | 0,1 | 0,1 | 77,1 |
| 411 sekretářky, kancelářští pracovníci | 483 | 5,2 | 5,4 | 39,2 | 189 | 5,8 | 5,8 | 82,9 |
| 412 účetní, kalkulant | | | | | 1 | 0,0 | 0,0 | 83,0 |
| 413 úředníci v dopravě, skladech | 224 | 2,4 | 2,5 | 59,4 | 91 | 2,8 | 2,8 | 85,8 |
| 414 korektoři, kódovači | 17 | 0,2 | 0,2 | 92,7 | 6 | 0,2 | 0,2 | 86,0 |
| 419 ostatní nižší úředníci | 1 | 0,0 | 0,0 | 96,5 | | | | |
| 421 krupiéři, pokladníci | 32 | 0,3 | 0,4 | 89,0 | 3 | 0,1 | 0,1 | 86,1 |
| 422 recepční, telefonisté | 176 | 1,9 | 2,0 | 65,8 | 78 | 2,4 | 2,4 | 88,5 |
| 511 průvodčí, stewardi | 3 | 0,0 | 0,0 | 96,3 | | | | |
| 512 kuchaři, čišníci | 264 | 2,9 | 3,0 | 54,5 | 26 | 0,8 | 0,8 | 89,3 |
| 513 pečovatelé a pomocní ošetřovatelé | 26 | 0,3 | 0,3 | 90,2 | 6 | 0,2 | 0,2 | 89,4 |
| 514 kosmetičky, maséři | 21 | 0,2 | 0,2 | 91,7 | 6 | 0,2 | 0,2 | 89,6 |
| 515 astrologové, jasnovidci | 1 | 0,0 | 0,0 | 96,5 | 1 | 0,0 | 0,0 | 89,7 |
| 516 pracovníci ostrahy | 123 | 1,3 | 1,4 | 74,5 | 7 | 0,2 | 0,2 | 89,9 |
| 521 prodavači v obchodě | 518 | 5,6 | 5,8 | 34,0 | 82 | 2,5 | 2,5 | 92,4 |
| 522 prodavači ve stáncích | 35 | 0,4 | 0,4 | 88,6 | 2 | 0,1 | 0,1 | 92,5 |
| 523 modelky, manekýny | | | | | 3 | 0,1 | 0,1 | 92,5 |
| 611 zahradníci, pěstitelé | 3 | 0,0 | 0,0 | 96,3 | 2 | 0,1 | 0,1 | 92,6 |
| 612 chovatelé zvířat | 21 | 0,2 | 0,2 | 91,9 | 2 | 0,1 | 0,1 | 92,7 |
| 613 zahradníci, pěstitelé | 1 | 0,0 | 0,0 | 96,5 | | | | |
| 614 kvalifikovaní lesní dělníci | 9 | 0,1 | 0,1 | 94,7 | | | | |

| Profesní třída (KZAM) | Inzerce v denním tisku | | | | Inzerce na Internetu | | | |
|--|------------------------|--------------|--------------|----------|----------------------|--------------|-----------|----------|
| | abs. | % inzerátů | % profesí | kumul. % | abs. | % inzerátů | % profesí | kumul. % |
| 700 kvalifikovaní dělníci | 5 | 0,1 | 0,1 | 95,8 | | | | |
| 710 horníci | 6 | 0,1 | 0,1 | 95,5 | | | | |
| 711 horníci | 9 | 0,1 | 0,1 | 94,8 | | | | |
| 712 zedníci, tesáři | 230 | 2,5 | 2,6 | 57,0 | 10 | 0,3 | 0,3 | 93,0 |
| 713 pokrývači, izolatéři | 95 | 1,0 | 1,1 | 81,4 | 7 | 0,2 | 0,2 | 93,2 |
| 714 malíři, lakýrníci, tapetáři | 38 | 0,4 | 0,4 | 87,5 | 4 | 0,1 | 0,1 | 93,3 |
| 721 svářeči, klempíři | 117 | 1,3 | 1,3 | 77,0 | 22 | 0,7 | 0,7 | 94,0 |
| 722 kováři, nástrojaři, soustružníci | 272 | 3,0 | 3,1 | 51,6 | 31 | 1,0 | 1,0 | 95,0 |
| 723 automechanici | 134 | 1,5 | 1,5 | 71,7 | 19 | 0,6 | 0,6 | 95,5 |
| 724 elektromechanici | 104 | 1,1 | 1,2 | 79,3 | 31 | 1,0 | 1,0 | 96,5 |
| 725 ostatní montéři | 7 | 0,1 | 0,1 | 95,1 | | | | |
| 731 hodináři, klenotníci | 1 | 0,0 | 0,0 | 96,5 | | | | |
| 732 skláři, hrnčíři | 2 | 0,0 | 0,0 | 96,4 | | | | |
| 734 tiskaři | 22 | 0,2 | 0,2 | 91,5 | 1 | 0,0 | 0,0 | 96,5 |
| 741 potravinářští dělníci | 55 | 0,6 | 0,6 | 84,2 | 6 | 0,2 | 0,2 | 96,7 |
| 742 truhláři, řezbáři | 49 | 0,5 | 0,6 | 85,3 | 4 | 0,1 | 0,1 | 96,8 |
| 743 krejčí, šičky, švadleny | 38 | 0,4 | 0,4 | 87,9 | 4 | 0,1 | 0,1 | 97,0 |
| 800 dělníci, nespecifikovaní | 7 | 0,1 | 0,1 | 95,1 | 2 | 0,1 | 0,1 | 97,0 |
| 810 obsluha průmyslových zařízení | 1 | 0,0 | 0,0 | 96,5 | 6 | 0,2 | 0,2 | 97,2 |
| 811 obsluha důlního zařízení | 2 | 0,0 | 0,0 | 96,4 | | | | |
| 812 báňský úpravář rud a surovin | 5 | 0,1 | 0,1 | 95,9 | | | | |
| 813 skláři - obsluha strojů | 25 | 0,3 | 0,3 | 90,7 | 8 | 0,2 | 0,2 | 97,4 |
| 814 obsluha strojů na zpracování dřeva | 7 | 0,1 | 0,1 | 95,2 | | | | |
| 816 topič | 9 | 0,1 | 0,1 | 94,9 | | | | |
| 817 obsluha automatických montážních linek | 6 | 0,1 | 0,1 | 95,5 | | | | |
| 821 železář | 69 | 0,7 | 0,8 | 82,9 | 6 | 0,2 | 0,2 | 97,6 |
| 822 obsluha strojů na výrobu chemických výrobků | 18 | 0,2 | 0,2 | 92,5 | | | | |
| 823 obsluha strojů na výrobu plast.a pryž. výrobků | 5 | 0,1 | 0,1 | 95,9 | 2 | 0,1 | 0,1 | 97,7 |
| 825 obsluha tiskárenských strojů | 3 | 0,0 | 0,0 | 96,3 | | | | |
| 826 obsluha textilních strojů | 4 | 0,0 | 0,0 | 96,2 | | | | |
| 827 obsluha strojů na výrobu potravin | 3 | 0,0 | 0,0 | 96,3 | | | | |
| 828 montážní dělníci | 37 | 0,4 | 0,4 | 88,3 | 23 | 0,7 | 0,7 | 98,4 |
| 829 ostatní montážní dělníci | 5 | 0,1 | 0,1 | 96,0 | | | | |
| 832 řidiči osobních automobilů | 197 | 2,1 | 2,2 | 63,9 | 12 | 0,4 | 0,4 | 98,8 |
| 833 řidiči zemědělských strojů | 135 | 1,5 | 1,5 | 70,3 | 6 | 0,2 | 0,2 | 99,0 |
| 834 lodníci, námořníci | 1 | 0,0 | 0,0 | 96,6 | | | | |
| 900 nekvalifikovaní pracovníci nespecifikovaní | 28 | 0,3 | 0,3 | 89,6 | 2 | 0,1 | 0,1 | 99,0 |
| 910 pouliční prodavači, kameloti | 1 | 0,0 | 0,0 | 96,6 | | | | |
| 911 pouliční prodavači, kameloti | 2 | 0,0 | 0,0 | 96,5 | 1 | 0,0 | 0,0 | 99,0 |
| 912 umývači oken automobilů | 1 | 0,0 | 0,0 | 96,6 | | | | |
| 913 uklízeči, pomocnice v domácnosti | 39 | 0,4 | 0,4 | 87,0 | 4 | 0,1 | 0,1 | 99,2 |
| 914 správci, domovníci | 13 | 0,1 | 0,1 | 93,8 | 2 | 0,1 | 0,1 | 99,2 |
| 915 vrátní | 6 | 0,1 | 0,1 | 95,6 | | | | |
| 931 pomocní dělníci ve stavebnictví | 7 | 0,1 | 0,1 | 95,3 | | | | |
| 932 ruční balíči a pytlouvači | 40 | 0,4 | 0,4 | 86,6 | 3 | 0,1 | 0,1 | 99,3 |
| 933 závozníci, skladníci | 61 | 0,7 | 0,7 | 83,6 | 6 | 0,2 | 0,2 | 99,5 |
| 980 práce doma | 136 | 1,5 | 1,5 | 68,8 | 1 | 0,0 | 0,0 | 99,5 |
| 982 tazatelé | 5 | 0,1 | 0,1 | 96,0 | | | | |
| 984 brigádníci, studenti | 5 | 0,1 | 0,1 | 96,1 | 1 | 0,0 | 0,0 | 99,6 |
| 985 komparzisté - cizinci | 2 | 0,0 | 0,0 | 96,5 | | | | |
| 990 lektoři AJ | 10 | 0,1 | 0,1 | 94,4 | 1 | 0,0 | 0,0 | 99,6 |
| 992 společnosti, erotika, ... | 15 | 0,2 | 0,2 | 93,4 | 3 | 0,1 | 0,1 | 99,7 |
| 993 vyklízení | | | | | 2 | 0,1 | 0,1 | 99,8 |
| 999 profese neuvedena | 315 | 3,4 | x | 100,0 | 8 | 0,2 | x | 100,0 |
| celkem | 9204 | 100,0 | 100,0 | | 3 248 | 100,0 | x | |

Příloha 3: Odvětví firem inzerujících v denním tisku a na internetu

| Odvětví firmy | Inzerce v denním tisku | | | | Inzerce na Internetu | | | |
|--|------------------------|-------------|--------------|-------------|----------------------|-------------|--------------|----------|
| | abs. | % inzerátů | % z odvětví | kumul. % | abs. | % inzerátů | % z odvětví | kumul. % |
| 1 zemědělství, lesní hospodářství, rybolov | 72 | 0,8 | 2,1 | 0,8 | 9 | 0,3 | 0,4 | 0,3 |
| 2 dobývání nerostných surovin | 1 | 0,0 | 0,0 | 0,8 | 2 | 0,1 | 0,1 | 0,3 |
| 3 zpracovatelský průmysl | 239 | 2,6 | 7,0 | 3,4 | 13 | 0,4 | 0,6 | 0,7 |
| 4 výroba a rozvod elektřiny, plynu, vody | 17 | 0,2 | 0,5 | 3,6 | 17 | 0,5 | 0,8 | 1,3 |
| 5 stavebnictví | 284 | 3,1 | 8,3 | 6,7 | 180 | 5,5 | 8,5 | 6,8 |
| 6 obchod, opr. motor. vozidel a spotřebního zboží | 534 | 5,8 | 15,7 | 12,5 | 210 | 6,5 | 9,9 | 13,3 |
| 7 nemovitosti, pronáj. služeb pro podniky, výzkum a výv. | 59 | 0,6 | 1,7 | 13,1 | 27 | 0,8 | 1,3 | 14,1 |
| 8 doprava, skladování, pošty a telekomunikace | 224 | 2,4 | 6,6 | 15,5 | 230 | 7,1 | 10,9 | 21,2 |
| 9 peněžnictví a pojišťovnictví | 320 | 3,5 | 9,4 | 19,0 | 229 | 7,1 | 10,8 | 28,2 |
| 10 pohostinství a ubytování | 184 | 2,0 | 5,4 | 21,0 | 39 | 1,2 | 1,8 | 29,4 |
| 11 veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení | 40 | 0,4 | 1,2 | 21,4 | 5 | 0,2 | 0,2 | 29,6 |
| 12 školství | 112 | 1,2 | 3,3 | 22,7 | 11 | 0,3 | 0,5 | 29,9 |
| 13 zdravotnictví, farmacie, vet. činnosti | 163 | 1,8 | 4,8 | 24,4 | 92 | 2,8 | 4,3 | 32,8 |
| 14 ost. veřejné, sociální a osobní služby | 47 | 0,5 | 1,4 | 24,9 | 35 | 1,1 | 1,7 | 33,8 |
| 15 soukromé domácnosti s domácím personálem | 0 | 0,0 | 0,0 | 24,9 | 5 | 0,2 | 0,2 | 34,0 |
| 17 IT, software, internet, atd. | 88 | 1,0 | 2,6 | 25,9 | 318 | 9,8 | 15,0 | 43,8 |
| 20 poradenství | 45 | 0,5 | 1,3 | 26,4 | 22 | 0,7 | 1,0 | 44,5 |
| 21 automobilový průmysl | 346 | 3,8 | 10,1 | 30,1 | 162 | 5,0 | 7,7 | 49,4 |
| 22 strojírenství | 122 | 1,3 | 3,6 | 31,5 | 203 | 6,3 | 9,6 | 55,7 |
| 23 elektrotechnika | 141 | 1,5 | 4,1 | 33,0 | 66 | 2,0 | 3,1 | 57,7 |
| 33 bezpečnostní služba | 102 | 1,1 | 3,0 | 34,1 | 2 | 0,1 | 0,1 | 57,8 |
| 40 reklama | 48 | 0,5 | 1,4 | 34,6 | 17 | 0,5 | 0,8 | 58,3 |
| 41 zpravodajství, média | 23 | 0,2 | 0,7 | 34,9 | 2 | 0,1 | 0,1 | 58,4 |
| 42 letecký průmysl | 16 | 0,2 | 0,5 | 35,1 | 2 | 0,1 | 0,1 | 58,4 |
| 43 tiskárna | 38 | 0,4 | 1,1 | 35,5 | 3 | 0,1 | 0,1 | 58,5 |
| 44 inženýrská, projekční firma | 2 | 0,0 | 0,1 | 35,5 | 5 | 0,2 | 0,2 | 58,7 |
| 45 chemická firma | 8 | 0,1 | 0,2 | 35,6 | 4 | 0,1 | 0,2 | 58,8 |
| 46 personální agentura | 8 | 0,1 | 0,2 | 35,7 | 16 | 0,5 | 0,8 | 59,3 |
| 47 výroba potravin | 47 | 0,5 | 1,4 | 36,2 | 20 | 0,6 | 0,9 | 59,9 |
| 48 úklid | 10 | 0,1 | 0,3 | 36,3 | 0 | 0,0 | 0,0 | 59,9 |
| 49 autopůjčovna | 1 | 0,0 | 0,0 | 36,3 | 4 | 0,1 | 0,2 | 60,0 |
| 50 marketing | 5 | 0,1 | 0,1 | 36,4 | 18 | 0,6 | 0,9 | 60,6 |
| 51 textilní průmysl | 8 | 0,1 | 0,2 | 36,4 | 6 | 0,2 | 0,3 | 60,8 |
| 52 polygrafie | 1 | 0,0 | 0,0 | 36,5 | 6 | 0,2 | 0,3 | 61,0 |
| 53 výroba, výrobní společnosti | 33 | 0,4 | 1,0 | 36,8 | 120 | 3,7 | 5,7 | 64,7 |
| 54 nakladatelství, vydavatelství | 4 | 0,0 | 0,1 | 36,9 | 4 | 0,1 | 0,2 | 64,8 |
| 55 geologické, geografické, geodetické firmy | 3 | 0,0 | 0,1 | 36,9 | 2 | 0,1 | 0,1 | 64,8 |
| 56 odpady, nakládání s odpady | 1 | 0,0 | 0,0 | 36,9 | 4 | 0,1 | 0,2 | 65,0 |
| 57 móda | 9 | 0,1 | 0,3 | 37,0 | 1 | 0,0 | 0,0 | 65,0 |
| 58 sport | 6 | 0,1 | 0,2 | 37,1 | 0 | 0,0 | 0,0 | 65,0 |
| 59 pozemkový development | 0 | 0,0 | 0,0 | 37,1 | 5 | 0,2 | 0,2 | 65,1 |
| celkem | 3 411 | 36,3 | 100,0 | 37,1 | 2 116 | 65,1 | 100,0 | |
| <i>neuveдено</i> | 5 793 | 62,9 | x | 62,9 | 1 132 | 34,9 | x | 100,0 |

Příloha 4: Požadovaná výše vzdělání v inzertní nabídce v denním tisku a na internetu

| Vzdělání | Inzerce v denním tisku | | Inzerce na Internetu | |
|-----------------------------|------------------------|-------------|----------------------|-------------|
| | abs. | v % | abs. | v % |
| vyučen | 727 | 7,9 | 79 | 2,4 |
| SŠ nebo maturita | 1 218 | 13,2 | 661 | 20,4 |
| VŠ | 1 039 | 11,3 | 701 | 21,6 |
| SŠ nebo VŠ | 1 335 | 14,5 | 1 085 | 33,4 |
| VOŠ | 0 | 0,0 | 4 | 0,1 |
| střední odborné s maturitou | 97 | 1,1 | 13 | 0,4 |
| celkem | 4 416 | 48,0 | 2 543 | 78,3 |
| <i>nebylo požadováno</i> | 4 788 | 52,0 | 705 | 21,7 |

Příloha 5: Požadované osobnostní vlastnosti uchazečů o zaměstnání v inzerci v denním tisku a na internetu

| Osobnostní vlastnosti | Inzerce v denním tisku | | | | | Inzerce na Internetu | | | | |
|--|------------------------|----------|----------|----------|----------|----------------------|----------|----------|----------|----------|
| | 1. volba | 2. volba | 3. volba | 4. volba | 5. volba | 1. volba | 2. volba | 3. volba | 4. volba | 5. volba |
| schopnost komunikace (komunikativní schopnosti), schopnost jednání se zákazníky | 9,1 | 3,0 | 1,3 | 0,5 | 0,1 | 23,3 | 10,1 | 4,1 | 2,0 | 0,7 |
| organizační schopnosti | 2,0 | 3,5 | 0,6 | 0,5 | 0,1 | 3,4 | 6,5 | 2,1 | 1,5 | 0,6 |
| flexibilita, adaptabilita, dynamika, mobilita | 4,3 | 2,7 | 3,0 | 0,7 | 0,3 | 5,3 | 6,9 | 6,0 | 2,7 | 1,3 |
| zodpovědnost, zodpovědný přístup, dochvilnost | 1,8 | 1,1 | 1,0 | 0,4 | 0,1 | 1,7 | 2,6 | 2,1 | 1,7 | 0,8 |
| pracovitost, pracovní nasazení | 1,5 | 2,3 | 1,3 | 0,6 | 0,2 | 2,3 | 2,6 | 2,3 | 1,3 | 0,5 |
| samostatnost | 3,6 | 3,8 | 1,3 | 0,6 | 0,2 | 8,1 | 6,2 | 4,8 | 2,2 | 0,9 |
| spolehlivost | 1,9 | 2,1 | 1,6 | 0,5 | 0,1 | 2,0 | 3,9 | 3,0 | 1,4 | 0,8 |
| iniciativa, pozitivní přístup, pozitivní myšlení | 0,1 | 0,3 | 0,4 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,5 | 0,1 | 0,1 |
| osobní nasazení, odolnost vůči stresu | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,0 | 0,1 | 0,7 | 1,2 | 2,1 | 0,9 | 0,5 |
| kultivovanost, dobrý slovní i písemný projev | | 0,0 | 0,0 | | | 0,5 | 0,4 | 0,3 | 0,1 | |
| příjemný vzhled | 0,3 | 0,1 | 0,1 | 0,0 | | 0,1 | 0,2 | 0,0 | 0,1 | |
| ochota učit se | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 0,2 | 0,1 | 1,9 | 2,2 | 1,3 | 1,4 | 0,9 |
| snaha prosadit se, orientace na výkon | | 0,0 | 0,0 | | | | 0,1 | 0,0 | 0,0 | |
| řídící schopnosti | 1,6 | 0,6 | 0,3 | 0,1 | 0,1 | 1,7 | 0,6 | 0,4 | 0,3 | 0,1 |
| sebevědomí, sebeprezentace | 0,0 | 0,0 | 0,0 | | | | 0,1 | 0,0 | | 0,0 |
| schopnost řešit problémy | | 0,1 | 0,3 | | | 0,1 | 0,1 | 0,2 | 0,1 | 0,1 |
| schopnost rozhodovat se | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | | |
| obchodní talent | 1,4 | 0,6 | 0,4 | 0,1 | | 2,0 | 1,4 | 0,6 | 0,5 | 0,2 |
| odpovídající (příjemné/reprezentativní) vystupování, schopnost osobní prezentace | 0,9 | 1,1 | 0,7 | 0,2 | 0,1 | 1,5 | 3,4 | 1,7 | 0,6 | 0,3 |
| dobrý zdrav.stav, odolnost proti stresu | 0,7 | 0,3 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,4 | 0,2 | 0,4 | 0,2 | |
| podnikavost, aktivita, kreativita | 0,1 | 0,3 | 0,2 | 0,1 | 0,0 | 0,3 | 0,4 | 0,3 | 0,3 | 0,2 |
| pečlivost, serióznost | 0,4 | 0,5 | 0,4 | 0,2 | 0,1 | 1,5 | 2,1 | 2,2 | 1,6 | 1,0 |
| bezúhonnost, čistý TR | 2,0 | 0,9 | 0,5 | 0,2 | 0,0 | 1,8 | 0,6 | 0,7 | 0,4 | 0,2 |
| schopnost týmové spolupráce | 0,7 | 1,1 | 0,4 | 1,0 | 0,1 | 3,8 | 4,1 | 3,4 | 2,0 | 0,5 |
| ambice, motivace | 0,0 | 0,1 | 0,0 | | | 0,2 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,1 |
| cílevědomost | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,1 |
| schopnost pohybovat se v multikulturním prostředí | | | 0,1 | | | 0,2 | 0,2 | 0,0 | 0,1 | 0,0 |
| zručnost | 0,3 | 0,2 | 0,0 | | 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,0 | | |
| analytické schopnosti | 0,5 | 0,3 | 0,2 | 0,0 | 0,0 | 4,3 | 1,8 | 1,4 | 0,5 | 0,3 |
| živnostenský list | 1,1 | 0,2 | 0,2 | 0,0 | 0,0 | 0,2 | 0,0 | 0,1 | | |
| fyz.zdatnost | 0,5 | 0,2 | 0,1 | 0,0 | | 0,1 | 0,2 | | 0,1 | 0,0 |
| auto | 1,0 | 0,2 | 0,1 | 0,2 | 0,0 | 0,1 | 0,2 | | 0,1 | 0,0 |
| ochota cestovat | 0,7 | 0,4 | 0,1 | 0,2 | 0,1 | 1,9 | 1,0 | 0,8 | 0,9 | 0,6 |
| znalost účetnictví | 0,7 | 0,0 | | 0,0 | | 3,1 | 0,1 | 0,2 | 0,1 | 0,0 |
| znalost technické dokumentace | 0,3 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | | 1,2 | 0,2 | 0,2 | 0,0 | |
| technické znalosti/myšlení | 0,5 | 0,1 | | 0,1 | 0,0 | 1,7 | 0,8 | 0,2 | | |
| managerské schopnosti | 0,1 | 0,0 | 0,2 | 0,1 | 0,0 | 1,4 | 0,7 | 0,2 | 0,1 | |
| orientace v IT | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | | 0,9 | 0,4 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| loajalita | | 0,0 | 0,0 | 0,1 | | 0,2 | 0,3 | 0,2 | 0,2 | 0,2 |
| bydliště v regionu | | 0,0 | | | | | | | | |
| VZV (zkoušky na vysokozdvižný vozík) | 0,3 | 0,1 | | 0,0 | | | | | | |
| zbrojní průkaz | 0,0 | 0,0 | | | | | 0,0 | | | |
| atestace | 0,2 | | | | | | | | | |
| aprobace | 0,0 | | | | | 0,0 | | | | |
| autorita | | | | | | 0,1 | 0,1 | | 0,1 | 0,0 |
| certifikát | 0,0 | | | | | | | | | |
| rodilá čeština | 0,0 | | 0,0 | | | | | | | |
| znalost regionu | 0,0 | | | | | | | | | |
| internet | 0,0 | 0,0 | | | | | | | | |
| telefon | 0,0 | 0,0 | 0,1 | | | | | | | |
| invalidní občan | 0,0 | | | | | | | | | |
| jeřábnické zkoušky | 0,1 | 0,0 | 0,0 | | | 0,0 | | | | |
| kamion | 0,0 | | | | | | | | | |
| kvalifikace | 0,4 | 0,1 | 0,0 | | 0,0 | | | | | |
| lešenýřský kurz | 0,0 | | | | | | | | | |
| manuální vztupnost | 0,0 | 0,0 | | | | 0,1 | 0,0 | | | |
| vlastní nářadí | 0,0 | 0,0 | | | | | | | | |
| nástup ihned | 1,2 | 0,3 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | | | | | |
| nekuřák | 0,0 | 0,0 | 0,0 | | | | | | | |
| svářečský průkaz | 0,9 | 0,0 | | | | 0,1 | | | | |
| osvědčení pro práce ve výškách | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | | 0,0 | | | | |
| pedagogické schopnosti | 0,1 | | | | | | | | | |
| strojní průkaz | 0,4 | 0,0 | | | | | | | | |
| vyhláška 50* | 0,5 | 0,0 | | | | | 0,0 | | | |
| taxi zkoušky | 0,0 | | | | | | | | | |
| topičský/paličský průkaz/zkoušky | 0,0 | 0,1 | | 0,0 | | | | | | |
| vazačské zkoušky | 0,1 | 0,0 | 0,0 | | 0,0 | | 0,0 | | | |
| přizpůsobivost | 0,1 | 0,1 | 0,0 | | | | | | | |
| <i>neuveđeno</i> | 56,5 | 72,1 | 83,8 | 93,0 | 97,8 | 21,4 | 37,5 | 57,9 | 76,5 | 88,9 |

Příloha 6: Zastoupení regionů v inzertní nabídce zaměstnání v denním tisku a na internetu

| Inzerce v denním tisku | | |
|------------------------|--------------|-------------|
| Region | abs. | v % |
| Praha | 1 572 | 17,1 |
| Moravskoslezský kraj | 1 486 | 16,1 |
| Středočeský kraj | 654 | 7,1 |
| Olomoucký kraj | 398 | 4,3 |
| Jihomoravský kraj | 379 | 4,1 |
| Zlínský kraj | 322 | 3,5 |
| Ústecký kraj | 274 | 3,0 |
| Plzeňský kraj | 241 | 2,6 |
| Pardubický kraj | 210 | 2,3 |
| Jihočeský kraj | 201 | 2,2 |
| Liberecký kraj | 201 | 2,2 |
| Vysočina kraj | 190 | 2,1 |
| Královeshradský kraj | 119 | 1,3 |
| Karlovarský kraj | 35 | 0,4 |
| Česká republika | 21 | 0,2 |
| Velká Británie | 10 | 0,1 |
| Rakousko | 6 | 0,1 |
| Německo | 4 | 0,0 |
| EU | 4 | 0,0 |
| USA | 1 | 0,0 |
| Slovenská republika | 1 | 0,0 |
| Francie | 1 | 0,0 |
| Chorvatsko | 1 | 0,0 |
| Švýcarsko | 1 | 0,0 |
| Dubaj | 1 | 0,0 |
| celkem | 6 333 | 68,8 |
| <i>neuveđeno</i> | <i>2 871</i> | <i>31,2</i> |

| Inzerce na Internetu | | |
|----------------------|--------------|-------------|
| Region | abs. | v % |
| Praha | 1 666 | 51,3 |
| Jihomoravský kraj | 400 | 12,3 |
| Středočeský kraj | 212 | 6,5 |
| Moravskoslezský kraj | 173 | 5,3 |
| Královeshradský kraj | 122 | 3,8 |
| Plzeňský kraj | 98 | 3,0 |
| Jihočeský kraj | 93 | 2,9 |
| Vysočina kraj | 68 | 2,1 |
| Olomoucký kraj | 64 | 2,0 |
| Pardubický kraj | 63 | 1,9 |
| Ústecký kraj | 62 | 1,9 |
| Liberecký kraj | 51 | 1,6 |
| Zlínský kraj | 35 | 1,1 |
| Karlovarský kraj | 29 | 0,9 |
| Velká Británie | 25 | 0,8 |
| Česká republika | 20 | 0,6 |
| EU | 10 | 0,3 |
| USA | 3 | 0,1 |
| Německo | 3 | 0,1 |
| Švýcarsko | 2 | 0,1 |
| Itálie | 1 | 0,0 |
| Slovenská republika | 1 | 0,0 |
| Polsko | 1 | 0,0 |
| Francie | 1 | 0,0 |
| Holandsko | 1 | 0,0 |
| Kypr | 1 | 0,0 |
| Řecko | 1 | 0,0 |
| Norsko | 1 | 0,0 |
| Nový Zéland | 1 | 0,0 |
| celkem | 3 208 | 98,8 |
| <i>neuveđen</i> | <i>40</i> | <i>1,2</i> |

V rámci projektu VIP – Kariéra byly dosud připraveny následující publikace

Jsou k dispozici na www.karieroveporadenstvi.cz nebo www.nuov.cz v sekci „publikace a periodika“

Kofroňová, O. – Vojtěch, J.: Analýza vzdělávacích programů z hlediska zaměstnanosti absolventů 1.vydání. Praha, NÚOV 2006. 57 stran.

Publikace informuje o výsledcích analýz vzdělávacích programů středních odborných škol používaných v letech 1990 až 2004. Vzdělávací programy byly hodnoceny z hlediska toho, zda vytvářejí předpoklady pro uplatnění absolventů na trhu práce v podmínkách současných a budoucích společenských, ekonomických a technologických změn. Do analýz bylo zahrnuto 825 vzdělávacích programů denního studia různých forem odborného vzdělávání.

Ve zpracování analýz je věnována pozornost zejména šířce profesního profilu, míře a způsobu specializace, možnosti ovlivnění průběhu vzdělávacích cest, dále pak začlenění klíčových kompetencí, podílu jednotlivých složek vzdělávání v učebním plánu a míře volnosti v učebních plánech z hlediska školy. Podstatnou součástí analýzy je zjišťování reakcí vznikajících a inovovaných vzdělávacích programů na kvalifikační požadavky trhu práce, zejména na potřebu inovací obsahu vzdělávání, začleňování nových technologií, začleňování učiva práce s výpočetní technikou a přípravě žáků na podnikatelské aktivity.

Provedené analýzy jsou zaměřeny především vývojově, je provedeno i porovnání se stavem před rokem 1990. Významnou částí publikace je však i kapitola věnovaná současné podobě učebních plánů, kde jsou uvedeny proporce učebních plánů v členění podle hlavních skupin oborů jako vážené průměry počtů hodin v platných používaných vzdělávacích programech.

Festová, J. – Vojtěch, J.: Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2005. 1.vydání. Praha, NÚOV 2005. 64 stran.

Publikace přináší v přehledné formě informace o nezaměstnanosti absolventů středního a vyššího odborného vzdělávání. Úvodní část je věnována metodickým problémům dat a nastiňuje problematiku nezaměstnanosti absolventů v obecném měřítku. Stěžejní pasáž se detailně zabývá nezaměstnaností absolventů škol z hlediska úrovně vzdělání na základě údajů MPSV k 30.4.2005. Monitoruje míru nezaměstnanosti absolventů a počet nezaměstnaných absolventů učebních oborů SOU, OU a U; oborů nástavbového studia; studijních oborů SOŠ a vyšších odborných škol.

Publikace dále informuje o počtech a mírách nezaměstnanosti absolventů středního a vyššího odborného vzdělávání v členění podle skupin oborů a podle kmenových oborů. V poslední části je sledována dlouhodobá nezaměstnanost absolventů škol tj. podíly absolventů nezaměstnaných déle než šest měsíců podle úrovně vzdělání a skupin oborů.

V publikaci se pracuje zejména s údaji o „čerstvých“ absolventech - uchazečích o zaměstnání tj. s údaji o absolventech (evidovaných na úřadech práce), kteří ukončili své studium v červnu 2004. Tyto údaje poskytují nejkorektnější hodnoty míry nezaměstnanosti absolventů.

Součástí publikace jsou také informace o nezaměstnanosti absolventů v rámci jednotlivých krajů. V příloze je možno v tabulkové podobě nalézt data týkající se počtu absolventů, míry nezaměstnanosti a počtu nezaměstnaných „čerstvých“ absolventů pro jednotlivé úrovně vzdělání a skupiny oborů vzdělání.

Sukup, R. – Doležalová, G. – Vojtěch, J.: Odvětvová a profesní struktura pracovníků ve zpracovatelském průmyslu a ostatních odvětvích v ČR v kontextu se sférou vzdělávání. 1.vydání. Praha, NÚOV 2005. 37 stran.

Publikace se zabývá strukturou zaměstnaných v České republice. Pozornost je věnována zejména oborové a profesní struktuře zaměstnanosti a to ve více směrech. Nejprve je v základních rysech zhodnocen vývoj v předchozích 20ti letech v hlavních odvětvích národního hospodářství a u profesních skupin.

Samostatná rozsáhlejší část je věnována hodnocení situace ve zpracovatelském průmyslu. Průmyslová výroba sehrávala v české ekonomice vždy dominantní úlohu a proto byla vybrána pro podrobnější analýzu se záměrem zjistit, jak se během transformačního období Česká republika s tímto „dědictvím“ dokázala vyrovnat. Je analyzována především oborová a profesní struktura, ale i věková a vzdělanostní struktura zaměstnaných v tomto klíčovém odvětví naší ekonomiky.

Velice důležité a zajímavé je srovnání struktury zaměstnanosti České republiky s vybranými zeměmi Evropské unie v posledních dvou kapitolách. Výsledky poukazují na přetrvávající přezaměstnanost v průmyslu v České republice a velice nízký podíl pracujících s terciárním vzděláním ve srovnání s vyspělými státy Evropské unie.

Studie se věnuje analýze současného stavu, ale i vývoji v předchozích letech, a hodnotí i perspektivy a možnosti vývoje do budoucna. Podává tak ucelenější pohled na problematiku oborové a profesní struktury zaměstnanosti v České republice.

Trhlíková, J. – Úlovcová, H. – Vojtěch, J.: Přejít absolventů vyšších odborných škol do praxe a jejich uplatnění – I. etapa (Šetření názorů budoucích absolventů VOŠ). 1.vydání. Praha, NÚOV 2005. 74 stran.

Publikace analyzuje výsledky šetření názorů studentů VOŠ bezprostředně před ukončením studia, v rámci první fáze longitudinálního šetření, jehož další etapy proběhnou se stejnými respondenty po 3 a 6 letech. Výběr škol a respondentů byl proveden tak, aby byl reprezentativní z hlediska skupin oborů i míry nezaměstnanosti v jednotlivých okresech.

Publikace má, vedle úvodu, tři základní části s odlišnou strukturací přinášených informací. První část - kapitola 2 - přináší pohled na situaci absolventů VOŠ jako celku, pozornost je věnována zejména hodnocení úrovně získaného vzdělání a pracovních a studijních záměrů budoucích absolventů. Druhá část – kapitola 3 - je věnována porovnání sledovaných jevů v jednotlivých skupinách oborů VOŠ. Tento komparativní pohled umožňuje odhalit specifika a problémy v jednotlivých skupinách oborů. Třetí část – kapitola 4 - obsahuje charakteristické profily jednotlivých sledovaných oborů nebo skupin oborů a umožňuje podrobný náhled na situaci v dané skupině oborů.

V rámci tematiky „Přejít absolventů“ byly dosud realizovány výzkumy absolventů učebních oborů, a to v závěru jejich studia a třetí rok po ukončení školní přípravy a rovněž první etapa výzkumu přechodu absolventů SOŠ. Byly tak získány důležité informace o vzdělávací cestě absolventů, jejich pracovních a studijních záměrech i připravenosti pro trh práce. Pozornost byla věnována i aktivitě studentů při hledání zaměstnání a jejich zájmu uplatnit se ve vystudovaném oboru. Výsledky dosud provedených šetření jsou k dispozici na www.nuov.cz.