

Poradenské programy ÚP ČR směřující k uplatnění na trhu práce

Bc. Markéta Gajdošová

Diplomová práce
2017



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2016/2017

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Markéta Gajdošová**
Osobní číslo: **H150041**
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Poradenské programy ÚP ČR směřující k uplatnění na trhu práce**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti poradenství, poradenských programů a nezaměstnanosti.

Příprava metodiky výzkumné části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumných otázek.

Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníku.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

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

CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.

SVOBODOVÁ, Dagmar. Profesionální poradenství: vybrané kapitoly. Praha: Grada, 2015. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-5092-7.

VENDEL, Štefan. Kariérní poradenství. Praha: Grada, 2008. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-1731-9.

ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: Sbírka zákonů České republiky. 2004, částka 22, s. 842 -904. ISSN 1211-1244.

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Jan Kalenda, Ph.D.**
Centrum výzkumu FHS

Datum zadání diplomové práce: **22. listopadu 2016**

Termín odevzdání diplomové práce: **20. dubna 2017**

Ve Zlíně dne 22. listopadu 2016


doc. Ing. Aněžka Lengálová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²⁾;
- podle § 60³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně*11. 8. 2014*.....

Michaela Gyzirová
.....

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ABSTRAKT

Tématem diplomové práce jsou poradenské programy, které jsou součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Teoretická část se věnuje objasnění základních pojmů, jako nezaměstnanost, trh práce, poradenství, poradenská činnost a poradenské programy. Praktická část navazuje na část teoretickou. Cílem výzkumu, realizovaném v praktické části, je zjistit, jak uchazeči o zaměstnání hodnotí přínos poradenských programů ve vztahu k uplatnění na trhu práce. Data jsou získána z dotazníků s účastníky poradenských programů. V závěru práce je obsažena analýza a interpretace dat.

Klíčová slova: poradenství, kariérní poradenství, poradenské programy, trh práce, nezaměstnanost.

ABSTRACT

The theme of this thesis are counseling programs as a part of active employment policy measures. Some basic terms such as unemployment, labour market, counseling, counseling and advisory programs are defined in the theoretical part of the thesis. The theoretical part is followed by a practical one. The objective of the research carried out in the practical part is to determine how job seekers would rate the benefits of counseling programs in relation to their own potential usefulness in the labour market. The data have been collected from the questionnaires filled out by counseling programs participants. The thesis conclusion contains analysis and data interpretation.

Keywords: counseling, career counseling, counseling programs, labour market, unemployment.

Ráda bych poděkovala Mgr. Janu Kalendovi, Ph.D. za ochotu, vstřícnost, za cenné rady a připomínky při vedení mé diplomové práce. Děkuji také své rodině, zejména svým synům Adamovi a Lukášovi, kteří mě podporovali po celou dobu mého studia.

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

Jedním z nejkrásnějších zadostiučinění v životě je, že kdykoli se upřímně snažíme pomoci jinému, pomáháme i sami sobě.

Ralph Waldo Emerson

OBSAH

ÚVOD.....	11
I TEORETICKÁ ČÁST.....	13
1 NEZAMĚŠTNANOST A TRH PRÁCE.....	14
1.1 NEZAMĚŠTNANOST.....	14
1.1.1 Druhy a příčiny nezaměstnanosti	16
1.1.2 Rizikové skupiny nezaměstnaných	17
1.2 TRH PRÁCE	20
1.3 SITUACE NA TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI	21
2 PORADENSTVÍ.....	27
2.1 CÍLE PORADENSTVÍ.....	29
2.2 OBLASTI PORADENSTVÍ	30
2.3 PROFESNĚ- KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ	31
3 PORADENSTVÍ ÚŘADU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY	36
3.1 PORADENSKÝ PROCES	38
3.2 PORADENSKÁ ČINNOST.....	40
3.3 FORMY PORADENSTVÍ	41
3.3.1 Skupinové poradenství	41
3.3.2 Individuální poradenství.....	42
3.4 INFORMAČNÍ A PORADENSKÉ STŘEDISKO PRO VOLBU A ZMĚNU POVOLÁNÍ.....	43
3.4.1 Interní poradenství	44
3.4.2 Externí poradenství	45
3.5 PORADENSKÉ PROGRAMY	45
3.5.1 Bilanční diagnostika.....	46
3.5.2 Job club	48
3.5.3 Portál MPSV – poradenský program s PC	50
3.5.4 Počítačová pracovní diagnostika.....	50
3.5.5 Finanční poradenství pro každého	51
3.5.6 Pracovněprávní minimum	51
3.5.7 Sebe prezentace na trhu práce	52
3.5.8 Individuální pohovory	52
II PRAKTICKÁ ČÁST	54
4 METODOLOGICKÁ ČÁST	55
4.1 CÍL VÝZKUMU, VÝZKUMNÝ PROBLÉM	55
4.2 VÝZKUMNÉ OTÁZKY, FORMULACE HYPOTÉZ.....	55
4.3 VÝZKUMNÁ STRATEGIE A TECHNIKA SBĚRU DAT	57
4.4 VÝZKUMNÝ SOUBOR	57
4.4.1 Základní soubor.....	57
4.4.2 Výběrový soubor	58

4.5	REALIZACE DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	58
4.6	PŘEDVÝZKUM	58
5	VYHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU A INTERPRETACE DAT.....	60
5.1	VYHODNOCENÍ DAT.....	60
5.2	VERIFIKACE HYPOTÉZ	82
5.3	SHRnutí VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	89
6	DOPORUČENÍ A VYUŽITÍ PRO PRAXI.....	96
	ZÁVĚR	97
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	99
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	105
	SEZNAM OBRÁZKŮ	106
	SEZNAM TABULEK.....	107
	SEZNAM GRAFŮ	109
	SEZNAM PŘÍLOH.....	110

ÚVOD

Trh práce je dynamickým fenoménem, kde se v souvislosti s jeho fungováním odráží nabídka a poptávka po pracovních místech. Zavádí se nové profese, jiné zanikají. Doba, kdy si jedinec vystačil s původní profesí, je již minulostí. Nezaměstnanost je způsobena důsledkem fungování trhu práce a člověk je nucen se přizpůsobovat novým technologiím, doplňovat si vzdělání, znalosti, kvalifikaci či povolání zcela změnit. Práce a pracovní uplatnění jsou důležitou náplní lidského života a určují sociální i ekonomický status člověka. V zaměstnání trávíme převážnou část produktivního období, proto je spokojenost s prací významným aspektem v hodnocení kvality života jednotlivce. V dnešní době je práce společenským bohatstvím, významnou sociokulturní aktivitou a náleží k základním atributům člověka. Povolání ovlivňuje životní úroveň, strukturuje denní režim, přináší sociální kontakty, má vliv na rodinu i na psychické a fyzické zdraví. A to všechno způsobuje, jak jsme spokojeni se životem.

Volba povolání patří k jednomu z nejvýznamnějších rozhodnutí v životě jednotlivce. To, jaký si vybereme obor studia a pro jaké se rozhodneme povolání, znamená, s jakým úspěchem a uznáním se později setkáme. Toto rozhodnutí je natolik obtížným životním krokem, že mnohdy potřebujeme pomoc odborníka. A právě při rozhodování o volbě povolání, které nám přinese vnitřní uspokojení i materiální zázemí, je stále více potřebná odborná poradenská pomoc.

Kariérní poradenství nabízí lidem pomoc, aby se mohli na základě získaných informací samostatně a kompetentně rozhodovat a plánovat svoji pracovní dráhu. Poradenství je zaměřeno jak na mladé lidi, kteří nově vstupují na trh práce, tak i na ty, kteří se v průběhu života ocitli bez zaměstnání. Pokud dosavadní kvalifikace není již na trhu práce žádaná, je třeba reagovat a potřebám trhu práce se přizpůsobit zvýšením či změnou kvalifikace. S touto situací nám může pomoci kariérní poradenství, které se stává celoživotním poradenstvím, kdy si člověk prostřednictvím řady rozhodnutí buduje kariéru v průběhu celého života. Je důležité, abychom se rozhodovali informovaným a promyšleným způsobem a díky poradenským instrukcím byli potom schopni pomoci sami sobě nalézt optimální řešení své situace.

Předkládaná práce přináší pohled do problematiky profesního poradenství z pohledu nezaměstnanosti. Obsahem teoretické části diplomové práce je vymezení terminologie z oblasti nezaměstnanosti, trhu práce a poradenství, především poradenství profesního.

Stěžejní kapitola je věnovaná poradenství na úřadu práce, jsou popsány poradenské činnosti a poradenské programy, jako součást opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Empirická část navazuje na část teoretickou a je zaměřena přímo na účastníky poradenských programů. Ve výzkumném šetření je zjišťováno, jak uchazeči o zaměstnání, evidovaní na Krajské pobočce Úřadu práce České republiky ve Zlíně, hodnotí přínos absolvovaných poradenských programů směřující k uplatnění na trhu práce. Pomocí dotazníků jsou získávána primární data, která jsou vyhodnocena a dále interpretována.

Cílem diplomové práce je poskytnout ucelený pohled na poradenství v souvislosti s uplatněním na trhu práce.

Správná volba povolání je velkou výhrou pro život.

Norbert Čapek

*Člověk, který dělá svou práci bez zájmu a jenom z chlebařství, je nešťastný a otrávený.
Já rád poslouchám, když někdo mluví s láskou a chutí o svém povolání.*

Tomáš Garrigue Masaryk

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚSTNANOST A TRH PRÁCE

1.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost představuje historicky i v současnosti jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržního hospodářství. Za nezaměstnané se považují osoby produktivního věku, které splňují dvě podmínky: nemají placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou opět zaměstnány a zároveň si aktivně hledají práci a jsou ochotny do práce nastoupit. (Fuchs in Buchtová et al, 2002, s. 64-65) Nezaměstnanost je společností vnímána jako významná porucha představující sociální i politický problém. (Buchtová, 2002, s. 71)

Nezaměstnanost je považována jak za vážný ekonomický, tak i sociální problém, pokud se stává nezaměstnaností masovou. Z tohoto pohledu se dostává do centra pozornosti nejen těch, kteří práci ztrácejí, ale i do popředí pozornosti státních a politických institucí a celé společnosti. Přetrvávající masová nezaměstnanost může vyvolávat tlak na vnímání hodnot společnosti a stylu jejího života, ale také ve ztrátě životních perspektiv části populace a návazně i celé společnosti. Ztráta příjmu ze zaměstnání většinou uvrhne jak nezaměstnaného, tak i členy jeho rodiny do stavu nejistoty. Lidem se ztrátou zaměstnání se hroutí jejich sebeúcta, sebevědomí a zároveň i celý systém jejich sociálních a rodinných vztahů. Společnost se tedy snaží čelit problému nezaměstnanosti mnoha způsoby. (Mareš, 1994, s. 10-13) Vyřazení z pracovního procesu vnímají někteří i jako zpochybnění vlastních schopností uplatnit se ve složitých společenských vztazích a být plnohodnotným členem společnosti. (Brožová, 2003, s. 76)

Zaměstnání je rovněž zdrojem sociálních kontaktů a ztráta zaměstnání vede k přerušení kontaktů a k sociální izolaci. Stejně jako nelze nahradit práci v zaměstnání volným časem, tak stejně nelze rovnocenně nahradit širší sociální kontakty užšími kontakty v nejbližším okolí. Po ztrátě práce se lidé většinou vyhýbají nejen těm, kdo jsou zaměstnání, ale vyhýbají se i kontaktům s ostatními nezaměstnanými, neboť jsou pro ně depresivní. (Mareš, 1998, s. 82) Aktivity volného času jsou pouze utišující prostředky, nikoliv uspokojivou alternativou práce. I když jsou vykonávány, je zde tendence stáhnout se spíše domů než být na veřejnosti. (Wagnerová, 2011, s. 104) Důsledky nezaměstnanosti nepocítují jen ti, kdo ztratili svá zaměstnání. Ve skutečnosti zasahuje nezaměstnanost daleko větší počet osob, než na kolik lze usuzovat z podílu nezaměstnaných v ekonomicky

aktivní populaci, a to jak prostřednictvím rodin, tak i širších příbuzenských vztahů. (Mareš, 1998, s. 79)

Jak uvádí Šmajš (2013), práce je spjata s dynamickou biologickou konstrukcí člověka tak, že přímo souvisí se zdravím, štěstím a sebeúctou lidí. Zánik potřeby plnohodnotné práce je jedním z faktorů, které ponížují člověka a poškozují společnost. (Šmajš in Buchtová et al, 2013, s. 12) Zvládání situace ztráty práce je velmi individuální, je podmíněno odolností konkrétního člověka vůči psychické zátěži. Rozhodující je věk jedince, ale i pohlaví, které má psychosociální a sociální význam. Ztratí-li žena práci, na změnu její role se nahlíží jinak než na změnu role muže jako živitele rodiny. Důležitou roli má také dosažená kvalifikace, protože ne kvalifikovaní lidé snadněji přijdou o práci a obtížně ji znovu nacházejí. (Buchtová, 2002, s. 100)

Být nezaměstnaným ve společnosti, která přikládá zaměstnání takový význam, znamená mít stigma neboli viditelné znamení svého selhání. Znamená také přijmout nový status nezaměstnaného, status inferiorní (podřadný), spojený i s určitými nepříjemnými povinnostmi. (Mareš, 1998, s. 88) Negativní vlivy nezaměstnanosti na jedince a jeho okolí se prohlubují s délkou nezaměstnanosti, a proto je přínosem snaha o minimalizaci této doby. S délkou nezaměstnanosti také narůstá hostilita vůči okolí a pocity viny. (Wagnerová, 2011, s. 104)

Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení, kdy je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu materiální prospěch, ale zároveň mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Člověka vsazuje do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctížádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Práce nabízí sociální prostředí, ve kterém se jedinec hodnotí a srovnává s ostatními lidmi. V konkrétní práci, k níž jsou nezbytné znalosti, schopnosti a dovednosti, se rozvíjí lidská identita. V kontextu životní dráhy člověka práce určuje začátek i konec ekonomické aktivity. (Buchtová, 2002, s. 75)

Nezaměstnanost patří mezi těžké životní situace, které jsou spojeny s ekonomickou nouzí a chudobou. Členy rodiny tak vede k pocitům méněcennosti a životní nespokojenosti, stejně tak k obavám z budoucnosti a k životu bez radosti. Velmi důležitou úlohu mohou sehrávat rodinné vazby, které pomáhají nezaměstnanému při hledání nového zaměstnání. (Bakošová, 2008, s. 108)

1.1.1 Druhy a příčiny nezaměstnanosti

Při vysvětlování příčin a charakteristik nezaměstnanosti je v ekonomii používáno následující rozdělení:

Frikční nezaměstnanost je součástí přirozené míry nezaměstnanosti. Vzniká tehdy, když se zaměstnaná osoba vzdá svého pracovního místa, protože si hledá jiné pracovní uplatnění. (Kotýnková, Němec, 2003, s. 122) Vyskytuje se tedy mezi pracovními místy, kde dochází k přesunům lidí, jež jsou motivováni vlastními potřebami nebo potřebami ekonomického vývoje. Jedná se o dobu, po kterou je člověk nezaměstnaný jen krátce a během této doby hledá nové pracovní uplatnění. V anglickém jazyce se tento stav označuje jako „prostor mezi dvěma zaměstnáními“. Je to doba strávená hledáním zaměstnání, kterou jsou jednotliví nezaměstnaní ochotni tolerovat. Čas hledání práce je také závislý na systému podpory v nezaměstnanosti, struktuře nabídky práce a struktuře poptávky po práci. (Mareš, 2002, s. 18-20)

Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku strukturálních změn v ekonomice. V té jsou odvětví, která expandují a odvětví, která jsou v útlumu. Tato změna způsobuje, že poptávka po některých profesích klesá, zatímco po jiných v nových odvětvích roste. Nová místa vyžadují novou a vyšší kvalifikaci a pracovníci pro přechod do jiného odvětví musí získat novou kvalifikaci. Strukturální změny probíhají v ekonomice neustále a důsledkem toho se také mění struktura poptávky po práci. Tento proces vždy trvá nějakou dobu, a proto bývá krátkodobá strukturální nezaměstnanost součástí životaschopné ekonomiky. Může ovšem docházet i k regionálním nesrovnalostem. (Brožová, 2003, s. 83)

Strukturální nezaměstnanost postihuje i vysoce kvalifikované pracovníky, jejichž kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu práce smysl, a tudíž není na pracovním trhu potřebná. Bohužel jsou to často pracovníci s bohatými zkušenostmi a znalostmi, o které není zájem. Tento typ nezaměstnanosti je charakteristický pro průmyslové země na jejich přechodu k postindustriální informační společnosti. (Mareš, 1994, s. 20)

Buchtová uvádí, že strukturální nezaměstnanost může postihovat některá odvětví či výroby a je vyvolána malou poptávkou po určité produkci statků. Důsledkem je klesající poptávka po práci v jednotlivých odvětvích produkujících tyto statky a útlum výroby. Nezaměstnanost, která vzniká v důsledku snížení výroby, je charakteristická tím, že uvolňovaná pracovní místa existující na trhu práce vyžadují jinou kvalifikaci. Zde se jeví nejvhodnějším řešením další sebevzdělávání. (Buchtová et al, 2002, s. 67)

Cyklická a sezónní nezaměstnanost je klasický model nezaměstnanosti a je vyvolán důsledkem nevyužití stávajících kapacit z důvodů odbytových potíží. Někdy se také hovoří o nezaměstnanosti způsobené nedostatečnou poptávkou po zboží. Je-li cyklická nezaměstnanost opakující se a je spojená s přírodním cyklem, hovoříme o sezónní nezaměstnanosti. Charakteristická je pro zemědělské oblasti, pro stavebnictví v období zimní sezóny, ale mohou jí být postiženy i služby, které jsou ovlivněny zejména turistikou. (Mareš, 2002, s. 21) Tato nezaměstnanost je krátkodobá a způsobuje ji diskontinuita produkce v odvětvích, kde jsou výroba či služby závislá na počasí. (Kotýnková, Němec, 2003, s. 123)

Skrytá nezaměstnanost představuje nezaměstnané, kteří nejsou registrováni na úřadech práce. Tyto osoby zaměstnání nemají, ale při určité nabídce by je přijali. Velkou část těchto nezaměstnaných tvoří absolventi škol, ale také osoby v předdůchodovém věku, které svou situaci vyřešily odchodem do předčasného nebo invalidního důchodu. Dále sem patří i ženy, které unikly do statusu mateřství či práce v domácnosti. (Mareš, 2002, s. 21-22)

Nezaměstnanost můžeme analyzovat ještě podle jiného kritéria: jsou-li pracovníci nezaměstnaní **dobrovolně nebo nedobrovolně**. (Brožová, 2003, s. 85) Jestliže část pracovních sil nechce pracovat při určitých mzdách – pracovní místa sice existují, ale není o ně zájem vzhledem ke stávající tržní mzdové sazbě – hovoříme o **dobrovolné nezaměstnanosti**. Taktéž sem zahrnujeme osoby, které nechtějí pracovat vůbec. Tito lidé upřednostňují volný čas, žijí z podpor v nezaměstnanosti, sociálních dávek, z charitní pomoci nebo tento životní styl jim umožňují úspory či občasný výdělek. Opakem je **nedobrovolná nezaměstnanost**, která vzniká v důsledku toho, že existuje více pracovníků, kteří mají zájem pracovat, než je volných pracovních míst. Znamená to, že poptávka po práci je nižší než celková nabídka a tito pracovníci práci nenachází. (Krebs et al, 2007, s. 292) Nedobrovolná nezaměstnanost postihuje zejména takové pracovníky, kteří nemají alternativní příležitosti, pro které je rekvalifikace a změna profese obtížná. (Brožová, 2003 s. 86)

1.1.2 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty zaměstnání a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. U nás k nim patří mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum, ale i přicházející imigranti. (Buchtová, 2002, s. 109)

Jejich míra ohrožení dlouhodobou nebo opakovanou nezaměstnaností je vyšší než u zbytku ekonomicky aktivní populace. (Mareš, Vyhlídal, 2006, s. 4)

Mladší věkové skupiny do 30 let – absolventům vysoké školy po dobu 2 let od úspěšného studia, nejdéle však do 30 let věku a fyzickým osobám mladší 25 let je poskytována podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti zvýšená péče. (Leiblová et al, 2005, s. 152) Absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, jsou v konkurenci s ostatními uchazeči značně znevýhodněni. Nemají praktické zkušenosti, základní pracovní návyky, ale také postrádají pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce. (Buchtová, 2002, s. 110)

Starší lidé (50+) mají problémy s adaptabilitou, obtížnější jsou změny stávající kvalifikace nebo jejího zvyšování. Problémem je menší přizpůsobivost jiným stylům práce, novému zaměstnavateli a také sociální změně. (Kotýnková, Němec, 2003, s. 155) S vyšším věkem je spojován také zhoršený zdravotní stav pracovní síly. (Vyhlídal, Mareš, 2006, s. 12)

Zdravotně postižení – za osoby se zdravotním postižením podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti se považují fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidní (v I. – III. stupni invalidity) a osoby zdravotně znevýhodněné (dále také „OZZ“) (Česko, 2004, § 67) Z důvodu dlouhodobě nepříznivého stavu tyto osoby mají problémy se uplatnit na trhu práce, jejich zdravotní stav omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a možnost pracovního uplatnění (Leiblová et al, 2005, s. 17) Jejich délka evidence několikanásobně převyšuje délku evidence zdravých jedinců. (Buchtová, 2005, s. 114)

Ženy – i když Ústava a Listina základních práv a svobod v oblasti pracovněprávních vztahů zaručují rovné zacházení bez rozdílu pohlaví (Leiblová et al, 2005, s. 169), zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro větší mobilitu a nezatíženost starostí o domácnost. Skloubit pracovní a mateřské povinnosti je velmi obtížné, především u matek samoživitelek. Komplikacemi jsou přesčasové práce, nemocnost dětí i vícesměnný provoz. (Buchtová, 2002, s. 113)

Lidé bez kvalifikace jsou většinou absolventi základních škol, jde o lidi obtížně vzdělávatelné, s malým zájmem o zaměstnání. Často jsou to lidé se společensky nežádoucím chováním (alkoholici, recidivisté, lidé propuštěni z nápravných zařízení a další lidé sociálně nepřizpůsobiví). (Buchtová, 2002, s. 114) Platí, že dosažené vzdělání významně

ovlivňuje šance na trhu práce a tato nerovnost v šancích se s plynoucím časem stále prohlubuje. (Vyhlídal, Mareš, 2006, s. 14)

Národnostní menšiny - v našich geografických podmínkách se jedná převážně o romské etnikum. Problémy jsou ve sféře jazyka mluveného i psaného, nízká úroveň vzdělání, obtížná adaptabilita do pracovního kolektivu, menší motivace k práci a pracovním návykům. (Kotýnková, Němec, 2003, s. 154)

Na rizikové skupiny je zaměřena politika zaměstnanosti. Úřady práce realizují jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v návaznosti na situaci na trhu práce a s ohledem na konkrétní potřeby uchazečů o zaměstnání, které do programů zařazují. Při zařazování uchazečů na tato pracovní místa, preferují klienty z rizikových skupin. (Beránková, 2005)

Rizikové skupiny potřebují také zvýšenou pomoc pracovní profesního a psychologického poradenství. Díky ztrátě práce jsou důsledky pro některé jedince velmi bolestivé, protože nesouvisí pouze s jejich pracovním zařazením. (Buchtová, 2002, s. 109)

Tab. 1 - Rizikové skupiny na trhu práce ve Zlínském kraji

Rizikové faktory	Celkem			
	k 31. 12. 2015		k 31. 12. 2016	
	abs.	v %	abs.	v %
Uchazeči celkem	23 874	x	19 848	x
z toho:				
uchazeči s evidencí nad 5 měsíců	13 510	56,6	10 372	52,3
osoby se ZP	3 590	15,0	3 301	16,6
osoby pečující o děti do 15 let věku	4 082	17,1	3 854	19,4
osoby do 30 let věku	3 119	13,1	2 418	12,2
osoby nad 50 let věku	7 986	33,5	7 087	35,7

Zdroj: MPSV, Zpráva o situaci na krajském trhu práce (2017)

1.2 Trh práce

Tržní hospodářství se skládá z relativně samostatných, ale vzájemně propojených a závislých trhů. Tvorba tržní produkce předpokládá užití zdrojů, kterými jsou práce, půda a kapitál. Práce je tedy výrobním faktorem, který je nezastupitelný při výrobě statků. Trh práce je jedním ze vzájemně propojených segmentů tržního hospodářství a práce je jedním ze zdrojů. Práci konají lidé, nositelé schopnosti pracovat. (Fuchs in Buchtová, 2002, s. 59)

Matoušek (2008) definuje pojem trh práce jako ekonomickou teorii. Z tohoto hlediska je práce považována za stejné zboží a předmět tržní směny jako jakékoliv jiné zboží. „Práce se však liší od kapitálu a půdy tím, že pro ni existují nepřenositelné předpoklady (nadání, vzdělání) a hlavně tím, že pracovní sílu představují lidé vybavení specifickými nároky a právy – zejména nezcizitelným právem na odměnu za svou práci. Proto je práce zbožím zvláštního druhu“. (Matoušek, 2008, s. 231)

Buchtová uvádí, že práce je výrobním faktorem, který je důležitý při výrobě statků. Práce opustila významné postavení, které jí bylo přiznááno v řemeslných výroбах a její vynakládání se stalo závislé na strojovém vybavení podniků. Trh práce je jedním ze vzájemně propojených úseků tržního hospodářství. Vývoj na pracovním trhu má řadu specifických rysů, které jsou projevem výjimečnosti výrobního faktoru práce. Práce neexistuje sama o sobě, je pouze jedním ze zdrojů. Práci konají lidé, kteří jsou nositeli pracovní síly a je vynakládáním výrobního faktoru, který se musí nakupovat. S tím jsou spojeny náklady výroby a vyplácené mzdy. Výstupem tržní transakce na trhu práce je koupě a prodej výrobního faktoru práce za cenu, kterou je mzda. Vztah nezaměstnanosti a výše mzdy se stal jedním ze základních analyzovaných vztahů při úvahách o nezaměstnanosti. (Buchtová et al, 2002, s. 59)

Dle Krebse (1997) je pro tržní ekonomiku typické, že vzájemně fungují jak trhy zboží a služeb, tak i trhy výrobních faktorů, a tedy i trh práce. Práce je funkcí pracovní síly a je velmi úzce svázána s osobností člověka. Od trhu práce se očekává, že zabezpečí ekonomiku potřebnými pracovními silami a také v požadovaném oboru, profesi a v určité vzdělanostní struktuře. Dále je nutné zajistit pracovní síly odpovídajícími prostředky, především pracovními příjmy, a to v takové výši, která odpovídá jejich podílu na produkci. (Krebs et al, 1997, s. 272) Trh práce je také místem, kde se setkávají zaměstnavatelé a zaměstnanci. Lidé jsou rozmístěni prostřednictvím trhu práce do různých zaměstnání, podniků, odvětví a regionů. V rámci produkce a distribuce práce jsou tak uspokojovány

osobní potřeby jednotlivých lidí i celé společnosti. Trh práce podléhá stejným tržním vlivům, jako je tomu u jiných trhů. Náklady, které jsou spojeny s nákupem práce, se promítají do celkové výše cenové hladiny. Trh práce je tvořen třemi základními jednotkami – nabídkou práce, poptávkou po práci a cenou práce, tzn. mzdou. Nabídku na trhu práce tvoří ti, kdo nabízejí pracovní sílu, tedy zaměstnanci nebo uchazeči o zaměstnání, poptávku po práci v tomto případě tvoří firmy nakupující pracovní sílu svých zaměstnanců. Poptávka na trhu práce je závislá od poptávky po konečných výrobcích, které jsou na základě práce vyráběny. Nabídku na trhu práce tvoří lidé, kteří prodávají pracovní sílu, kde cenou práce je mzda. (Václavíková, Kolibová a Kubíková, 2009, s. 23-25)

V České republice se stala služba práce předmětem skutečné tržní transakce teprve po roce 1990, kdy začala být nabízena i poptávána. Skutečnost, že se nabídky práce a poptávky po ní na jednotlivých odvětvových trzích začaly promítat do změn tržní ceny práce, přinesla nové souvislosti. (Brožová, 2003, s. 75)

Nezaměstnanost je spojena s existencí trhu práce. Představuje důsledek a současně projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce (Mareš, 1998, s. 11) Pracovní trh je spojen s tržní ekonomikou, ve které je, stejně jako služby a výrobky, prodávána a kupována i práce, což jsou pracovní smlouvy a mzdy směřovány za čas a kvalifikaci pracovníků (Mareš, 1998, s. 54)

1.3 Situace na trhu práce ve Zlínském kraji

Zlínský kraj byl ustanoven k 1. lednu 2000 na základě zákona č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávních celků. Nachází se na východě České republiky a vznikl sloučením okresů Zlín, Kroměříž, Vsetín a Uherské Hradiště. S účinností od 1. 1. 2003 se vytvořilo 13 správních obvodů obcí s rozšířenou působností, v jejichž rámci působí 25 územních obvodů pověřených obcí. Ekonomika v kraji byla a je založena především na zhodnocování vstupních surovin a polotovarů. V tvorbě hrubého domácího produktu se Zlínský kraj řadí na 8. místo mezi kraji v České republice. Průmyslový potenciál Zlínského kraje tvoří podniky zpracovatelského průmyslu, zejména jde o podniky průmyslu kovodělného a dřevozpracujícího. Tento kraj má silné podnikatelské zázemí, které se opírá o baťovskou tradici. Nachází se zde poměrně velká základna v podobě struktury malých a středních podniků. (CZSO, Charakteristika kraje, 2016)

Informace o nezaměstnanosti ve Zlínském kraji k 31. 12. 2016

Nezaměstnanost ve Zlínském kraji je zčásti sezónní a zčásti frikční. Sezónní nezaměstnanost je způsobena důsledkem sezónního útlumu činnosti především ve stavebnictví a cestovním ruchu. Na úřad práce přicházejí uchazeči o zaměstnání z řad samostatně výdělečné činnosti, kteří setrvávají v evidenci pouze krátkodobě a na jaře opět zahajují podnikání. Stejně tak do kategorie frikční nezaměstnanosti spadající uchazeči o zaměstnání, kteří hledají buď lepší zaměstnání, případně řeší návrat z rodičovské dovolené nebo ukončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou. Na nezaměstnanost má také výrazný dopad nesoulad nabídky a poptávky na regionálním trhu práce. Stále ještě nejsou lidé ochotni stěhovat se za prací. (MPSV, Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2017, s. 10)

Ve Zlínském kraji k 31. 12. 2016 evidoval Úřad práce ČR (ÚP ČR), Krajská pobočka ve Zlíně celkem 19 848 uchazečů o zaměstnání (dále také „uchazeč“), z toho 9 621 žen (48,5 %) a 10 227 mužů (51,5 %). V evidenci bylo 3 301 osob se zdravotním postižením, což představovalo 16,6 % z celkového počtu nezaměstnaných, 1 012 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých, kteří se na celkové nezaměstnanosti podíleli 5,1 %. Podporu v nezaměstnanosti pobíralo 6 294 uchazečů, tj. 31,7 % všech uchazečů vedených v evidenci. (MPSV, Měsíční statistická zpráva, 2017)

Tab. 2 - Délka evidence vzhledem k pohlaví - srovnání struktury uchazečů ve Zlínském kraji k 31. 12. 2015 a k 31. 12. 2016

Délka evidence	Celkem				Ženy			
	k 31. 12. 2015		k 31. 12. 2016		k 31. 12. 2015		k 31. 12. 2016	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 6 měsíců	11 464	48,0	10 379	52,3	5 105	43,5	4 555	47,3
6 - 12 měsíců	1 423	14,9	3 042	15,3	1 934	16,4	1 674	17,4
12 - 24 měsíců	2 791	11,7	2 201	11,1	1 560	13,3	1 222	12,7
déle než 24 měsíců	6 072	25,4	4 226	21,3	3 138	26,8	2 170	22,6
Celkem	23 874	100	19 848	100	11 737	100	9 621	100

Zdroj: Databáze ÚP ČR, vlastní zpracování

Struktura uchazečů o zaměstnání z pohledu délky evidence odráží frikční a sezónní nezaměstnanost, kdy krátkodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání (do 6 měsíců) jsou nejpočetnější skupinou. Druhou nejpočetnější skupinou uchazečů jsou naopak dlouhodobě evidovaní uchazeči (déle než 24 měsíců). Pokud porovnáme situaci této kategorie k 31. 12. 2015 a k 31. 12. 2016, je zaznamenám meziroční pokles o 30,4 %, který odráží výsledky intenzivní práce s dlouhodobě evidovanými uchazeči - tabulka č. 2. Tento vývoj má dopad také na hodnotu průměrné délky evidence. Ta se snížila z údaje 632 dnů k 31. 12. 2015 na 597 dnů k 31. 12. 2016. Dlouhodobá nezaměstnanost je spojena také s věkem. Uchazeči věkové kategorie 50+ mají ztížené uplatnění na trhu práce kvůli věku, s tím mnohdy souvisejícím zdravotním omezením a jsou nejpočetnější skupinou dlouhodobě nezaměstnaných – tabulka č. 3.

Tab. 3 - Délka evidence vzhledem k věku - struktura uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji k 31. 12. 2016

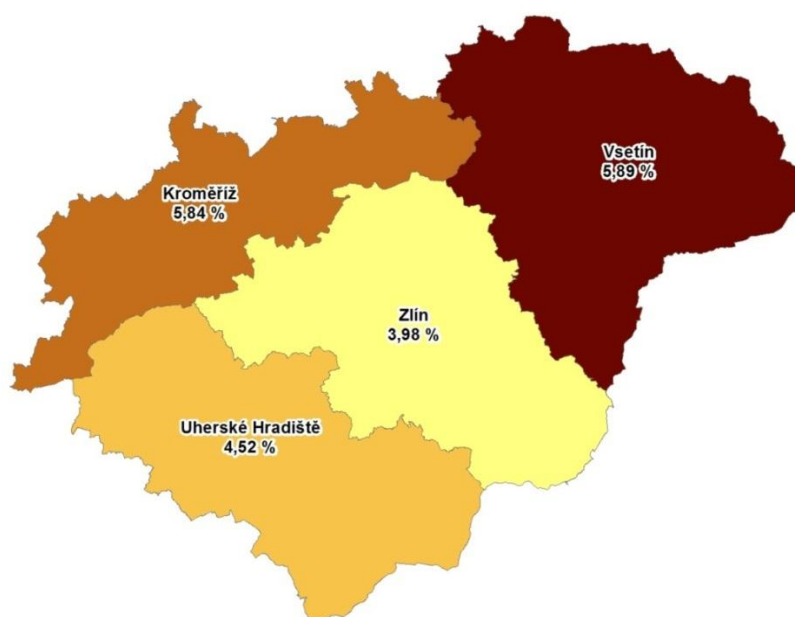
Délka evidence	Věk uchazečů o zaměstnání				
	do 20 let	21 - 30 let	31 - 40 let	41 - 50 let	více než 50 let
do 6 měsíců	435	2 803	2 236	2 143	2 762
6 - 12 měsíců	32	613	636	646	1 115
12 - 24 měsíců	30	311	498	506	856
více než 24 měsíců	15	202	554	1 101	2 354
Celkem	512	3 929	3 924	4 396	7 087

Zdroj: Databáze ÚP ČR, vlastní zpracování

Podíl nezaměstnaných osob, tj. počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let k obyvatelstvu stejného věku, k 31. 12. 2016 meziměsíčně vzrostl na 4,9 %. Podíl nezaměstnaných stejný nebo vyšší než republikový průměr (5,19 %) vykázaly okresy Kroměříž a Vsetín, v okrese Kroměříž byl 5,8 %, v okrese Vsetín 5,9 %. Podíl nezaměstnaných osob pod úroveň republiky vykázal okres Uherské Hradiště (4,5 %) a okres Zlín (4,0 %). Dlouhodobou nezaměstnanost se ve Zlínském kraji podařilo snížit. Tento pokles činí 4,7 procentního bodu. K 31. 12. 2015 bylo v evidenci nad 12 měsíců

celkem 37,1 % všech uchazečů o zaměstnání a k 31. 12. 2016 32,4 % uchazečů o zaměstnání. (MPSV, Měsíční statistická zpráva, 2017)

Obr. 1 - Podíl nezaměstnaných v okresech Zlínského kraje k 31. 12. 2016



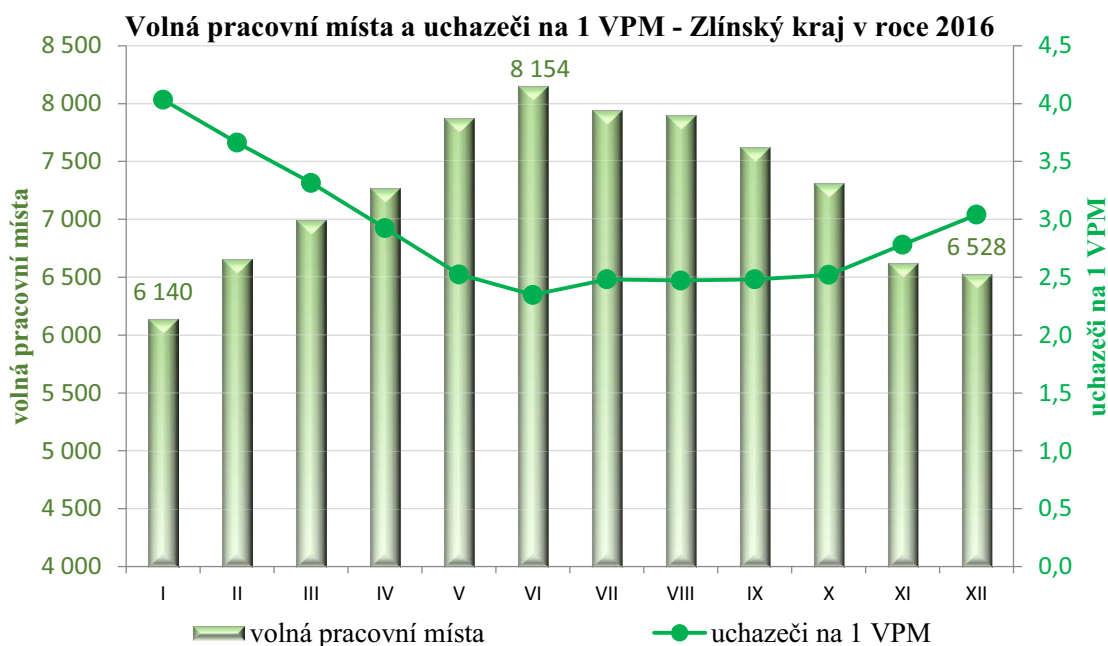
Zdroj: MPSV, Měsíční statistická zpráva, 2017

V roce 2016 pokračoval příznivý trend klesající nezaměstnanosti. Během sledovaného období sice klesla nezaměstnanost méně než v roce předchozím (pokles v roce 2016 16,9 %, v roce 2015 18,9 %), přesto bylo k 31. 12. 2016 evidováno méně než 20 tisíc uchazečů o zaměstnání, což je nejnižší prosincový údaj za dobu existence Zlínského kraje. Pro srovnání, nejvyšší dosavadní prosincový údaj byl zaznamenán k 31. 12. 2013 – 33 978 nezaměstnaných. Během tří let tedy došlo k poklesu nezaměstnanosti o 14 130 osob.

Krajská pobočka ÚP ČR ve Zlíně evidovala k 31. 12. 2016 celkem 6 528 volných pracovních míst, na jedno volné pracovní místo připadalo v průměru 3,0 uchazeče o zaměstnání. Z celkového počtu nahlášených volných míst bylo 534 vhodných pro osoby se zdravotním postižením, na jedno volné pracovní místo připadalo 6,2 osob se zdravotním postižením. Pro absolventy a mladistvé bylo registrováno 2 323 volných pracovních míst, na jedno volné místo připadalo 0,4 uchazeče o zaměstnání této kategorie. (MPSV, Měsíční

statistická zpráva, 2017) I přes početnou nabídku pracovních míst v evidenci úřadu práce setrvávají uchazeči o zaměstnání s nízkým vzděláním a nedostatečnou kvalifikací. (MPSV, Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2017, s. 12)

Graf 1 - Volná pracovní místa a uchazeči na 1 VPM - Zlínský kraj v roce 2016



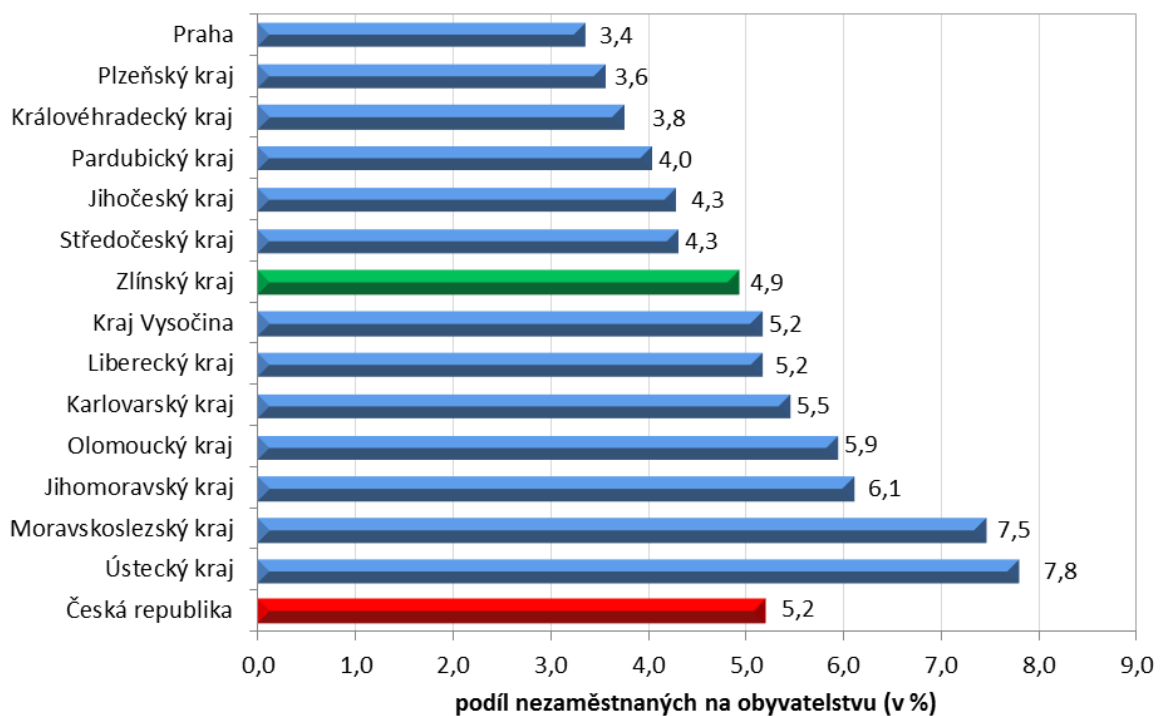
Zdroj: MPSV, Měsíční statistická zpráva, 2017

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti (dále také „APZ“) bylo od počátku roku 2016 prostřednictvím příspěvků APZ podpořeno 3 332 uchazečů o zaměstnání. Aktivní politika zaměstnanosti se soustřeďovala především na rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce. V roce 2016 bylo na tyto nástroje umístěno 2 880 uchazečů o zaměstnání a 2 332 osob absolvovalo rekvalifikaci. (MPSV, Měsíční statistická zpráva, 2017)

Zlínský kraj jako celek vykazuje v porovnání s Českou republikou podprůměrnou nezaměstnanost kontinuálně od dubna 2014. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2017, s. 11) V porovnání se situací na trhu práce v Evropské unii je obecná míra nezaměstnanosti v České republice nižší než průměrná míra ve všech zemích Evropské unie. Z členských států Evropské unie byla nejnižší míra nezaměstnanosti zaznamenána v listopadu 2016 v České republice (3,7 %) a Německu (4,1 %). Nejvyšší

míra nezaměstnanosti byla v Řecku (23,1 % v září 2016) a ve Španělsku (19,2 %). (Eurostat, 2017) Negativní stránkou vývoje nezaměstnanosti v České republice je z hlediska mezinárodního srovnání přetrvávající vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných. (Wagnerová, 2011, s. 106)

Graf 2 - Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých krajích ČR k 31. 12. 2016



Zdroj: MPSV, Měsíční statistická zpráva, 2017

2 PORADENSTVÍ

Poradenství poskytuje podporu prostřednictvím poskytování rad, zprostředkováním informací o právech, povinnostech a oprávněných zájmech, odkazováním, aktivní pomocí při vyjednávání, zastupováním a/nebo doprovázením a jeho cílem je nabídnout možnosti řešení a pomoc při jejich realizaci a tím člověku umožnit, aby byl schopen vlastními silami vyřešit životní situaci nebo problém. (Baštecká, 2005, s. 275)

Matoušek (2003) definuje poradenství v užším slova smyslu jako poskytování informací, které si klient vyžádá a jež potřebuje k řešení svého problému. V širším slova smyslu poradenství dává klientovi příležitost k tomu, aby prozkoumal svoje přednosti, respektive slabá místa a našel strategie ke zlepšení kvality svého života. Náročnějším cílem je, aby klient získal nový pohled na sebe a na druhé lidi i potřebné nové dovednosti. (Matoušek, 2003, s. 151)

Dryden (2008) uvádí definici poradenství, jež byla zformulována Britskou společností pro poradenství a psychoterapii v roce 2003 následovně: „Poradenství probíhá, když poradce přijímá klienta v soukromém a diskrétním prostředí, aby prozkoumal obtíže, jež klient pocítuje, duševní nepohodu, kterou prožívá, nebo třeba jeho nespokojenost se životem či ztrátu nasměrování a smyslu. Je to vždy na žádost klienta, neboť za normálních okolností nemůže být nikdo do poradenství poslán.“ (Dryden, 2008, s. 17)

Poradenství je základní službou v pomáhajících profesích všude tam, kde se snažíme podpořit člověka v aktivním zacházení s jeho nepříznivou životní situací a v řešení nastalých nesnází. (Novosad, 2009, s. 99)

Obecně bývá poradenství definováno nejčastěji jako profesionální vedení jedince s využitím psychologických poznatků. (Matoušek, 2008, s. 86 in Krutilová, 2014, s. 7) V tomto pojetí využívá poradenství techniky rozhovoru zaměřené na zjišťování předpokladů a silných stránek klienta, na kterých lze stavět jeho další osobnostní růst a rozvoj. Základním předpokladem tak bývá uvědomění poradce, že klient má právo si určovat své řešení a svou cestu, bez ohledu na poradcův osobní názor. (Krutilová, 2014, s. 7)

Základní sociální poradenství poskytuje osobám potřebné informace přispívající k řešení jejich nepříznivé situace. Odborné sociální poradenství je poskytováno se zaměřením na potřeby osob z jednotlivých sociálních skupin. (Michalík, 2008, s. 24)

Podstatnou funkcí poradenství je pomáhat lidem v různých oblastech života. Poradenství toho dosahuje dvojím způsobem: (1) preventivní proces vytváří podmínky pro osobní růst klientů – psychologicky a sociálně a (2) nápravný proces, kdy odstraňuje zábrany osobního rozvoje klientů a pomáhá jim řešit jejich problémy. (Drápela, 1995, s. 7)

Sociální poradenství se zaměřuje na poskytování informací osobám, které pomoc potřebují. Je důležité, aby toto poradenství bylo dostupné časově i místně. (Krutilová, 2014, s. 3) Poradenství je považováno za nástroj podpory osobního rozvoje jedince a představuje pomoc lidem, aby byli schopni samostatně zlepšovat svůj život, tj. pomáhá ujasnit si cíle a touhy, pochopit své potřeby a motivy, porozumět sám sobě, vymanit se z omezujících stereotypů daných pohlavím, národnostním či sociálním původem, náboženstvím či zdravotním omezením, podporuje jejich uvědomělá rozhodnutí i zvládání změn, ať už plánovaných či neplánovaných a učí je řídit svůj rozvoj. V podmínkách provázanosti vzdělání, zaměstnání a sociálního začleňování směřuje k tzv. celoživotní zaměstnatelnosti a aktivnímu občanství. (srov. Sultana, 2004, Hansen, 2007, Memorandum 2001, in Rabušicová, Rabušic, 2008, str. 291)

Poradenství jako komplex poradenských služeb určený specifickým skupinám jedinců, kteří jsou znevýhodněni zdravotně či sociálně a jejichž handicap mívá dlouhodobý (chronický) nebo trvalý charakter. (Novosad, 2009, s. 100) Poradenství se nespécifikuje na léčení duševních chorob, zabývá se však vážnými lidskými problémy, proto je přirozené, že navazuje na zásadní poznatky psychologie. Pro úspěšnou poradenskou činnost je potřeba interdisciplinární spolupráce. (Drápela, 1995, s. 8) Poradenství je dnes již týmová činnost, zaměřená na překonání psychologických problémů jedince a rozvoj jeho osobnosti. Hranice mezi poradenstvím, psychoterapií a sociální prací se překrývají. (Hartl, 1996, s. 150)

Základem pojmu poradenství je rada, kterou rozumíme informaci pomáhající člověku v jeho rozhodování, směřující ho určitým směrem, podporující ho určitým směrem, podporující jeho jednání. (Schneiderová, 2008, s. 8) Jak uvádí Zvariková (2009), poradenství staví na důvěře a specifické formě komunikace, zaměřené na optimalizaci a stimulaci osobnostního rozvoje. Důraz je kladen na aktivní přístup klienta k vlastnímu životu a přebírání zodpovědnosti za sebe při rozhodování řešení problémů, ujasňování si životních plánů, cílů a hodnotové orientace na základě poskytnutých informací. Obsahem a formou se jedná o personalizované a sociální učení se. (Hargašová et al, 2009, s. 225)

Poradenská podpora může nastartovat potřebné změny a tím výrazně pozitivně ovlivnit kvalitu života jakkoliv znevýhodněného člověka. (Novosad, 2009, s. 101) Na klienta zaměřené poradenství pomáhá klientovi v tom, že umožňuje objevit v sobě osobní sílu pro růst a změnu, které jsou pro člověka přirozenými procesy. (Gabura, Pružinská, 1995, s. 141)

2.1 Cíle poradenství

Hlavním cílem poradenství je pomoci klientům, aby žili plněji, co nejvíce osvobození od omezujícího vlivu citové nepohody. Poradenství je způsob, jak umožnit rozhodování, změnu nebo jak snížit dezorientaci. (Dryden, 2008, s. 16) Cílem psychosociální pomoci je začlenění člověka do společenství a jeho co nejvíce soběstačné žití. (Baštecká, 2005, s. 207) Cíle, způsoby a míra pomoci jsou určovány potřebami lidí, jejich individuálními zvláštnostmi a napomáhají zajistit kvalitu jejich života. (Schneiderová, 2008, s. 9) V rámci poradenství jsou stanoveny jak cíle obecné, tak cíle konkrétní. Konkrétní cíle jsou vázány k danému problému, situaci a osobě konkrétního klienta. Důsledkem je jejich vzájemná souvislost. Konkrétní cíle vycházejí z cílů obecných a měly by přispět k jejich naplňování. (Michalík, 2008, s. 18)

Obecné cíle poradenství směřují k následujícímu: (Drápela, 1995, s. 7)

- umožnit sebepoznání a rozpoznání osobního problému, jak silných, tak slabých stránek,
- pomoci k ujasnění krátkodobých a dlouhodobých osobních cílů a jejich případné modifikace,
- pomoci klientům, mají-li vážný osobní problém, poznat, v čem je problém a realisticky ho vyřešit,
- pomoci klientovi při přijetí svobodného rozhodnutí i jeho důsledků,
- dosažení kladného sebehodnocení, sebedůvěry, rozvíjení schopností důvěřovat i ostatním lidem.

Zvariková (2009) klade důraz v poradenství na rozvíjecí a optimalizační funkci v kontextu potřeby společnosti, kdy úkolem odborníků je provázet jednotlivce na jejich jedinečné cestě životem, motivovat je, poskytovat relevantní informace a usnadňovat jim rozhodování. (Zvariková in Hargašová, 2009, s. 224)

2.2 Oblasti poradenství

Poradenská pomoc a konzultační činnost v rámci péče o člověka je poměrně široká, každá se rozvíjí zdánlivě autonomně, přesto má společný základ s ostatními aktivitami, které vzájemně kooperují. Novosad (2009) dělí oblasti poradenství a způsoby poradenské pomoci následovně:

- lékařské poradenství - vztahuje se na specifika určitého onemocnění a život s ním i na úpravu životního stylu,
- psychologické poradenství a psychoterapie - specifickými formami jsou partnerské poradenství a rodinná terapie, zaměřené na kritické situace v partnerských vztazích, klima v rodině, mezilidské vztahy, ale i krizová intervence, sociální pomoc v akutním momentu kritické či mimořádně tíživé životní situaci,
- pedagogicko-psychologické poradenství – týká se komplexní problematiky špatného školního prospěchu, poruch učení, ve spojení studijního, profesního a výchovného poradenství,
- speciálně-pedagogické poradenství – zaměřené na zabezpečení ucelené výchovy a vzdělání dětí a mládeže, včetně zdravotního znevýhodnění,
- profesně-kariérové poradenství - orientuje se na volbu vhodného zaměstnání s ohledem na možnosti a nadání jedince s přihlédnutím k situaci na pracovním trhu, poradenství v nezaměstnanosti, včetně aktivizace nezaměstnaných,
- sociálně-právní poradenství – vztahuje se na sociální zabezpečení, orientaci v systému sociální politiky, občanskou agendu atd.,
- technicko-kompenzační poradenství - zahrnuje poradenství v oblasti doporučení či úpravy ortopedických, kompenzačních nebo rehabilitačních pomůcek pro osoby s tělesným či smyslovým postižením,
- pastorační činnost - poskytnutí duchovní pomoci člověku v tíživé situaci na bázi křesťanské etiky či jiné legitimní vírouky,
- resocializační poradenství, kurátorská činnost - nabízí pomoc lidem propuštěným z výkonu trestu odnětí svobody nebo ústavního léčení,
- mediace – poskytuje nestrannou pomoc při dosažení dohody či smíru mezi lidmi mimosoudní cestou. (Novosad, 2009, s. 104 - 105)

2.3 Profesně- kariérové poradenství

Pro účely této práce budou synonymně používány termíny kariérní a profesní poradenství v závislosti na terminologii citovaných autorů. V České republice se používají také pojmy poradenství pro volbu povolání, profesní poradenství a pracovně-profesní poradenství, někdy také studijní či vzdělávací poradenství nebo poradenství pro volbu vzdělávací dráhy. (Freibergová, 2005, s. 7)

Na pracovní sílu se kladou nové požadavky, ať jde o myšlení, rozhodování, osvojování si znalostí a dovedností nebo o některé vlastnosti osobnostní (Mayerová, 1997, s. 11) a na trhu práce se odráží vzdělanostní struktura obyvatelstva, struktura hospodářských sektorů, vznik a zánik podnikatelských subjektů a řada dalších společenských vlivů. Zavádějí se nová povolání, překonaná zanikají a mnohá zásadně mění svůj charakter. (Freibergová, 2005, s. 5)

Pracovní zařazení a pozice v organizaci je významnou součástí životní dráhy člověka a mělo by odpovídat profesnímu zaměření i předpokladům. Úspěch profesní kariéry závisí na schopnostech, osobnostních vlastnostech a profesní orientaci. Kariéra je spojena s prací, často i se změnou práce a pracovního místa. Pro jedince znamená kariéra mnohem více. Odlišný je obsah zahrnut ve slově kariéra z hlediska jednotlivce a z pozice organizace. (Mayerová, 1997, s. 21)

Bělohlávek (1994) chápe kariéru jako dráhu životem, a to hlavně profesionálním, na níž člověk získává nové zkušenosti a realizuje svůj osobní potenciál. (Bělohlávek, 1994, s. 11) Kariéra je důležitá v tom smyslu, že reprezentuje život osobnosti v pracovních podmínkách. Práce se stává klíčem, který ovlivňuje kvalitu života. Práce člověka uspokojuje a jejím prostřednictvím se přímo nebo nepřímo uspokojuje i většina lidských potřeb. Práce umožňuje získat svobodu i sociální rovnost. (Mayerová, 1997, s. 23)

Plánování kariérové dráhy se proto stává náročnější a je k tomu stále více potřeba odborné poradenské pomoci. (Freibergová, 2005, s. 5) Pomáhající poradenská práce při výběru povolání spočívá ve formování profesní orientace klienta, ukazuje mu jak pracovat s informacemi o sobě samotném, jak získávat informace o světě práce a jak tyto informace spojovat. (Svobodová, 2015, s. 13)

Poradenství v rezortu práce je historicky poměrně mladé, neboť bylo budováno až po roce 1990. Je geograficky dobře zakotvené a centrálně podporované Správou služeb

zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Ze zákona o zaměstnanosti vyplývá, že úřady práce mají poskytovat pomoc a podporu ve vztahu jedince k trhu práce a plnit funkci prevence nezaměstnanosti v regionu. Úřad práce zpracovává koncepce vývoje zaměstnanosti, provádí zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti a volby povolání. (Friberbová, 2005, s. 20)

Kariérové poradenství hraje klíčovou roli v pomoci trhu práce a také vzdělávacím systémům tím, že se stává jeho nedílnou součástí. Kariérní poradenství se posunulo od pomoci rozhodnout se studentům pro určité povolání k rozvoji a schopnosti si řídit vlastní kariéru. (Zvariková in Hargašová et al, 2009, s. 226) Profesní poradenství je institucionální pomoc mladým lidem a dospělým při přechodu ze školy do pracovního procesu, při volbě povolání, adaptaci na povolání, rekvalifikaci či zprostředkování zaměstnání. (Průcha et al, 2003, s. 181)

Kariérové poradenství definuje materiál OECD jako služby a aktivity zaměřené na pomoc jednotlivcům libovolného věku a v jakékoliv fázi jejich života při výběru jejich školního a odborného vzdělávání, zaměstnání a při zvládnutí jejich profese. Tato definice pokrývá zpřístupňování informací o trhu práce, o možnostech vzdělávání, zaměstnávání a rovněž zahrnuje pomoc lidem při úvahách o jejich přáních, zájmech, kompetencích, osobnostních vlastnostech, kvalifikacích a schopnostech a jejich sladěním s dostupnými možnostmi vzdělání a zaměstnání. (Sweet, Watts, 2004, s. 19) Mertová a Veselý (2006) uvádí, že kariérové poradenství se zaměřuje na poskytování informací o povoláních, předpokladech a způsobilosti pro výkon určitého povolání, možnostech studia, přípravy na povolání a možnostech pracovního uplatnění. (Mertová, Veselý in Popelková, 2006, s. 66)

Kariérové poradenství je zaměřeno na rozvoj člověka na základě jeho zdrojů a možností, které ho současně podněcují k tomu, aby převzal odpovědnost za svůj vlastní život. Kariérové poradenství se soustředí na motivaci člověka, jeho obraz o sobě samém, životní hodnoty, budoucí perspektivy a rozvíjení kontaktů s ostatními lidmi. Profesní poradenství je tedy součástí životního plánování (Nilsson, 2001, s. 18-19)

Poradenství v duchu teorií lidského kapitálu pracuje s předpokladem, že vzdělanější lidé mají obecně lepší pozici a tím i širší výběr z možností uplatnit se na trhu práce. Poskytování relevantních a aktuálních informací představuje vedení lidí ve smyslu podpory

rozhodování jedince, jakož i motivování k zodpovědnému a aktivnímu přístupu k životu. (Rabušicová, 2008, s. 290-293)

Činnosti kariérového poradenství lze zařadit do pěti oblastí:

1. Kariérové informace – veškeré informace potřebné k plánování, získání a udržení si zaměstnání, ať již placeného nebo dobrovolného. Sem spadají (ne však výlučně) informace o zaměstnáních, dovednostech, kariérních postupech, studijních příležitostech, trendech, podmínkách trhu práce, vzdělávacích programech a možnostech, vzdělávacích a školicích institucích, vládních a nevládních programech, službách a pracovních příležitostech. Tato oblast představuje základ pro všechny další služby kariérového poradenství.

2. Kariérová výchova – je poskytována učiteli, odbornými poradci a jinými komunitními zdroji ve vzdělávacích institucích nebo komunitních organizacích. Pomáhá studentům pochopit jejich motivace a hodnoty, porozumět tomu, jak by mohli prospět společnosti. Poskytuje jim znalosti z oblasti trhu práce, dovednosti potřebné k volbě školního a odborného vzdělání, životní dráhy a zaměstnání, příležitosti setkat se s komunitními službami a pracovním životem a nástroji pro plánování kariéry.

3. Kariérové poradenství – pomáhá lidem ujasnit si cíle a touhy, porozumět vlastní identitě, činit uvědomělá rozhodnutí či jednat a zvládat změny zaměstnání, ať už plánované nebo neplánované.

4. Zaměstnanecké poradenství – pomáhá lidem ujasnit si své bezprostřední pracovní cíle, poznat pracovní či vzdělávací příležitosti a využívat jich nebo osvojit si potřebné dovednosti pro vyhledání a udržení si zaměstnání (např. sepsání životopisu, vystupování u pohovoru).

5. Zprostředkování práce – hledání volných pracovních míst a doporučování zaměstnanců. Touto činností se často zabývají jak státní organizace, tak soukromé firmy. Služby týkající se pracovního umístění nabízejí svým studentům rovněž některé vysoké školy. (Hansen, 2007, s. 1)

Kariérní poradenství má významné poslání i v Evropské unii, která si stanovila za cíl vytvořit ekonomiku a společnost založenou na vědomostech (Lisabonská strategie) a výchovné /profesní/ kariérní poradenství bylo prohlášeno za důležitý prostředek a prioritu k dosažení tohoto cíle. Má tři základní úrovně: podpora informacemi, podpora výchovou

a vzděláváním a podpora poradenstvím. Tyto tři úrovně tvoří ucelený a propojený systém, který vytváří podmínky dlouhodobého procesu kariérní orientace každého jedince. Trendem poradenství tedy není jen poskytnutí jednorázového řešení, ale i zlepšení sebepoznání, rozvoj schopností, dovedností a motivace klienta. Klienta vede k plánování jeho profesního rozvoje a kariéry. (Vendel, 2008, s. 180)

Role poradenství představuje specifický způsob, jak přispět k tomu, aby se člověk stal kompetentní při plánování a řízení vlastního vzdělávání, zaměstnání i přechodů mezi nimi, a tím posiloval či obnovoval svou celoživotní zaměstnatelnost. Od poradenství lze rovněž očekávat změny postojů, znalostí a dovedností, které jsou důležité k aktivaci zdrojů jedince, dále pak rozvoj osobních zdrojů ve vztahu k trhu práce, jako jsou flexibilita, mobilita, schopnost podnikání apod. (Rabušicová, 2008, s. 294) Cílem profesního poradenství je předcházet a pomáhat v řešení sociálních problémů, které lidem v profesní kariéře vznikají. (Svobodová, 2015, s. 13)

Kariérové poradenství je poskytováno v širokém rozsahu, může se realizovat ve školách, terciálním sektoru, ve veřejných službách zaměstnanosti, na pracovištích, na komunální úrovni a také v soukromé sféře. Kariérové poradenství čerpá z několika disciplín: psychologie, vzdělávání, sociologie a ekonomiky práce. (Sweet, Watts, 2004, s. 19)

Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání je proces, ve kterém je klientům poskytována podpora a pomoc při uvědomění si své studijní a profesní orientace, ale i při výběru odpovídající profese a vzdělávací cesty k této profesi. Jde o rozhodnutí, které zásadním způsobem ovlivňuje celý život, vnitřní uspokojení, ale i materiální zázemí. Při identifikaci správné volby jde obvykle o celý komplex rozhodovacích kroků, které spolu určitým způsobem souvisí, různě na sebe navazují a v konečném výsledku vytvářejí vzdělávací a profesní dráhu příslušného jednotlivce. (Freibergová, 2005, s. 13)

Volba povolání tedy rozhodně není jednorázový akt, ale celoživotní proces, který bere v úvahu řadu vnějších i vnitřních aspektů. Vnější aspekty tohoto rozhodovacího procesu jsou dány na jedinci nezávislými podmínkami, ve kterých se nachází. Kromě společenských, sociálních a kulturních podmínek se jedná především o situaci na trhu práce (tj. jaká je poptávka po určitých kvalifikacích) a o dostupných vzdělávacích příležitostech. Toto „vnější prostředí“ je možno chápat jako „potenciál světa práce“. Vnitřními aspekty pak rozumíme vlastnosti, dovednosti a znalosti daného člověka. Jsou dány jeho kulturním, společenským a sociálním chápáním své role ve společnosti, svým

fyzickým a psychickým vybavením, věkem, v některých případech i rasovou či etnickou příslušností, ale také regionální situací na trhu práce a ochotou k mobilitě za určitou nabídkou zaměstnání. Komplex těchto vnitřních aspektů nazýváme „potenciál jednatelce“ či „individuální potenciál“. (Freibergová, 2005, s. 13)

Každé setkání s nezaměstnaným člověkem je jedinečné a nabízí nekonečné možnosti, jak postupovat. Problematika poradenství je velice složitá a nelze v ní uplatňovat jednoduché modely. Spíše jde o celou řadu nejrůznějších aspektů a o základní přístup k nezaměstnanému, který je založen na úctě a empatii. (Nilsson, 2001, s. 60)

Jedním z trendů poradenské péče je její komplexní pojetí zahrnující nejen podávání rad a informací, ale i vybavování klienta kompetencemi k tomu, aby se na základě kvalitních a adekvátních informací dokázal rozhodovat sám. Z toho vyplývá jeden z důležitých požadavků na poradenství pro volbu povolání, kterým je součinnost a vzájemná návaznost výchovně vzdělávacího procesu s procesem informačně poradenským. (Freibergová, 2005, s. 22)

Poradenství ve společnosti založené na znalostech a potřebě celoživotního vzdělávání vyžaduje aktivní občany, kteří jsou motivováni k tomu, aby usilovali o vlastní osobní a profesní rozvoj. Úkolem odborníků je provázet jednotlivce na jedinečné cestě životem, motivovat je, poskytovat relevantní informace a usnadňovat jim rozhodování. (Zvariková in Hargašová et al, 2009, s. 224) Celoživotní poradenství představuje soubor činností, které mají umožnit občanům jakéhokoliv věku a v jakékoliv fázi jejich života identifikovat své schopnosti, kvalifikaci a zájmy, aby mohli provádět smysluplná rozhodování v oblasti vzdělávání, učení se a zaměstnání, aby mohli určovat (řídit) své vlastní cesty všude tam, kde jsou schopnosti a kvalifikace získány a/nebo využívány a tím přispět k jejich osobnímu naplnění. (Improving, 2005, str. 11)

3 PORADENSTVÍ ÚŘADU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

Úřad práce České republiky (dále jen „úřad práce“) je základním článkem, který realizuje politiku zaměstnanosti a plní mimo jiné i poradenskou funkci – poskytuje poradenství, pokud jde o pracovní uplatnění a rekvalifikace. (Krebs, 2007, s. 303) Dle Gabury (1995) v resortu Ministerstva práce a sociálních věcí, konkrétně na úřadu práce, má poradenství většinou společně to, že je založené na vztahu pomoci, při čem poradce má snahu podpořit růst, rozvoj a lepší uplatnění klienta, aby se lépe orientoval na světě a vyrovnával se se životem. (Gabura, Pružinská, 1995, s. 13-15) Hlavním cílem poradenství pro volbu a změnu povolání a zaměstnání na úřadech práce je pomoci klientovi při rozhodování o výběru dalšího studia a při vstupu do zaměstnání. K tomu slouží centrálně shromažďovaná data o nabídce vzdělávacích institucí, informací o trhu práce, profesích, zaměstnavatelích a dalších službách poskytovaných úřadem práce. (Freibergová, 2005, s. 23)

Vytváření odborných poradenských služeb, které mají uspokojovat potřebu klientů, poradit se o řešení složitých situací a životně důležitých problémů, se stává na určitém stupni materiálního a technického vývoje společnosti objektivní nutností. Z uvedeného důvodu je potřeba definovat pojem poradenství jako metodu poradenské práce s klientem a zavádět do poradenské práce odborné přístupy. Poradenství lze definovat jednak ve smyslu vedení klienta a jednak ve smyslu konzultování s klientem. (Svobodová, 2015, s. 12-14).

Poradenství je chápáno jako metoda vzdělávání a výchovy, metodou pomoci nezaměstnanému člověku při řešení problémů a při hledání nových forem života. Systém poradenství je založen na třech úrovních. Na základní, poradensko-informační úrovni poskytují služby poradci pro zprostředkování na úřadu práce. Na střední úrovni poskytují služby odborníci na poradenských odděleních úřadu práce, kde v rámci těchto poradenských služeb probíhá realizované poradenství v oblasti profesionální orientace, poradenství v oblasti rozvoji podnikatelských aktivit, právní poradenství, psychologické poradenství při problémech souvisejících se ztrátou zaměstnání. Třetí stupeň specializované poradenství je pro lidi, které jsou traumatizováni ztrátou zaměstnání a mají problémy se prosadit na trhu práce. (Gabura, Pružinská, 1995, s. 13-15)

Vedení klientů se realizuje jako předávání poznatků ve formě přednášky, instruktáže a odpovědi na dotazy, včetně edukace. Poradenství představuje konzultaci pro klienta a odbornou radu s cílem vést klienta k hlubšímu vhledu do problému, jeho příčin

a možnosti řešení. Poradenství má interaktivní a prožitkový charakter a předpokládá vzájemnou komunikaci. V rámci poradenství existuje specifický typ poradenství, kterým je pracovní poradenství. Profesní poradenství lze chápat jako typ pracovního poradenství, které se zabývá hledáním pracovních příležitostí z hlediska uplatnění kvalifikací a kompetencí klientů podle aktuální situace na trhu práce. (Svobodová, 2015, s. 12-14).

Podle Kotýnkové a Němce (2003) zůstává v centru pozornosti především rozvoj lidských zdrojů. Mezi opatření, která podporují odstranění nepružnosti trhu práce, je celkové zkvalitnění systému vzdělávání a přípravy na povolání. Důraz je kladen na vytvoření systému celoživotního vzdělávání. Prioritou je zabezpečení kvalitní přípravy lidí na povolání tak, aby odpovídala potřebám trhu práce. Cílem je, aby byla poskytnuta účinná pomoc nezaměstnaným při návratu do zaměstnání. Zvláštní pozornost by měla být věnována osobám dlouhodobě nezaměstnaným. (Kotýnková, Němec, 2003, s. 26)

Poradenská práce v profesním poradenství jako odborná pomoc a činnost se vykonává ve sféře práce, povolání, profese a zaměstnání. Pomáhající poradenská práce s klientem v profesním poradenství je interdisciplinárním oborem psychologie, sociologie, pedagogiky, andragogiky, řízení lidských zdrojů, mentorování a koučování. Výsledkem je profesní orientace klienta, která je formována jeho dlouhodobým profesním doprovázením ve vzdělávání a volbě povolání. Cílem pomáhající poradenské práce v profesním poradenství je předcházet sociálním problémům klientů, které v jejich profesní kariéře vznikají. (Svobodová, 2015, s. 12-14).

Poradenství, dle § 105 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, které provádí nebo zabezpečují krajské pobočky úřadu práce, je součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Je zajišťováno za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. (Česko, 2004, § 105, odst. 1a)

V souvislosti s činností úřadu práce je používáný pojem speciální poradenství. Objevuje se jak v názvech oddělení, tak v náplni jejich činnosti. V nejužším významu je používán pro označení poradenských služeb pro dlouhodobě nezaměstnané a obtížně umístitelné osoby či pro oblast psychologického poradenství. Na druhou stranu však může označovat celou oblast, která má za cíl zajištění zaměstnatelnosti, aktivizaci klientů a hledání jejich možností profesního a pracovního uplatnění. Speciální poradenství zahrnuje služby speciálního poradenství, poradenství pro volbu a změnu povolání, přípravu, uzavření

a plnění poradenských dohod mezi úřadem práce, klientem a externí institucí a také činnosti související se speciálním poradenstvím. (Freibergová et al, 2013, s. 29)

Poradenství je tak tedy prováděno přímo specialisty úřadu práce nebo zabezpečováno externími odborníky. Smyslem poradenství je zjistit předpoklady jednotlivých fyzických osob pro výkon určitého zaměstnání a na základě analýzy potřeb trhu práce vybrat vhodné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti tak, aby se zvýšila uplatnitelnost těchto osob na trhu práce ve vhodném zaměstnání. (ASPI, Právní komentář, 2015)

Krajská pobočka úřadu práce může na základě dohody zabezpečovat poradenství prostřednictvím odborných zařízení, například pedagogicko-psychologických poradenství a bilančně diagnostických pracovišť a hradit náklady spojené s touto činností. (Česko, 2004, § 105, odst. 2)

3.1 Poradenský proces

Poradenství probíhá prostřednictvím poradenského procesu, jehož podstatou je komunikace a interakce mezi poradcem a klientem nebo skupinou klientů. (Freibergová, 2008, s. 12) Poradenský proces má svou dynamiku a strukturu, která je vymezena množstvím faktorů, které do procesu vstupují. Základními články jsou poradce, klient a jeho typ problému a situace, v níž se nachází. (Schneiderová, 2008, s. 31)

Poradenský proces na úřadu práce zahrnuje základní procesy zprostředkování zaměstnání a poradenství, jejich cílem je naplnění zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se tento zákon provádí. (Česko, 2004) Jedná se o procesy probíhající po zaevidování žádosti o zprostředkování zaměstnání. Účastníky jsou jak uchazeči o zaměstnání na straně jedné, tak pracovníci úřadu práce na straně druhé, a to zejména pracovníci oddělení zprostředkování zaměstnání a poradenství a dalšího vzdělávání. V roce 2013 byla zpracovaná certifikovaná Metodika poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce České republiky (Freibergová, 2013) a tato byla na základě Směrnice generální ředitelky č. 1/2016 implementovaná do praxe ke sjednocení postupu krajských poboček a kontaktních pracovišť úřadu práce. (Směrnice GŘ č. 1/2016)

Na počátku poradenského procesu je první kontakt uchazeče o zaměstnání s poradcem pro zprostředkování (dále jen „zprostředkovatel“), který pokračuje aktivitami zprostředkování zaměstnání. Základem jsou individuální schůzky uchazečů o zaměstnání

(dále také „uchazeč“) u zprostředkovatelů. Zprostředkovatelé plní úkony spojené s mapováním aktuální situace uchazeče při hledání zaměstnání, s poradenskou a informační činností v oblasti pracovních příležitostí, se zprostředkováním vhodného zaměstnání při hledání uplatnění na trhu práce, informují o základních povinnostech, pomáhají s vyhledáváním volných pracovních míst a vybírají a plánují další aktivity pro zvýšení zaměstnatelnosti. (Freibergová, 2013, s. 7)

Pro zvýšení šancí na trhu práce pro uchazeče, kteří ještě nejsou rozhodnuti jaké aktivity zvolit, je určena skupinová poradenská schůzka. Pro dlouhodobě nezaměstnané (12 měsíců v evidenci) je posuzována situace a aktivizace v rámci individuálního (ročního) poradenského pohovoru, je jim navrhován individuální akční plán a možnost změny povolání. Odborní kariéroví poradci poskytují individuální a skupinové poradenství zaměřené na řešení nezaměstnanosti a prevenci nezaměstnanosti včetně volby vhodné rekvalifikace. Provádí základní kariérovou diagnostiku zaměřenou na identifikaci pracovního a studijního potenciálu, sebepoznání a podporu profesního rozvoje. (Směrnice GŘ, 2016, s. 3)

Principem poradenského procesu je rovný přístup, aktivizace uchazečů, jejich zapojení do výběru aktivit a stanovení četnosti (frekvence) individuálních schůzek. (Směrnice GŘ, 2016, s. 3) Předpokladem úspěšnosti práce s klientem je jeho dobrovolnost a dobrovolné přijetí podpory založené na důvěře, s očekávanou úrovní pomoci. (Schneiderová, 2008, s. 32-33) Základním postupem práce s uchazečem je systematická nabídka aktivit zajišťovaných úřadem práce, vedoucích ke zlepšení šancí na trhu práce a získání zaměstnání. Pro lepší orientaci jsou tyto aktivity rozděleny do čtyř tematických okruhů: (1) Hledání zaměstnání: aktivity směřují přímo k uplatnění na trhu práce. (2) Profesní / odborný rozvoj: aktivity směřují ke zvýšení zaměstnatelnosti prostřednictvím zvýšení kvalifikace. (3) Podpora zahájení podnikání: aktivity jsou určeny pro osoby, které se zajímají o zahájení vlastního podnikání. (4) Pracovní rehabilitace: aktivity jsou určeny pro osoby se zdravotním postižením směřující k uplatnění na trhu práce prostřednictvím pracovní rehabilitace. (Freibergová, 2013, s. 10)

V poradenském procesu na úřadu práce jsou dodržovány zásady etického kodexu. Klient je informovaný o podmínkách spolupráce, je dodržována důvěrnost a diskrétnost, je respektováno klientovo rozhodnutí. Poradce pořizuje záznamy, do kterých může klient nahlížet a nevyužívá vztah s klientem k uspokojování vlastních cílů a zájmů. (Gabura, Pružinská, 1995, s. 100-101)

Hlavní úlohou poradenského procesu není navrhnout klientovi hotové řešení, nýbrž mu pomoci k samostatnému, aktivnímu a tvůrčímu vyrovnání se s danou situací, dovést jej k tomu, aby on sám (po poskytnutí poradenské pomoci a adekvátních informací) hledal účinné řešení svých problémů a učinil samostatně konečné rozhodnutí. Jde o kvalifikovanou pomoc k samostatnému rozhodnutí klienta. (Freibergová, 2008, s. 21)

3.2 Poradenská činnost

Charakteristiku poradenských činností, forem poradenství a druhy nákladů s ním spojených, které hradí úřad práce, stanovuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) Vyhláškou č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Charakteristika poradenských činností

(1) Poradenství pro volbu povolání se zaměřuje zejména na poskytování informací o povoláních, předpokladech a způsobilosti pro výkon určitého povolání, možnostech studia, přípravy na povolání a možnostech pracovního uplatnění. Poradenství je poskytováno žákům a studentům škol a jiným fyzickým nebo právnickým osobám; tím není dotčeno poskytování poradenských služeb v resortu školství.

(2) Poradenství pro volbu rekvalifikace se orientuje na určování obsahu a rozsahu rekvalifikace a vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována.

(3) Poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání fyzické osobě je zaměřeno na posouzení zdravotních, kvalifikačních a osobnostních předpokladů pro doporučení vhodného zaměstnání, přípravy pro povolání a rekvalifikace. Poradenství pro zaměstnavatele je oblastí výběru zaměstnanců pro zaměstnavatele a zajištění souladu mezi požadavky zaměstnavatelů a nabídkou pracovních sil na trhu práce.

(4) Poradenství pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením se specializuje na řešení specifických potřeb ve zdravotní, sociální a jiných oblastech života. Orientuje se na odstranění překážek a vstup na trh práce.

(5) Poradenství při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti usměrňuje pracovní uplatnění fyzických osob u zaměstnavatelů v souladu s požadavky a možnostmi trhu práce. (Česko, 2004, § 21)

3.3 Formy poradenství

(1) Poradenství se uskutečňuje formou

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

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

(3) Při zařazování fyzické osoby do jednotlivých forem poradenství se vychází zejména z jejího zdravotního stavu, dosavadních pracovních a životních zkušeností, dosažené kvalifikace a stupně vzdělání a z možností jejího umístění na trhu práce. (Česko, 2004, § 22)

3.3.1 Skupinové poradenství

Člověk je sociální bytost a žije po většinu života ve formálních a neformálních sociálních skupinách, kde uspokojuje své potřeby, učí se poznávat jiné lidi i sebe sama, naplňuje sociální role a řeší různé životní situace. A právě schopnost využívat skupinové procesy ve vztahu pomoci, se staly základem skupinového poradenství. Za nejúčinnější faktory skupinové práce (Kratochvíl in Gabura, 1995) považuje členství ve skupině, podobnost prezentovaného problému, pocit spolupatříčnosti, emoční podporu, porozumění, využití zpětné vazby, možnost konfrontace, ale i pomoci sobě i jiným. Všechny tyto faktory vytváří skupinovou dynamiku, se kterou skupinové poradenství pracuje. (Gabura, Pružinská, 1995, s. 90) Skupinová dynamika v rámci malých skupin využívá psychologické síly a procesy, které ovlivňují chování jednotlivých členů skupiny. (Průcha et al, 2003, s. 214)

Skupinové poradenství jako prostředku zvyšování úrovně kariérního vývoje používají poradenští psychologové často. Účinky skupinového kariérního poradenství jsou podobné nebo vyšší než účinky jiných druhů kariérních intervencí. (Kivlinhanová, 1990, Brown, 1980 in Vendel 2008, s. 174) Kivlinghanová (1990) uvádí, že ve většině skupin je prvořadým cílem poskytnutí informací klientům a pomoc v sebepoznání a poznání toho,

jak se rozhodují jiní. Ve skupinovém poradenství se klienti vzájemně motivují, učí se od sebe navzájem, poskytují, ale i získávají pomoc. Členové skupiny se zapojují do diskusí a poskytují si vzájemně zpětnou vazbu. (Vendel, 2008, s. 175) Ve skupinovém poradenství je dbáno na přátelský a empatický přístup tak, aby se klienti ve skupině cítili dobře a získali pocit zázemí. (Novák in Hargašová, 2009, s. 194)

V rámci skupinového poradenství jsou na úřadu práce realizovány jak poradenské činnosti, kde jsou motivační programy aplikovány k sebe prezentaci a změnám v zákonech (informace o situaci na trhu práce v regionu a ČR, poradenství zaměřené na schopnost sebe prezentace u zaměstnavatele, zpracování vhodné osobní dokumentace, vyhledávání pracovních míst a upozornění na novely zákonů), tak i informační schůzky pro nově evidované uchazeče (poradenství k hledání uplatnění a kontaktování zaměstnavatele, aktuální nabídka poradenských programů, rekvalifikací, nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, služeb úřadu práce, EURES poradenství, informace o situaci na trhu práce, atd.). (MPSV, IPS, 2017)

3.3.2 Individuální poradenství

Individuální poradenství zahrnuje různé aktivity poskytované poradcem klientovi. Patří mezi ně zejména poskytování informací, pomoc při řešení běžných i obtížných situací a jejich simulace, vedení, provázení, zastupování, hodnocení dovedností atd. s cílem uplatnění klienta na trhu práce a zvýšení jeho zaměstnatelnosti. Individuální poradenství je obvykle poskytováno klientům úřadu práce interně pracovníkem úřadu práce (speciálním poradcem nebo psychologem), ale může být také nakupováno jako samostatná poradenská aktivita, jako součást poradenského programu nebo jako nástroj pro určení návazných poradenských a dalších služeb. (Maříková et al, 2016, s. 7)

Jádrem a podstatou poradenství je osobní kontakt klienta s poradcem. Individuální poradenství je formou efektivní komunikace s klienty v oblasti uplatnění na trhu práce. (Vendel, 2008, s. 192) Poradenský rozhovor patří v profesním poradenství k základním a nejčastěji používaným metodám. Komunikace mezi profesním poradcem a klientem se odehrává jak formou slovních sdělení, tak na neverbální úrovni. Poradenský rozhovor je specifickou metodou, která zahrnuje prvky diagnostiky (sběr informací) i prvky intervence (přímé působení na klienta). (Plesník, Šobáňová, [b. r.], s. 6)

Individuální poradenství je realizováno během osobního (individuálního) rozhovoru mezi klientem a poradcem, psychologem, případně jiným odborným pracovníkem. Pro zjištění

stávající situace a anamnézy klienta se využívají různé metody a diagnostické nástroje, pro které musí mít poradce odpovídající kvalifikaci a specifické zaškolení. Individuální poradenství se realizuje během jednoho nebo více setkání, podle potřeb klienta. (Maříková et al, 2016, s. 7)

3.4 Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání

Průcha, Walterová a Mareš (2003) volbu povolání definují jako proces zahrnující rozhodování o volbě studia nebo přípravy na povolání, konkrétního povolání a celou profesní dráhu člověka. Volba povolání je součástí celkového vývoje osobnosti, v němž hlavní roli hrají rozhodovací procesy. (Průcha et al, 2003, s. 274)

Na úřadu práce poskytují poradenství pro volbu a změnu zaměstnání Informační a poradenská střediska pro volbu a změnu povolání (dále také „IPS“), která se nachází na každém pracovišti úřadu práce. IPS jsou zřízena na základě Metodického pokynu MPSV ČR č. 10/1993 jako součást realizace opatření problematiky zaměstnanosti mladistvých a absolventů škol. Poskytují komplexní poradenství rovněž i občanům, kteří chtějí získat kvalifikaci, zvýšit si ji nebo potřebují poradit při změně povolání. (Metodický pokyn č. 10/1993)

Informační a poradenská střediska úřadu práce mají nezastupitelnou úlohu při poskytování poradenství v oblasti výběru povolání a potřebného vzdělávání, a to včetně využívání specifických diagnostických či jiných poradenských nástrojů. Své služby poskytují nejen dospívajícím a mladým lidem na počátku jejich profesní kariéry, ale rovněž se na IPS obrací stále více lidé dospělého věku při potřebě změny kvalifikace či zvýšení dosaženého vzdělání. (NVF, IPS, 2011)

Těžiště práce IPS je v aktivitách orientovaných na volbu kariérní cesty, tzn. volbu střední či vysoké školy, doporučení konkrétních oborů, případně na volbu dalšího vzdělávání související se změnou kariéry. Vzhledem k tomu, že klientelu IPS tvoří nejen uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadu práce, ale i osoby z řad veřejnosti, především žáci základních škol a studenti středních škol, stalo se IPS významnou součástí preventivní činnosti úřadu práce v oblasti nezaměstnanosti. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2017)

Zaměřením IPS je aktivní práce se žáky 8. a 9. tříd základních škol (skupinové a individuální poradenství, testování profesních zájmů apod.), tj. práce s budoucími

absolventy středních škol a středních odborných učilišť a spolupráce s jejich rodiči. IPS spolupracuje s výchovnými poradci základních a středních škol (mj. účast na poradách výchovných poradců základních škol, konferencích ke kariérovému poradenství apod.), s Krajskou pedagogicko-psychologickou poradnou, se Speciálně pedagogickými centry, s Krajskou hospodářskou komorou apod. V rámci kariérového poradenství IPS zajišťuje pro žáky základních škol prezentace ve firmách a pořádá přehlídky středních škol. Nedílnou součástí je spolupráce na tvorbě informačních brožur Atlasu školství. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2017)

Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání poskytuje poradenské služby všem občanům, kteří chtějí získat kvalifikaci, zvýšit si ji nebo potřebují poradit při změně povolání. Volba povolání je dlouhodobý proces a IPS při poskytování svých služeb úzce spolupracuje i s ostatními sociálními partnery. Poradci IPS úřadu práce poskytují informace, mohou poradit, ale rozhodnout se klient musí již sám. (MPSV, IPS, [b. r.]

3.4.1 Interní poradenství

Pracovníci oddělení poradenství a dalšího vzdělání na IPS poskytují interní poradenské aktivity, které mohou být jak individuální tak skupinové.

V rámci interního **individuálního** poradenství probíhá kariérové poradenství (pohovor k uplatnění v zaměstnání, doporučení k dalšímu vzdělávání, rekvalifikaci apod.), roční individuální pohovory (vyplnění dotazníku a zpracování zprávy s doporučením pro klienty evidované déle než rok). Jsou zpracovávány dokumentace k jednání se zaměstnavatelem (životopis, motivační dopis). Dále je poskytováno poradenství k tvorbě e-mailové adresy (elektronická komunikace se zaměstnavateli), poradenství ke studiu (informace o všech stupních vzdělání, konzultace, testy). Je prováděna bilanční diagnostika (psychologické testy) a psychologické poradenství (konzultace s psychologem, hledání optimálního řešení). Na jednotlivých kontaktních pracovištích jsou pořádány poradenské dny a také specializované poradenství a poskytování informací v oblasti zaměstnanosti v Evropské unii. (MPSV, IPS, 2017)

V rámci interního **skupinového** poradenství jsou realizovány motivační programy (sebe prezentace a změny v zákonech pro různé kategorie uchazečů o zaměstnání), Job cluby (skupinový poradenský program spojený s nácvikem komunikačních

dovedností) a informační schůzky pro absolventy (orientace na trhu práce, možnosti doplnění vzdělání, příprava na pohovor se zaměstnavatelem). V rámci projektu Záruky pro mladé je poskytováno skupinové poradenství pro uchazeče o zaměstnání do 25 let, které se orientuje na trh práce, životopis, přijímací pohovor, pracovněprávní minimum, možnosti vzdělávání a nabídku volných míst. Nedílnou součástí jsou také skupinové schůzky k uzavření Individuálního akčního plánu pro uchazeče, kteří podle zákona o zaměstnanosti spadají do kategorie dlouhodobě evidovaných uchazečů, kde je jim vysvětlen význam individuálního akčního plánu a také výhody, zásady a nabídka služeb úřadu práce. Pro dlouhodobě evidované je také určen program prevence nelegálního zaměstnávání. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2017)

3.4.2 Externí poradenství

V letech 2015 - 2018 realizují pracovníci poradenství a dalšího vzdělávání ve všech okresech Krajské pobočky ÚP ČR ve Zlíně externí poradenské činnosti na základě výsledků otevřeného výběrového řízení nadlimitní veřejné zakázky Poradenství ve Zlínském kraji. Veřejná zakázka má 11 částí a rámcové smlouvy o realizaci poradenských činností jsou uskutečňovány těmito vzdělávacími zařízeními: MARLIN, s.r.o., Uherské Hradiště, Počítačová služba s.r.o., Olomouc, Republikové centrum vzdělávání, s.r.o., Praha. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2017, s. 40)

3.5 Poradenské programy

Poradenský program je soubor teoreticky zdůvodněných, předem stanovených a sladěných aktivit nebo akcí, které za sebou následují v návazných krocích tak, aby se dosáhlo stanovených cílů. (Zvariková in Hargašová, 2009, s. 228) Poradenské programy jsou formou poradenství s cílem rozvoje osobních strategií pro překonání období nezaměstnanosti a znovu uplatnění na trhu práce. Výběr nástrojů a postupů, které jsou do poradenského programu zahrnuty, se liší a záleží vždy na povaze a relevantnosti situace či problému, který je ve skupině účastníků řešen. Konkrétní náplň poradenského programu je obměňována podle potřeb účastníků, což také ovlivňuje jeho délku. (Maříková et al, 2016, s. 8) Umožňuje pracovat jak s jednotlivci, tak s velkými skupinami. Spojuje praktické očekávání a využívá nástrojů poradenství, jako jsou diagnostika, rozhovor a poradenská prevence. (Koščo, 1987, s. 273) Poradenské programy jsou určeny lidem bez výraznějších psychických problémů, kteří se chtějí zlepšit v mezilidské komunikaci,

prohloubit sebepoznání, využívat svůj potenciál, zdravě se prosazovat a připravit se na vstup do vysoce konkurenčního světa práce. (Hargašová, 2009, s. 8)

Poradenský program obvykle kombinuje individuální a skupinové poradenství, různé pedagogické a poradenské přístupy od předávání informací po zážitkově koncipovaný přenos zkušeností mezi jeho účastníky. Aktivity se soustřeďují zejména na sebepoznání a na nácvik praktických dovedností důležitých pro úspěšné nalezení zaměstnání. Důraz je kladen na hloubku prožitku a na fixaci osvojených / naučených technik do stávajících vzorců chování. Cestou zážitkového pojetí si účastníci vytvářejí vlastní způsoby řešení situací. (Maříková et al, 2016, s. 10) Poradenský program se sestavuje podle časových možností trvání a cílů skupiny. (Koščo, 1987, s. 98)

Poradenské programy jsou realizovány jak na úřadu práce, tak ve spolupráci s externími subjekty na základě veřejné zakázky. Poradenské programy Bilanční diagnostika a Job club mají svoji certifikovanou metodiku, která bude popsána níže. Ostatní poradenské programy jsou vytvořeny na základě požadavků úřadu práce a v souladu s Metodikou nákupu poradenských služeb pro uchazeče a zájemce o zaměstnání (Certifikovaná metodika MPSV č. j. 2016/13400-196). Cílem metodiky je ucelení a sjednocení nabídky nakupovaných poradenských služeb. (Maříková et al, 2016)

Krajská pobočka ÚP ČR ve Zlíně nabízí svým klientům následující poradenské programy:

3.5.1 Bilanční diagnostika

Bilanční diagnostika vychází z francouzské metodiky bilan de compétences, v překladu bilance kompetencí a v tomto kontextu je využívána ve smyslu přehledu kompetencí uplatnitelných na trhu práce, kterými je klient vybaven. (Freibergová in Maříková et al, 2013, s. 63) Diagnostika v pracovním prostředí pracuje s principy a koncepty, které vzešly z propojení praxe a psychologie. (Gruber et al, 2016, s. 180)

Bilanční diagnostika je nejčastěji definována jako poradenský proces, který s využitím komplexních diagnostických metod směřuje k optimálnímu využití potenciality člověka při jeho profesním uplatnění. (Freibergová, 2015, s. 5) Jak uvádí Divišová (2013), bilanční diagnostika je komplexní poradenská metoda zaměřená na pomoc při pracovním uplatnění člověka v souladu s jeho předpoklady. Poradci se snaží pomoci klientovi optimálně využít jeho schopnosti, dovednosti, zájmy a motivaci pro jeho neoptimálnější začlenění do pracovních aktivit. (Divišová in Maříková et al, 2013, s. 11)

Prostřednictvím využití skupinových a individuálních konzultací a při zpracování psychologických metod lze společně s klientem hledat cesty, které mu usnadní jeho návrat na trh práce při jeho relativním uspokojení s navrženým řešením – kariérovým plánem. Při poradenském procesu bilanční diagnostiky se předpokládá motivace klienta podstoupit tyto aktivity a současně se řídit navrženými postupy kariérového plánu, neboť je třeba respektovat základní definici poradenství Donalda Supera: „Poradenství je pomoc ke svépomoci“. (Freibergová et al, 2013)

Program profesní bilanční diagnostiky s využitím psychologického poradenství a standardních psychodiagnostických metod je zaměřen především na komplexní zhodnocení schopností a osobních předpokladů účastníka vzhledem k jeho budoucímu pracovnímu uplatnění. Cílem diagnostiky je ověřit předpoklady účastníka k práci. Na základě této analýzy může být klientovi doporučen směr pracovního uplatnění, kterým by se měl účastník ubírat nebo mu může být nabídnuto zařazení do konkrétního rekvalifikačního kurzu. Výsledky diagnostiky mohou být využity pracovníky poradenství na úřadu práce při jejich další práci s účastníkem (uchazečem o zaměstnání). (MPSV, Profesní bilanční diagnostika, 2014)

Velmi důležitou součástí bilanční diagnostiky je společné hledání optimálního řešení, vypracování plánu k dosažení konkrétního cíle, výběr vhodné rekvalifikace, dalšího vzdělávání, praxe apod. Je potřeba mít na paměti, že úspěch je určován především možnostmi klienta. Speciálně vyškolený psycholog, který proces bilanční diagnostiky vede, má pouze poradní a podpůrnou roli. Aktivním subjektem, který hledá řešení své situace, je vždy klient. (Divišová in Maříková et al, 2013, s. 11)

Cílem poradenského programu je zajistit pomocí odborných psychodiagnostických metod komplexní analýzu schopností a možností klienta, zjistit jeho zájmovou orientaci a pracovní motivaci, zhodnotit dosavadní pracovní zkušenosti, osobní anamnézu účastníka a doporučit vhodné pracovní zařazení, profesní orientaci v návaznosti na potřeby trhu práce, případně navrhnout případný další postup ke zvýšení šancí na trhu práce, např. aktivity zaměřené k doplnění a rozšíření kvalifikace. (MPSV, IPS, 2017)

Cílovou skupinou jsou klienti, kteří se prostřednictvím sebepoznání a zhodnocení svých možností chtějí lépe uplatnit na trhu práce. Obsah poradenského programu je realizován v průběhu 2-3 týdnů, a je to jak skupinová, tak individuální práce. V rámci skupinové práce jsou účastníci motivováni k zájmu o řešení vlastní situace nezaměstnanosti.

Je posíleno jejich sebevědomí a sebedůvěra, jsou vyplněny testy a zjištěny anamnestické údaje o klientovi. Díky definování nezbytných dovedností a vědomostí je klient schopen získat další profesní vzdělávání pro to, aby mohl následně vykonávat jiné povolání nebo si udržet povolání stávající a zjistit své reálné předpoklady pro osobní růst. V rámci individuální práce s účastníky je proveden vstupní pohovor (osobní analýza, profesní kariéra, pracovní motivace), konzultace výsledků a předání podrobné závěrečné zprávy s doporučením pro další kariérní postup. (Freibergová, 2015)

3.5.2 Job club

K zajištění jednotného postupu úřadů práce při provádění a zabezpečování poradenství poradenského programu Job club byla vydána Normativní instrukce MPSV č. 14/2009 v souladu s § 105 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) a § 21 až § 23 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Job club je poradenský program, jehož hlavním cílem je motivovat a aktivizovat jeho účastníky k uplatnění na trhu práce, a to získáním orientace na trhu práce a nácvikem dovedností a technik při vyhledávání zaměstnání. (MPSV, Job club, [b. r.]) Poradenskou činnost v rámci programu Job club provádí úřad práce sám svými nebo externími zaměstnanci anebo tuto činnost zabezpečuje prostřednictvím odborných zařízení, která se zabývají poradenskou činností. Poradenský program Job club je určen zejména uchazečům o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání podle ustanovení § 33 zákona o zaměstnanosti, zájemcům o zaměstnání a účastníkům pracovní rehabilitace. Poradenský program Job club se uskutečňuje formou skupinového poradenství a je spojený s nácvikem komunikačních dovedností a technik vyhledávání zaměstnání a individuálních konzultací. (Normativní instrukce č. 14/2009, s.1)

Cílem poradenského programu je připravit účastníky kurzu na jednání se zaměstnavatelem (příjímací pohovor, výběrové řízení), aktivizovat a motivovat účastníky k převzetí osobní zodpovědnosti při uplatnění se na trhu práce, zpracovat portfolio osobní dokumentace k jednání se zaměstnavatelem, naučit účastníky efektivně vyhledávat pracovní příležitosti a komunikovat se zaměstnavateli prostřednictvím počítače. Každému účastníkovi je doporučen vhodný kariérní postup na základě sebepoznání, resp. výsledků individuálního poradenství. Účastníci získají základní informace z pracovněprávní problematiky a finanční gramotnosti. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2017, s. 41)

Přínosem Job clubu je také navázání nových kontaktů, seznámení se s novými lidmi a souznění s nimi. Důležitá je zpětná vazba od ostatních účastníků, vypovídání se a otevření se druhým, překonání nejistoty, obav a strachu z neznámého. Pro dlouhodobě nezaměstnané je to možnost dostat se mimo své bydliště a odreagování se mimo domov.

(MPSV, Job club, [b. r.])

Typy poradenských programů Job club

Job club START – tento typ programu je věnován osobám do 20 let, s nedostatečnou praxí, bez pracovních návyků a s nedostatečnou orientací na trhu práce, kterým hrozí sociální vyloučení.

Job club KLASIK - účastníky tohoto typu programu jsou osoby s žádnou nebo nízkou úrovní kvalifikace nebo s kvalifikací obtížně uplatnitelnou na trhu práce, sociálně vyloučené a závislé na poskytování sociálních dávek, u kterých se projevuje pasivní přístup při vyhledávání pracovního uplatnění a ztráta pracovních návyků. Účastníky jsou uchazeči o zaměstnání vedeni v evidenci déle než 5 měsíců nebo fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

Job club HELP – osobám se zdravotním postižením nebo zdravotním omezením v možnostech jejich pracovního uplatnění je věnován tento typ programu. Jde o účastníky, kteří mají status osoby zdravotně postižené nebo osoby zdravotně znevýhodněné a mají omezenou schopnost být nebo zůstat pracovně začleněni, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci. Na jejich pracovní uplatnění má vliv zejména omezený počet pracovních příležitostí, přizpůsobení pracovních podmínek, nedostatečná informovanost o situaci a možnostech pracovního uplatnění na trhu práce

Job club NÁVRAT – účastníky jsou ti, kteří po delší dobu nebyli zaměstnaní nebo jsou při výběru zaměstnání omezeni péčí o dítě a potřebují z těchto důvodů pomoc při návratu na trh práce. Jde tedy o fyzické osoby po mateřské nebo rodičovské dovolené a fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku.

Job club PLUS – účastníky jsou fyzické osoby nad 50 let věku, obtížně umístitelné, obvykle nemají dostatečné znalosti nebo praktické zkušenosti s prací s počítačem a nemají znalosti cizího jazyka apod.

Job club MIX - jde o různorodou skupinu účastníků, kteří nebyli zařazeni do výše uvedených typů programu Job clubu. (Normativní instrukce č. 14/2009)

3.5.3 Portál MPSV – poradenský program s PC

Cílem poradenského programu je seznámit účastníky s efektivními možnostmi využití samoobslužných informačních systémů při vyhledávání pracovních příležitostí a orientaci na trhu práce a zvýšit tak šance na jejich uplatnění. Účastníci se naučí zpracovat osobní portfolio (dokumentace potřebná pro komunikaci se zaměstnavateli). Součástí programu je praktický nácvik na počítači. Program připravuje účastníky k osobní sebe prezentaci při jednání se zaměstnavatelem, k aktivnímu nácviku komunikačních strategií při získávání zaměstnání, sebe prezentaci dle zpracované dokumentace. Cílovou skupinou jsou klienti s žádnými nebo s minimálními počítačovými dovednostmi, zejména skupiny znevýhodněné na trhu práce. (MPSV, IPS, 2017)

Obsahem poradenského programu je skupinová práce, kde se účastníci učí aktivním nácvikem sebe prezentovat, připravují se na výběrová řízení a efektivní komunikaci při jednání s budoucím zaměstnavatelem. Při práci na počítači se seznámí s Integrovaným portálem MPSV, možnostmi vyhledávání volných míst na job portálech, získají informace o trhu práce a o možnostech vzdělávání. Během programu si účastníci vypracují osobní dokumentaci (motivační dopis, strukturovaný životopis, případně evropský formát životopisu). (Zadávací dokumentace k veřejné zakázce, 2014, s. 26-28)

3.5.4 Počítačová pracovní diagnostika

Cílem poradenského programu je rozpoznat odborné předpoklady a kompetence účastníků počítačové pracovní diagnostiky uplatnitelné na trhu práce, při volbě povolání, dalším vzdělávání nebo při změně profesní orientace. Na základě posouzení osobnostních předpokladů, dovedností, zájmů, potenciálu a pracovní motivace účastníků, jsou jim prostřednictvím interpretace výsledků doporučeny další možnosti pracovní orientace, resp. zvyšování kvalifikace. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2017, s. 41)

Obsahem poradenského programu je provedení pracovní diagnostiky (testování účastníků) pomocí počítačového programu pod vedením kompetentních poradenských pracovníků úřadu práce. Výsledky testů, tj. komplexní posouzení odborných předpokladů a kompetencí účastníků (zmapování osobnosti a potenciálu účastníka se zaměřením na možnosti jeho budoucí profesní orientace) jsou interpretovány a vyhodnoceny formou individuálního kariérového poradenství. (Zadávací dokumentace k veřejné zakázce, 2014, s. 48)

3.5.5 Finanční poradenství pro každého

Cílem poradenského programu je motivovat účastníky k vytvoření osobní finanční strategie s ohledem na řešení jejich aktuální životní situace v období hledání nového pracovního uplatnění. Účastníkům je objasněna tematika finanční gramotnosti, tj. znalostí, dovedností a postojů nezbytných k tomu, aby odpovědně přistupovali k hospodaření s penězi a orientovali se v problematice finančních produktů. Účastníci se naučí samostatně přistupovat ke správě finančního portfolia, analyzovat příčiny zadlužování (i jak zadlužování předcházet, resp. jak řešit následky). Poradenský program je rozdělen na skupinové a individuální poradenství. (MPSV, IPS, 2017)

V rámci skupinového poradenství účastníci získají informace o správě rodinného rozpočtu, systému osobního účetnictví, o charakteristice produktů bankovního a nebankovního sektoru, o finančním plánování, investicích, spoření, ale i o exekucích, insolvenčním řízení, likvidaci dluhů a osobním bankrotu. Společně s poradci řeší případy na základě kazuistik. V rámci individuálního poradenství je s účastníky analyzována jejich osobní finanční situace a možnosti řešení finančních problémů. Účastníci jsou vedeni k osobní odpovědnosti při správě finančních prostředků. (Maříková, 2016, s. 22)

3.5.6 Pracovněprávní minimum

Cílem poradenského programu je seznámit účastníky kurzu se základními ustanoveními zákoníku práce, které se týkají pracovního poměru, poukázat na ustanovení občanského zákoníku, příp. zákona o zaměstnanosti v souvislosti s možnými situacemi při hledání a získání nového zaměstnání. Dobrá informovanost přispívá k motivaci a aktivizaci účastníků a zároveň posiluje právní vědomí klientů v oblasti právních norem souvisejících s hledáním budoucího zaměstnání. Účastníci jsou také seznámeni s možnými problémy,

které mohou nastat v průběhu pracovněprávního vztahu. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2017, s. 42)

V rámci skupinového poradenství jsou vysvětleny základní pojmy z pracovněprávní oblasti zákoníku práce - základní ustanovení, pravidla pro výběr fyzických osob ucházejících se o konkrétní zaměstnání. V rámci pracovněprávních předpisů jsou informováni o vzniku, trvání a ukončení pracovního poměru, o povinných náležitostech pracovní smlouvy, pracovní době a jejím rozvržení, o nárocích na nemocenskou i na odstupné. Součástí poradenství je i výklad zákona o zaměstnanosti a občanského zákoníku. (Zadávací dokumentace k veřejné zakázce, 2014, s. 53-55)

3.5.7 Sebe prezentace na trhu práce

Cílem poradenského programu je připravit účastníky na jednání se zaměstnavatelem při přijímacím pohovoru a výběrovém řízení. Účastníci se učí správné sebe prezentaci při písemné či ústní komunikaci se zaměstnavatelem, s důrazem na důležitost prvního dojmu. V rámci programu jsou aktivizováni k tomu, aby si posílili motivaci k zahájení jednání se zaměstnavatelem. Účastníkům je zdůrazňována osobní zodpovědnost při uplatnění se na trhu práce. (Maříková, 2016, s. 18)

Obsahem poradenského programu je informování o aktuální situaci na trhu práce a volných pracovních místech. Účastníci si definují klíčové kompetence - co mohou nabídnout, jaké mají silné či slabé stránky. Je prováděn nácvik na přijímací pohovor, kde jsou aplikovány různé druhy výběrového řízení. Také pomocí audiovizuálních ukázek mohou účastníci vidět, jak se na pohovoru chovat a jakých chyb se vyvarovat. Účastníci se učí správné verbální a neverbální komunikaci. V rámci instruktáže si účastníci zpracují osobní dokumentaci (motivační dopis a životopis). (Maříková, 2016, s. 18)

3.5.8 Individuální pohovory

Cílem poradenského programu je prostřednictvím individuálního přístupu řešit problémy účastníků. Uplatněním systematického přístupu jsou zjišťovány překážky, které uchazeči brání v úspěšném zařazení se na trh práce. Navržením různých aktivit je pomoci klientovi tyto překážky odstranit a zařadit se na trhu práce. (MPSV, IPS, 2017)

Pro každého účastníka je realizován blok pěti opakovaných schůzek, v celkové délce 5 hodin v rozmezí dvou měsíců. Na základě individuální práce s účastníkem je zjištění jeho

anamnézy. Jsou využity metody systemického přístupu a kariérního koučinku k tomu, aby si účastníci ujasnili možnosti svého kariérního uplatnění a byli sami schopni poradit si s aktuální osobní situací. Účastníkům jsou navrženy plány a strategie do budoucna, je podporována změna jejich postojů a sníženého sebevědomí. Poradcem je poskytována krizová intervence, psychologická podpora a odborná pomoc pro klienty v zátěžových situacích. (Zadávací dokumentace k veřejné zakázce, 2014, s. 46-47)

Tab. 4 - Počty uchazečů o zaměstnání zařazených do poradenských programů Krajské pobočky ÚP ČR ve Zlíně v roce 2016

Poradenská činnost	Kroměříž	Uherské Hradiště	Vsetín	Zlín	Zlínský kraj
Portál MPSV – poradenský program s PC	49	40	7	83	179
Job club	58	41	76	35	210
Bilanční diagnostika	72	85	0	82	239
Individuální pohovory	26	0	0	33	59
Počítačová pracovní diagnostika	8	12	0	13	33
Finanční poradenství pro každého	27	10	95	21	153
Sebeprezentace na trhu práce	0	0	0	116	116
Pracovněprávní minimum	86	119	139	197	541
Celkem	326	307	317	580	1 530

Zdroj: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2017

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 METODOLOGICKÁ ČÁST

Nezaměstnanost je soudobým problémem a poradenské programy, které jsou součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti, umožňují zvýšit orientaci uchazečům o zaměstnání a tím se lépe uplatnit na trhu práce. V teoretické části byla vymezena teoretická východiska z oblasti nezaměstnanosti, poradenství, zakotvení poradenských činností úřadu práce v legislativě a byly popsány poradenské programy, které realizuje Krajská pobočka Úřadu práce ve Zlíně. Praktická část je zaměřena na poradenské programy, jejich hodnocení a přínos z pohledu jejich účastníků.

4.1 Cíl výzkumu, výzkumný problém

Cílem výzkumu, realizovaném v praktické části, bylo zjistit, jak účastníci (dále také „respondenti“) hodnotí účast v poradenských programech ve vztahu k uplatnění na trhu práce. Vzhledem ke stanovenému výzkumnému problému byl zvolen kvantitativní přístup, který nám umožnil získat informace u početné skupiny respondentů. Výzkumný problém byl formulován jako vztahový, jehož prostřednictvím lze určit, zda mezi zkoumanými jevy existuje vztah. (Gavora, 2010, s. 57)

4.2 Výzkumné otázky, formulace hypotéz

V souladu s výzkumným cílem byla stanovena hlavní výzkumná otázka následovně:

HVO: Jak účastníci poradenských programů hodnotí přínos absolvovaných poradenských programů a jejich možné uplatnění na trhu práce?

Díličí výzkumné otázky:

DVO1: Jak respondenti hodnotí informace a znalosti z absolvovaných poradenských programů z hlediska přínosu při získávání zaměstnání?

K této výzkumné otázce byla stanovena následující hypotéza:

H1: Předpokládáme, že respondenti věkové kategorie do 40 let považují informace a znalosti z absolvovaných poradenských programů za přínosnější při získávání zaměstnání než respondenti věkové kategorie nad 40 let.

DVO2: Domnívají se respondenti, že absolvovaný poradenský program zvýší jejich motivaci při hledání zaměstnání?

K této výzkumné otázce byla stanovena následující hypotéza:

H2: Předpokládáme, že pro respondenty s délkou evidence na úřadu práce do 1 roku je poradenský program více motivující při hledání zaměstnání než pro respondenty s délkou evidence na úřadu práce 1 rok a déle.

DVO3: Mají respondenti, díky poradenskému programu, představu o tom, jak získat zaměstnání?

K této výzkumné otázce byla stanovena následující hypotéza:

H3: Předpokládáme, že díky poradenskému programu respondenti s nižším vzděláním mají větší představu o tom, jak získat zaměstnání než respondenti s vyšším vzděláním.

DVO4: Získali respondenti díky poradenskému programu informace o svých kompetencích?

K této výzkumné otázce byla stanovena následující hypotéza:

H4: Předpokládáme, že díky poradenskému programu respondenti OZP získali větší informace o svých kompetencích než respondenti bez zdravotního omezení.

OZP = osoby se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány a) invalidními ve třetím stupni, b) invalidními v prvním nebo druhém stupni nebo c) zdravotně znevýhodněnými. (Česko, 2004, § 67) Fyzická osoba invalidní ve třetím stupni se může stát uchazečem o zaměstnání pouze za zcela mimořádných podmínek. (Česko, 2004, § 25 odst. 2, písm. d)

V Krajské pobočce ÚP ČR ve Zlíně se účastní poradenských programů uchazeči o zaměstnání OZP - invalidní v prvním nebo druhém stupni a osoby zdravotně znevýhodněné.

DVO5: Změní motivovaní respondenti strategii při výběrovém řízení?

Domnívají se respondenti, že díky poradenskému programu, který je motivoval, změní strategii při výběrovém řízení?

K této výzkumné otázce byla stanovena následující hypotéza:

H5: Předpokládáme, že respondenti, které absolvovaný poradenský program motivoval, změní svou strategii při výběrovém řízení častěji, než ti, kteří poradenským programem motivováni nebyli.

4.3 Výzkumná strategie a technika sběru dat

Pro výzkum byl stanoven kvantitativní přístup. Při kvantitativním přístupu začneme tím, že si stanovíme základní soubor a prostřednictvím velkého počtu dotazníků budeme zjišťovat různé charakteristiky. Zjištěné nálezy statisticky zpracujeme a vyjádříme v kvantitativní podobě, tj. v tabulkách, grafech apod. Podle toho můžeme závěry zobecňovat. (Průcha, 2014, s. 106) Pro účely výzkumu byl použit dotazník. Dotazník je výzkumný nástroj, jehož účelem je získat v písemné podobě data od velkého počtu subjektů. (Průcha, 2014 s. 114)

Anonymní dotazník obsahuje 23 otázek – příloha č. I. Otázkami č. 1 - 5 jsou zjišťovány demografické údaje a délka evidence na úřadu práce, otázkami č. 6 - 14 jsou zjišťovány údaje o poradenských programech, důvodech k účasti a aktivitách klientů na pracovním trhu, otázky č. 15 - 23 se zaměřují na hodnocení poradenských programů.

4.4 Výzkumný soubor

4.4.1 Základní soubor

Základním souborem pro tento výzkum byli uchazeči o zaměstnání evidovaní na Úřadu práce České republiky - Krajské pobočce ve Zlíně a Kontaktních pracovištích Uherské Hradiště, Vsetín a Kroměříž.

4.4.2 Výběrový soubor

Výzkumný vzorek byl získán na základě záměrného výběru a musel splňovat určitá kritéria. Tento výzkumný vzorek byl sestaven z uchazečů o zaměstnání evidovaných na Krajské pobočce Úřadu práce ve Zlíně a všech kontaktních pracovištích (dále jen „KoP“), konkrétně KoP Uherské Hradiště, KoP Vsetín a KoP Kroměříž, kteří absolvovali alespoň jeden poradenský program a dosud nezískali zaměstnání. Na počátku výzkumného šetření byl stanoven kvalifikovaný odhad 400 účastníků pro období výzkumného šetření leden 2017 až březen 2017, ve spolupráci s vedoucími Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání v rámci všech pracovišť Krajské pobočky ÚP ČR ve Zlíně.

4.5 Realizace dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření probíhalo v období leden 2017 až březen 2017 na Odděleních poradenství a dalšího vzdělávání Krajské pobočky ÚP ČR ve Zlíně a na Kontaktních pracovištích Uherské Hradiště, Vsetín, Kroměříž, včetně externích vzdělávacích zařízení, na kterých probíhaly poradenské programy. V průběhu dotazníkového šetření byly dotazníky distribuovány ve všech poradenských programech. Uchazeči o zaměstnání byli osloveni prostřednictvím odborných pracovníků poradenství a dalšího vzdělávání na úřadu práce a lektorů v externích vzdělávacích zařízeních během poradenských programů. Dotazníky byly vyplňovány v závěru poradenských programů. Bylo osloveno celkem 347 uchazečů o zaměstnání absolvujících poradenské programy, z toho 312 respondentů dotazník vyplnilo. Většina respondentů ochotně souhlasila s dotazníkovým šetřením a žádný z účastníků poradenských programů s vyplněním dotazníku neměl problém. Při sestavování dotazníku bylo dbáno na jeho srozumitelnost. Jednou z nevýhod při dotazníkovém šetření je jejich návratnost. Dotazníky však byly předány osobně a díky vstřícnosti respondentů byla návratnost 93 %.

4.6 Předvýzkum

Před samotným výzkumným šetřením byl proveden předvýzkum. Byli osloveni 4 uchazeči o zaměstnání, kteří již v minulosti absolvovali poradenský program. Byl jim ponechán čas na vyplnění dotazníku. Smyslem bylo zjistit případnou nesrozumitelnost položených otázek. Na základě nejasností při vyplňování, byly některé otázky přeformulovány. Tyto dotazníky nebyly zahrnuty do výzkumu.

Praktická část výzkumu probíhala dle následujícího harmonogramu:

Tab. 5 - Tabulka časové náročnosti výzkumu

Měsíc Rok	11 2016	12 2016	1 2017	2 2017	3 2017	4 2017
Přípravná fáze	X	X				
Tvorba výzkumného nástroje		X	X			
Oslovení respondentů			X	X	X	
Sběr dat			X	X	X	
Zpracování dat a analýza dat					X	X
Zpracování výsledků výzkumu						X

Zdroj: vlastní zpracování

5 VYHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU A INTERPRETACE DAT

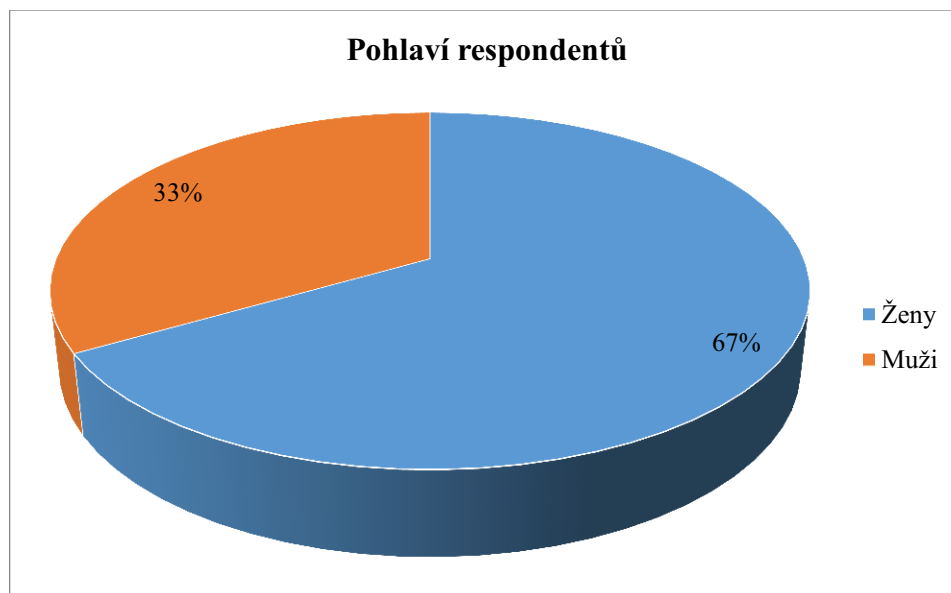
V této kapitole jsou zpracovány výsledky dotazníkového šetření. Vyhodnocení výsledků výzkumu bylo provedeno ve dvou částech. V první části byla vyhodnocena data z dotazníků, převedením do programu Microsoft Excel. Byly zpracovány tabulky s četnostmi - příloha č. II a následně na to, byly údaje prezentovány v grafické podobě. Druhá část se věnuje verifikaci hypotéz, kdy pro srovnání četností byl použit statistický test významnosti - test nezávislosti chí-kvadrát pro čtyřpolní tabulku. I zde byla data zpracována v programu Microsoft Excel.

5.1 Vyhodnocení dat

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 312 uchazečů o zaměstnání, kteří absolvovali poradenský program a dosud nezískali zaměstnání.

Otázka č. 1: Vaše pohlaví

Graf 3 – Pohlaví respondentů

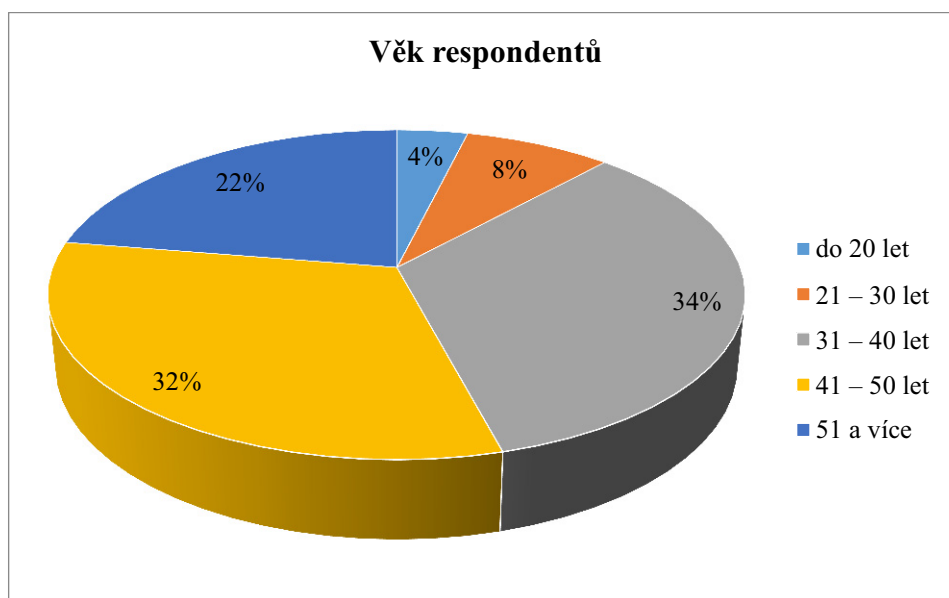


Zdroj: vlastní zpracování

Otázka, která zjišťovala pohlaví respondentů, poskytla následující skutečnost. Z celkového počtu 312 respondentů bylo 208 žen (67 %) a 104 mužů (33 %). Z uvedeného grafu č. 3 vyplývá, že se poradenských programů častěji účastní ženy, i když z pohledu aktuálních statistik nezaměstnanosti ve sledovaném období leden 2017 až březen 2017 (MPSV, Statistika, 2017), je více nezaměstnaných mužů než žen. Tuto skutečnost lze přičíst vyššímu zájmu žen o poradenské služby.

Otázka č. 2: Váš věk

Graf 4 – Věk respondentů



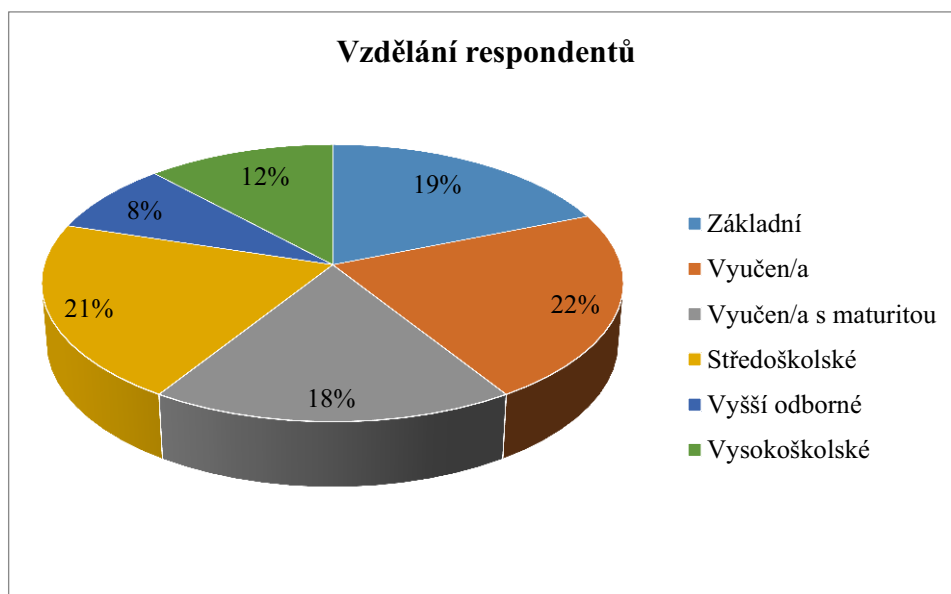
Zdroj: vlastní zpracování

Cílem otázky zaměřené na věk respondentů – graf č. 4 bylo zjistit, jakým způsobem je rozloženo zastoupení jednotlivých věkových kategorií. Věkové složení bylo rozděleno do pěti kategorií. Nejpočetnějšími skupinami jsou respondenti ve věku 31 - 40 let (34 %) a 41 - 50 let (32 %), kteří jsou nejaktivnějšími a nejproduktivnějšími skupinami na trhu práce. Ani u starší věkové kategorie (51 a více) nezaznamenáváme markantní pokles o poradenské služby (22 %). Jsou to ti, kteří již postupně ztrácejí pracovní uplatnění vzhledem ke svému věku a s tím často spojeným zdravotním omezením, cítí potřebu se poradit. Výrazný pokles u kategorií do 30 let přičítáme tomu, že jsou nejméně početnou

skupinou nezaměstnaných, převážně absolventi škol a nevidí důvod řešit svou aktuální situaci poradenstvím.

Otázka č. 3: Jaké je Vaše nejvyšší dokončené školní vzdělání?

Graf 5 – Vzdělání respondentů

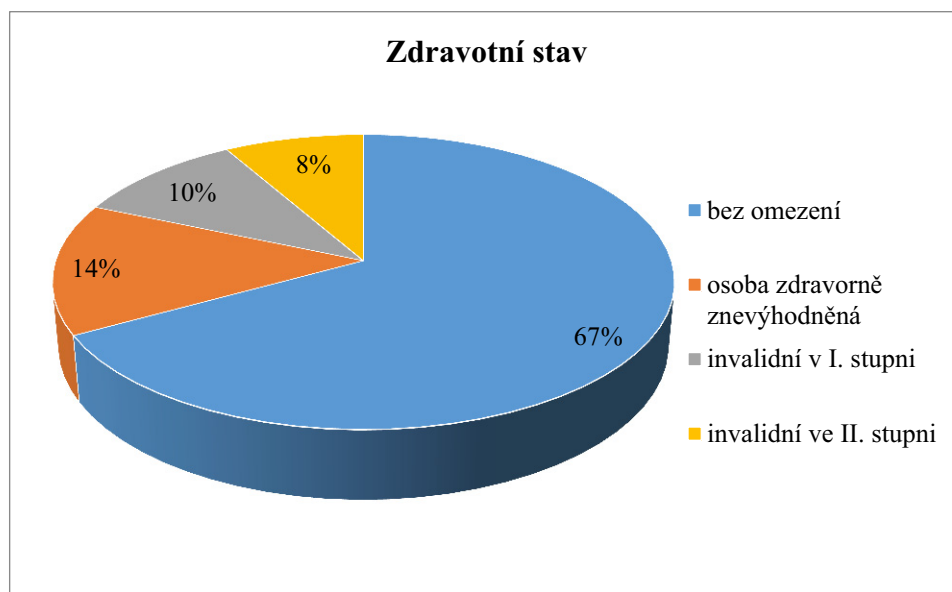


Zdroj: vlastní zpracování

Otázkou týkající se nejvyššího dosaženého vzdělání bylo zjistit, která skupina respondentů je zastoupena v největším, respektive nejmenším počtu. Úroveň vzdělání respondentů představuje šest kategorií a je znázorněna v grafu č. 5. Celkem 59 respondentů (19 %) mělo základní vzdělání, 69 respondentů (22 %) bylo vyučených, 56 respondentů (18 %) bylo vyučeno s maturitou, středoškolské vzdělání mělo 65 respondentů (21 %), vyšší odborné 26 respondentů (8 %) a 37 respondentů (12 %) mělo vysokoškolské vzdělání. Kategorie základní až středoškolské jsou poměrově podobně zastoupenými skupinami. Tyto skupiny spatřují v poradenských programech možnost získání lepší orientace na trhu práce. Kategorie se vzděláním vyšší odborné a vysokoškolské jsou naopak zastoupeny nejméně, což přičítáme jejich rozhledu díky dosaženému vzdělání a tím nižšímu zájmu o poradenské služby.

Otázka č. 4: Jaký je Váš zdravotní stav?

Graf 6 – Zdravotní stav

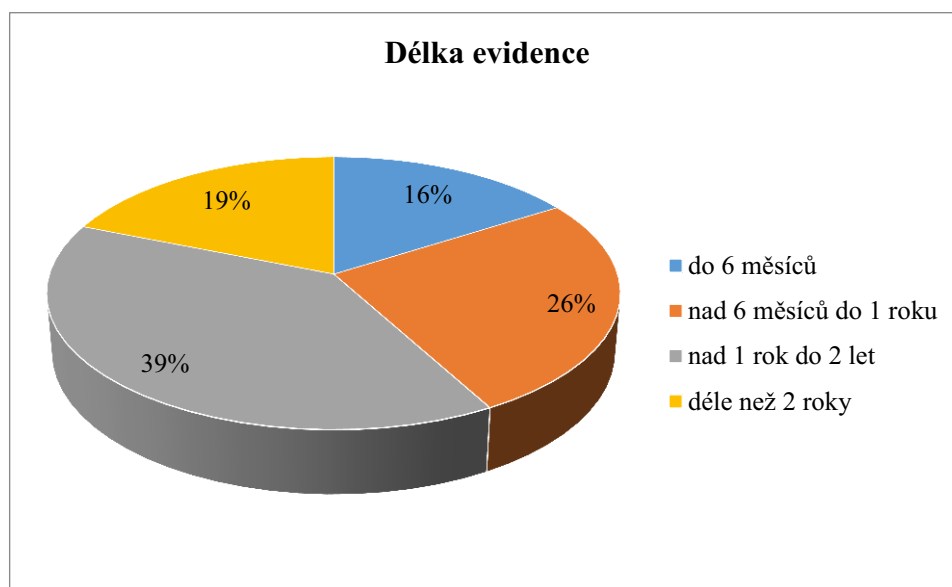


Zdroj: vlastní zpracování

Při hledání zaměstnání je také rozhodující zdravotní stav. Otázka, která zjišťovala zdravotní stav respondentů, nám poskytla následující odpověď. Poradenských programů se zúčastňuje převážná většina respondentů bez zdravotního omezení (67 %), kteří hledají pracovní uplatnění na trhu práce. Skupina osob se zdravotním postižením (osoby zdravotně znevýhodněné a osoby invalidní v I. a II. stupni invalidity), která z pohledu statistik představuje 16,6 % (stav k 31. 12. 2016) z celkového počtu nezaměstnaných, se účastní poradenských programů v zastoupení 33 %. Tyto osoby hledají pro své uplatnění pomoc v poradenských programech velmi aktivně.

Otázka č. 5: Jak dlouho jste byl/a v evidenci na úřadu práce před zařazením do poradenského programu?

Graf 7 – Délka evidence před zařazením do poradenského programu

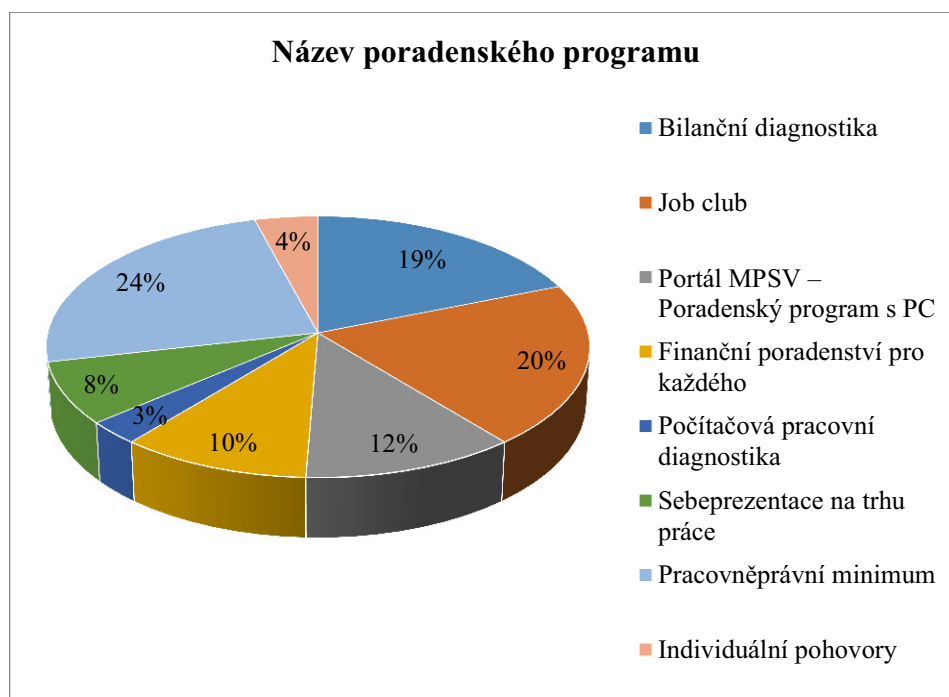


Zdroj: vlastní zpracování

Délka evidence na úřadu práce byla další otázkou, která měla osvětlit, zda zájem o poradenské programy mají dlouhodobě nezaměstnaní či naopak ti, kteří jsou v evidenci úřadu práce jen krátkou dobu. Z grafu č. 7 je patrné, že nejvíce zastoupenou kategorií bylo 122 respondentů (39 %) s délkou evidence nad 1 rok do 2 let. Tato skupina se účastní poradenských programů zejména v rámci ročních poradenských pohovorů a individuálních akčních plánů, které jsou pro dlouhodobě evidované uchazeče navrhovány. Silně je zastoupena také skupina evidovaných nad 6 měsíců do 1 roku (26 %), kteří také cítí potřebu svou aktuální situaci řešit. Nově evidovaní respondenti do 6 měsíců (16 %) i respondenti evidovaní déle než 2 roky (19 %) také hledají pomoc pro svoji uplatnitelnost na trhu práce v poradenských programech.

Otázka č. 6: Název poradenského programu, který jste absolvoval/a

Graf 8 – Název poradenského programu

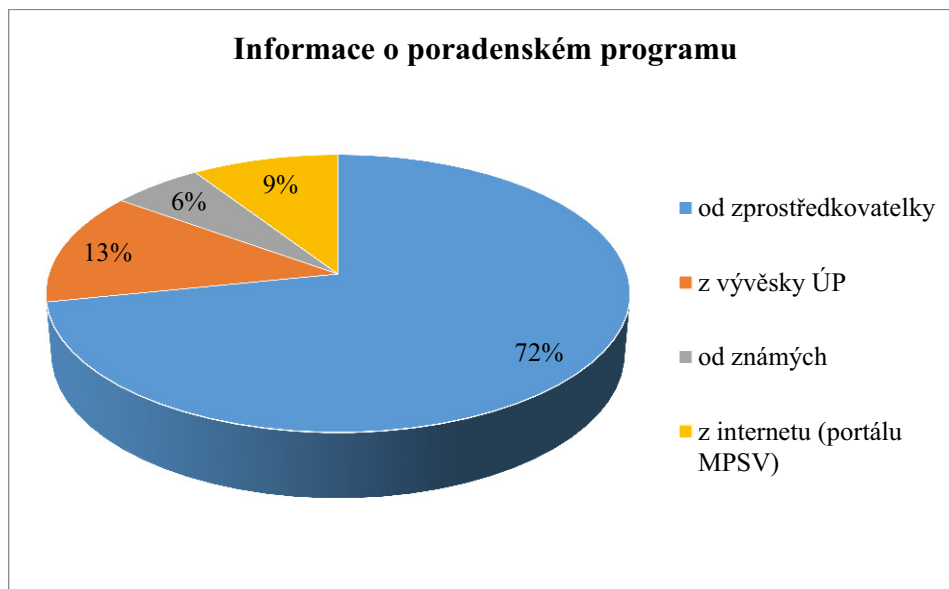


Zdroj: vlastní zpracování

Následující graf č. 8 zobrazuje zájem respondentů o poradenské programy. Jak je patrné, největší zájem mají respondenti o poradenský program Pracovněprávní minimum (24 %). Tento program souvisí s pracovněprávními vztahy, objasňuje zákoník práce, a to považují respondenti na pracovním trhu důležité znát. Dalším velmi početně zastoupeným poradenským programem je Job club (20 %), kde se respondenti v rámci skupinového poradenství aktivizují a nacvičují si jednání se zaměstnavatelem a připravují si portfolio. Velký zájem mají respondenti o poradenský program Bilanční diagnostika (19 %), kde získávají informace o svých kompetencích a možné změně svého profesního uplatnění. Naopak nejméně zastoupeny jsou poradenský program Počítačová pracovní diagnostika (3 %) a poradenský program Individuální pohovory (4 %). Roční (individuální) pohovory jsou prováděny v rámci kariérního poradenství s poradci přímo na úřadu práce a tudíž o externě nakupovaný poradenský program Individuální pohovory není takový zájem.

Otázka č. 7: Jak jste se dozvěděl/a o poradenském programu?

Graf 9 – Informace o poradenském programu

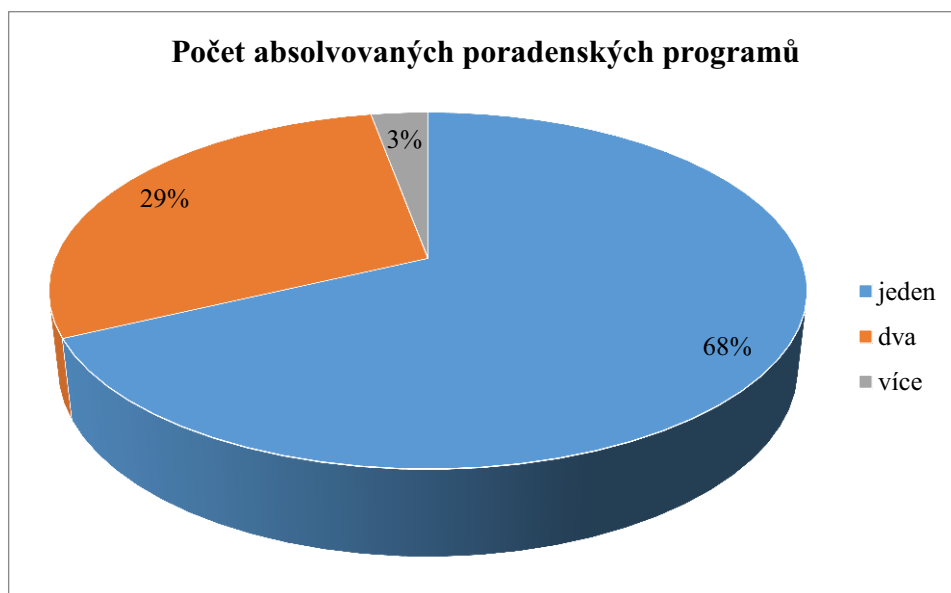


Zdroj: vlastní zpracování

Další otázkou bylo zjišťováno, jakým způsobem se respondenti o poradenském programu dozvěděli. Převážná většina respondentů (224) informaci o poradenském programu získala od zprostředkovatelů (72 %). V rámci poradenského procesu zprostředkovatelé plánují další aktivity pro zvýšení zaměstnatelnosti a doporučují uchazečům pro zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce poradenské programy. Méně početnou skupinou (13 %) jsou respondenti, kteří se o poradenském programu dozvěděli z vývěsky úřadu práce v rámci svých schůzek při zprostředkování zaměstnání. Naopak nejméně informací o poradenských programech získají respondenti od svých známých (6 %).

Otázka č. 8: Kolik poradenských programů jste na ÚP absolvoval/a v posledních 12 měsících?

Graf 10 – Počet absolvovaných poradenských programů

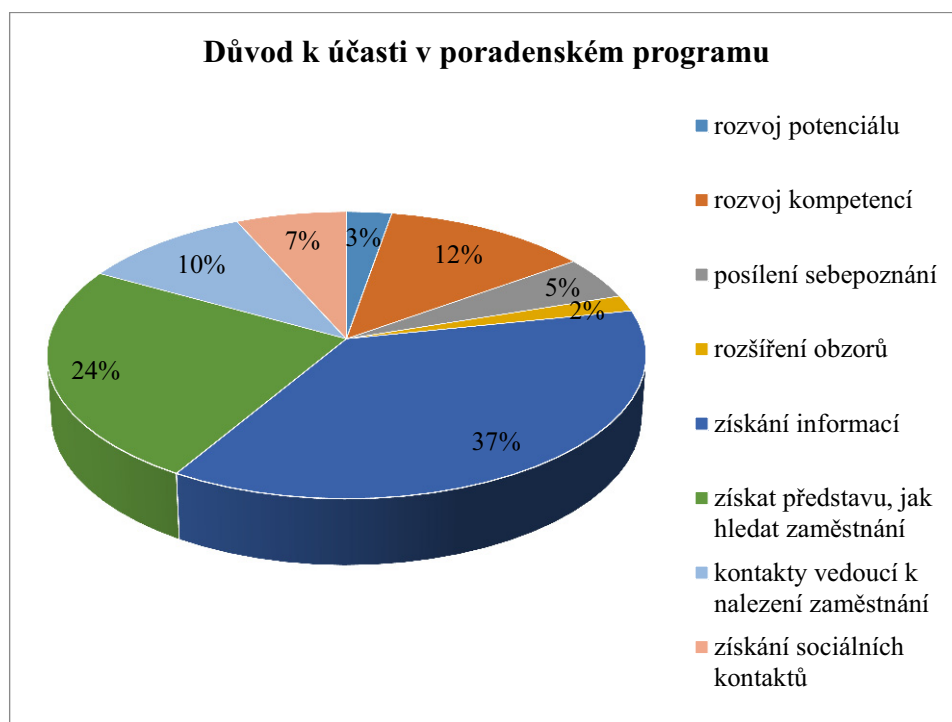


Zdroj: vlastní zpracování

Ve výzkumném šetření nás také zajímalo, kolik poradenských programů respondenti absolvovali během posledních 12 měsíců. Z grafu č. 10 je patrné, že 212 respondentů (68 %) během posledních 12 měsíců absolvovalo pouze jeden poradenský program, 91 respondentů (29 %) absolvovalo dva poradenské programy a pouze 9 respondentů se zúčastnilo více než dvou (3 %) poradenských programů. Účast ve více než dvou poradenských programech během 12 měsíců je spíše výjimečné.

Otázka č. 9: Co Vás vedlo k tomu, abyste se zúčastnil/a poradenského programu?

Graf 11 – Důvod k účasti v poradenském programu

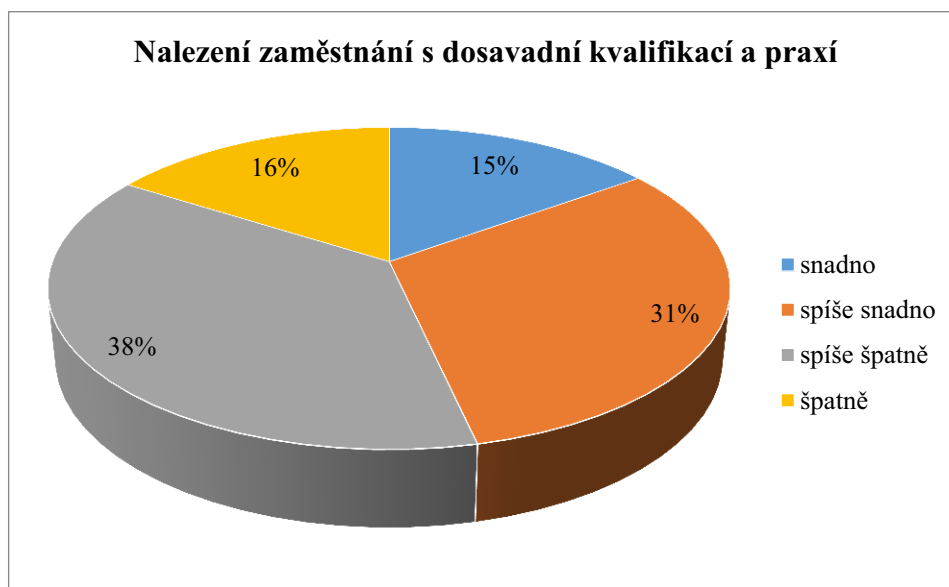


Zdroj: vlastní zpracování

Odpověď na důvod k účasti v poradenském programu nás zajímala v další otázce. Zde respondenti neměli omezení, kolik z uvedených možností mohou označit. Někteří označili pouze jednu možnost z nabídky, jiní měli vícečetné odpovědi. Z grafu č. 11 plyne, že nejčastějším důvodem účasti v poradenském programu bylo získání informací (37 %). V poradenských programech respondenti získávají informace o trhu práce, o úřadu práce, zejména o aktivní politice zaměstnanosti (možnosti umístění na společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, či možnost zahájení podnikání s příspěvkem úřadu práce, ale také o rekvalifikacích) a jiné. Další početnou skupinou jsou ti, kteří chtějí získat představu jak hledat zaměstnání (24 %), což poradenské programy nabízí. Rozvoj kompetencí je důvodem k účasti pro 12 % respondentů, kteří chtějí zjistit svoje možnosti a dozvědět o sobě samotných. Nemalé procento (10 %), předpokládá, že v poradenském programu naleznou kontakty, které povedou k nalezení zaměstnání. Jak vyplynulo z uvedeného grafu, posílení sebezpoznání (5 %), rozvoj potenciálu (3 %) či rozšíření obzorů (2 %) až takovými důvody k účasti v poradenském programu nejsou.

Otázka č. 10: Domníváte se, že se svou kvalifikací a získanou praxí najdete zaměstnání?

Graf 12 – Nalezení zaměstnání s dosavadní kvalifikací a praxí

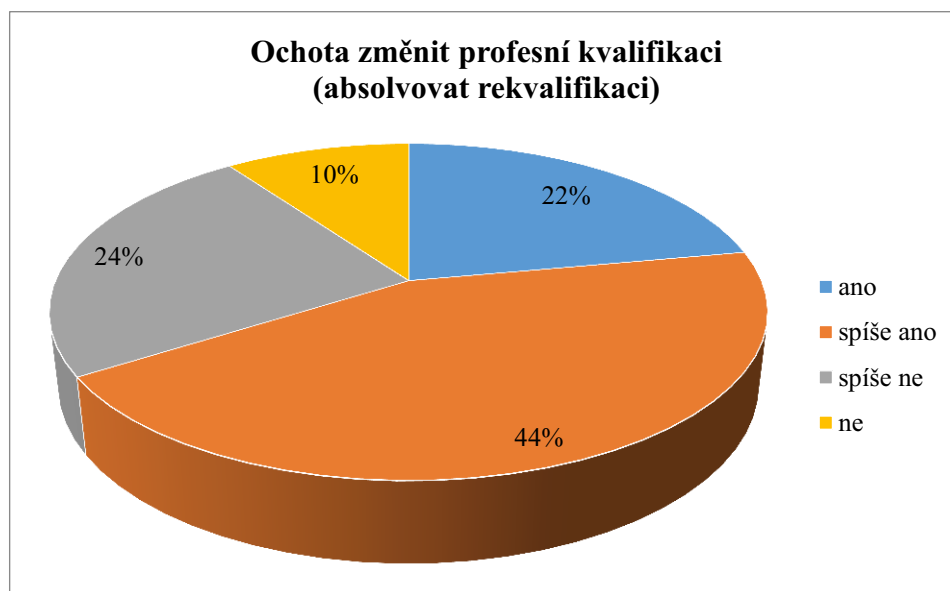


Zdroj: vlastní zpracování

Cílem další otázky bylo zjistit, jak se respondenti domnívají, že se svou kvalifikací a získanou praxí naleznou zaměstnání – graf č. 12. Z nabídnutých možností si 117 respondentů vybralo a je přesvědčeno, že se svou kvalifikací naleznou zaměstnání spíše špatně (38 %). Proto je jejich účast v poradenském programu tou správnou volbou. V poradenském programu získají informace, jak své profesní zaměření změnit. Naopak druhou nejpočetnější skupinou jsou ti, kteří věří, že se svou kvalifikací a získanou praxí získají zaměstnání spíše snadno (31 %). Tito respondenti v poradenských programech hledají informace spíše o možnostech trhu práce, než aby měnili svou kvalifikaci.

Otázka č. 11: Jste ochoten/na změnit svou profesní kvalifikaci (absolvovat rekvalifikaci)?

Graf 13 – Ochota respondentů změnit profesní kvalifikaci

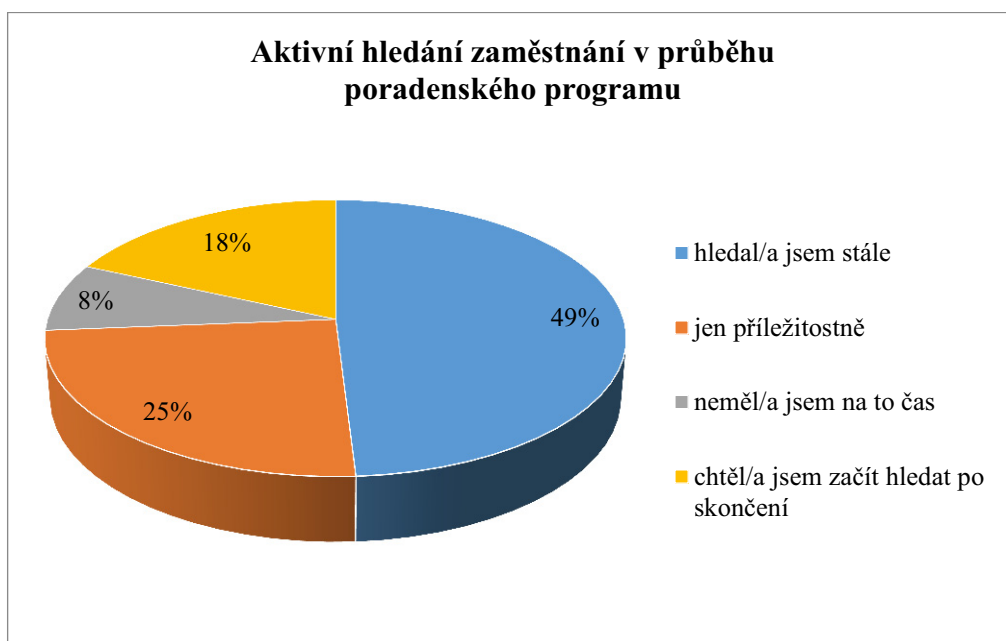


Zdroj: vlastní zpracování

Ochota či neochota změnit svou profesní kvalifikaci či absolvovat rekvalifikaci vyplývá z grafu č. 13. Odpověď spíše ano (44 %), tedy že je ochotno změnit kvalifikaci, uvedlo 137 respondentů a jednoznačné ano (22 %) uvedlo 69 respondentů. Pokud nezaměstnaný člověk nemůže najít zaměstnání s dosavadní profesní kvalifikací, je ochoten jí změnit a absolvovat rekvalifikaci. 75 respondentů uvedlo odpověď spíše ne (24 %) a 31 respondentů uvedlo odpověď ne (10 %). Lze se domnívat, že tito respondenti jsou přesvědčení, že na trhu práce je jejich kvalifikace žádaná a uplatnitelná.

Otázka č. 12: Hledal/a jste aktivně zaměstnání v průběhu poradenského programu?

Graf 14 – Aktivita hledání zaměstnání v průběhu poradenského procesu

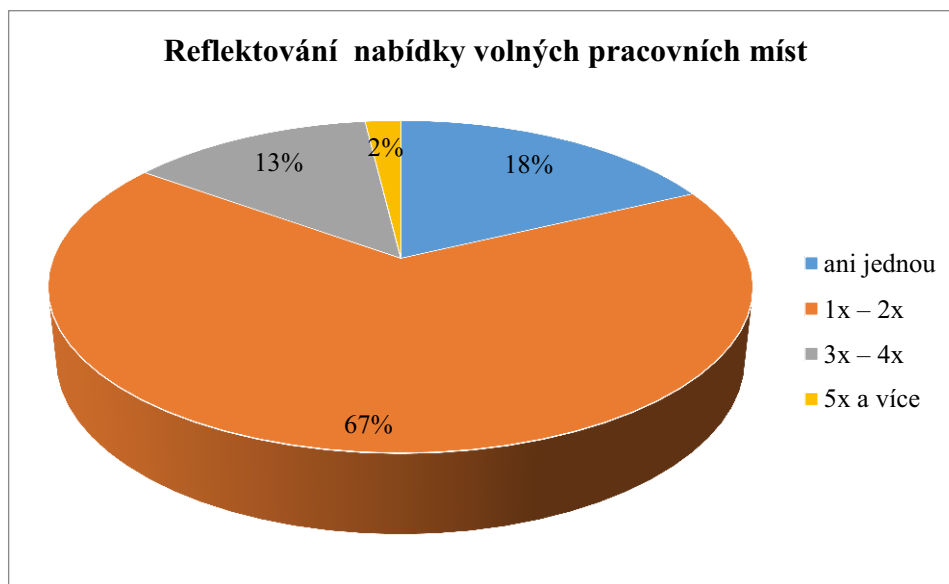


Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 14 zobrazuje, jak aktivně hledali respondenti zaměstnání v průběhu poradenského programu. Téměř polovina (49 %), tj. 153 respondentů aktivně hledá zaměstnání stále, bez ohledu na svou účast v poradenském programu. Jsou aktivní a jejich situace, kdy jsou nezaměstnaní, jim není lhostejná a snaží se uplatnit na trhu práce. 77 respondentů uvedlo, že hledají zaměstnání příležitostně (25 %), jejich aktivita na trhu práce není tak velká a je možné, že jim i vyhovuje současný stav bez práce a poskytovaná podpora v nezaměstnanosti. 57 respondentů má v plánu začít hledat zaměstnání po skončení poradenského programu (18 %), důvodem může být to, že chtějí zúročit nabyté informace a znalosti získané v poradenském programu. 25 respondentů nemělo čas hledat zaměstnání (8 %), což může být způsobeno jak časovým vytížením absolvovaného poradenského programu, tak jinými, např. osobními důvody.

Otázka č. 13: Kolikrát jste během poradenského programu odpověděl/a na nabídku volných pracovních míst?

Graf 15 – Reflektování nabídky volných pracovních míst

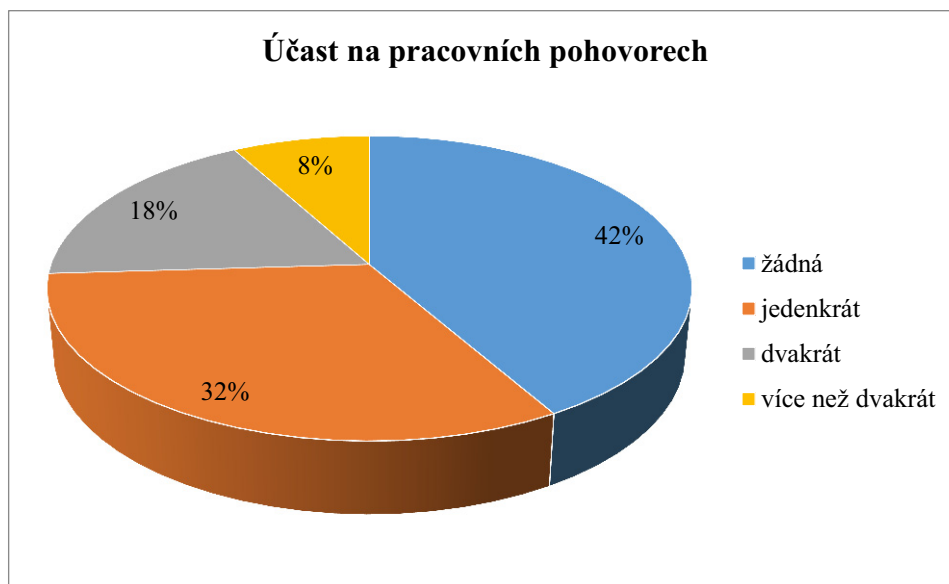


Zdroj: vlastní zpracování

Jak reflektují respondenti na nabídku volných pracovních míst a kolikrát odpověděli na inzerované pracovní místo během poradenského programu, vidíme z grafu č. 15. Během poradenského programu odpovědělo 209 respondentů 1x – 2x na nabídku volných pracovních míst. Z grafu je jasně patrné, že (67 %) respondentů sleduje nabídku volných míst, aktivně volná pracovní místa vyhledává a má zájem se účastnit pracovních pohovorů. Zastoupena je skupina 56 respondentů, která na nabídku volných míst během poradenského programu neodpověděla ani jednou (18 %). Důvodem může být délka poradenského programu. Lépe řečeno, některý poradenský program trvá krátce a respondenti během této krátké doby volná pracovní místa nehledají. Naopak velká snaha o pracovní uplatnění a odpověď na volná pracovní místa 5x a více (2 %) je výjimkou.

Otázka č. 14: Kolika pracovních pohovorů jste se během poradenského programu zúčastnil/a?

Graf 16 – Účast na pracovních pohovorech

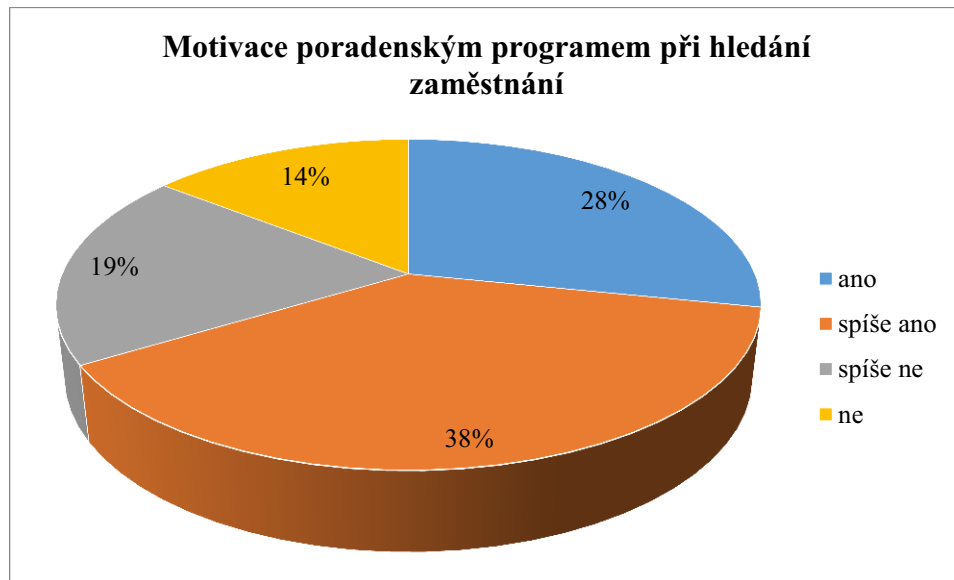


Zdroj: vlastní zpracování

Cílem otázky, kolika pracovních pohovorů se respondenti zúčastnili během poradenského programu, bylo zjistit aktivitu respondentů na pracovním trhu. Z grafu č. 16 můžeme vidět, že 101 respondentů se zúčastnilo pracovního pohovoru jedenkrát (32 %), 56 respondentů se zúčastnilo dvou pracovních pohovorů (18 %) a více než dvakrát (8 %) se zúčastnilo pracovních pohovorů 25 respondentů. Je vidět, že tito se respondenti snaží hledat zaměstnání a jsou na poli pracovního trhu aktivní. Naopak 130 respondentů se nezúčastnilo žádného pracovního pohovoru (42 %), je možné, že neměli štěstí při svých aktivitách nebo na žádnou pracovní nabídku nereflektovali.

Otázka č. 15: Motivoval Vás poradenský program při hledání zaměstnání?

Graf 17 – Motivace poradenským programem při hledání zaměstnání

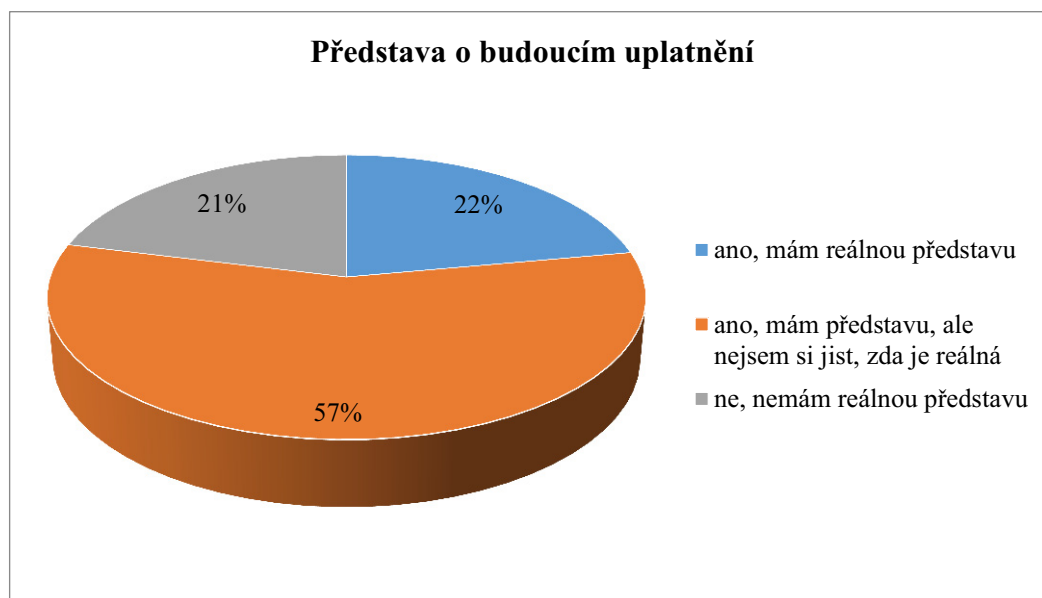


Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 17 zobrazuje, jak respondenty motivoval poradenský program při hledání zaměstnání. Pozitivní odpověď spíše ano (38 %) jsme dostali od 119 respondentů a odpověď ano (28 %) od 88 respondentů. Více než polovina (66 %) respondentů je poradenským programem pozitivně motivována při hledání zaměstnání a to je může nastartovat k další aktivitě na trhu práce. 60 respondentů uvedlo odpověď spíše ne (19 %) a 45 respondentů s odpovědí ne (14 %), necítili motivaci poradenským programem.

Otázka č. 16: Zvýšila je Vám díky poradenskému programu reálná představa o budoucím uplatnění?

Graf 18 – Představa o budoucím uplatnění

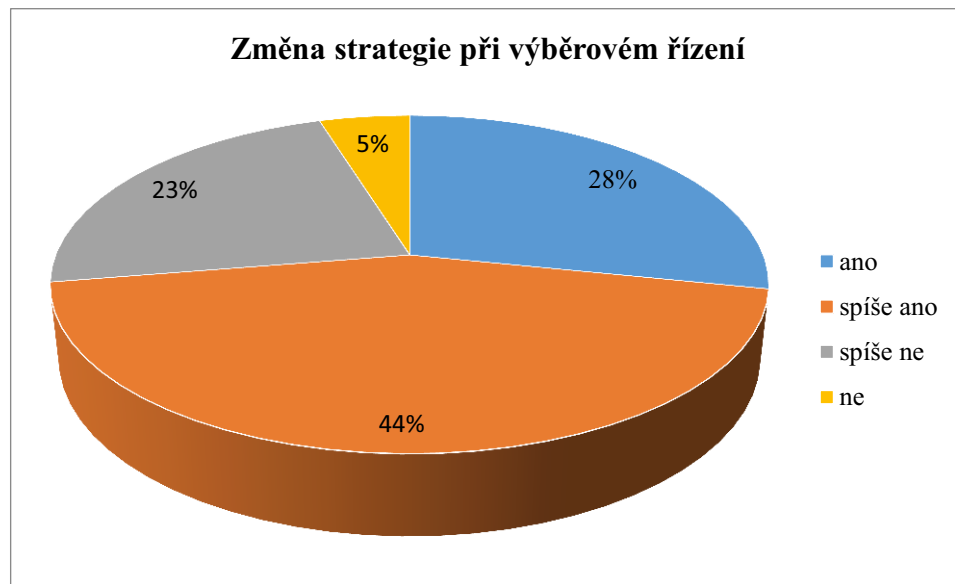


Zdroj: vlastní zpracování

V rámci výzkumu nás zajímalo, zda se respondentům zvýšila díky poradenskému programu reálná představa o budoucím uplatnění. Z grafu č. 18 můžeme vidět, že 177 respondentů získalo představu o budoucím uplatnění, ale nejsou si jisti, zda je tato představa reálná (57 %). Přání a požadavky kladené na budoucí zaměstnání nemusí korespondovat s jejich osobními a profesními předpoklady, s tím co jsou schopni oni sami budoucímu zaměstnavateli nabídnout. Reálnou představu (22 %) o budoucím uplatnění má 69 respondentů. Z uvedeného lze dovodit, že tyto respondenti si jsou jisti svou profesní kvalifikací a možnostmi uplatnění. 21 % respondentů nemá reálnou představu o budoucím uplatnění, svou profesní kvalifikaci zatím hledají a poradenský program je může nasměrovat ke změně kvalifikace – k rekvalifikaci.

Otázka č. 17: Změnil/a jste díky účasti v poradenském programu strategii při výběrových řízeních?

Graf 19 – Změna strategie při výběrovém řízení

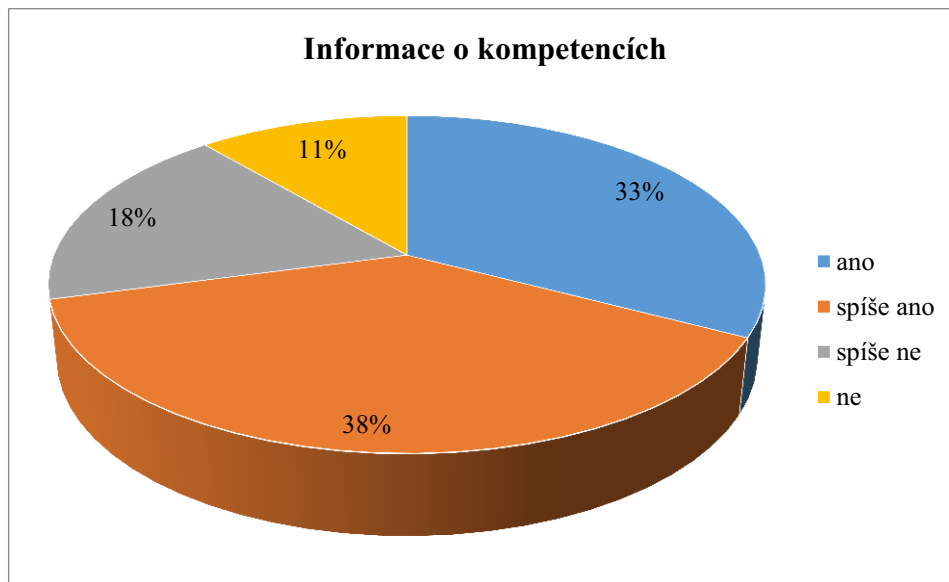


Zdroj: vlastní zpracování

Vyhodnocením otázky, zda respondenti změní díky účasti v poradenském programu strategii při výběrových řízeních, vyplývá následující skutečnost - graf č. 19. Převážná většina respondentů (72 %) odpověděla kladně. 138 respondentů uvedlo odpověď spíše ano (44 %) a 88 respondentů uvedlo odpověď ano (28 %). Respondenti v poradenských programech provádí nácvik v jednání se zaměstnavatelem, jsou jim promítána instruktážní videa, zpracovávají si osobní portfolia, jsou posilovány jejich kompetence a to vede ke změně jejich strategie. Jen 5 % respondentů svoji strategii nezmění. Mohou být přesvědčeni o tom, že jejich strategie při výběrovém řízení je správná a tato strategie jim vyhovuje.

Otázka č. 18: Získal/a jste díky poradenskému programu informace o svých kompetencích?

Graf 20 – Informace o kompetencích

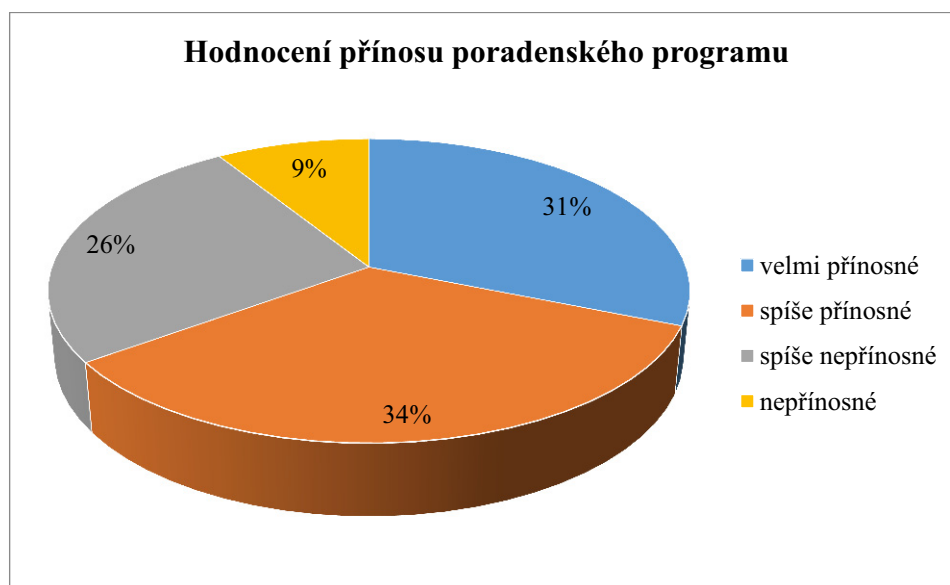


Zdroj: vlastní zpracování

V další otázce jsme zjišťovali, zda respondenti díky poradenskému programu získali informace o svých kompetencích. Z grafu č. 20 je jasně patrné, že 119 respondentů hodnotí svoje získané kompetence spíše pozitivně a označili odpověď spíše ano (38 %) a 102 respondentů získané kompetence hodnotí zcela pozitivně a označili odpověď ano (33 %). Od většiny (71 %) respondentů jsme dostali kladnou odpověď - získali informace o svých kompetencích díky poradenskému programu. O svých kompetencích nezískalo informace 56 respondentů s odpovědí spíše ne (18 %) a 35 respondentů s odpovědí ne (18 %).

Otázka č. 19: Bylo pro Vás osobně absolvování poradenského programu přínosné?

Graf 21 – Hodnocení přínosu poradenského programu

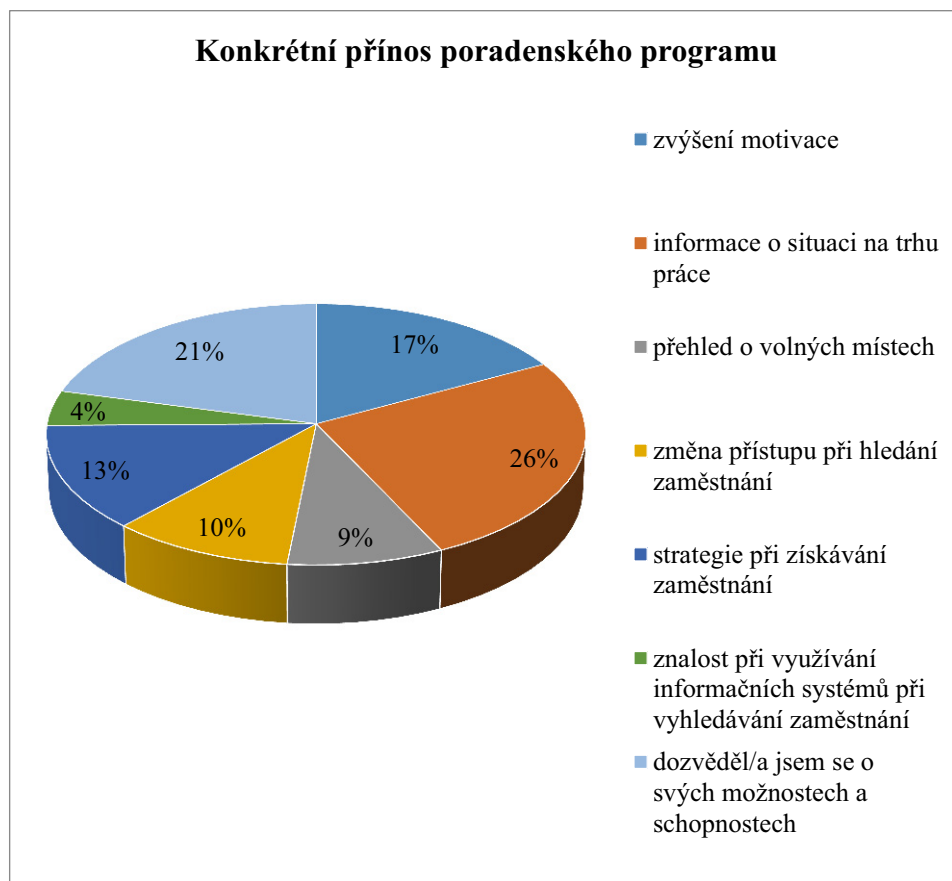


Zdroj: vlastní zpracování

Tato otázka nám měla dát odpověď, nakolik bylo přínosné absolvování poradenského programu pro respondenty. Vyhodnocením grafu č. 21 jsme zjistili, že 106 respondentů odpovědělo, že absolvování poradenského programu pro ně bylo spíše přínosné (34 %) a 97 respondentů odpovědělo, že poradenský program byl pro ně velmi přínosný (31 %). Většina respondentů (65 %) hodnotí přínos poradenského programu z hlediska přínosu pozitivně, získali zde informace či motivaci, které hledali. Jen velmi malé procento respondentů (9 %) hodnotí absolvování poradenského programu jako nepřínosné a také 81 respondentů nevidí velký přínos poradenského programu, s odpovědí spíše nepřínosné (26 %).

Otázka č. 20: Pokud pro Vás byl poradenský program přínosem, označte, prosím, jakým.

Graf 22 – Konkrétní přínos poradenského programu



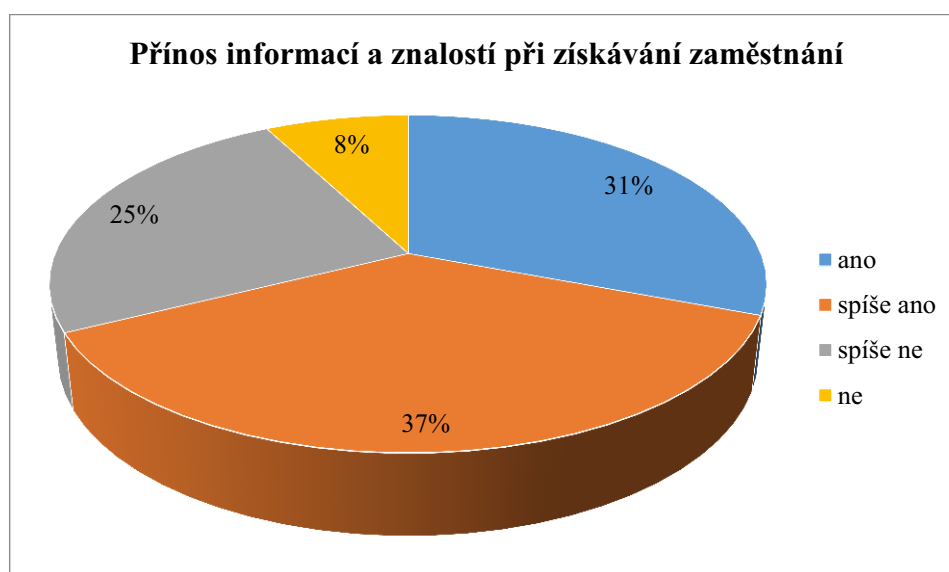
Zdroj: vlastní zpracování

Cílem otázky - pokud byl poradenský program přínosem, zjistit jakým. I zde měli respondenti možnost označit více variant – graf č. 22. Zajímavou skutečností bylo, že i když respondenti v předchozí otázce uvedli, že pro ně poradenský program byl spíše nepřínosný nebo nepřínosný, přesto v dotazníku označili konkrétní přínos. Nejvíce preferovanou odpovědí byla informovanost o situaci na trhu práce (26 %), a také to, že se respondenti dozvěděli o svých možnostech a schopnostech (18 %). Dále pak poradenský program respondentům přinesl zvýšení motivace (21 %), strategii při získávání zaměstnání uvedlo (13 %), změnu přístupu při hledání zaměstnání (10 %), přehled o volných místech označilo (9 %). Naopak nejméně respondenti volili znalost využívání informačních systémů při vyhledávání zaměstnání (4 %). V informační společnosti většina

lidí již dokáže pracovat s informačními technologiemi a to je možný důvod, proč respondenti nespátřují v poradenských programech takový přínos ve znalosti při jejich využívání.

Otázka č. 21: Myslíte si, že získané informace a znalosti v poradenském programu jsou pro Vás přínosné (použijete) při získávání zaměstnání?

Graf 23 – Přínos informací a znalostí při získávání zaměstnání

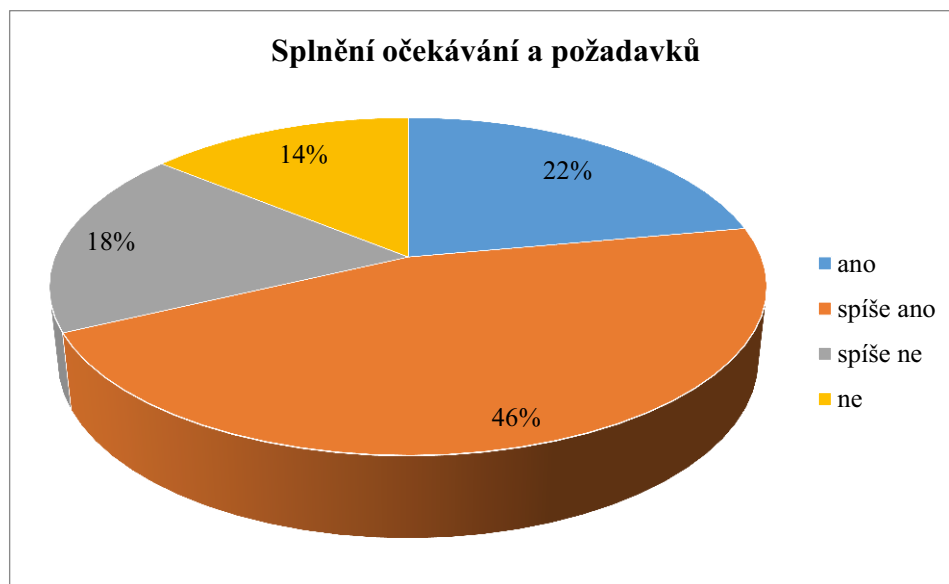


Zdroj: vlastní zpracování

Pomocí této otázky jsme zjišťovali, nakolik jsou pro respondenty přínosné či zda použijí informace a znalosti, které nabyli v poradenském programu, při získávání zaměstnání. Výsledky této otázky zobrazuje graf č. 23. Pozitivně odpovědělo 115 respondentů s odpovědí spíše ano (37 %) a 96 respondentů s odpovědí ano (31 %). Tito respondenti získali nové informace a znalosti a budou je v budoucnu používat. Informace a znalosti z poradenského programu nevyužije při získávání zaměstnání jen 24 respondentů s odpovědí ne (8 %) a ani 77 respondentů nespátřuje přílišné použití informací a znalostí s odpovědí spíše ne (25 %). Můžeme to přičíst na vrub skutečnosti, že takové informace měli již před vstupením do poradenského programu či takový přínos skutečně nespátřují.

Otázka č. 22: Když poradenský program hodnotíte jako celek, splnil Vaše očekávání a požadavky?

Graf 24 – Splnění očekávání a požadavků

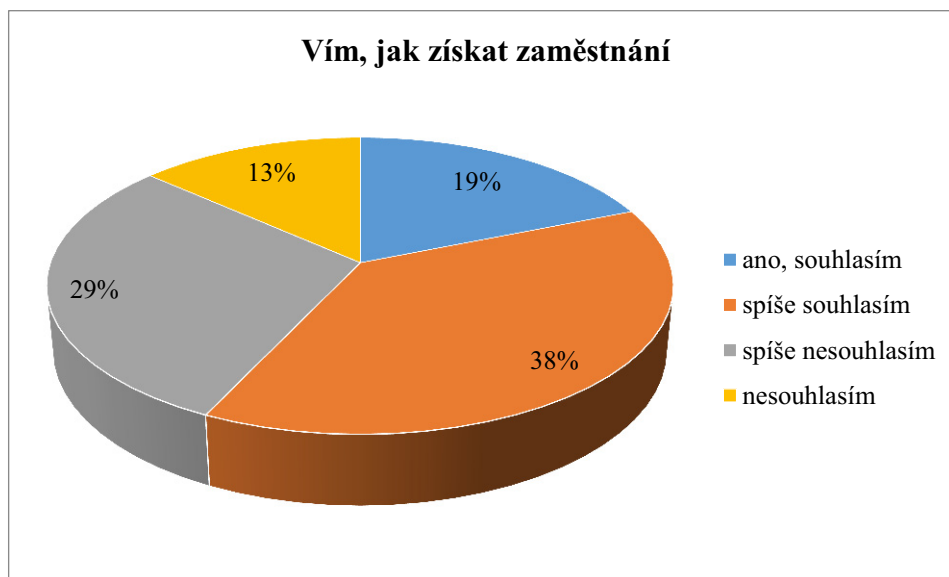


Zdroj: vlastní zpracování

Pomocí otázky, kterou respondenti hodnotí poradenský program ve vztahu splnění očekávání a požadavků, jsme se chtěli dovědět, zda to, s čím na začátku vstupovali do poradenského programu, bylo naplněno - graf č. 24. Očekávání a požadavky na poradenský program má každý jiné, přesto však poradenské programy u většiny respondentů (68 %) naplnily to, co očekávali. 69 respondentů hodnotí poradenský program jako celek, s odpovědí ano (22 %) a 143 respondentů s odpovědí spíše ano (46 %), pozitivně. Lze se domnívat, že tito respondenti zde našli informace, motivaci a také podporu a pomoc ze strany poradce. 56 respondentů uvedlo odpověď spíše ne (18 %) a 44 respondentů uvedlo odpověď ne (14 %). Je možné, že tito respondenti očekávali více nebo žádné očekávání ani požadavky neměli.

Otázka č. 23: Nakolik souhlasíte s následujícím výrokem: Díky poradenskému programu vím, jak získat zaměstnání.

Graf 25 – Víím, jak získat zaměstnání



Zdroj: vlastní zpracování

„Díky poradenskému programu vím, jak získat zaměstnání.“ Touto otázkou jsme zjišťovali, nakolik respondenti souhlasí s tímto výrokem, a dostalo se nám následující odpovědi. Z grafu č. 25 je patrné, že celkem 59 respondentů s tímto výrokem plně souhlasí a uvedlo odpověď ano, souhlasím (19 %), 119 respondentů s výrokem spíše souhlasí (38 %). Tito respondenti získali v poradenském programu penzum informací k tomu, že ví, jak zaměstnání získat. 92 respondentů s výrokem spíše nesouhlasí (29 %) a 42 respondentů s výrokem nesouhlasí zcela (13 %). Tito respondenti zatím neví, jak zaměstnání získat a je potřeba s nimi dále pracovat.

5.2 Verifikace hypotéz

Jak uvádí Chráska (2007, s. 19), při testování hypotézy jde o rozhodování, zda můžeme vyslovenou hypotézu přijmout. Aby bylo možné hypotézy ověřovat, převádějí se na tzv. statistické hypotézy. Nulová hypotéza je domněnka, která tvrdí, že mezi proměnnými není vztah. Pokud se při testování ukáže, že nulovou můžeme odmítnout,

přijímáme hypotézu alternativní, což znamená, že mezi dvěma jevy je vztah (závislost, souvislost, či rozdíl). (Chráska, 2007, s. 69)

Pro náš výzkum byl zvolen test nezávislosti chí-kvadrát pro čtyřpolní tabulku, jehož výstupem bude potvrzení či vyvrácení hypotéz. Dle Chrásky lze test použít tehdy, kdy celková četnost je větší než 40 a při použití kontingenční tabulky dosáhneme ve více než 20 % polí očekávané četnosti větší než 5. Ve čtyřpolní tabulce ověřujeme vztah dvou alternativních kvalit. (Chráska, 2007, 2016, s. 76-77)

Odpovědi respondentů byly sloučeny do dvou kategorií, a to **kladných odpovědí** (ano, spíše ano) a **záporných odpovědí** (ne, spíše ne). Do dvou kategorií byly rovněž sloučeny četnosti respondentů **dle věkové kategorie**, a to do 40 let (do 20 let, 21 - 30 let, 31 - 40 let) a nad 40 let (41 – 50 let, 50 let a více), dle dosaženého vzdělání - nižší (základní, vyučen, vyučen s maturitou) a vyšší (středoškolské, vyšší odborné, vysokoškolské), **z hlediska zdravotního stavu** - bez zdravotního omezení a osoby se zdravotním postižením (osoba zdravotně znevýhodněná, invalidní v prvním stupni, invalidní ve druhém stupni) a **dle délky evidence** do 1 roku (do 6 měsíců, nad 6 měsíců - do 1 roku) a déle než 1 rok (nad 1 rok - do 2 let, déle než 2 roky).

Testování bylo provedeno na hladině významnosti $\alpha = 0,05$, která určuje pravděpodobnost omylu při odmítnutí H_0 se spolehlivostí 95 %.

Čtyřpolní tabulka má 1 stupeň volnosti a kritickou hodnotu testového kritéria pro hladinu významnosti 0,05 je **hodnota** $\chi^2_{0,05}(1) = 3,841$. U čtyřpolní tabulky lze výpočet χ^2 zjednodušit použitím vztahu: (Chráska, 2007, s. 83)

$$\chi^2 = n \cdot \frac{(ad - bc)^2}{(a+b) \cdot (a+c) \cdot (b+d) \cdot (c+d)}$$

Verifikace hypotéz z hlediska informací a znalostí z absolvovaných poradenských programů vzhledem k přínosu při získávání zaměstnání

H1: Předpokládáme, že respondenti věkové kategorie do 40 let považují informace a znalosti z absolvovaných poradenských programů za přínosnější při získávání zaměstnání než respondenti věkové kategorie nad 40 let. (otázky z dotazníku 2+21)

H₀I: *Není statisticky významný rozdíl v hodnocení přínosu informací a znalostí z absolvovaných poradenských programů při získávání zaměstnání mezi respondenty věkové kategorie do 40 let a respondenty věkové kategorie nad 40 let.*

H_AI: *Je statisticky významný rozdíl v hodnocení přínosu informací a znalostí z absolvovaných poradenských programů při získávání zaměstnání mezi respondenty věkové kategorie do 40 let a respondenty věkové kategorie nad 40 let.*

Při stanovení alternativní hypotézy jsme se domnívali, že věkově mladší respondenti nemají díky svému věku a tím dosažené praxi takové informace a znalosti, jako starší respondenti, tudíž získané informace a znalosti v absolvovaném poradenském programu budou považovat za přínosnější při získávání zaměstnání.

Tab. 6 – Souvislost mezi přínosem získaných informací a znalostí při získávání zaměstnání vzhledem k věku

Věková kategorie	Kladné	Záporné	Σ
do 40 let	97	46	143
nad 41 let	114	55	169
Σ	211	101	312

Zdroj: vlastní zpracování

$$\chi^2 = 312 \cdot \frac{(97 \cdot 55 - 46 \cdot 114)^2}{(97 + 46) \cdot (97 + 114) \cdot (46 + 55) \cdot (114 + 55)} = 0,005$$

Vypočítaná hodnota $\chi^2 = 0,005 < \chi^2_{0,05} (1) = 3,841$, **přijímáme nulovou hypotézu a odmítáme hypotézu alternativní.**

Z toho vyplývá, že věk respondentů statisticky významným způsobem neovlivňuje hodnocení informací a znalostí z poradenských programů z hlediska přínosu při získávání zaměstnání. Naše hypotéza H1 nebyla potvrzena.

Verifikace hypotéz z hlediska z výšení motivace poradenským programem při hledání zaměstnání

H2: Předpokládáme, že pro respondenty s délkou evidence na úřadu práce do 1 roku je poradenský program více motivující při hledání zaměstnání než pro respondenty s délkou evidence na úřadu práce 1 rok a déle. (otázky z dotazníku 5+15)

H₀₂: Není statisticky významný rozdíl v tom, jak motivující je poradenský program při hledání zaměstnání mezi pro respondenty s délkou evidence na úřadu práce do 1 roku a respondenty s délkou evidence na úřadu práce 1 rok a déle.

H_{A2}: Je statisticky významný rozdíl v tom, jak motivující je poradenský program při hledání zaměstnání mezi pro respondenty s délkou evidence na úřadu práce do 1 roku a respondenty s délkou evidence na úřadu práce 1 rok a déle.

Při stanovení alternativní hypotézy jsme vycházeli z domněnky, že pro respondenty s kratší dobou evidence (do 1 roku) je poradenský program více motivující při hledání zaměstnání, protože dlouhodobě evidovaní respondenti již postupně ztrácejí chuť, sílu a naději na svoje uplatnění na trhu práce a nevěří ani motivaci poradenským programem.

Tab. 7 – Souvislost mezi motivací poradenským programem vzhledem k délce evidence na úřadu práce

Délka evidence	Kladné	Záporné	Σ
do 1 roku	96	35	131
déle než 1 rok	111	70	181
Σ	207	105	312

Zdroj: vlastní zpracování

$$\chi^2 = 312 \cdot \frac{(96 \cdot 70 - 35 \cdot 111)^2}{(96 + 35) \cdot (96 + 111) \cdot (35 + 70) \cdot (111 + 70)} = 4,866$$

Vypočítaná hodnota $\chi^2 = 4,866 > \chi^2_{0,05}(1) = 3,841$, **přijímáme alternativní hypotézu a odmítáme hypotézu nulovou.**

Lze tedy konstatovat, že pro respondenty s délkou evidence na úřadu práce do 1 roku je poradenský program více motivující při hledání zaměstnání než pro respondenty s délkou evidence na úřadu práce 1 rok a déle. Délka evidence na úřadu práce statisticky významným způsobem souvisí s tím, jak respondenty motivuje poradenský program při hledání zaměstnání. Naše hypotéza H2 byla potvrzena.

Verifikace hypotéz z hlediska představy jak získat zaměstnání

H3: Předpokládáme, že díky poradenskému programu respondenti s nižším vzděláním mají větší představu o tom, jak získat zaměstnání než respondenti s vyšším vzděláním. (otázky z dotazníku 3+23)

H₀₃: *Není statisticky významný rozdíl v tom, jak díky poradenskému programu hodnotí svou představu o získání zaměstnání respondenti s nižším vzděláním a respondenti s vyšším vzděláním.*

H_{A3}: *Je statisticky významný rozdíl v tom, jak díky poradenskému programu hodnotí svou představu o získání zaměstnání respondenti s nižším vzděláním a respondenti s vyšším vzděláním.*

Při stanovení alternativní hypotézy jsme vycházeli z předpokladu, že respondenti s nižším vzděláním nemají představu o tom, jak zaměstnání získat a díky poradenskému programu tuto představu získají, na rozdíl od respondentů s vyšším vzděláním, kteří díky studiu již tuto představu mají.

Tab. 8 – Souvislost mezi představou o tom, jak získat zaměstnání vzhledem ke vzdělání

Vzdělání	Kladné	Záporné	Σ
nižší vzdělání	102	82	184
vyšší vzdělání	76	52	128
Σ	178	134	312

Zdroj: vlastní zpracování

$$\chi^2 = 312 \cdot \frac{(102 \cdot 52 - 82 \cdot 76)^2}{(102 + 82) \cdot (102 + 76) \cdot (82 + 52) \cdot (76 + 52)} = 0,478$$

Vypočítaná hodnota $\chi^2 = 0,478 < \chi^2_{0,05} (1) = 3,841$, **přijímáme nulovou hypotézu a odmítáme hypotézu alternativní.**

Z uvedeného vyplývá, že dosažené vzdělání respondentů statisticky významným způsobem nesouvisí s tím, jak hodnotí respondenti díky poradenskému programu svou představu, jak získat zaměstnání. Naše hypotéza H3 nebyla potvrzena.

Verifikace hypotéz z hlediska informací o kompetencích

H4: Předpokládáme, že díky poradenskému programu respondenti OZP získali větší informace o svých kompetencích než respondenti bez zdravotního omezení. (otázky z dotazníku 4+18)

H₀₄: *Není statisticky významný rozdíl v hodnocení získaných informací o kompetencích mezi respondenty OZP a respondenty bez zdravotního omezení.*

H_{A4}: *Je statisticky významný rozdíl v hodnocení získaných informací o kompetencích mezi respondenty OZP a respondenty bez zdravotního omezení.*

Při stanovení alternativní hypotézy jsme se domnívali, respondenti OZP díky svému zdravotnímu stavu mají problém se orientovat na trhu práce a získané informace o kompetencích budou pro ně nové a přínosné.

Tab. 9 – Souvislost mezi získanými informacemi o kompetencích vzhledem ke zdravotnímu stavu

Zdravotní stav	Kladné	Záporné	Σ
OZP	82	21	103
bez zdravotního omezení	139	70	209
Σ	221	91	312

Zdroj: vlastní zpracování

$$\chi^2 = 312 \cdot \frac{(82 \cdot 70 - 21 \cdot 139)^2}{(82 + 21) \cdot (82 + 139) \cdot (21 + 70) \cdot (139 + 70)} = 5,735$$

Vypočítaná hodnota $\chi^2 = 5,735 > \chi^2_{0,05} (1) = 3,841$, **přijímáme alternativní hypotézu a odmítáme hypotézu nulovou.**

Na základě výše uvedeného, lze konstatovat, že respondenti OZP získali díky poradenskému programu větší informace o svých kompetencích než respondenti bez zdravotního omezení. Zdravotní stav statisticky významným způsobem souvisí se získáváním kompetencí v poradenském programu. Naše hypotéza H4 byla potvrzena.

Verifikace hypotéz z hlediska změny strategie při výběrovém řízení

H5: Předpokládáme, že respondenti, které absolvovaný poradenský program motivoval, změní svou strategii při výběrovém řízení častěji, než ti, kteří poradenským programem motivováni nebyli. (otázky z dotazníku 15+17)

H₀₅: Není statisticky významný rozdíl ve změně strategie při výběrovém řízení mezi respondenty, které poradenský program motivoval a těmi, které poradenský program nemotivoval.

H_{A5}: Je statisticky významný rozdíl ve změně strategie při výběrovém řízení mezi respondenty, které poradenský program motivoval a respondenty, které poradenský program nemotivoval.

Při stanovení alternativní hypotézy jsme se předpokládali, že pokud respondenty poradenský program motivoval při hledání zaměstnání, změní i svou strategii při výběrových řízeních

Tab. 10 – Souvislost ve změně strategie při výběrovém řízení a motivujícím poradenským programem

Motivace v PP	Kladné	Záporné	Σ
Motivovaní	159	48	207
Nemotivovaní	67	38	105
Σ	226	86	312

Zdroj: vlastní zpracování

$$\chi^2 = 312 \cdot \frac{(159 \cdot 38 - 48 \cdot 67)^2}{(159 + 48) \cdot (159 + 67) \cdot (48 + 38) \cdot (67 + 38)} = 5,898$$

Vypočítaná hodnota $\chi^2 = 5,898 > \chi^2_{0,05} (1) = 3,841$, **přijímáme alternativní hypotézu a odmítáme hypotézu nulovou.**

Lze konstatovat, pokud respondenty poradenský program motivoval při hledání zaměstnání, změni i svou strategii při výběrovém řízení. Motivující poradenský program statisticky významně souvisí se změnou strategie při výběrovém řízení. Naše hypotéza H5 byla potvrzena.

5.3 Shrnutí výsledků výzkumu

Cílem výzkumného šetření bylo zjistit, jak respondenti hodnotí účast v poradenských programech ve vztahu k uplatnění na trhu práce. Vyhodnocení probíhalo ve dvou částech. V první části byly vyhodnoceny otázky s četnostmi odpovědí. Druhá část byla zaměřena na vyhodnocení výzkumných otázek a stanovených hypotéz.

Výzkumu se zúčastnilo celkem 312 uchazečů o zaměstnání evidovaných na Krajské pobočce Úřadu práce ve Zlíně a Kontaktních pracovištích Uherské Hradiště, Vsetín a Kroměříž, kteří absolvovali poradenský program a dosud nezískali zaměstnání, v období leden 2017 až březen 2017.

Z výzkumného šetření vyplynulo, že se poradenských programů častěji účastní ženy (67 %), i když z pohledu aktuálních statistik nezaměstnanosti ve sledovaném období leden 2017 až březen 2017 je více nezaměstnaných mužů než žen. Tuto skutečnost lze přičíst vyššímu zájmu žen o poradenské služby. Nejpočetnějšími skupinami jsou respondenti ve věku 31 - 40 let (34 %) a 41 - 50 let (32 %), kteří jsou nejproduktivnějšími skupinami na trhu práce. Ani u starší věkové kategorie (51 a více) nezaznamenáváme markantní pokles o poradenské služby (22 %). Věkově starší respondenti již nejsou schopni se adaptovat na nové informační technologie, postupně ztrácejí pracovní uplatnění vzhledem ke svému věku a s tím často spojeným zdravotním omezením.

Z hlediska vzdělanostní skladby byli nejpočetnějšími skupinami respondenti vyučení (22 %), se středoškolským vzděláním (21 %) a se základním vzděláním (19 %) Kategorie základní až středoškolské jsou poměrově obdobně zastoupenými skupinami. Tyto skupiny spatřují v poradenských programech možnost získání lepší orientace na trhu práce.

Při hledání zaměstnání je také rozhodující zdravotní stav. Poradenských programů se zúčastňuje převážná většina respondentů bez zdravotního omezení (67 %), kteří hledají

pracovní uplatnění na trhu práce. Skupina osob se zdravotním postižením (osoby zdravotně znevýhodněné a osoby invalidní v I. a II. stupni invalidity), která z pohledu statistik představuje 16,6 % z celkového počtu nezaměstnaných, se účastní poradenských programů velmi aktivně (33 %). Z pohledu délky evidence na úřadu práce, byla nejvíce zastoupenou kategorií s délkou evidence nad 1 rok do 2 let (39 %). Tato skupina se účastní poradenských programů zejména v rámci ročních poradenských pohovorů a individuálních akčních plánů, které jsou pro dlouhodobě evidované uchazeče navrhovány. Ve velkém počtu je zastoupena také skupina evidovaných nad 6 měsíců do 1 roku (26 %), kteří také cítí potřebu svou aktuální situaci řešit.

Ve výzkumném šetření nás zajímalo, který realizovaný poradenský program respondenti preferují. Největší zájem mají respondenti o poradenské programy Pracovněprávní minimum (24 %), Job club (20 %) a také o Bilanční diagnostiku (19 %). Převážná většina respondentů (72 %) informaci o poradenském programu získala od poradců pro zprostředkování, kteří jim v rámci poradenského procesu plánují další aktivity pro zvýšení zaměstnatelnosti. Méně početnou skupinou (13 %) jsou ti respondenti, kteří se o poradenském programu dozvěděli z vývěsky úřadu práce v rámci svých schůzek při zprostředkování zaměstnání. Celkem 68 % respondentů během posledních 12 měsíců absolvovalo pouze jeden poradenský program, 29 % respondentů absolvovalo dva poradenské programy. Účast ve více než dvou poradenských programech (3 %), během 12 měsíců, je spíše výjimkou. Nejčastějšími důvody účasti v poradenském programu byly získání informací (37 %), získání představy, jak hledat zaměstnání (24 %), rozvoj kompetencí (12 %) a nalezení kontaktů, které povedou k nalezení zaměstnání (10 %).

Ve výzkumném šetření jsme zjišťovali domněnku respondentů, jak se svou kvalifikací a získanou praxí naleznou zaměstnání. Celkem 38 % respondentů je přesvědčeno, že se svou kvalifikací nalezne zaměstnání spíše špatně, proto je poradenský program správnou volbou, jak jim pomoci vhodné pracovní uplatnění najít. Naopak druhou nejpočetnější skupinou jsou ti, kteří věří, že se svou kvalifikací a získanou praxí získají zaměstnání spíše snadno (31 %). Tito respondenti v poradenských programech hledají informace zejména o možnostech trhu práce, než aby svou kvalifikaci měnili. Celkem 66 % respondentů je ochotno změnit svou kvalifikaci a absolvovat rekvalifikaci (spíše ano 44 %, ano 22 %), pokud nemohou s dosavadní profesní kvalifikací zaměstnání najít. Celkem 44 % respondentů kvalifikaci změnit nechce (spíše ne 24 %, ne 10 %), lze se domnívat,

že tito respondenti jsou přesvědčení, že na trhu práce je jejich kvalifikace žádaná a uplatnitelná.

Jak aktivní byli respondenti na trhu práce, zjišťovaly tři otázky z dotazníku. Téměř polovina (49 %) respondentů hledá zaměstnání stále, bez ohledu na svou účast v poradenském programu. Jejich situace, kdy jsou nezaměstnaní, jim není lhostejná a snaží se uplatnit na trhu práce. 25 % respondentů hledá zaměstnání příležitostně a je možné, že jim vyhovuje současný stav bez práce a poskytovaná podpora v nezaměstnanosti. 18 % respondentů má v plánu začít hledat zaměstnání po skončení poradenského programu, důvodem může být to, že chtějí zúročit nabyté informace a znalosti získané v poradenském programu. Během poradenského programu odpovědělo 67 % respondentů na inzerované pracovní místo 1x – 2x, aktivně volná pracovní místa vyhledávají a mají zájem se účastnit pracovních pohovorů. Skupina 18 % respondentů na nabídku volných míst během poradenského programu neodpověděla ani jednou. Pracovního pohovoru se zúčastnilo 58 % respondentů. Celkem 32 % respondentů se zúčastnilo pracovního pohovoru jedenkrát, 18 % respondentů se zúčastnilo dvou pracovních pohovorů a více než dvakrát se zúčastnilo 8 % respondentů. Je vidět, že tito se respondenti snaží hledat zaměstnání a jsou na poli pracovního trhu aktivní.

Ve výzkumném šetření jsme zjišťovali, co respondentům přinesly poradenské programy. Poradenský program při hledání zaměstnání pozitivně motivoval celkem 66 % respondentů (spíše ano 38 %, ano 28 %), a to je může nastartovat k dalším aktivitám na trhu práce. Celkem 57 % respondentů získalo představu o budoucím uplatnění, i když si nejsou jisti, zda je tato představa reálná, protože přání a požadavky kladené na budoucí zaměstnání nemusí korespondovat s jejich osobními a profesními předpoklady, s tím co jsou schopni oni sami budoucímu zaměstnavateli nabídnout. Reálnou představu díky poradenskému programu o budoucím uplatnění má 22 % respondentů. Z uvedeného lze dovodit, že tito respondenti si jsou jisti svou profesní kvalifikací a možnostmi uplatnění. 21 % respondentů nemá reálnou představu o budoucím uplatnění, svou profesní kvalifikaci zatím hledají a poradenský program je může nasměrovat ke změně kvalifikace – k rekvalifikaci. Převážná většina (72 %) respondentů změní díky účasti v poradenském programu strategii při výběrových řízeních (spíše ano 44 %, ano 28 %). Jen 5 % respondentů, svoji strategii nezmění, mohou být přesvědčeni o tom, že jejich strategie při výběrovém řízení je správná a tato strategie jim vyhovuje. Většina respondentů (71 %) díky poradenskému programu získala informace o svých kompetencích (spíše ano 38 %, ano 33 %).

Celkem 65 % respondentů hodnotí absolvování poradenského programu z hlediska přínosu pozitivně, získali zde informace či motivaci, které hledali (34 % spíše přínosné, 31 % velmi přínosné). Jen velmi malé procento respondentů (9 %) hodnotí absolvování poradenského programu jako nepřínosné. Chtěli jsme také zjistit, pokud byl poradenský program přínosem, tak jakým. Nejvíce preferovanou odpovědí byla informovanost o situaci na trhu práce (26 %) a také to, že se respondenti dozvěděli o svých možnostech a schopnostech (18 %). Dále pak poradenský program respondentům přinesl zvýšení motivace (21 %), změnu strategie při získávání zaměstnání (13 %), změnu přístupu při hledání zaměstnání (10 %) a přehled o volných místech (9 %).

Zda respondenti použijí informace a znalosti, které nabyli v poradenském programu, při získávání zaměstnání, jsme zjišťovali v další otázce. Pozitivně odpovědělo celkem 68 % respondentů (spíše ano 37 %, ano 31 %). Tito respondenti získali nové informace a znalosti a budou je v budoucnu používat. V dotazníkovém šetření nás také zajímalo, jak respondenti hodnotí poradenský program jako celek ve vztahu ke splnění očekávání a požadavků. Chtěli jsme se dovědět, zda to, s čím na počátku vstupovali do poradenského programu, bylo naplněno. U většiny respondentů (68 %) se splnilo to, co očekávali (ano 22 %, spíše ano 46 %). Lze se domnívat, že tito respondenti zde našli informace, motivaci a také podporu a pomoc ze strany poradce. Celkem 56 respondentů uvedlo odpověď spíše ne (18 %) a 44 respondentů uvedlo odpověď ne (14 %). Je možné, že tito respondenti očekávali více nebo žádné očekávání ani požadavky neměli.

Na závěr dotazníku měli respondenti výrok: „Díky poradenskému programu vím, jak získat zaměstnání.“ Touto otázkou jsme zjišťovali, nakolik respondenti souhlasí s tímto výrokiem. Celkem 19 % respondentů s tímto výrokiem plně souhlasí, 38 % respondentů s výrokiem spíše souhlasí. Více než polovina (57 %) respondentů získala v poradenském programu penzum informací k tomu, že ví, jak zaměstnání získat. Celkem 43 % respondentů (spíše nesouhlasí 29 %, nesouhlasí 13 %) zatím neví, jak zaměstnání získat a je potřeba s nimi dále pracovat.

Ve druhé části výzkumu jsme se věnovali odpovědím na výzkumné otázky a verifikaci hypotéz. Ve výzkumu jsme chtěli zjistit, jak účastníci poradenských programů hodnotí přínos absolvovaných poradenských programů a jejich možné uplatnění na trhu práce. Pro ověření stanovených hypotéz byl použit test nezávislosti chí-kvadrát pro čtyřpolní tabulku. Výsledek celého šetření potvrdil tři z pěti stanovených hypotéz – tabulka č. 34.

Zjistili jsme, že pro respondenty s délkou evidence na úřadu práce do 1 roku je poradenský program více motivující při hledání zaměstnání než pro respondenty s délkou evidence na úřadu práce 1 rok a déle. Délka evidence na úřadu práce statisticky významným způsobem souvisí s tím, jak respondenty motivuje poradenský program při hledání zaměstnání. To vede k závěru, že čím déle jsou lidé evidováni na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání, postupně ztrácejí chuť, sílu i naději na svoje uplatnění na trhu práce a nevěří ani motivaci poradenským programem při hledání nového zaměstnání a uplatnění se na trhu práce.

Potvrdila se i hypotéza, že respondenti – osoby se zdravotním postižením (dále je „OZP“) získali díky poradenskému programu větší informace o svých kompetencích než respondenti bez zdravotního omezení. Respondenti OZP díky svému zdravotnímu stavu mají problém se orientovat na trhu práce a získané informace o kompetencích jsou pro ně nové a přínosné. Zdravotní stav respondentů statisticky významným způsobem souvisí se získáním kompetencí v poradenském programu.

Rovněž bylo potvrzeno to, pokud respondenty poradenský program motivoval při hledání zaměstnání, změni i svou strategii při výběrovém řízení. Motivující poradenský program statisticky významně souvisí se změnou strategie respondentů při výběrovém řízení.

Oproti tomu se nepotvrdila hypotéza, že věk respondentů statisticky významným způsobem ovlivňuje hodnocení informací a znalostí z poradenských programů z hlediska přínosu při získávání zaměstnání. Věk v tomto případě nehraje tak zásadní roli, jak jsme se na počátku šetření domnívali.

Také hypotéza, že dosažené vzdělání respondentů, statisticky významným způsobem souvisí s hodnocením, jak získat díky poradenskému programu zaměstnání, nebyla potvrzena. Ani díky studiu a tím dosaženému vzdělání nemají respondenti s vyšším vzděláním větší představu o tom, jak zaměstnání získat.

V rámci šetření jsme dostali odpovědi na dílčí výzkumné otázky. Z vyhodnocení odpovědí na první dílčí výzkumnou otázku: „Jak respondenti hodnotí informace a znalosti z absolvovaných poradenských programů z hlediska přínosu při získávání zaměstnání?“, vyplývá, že respondenti věkové kategorie do 40 let i věkové kategorie nad 40 let považují informace a znalosti z absolvovaných poradenských programů za přínosné při získávání zaměstnání. V poradenských programech obě skupiny respondentů získali potřebné informace a znalosti bez ohledu na věk.

U druhé dílčí výzkumné otázky jsme zjišťovali: „Domnívají se respondenti, že absolvovaný poradenský program zvýší jejich motivaci při hledání zaměstnání?“ Z výsledků vyvozujeme, pro respondenty s délkou evidence na úřadu práce do 1 roku je poradenský program více motivující při hledání zaměstnání než pro respondenty s délkou evidence na úřadu práce 1 rok a déle. Délka evidence je pro motivaci respondentů rozhodující. Krátkodobě evidovaní respondenti do 1 roku získají pro sebe větší motivaci v poradenském programu při hledání zaměstnání a mohou ji lépe využít při uplatnění na trhu práce. Oproti tomu respondenti vedení v evidenci déle si toto nemyslí. Je možné, že to jde na vrub ztrátě motivace z dlouhé doby bez pracovního místa.

Z výsledků u třetí dílčí výzkumné otázky, zda: „Mají respondenti, díky poradenskému programu, představu o tom, jak získat zaměstnání?“, jsme došli k závěru, že dosažené vzdělání není rozhodující, při hodnocení představy, jak díky poradenskému programu získat zaměstnání. Ani vědomosti, které respondenti s vyšším dosaženým vzděláním získají během svého studia, nejsou určující pro to, jak mají úspěšně hledat zaměstnání.

Vyhodnocením výsledků čtvrté výzkumné otázky: „Získali respondenti díky poradenskému programu informace o svých kompetencích?“, jsme dostali následující odpověď. Respondenti, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, získali větší informace o svých kompetencích než respondenti bez zdravotního omezení. Při hledání zaměstnání je také rozhodující zdravotní stav. Respondenti OZP se díky svému zdravotnímu stavu obtížně orientují na trhu práce, neznají své možnosti a kompetence a díky poradenskému programu tyto informace o sobě získají a mohou se tak lépe uplatnit.

Vyhodnocení páté dílčí výzkumné otázky: „Změní motivovaní respondenti strategii při výběrovém řízení?“, přineslo následující skutečnost. Respondenti, které absolvovaný poradenský program motivoval, změni svou strategii při výběrovém řízení na rozdíl od respondentů, kteří poradenským programem motivováni nebyli. Důvodem pro změnu strategie při výběrovém řízení může být propojení motivace a získaných informací v poradenském programu s pozitivním přístupem, jak řešit svou situaci v období nezaměstnanosti.

V následující tabulce č. 34 je uveden přehled stanovených hypotéz a ověření výsledků.

Tab. 11 - Verifikace hypotéz

	Hypotézy	Verifikace
H_{A1}	Je statisticky významný rozdíl v hodnocení přínosu informací a znalostí z absolvovaných poradenských programů při získávání zaměstnání mezi respondenty věkové kategorie do 40 let a respondenty věkové kategorie nad 40 let.	Nepotvrzena
H_{A2}	Je statisticky významný rozdíl v tom, jak motivující je poradenský program při hledání zaměstnání mezi pro respondenty s délkou evidence na úřadu práce do 1 roku a respondenty s délkou evidence na úřadu práce 1 rok a déle.	Potvrzena
H_{A3}	Je statisticky významný rozdíl v tom, jak díky poradenskému programu hodnotí svou představu o získání zaměstnání respondenti s nižším vzděláním a respondenti s vyšším vzděláním.	Nepotvrzena
H_{A4}	Je statisticky významný rozdíl v hodnocení získaných informací o kompetencích mezi respondenty OZP a respondenty bez zdravotního omezení.	Potvrzena
H_{A5}	Je statisticky významný rozdíl ve změně strategie při výběrovém řízení mezi respondenty, které poradenský program motivoval a respondenty, které poradenský program nemotivoval.	Potvrzena

Zdroj: vlastní zpracování

6 DOPORUČENÍ A VYUŽITÍ PRO PRAXI

Doporučení

Při zpracování teoretické části diplomové práce byly analyzovány odborné zdroje z oblasti kariérového poradenství. Legislativně jsou ukotveny poradenské činnosti úřadu práce, jsou zpracovány metodiky poradenského procesu, jednotlivých poradenských programů i metodika nákupu poradenských služeb, ale neexistuje žádný vzdělávací program pro pracovníky v kariérovém poradenství, respektive metodika školení pro poradce. V této oblasti bychom doporučili zpracovat ucelenou metodiku pro systém dalšího vzdělávání poradenských pracovníků na úřadu práce.

Kariérní poradenství se často zaměřuje spíše na nejbližší volbu povolání než na dlouhodobé plánování profesní dráhy. Poradenství by mělo zohledňovat možnosti profesního uplatnění. V tomto ohledu doporučujeme propojení kariérového poradenství a trhu práce. To vyžaduje dobrou koordinaci poradenských služeb již při výběru studia, mělo by být provázané se vzděláním a tím směřovat k optimálnímu pracovnímu uplatnění.

Využití pro praxi

Výsledky výzkumného šetření lze využít jako evaluaci poradenských programů. Výsledky přinesly přehled o struktuře účastníků i o preferenci poradenských programů. Získali jsme od respondentů cenné informace o hodnocení poradenských programů, o jejich aktivitách na pracovním trhu, i to, jak hodnotí respondenti sami sebe. S těmito informacemi lze pracovat při zadávání, koncipování a zpracování dalších veřejných zakázek v oblasti poradenství. Poradenské programy, o které je velký zájem ze strany respondentů, by mohly být uskutečňovány v delším časovém rozsahu a naopak ty, které jsou respondenty preferovány nejméně, by mohly být zpracovány jiným způsobem nebo nahrazeny jinými.

Teoretická část diplomové práce může být využita jako ucelený studijní materiál pro kariérové poradce na úřadu práce. Kariérové poradenství je zaměřeno pouze na volbu a změnu povolání a tato práce může sloužit k úplnému přehledu a principům o poradenství.

ZÁVĚR

Trh práce není nazýván trhem jen tak. Je to opravdu „tržiště“, na kterém se nabízí a prodává práce. Podobně jako na jiných trzích jde o prostor určený pro předvádění, smlouvání, licitování a uzavírání dohod. A dohody uzavírá ten, kdo dokáže nejlépe respektovat nabídku, reagovat na podněty a návrhy, sám se prezentovat v tom nejlepším světle, vyzdvihovat své přednosti a taktně přecházet případné nedostatky, dokáže vyjednat podmínky akceptovatelné pro zaměstnavatele, ale i pro něj, jako budoucího zaměstnance. To vše pochopitelně není samozřejmé, dané a vždy stejné. Jako každý trh je i trh práce živý, pohyblivý a měnící se. Neboť nic nezůstává stejné navěky. A jako se mění nároky na jednotlivé pozice, tak se mění i nároky na zaměstnance, jež je mají obsadit.

Poradenství v oblasti zaměstnání hraje v tomto systému důležitou roli, neboť jako jedno z prvních by mělo tyto změny vnímat. Při směřování budoucí kariéry by mělo všechny tyto aspekty zohledňovat, to vše ale s přihlédnutím k osobnostním předpokladům a zájmovým preferencím klientů. V obecnější rovině by pak mělo pracovat na rozvoji komunikačních dovedností, kdy se předpokládá přesah i do jiných oblastí komunikace, než je situace pracovního pohovoru. V rámci služeb zaměstnanosti tvoří institucionální zázemí poradenských služeb prioritně úřad práce. Poradenské služby jsou zaměřeny na nezaměstnané a na ty, kteří zaměstnání hledají. Kariérní poradenství pomáhá klientům při hledání a rozhodování pro nejvhodnější pracovní uplatnění na trhu práce v závislosti na jejich kvalifikaci a kompetencích. Poradenství zaměřené na klienta umožňuje najít sílu pro osobní růst, pro změnu a aktivní přístup ke spolupráci s odborníky při hledání konkrétního řešení aktuální situace. Poradenské programy úřadu práce přispívají lidem k rozhodování o volbě a změně povolání.

Cílem diplomové práce bylo zjistit, jak účastníci hodnotí přínos poradenských programů ve vztahu k uplatnění na trhu práce. Jak vyplynulo z výzkumného šetření, poradenské programy, které realizuje úřad práce, jsou účastníky hodnoceny veskrze kladně. Poradenské programy poskytují potřebné informace, umožňují účastníkům nastartování procesu aktivizace, podporují a podněcují motivaci k řešení vlastní situace, posilují účastníkům často nízké sebevědomí a tím neschopnost adekvátně se rozhodovat o uplatnění na trhu práce. Zdravotně znevýhodněným pomáhají získat jejich kompetence, a tím odstranit bariéry v zaměstnávání a snižovat jejich dlouhodobou nezaměstnanost. S ohledem na význam volby či změny povolání mají poradenské programy pozitivní

účinek na zaměstnatelnost a na vyváženou nabídku a poptávku pracovních sil na trhu práce. Kariérní poradenství umožňuje informovanou volbu a dobrá volba povolání je krokem k pracovní úspěšnosti a životní spokojenosti. Poradenské služby se stávají součástí konceptu celoživotního učení, získávání nových kvalifikací či rekvalifikací. Jak uvádí Nilsson, „na trhu práce budou vítězit lidé, kteří budou investovat do svého vzdělávání a odborné přípravy, lidé s motivací ke změnám a se sociálními dovednostmi.“

Obsah poradenských aktivit je rozsáhlý a velmi komplexní a jde za hranice běžného rozhovoru o práci. Spolu s klientem, který je aktivní a má zájem, dokáže vytvořit kreativní proces, na jehož konci je spokojený zaměstnavatel i zaměstnanec ve stabilním pracovním poměru.

Tvrdá práce, která stojí za to, je tou nejlepší odměnou, jakou nám život nabízí.

Theodore Roosevelt

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. BAKOŠOVÁ, Zlatica, 2008. Sociální pedagogika jako životná pomoc. Bratislava: Public. ISBN 978-80-969944-0-3.
2. BARTONÍČKOVÁ, Monika. Kariérový koučink. Praha: Alfa Publishing, 2007. Management praxe (Alfa Publishing). ISBN 978-80-86851-51-8.
3. BAŠTECKÁ, Bohumila. Terénní krizová práce: psychosociální intervenční týmy. Praha: Grada, 2005. Psyché (Grada). ISBN 80-247-0708-X.
4. BĚLOHLÁVEK, František. Osobní kariéra. Praha: Grada, 1994. ISBN 807169083X.
5. BOBEK, M., PENIŠKA, P. Práce s lidmi: Učebnice poradenství, koučování, terapie a socioterapie pro pomáhající profese. Brno: NC Publishing, 2008. ISBN: 978-80-903858-2-5
6. BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2916-4.
7. BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
8. BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 9788024742823.
9. DRAPELA, J. V., HRABAL, V. Vybrané poradenské směry: teorie a strategie. Praha: Karolinum, 1995. ISBN 80-7184-011-4.
10. DRYDEN, Windy. Poradenství: stručný přehled Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-371-0.
11. FREIBERGOVÁ, Zuzana, ed. Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice. [online]. Praha: Národní vzdělávací fond, 2005. ISBN 80-86728-25-0. [cit. 2017-01-02]. Dostupné z: http://old.nvf.cz/publikace/pdf_publikace/euroguidance/cz/poradenstvi_urady_prace.pdf
12. FREIBERGOVÁ, Zuzana. Studijní poradenství ve vzdělávání dospělých [online]. 2008 [cit. 2017-03-16]. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/cms///assets/docs/0a6bd861adf1089cff41131fa8bf71d3/570-0/poradenstvi-pro-dospele.pdf>

13. FREIBERGOVÁ, Zuzana, Maříková PAVLA a Vepřková RADKA. Analýza činnosti informačních a poradenských středisek úřadů práce [online]. Národní vzdělávací fond, o. p. s., Středisko podpory poradenských služeb, 2013 [cit. 2017-03-16]. ISBN 978-80-86728-57-5. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/cms/assets/docs/dfd11e07ab4c96fae7d2be75c3dcc05e/523-0/ips-analyza-ips-vysledky-vyzkumu.pdf>
14. FREIBERGOVÁ, Zuzana et al. Metodika bilanční diagnostiky [online]. Praha: Asociace bilanční diagnostiky, o.s., 2013. [cit. 2017-03-09]. Dostupné z: <http://www.asociace-bilancni-diagnostiky.cz/data/hostedit2/userfiles/files/2013-06-12-Metodika-BDg.pdf>
15. FREIBERGOVÁ, Z. Metodika poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce České republiky. Certifikovaná metodika MPSV č.j. 2013/80685–141. Národní vzdělávací fond. Praha. 2013. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/cms/assets/docs/be482a44177eef7ebb47cb25724bf3ff/563-0/td010024-metodika-poradenskeho-procesu.pdf>
16. FREIBERGOVÁ, Z., MAŘÍKOVÁ, P. Zprostředkování a poradenství pro uchazeče o zaměstnání realizované Úřadem práce České republiky. Projekt TAČR OMEGA: Poradenský proces na Úřadu práce ČR. Středisko podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu. Praha. 2013. ISBN 978-80-86728-62-9. 95
17. FREIBERGOVÁ, Z., VEPŘKOVÁ, R. Zpráva o průběhu poradenského procesu na Úřadu práce České republiky Projekt TAČR OMEGA: Poradenský proces na Úřadu práce ČR. Národní vzdělávací fond. Praha. 2013.
18. FREIBERGOVÁ, Z., SLAVÍKOVÁ, I., KRÁL, J., OPOČENSKÝ, J., Metodika bilanční diagnostiky (certifikovaná metodika MPSV), Praha, 2015. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/23679/Metodika_bilancni_diagnostiky.pdf
19. GABURA, Ján, Jana PRUŽÍNSKÁ. Poradenský proces. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995, ISBN 80-858-501-09.
20. JAN, Gruber, Kyriánová HANA a Fonville ALEXANDRA. Kvalitní diagnostika v oblasti lidských zdrojů. Praha: Grada Publishing, 2016. ISBN 9878027191581.
21. HANSEN, Ellen. Kariérové poradenství: příručka pro země s nízkými a středními příjmy. Praha: Dům zahraničních služeb MŠMT, Národní agentura pro evropské vzdělávací programy, 2007. ISBN 9788090400528. Dostupné z http://www.naep.cz/download-variant.php?general_file_variant_id=1856&a

22. HARGAŠOVÁ, Marta. Skupinové poradenství. Praha: Grada, 2009. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2642-7.
23. HARTL, Pavel. Psychologický slovník. Praha: J. Budka, 1996. ISBN 80-901549-0-5.
24. CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.
25. CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada Publishing, 2016. ISBN 978-80-271-9225-0.
26. KOŠČO, Jozef et al. Poradenská psychológia. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1987.
27. KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. Lidské zdroje na trhu práce. Havlíčkův Brod: Professional Publishing. 2003. ISBN 80-86419-48-7.
28. KREBS, Vojtěch. Sociální politika. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-807-3572-761.
29. LEIBLOVÁ, Zdeňka et al. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií. Olomouc: ANAG, 2005. ISBN 8073642779.
30. MAŘÍKOVÁ, P. et al. Bilanční diagnostika v České republice 2013. Mezinárodní spoluprací k inovacím a kvalitě. Praha: Středisko podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu, o.p.s., 2013. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/assets/docs/05676785d2d5d344956a2ec1ce0c5871/542-0/sbornik-bdg-cz.pdf>
31. MAŘÍKOVÁ, P., FREIBERGOVÁ, Z., SLAVÍKOVÁ, I. Metodika nákupu poradenských služeb pro uchazeče a zájemce o zaměstnání. Certifikovaná metodika MPSV č. j. 2016/13400-196. Národní vzdělávací fond. Praha. 2016. Dostupné také z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/25109/Metodika_nakupu_poradenskych_sluzeb.pdf
32. MATOUŠEK, Oldřich. Slovník sociální práce. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-549-0.
33. MAYEROVÁ, Marie. Stres, motivace a výkonnost. Praha: Grada, 1997. ISBN 8071694258.
34. MICHALÍK, Jan et al. Poradenství uživatelům sociálních služeb. Olomouc: Výzkumné centrum integrace zdravotně postižených - sekce vzdělávání, 2008. ISBN 978-80-903658-2-7.

35. NOVOSAD, Libor. Základy speciálního poradenství: struktura a formy poradenské pomoci lidem se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-197-5.
36. NILSSON, Päivi a Pehr ÅKERBLOM. Kariérové poradenství pro život: Poradenská metoda budoucnosti. Překlad: Národní informační středisko pro poradenství. Brno: P. F. art, 2001. Dostupné také z: [www.
http://old.nvf.cz/publikace/pdf_publikace/euroguidance/cz/karier_poradenstvi.pdf](http://old.nvf.cz/publikace/pdf_publikace/euroguidance/cz/karier_poradenstvi.pdf)
37. PLESNÍK, Vladimír a Petra ŠOBÁŇOVÁ. Profesionální poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané: Praktické metody, techniky a postupy. Reintegra, [b. r.]. ISBN 978-80-905810-1-2. Dostupné také z: [www.
http://www.careerguidance.eu/documents/PUBLIKACE_male_rozliseni.pdf](http://www.careerguidance.eu/documents/PUBLIKACE_male_rozliseni.pdf)
38. POPELKOVÁ, Jana, ed. Výchovný poradce: sborník příspěvků z Kongresu výchovného poradenství 2006. Praha: Národní vzdělávací fond, 2006. ISBN 8086728315.
39. PRŮCHA, Jan, Jiří MAREŠ a Eliška WALTEROVÁ. Pedagogický slovník. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-717-8772-8.
40. RABUŠICOVÁ, Milada a Ladislav RABUŠIC (eds). Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2.
41. SVOBODOVÁ, Dagmar. Profesionální poradenství: vybrané kapitoly. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5092-7.
42. SWEET, Richard a A. G. WATTS. Career guidance and public policy: bridging the gap. Paris, France: Organisation for Economic Co-operation and Development, 2004. ISBN 92-64-10564-6. Dostupné také z: [http://www.oecd.org/edu/innovation-
education/34050171.pdf](http://www.oecd.org/edu/innovation-education/34050171.pdf)
43. VENDEL, Štefan. Kariérové poradenství. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1731-9.
44. VYHLÍDAL, Jiří a Petr MAREŠ. Mění se rizika a šance na trhu práce: analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno, 2006. ISBN 80-87007-07-7.

45. WAGNEROVÁ, Irena. Psychologie práce a organizace: nové poznatky. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 9788024737010.

Internetové zdroje

46. Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ ve Zlíně, Charakteristika kraje [online]. [cit. 2017-03-09]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xz/charakteristika_kraje
47. ESF ČR: Zadávací dokumentace: Veřejná zakázka: Poradenství ve Zlínském kraji [online]. 2014 [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/zadavaci-rizeni/-/asset_publisher/0vxsQYRpZsom/content/poradenstvi-ve-zlinskem-kraji?inheritRedirect=false
48. Eurostat: Nezaměstnanost v Eurozóně [online]. 2017 [cit. 2017-03-09]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat>
49. Improving lifelong guidance policies and systems. Using common European reference tools: Office for Official Publications of the European Communities [online]. Luxembourg, 2005 [cit. 2017-03-24]. ISBN 92-896-0402-6. Dostupné z: www.cedefop.europa.eu/files/4045_en.pdf
50. MPSV: APZ pomáhá zvyšovat zaměstnatelnost uchazečů z rizikových skupin [online]. Kateřina Beránková, Tisková zpráva, 2005 [cit. 2017-03-09]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/102/210205b.pdf>
51. MPSV: Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání (IPS) [online]. [cit. 2017-03-12]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/poradstrediska/info_porad.
52. MPSV. Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání: Úřad práce ČR - Krajská pobočka ve Zlíně [online]. 2017 [cit. 2017-03-12]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/poradenske_cinnosti_ips
53. MPSV: Integrovaný portál MPSV. Zlínský kraj. Statistika. Rok 2017 [online]. 2017 [cit. 2017-04-11]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/statistika/rok_2017
54. MPSV: Job club [online]. [b. r.] [cit. 2017-03-13]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>

55. MPSV: Měsíční statistická zpráva - prosinec 2016 [online]. Úřad práce České republiky, Krajská pobočka ve Zlíně, 2017 [cit. 2017-03-12]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/statistika/rok_2016/info_o_tp_-_prosinec16.pdf
56. MPSV: Profesní bilanční diagnostika [online]. [cit. 2017-03-09]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/projekty_esf/ukoncene_projekty/regionalni_individualni_projekty/pomoc_potrebnym/co_projekt_nabizi_-_rip_i/profesni_bilancni_diagnostika
57. MPSV: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017 [online]. Úřad práce České republiky, Krajská pobočka ve Zlíně, 2017 [cit. 2017-03-12]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/statistika/rok_2016/kraj_2016.pdf
58. NVF: IPS – Analýza činnosti informačních a poradenských středisek úřadů práce v procesu přechodu mladých lidí na trh práce [online]. 2011 [cit. 2017-03-12]. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/ips-analyza-cinnosti-informacnich-a-poradenskych-stredisek-uraduprace-v-procesu-prechodu-mladych-lidi-na-trh-prace>

Legislativa a předpisy

59. ASPI. Právní komentář ke dni 1. 5. 2015 zákona č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. Server aspi.mpsv.cz. 2017.
60. ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2004, částka 22, s. 842 - 904. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: www.mvcr.cz/soubor/sb022-09-pdf.aspx
61. ČESKO. Vyhláška č. 518 ze dne 23. září 2004, kterou provádí zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2004, částka 178, s. 9935 - 9942. Dostupný také z: www.mvcr.cz/soubor/sb146-08-pdf.aspx
62. Metodický pokyn MPSV ČR č. 10/1993: Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání. MPSV, 1993.
63. Normativní instrukce č. 14/2009: Poradenský program Job club. MPSV, 2009.
64. Směrnice generální ředitelky č. 1/2016: Uplatnění certifikované Metodiky poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání v praxi Úřadu práce České republiky. ÚP ČR. 2016.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ASPI	Automatizovaný systém právních informací.
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti.
b. r.	Bez roku.
ČR	Česká republika.
ESF	Evropský sociální fond.
EURES	Evropské služby zaměstnanosti.
GŘ	Generální ředitelka.
IPS	Informační a poradenské středisko.
KoP	Kontaktní pracoviště.
KrP	Krajská pobočka.
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí.
NVF	Národní vzdělávací fond.
Obr.	Obrázek.
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj.
OZP	Osoba se zdravotním postižením.
OZZ	Osoba zdravotně znevýhodněná.
PC	Počítač.
Sb.	Sbírka.
Tab.	Tabulka.
Tj.	To je.
ÚP ČR	Úřad práce České republiky.
VPM	Volné pracovní místo.
ZoZ	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1 - Podíl nezaměstnaných v okresech Zlínského kraje k 31. 12. 2016..... 24

SEZNAM TABULEK

Tab. 1 - Rizikové skupiny na trhu práce ve Zlínském kraji.....	19
Tab. 2 - Délka evidence vzhledem k pohlaví - srovnání struktury uchazečů ve Zlínském kraji k 31. 12. 2015 a k 31. 12. 2016	22
Tab. 3 - Délka evidence vzhledem k věku - struktura uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji k 31. 12. 2016.....	23
Tab. 4 - Počty uchazečů o zaměstnání zařazených do poradenských programů Krajské pobočky ÚP ČR ve Zlíně v roce 2016	53
Tab. 5 - Tabulka časové náročnosti výzkumu	59
Tab. 6 – Souvislost mezi přínosem získaných informací a znalostí při získávání zaměstnání vzhledem k věku.....	84
Tab. 7 – Souvislost mezi motivací poradenským programem vzhledem k délce evidence na úřadu práce	85
Tab. 8 – Souvislost mezi představou o tom, jak získat zaměstnání vzhledem ke vzdělání	86
Tab. 9 – Souvislost mezi získanými informacemi o kompetencích vzhledem ke zdravotnímu stavu.....	87
Tab. 10 – Souvislost ve změně strategie při výběrovém řízení a motivujícím poradenským programem	88
Tab. 11 - Verifikace hypotéz	95
Tab. 12 – Pohlaví respondentů	115
Tab. 13 – Věk respondentů	115
Tab. 14 – Vzdělání respondentů	115
Tab. 15 – Zdravotní stav	115
Tab. 16 – Délka evidence před zařazením do poradenského programu	116
Tab. 17 – Název poradenského programu	116
Tab. 18 – Informace o poradenském programu	116
Tab. 19 – Počet absolvovaných poradenských programů.....	116
Tab. 20 – Důvod k účasti v poradenském programu	117
Tab. 21 – Nalezení zaměstnání s dosavadní kvalifikací a praxí	117
Tab. 22 – Ochota změnit profesní kvalifikaci (absolvovat rekvalifikaci)	117
Tab. 23 – Aktivita při hledání zaměstnání v průběhu poradenského procesu	117
Tab. 24 – Reflektování nabídky volných pracovních míst	118

Tab. 25 – Účast na pracovních pohovorech během poradenského programu	118
Tab. 26 – Motivace poradenským programem při hledání zaměstnání	118
Tab. 27 – Představa o budoucím uplatnění	118
Tab. 28 – Změna strategie při výběrovém řízení	119
Tab. 29 – Informace o kompetencích	119
Tab. 30 – Hodnocení přínosu poradenského programu	119
Tab. 31 – Konkrétní přínos poradenského programu	119
Tab. 32 – Přínos informací a znalostí při získávání zaměstnání.....	120
Tab. 33 – Splnění očekávání a požadavků poradenského programu	120
Tab. 34 – Výrok: Víím, jak získat zaměstnání.....	120

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 - Volná pracovní místa a uchazeči na 1 VPM - Zlínský kraj v roce 2016	25
Graf 2 - Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých krajích ČR k 31. 12. 2016.....	26
Graf 3 – Pohlaví respondentů	60
Graf 4 – Věk respondentů.....	61
Graf 5 – Vzdělání respondentů	62
Graf 6 – Zdravotní stav	63
Graf 7 – Délka evidence před zařazením do poradenského programu	64
Graf 8 – Název poradenského programu	65
Graf 9 – Informace o poradenském programu.....	66
Graf 10 – Počet absolvovaných poradenských programů	67
Graf 11 – Důvod k účasti v poradenském programu	68
Graf 12 – Nalezení zaměstnání s dosavadní kvalifikací a praxí	69
Graf 13 – Ochota respondentů změnit profesní kvalifikaci	70
Graf 14 – Aktivita hledání zaměstnání v průběhu poradenského procesu	71
Graf 15 – Reflektování nabídky volných pracovních míst	72
Graf 16 – Účast na pracovních pohovorech.....	73
Graf 17 – Motivace poradenským programem při hledání zaměstnání.....	74
Graf 18 – Představa o budoucím uplatnění.....	75
Graf 19 – Změna strategie při výběrovém řízení	76
Graf 20 – Informace o kompetencích	77
Graf 21 – Hodnocení přínosu poradenského programu.....	78
Graf 22 – Konkrétní přínos poradenského programu	79
Graf 23 – Přínos informací a znalostí při získávání zaměstnání.....	80
Graf 24 – Splnění očekávání a požadavků.....	81
Graf 25 – Víím, jak získat zaměstnání.....	82

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA P I: Dotazník

PŘÍLOHA P II: Tabulky četností z dotazníku

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Vážená paní/ vážený pane,

chtěla bych Vás požádat o vyplnění tohoto krátkého dotazníku týkajícího se Vaší účasti v poradenském programu. Všechny poskytnuté informace jsou zcela anonymní a slouží pouze studijním účelům.

Velmi Vám děkuji za Váš čas a ochotu při vyplňování tohoto dotazníku.

Markéta Gajdošová, studentka Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, oboru Sociální pedagogiky

1. Vaše pohlaví:

- žena muž

2. Váš věk:

- do 20 let 21 – 30 let 31 – 40 let
 41 – 50 let 51 a více

3. Jaké je Vaše nejvyšší dokončené školní vzdělání?

- základní vyučen/a vyučen/a s maturitou
 středoškolské vyšší odborné vysokoškolské

4. Jaký je Váš zdravotní stav?

- bez omezení jsem invalidní v I. stupni
 jsem osoba zdravotně znevýhodněná jsem invalidní ve II. stupni

5. Jak dlouho jste byl/a v evidenci na úřadu práce před zařazením do poradenského programu?

- do 6 měsíců nad 6 měsíců do 1 roku
 nad 1 rok do 2 let déle než 2 roky

6. Název poradenského programu, který jste absolvoval/a:

- Bilanční diagnostiku
 Job club
 Portál MPSV – Poradenský program s PC
 Finanční poradenství pro každého
 Počítačová pracovní diagnostika
 Sebe prezentace na trhu práce
 Pracovněprávní minimum
 Individuální pohovory

15. Motivoval Vás poradenský program při hledání zaměstnání?

- ano spíše ne
 spíše ano ne

16. Zvýšila je Vám díky poradenskému programu reálná představa o budoucím uplatnění?

- ano, mám reálnou představu
 ano, mám představu, ale nejsem si jist, zda je reálná
 ne, nemám reálnou představu

17. Změnil/a jste díky účasti v poradenském programu strategii při výběrových řízeních?

- ano spíše ne
 spíše ano ne

18. Získal/a jste díky poradenskému programu informace o svých kompetencích?

- ano spíše ne
 spíše ano ne

19. Bylo pro Vás osobně absolvování poradenského programu přínosné?

- ano, velmi přínosné spíše nepřínosné
 spíše přínosné nepřínosné

20. Pokud pro Vás byl poradenský program přínosem, označte, prosím, jakým:

- zvýšení motivace
 informace o situaci na trhu práce
 přehled o volných místech
 změna přístupu při hledání zaměstnání
 strategie při získávání zaměstnání
 znalost při využívání informačních systémů při vyhledávání zaměstnání
 dozvěděl/a jsem se o svých možnostech a schopnostech

21. Myslíte si, že získané informace a znalosti v poradenském programu jsou pro Vás přínosné (použijete) při získávání zaměstnání?

- | | |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ano | <input type="checkbox"/> spíše ne |
| <input type="checkbox"/> spíše ano | <input type="checkbox"/> ne |

22. Když poradenský program hodnotíte jako celek, splnil Vaše očekávání a požadavky?

- | | |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ano | <input type="checkbox"/> spíše ne |
| <input type="checkbox"/> spíše ano | <input type="checkbox"/> ne |

23. Nakolik souhlasíte s následujícím výrokem:

Díky poradenskému programu vím, jak získat zaměstnání.

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ano, souhlasím | <input type="checkbox"/> spíše nesouhlasím |
| <input type="checkbox"/> spíše souhlasím | <input type="checkbox"/> nesouhlasím |

PŘÍLOHA P II: TABULKY ČETNOSTÍ Z DOTAZNÍKU

Tab. 12 – Pohlaví respondentů

Pohlaví respondentů				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
Ženy	208	208	67%	67%
Muži	104	312	33%	100%

Tab. 13 – Věk respondentů

Věk respondentů				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
do 20 let	12	12	4%	4%
21 – 30 let	25	37	8%	12%
31 – 40 let	106	143	34%	46%
41 – 50 let	99	242	32%	78%
51 a více	70	312	22%	100%

Tab. 14 – Vzdělání respondentů

Vzdělání respondentů				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
Základní	59	59	19%	19%
Vyučen/a	69	128	22%	41%
Vyučen/a s maturitou	56	184	18%	59%
Středoškolské	65	249	21%	80%
Vyšší odborné	26	275	8%	88%
Vysokoškolské	37	312	12%	100%

Tab. 15 – Zdravotní stav

Zdravotní stav				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
bez omezení	209	209	67%	67%
osoba zdravotně znevýhodněná	45	254	14%	81%
invalidní v I. stupni	32	286	10%	92%
invalidní ve II. stupni	26	312	8%	100%

Tab. 16 – Délka evidence před zařazením do poradenského programu

Délka evidence před zařazením do poradenského programu				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
do 6 měsíců	50	50	16%	16%
nad 6 měsíců do 1 roku	81	131	26%	42%
nad 1 rok do 2 let	122	253	39%	81%
déle než 2 roky	59	312	19%	100%

Tab. 17 – Název poradenského programu

Název poradenského programu				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
Bilanční diagnostika	59	59	19%	19%
Job club	63	122	20%	39%
Portál MPSV – Poradenský program s PC	36	158	12%	51%
Finanční poradenství pro každého	32	190	10%	61%
Počítačová pracovní diagnostika	9	199	3%	64%
Sebeprezentace na trhu práce	24	223	8%	71%
Pracovněprávní minimum	76	299	24%	96%
Individuální pohovory	13	312	4%	100%

Tab. 18 – Informace o poradenském programu

Informace o poradenském programu				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
od zprostředkovatelky	224	224	72%	72%
z vývěsky ÚP	41	265	13%	85%
od známých	18	283	6%	91%
z internetu (portálu MPSV)	29	312	9%	100%

Tab. 19 – Počet absolvovaných poradenských programů

Počet absolvovaných poradenských programů				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
jeden	212	212	68%	68%
dva	91	303	29%	97%
více	9	312	3%	100%

Tab. 20 – Důvod k účasti v poradenském programu

Důvod k účasti v poradenském programu				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
rozvoj potenciálu	9	9	3%	3%
rozvoj kompetencí	41	50	12%	15%
posílení sebepoznání	16	66	5%	20%
rozšíření obzorů	6	72	2%	22%
získání informací	122	194	37%	59%
získat představu, jak hledat zaměstnání	81	275	24%	83%
kontakty vedoucí k nalezení zaměstnání	34	309	10%	93%
získání sociálních kontaktů	22	331	7%	100%

Tab. 21 – Nalezení zaměstnání s dosavadní kvalifikací a praxí

Nalezení zaměstnání s dosavadní kvalifikací a praxí				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
snadno	47	47	15%	15%
spíše snadno	98	145	31%	46%
spíše špatně	117	262	38%	84%
špatně	50	312	16%	100%

Tab. 22 – Ochota změnit profesní kvalifikaci (absolvovat rekvalifikaci)

Ochota změnit profesní kvalifikaci (absolvovat rekvalifikaci)				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
ano	69	69	22%	22%
spíše ano	137	206	44%	66%
spíše ne	75	281	24%	90%
ne	31	312	10%	100%

Tab. 23 – Aktivita při hledání zaměstnání v průběhu poradenského procesu

Aktivní hledání zaměstnání v průběhu poradenského programu				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
hledal/a jsem stále	153	153	49%	49%
jen příležitostně	77	230	25%	74%
neměl/a jsem na to čas	25	255	8%	82%
chtěl/a jsem začít hledat po skončení	57	312	18%	100%

Tab. 24 – Reflektování nabídky volných pracovních míst

Reflektování nabídky volných pracovních míst během poradenského programu				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
ani jednou	56	56	18%	18%
1x – 2x	209	265	67%	85%
3x – 4x	41	306	13%	98%
5x a více	6	312	2%	100%

Tab. 25 – Účast na pracovních pohovorech během poradenského programu

Účast na pracovních pohovorech během poradenského programu				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
žádná	130	130	42%	42%
jedenkrát	101	231	32%	74%
dvakrát	56	287	18%	92%
více než dvakrát	25	312	8%	100%

Tab. 26 – Motivace poradenským programem při hledání zaměstnání

Motivace poradenským programem při hledání zaměstnání				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
ano	88	88	28%	28%
spíše ano	119	207	38%	66%
spíše ne	60	267	19%	86%
ne	45	312	14%	100%

Tab. 27 – Představa o budoucím uplatnění

Představa o budoucím uplatnění				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
ano, mám reálnou představu	69	69	22%	22%
ano, mám představu, ale nejsem si jist, zda je reálná	177	246	57%	79%
ne, nemám reálnou představu	66	312	21%	100%

Tab. 28 – Změna strategie při výběrovém řízení

Změna strategie při výběrovém řízení				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
ano	88	88	28%	28%
spíše ano	138	226	44%	72%
spíše ne	71	297	23%	95%
ne	15	312	5%	100%

Tab. 29 – Informace o kompetencích

Informace o kompetencích				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
ano	102	102	33%	33%
spíše ano	119	221	38%	71%
spíše ne	56	277	18%	89%
ne	35	312	11%	100%

Tab. 30 – Hodnocení přínosu poradenského programu

Hodnocení přínosu poradenského programu				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
velmi přínosné	97	97	31%	31%
spíše přínosné	106	203	34%	65%
spíše nepřínosné	81	284	26%	91%
nepřínosné	28	312	9%	100%

Tab. 31 – Konkrétní přínos poradenského programu

Konkrétní přínos poradenského programu				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
zvýšení motivace	59	59	17%	17%
informace o situaci na trhu práce	89	148	26%	43%
přehled o volných místech	30	178	9%	52%
změna přístupu při hledání zaměstnání	35	213	10%	62%
strategie při získávání zaměstnání	45	258	13%	75%
znalost při využívání informačních systémů při vyhledávání zaměstnání	15	273	4%	79%
dozvěděl/a jsem se o svých možnostech a schopnostech	72	345	21%	100%

Tab. 32 – Přínos informací a znalostí při získávání zaměstnání

Přínos informací a znalostí při získávání zaměstnání				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
ano	96	96	31%	31%
spíše ano	115	211	37%	68%
spíše ne	77	288	25%	92%
ne	24	312	8%	100%

Tab. 33 – Splnění očekávání a požadavků poradenského programu

Splnění očekávání a požadavků poradenského programu				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
ano	69	69	22%	22%
spíše ano	143	212	46%	68%
spíše ne	56	268	18%	86%
ne	44	312	14%	100%

Tab. 34 – Výrok: Víím, jak získat zaměstnání

Vím, jak získat zaměstnání				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
ano, souhlasím	59	59	19%	19%
spíše souhlasím	119	178	38%	57%
spíše nesouhlasím	92	270	29%	87%
nesouhlasím	42	312	13%	100%