



Vzdělávání – Informace – Poradenství

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

(2007–08)

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

OBSAH

ANALÝZA INZERTNÍ NABÍDKY ZAMĚŠTNÁNÍ V DENNÍM TISKU A NA INTERNETU	4
--	----------

1. CÍLE A METODY ŠETŘENÍ	4
1.1 Východiska a cíle.....	4
1.2 Metody.....	4
2. INZERTNÍ NABÍDKA ZAMĚŠTNÁNÍ V DENNÍM TISKU	6
2.1 Struktura hledaných profesí v denním tisku	6
2.2 Požadovaná úroveň a obor vzdělání	10
2.3 Požadavky na věk pracovníků	14
2.4 Genderové požadavky.....	14
2.5 Požadavky na praxi uchazečů	14
2.6 Požadavky na práci s počítačem	16
2.7 Požadované jazykové schopnosti	17
2.8 Požadované osobnostní vlastnosti	18
2.9 Vlastnictví řidičského průkazu	20
2.10 Uvedené finanční ohodnocení.....	20
2.11 Druh pracovního poměru	22
2.12 Odvětví ekonomické činnosti inzerujících firem.....	22
2.13 Uvedení názvu firmy.....	23
2.14 Firmy zahraničních vlastníků	24
2.15 Regionální struktura nabízených pracovních příležitostí	24
3. INZERTNÍ NABÍDKA ZAMĚŠTNÁNÍ NA INTERNETU	26
3.1 Struktura hledaných profesí na Internetu	26
3.2 Požadovaná úroveň a obor vzdělání	28
3.3 Požadavky na věk pracovníků	32
3.4 Genderové požadavky.....	33
3.5 Požadavky na praxi uchazečů	33
3.6 Požadavky na práci s počítačem	34
3.7 Požadované jazykové schopnosti	35
3.8 Požadované osobnostní vlastnosti	36
3.9 Vlastnictví řidičského průkazu	38
3.10 Uvedené finanční ohodnocení.....	38
3.11 Druh pracovního poměru	40
3.12 Odvětví ekonomické činnosti inzerujících firem.....	40
3.13 Uvedení názvu firmy.....	41
3.14 Firmy zahraničních vlastníků	41
3.15 Regionální struktura nabízených pracovních příležitostí	42
4. SOUHRNNÉ VÝSLEDKY	43
4.1 Struktura hledaných profesí.....	43
4.2 Požadavky na kvalifikace	43
4.3 Srovnání výsledků z šetření realizovaných v roce 2005 a 2007.....	45

ŠETŘENÍ PERSONÁLNÍCH AGENTUR	47
---	-----------

5. METODIKA ŠETŘENÍ A CHARAKTERISTIKA VÝBĚROVÉHO VZORKU PERSONÁLNÍCH AGENTUR	48
6. POŽADOVANÉ VZDĚLÁNÍ A DÉLKA PRAXE UCHAZEČŮ O ZAMĚŠTNÁNÍ	51
6.1 Požadovaná úroveň vzdělání	51
6.2 Požadavky zaměstnavatelů v oborovém členění	52
6.3 Požadovaná délka praxe	55

7. POŽADOVANÉ KOMPETENCE UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ.....	56
7.1 Nejvíce žádané kompetence	56
7.2 Nejméně žádané kompetence	58
7.3 Kompetence, na které by školy měly klást větší důraz	58
7.4 Další náměty agentur pro zlepšení přípravy absolventů	59
8. POSTOJ ZAMĚSTNAVATELŮ VŮČI ABSOLVENTŮM ŠKOL	60
8.1 Ochota a neochota přijímat čerstvé absolventy škol	60
8.2 Význam pověsti absolutoria školy	61
9. SPECIFICKÉ POŽADAVKY ZAMĚSTNAVATELŮ.....	62
9.1 Požadavky týkající se pohlaví uchazečů	62
9.2 Požadavky týkající se předpokládané mobility	63
9.3 Rozdíly mezi požadavky českých a zahraničních firem.....	64
10. ÚSPĚŠNOST A NEÚSPĚŠNOST UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ.....	65
10.1 Hlavní faktory úspěšnosti a neúspěšnosti uchazečů o zaměstnání	66
10.2 Negativní zkušenosti personálních agentur s uchazeči o zaměstnání	68
11. SPOLUPRÁCE PERSONÁLNÍCH AGENTUR SE ŠKOLAMI A ÚŘADY PRÁCE.....	68
11.1 Spolupráce agentur se školami	69
11.2 Spolupráce agentur s úřady práce	70
12. AKTUÁLNÍ ZMĚNY A TENDENCE	71
13. ZÁVĚREČNÉ SHRNTÍ ZKUŠENOSTÍ PERSONÁLNÍCH AGENTUR	73

ZÁVĚREČNÉ SROVNÁNÍ DÍLČÍCH POHLEDŮ NA POTŘEBY ZAMĚSTNAVATELŮ	75
---	-----------

PŘÍLOHY	78
----------------------	-----------

Projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR

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

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

Vydal Národní ústav odborného vzdělávání, Praha 2008

Tisk a technická příprava: informační středisko odborného vzdělávání

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

Zároveň je ale evidentní, že struktura inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na Internetu zcela nekoresponduje se strukturou nabídky pracovních míst na trhu práce jako takové. Inzerce je pouze jedním z prostředků komunikace mezi zaměstnavateli a uchazeči o zaměstnání, nicméně i tak do značné míry odráží situaci na trhu práce. Analýza struktury nabídky volných pracovních míst jako taková ale musí být daleko komplexnější, než je prostý rozbor inzertní nabídky zaměstnání. K jejímu studiu a popisu však může právě inzerce významnou měrou přispět.

Poměrně rozsáhlé informace o potřebách zaměstnavatelů a možnostech uplatnění na trhu práce mají také pracovníci personálních agentur, kteří pro své klientské firmy vyhledávají vhodné kandidáty na obsazení volných pracovních pozic. Na rozdíl od pracovníků úřadů práce přicházejí častěji do kontaktu s vysoce kvalifikovanými pracovníky a zaměstnavateli, kteří potřebují zajistit pracovníky pro náročné pracovní pozice.

Předkládaná analýza je součástí aktivity Potřeby zaměstnavatelů a možnosti uplatnění absolventů na trhu práce (analýza inzerce a analýza názorů personálních agentur) **projektu Vzdělání – Informace – Poradenství – VIP Kariéra** a prezentuje výsledky druhé vlny šetření, která proběhla na přelomu let 2007/2008¹.

Materiál je určen jak odborníkům v oblasti trhu práce, tak uchazečům o zaměstnání, zájemcům o střední a terciární vzdělávání i absolventům škol. Potenciálními uživateli jsou i subjekty veřejné a státní správy, dále úřady práce a poradenské instituce. Získané výsledky mohou ve své práci využít i střední a vyšší odborné školy, pro které zmíněný materiál může tvořit významný zdroj informací o dovednostech požadovaných na trhu pracovních příležitostí.

Obdobně jako před dvěma lety je materiál rozdělen do dvou hlavních částí. První z nich je věnována rozboru struktury nabízených pracovních příležitostí v médiích, konkrétně v denním tisku včetně vybraných inzertních periodik a na Internetu. Druhá část pak analyzuje názory pracovníků personálních, resp. pracovních agentur. Hlavním cílem je doplnit pohled na širokou problematiku trhu práce, zaměstnanosti a nezaměstnanosti z hlediska deklarovaných potřeb zaměstnavatelů, tedy těch, jejichž role na trhu práce je velmi výrazná. Současně je tato analýza zaměřena na srovnání výsledků získaných v jednotlivých vlnách šetření.

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

Analýza názorů pracovníků personálních agentur detailně monitoruje požadavky zaměstnavatelů a jejich přístup k absolventům škol zejména při zprostředkování středních, vyšších a expertních pozic. Zvláštní pozornost je věnována nově se prosazujícím trendům včetně dočasného zaměstnávání pracovníků prostřednictvím agentur práce.

¹ První vlna šetření byla zahájena na podzim v roce 2005 a její výsledky byly zveřejněny formou publikace Št'astnová, P. – Kalousková, P. – Úlovcová, H. – Vojtěch, J.: **Potřeby zaměstnavatelů z pohledu analýzy inzertní nabídky zaměstnání a názorů pracovníků personálních agentur**. NÚOV, Praha 2006, která je k dispozici na www.nuov.cz v sekci Publikace a periodika.

Analýza inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na Internetu

1. Cíle a metody šetření

1.1 Východiska a cíle

Monitorování inzerce týkající se nabídky zaměstnání představuje jeden z důležitých způsobů analýzy trhu práce, a to zejména z pohledu potřeb zaměstnavatelských subjektů. Sledování inzertních rubrik v denním tisku a na Internetu tak významně přispívá k zachycení souvislostí a trendů na trhu práce, které jsou ovlivněny různými společenskými a ekonomickými změnami. Inzerce představuje pro zaměstnavatele jasný a rychlý způsob, jak deklarovat své potřeby a nároky směrem k potenciálním zaměstnancům. Důležitou vlastností inzerce pak je, že oslovuje široké spektrum populace: jako jeden z hlavních způsobů komunikace ji využívají jak uchazeči o zaměstnání, tak zaměstnavatelé. Inzerce tak představuje první krok, který umožňuje oběma stranám, aby spolu navázaly kontakt a případnou spolupráci.

Inzerce významnou měrou odráží situaci na trhu práce a trendy, které se na něm objevují zachycuje se značnou rychlostí. Její analýza je tak významnou součástí širší analýzy trhu práce, zejména struktury nabídky volných pracovních míst, kdy k jejímu studiu a popisu může právě analýza inzerce významnou měrou přispět.

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

1.2 Metody

1.2.1 Analýza inzerce v denním tisku

období šetření: pondělí 5. 11. 2007 – sobota 17. 11. 2007

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

záznamová jednotka (předmět) šetření: inzerát nabízející zaměstnání

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

Mladá fronta DNES včetně všech regionálních mutací	Olomoucký deník
Hospodářské noviny – příloha Kariéra	Zlínský deník
Benešovský deník	Pardubický deník
Plzeňský deník	Hradecký deník
Sokolovský deník	Liberecký deník
Ústecký deník	Pražský deník
Moravskoslezský deník	Českobudějovický deník
Jihlavský deník	Annonce
Brněnský deník	Avízo

způsob kódování záznamových jednotek:

zjišťované znaky:

- datum, deník, velikost inzerátu (podle počtu řádků, velikost podle předem nadefinované stupnice)
- žádaná profese – následné kódování podle KZAM, třetí úroveň specifikace
- obor činnosti firmy
- druh pracovního poměru – hlavní, vedlejší pracovní poměr, brigáda
- název firmy – ANO / NE
- druh vlastnictví firmy – zahraniční či domácí; popř. je-li inzerát podán v cizím jazyce
- věkové omezení
- pohlaví
- požadavky na výši vzdělání: vyučen, maturitní vzdělání, minimálně maturitní vzdělání, VOŠ, VŠ
- požadavky na obor vzdělání – kódování dle standardního číselníku oborů vzdělání²
- požadavky na jazykovou vybavenost uchazečů: aktivní znalost jazyka, popř. více jazyků
- požadavky na schopnost práce s PC: běžná znalost, odborná (programovací jazyky), grafické programy
- ostatní požadavky: osobnostní vlastnosti (dynamika, flexibilita, komunikativnost...), vlastní RP
- požadavky na praxi, popř. její délku
- nabízené finanční ohodnocení
- region, pro který je pracovník hledán: v krajském členění, resp. zahraničí

celkem zaznamenaných inzerátů: 15 697

1.2.2 Analýza inzerce na Internetu

období šetření: 5. 11. 2007 – 17. 11. 2007

záznamová jednotka (předmět) šetření: inzerát nabízející zaměstnání

referenční jednotka šetření:

pravidelné každodenní monitorování následujících dvou internetových odkazů:

www.sprace.cz

www.prace.cz

způsob kódování záznamových jednotek: dtto jako v případě denního tisku

celkem zaznamenaných inzerátů: 10 182

Poznámky:

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

² přírodní vědy, technické obory (zvláštní kategorie: strojírenství, elektrotechnika, chemie, stavebnictví, doprava, textil, oděvnictví) zem., les. a vet. vědy, lékařství, ekonomie, obchod, společenské vědy, gastronomie, hotelnictví, knihovnictví, právo, učitelství, umělecké obory

2. Inzertní nabídka zaměstnání v denním tisku

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

Celkem jsme v **denním tisku** zachytili **15 697 inzerátů** nabízejících zaměstnání, což je dvojnásobek počtu inzerátů zachycených v roce 2005. Tento nárůst je způsoben především změnou situací na trhu práce. V roce 2007 byla výrazně nižší míra nezaměstnanosti a zaměstnavatelé byli ve své většině nuceni využívat při nábore pracovních sil zvýšenou mírou i inzertní rubriky. Přehled uveřejněných inzerátů podle typu sledovaných deníků je uveden v příloze 1.

Nejvíce inzerátů orientujících se na nabídku zaměstnání přinesl ve sledovaném období regionální list Benešovský deník, kde bylo uveřejněno 2 381 inzerátů, tedy 15,2 % všech inzerátů uveřejněných v denním tisku. Druhý největší počet inzerátů přinesl Pražský deník, a to 11,1 % všech inzerátů uveřejněných v denním tisku, což je 1 746 inzerátů. Deseti procentní hranici překročil ještě Pardubický deník (10,3 %, což představuje 1 609 inzerátů). Více jak 1 000 inzerátů uveřejnily ve sledovaném období ještě deníky Moravskoslezský deník (1 556, tedy 9,9 % inzerátů denního tisku), Ústecký deník (1 500, tedy 9,6 %), Brněnský deník (1 320 inzerátů, tedy 8,4 %), inzertní deník Avízo (1 187 inzerátů, což představuje 7,6 %) a inzertní deník Annonce, který přinesl 1 147 inzerátů (tedy 7,3 % všech inzerátů uveřejněných v denním tisku). Jak je patrné, největší nabídka zaměstnání v denním tisku se soustředila do regionálních novin.

2.1 Struktura hledaných profesí v denním tisku

Hlavním třídícím znakem, který nás v rámci analýzy zajímal, byla profesní struktura nabízených zaměstnání. Profese byly kódovány podle skupin povolání klasifikace KZAM, a to na tři klasifikační místa, což je pro naše účely dostatečně podrobné třídění. Celkový přehled nabízených skupin povolání je zachycen v tabulce v příloze 5.

Nejdříve se podíváme na strukturu hledaných profesí z pohledu devíti hlavních klasifikačních tříd zaměstnání (KZAM) ve vztahu ke struktuře zaměstnaných.

Vedoucí pracovníci (hlavní klasifikační třída 1) byli hledáni v **8,6 % inzerátů** (tedy v 1 348 případech). Do této klasifikační skupiny například patří profese *manažerů, vedoucích pracovníků, vyšších státních úředníků* apod. V roce 2005 byli pracovníci této klasifikační třídy hledáni v 13,2 % (1 216 inzerátů). Jak můžeme vidět, ačkoliv absolutní počet inzerátů je přibližně stejný v obou letech, v procentním vyjádření došlo k poklesu o 5,2 procentního bodu. **Zaměstnání z této pracovní třídy nepatří již mezi ty, o které je v rámci inzercce největší zájem.** Ocitla se **na šestém místě** v žebříčku podle hledaných klasifikačních tříd. Pokud jde o počet evidovaných zaměstnanců této klasifikační třídy ve statistikách ČSÚ, patří tato klasifikační třída k nejméně zastoupeným – 6,7 % ze všech zaměstnaných (tedy 330,6 tisíce pracujících).

Vysoce kvalifikované profese (hlavní klasifikační třída 2) byly požadovány v **8,8 % inzerátů** (v 1 375 případech). K jejich představitelům zejména patří *techničtí inženýři, programátoři, analytici, finanční experti, personalisté, učitelé, právníci, ekonomové, odborní administrativní pracovníci* apod. Také zde došlo ve srovnání s rokem 2005 k **procentnímu poklesu zájmu**, a to 2,8 procentních bodů. V absolutním počtu došlo k mírnému nárůstu počtu inzerátů (v roce 2007 bylo o 159 inzerátů hledajících zaměstnance z této klasifikační třídy více). U této klasifikační třídy je podíl jejího zastoupení mezi zaměstnanci na trhu práce kde tvoří 11,0 % všech zaměstnanců (tedy 545,3 tisíce pracujících) vyšší, než její podíl v nabídce zaměstnání, kde profese z této klasifikační třídy byly hledány v uvedených 8,8 %.

Obdobně jako v roce 2005 patřili k nejžádanějším profesím techničtí pracovníci (hlavní klasifikační třída 3), kteří byli hledáni ve **27,0 % inzerátů** (v 4 237 případech). V roce 2005 bylo nabízeno zaměstnání pracovníkům této klasifikační třídy v 27,7 % inzerátů (2 552 případů) v denním tisku. Do této třídy patří například *technici včetně bezpečnostních techniků, zdravotní sestry, obchodní zástupci, pojišťovací agenti, účetní a odborní referenti* apod. Současně zde platí, že **tato klasifikační třída nejvíce vyčerpává jak nabídku zaměstnání v inzerci, tak celkový podíl zaměstnanců na trhu práce**. Podíl pracovníků náležejících do třídy 3 činí 22,4 % ze všech pracujících, což v absolutním vyjádření představuje 1 105,9 tisíce pracujících.

Úředníci a administrativní pracovníci (hlavní třída 4) byli žádáni v **11,5 %** (tedy v 1 803 inzerátech). Oproti roku 2005 to představuje nárůst o 1,4 procentního bodu. Jak vidíme, tyto profese (například *sekretářky, recepční, telefonisté, nižší úředníci* apod.) v rámci inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku patří k těm, po nichž poptávka překonala taktéž desetiprocentní hranici. Ocitla se tak na čtvrtém místě v našem pomyslném žebříčku hledaných klasifikačních tříd. Její podíl na celkovém počtu zaměstnanců je spíše nižší, kdy její zástupci tvoří 7,0 % všech zaměstnaných. Do této třídy náleží 345,4 tisíce pracujících.

Provozní pracovníci ve službách (hlavní třída 5) byli v inzerátech nabízejících zaměstnání zastoupeni v **5,3 % inzerátů** (tedy v 831 případech). Ve srovnání s rokem 2005 došlo u této klasifikační třídy poklesu zájmu inzerentů, a to jak z hlediska procentuálního vyjádření, kdy došlo k poklesu o 5,5 procentního bodu, tak z hlediska absolutního počtu uveřejněných inzerátů v denním tisku. V roce 2007 bylo uveřejněno o 160 inzerátů méně než v roce 2005. Jde o jedinou klasifikační třídu, u které jsme v roce 2007 zaznamenali méně podaných inzerátů než v roce 2005. K typickým zástupcům této profese patří *prodavači, kadeřníci, kuchaři, číšníci, pečovatelé, pracovníci ostrahy* apod. U této třídy lze říci, že **poptávka po jejich zástupcích v inzertní nabídce zaměstnání příliš neodpovídá jejímu podílu na počtu zaměstnaných**, který představuje 11,7 % (576,3 tisíce) pracujících.

Kvalifikovaní dělníci v zemědělství (hlavní třída 6) **patří k nejméně častým profesím, a to jak v rámci pracovního trhu**, kdy zástupci této třídy tvoří 1,5 % z celkového počtu zaměstnanců (74,6 tisíce pracovníků), **tak v rámci inzertní nabídky zaměstnání**. Poptávka po pracovnících z této třídy vyčerpala pouze **0,7 % inzerátů**, což představuje 108 případů. V roce 2005 byla situace obdobná, kdy inzeráty hledající pracovníky z této klasifikační třídy tvořily 0,4 % inzerátů v denním tisku. Jde zde o profese, o které z hlediska inzertní poptávky není příliš velký zájem a současně jejich představitelé tvoří pouze malou část pracovních sil.

Kvalifikovaní dělníci (hlavní třída 7) patří k profesím, které **byly hledány velmi často**, a to **ve 20,4 %** (v 3 200 inzerátech). Ve srovnání s rokem 2005 zde došlo **k výraznému nárůstu zájmu** o profese z této klasifikační třídy, a to o **7,5 procentního bodu**. **K typickým zaměstnáním zařazených do této klasifikační třídy náleží například zedníci, instalatéři, pokrývači, automechanici, nástrojaři, soustružníci, montéři, skláři, tiskaři** apod. Také pokud jde **o strukturu zaměstnaných, patří představitelé této třídy mezi často se vyskytující pracovníky**. Podíl pracujících zde tvoří 18,7 % z celkového počtu zaměstnaných, což představuje 923,5 tisíce aktivních lidí.

U **dělníků pro obsluhu strojů a strojních zařízení** (hlavní třída 8) došlo ve srovnání s rokem 2005 ke značnému posunu. Zatímco v roce 2005 panovala u této klasifikační třídy značná disproporce mezi zaměstnanými a hledanými pracovníky (kdy se nabídka na pracovní příležitosti pro pracující této třídy objevila pouze v 5,9 %, což ji řadilo na sedmé místo v žebříčku). **V roce 2007** byla situace již zcela jiná. **Podíl inzerátů** nabízejících zaměstnání pracovníkům náležejících do této klasifikační třídy **činil 13,1 %**, tedy 2 054 inzerátů. Současně se procentuální poptávka po těchto pracovnících dostala do souladu s podílem pracujících, kteří ve struktuře zaměstnanosti představují 13,6 % všech zaměstnanců (674,1 tisíce pracujících). To ji řadí ve struktuře zaměstnanosti na třetí místo hned za technické pracovníky a kvalifikované dělníky. Toto pomyslné **třetí místo náleží pracovníkům z této klasifikační třídy i v žebříčku nejhledanějších profesí**.

Pomocní a nekvalifikovaní dělníci (hlavní klasifikační třída 9) vyčerpávali celkový počet inzerátů z **4,4 %** (696 případů), což představuje sedmé místo v pomyslném žebříčku četnosti hlavních profesních tříd. Ve srovnání s rokem 2005 zde došlo k nárůstu jak absolutního počtu inzerátů, tak i procentního podílu – z 2,6 % v roce 2005 stoupl jejich zastoupení na 4,4 % v roce 2007. Ve struktuře zaměstnanosti patří profese z této třídy mezi méně často se vyskytující. Jejich podíl na celkovém počtu zaměstnaných tvoří pouze 7,1 % (tedy 352,1 tisíce pracujících). Jak je z údajů patrné, poptávka po **pracujících náležející do této klasifikační třídy v posledních dvou letech v rámci inzertní nabídky zaměstnání vzrostla**. Je to zřejmě ovlivněno především oživením průmyslové výroby a vstupem zahraničních firem na náš pracovní trh, kdy velké průmyslové podniky hledají dělníky do svých provozů. Tyto údaje potvrzují i hodnoty míry jejich nezaměstnanosti, která zde ve třetím čtvrtletí roku 2007 činila 12,7 %, což je výrazné snížení oproti roku 2005 (21,4 %).

Na základě uvedených zjištění lze říci, že **největší rozdíly mezi strukturou zaměstnaných a hledanými profesemi jsou u hlavní klasifikační třídy 5** (provozní pracovníci ve službách) **a třídy 3** (techničtí pracovníci). Pro hlavní třídu 5 provozní pracovníci ve službách platí, že ve struktuře zaměstnanců patří podíl pracovníků z této třídy k těm, co převyšují desetiprocentní hranici, avšak v rámci inzertní nabídky zaměstnání bylo jejich zastoupení velmi nízké. **U hlavní třídy 3** jde o zajímavou situaci, kdy jak ve struktuře pracovních sil, tak v inzertní nabídce zaměstnání v denním tisku připadá této třídě první místo. Současně je však poptávka po těchto pracovních vyšší, než kolik činí jejich podíl na struktuře pracovních sil. To znamená, že bez ohledu na jejich vysoké zastoupení mezi pracovní silou, **je v současné době reálný nedostatek pracovníků této kvalifikace**.

Při pohledu na strukturu hledaných profesí v roce 2005 a 2007 je zřejmé, že **v roce 2007 došlo k nárůstu poptávky po pracovních dělnických profesích**. Nabídka zaměstnání pro pracovníky z 6 až 9 hlavní klasifikační třídy tvořila 39,3 % z celkového počtu inzerátů v denním tisku. V roce 2005 šlo přitom o 30,6 % inzerátů, které nabízely zaměstnání v dělnických profesích.

V následující tabulce jsou uvedeny **nejčtenější profese**, které vyčerpaly inzeráty v denním tisku nejméně z jednoho procenta. Stejně jako v roce 2005 splňuje tuto podmínku 26 skupin zaměstnáním. Těchto 26 skupin povolání vyčerpalo takřka 86 % všech inzerátů v denním tisku.

Ve srovnání s rokem 2005 došlo při určování nejhledanějších profesí k posunu: objevilo se pět profesí zcela nových, které v roce 2005 mezi nejhledanější profese nepatřily a současně pět profesí z této skupiny vypadlo. **K novým často hledaným profesím** patří zejména profese **montážních dělníků (třída 828)**, dále profese **šiček, švadlen a krejčích (třída 743)**, **manipulačních dělníků (třída 933)**, **obsluha linky (třída 821) a baličů (třída 932)**. Jde především o dělnické profese, které tak v šetření z roku 2007 významně posílily. Naopak mezi nejhledanější profese v roce 2007 již nepatřily profese **vedoucí výroby (třída 122)**, **práce doma (třída 980)**, **řidiči zemědělských strojů (třída 833)**, **technici IT (třída 312) a bezpečnostní technici (třída 315)**.

Mezi profese, po kterých byla v rámci inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku největší poptávka, patří především:

obchodní zástupci a pojišťovací agenti (třída 341) – 8,7 % z celkového množství inzerátů v denním tisku, což znamená, že tito pracovníci byli hledáni ve 1 365 inzerátech. V roce 2005 patřilo těmto profesím druhé místo (11,1 %, 1052 inzerátů).

Druhou nejčtenější skupinou byly profese **manažerů, vedoucích pracovníků (třída 123)** – 8,4 % všech inzerátů, v absolutním počtu šlo o 1 313 nabídek. V nabídce se objevovaly jak inzeráty hledající manažery bez bližší specifikace, tak i se specifikací, například manažer, account manažer, key account manažer, manažer prodeje, projektový manažer, regionální manažer, sales manažer a další. V roce 2005 tato profesní třída patřila na první místo v žebříčku nejhledanějších profesí.

Třetí nejčastěji hledanou profesí se stali **techničtí pracovníci (třída 311)** – 7,0 % inzerátů v denním tisku, tedy 1 097 nabídek. V roce 2005 patřila této skupině sedmá pozice v našem žebříčku nejčtenějších inzerátů.

Ve více jak tisíci inzerátů bylo nabízeno zaměstnání **montážním dělníkům (třída 828)** – 6,5 % inzerátů, čili 1 026 případů. Tato pozice se v žebříčku nejčtenějších inzerátů v roce 2005 vůbec nevyskytovala.

Páté místo v našem žebříčku patří **úředníkům v dopravě, ve skladech (třída 413)** apod. – jde o 5,3 % inzerátů, tedy o 837 nabídek. Těmto profesím v roce 2005 patřilo 11. místo.

Na šesté místo poklesl zájem o **účetní a odborné referenty (třída 343)**, kteří byli hledáni v 4,3 %, tedy v 680 inzerátech. V roce 2005 těmto profesím patřilo třetí místo – 5,9 % (539 inzerátů), Jak vidíme, počet inzerátů se zde výrazně snížil, a to více jak o polovinu ve srovnání s prvními dvěma profesemi (obchodní zástupci a pojišťovací agenti a manažeři)

Přes pět set inzerátů dosáhly ještě profese **svářečů, klempířů (třída 721), zedníků tesařů (třída 712), šičky a švadlen (třída 743) a obchodních agentů (třída 242).**

Tabulka 1: Přehled nejčtenějších profesních skupin v inzertní nabídce denního tisku

profesní třída (KZAM)	abs. počet	% z celkového počtu inzerátů	% z celkového počtu profesí	kumulativní %
341 obchodní zástupci, pojišťovací agenti	1 365	8,7	8,7	8,7
123 vedoucí útvarů, ředitelé	1 313	8,4	8,4	17,1
311 technici v "technických" oborech	1 097	7,0	7,0	24,0
828 montážní dělníci	1 026	6,5	6,6	30,6
413 úředníci v dopravě, skladech	837	5,3	5,3	35,9
343 účetní, odborní referenti	680	4,3	4,3	40,2
721 svářeči, klempíři	647	4,1	4,1	44,4
712 zedníci, tesaři	643	4,1	4,1	48,5
743 šičky	561	3,6	3,6	52,0
342 obchodní agenti	556	3,5	3,6	55,6
411 sekretářky, kancelářští pracovníci	484	3,1	3,1	58,7
241 finanční experti, personalisté, reklama, marketing	457	2,9	2,9	61,6
832 řidiči	392	2,5	2,5	64,1
722 kováři, nástrojaři, soustružníci	378	2,4	2,4	66,5
521 prodavači v obchodě	365	2,3	2,3	68,8
933 manipulační dělníci	326	2,1	2,1	70,9
723 automechanici	298	1,9	1,9	72,8
213 programátoři	294	1,9	1,9	74,7
821 obsluha automatické linky	287	1,8	1,8	76,5
214 techničtí inženýři (stavební, elektro, ...)	274	1,7	1,8	78,2
422 recepční, telefonisté	267	1,7	1,7	79,9
512 kuchaři, číšníci	233	1,5	1,5	81,4
724 elektromechanici	211	1,3	1,3	82,8
932 baliči	177	1,1	1,1	83,9
516 pracovníci ostrahy	170	1,1	1,1	85,0
713 pokrývači, izolatěři	151	1,0	1,0	85,9

Ve srovnání s rokem 2005 si pohoršili *prodavači v obchodech, sekretářky a kancelářští pracovníci, techničtí inženýři, kuchaři a číšníci a také recepční a telefonisté*. Naopak zájem vzrostl o *technické pracovníky, úředníky v dopravě a ve skladech, obchodní agenty a také o svářeče a klempíře*. Současně můžeme říci, že oproti roku 2005 výrazně **stoupl zájem o dělnické profese**, které se mezi nejžádanějšími profesemi v šetření z roku 2007 vyskytly dvanáctkrát. V předchozím šetření to bylo pouze sedmkrát. Současně poklesl zájem zejména o administrativní profese a profese ve službách a provozně ekonomických.

Mezi dělnické profese, které se vyskytly mezi nejžádanějšími profesemi, patří:

- montážní dělníci (třída 828) – 6,5 %, tedy 1 026 inzerátů
- svářeči a klempíři (třída 721) – 4,1 %, 647 inzerátů
- zedníci a tesaři (třída 712) – 4,1 %, což představuje 643 inzerátů
- šičky a švadleny (třída 743) – 3,6 %, čili 561 inzerátů
- řidiči osobních a nákladních automobilů (třída 832) – 2,5 %, tedy 392 inzerátů
- nástrojaři a soustružníci (třída 722) – 2,4 %, tedy 378 inzerátů
- manipulační dělníci (třída 933) – 2,1 %, 326 inzerátů
- automechanici a ostatní opraváři aut a vozidel (třída 723) – 1,9 %, tedy 298 inzerátů
- dělníci pro obsluhu linky (třída 821) – 1,8 %, čili 287 inzerátů
- elektromechanici (třída 724) – 1,3 %, což představuje 211 inzerátů
- baliči a ruční baliči (třída 932) – 1,1 %, tedy 177 inzerátů
- pokrývači, izolatéři (třída 713) – 1,0 %, čili 151 inzerátů.

Mezi vysoce odborné profese, které byly v inzerátech nabízeny nejčastěji, patří profese z oblasti financí a marketingu – finanční experti, personalisté, vysoce kvalifikovaní pracovníci v oblasti reklamy a marketingu (třída 241) – 2,9 %, 457 inzerátů a programátoři a vysocí odborníci z oblasti výpočetní techniky (třída 213) – 1,9 %, tedy 294 inzerátů. Naopak ve srovnání s rokem 2005 ze žebříčku nejčtenějších vysoce kvalifikovaných profesí vypadli **techničtí inženýři (třída 214).**

Z pohledu nejčtenějších profesí vidíme, že oproti roku 2005 zde došlo ke změnám. Jestliže v roce 2005 platilo, že mezi často hledanými profesemi byly především ty, které se orientovaly zejména na vysoce kvalifikované profese a na oblast řízení, pak **v roce 2007** je situace jiná. Ačkoliv mezi nejčtenějšími profesemi nadále najdeme povolání se zaměřením na management a řízení, **výrazně posílilo zastoupení zejména dělnických profesí.** Současně považujeme za důležité upozornit, že ačkoliv mluvíme o poklesu zájmu o některé profese, z hlediska absolutního počtu podaných inzerátů k žádnému výraznému poklesu nedošlo, naopak absolutní počty se ve většině případů zvýšily nebo zůstaly na stejné úrovni jako v roce 2005. **Výrazně totiž vzrostl celkový počet inzerátů.** To je ovlivněno především situací na trhu práce, kdy rostoucí ekonomika přináší více pracovních příležitostí, a to především u dělnických profesí, kde zaměstnavatelé nemohou naplnit potřebné stavy. Tato rostoucí poptávka po pracovní síle zčásti vyčerpala možnosti získání pracovníků jinou cestou (například osobní doporučení, organizované náborové akce apod.) a zaměstnavatelé jsou nuceni ve zvýšené míře využívat inzerci k získání nových pracovníků. Nárůst poptávky po dělnických profesích je do značné míry ovlivněn zakládáním nových výrobních podniků v průmyslových zónách, kde jsou potřeba zejména pracovníci do provozu. Tato zvýšená poptávka spolu se zlepšující se ekonomickou situací v loňském roce ztížila proces hledání vhodných zaměstnanců, kdy zaměstnavatelé musí vynaložit více úsilí na jejich získání než v roce 2005.

2.2 Požadovaná úroveň a obor vzdělání

Pokud jde o **vzdělání, jeho výše byla požadována v 39 %, což představuje 6 121 inzerátů** v denním tisku. **Nejčastěji byl uváděn požadavek na vysokou školu – 15,5 %** (2 432 případů). Druhou nejčastější volbou byl požadavek na dosažení středoškolského vzdělání, které zaměstnavatelé uváděli v 11,4 % (1 797 inzerátů), následoval požadavek na absolvování alespoň maturitního vzdělání (tedy střední školy nebo vysoké školy) – 6,9 % (1 083 inzerátů). Vyučení nárokovali inzerenti v 5,1 % inzerátů (808 případů). **Ve srovnání s rokem 2005 se zvýšil počet inzerátů, ve kterých není uveden požadavek na vzdělání,** a to o 8 procentních bodů. V roce 2005 byla nejčastěji požadována minimálně střední škola nebo maturitní vzdělání. Vysokoškolské vzdělání nebylo vyžadováno tak často, kdežto v roce 2007 je požadavek na vysokou školu nejčastější. Tento stav zřejmě způsobily dva základní faktory: jednak vliv změny struktury hledaných profesí, kdy výrazně posílila poptávka po dělnických profesích, u kterých požadavek na vzdělání není tak častý. A zároveň svou roli sehrává i nedostatek pracovních sil, kdy požadavek na dosažené vzdělání dopředu

diskvalifikuje část možných pracovníků, a tudíž na něj zaměstnavatelé u některých profesí částečně rezignovali. Pokud tento požadavek do inzerátu uvedou, jde většinou o vysoce kvalifikované pracovní pozice, pro jejichž vykonávání je většinou nezbytné absolvování právě vysoké školy.

Podle očekávání se zde projevila výrazná souvislost s klasifikačními třídami povolání.

U **ředitelů a vedoucích pracovníků** (hlavní třída 1) byl stupeň vzdělání požadován v **74,3 %** případů, přičemž vysokoškolské vzdělání bylo vyžadováno v 41,9 % a minimálně maturitní (tedy vysokoškolské nebo maturitní vzdělání) pak ve 26,3 %. Ve srovnání s rokem 2005 zde došlo ke zvýšení nároků na absolvování zejména vysokoškolského vzdělání; tento typ vzdělání byl v roce 2005 nárokován pouze v 29,1 % inzerátů.

U **vysoce kvalifikovaných profesí** (hlavní třída 2) byla výše vzdělání požadována v **72,9 %**, kdy požadavek na vysokoškolské vzdělání byl uveden v 36,9 % a minimálně středoškolské pak 17,3 %. Ve srovnání s rokem 2005 došlo ke zvýšení požadavků na vzdělání, a to o necelých 10 procentních bodů. Toto navýšení se týkalo zejména požadavku na absolvování maturitního vzdělání.

U **technických pracovníků** (hlavní třída 3) byla výše vzdělání specifikována v **53,3 %**. I u této klasifikační třídy bylo nejčastěji vyžadováno vysokoškolské vzdělání, ačkoliv to bylo již méně často než ve třídě 1 a 2, a to v 22,9 %. Minimálně středoškolské vzdělání bylo uvedeno v 10,8 % a požadavek na maturitní vzdělání byl uveden v 18,0 % inzerátů. Ve srovnání s rokem 2005 jsme celkově zaznamenali o něco méně požadavků na vzdělání (o zhruba 3 procentní body). Současně se zvýšil podíl požadavku na vysokoškolské vzdělání, a to o 13 procentních bodů.

U **úředníků a administrativních pracovníků** (hlavní třída 4) byl požadavek na vyšší vzdělání uveden v **52,5 %**, přičemž nejčastěji šlo o střední vzdělání s maturitou (29,7 %). Minimálně středoškolské vzdělání nebo vysokoškolské vzdělání bylo požadováno v 18,7 %. Požadavek na vysokoškolské vzdělání byl formulován pouze v 1,3 % inzerátů. U této klasifikační třídy nedošlo ve srovnání s rokem 2005 takřka k žádným změnám a v roce 2007 jsou výsledky obdobné.

V dalších klasifikačních třídách byl požadavek na vzdělání uveden již méně často. U **pracovníků ve službách** (hlavní třída 5) to bylo v **24,5 %**, přičemž nejčastěji šlo o vyučení (18,2 %).

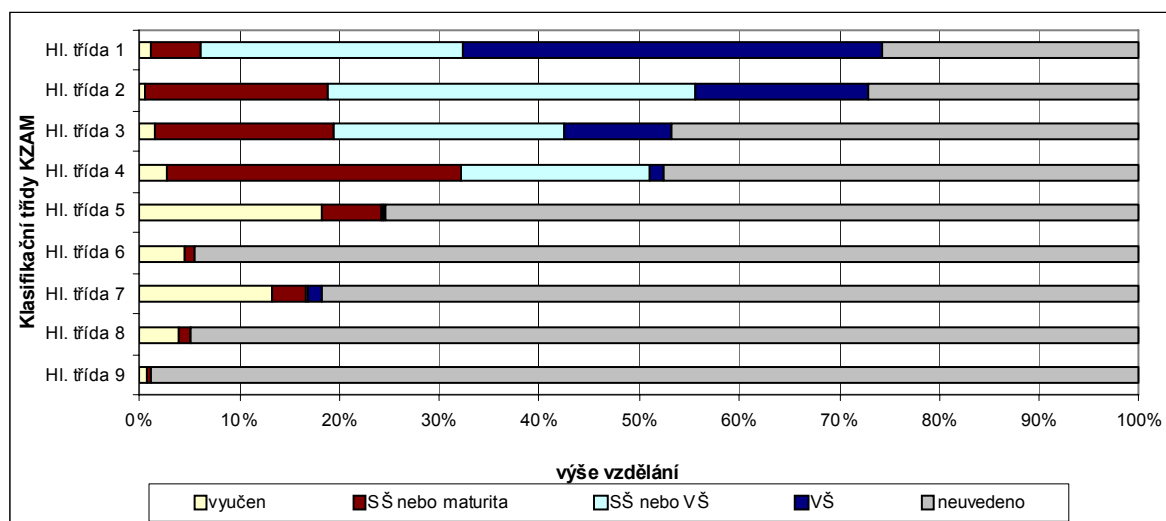
U **zemědělců** (hlavní třída 6) byla výše vzdělání specifikována pouze v **5,6 %**, kdy byl vyžadován především vyučnický list.

O něco častěji byl požadavek na vyšší vzdělání uveden i v případě, že šlo o **kvalifikované dělníky** (hlavní třída 7), a to v **18,3 %** případů. Nejčastěji zde byl požadován vyučnický list (14,4 %). Oproti roku 2005 zde došlo k **poklesu inzerátů**, kteří hledají pracovníky této třídy a současně u nich **požadují vzdělání**. Inzerátů s uvedeným požadavkem na vzdělání bylo v roce 2007 o 20 procentních bodů méně.

U **dělníků pro obsluhu strojů a strojních zařízení** (hlavní třída 8) pak bylo vzdělání uvedeno v **5,2 %**, kdy opět šlo nejčastěji o vyučení (3,9 %). Také u této klasifikační třídy jsme ve srovnání s rokem 2005 zaznamenali výrazné **snížení požadavků na vzdělávání**. V roce 2005 bylo vzdělání uvedeno v necelých 27 % inzerátů zaměřených na tuto klasifikační třídu.

Nejméně se požadavek na vyšší vzdělání vyskytoval u **pomocných dělníků** (hlavní třída 9), kdy šlo o **1,1 %** inzerátů. Obdobně jako u klasifikační třídy 7 a 8 jsme zde zaznamenali **výrazný úbytek inzerátů požadujících vzdělání**. V roce 2005 to bylo necelých 19 % inzerátů.

Obrázek 1: Požadovaná výše vzdělání u hlavních klasifikačních tříd KZAM v inzerci v denním tisku



Podívejme se nyní na profese, u kterých bylo nejčastěji požadováno vysokoškolské vzdělání:

- vedoucí pracovníci ve výrobě (třída 122) – 75,0 %
- bezpečnostní technici (třída 315) – 70,5 %
- právníci (třída 242) – 58,5 %
- programátoři, analytici SW (třída 213) – 45,2 %
- lékaři (třída 222) – 45,2 %
- vedoucí pracovníci, manažeři (třída 123) – 41,4 %

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

- Informatici, pracovníci knihoven (třída 243) – 93,3 %
- analytici (třída 212) – 39,0 %
- finanční experti, personalisté (třída 214) – 29,9 %

Se stupněm vzdělání souvisí i požadavek na **obor vzdělání**. Požadavek na obor vzdělání byl v inzertech formulován mnohem řídkěji, než tomu bylo u stupně vzdělání. Jestliže stupeň vzdělání byl uveden ve zhruba třetině inzerátů, **obor vzdělání byl uveden pouze v 17,7 % inzerátů**. Tento podíl je oproti výsledkům z roku 2005 nižší, a to o necelých 8 procentních bodů. Lze říci, že obor absolvovaného vzdělání případných zaměstnanců není pro zaměstnavatele určující.

Tabulka 2: Požadované skupiny oborů vzdělání v inzertní nabídce v denním tisku

Skupiny oborů vzdělání	abs. počet	v %
ekonomické vědy	911	5,8
technické obory - bez specifikace	907	5,8
strojírenství	249	1,6
elektrotechnika a elektronika (včetně IT)	208	1,3
informatika	162	1,0
stavebnictví	97	0,6
lékařské a farm. vědy	79	0,5
gastronomie, pohostinství, hotelnictví	58	0,4
textil, oděvnictví	33	0,2
zemědělské, lesnické	27	0,2
chemie	25	0,2
obchod	11	0,1
právní vědy	7	0,0
přírodní vědy	5	0,0
doprava	3	0,0
společenské vědy	1	0,0
knihovnictví	1	0,0
celkem	2 784	17,7
neuvedeno	12 913	82,3

V případě, že v inzerátech byl formulován požadavek na obor vzdělání, pak šlo o preference stejných oborů vzdělání jako v roce 2005. **Nejčastěji byl formulován požadavek na vzdělání v technických oborech**, a to buď v obecné rovině (5,8 % inzerátů) nebo i blíže specifikované – vzdělání v oborech strojírenských (1,6 %), elektrotechnických a elektronických včetně IT oborů (1,3 %), informatiky (1 %) a stavebních (0,6 %). **Druhou nejčastěji požadovanou skupinou oborů byly obory ekonomického zaměření**, kdy šlo o 5,8 % inzerátů. U ostatních oborů se požadavek pohyboval pod půl procentní hranicí.

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

U **vedoucích pracovníků, manažerů** (hlavní klasifikační třída 1) byl požadavek na obor vzdělání uveden ve 49,1 % případů. Šlo především o vzdělání v technických (33 %) a ekonomických (17,7 %) oborech.

Pro **inženýry a vědce** (hlavní klasifikační třída 2) byly požadavky na obor vzdělání uvedeny ve 40,5 % inzerátech a byly směřovány především do oblasti technických oborů (22,8%), přičemž nejčastěji šlo o obory informatiky (7,6 %), strojírenství (4,1 %) a v 4,9 % o obory se zaměřením na elektrotechnické a elektronické (včetně IT). Obdobně jako u hlavní třídy 1 byly také požadovány obory ekonomické (7,1 %).

U **technických pracovníků** (hlavní třída 3) byl požadovaný obor vzdělání uveden ve 24,2 %, kdy v 12,2 % šlo o vzdělání technického směru, a to zejména v oborech strojírenských (2,4 %). V 10,3 % šlo o ekonomické vzdělání.

U inzerátů, které nabízely zaměstnání **úředníkům či administrativním pracovníkům** (hlavní třída 4), byl obor vzdělání požadován již jen v 10,9 %. Opět šlo nejčastěji o vzdělání ekonomického (7,8 %) a technického charakteru (3 %).

U ostatních klasifikačních tříd byl požadavek na obor vzdělání uveden ještě v méně než 10 % inzerátů. U **pracovníků ve službách** (hlavní klasifikační třída 5) to bylo jen v 7,7 % inzerátů, u **zemědělců** (hlavní třída 6) v 3,7 % a u **kvalifikovaných dělníků** (hlavní třída 7) v 7,4 %. V inzerátech hledající **dělníky pro obsluhu strojů a strojních zařízení** a **pomocné dělníky** (hlavní klasifikační třídy 8 a 9) byl požadavek na obor vzdělání uveden jen v málo případech – u hlavní třídy 8 šlo o 1,8 % inzerátů a u hlavní třídy 9 byl požadavek oboru vzdělání uveden pouze v jednom inzerátu.

Analyzované výsledky potvrzují očekávaný trend, který jsme si ověřili již na údajích z roku 2005, a to, že požadavky na vzdělání (ať již na jeho výši či zaměření) jsou spojeny především s odbornými nebo řídicími profesemi. **Současně si můžeme povšimnout, že ačkoliv u mnoho profesí je požadováno buď vysokoškolské, nebo alespoň středoškolské s maturitou, k prolínání maturitního a nematuritního vzdělání dochází již jen zřídka.** I v nabídce zaměstnání se tak potvrzuje celoevropský trend posledních let, kdy získání maturity je pokládáno za hranici, která otevírá prostor jak pro uplatnění na trhu práce, tak pro lepší finanční ohodnocení atd.

Ve srovnání s rokem 2005 se snížil podíl inzerátů, ve kterých byl uveden požadavek na vyšší vzdělání uchazeče o zaměstnání. Pokud byl požadovaný stupeň vzdělání uveden, šlo nejčastěji o vysokoškolské vzdělání. Za pozornost stojí také fakt, že stejně jako v roce 2005 **ani v jednom inzerátu uveřejněném v denním tisku nebyl formulován požadavek na absolvování vyšší odborné školy.** To může být do jisté míry ovlivněno i tím, že relativně často byl v inzerátech uveden požadavek na absolvování minimálně středního vzdělání s maturitou, což zahrnuje jak střední vzdělání s maturitou a vysokoškolské vzdělání, tak i vzdělání získané na vyšší odborné škole.

U oboru vzdělání je patrné, že poptávka je především zaměřena na technické a ekonomické vzdělání. Tyto dva obory vzdělání se jeví jako dominantní jak v šetření z roku 2007, tak v šetření z roku 2005.

2.3 Požadavky na věk pracovníků

Stejně jako v roce 2005 jsme také sledovali, zda zadavatel inzerátu požaduje pracovníka v určité věkové skupině. A obdobně jako v předchozím šetření **nebyl ani v roce 2007 v 99,5 % inzerátů uveden požadavek na věk** (v roce 2005 to bylo v 99,6 %). Tento výsledek je ovlivněn přijetím protidiskriminačních opatření, která zakazují zaměstnavatelům dotazovat se uchazečů o zaměstnání na jejich věk. Ačkoliv při samotném přijímacím řízení hraje věk uchazečů zřejmě nezanedbatelnou roli, v rámci inzertní nabídky zaměstnání se zákaz uvádění věkových omezení respektuje.

V souvislosti se skupinami profesí byl věk nejčastěji požadován u řidičů (klasifikační třída 832), a to celkem v 24 inzerátech (v 22 případech šlo o požadavek na věk nad 21 let, jednou do 50 let a jednou do 40 let. Následují profese zaměřené **na ostrahu (třída 516)**, kde byl požadavek na věk uveden v 10 inzerátech, a to v 7 případech věk nad 18 let a ve 3 případech věk nad 21 let. Dále byl určitý věk spojován s profesí **pečovatelů a ošetřovatelů (klasifikační třída 513)**, a to ve 4 inzerátech věk nad 18 let. Ve čtyřech inzerátech byl požadován věk nad 18 let také **u montážních dělníků (třída 828)**.

V absolutní většině inzerátů není požadavek na věk uveden. U těch inzerátů, kde byla věková hranice stanovena, šlo **vesměs o požadavek na dosažení určitého věku**, od kterého je výkon daného povolání možný nebo vhodný. Jde například o řidiče, u kterých ze zákona není nožné, aby tuto profesi vykonávali před dosažením 18 let. Obdobně u pečovatelů je vhodné, aby byli plnoletí a mohli přejímat zodpovědnost v péči o klienty.

2.4 Genderové požadavky

V rámci naší analýzy byly inzeráty sledovány také z genderového pohledu. Obdobně jako u věku musíme říci, že **absolutní většina inzerátů – 99,5 % požadavek na pohlaví uchazeče neobsahovala**. Tento výsledek je ještě lepší než v roce 2005, kdy požadavek na získání muže či ženy byl uveden v 1,6 % inzerátů v denním tisku. Stejně jako u požadavku na věk, i zde je patrný vliv antidiskriminačních opatření, která zakazují diskriminaci na pracovním trhu podle pohlaví pracovníků. Ve zbývajících 0,5 % inzerátů (74 inzerátů vyjádřeno v absolutních počtech), kde byl genderový požadavek uveden, byla v 64 inzerátů hledána na danou pracovní pozici žena a v 10 inzerátech byl uváděn muž.

Uvedené výsledky napovídají, že **zaměstnavatelé si již přivykli na genderovou rovnost při hledání zaměstnanců**, i když se samozřejmě mohou vyskytnout případy, kdy při samotném přijetí do zaměstnání je zvýhodněn uchazeč na základě upřednostňování pohlaví. Současně lze říci, že **ve společnosti přetrvávají představy čistě ženských povolání** (sekretářky či administrativní síly v kancelářích), kdy jsou ženy na určitou profesii vyžadovány častěji. Současně stojí za povšimnutí, že požadavek ohledně pohlaví uchazeče je spojen především s nižšími kancelářskými a provozně nemanuálními profesemi. U vysoce kvalifikovaných a u dělnických profesí jsou tyto požadavky v inzertní nabídce uváděny minimálně.

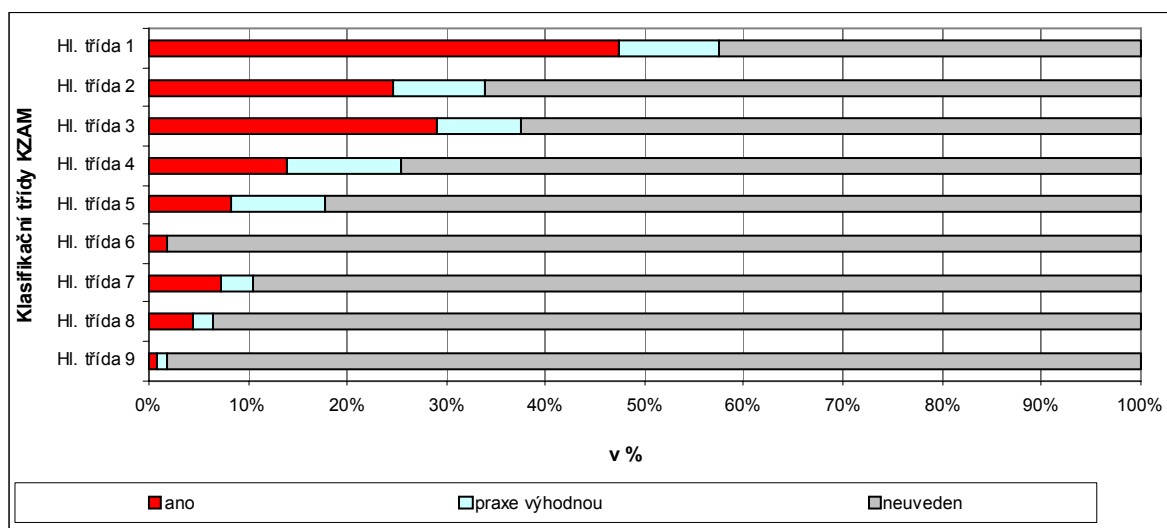
2.5 Požadavky na praxi uchazečů

Požadavek na praxi v oboru byl uveden pouze v 25 % inzerátů (3 923 inzerátů), což je ve srovnání s rokem 2005 výrazný pokles, a to takřka o 17 procentních bodů. V 18,2 % inzerátů byl požadavek na praxi uveden přímo a v 6,8 % inzerátů byla případná praxe výhodou při přijímacím řízení. Jak jsme již uvedli v analýze v roce 2005, je požadavek na praxi v oboru specifickým nárokem zaměstnavatelů, který není možné získat ani znalostmi, ani dovednostmi, ale který je závislý pouze na době, kterou uchazeč o zaměstnání strávil výkonem dané nebo alespoň velmi podobné profese. Současně lze říci, že **požadavek na praxi je spojován především s více kvalifikovanými profesemi**

(zejména s kvalifikačními třídami 122, 123 – manažeři, vedoucí pracovníci, třídou 213 – software odborníci, třídou 214 – techničtí inženýři, třídou 241 – finanční odborníci, třídou 242 – právníci, třídou 315 – kontroloři, obchodní zástupci). U dělnických profesí byl požadavek na praxi uveden jen velmi zřídka. To je zřejmě důsledek nedostatku pracovních sil v dělnických oborech, kdy zaměstnavatelé od požadavku na praxi ustupují a přijímají i pracovníky bez praktických zkušeností s danou profesí, které si pak sami zaučí.

Jak je patrné z grafu, **nejčastěji byl požadavek na praxi spojován s 1. hlavní třídou** (řídící pracovníci), což je očekávaný výsledek. Pokud má pracovník vykonávat řídicí funkci, je nezbytné, aby měl již určité zkušenosti. Vyšší nároky na praxi deklarovali zaměstnavatelé také vůči pracovníkům z hlavní třídy 3 (technici) a třídy 2 (vysoce kvalifikované profese). Následuje hlavní třída 4 (administrativní pracovníci) a 5 (pracovníci ve službách, provozní pracovníci). **Nejmenší nároky na praxi lze najít u klasifikační třídy 9** (pomocní dělníci) **a u klasifikační třídy 6** (kvalifikovaní zemědělní dělníci). Z grafu je zřejmé, že čím nižší kvalifikační třída, tím nižší jsou nároky na praxi pracovníků daných kvalifikačních tříd.

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



Uvedme si nyní profese, u kterých byl požadavek na praxi formulován ve více jak 60 % případů. Jde o následující kvalifikační skupiny:

- pracovníci celní správy, celní deklaranti (třída 344) – 96,6 %
- vedoucí výroby, vedoucí provozu - (třída 122) – 89,3 %
- odborní pracovníci v oblasti sportu (třída 348) – 86,4 %
- pracovníci v oblasti kontroly (třída 315) – 84,2 %
- překladatelé (třída 244) – 66,7 %
- manažeři, vedoucí pracovníci (třída 123) – 67 %

Pokud v roce 2005 bylo pouze několik profesí, u kterých nebyla praxe vůbec vyžadována či pouze ojediněle, v roce 2007 je situace odlišná. **V absolutní většině profesí je praxe požadována v méně než 80 % případů.** Zejména u dělnických profesí byl požadavek na praxi uveden jen ojediněle.

Dělnické profese, u kterých byl uveden požadavek na praxi relativně často, jsou následující:

- obkladač, klempíř (třída 713) – 26,5 %
- lakýrníci, natěrači (třída 714) – 28 %
- řidiči a dělníci kolejových vozidel (třída 831) – 50 %
- jeřábníci, řidiči vysokozdvížných vozíků – 26,4 %

U ostatních dělnických profesí je podíl inzerátů, u kterých není uveden požadavek na praxi v oboru, vyšší než 80 %.

Z rozložení nároků na praxi, je zřejmé, že v chápání důležitosti této oblasti pro uplatnění na trhu práce došlo u zaměstnavatelů v roce 2007 k posunu: **praxe v oboru již není důležitým předpokladem pro získání zaměstnání, a to zejména v méně kvalifikovaných profesích.** K ústupu v této otázce zřejmě zaměstnavatele donutila současná situace na trhu práce, kdy zejména v dělnických profesích (avšak nejen v nich) pociťují zaměstnavatelé nedostatek pracovníků. Museli jít tedy s nároky dolů a přijímají nyní i lidi bez praxe, které si pak zřejmě sami zaučují.

2.6 Požadavky na práci s počítačem

Umět při své práci využívat počítač a jeho možnosti patří mezi základní předpoklady pro získání zaměstnání pro stále více lidí. Počítače se využívají i v takových profesích, u kterých bychom ještě před několika lety něco takového neočekávali. To samozřejmě nutí lidi, kteří se snaží získat nové nebo lepší zaměstnání, aby se naučili s počítačem pracovat a zvýšili tak své šance na získání kvalitního zaměstnání. Oblast počítačové gramotnosti jsme proto nemohli při analýze inzerční nabídky zaměstnání vynechat. Zaměřili jsme se tedy na to, zda se stále vyšší zapojení počítačů do běžného (nejen) pracovního života odráží i v požadavcích zaměstnavatelů, které demonstrují prostřednictvím inzerce. Při analýze jsme rozlišovali, zda zaměstnavatel požaduje „běžnou“ či „odbornou“ schopnost práce s počítačem (tzn. znalost uživatelskou versus znalost např. programovacích jazyků) a znalost grafických programů.

Nutnost „počítačové gramotnosti“ byla specifikována v 24,1 % inzerátů. To je ve srovnání s výsledky z roku 2005 nižší podíl o necelé 4 procentní body. Nejčastěji se objevovaly požadavky na „běžnou“ znalost práce s PC, a to ve 20,8 % (v roce 2005 to bylo v 23,5 %). Znalost grafických programů inzerovali zaměstnavatelé pouze v 0,5 % inzerátů a odborných, programátorských programů pak v 2,8 %.

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

- *informatici, pracovníci knihoven (třída 243) – 96,7 %*
- *vedoucí výrobních celků (třída 122) – 75 %*
- *vedoucí pracovníci, manažeři (třída 123) – 66,3 %*
- *bezpečnostní technici (třída 315) – 56,8 %*
- *obchodní zástupci, pojišťovací agenti (třída 341) – 50,5 %*
- *matematici, statistici (třída 212) – 55,3 %*
- *odborní administrativní pracovníci (třída 247) – 51,5 %.*

U těchto profesí se podíl inzerátů, obsahující požadavek na běžnou znalost práce s počítačem, pohyboval přes 50 %. Současně je však nezbytné si zde uvědomit, že u některých, zejména vysoce kvalifikovaných profesí, předpokládají zaměstnavatelé znalost práce s počítačem automaticky a nemají potřebu tento požadavek uvádět do inzerátu.

Nároky na znalost grafických programů jsme nejčastěji nacházeli **u technických inženýrů (třída 214)**, a to ve 17,5 % (48 případů), následují umělecké **profese (třída 245)** ve 13 % (3 případy) a také **u techniků IT (třída 312)**, kde to bylo v 7,8 % (ve 4 inzerátech).

Znalost programovacích jazyků a jiná „odborná znalost“ byla v inzerci nejčastěji požadována – což je logické – **u programátorů (třída 213)**, kde byla požadována v 78,2 % (230 inzerátů), dále **u matematiků a statistiků (třída 212) – 41,5 %** (51 inzerátů) a také **u techniků IT (třída 312) – 35,3 %** (18 inzerátů).

U dělnických a méně kvalifikovaných profesí nebyl obdobně jako v roce 2005 na znalost práce s počítačem kladen důraz, neboť je zřejmé, že využití počítače při výkonu zaměstnání

spadá spíše do profesí nemanuálních. Opět to však nelze tvrdit absolutně, šlo spíše o jednotlivé případy. Pravděpodobně jde v těchto případech o práci s počítačem řízenými stroji.

Pro některá, nejčastěji vysoce kvalifikovaná a řídicí povolání, je schopnost využívat počítačové techniky při vykonávání pracovní činnosti standardem, který zaměstnavatelé často ani v rámci inzerátů nedeklarují. Požadavek na počítačovou gramotnost je také spojen i s administrativními a úřednickými profesemi na nižší úrovni. Jak nejen z analýzy inzerce, ale i z dalších odborných materiálů vyplývá, pokud lidé chtějí získat kvalifikované zaměstnání, je nezbytným předpokladem osvojení práce alespoň se základními počítačovými programy. Počítačová gramotnost zvyšuje šance na dobré uplatnění na trhu práce.

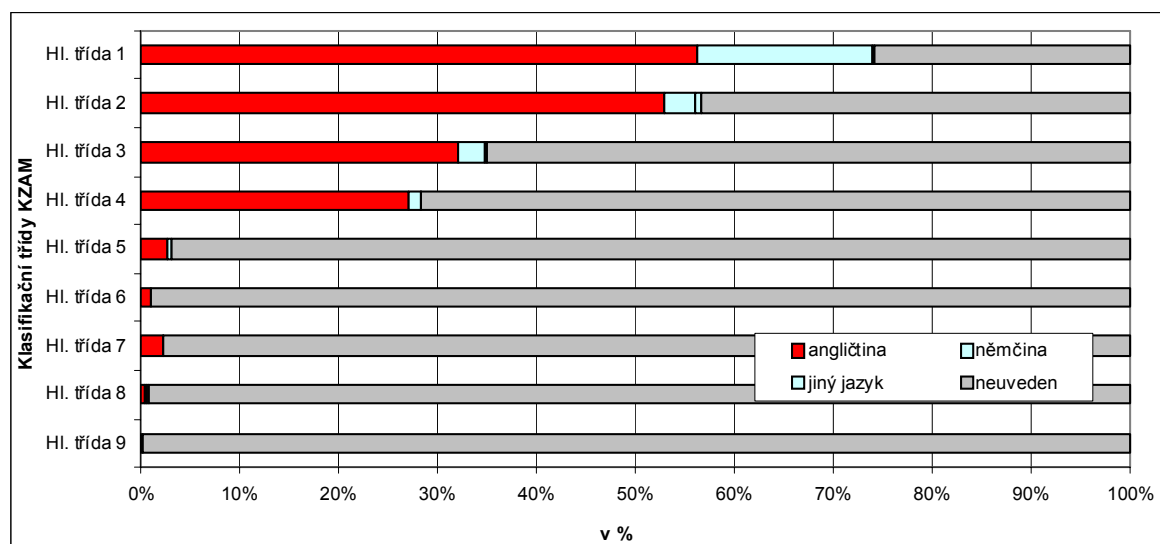
2.7 Požadované jazykové schopnosti

V inzertní nabídce zaměstnání se také objevuje požadavek na znalost cizího jazyka.

Při sledování toho, zda a v jaké míře je znalost jazyků vyžadována v inzertní nabídce zaměstnání, jsme zajímali o to, zda inzerenti, pokud požadují znalost cizího jazyka, dávají přednost aktivní znalosti daného jazyka, popř. více jazyků, či zda je taková znalost spíše „výhodou“, která zvyšuje možnost získání daného zaměstnání.

Z výsledků vyplynulo, že znalost cizího jazyka byla vyžadována v 26 % inzerátů, kdy aktivní znalost byla vyžadována 24,8 % inzerátů a pouze v 1,2 % byla znalost cizího jazyka považována za výhodu. **Zaměstnavatelé nejčastěji požadovali aktivní znalost jednoho světového jazyka, a to zpravidla angličtiny** – tento požadavek byl specifikován v 21,9 % inzerátů. To ve srovnání s rokem 2005 představuje nárůst o více jak 5 procentních bodů. **Druhým nejčastějším požadovaným jazykem byla němčina**, která byla uvedena v 2,7 % inzerátů. Ostatní jazyky byly uvedeny pouze ojedinele – španělština v 15 inzerátech, italština ve 4 inzerátech, francouzština ve 3 inzerátech. Jak vidíme, preference angličtiny je oproti jiným jazykům velmi výrazná.

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



Zcela podle očekávání je **znalost cizího jazyka**, zejména angličtiny, **předpokládána u vysoce kvalifikovaných povolání, která jsou soustředěna především v klasifikačních třídách 1 až 3, respektive 4.** V těchto třídách je znalost cizího jazyka vyžadována alespoň

ve čtvrtině inzerátů (u ředitelů a vedoucích pracovníků byla nutnost aktivní znalosti cizího jazyka uvedena v 78,2 %, u vysoce kvalifikovaných profesí pak 56,8 %, u technických pracovníků v 34,9 % a u úředníků a administrativních pracovníků pak 28,3 %). V ostatních třídách byla znalost cizího jazyka vyžadována u méně než 5 % inzerátů. Jazykovou vybavenost zaměstnavatelé požadují především u těch profesí, kde je značný předpoklad, že pracovníci s cizím jazykem přijdou do styku, u dělnických povolání je taková pravděpodobnost velmi malá, i když vyloučit zcela nejde. Může jít například o práci se stroji, kde mohou být některé pokyny v cizím jazyce, či pracovníci mohou být vysíláni na služební cesty do ciziny.

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

- *pracovníci pasových odd., celníci (třída 344) – 96,6 %*
- *vědečtí pracovníci v oblasti matematiky, statistiky (třída 212) – 96,7 %*
- *informatici, inženýři IT (třída 243) – 93,3 %*
- *bezpečnostní technici (třída 315) – 75,5 %*
- *techničtí inženýři (třída 214) – 65,7 %*
- *technici IT (třída 312) – 64,7 %*
- *vedoucí útvarů, manažeři (třída 123) – 56,2 %*

Němčina byla vyžadována zejména u profesí:

- *odborní administrativní pracovníci (třída 247) – 33,3 %*
- *vedoucí útvarů, manažeři (třída 123) – 18,1 %*
- *účetní, odborní referenti (třída 343) – 5,1 %*

Aktivní znalost dvou cizích jazyků byla v inzerátech nárokována jen velmi málo. Nároky na znalost druhého cizího jazyka obsahovalo pouze **0,6 % inzerátů**. Relativně nejčastěji jsme tento požadavek nacházeli **u technických vědců a inženýrů, finančních, personálních a marketingových expertů, techniků a vedoucích pracovníků, odborných administrativních pracovníků a recepčních a telefonistů**. Častěji byla jako druhý jazyk žádána němčina, podíl angličtiny byl nižší.

Ve srovnání s rokem 2005 význam znalosti cizího jazyka mírně vzrostl. Pokud jde o jednotlivé profesní třídy, u kterých je znalost cizího jazyka vyžadována nejčastěji, tedy **u vysoce odborných a technicko administrativních profesí, tam požadavky vzrostly velmi výrazně.** Zdá se, že ačkoliv v mnoha jiných sledovaných oblastech inzerce zaměstnavatelé své nároky vzhledem k situaci na trhu práce snížili (například nároky na praxi, vzdělání apod.), u jazyků naopak vzrostly. Znalost cizích jazyků se stává důležitou složkou vybavení značné části uchazečů o zaměstnání, a to zejména na vyšší a střední úrovni kvalifikační obtížnosti. Jazykovou vybavenost očekávají zaměstnavatelé stále častěji i od pracovníků administrativních a nižších technických profesí. To je zřejmě ovlivněno i vyšším zastoupením zahraničních firem na našem pracovním trhu. Současně také vstup ČR do Evropské unie sebou přinesl více možností pronikání na zahraniční trhy, a tudíž stoupající nároky na vybavenost pracovníků cizími jazyky, zejména angličtinou. Znalost cizích jazyků patří mezi důležité aspekty, které mohou umožnit lepší uplatnění na trhu práce.

2.8 Požadované osobnostní vlastnosti

Nedílnou součástí analýzy inzertní nabídky zaměstnání je oblast požadovaných osobních vlastností a dovedností uchazeče o zaměstnání, o které zaměstnavatelé v rámci inzerce deklarují svůj zájem. Máme na mysli takové vlastnosti jako např. schopnost komunikace, spolehlivost, adaptabilita, ale i např. příjemný vzhled a vystupování. Kromě těchto „tradičních“ vlastností a dovedností jsme do této kategorie zahrnuli i některé další

zvláštní znalosti a specifika (psaní na stroji, znalost vyhlášky 50³, vlastnictví živnostenského oprávnění, svářečského průkazu, vlastnictví auta apod.), které zaměstnavatelé také uváděli.

Je zřejmé, že u některých typů povolání jsou požadavky na osobnostní vlastnosti častější oproti jiným, někde naopak bývá kladen důraz spíše na konkrétní znalosti, popř. zkušenosti. Osobnostní požadavky v inzerci v denním tisku pro jednotlivá povolání jsou uvedeny na www.infoabsolvent.cz, v sekci Absolventi škol a trh práce, na stránce „Požadavky zaměstnavatelů vyjádřené v inzerátech v denním tisku“

Požadavek na alespoň jednu osobnostní vlastnost jsme zaznamenali v **48 % inzerátů**. Ve srovnání s rokem 2005 se počet inzerátů s alespoň jednou požadovanou osobnostní vlastností zvýšil, a to o necelých pět procentních bodů.

Z pohledu nejčastěji požadovaných vlastností stejně jako v roce 2005 figurují na prvním místě **komunikační schopnosti**, které se objevily v 17,7 % inzerátů. Velmi často se vyskytovaly také **nároky na flexibilitu, adaptabilitu, dynamiku** (9,4 %), **samostatnost** (8,3 %), **schopnost týmové spolupráce** (6 % inzerátů), **bezúhonnost** (5 %), **spolehlivost** (4,5 %), **příjemné, reprezentativní vystupování** (4,3 %), **ochota učit se** (3,7 %), **zodpovědnost** (3,7 %), **organizační schopnosti** (3,3 %), **obchodní talent** (3 %), **ochota cestovat** (2,4 %) a požadavek na **řídící schopnosti** (2,1 %). Relativně často se také objevil požadavek ani tak ne na vlastnosti, ale na znalosti, a to na **znalost technické dokumentace** (2,1 %) a na **znalost účetnictví** (1,3 %).

Požadavek na komunikační schopnosti byl stejně jako v předchozím šetření v roce 2005 nejčastější položkou, jaká se v rámci této oblasti v inzerátech vyskytovala. Obdobně jako v předchozím šetření jsou komunikační dovednosti důležité především pro **vedoucí pracovníky, manažery (třída 123), finanční, personální a marketingové experty (třída 241), informatiky, pracovníky knihoven (třída 243), bezpečnostní techniky, inspektory jakosti (třída 315), obchodní zástupce (třída 341), obchodní referenty (třída 343), sekretářky (třída 411) a recepční (třída 422)**. Jde vesměs o profese, u kterých je častý osobní kontakt buď se zákazníky, podřízenými nebo kolegy.

Flexibilita, adaptabilita a dynamika dominuje u **úřednických povolání (třída 413, 411), odborných administrativních pracovníků (třída 347), obchodníků, obchodních agentů (třída 342) ale důležitá je i pro technické inženýry (třída 214)**.

Požadavek na **samostatnost** byl nejčastěji spojen s vysoce kvalifikovanými profesemi: **inženýři IT (třída 213), techničtí inženýři (třída 214), finanční, personální a marketingový experti (třída 241) a vysoce odborní administrativní pracovníci (třída 247)**. Současně se však tento požadavek objevuje i u profesí s nižšími nároky na kvalifikaci, jakou jsou **obchodní zástupci (třída 341), odborní administrativní pracovníci (třída 343), úředníci v dopravě, skladech (třída 413), případně pečovatelé (třída 513)**.

Schopnost týmové spolupráce byla vyzdvihována především **u inženýrů (třída 214), odborníků IT (třída 213), finančních, personálních a marketingových expertů (třída 241), obchodníků (třída 342), recepčních (třída 422)** a částečně i **u obchodních zástupců, pojišťovacích agentů (třída 341)**.

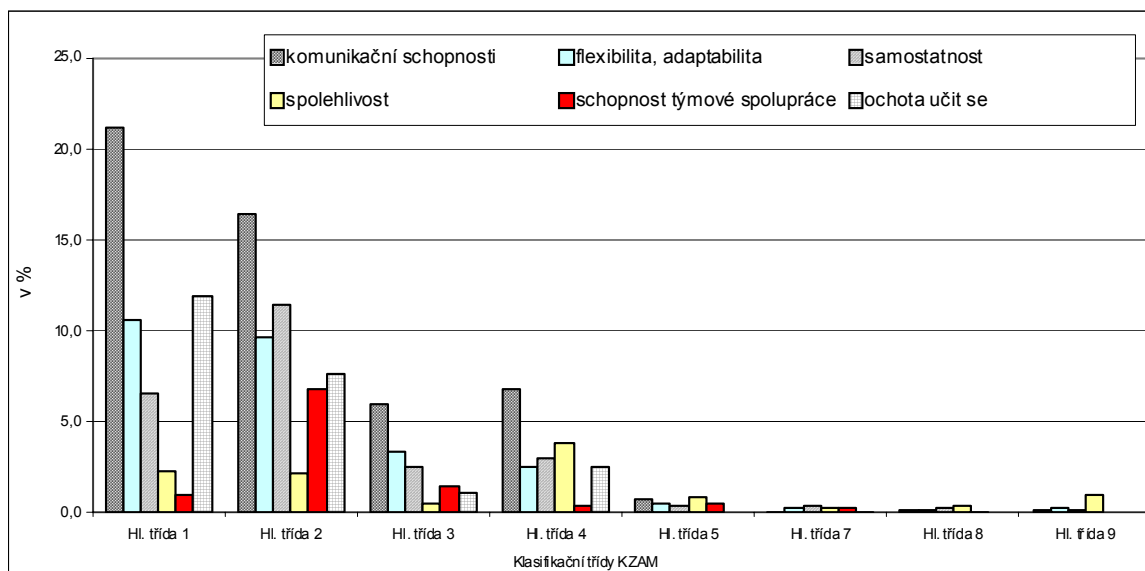
Podmínka bezúhonnosti byla uvedena především ve spojitosti s **finančními a personálními experty (třída 241) s ostatními pedagogy (třída 334), policejními pracovníky (třída 345)** a dále také **u administrativních pracovníků (třída 411), pracovníků ochrany a ostrahy (třída 516)**, ale také například **u řidičů (třída 832)**.

Nároky na spolehlivost byly také uváděny **u účetních (třída 412) a odborných administrativních pracovníků (343) a obchodních zástupců (třída 411)** a také **u řidičů (třída 832)**.

Ochota učit se je důležitá **u techniků IT (třída 312), obchodních zástupců (třída 341) a také u prodavačů (třída 512)**.

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

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



* z důvodu malého počtu inzerátů byla vynechána klasifikační třída 6 (zemědělci).

Jak je patrné z grafu, čím nižší je kvalifikační třída, tím nižší jsou nároky na osobní vlastnosti a dovednosti. U hlavní třídy 1 až 4, a částečně také u hlavní třídy 5, se jako stěžejní osobnostní vlastností či dovedností jeví zejména **schopnost komunikace, flexibilita a adaptabilita** a také **samostatnost**. U tříd 5 až 9 je velmi nízký podíl požadovaných osobnostních vlastností. Pokud lze určit, co je žádáno, vystupuje jako hlavní požadavek **spolehlivost** a u třídy 5 také **flexibilita**.

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

2.9 Vlastnictví řidičského průkazu

Požadavek na vlastnictví řidičského průkazu byl uveden v 13,7 % inzerátů. V roce 2005 jej jako požadavek uvedlo necelých 17 % inzerentů. Nejčastěji byl uváděn požadavek na řidičské oprávnění skupiny B, a to v 12,5 % (v roce 2005 to bylo 14,6 %). Jinou řidičskou skupinu požadovalo 1,2 % inzerátů (v roce 2005 šlo o 2,3 %). Kromě řidičů automobilů, kde je řidičský průkaz předpokladem pro výkon profese, se požadavek na řidičský průkaz nejčastěji objevoval u inzerátů hledajících obchodní zástupce a bezpečnostní techniky. Jak vidíme, požadavek na vlastnictví řidičského průkazu se prolíná skrze různorodé profese, kdy možnost vlastní mobility pracovníků je pro řadu zaměstnavatelů velmi důležitá.

2.10 Uvedené finanční ohodnocení

V neposlední řadě jsme věnovali pozornost i tomu, zda byla v inzerátu uvedena i **nabídka finančního ohodnocení**. Nabízená finanční výše je určitým ukazatelem postavení dané profese na trhu práce a její „ceny“ pro zaměstnavatele. Ačkoliv validita finančního

ohodnocení uvedeného v inzertní nabídce je samozřejmě nízká, jde o zajímavý údaj, který napomáhá vytvoření obrazu o trhu práce a hodnotě daných profesí.

Nabízená mzda byla uvedena v 22,7 % inzerátů, což je více, než bylo v roce 2005, kdy případný plat byl zmíněn v 15,9 % inzerátů. Po provedené kategorizaci nabízených finančních částek, jsme dostali hodnoty uvedené v tabulce. Specifickou kategorií je „dobré finanční ohodnocení“, kdy nebyla v inzerátech uvedena konkrétní částka, ale finanční nabídka byla vyjádřena slovně jako „dobrá“. Tato varianta byla jak v roce 2005 tak v roce 2007 vůbec nejčastější v rámci specifikace finančního ohodnocení. V roce 2007 byla uvedena v 8,4 %, v roce 2005 šlo 8,8 % inzerátů. Je zajímavé, že ačkoliv se celkově zvýšil podíl inzerátů, ve kterých je uvedeno případné finanční ohodnocení, podíl této neurčité kategorie se nepatrně snížil. V chování inzerentů svou roli zřejmě hraje nedostatek pracovních sil, kdy zaměstnavatelé předpokládají, že určitá konkrétní nabídka daného uchazeče o zaměstnání osloví spíše než neurčité vyjádření.

Ze srovnání s rokem 2005 vyplývá, že celkově se zvýšil podíl vyšších finančních kategorií, kdy nejvýraznější zvýšení jsme zaznamenali u kategorie 21 – 30 tisíc korun za měsíc, která narostla o 3,5 procentního bodu. Naopak zastoupení inzerátů s nejnižším finančním ohodnocení se snížilo o 0,7 procentního bodu.

Tabulka 3: Nabízené finanční ocenění v inzerci v denním tisku

Finanční ocenění	abs. počet	v %
"dobré finanční ohodnocení"	1 324	8,4
plat do 10 000 Kč měsíčně	32	0,2
plat 11 000 - 20 000 Kč měsíčně	491	3,1
plat 21 000 - 30 000 Kč měsíčně	787	5,0
plat 31 000 - 50 000 Kč měsíčně	729	4,6
plat nad 50 000 Kč měsíčně	225	1,4
celkem	3 588	22,7
<i>neuvečeno</i>	<i>12 109</i>	<i>77,3</i>

Nabídka „dobré finanční ohodnocení“ byla nejčastěji spojena s následujícími profesemi:

- *obchodní zástupci, pojišťovací agenti (třída 341) – 20,0 %*
- *vedoucí pracovníci, manažeři (třída 123) – 14,8 %*
- *strojírenští dělníci (třída 721) – 7,3 %*
- *bezpečnostní technici (třída 315) – 5,6 %*
- *administrativní pracovníci, sekretářky (třída 411) – 4,7 %*
- *odborníci, inženýři IT (třída 213) – 4,3 %*

Měsíční mzdu vyšší než 50 tis. Kč nabízelo 1,4 % inzerátů, přičemž relativně nejčastěji tomu bylo u profesí:

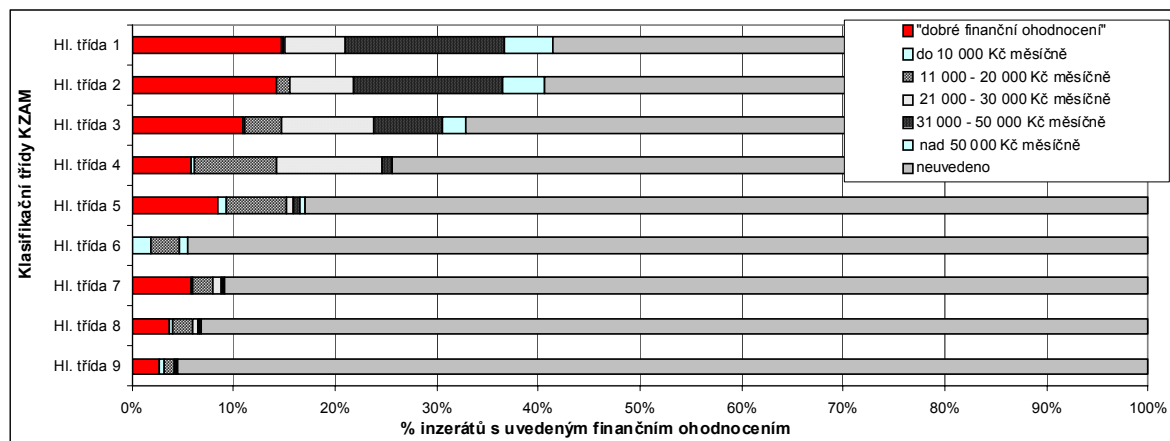
- *vedoucí útvarů, manažerů (třída 123) – 28,9 %*
- *odborní administrativní pracovníci (třída 343) – 21,3 %*
- *obchodní zástupci, pojišťovací agenti (třída 341) – 19,1 %*
- *odborníci, inženýři IT (třída 213) – 11,6 %*
- *finanční experti, personalisté (třída 241) – 6,7%*

Nejnižší finanční hodnocení do 10 tisíc Kč měsíčně bylo nabízeno v 0,2 % inzerátech, a to nejčastěji ve spojení s profesemi:

- *recepční, telefonisté (třída 422) – 15,6 %*
- *prodavači (třída 521) – 12,5 %*
- *kuchaři, číšníci (třída 512) – 12,5 %*
- *řidiči (třída 832) – 12,5 %*

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

Obrázek 5: Nabízené finanční ohodnocení podle hlavních klasifikačních tříd KZAM v inzertní nabídce v denním tisku



Nejlepší platové podmínky byly nabízeny vedoucím pracovníkům náležejícím do 1. hlavní třídy, kdy jde o řídicí profese, které jsou takřka vždy spojeny s dobrým platovým oceněním. Výhodné platové podmínky byly spojeny i s profesemi ze 2. a 3. hlavní třídy, kdy jde o vysoce odborné a technické profese, které jsou na trhu práce také dobře ceněny. S těmito klasifikačními třídami je i nejčastěji spojena varianta „dobré finanční ohodnocení“. Z grafu je zřejmé, že dělnické profese nedosahují nejvyšších platových kategorií, kdy nejčastější varianta v hlavních třídách 7 až 9 byla kategorie „dobré finanční ohodnocení“ a kategorie „11 – 20 tisíc korun“.

2.11 Druh pracovního poměru

Dalším bodem naší analýzy inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku byl druh pracovního poměru, jaký zaměstnavatelé prostřednictvím inzerce nabízejí. První informací je, že **druh pracovního poměru byl uveden v 87,3 % inzerátů**. V 84,8 % šlo o hlavní pracovní poměr, 1,2 % inzeráty udávaly, že jde o vedlejší pracovní poměr nebo brigádu a v 1,3 % inzerátů pak bylo uvedeno, že může jít jak o hlavní, tak o vedlejší pracovní poměr. Pouze v 12,7 % inzerátů nebylo uvedeno, o jaký pracovní poměr u nabízeného zaměstnání jde. **Tato situace je naprosto odlišná od situace v roce 2005**, kdy druh pracovního poměru nebyl uveden ve více jak třech čtvrtinách inzerátů.

Tabulka 4: Druh pracovního poměru v inzerci v denním tisku

Druh pracovního poměru	abs. počet	v %
hlavní pracovní poměr	13 310	84,8
vedlejší pracovní poměr, brigáda	184	1,2
hlavní pracovní poměr nebo vedlejší pracovní poměr	215	1,4
celkem	13 709	87,3
neuvedeno	1 988	12,7

2.12 Odvětví ekonomické činnosti inzerujících firem

Dalším bodem, který jsme v rámci inzertní nabídky sledovali, byly tendence související s odvětvím ekonomické činnosti firem, které inzerovaly ve sledovaných periodikách

nejčastěji. Zde je však na místě uvést, že **odvětví inzerující firmy bylo uvedeno jen v 33,3 % inzerátů, tedy v 5 857 případech**. Tento podíl je obdobný jako v roce 2005, kdy odvětví ekonomického působení firmy bylo uvedeno v 37,1 %.

Následující tabulka přináší souhrnný přehled hlavních tříd uváděných odvětví.

Tabulka 5: Odvětví ekonomické činnosti firem inzerujících v denním tisku

Odvětví firmy	abs. počet	% z celkového počtu inzerátů	% z celkového počtu profesí	kumulativní %
zpracovatelský průmysl	1 677	10,7	27,3	10,7
obchod, opr. motor. vozidel a spotřebního zboží	1 011	6,4	17,3	17,1
peněžnictví a pojišťovnictví	597	3,8	10,2	20,9
IT firmy	579	3,7	9,8	24,6
doprava, skladování, pošty a telekomunikace	547	3,5	9,3	28,1
ost. veřejné, sociální a osobní služby	264	1,7	4,5	29,8
pohostinství a ubytování	261	1,7	4,5	31,4
stavebnictví	256	1,6	4,4	33,1
výroba a rozvod elektřiny, plynu, vody	236	1,5	4,0	34,6
zdravotnictví, farmacie, vet. činnosti	193	1,2	3,3	35,8
nemovitosti, pronáj. služeb pro podniky, výzkum a vývoj	170	1,1	2,9	36,9
veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení	80	0,5	1,4	37,4
zemědělství, lesní hospodářství, rybolov	49	0,3	0,8	37,7
školství	20	0,1	0,3	37,8
dobývání nerostných surovin	2	0,0	0,0	37,9
celkem	5 857	37,9	100,0	x
<i>neuvedeno</i>	9 840	62,1	x	62,1

Nejčastěji podávaly inzerát firmy působící ve zpracovatelském průmyslu (10,7 %), kam náleží například často zastoupený automobilový průmysl (4,2 % inzerátů). podnikající Druhým nejčastěji se vyskytujícím odvětvím byla obchodní činnost, která byly uvedena v 6,4 % všech inzerátů v denním tisku, což představuje 17,3 % z celkového počtu uvedených odvětví. Následuje oblast peněžnictví a pojišťovnictví, kam patří 10,2 % ze všech uvedených odvětví (597 inzerátů, tedy 3,8 %). Čtvrté pomyslné místo patří firmám působícím v oblasti IT, software apod., kdy 9,8 % z celkového počtu uvedených odvětví patřilo do této oblasti, což představuje 579 inzerátů, tedy 3,7% inzerátů. Následovaly firmy orientující se na dopravu, skladování a telekomunikace. Toto odvětví bylo uvedeno v 9,3 % všech odvětví, čili v 547 případech, což představovalo 3,5 % všech inzerátů v denním tisku. K dalším, relativně častěji se vyskytujícím odvětvím, patřily firmy působící v oblasti pohostinství a ubytování (4,5 % z uvedených odvětví), stavebnictví (4,4 % z uvedených odvětví) a výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody (4,0 % z uvedených odvětví).

2.13 Uvedení názvu firmy

Jedním ze znaků, který je ukazatelem určité serióznosti inzerující firmy, je uvedení jejího názvu. Uvedením svého jména firma blížeji specifikuje oblast, ve které případný uchazeč o zaměstnání bude působit. Současně uvedením názvu získává inzerát na důvěryhodnosti a poukazuje na komunikační úroveň dané organizace, čímž firma zvyšuje šance, že na daný inzerát odpoví člověk vážně se zajímající o nabízené pracovní místo.

Název firmy byl uveden ve více jak polovině inzerátů – ve 58,8 %, což představuje 9 237 inzerátů. Ve srovnání s rokem 2005 se podíl inzerátů s uvedeným názvem firmy zvýšil o více jak 15 procentních bodů. Toto navýšení může vypovídat o tom, že i zaměstnavatelé si uvědomují význam uvedení svého jména, který zvyšuje jejich důvěryhodnost. Současně je zde však nutné nezapomínat na to, že velmi často pracovní nabídky inzerují personální agentury, které zastupují konkrétní firmy a firma sama tak v inzerci není vůbec zmiňována.

V roce 2007 byl o název firmy uveden zejména ve spojitosti s hledáním profesí nižších kvalifikačních tříd. Čím nižší kvalifikační třída byla požadována, tím častěji byl v inzerátu uveden i název firmy, takže v inzerátech hledajících manažery a vedoucí pracovníky byl název firmy uveden 17,5 % inzerátů, v případě, že bylo nabízeno zaměstnání kvalifikovaným dělníkům a dělníkům pro obsluhu strojů byl název firmy uveden v 76,5 % inzerátů, respektive v 88,6 %. **V roce 2005 byl trend zcela opačný,** kdy název firmy byl uveden zejména v těch inzerátech, které požadovaly vysoce odbornou kvalifikaci. Můžeme se zde domýšlet, že nová situace z roku 2007 je ovlivněna především zahraničními firmami, které u nás zakládají výrobní podniky a hledají především pracovníky dělnických profesí. Tyto firmy jsou zřejmě ochotny častěji uvádět svůj název do případného inzerátu.

2.14 Firmy zahraničních vlastníků

Jedním ze sledovaných znaků bylo i uvedení případného zahraničního vlastnictví inzerujících firem. V roce 2007 bylo uvedeno, že jde o **zahraniční firmu v 8,3 % inzerátů**, což bylo o necelý procentní bod méně než v roce 2005. Současně bylo **4,1 % inzerátů** (647 případů) **napsáno v angličtině**, což je oproti roku 2005 celkem výrazný nárůst, neboť v roce 2005 bylo v angličtině podáno 0,9 % inzerátů (v absolutních počtech 81). **Jeden inzerát byl uveden v němčině** (v roce 2007 to bylo 10 inzerátů).

Pokud jde o strukturu profesí, pak oproti roku 2005 byla informace, že jde o zahraniční firmu, uvedena nejen u inzerátů hledajících pracovníky s vyšší kvalifikací, ale také u některých dělnických povolání a i u odborných profesí nižší kvalifikační úrovně.

Nejčastěji bylo vlastnictví zahraniční firmy uvedeno u pozice:

- vedoucí útvarů, manažeři (třída 123) – 12,9 %
- techničtí inženýři (třída 214) – 11,0 %
- obchodní zástupci, pojišťovací agenti (třída 341) – 24,1 %
- účetní a odborní referenti (třída 343) – 16,2 %
- kancelářští pracovníci, sekretářky, písařky (třída 411) – 13,6 %
- úředníci ve skladech, dopravě (třída 413) – 34,2 %
- recepční, telefonisté (třída 422) – 10,9 %
- kvalifikovaní dělníci textilního průmyslu (třída 743) – 23 %
- dělníci v tiskárně, tiskaři, sazeči (třída 734) – 25,6 %.

Inzeráty podané v angličtině nabízely zaměstnání především lidem s vyšší kvalifikací:

- techničtí inženýři, projektanti (třída 214) – 20,4 %
- programátoři, inženýři IT (třída 213) – 42,9 %
- matematici, statistici (třída 212) – 41,5 %
- manažeři, vedoucí pracovníci (třída 123) – 13,9 %.

Inzerát uvedený v němčině nabízel zaměstnání elektrikáři (třída 724).

2.15 Regionální struktura nabízených pracovních příležitostí

V rámci naší analýzy jsme nemohli opominout také otázku místa výkonu práce ve smyslu regionálním. Zajímalo nás, zda bylo v inzerátu uvedeno místo, kde by měla být práce vykonávána, a to bez ohledu na to, v jakém deníku (či v jaké regionální mutaci) se inzerát vyskytoval. **Místo výkonu daného zaměstnání bylo uvedeno v 66,3 % inzerátů**, což je zhruba o 2,5 procentního bodu méně než v roce 2005. Nejčastěji byla nabízena práce v Praze (21,7%) následuje Středočeský (10,1 %) a Moravskoslezský kraj (9,3 %). Již výrazně méně byl zastoupeny další kraje. Nad 3 % se pohybovala nabídka zaměstnání v kraji Libereckém (3,8 %), Plzeňském (3,4 %) a Jihomoravském (3,4 %). Ostatní regiony byly zastoupeny méně než 3 %. Nejméně inzerátů bylo orientováno na Karlovarský kraj (0,4 %).

Ve srovnání s rokem 2005 je nejvíce patrný **pokles inzerátů nabízejících zaměstnání v Moravskoslezském kraji**, kde došlo k poklesu o takřka 7 procentních bodů. Naopak nabídka zaměstnání v Praze se zvýšila o téměř 4 procentní body, ve Středočeském kraji o 3 procentní body.

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

Praha:

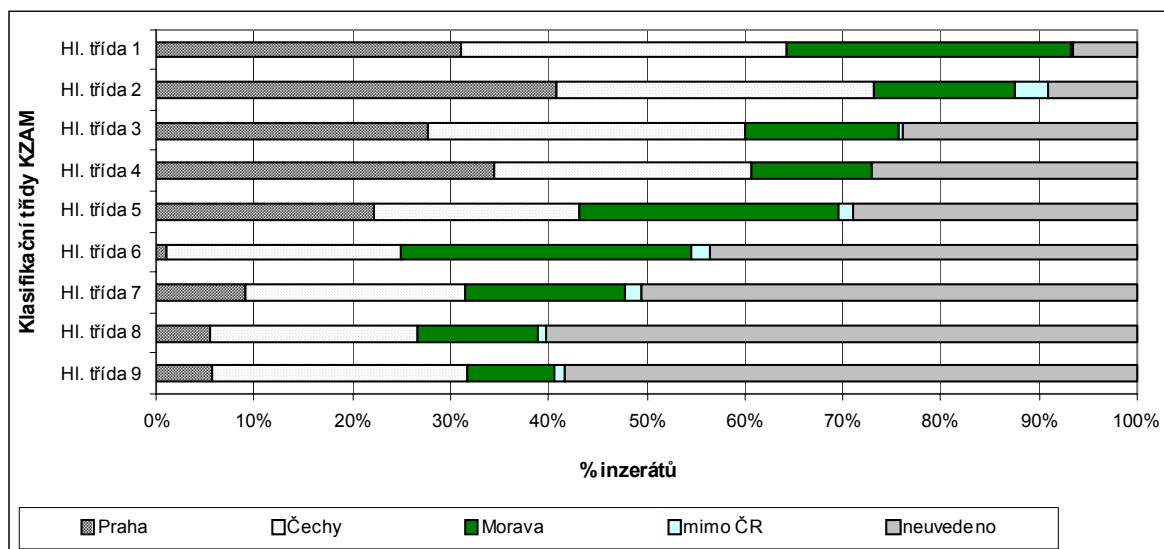
- vedoucí útvarů, manažeři (třída 123) – 12,3 %
- obchodní zástupci, pojišťovací agenti (třída 341) – 11,0 %
- obchodní referenti (třída 342) – 10,4 %
- účetní, odborní referenti (třída 343) – 8,0 %
- administrativní pracovníci (třída 411) – 8,4 %

Středočeský kraj:

- obchodní zástupci, pojišťovací agenti (třída 341) – 10,7 %
- finanční experti, personalisté (třída 241) – 8,2 %
- účetní, odborní referenti (třída 343) – 8,1 %
- úředníci ve skladech, v dopravě (třída 413) – 21,0 %

Nabídka práce v zahraničí byla poměrně málo frekventovaná, její podíl na všech inzerátech byl pouhých 0,9 %. Relativně nejčastěji byla nabízena práce v Německu (55 inzerátů), ve Velké Británii (31 inzerátů) a v Evropské unii jako celku (33 inzerátů). Nízký počet nabídek na práci v zahraničí jak v roce 2007 tak v roce 2005 nedovoluje usuzovat na obecnější trendy v této oblasti pracovního trhu.

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



Regionální aspekt nabídky zaměstnání je zřetelný zejména pro některé klasifikační třídy. Zatímco u hlavní třídy 1 až 5 můžeme říci, že jsou rovnoměrně zastoupeny nabídky práce jak z Prahy, Čech i z Moravy, u klasifikačních tříd 6 až 8 to již neplatí. V těchto hlavních profesních třídách je nižší podíl nabídky práce pro oblast Prahy a Moravy. Čechy jsou zastoupeny výrazněji. Současně je patrné, že u hlavní třídy 8 a 9 je nejmenší podíl inzerátů, kde byl uveden region, pro který byly profese z této třídy hledány.

3. Inzertní nabídka zaměstnání na Internetu

Druhým dílem analýzy inzerce zaměstnání je analýza inzerátů uveřejněných na Internetu. Ze značného množství internetových serverů nabízejících zaměstnání jsme se soustředili na dva – www.prace.cz a www.sprace.cz. Celkem jsme na těchto serverech ve sledovaném období zachytili **10 182 inzerátů nabízejících zaměstnání**.

Na serveru www.prace.cz bylo uveřejněno **5 741 inzerátů, což tvořilo 56,4% všech inzerátů uveřejněných na Internetu**. Na serveru www.sprace.cz jsme našli zbývajících **43,6 % tedy 4 441 inzerátů**. Také zde si povšimněme, že za stejné období bylo v roce 2007 uveřejněno na Internetu třikrát více inzerátů než ve stejném období v roce 2005, kdy celkem šlo o 3 248 inzerátů. I na Internetu se projevil zvýšený zájem o inzertní nabídku zaměstnání, který je zřejmě ovlivněn již zmíněnou situací na trhu práce, kde je v současné době nedostatek pracovních sil.

3.1 Struktura hledaných profesí na Internetu

Podobně jako u inzertní nabídky v denním tisku tak také v rámci analýzy internetové nabídky zaměstnání jsme se v první řadě zajímali o **strukturu nabízených pracovních příležitostí z profesního hlediska**. Také zde byly profese kódovány podle skupin povolání klasifikace KZAM na tři klasifikační místa. Celkový přehled hledaných profesí je pak uveden v tabulce v příloze 5.

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

Vedoucí pracovníci (hlavní klasifikační třída 1) byli hledáni **v 16,5 %** (tedy v 1 674 případech). Oproti roku 2005 došlo k nepatrnému poklesu procentního zastoupení této skupiny, neboť v roce 2005 byly profese z této klasifikační třídy hledány v 17,7 % inzerátů (tedy v 576 případech). Do této klasifikační skupiny patří například profese *manažerů, vedoucích pracovníků, vyšších státních úředníků* apod. Ve struktuře počtu zaměstnanců patří tato klasifikační třída k nejméně zastoupeným – 6,7 % ze všech zaměstnaných (tedy 330,6 tisíce pracujících), v rámci inzertní nabídky zaměstnání na Internetu jí patří třetí místo nejčastěji hledané profesní třídy.

Vysoce kvalifikované profese (hlavní klasifikační třída 2) byly požadovány **v 24,5 %** inzerátů (v 2 486 případech). V porovnání s rokem 2005 došlo k mírnému nárůstu jejich podílu na celkovém počtu inzerátů, a to o 1,4 procentního bodu. K jejich nositelům patří zejména *techničtí inženýři, programátoři, analytici, finanční experti, personalisté, učitelé, právníci, ekonomové, odborní administrativní pracovníci* apod. Stejně jako u hlavní třídy 1 se zde projevila mírná disproporce mezi podílem této třídy mezi zaměstnanci na trhu práce, kde tvoří 11 % všech zaměstnanců (tedy 545,3 tisíce pracujících) a v nabídce zaměstnání na Internetu, kde profesím z této klasifikační třídy náleží druhé místo mezi nejčastěji se vyskytujícími povoláními.

Techničtí pracovníci (hlavní klasifikační třída 3) patřili **k nejhledanějším** profesím jak v inzerci v denním tisku tak v internetové inzerci, kde pracovníkům z této klasifikační třídy nabízelo zaměstnání **33,1 % inzerátů na Internetu** (3 368 případů). Profese patřící do této klasifikační třídy byly nejhledanější i v roce 2005, kdy vyčerpávaly inzertní nabídku o ještě tři procentní body více. Je zřejmé, že poptávka po pracovnících této třídy je značná vysoká. Patří do ní *například technici včetně bezpečnostních techniků, zdravotní sestry, obchodní zástupci, pojišťovací agenti, účetní a odborní referenti* apod. Tato třída patří k nejčetnějším jak v nabídce zaměstnání v inzerci, tak v počtu zaměstnanců na trhu práce. Podíl pracovníků náležejících do této třídy činí ve struktuře zaměstnanosti 22,4 % ze všech pracujících, což v absolutním vyjádření představuje 1 105,9 tisíce pracujících.

Úředníci a administrativní pracovníci (hlavní klasifikační třída 4) byli žádáni **v 14,4 %** (v 1 437 inzerátech). Profesím z této třídy (například *sekretářkám, recepčním, telefonistům,*

nižším úředníkům apod.) v rámci internetové inzertní nabídky zaměstnání náleží co do četnosti čtvrté místo. Jde o poslední třídu, kde podíl na internetové nabídce zaměstnání přesáhl desetiprocentní hranici. Také v šetření z roku 2005 byla tato klasifikační třída poslední, u které podíl na internetové inzertní nabídce překročil 10 %, přesněji tvořil 11,4 %. V roce 2007 se jejich zastoupení zvýšilo o tři procentní body. Ve struktuře zaměstnanosti na trhu práce patří zástupci této třídy k těm méně početným, kde představují 7 % všech zaměstnaných, což znamená, že do této klasifikační třídy náleží 345,4 tisíce pracujících.

Provozní pracovníci ve službách (hlavní klasifikační třída 5) byli v inzertní nabídce zaměstnání na Internetu zastoupeni **3,8 %**, tedy 384 inzeráty. U této klasifikační třídy nedošlo k žádnému výraznějšímu posunu, neboť v roce 2005 byl její podíl 4,1 %. K typickým zástupcům této profese patří *prodavači, kadeřníci, kuchaři, číšníci, pečovatelé, pracovníci ostrahy apod.* Ačkoliv v internetové inzertní nabídce je podíl profesí z této třídy nízký, ve struktuře zaměstnanosti je jejich zastoupení spíše vyšší, kdy tvoří 11,7 % ze všech zaměstnaných (576,5 tisíce zaměstnanců).

Kvalifikovaní dělníci v zemědělství (hlavní klasifikační třída 6) patří k nejméně častým profesím. V rámci inzertní internetové nabídky **pouze 2 inzeráty** nabízely zaměstnání náležející do této třídy. Také v rámci pracovního trhu je tato třída málo zastoupena, neboť její zástupci představují 1,5 % z celkového počtu zaměstnanců (74,6 tisíce pracovníků).

Kvalifikovaným dělníkům (hlavní klasifikační třída 7) patří páté místo mezi nejčastěji hledanými profesemi. V rámci internetové inzerce jsme zachytili 536 inzerátů nabízejících zaměstnání pro pracovníky s kvalifikací z této třídy, což představuje **5,3 %** případů. Také v roce 2005 patřilo této klasifikační třídě páté místo v pomyslném žebříčku četnosti profesí, kdy tvořila 4,1 % inzertní nabídky. K typickým zaměstnáním zařazených do této klasifikační třídy náleží například *zedníci, instalatéři, pokrývači, automechanici, nástrojaři, soustružníci, montéři, skláři, tiskaři apod.* Podíl profesí této třídy ve struktuře zaměstnanosti je výrazně vyšší – 18,7 % z celkového počtu zaměstnaných, což představuje 923,5 tisíce pracujících. V rámci zaměstnanecké struktury jde o druhou nejčetnější skupinu.

U dělníků pro obsluhu strojů a strojních zařízení (hlavní klasifikační třída 8) **panuje značná disproporce** mezi zaměstnanými a poptávkou po pracovnících této klasifikační třídy v rámci internetové inzerce. Tak jako v šetření z roku 2005 činil podíl inzerátů u této skupiny profesí pouze **2 %**. Přitom ve struktuře zaměstnanosti představují pracovníci této třídy 13,6 % všech zaměstnanců (674, 1 tisíce pracujících). Tento výsledek řadí profese z této třídy na pomyslné sedmé místo v rámci žebříčku četnosti hlavních klasifikačních tříd v internetové inzerci. To je odlišný výsledek od inzerce v denním tisku, kde profese z této třídy v roce 2007 značně posílily.

Pomocní a nekvalifikovaní dělníci (hlavní klasifikační třída 9) vyčerpali celkový počet inzerátů **z 0,7 %** (73 inzerátů), což představuje předposlední místo v pomyslném žebříčku četnosti hlavních profesních tříd. Tento výsledek je ve shodě s výsledky dosaženými v rámci inzerce v denním tisku. Také ve struktuře zaměstnanosti nepatří tato třída mezi nejčetnější, kdy její zástupci tvoří 7,1 % všech zaměstnaných (352,1 tisíce pracujících) a řadí se tak na osmé místo.

V následující tabulce je uveden přehled nejčetnějších skupin povolání. Jde o skupiny povolání, které byly hledány ve více jak jednom procentu inzerátů, což představuje 20 profesních skupin. Tyto profese vyčerpávají evidované inzeráty z 90 %.

Jak je zřejmé z uvedené tabulky k nejčetnějším profesím patří:

- *vedoucí útvarů, manažeři (třída 123) – 16,0 % (1 630 inzerátů)*
- *obchodní zástupci, pojišťovací agenti (třída 341) – 10,6 % (1 084 inzerátů).*
- *techničtí inženýři (třída 214) – 9,0 % (914 inzerátů)*
- *účetní, odborní referenti (třída 343) – 6,8 % (690 inzerátů)*
- *technici (třída 311) – 6,8 % (689 inzerátů)*
- *programátoři (třída 213) – 6,5 % (660 inzerátů)*
- *finanční experti, personalisté, reklama (třída 241) – 6,0 % (609 inzerátů)*

- sekretářky, kancelářští pracovníci (třída 411) – 5,3 % (540 inzerátů)
- úředníci ve skladech, dopravě (třída 413) – 4,5 % (460 inzerátů)

Na vyšší cílenost inzerátů na Internetu lze usuzovat i z toho, že pouze u 19 z nich (0,2 % inzerátů) nebyla uvedena žádná konkrétní požadovaná profese. Tento podíl byl stejný i v roce 2005.

Tabulka 6: Přehled nejčtenějších profesních skupin v inzertní nabídce na Internetu

profesní třída (KZAM)	abs. počet	% z celkového počtu inzerátů	% z celkového počtu profesí	kumulativní %
123 vedoucí útvarů, ředitelé	1 630	16,0	16,0	16,0
341 obchodní zástupci, pojišťovací agenti	1 084	10,6	10,7	26,7
214 techničtí inženýři (stavební, elektro, ...)	914	9,0	9,0	35,6
343 účetní, odborní referenti	690	6,8	6,8	42,4
311 technici v "technických" oborech	689	6,8	6,8	49,2
213 programátoři	660	6,5	6,5	55,7
241 finanční experti, personalisté, reklama, marketing	609	6,0	6,0	61,6
411 sekretářky, kancelářští pracovníci	540	5,3	5,3	66,9
413 úředníci v dopravě, skladech	460	4,5	4,5	71,5
342 obchodní agenti	381	3,7	3,7	75,2
422 recepční, telefonisté	256	2,5	2,5	77,7
315 bezpečnostní technici	210	2,1	2,1	79,8
521 prodavači v obchodě	210	2,1	2,1	81,8
421 účetní, fakturanti	146	1,4	1,4	83,3
312 technici IT	137	1,3	1,3	84,6
724 elektromechanici	130	1,3	1,3	85,9
722 kováři, nástrojaři, soustružníci	116	1,1	1,1	87,0
212 analytik	115	1,1	1,1	88,2
512 kuchaři, číšníci	101	1,0	1,0	89,2
313 pečovatelé, ošetřovatelé	99	1,0	1,0	90,1

Ve srovnání s rokem 2005 nedošlo ve struktuře nejžádanějších profesí na Internetu k výraznějším změnám. Oproti roku 2005 se do skupiny nejžádanějších profesí dostali *pokladníci (třída 421), kuchaři, číšníci (třída 512) a pracovníci pro obsluhu optických přístrojů (třída 313)*. Naopak tuto skupinu opustili *vedoucí pracovníci ve výrobě (třída 122) a právníci (třída 242)*. Obdobně jako v předchozím šetření také v roce 2007 se mezi nejžádanějšími profesemi objevily pouze dvě dělnické profese, a to stejné jako v roce 2005 – *elektromechanici (třída 724) a kováři, nástrojaři a soustružníci (třída 722)*.

Internetové nabídky zaměstnání **využívají zaměstnavatelé zejména pro oslovení pracovníků vysoce kvalifikovaných profesí** a také technickohospodářských a administrativních profesí, které jsou soustředěny zejména v prvních čtyřech hlavních klasifikačních třídách. Jde vesměs o profese, u kterých je součástí pracovní činnosti práce s Internetem, a tudíž je zde vysoká pravděpodobnost, že je internetová nabídka zaměstnání osloví. Tato pravděpodobnost u dělnických profesí klesá a zaměstnavatelé prostřednictvím Internetu tyto pracovníky vyhledávají jen velmi málo. Současně tento výsledek v určitém smyslu poukazuje i na využívání (ať již skutečné nebo domnělé) Internetu u nás, kdy zaměstnavatelé nepředpokládají, že lidé pracující v profesích, ve kterých při pracovní činnosti nevyužívají počítač, by případný domácí počítač využívali k hledání nového zaměstnání. Pokud potřebují pracovníky dělnických profesí, dávají přednost inzerci v denním tisku. **U internetové nabídky zaměstnání můžeme konstatovat, že zaměstnavatelé se prostřednictvím Internetu obrací k uzavřenější skupině potenciálních zaměstnanců.**

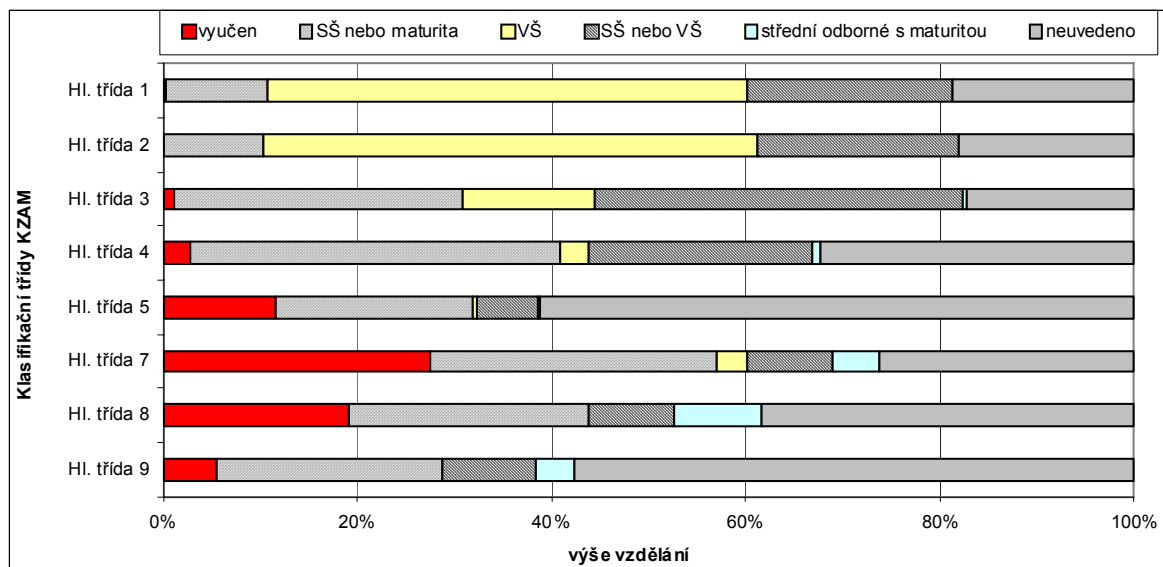
3.2 Požadovaná úroveň vzdělání a obor vzdělání

V 77,3 % inzerátů (7 875 případů) byl uveden požadovaný stupeň vzdělání. To je pouze o 1 procentní bod méně než v roce 2005. Nejčastěji bylo uvedeno **vysokoškolské vzdělání**, a to **v 25,6 % (2 610 případů)**, dále **minimálně středoškolské vzdělání (SŠ nebo**

VŠ), a to v **25,3 %** (2 578 inzerátů). Následuje požadavek na **maturitní vzdělání – 22,5 %** (2 287 inzerátů). Požadavek na **vyučení** byl formulován v **3,2 %** (324 inzerátů), na **střední odborní vzdělání s maturitou** pak v **0,7 %** (76 inzerátů). Ani v jednom inzerátu nebyl uveden požadavek na absolvování vyšší odborné školy. Oproti roku 2005 se značně snížil podíl kategorie „minimálně středoškolské vzdělání“, který poklesl o 8 procentních bodů. Naopak vzrostl podíl zastoupení vysokoškolského a středoškolského vzdělání.

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

Obrázek 7: Požadavek na výši vzdělání podle hlavních klasifikačních tříd KZAM v inzerci na Internetu



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

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

Ředitelé a vedoucí pracovníci (hlavní klasifikační třída 1) – **stupeň vzdělání byl požadován v 81,4 %** inzerátů, což je ve srovnání s rokem 2005 pokles o necelé 3 procentní body. **Nejčastěji bylo požadováno vysokoškolské vzdělání – v 49,3 %** a vysokoškolské nebo středoškolské vzdělání pak ve 21,2 %. Pouze maturitní vzdělání dostačovalo v 10,5 % případů. Oproti výsledkům z roku 2005 se převrátil poměr mezi vysokoškolským a minimálně středoškolským vzděláním, kdy v roce 2005 byla podmínka absolvování vysoké školy uvedena v 28 % a střední nebo vysoké školy v 42,2 %.

Vysoce kvalifikovaní odborní pracovníci (hlavní klasifikační třída 2) – **výše vzdělání byla specifikována v 82,0 %**, což je stejně jako v předchozím šetření. Požadavek na vysokoškolské vzdělání byl uveden v 50,9 % (v roce 2005 to bylo v 39,4 %) a vysokoškolské nebo středoškolské v 20,8 % (v předchozím šetření to bylo 33,9 % inzerátů). Maturita inzerentům postačovala v 10,2 % inzerátů.

Techničtí pracovníci (hlavní klasifikační třída 3) – **výše vzdělání byla požadována v 82,8 %**, což je o 10 procentních bodů více než v roce 2005. Vysokoškolské vzdělání zde již bylo vyžadováno podstatně méně často než u profesí z hlavních klasifikačních tříd 1 a 2, a to v 13,6 % (v roce 2005 to bylo o 3 procentní body více). **Nejčastěji zaměstnavatelé volili minimálně středoškolské vzdělání**, které bylo uvedeno v 37,9 %, což je stejně jako v roce 2005. Druhou nejčastější volbou byl požadavek na maturitní vzdělání, a to v 29,7 %, což je ve srovnání s rokem 2005 nárůst o více jak 6 procentních bodů.

Úředníci a administrativní pracovníci (hlavní klasifikační třída 4) – požadavek na vyšší vzdělání byl uveden v 67,7 %, což je oproti minulému šetření pokles o 14 procentních bodů. Nejčastěji bylo uvedeno maturitní vzdělání, které inzerenti u této klasifikační třídy požadovali v 38,2 %. V roce 2005 jej uvedli v 45,7 %. Minimálně středoškolské vzdělání nebo vysokoškolské vzdělání bylo požadováno v 22,9% (v roce 2005 to bylo v 24,2 %). Požadavek na vysokoškolské vzdělání byl formulován pouze v 2,9 % inzerátů, což je pokles o 6 procentních bodů oproti předešlému šetření. V 2,8 % postačilo dokonce pouze vyučení.

Provozní pracovníci (hlavní klasifikační třída 5) – požadavek na vyšší vzdělání byl uveden již méně často, a to ve 38,8 %, což je o více než 8 procentních bodů méně než v roce 2005. Nejčastěji bylo uváděno maturitní vzdělání – 20,3 % (v roce 2005 šlo o 14,3 %), následovalo vyučení (11,7 %). Střední nebo vysokoškolské vzdělání bylo uvedeno v 6,3 %, což pokles o 13 procentních bodů ve srovnání s rokem 2005. U této klasifikační třídy došlo ve srovnání s rokem 2005 k překlopení zájmu o maturitní vzdělání a o minimálně maturitní vzdělání.

Zemědělci (hlavní klasifikační třída 6) – požadovaná výše vzdělání nebyla uvedena ani v jednom ze celkového počtu dvou inzerátů.

Kvalifikovaní dělníci (hlavní klasifikační třída 7) – výše vzdělání byla stanovena v 73,7 %, což je takřka o 8 procentních bodů více než v roce 2005. Nejčastěji inzerenti uváděli požadavek na střední vzdělání s maturitou – 29,5 % (v roce 2005 to bylo v 25,2 %), těsně následoval požadavek na vyučení – 27,6 % (v roce 2005 šlo o 17,3 %).

Dělníci pro obsluhu strojů a strojních zařízení (hlavní klasifikační třída 8) – požadované vzdělání bylo uvedeno v 61,6 % inzerátů, což je shodné s výsledky z roku 2005. V 24,6 % šlo o maturitní vzdělání a 19,2 % o vyučení.

Pomocní dělníci (hlavní klasifikační třída 9) – požadavek na vyšší vzdělání se zde vyskytoval v 42,5 % inzerátů, což je o 4 procentní body více než v předchozím šetření. Obdobně jako v roce 2005 bylo nejčastěji požadováno vyučení, a to v obou šetřeních v 23,3 % inzerátů.

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

- právníci (třída 242) – 89,7 %
- techničtí inženýři (třída 214) – 61,9 %
- vedoucí pracovníci výroby (třída 122) – 69,7 %
- vědečtí pracovníci v technických vědách (třída 211) – 90 %
- lékaři (třída 222) – 64,7 %
- vědečtí a odborní pracovníci ve společenských vědách (třída 244) – 76,9 %
- odborní administrativní pracovníci (třída 347) – 61,1 %

Profese, u kterých bylo nejčastěji požadováno středoškolské nebo vysokoškolské vzdělání (minimálně maturitní):

- účetní, odborní referenti (třída 343) – 40 %
- technici IT (třída 312) – 49,6 %
- odborní ošetřovatelé, zdravotní sestry (třída 40 %) – 40 %
- ostatní pedagogové (třída 334) – 66,7 %
- obchodní zástupci, pojišťovací agenti (třída 341) – 44,6 %
- účetní, odborní referenti, obchodníci (třída 343) – 40 %
- pracovníci v oblasti sportu (třída 348) – 41,2 %
- pečovatelé, ošetřovatelé (třída 513) – 57,1 %

Tak jako u inzerce v denním tisku, také v rámci internetové inzerce jsme se v oblasti vzdělání soustředili také na otázku **oboru požadovaného vzdělání**. Požadovaný obor vzdělání již nebyl v inzerátech uváděn tak často jako stupeň vzdělání. **Ve 41,2 % inzerátů**

internetové inzerce byl uveden nějaký požadovaný obor vzdělání, který inzerent upřednostňoval. V roce 2005 to bylo ve 47,6 % inzerátů. Jak vidíme, došlo zde k poklesu podílu inzerátů s uvedením oboru vzdělání. Opět se zde nabízí souvislost se situací na trhu práce, kdy nedostatek pracovních sil nutí zaměstnavatele ke snižování svých požadavků.

V těch inzerátech, u kterých byl formulován požadavek na obor vzdělání, šlo **nejčastěji o vzdělání v technických oborech – 29,3 %**, a to buď v obecné rovině (15 % inzerátů) nebo i blíže specifikované – vzdělání v oborech strojírenských (4,1 %), elektrotechnických a elektronických včetně IT oborů (4,8 %), stavebních (2,7 %) a v oborech informatiky (2 %). **Druhou nejčastěji požadovanou skupinou oborů byly obory ekonomického zaměření**, kdy šlo o 9,2 % inzerátů. Zastoupení jednotlivých oborů je přibližně stejné jako v roce 2005, a to jak z hlediska poměrového zastoupení, tak oborové struktury.

Tabulka 7: Požadované skupiny oborů vzdělání v inzertní nabídce na Internetu

Skupiny oborů vzdělání	abs. počet	v %
technické obory - bez specifikace	1 527	15,0
ekonomické vědy	933	9,2
elektrotechnika a elektronika (včetně IT)	485	4,8
strojírenství	422	4,1
stavebnictví	276	2,7
informatika	207	2,0
lékařské a farm. vědy	94	0,9
doprava	51	0,5
chemie	38	0,4
obchod	32	0,3
právní vědy	30	0,3
gastronomie, pohostinství, hotelnictví	30	0,3
přírodní vědy	19	0,2
zemědělské, lesnické	18	0,2
učitelství	9	0,1
polygrafie	9	0,1
společenské vědy	7	0,1
textil, oděvnictví	4	0,0
architektura	3	0,0
celkem	4 193	41,2
<i>neuveдено</i>	<i>5 988</i>	<i>58,8</i>

I pro výsledky z roku 2007 platí zjištění z roku 2005, že čím více kvalifikovaná profese je uvedena, tím častěji je uveden i požadovaný obor vzdělání. Je zřejmé, že mezi oborem vzdělání a náročností požadované profese je přímá souvislost:

Vedoucí útvarů a manažeři (hlavní třída 1) – **požadavek na obor vzdělání byl uveden v 43,5 %** případů, což je necelých sedm procentních bodů méně než v roce 2005. Jde především o vzdělání v obecně technických (19,8 %) a ekonomických oborech (8,4 %).

Vysoce odborní pracovníci (hlavní třída 2) – **požadavky na obor vzdělání byly uvedeny v 50,6 %** inzerátech, přičemž v roce 2005 to bylo o 6 procentních bodů více. Tyto požadavky byly směřovány zejména k obecně technickým oborům (17,5 %), přičemž v dalších 6,8 % byl požadavek specifikován na elektrotechnické obory včetně IT a v 5,5 % pak na obory informatiky. Druhou nejčastější volbou byly obory ekonomické (8,7 %).

Techničtí pracovníci (hlavní třída 3) – **požadovaný obor vzdělání byl uveden ve 48,3 %**, což je pokles oproti roku 2005 o jeden procentní bod. V 17,5 % šlo o požadavky na vzdělání technického směru, přičemž v dalších 4,9 % byl požadavek konkretizován na vzdělání v elektrotechnických oborech. V 13,7 % šlo o ekonomické vzdělání.

Administrativní pracovníci (hlavní třída 4) – obor vzdělání byl uveden v pouze 17,3 %. Ve srovnání s rokem 2005 zde došlo k poklesu nároků o 9 procentních bodů. Pokud byl obor vzdělání požadován, pak šlo nejčastěji opět o vzdělání ekonomického (7,6 %) a technického zaměření (4,9 %).

Provozní pracovníci (hlavní třída 5) – obor vzdělání byl specifikován v 10,7 %, což je oproti výsledkům z roku 2005 pokles o takřka 20 procentních bodů. Nejčastěji bylo uvedeno vzdělání v oborech gastronomie a hotelnictví, a to v 4,4 %.

Zemědělci (hlavní třída 6) – obor vzdělání nebyl požadován ani v jednom ze dvou inzerátů.

Kvalifikovaní dělníci (hlavní třída 7) – požadavek na obor vzdělání byl uveden v 40,7 %. V roce 2005 to bylo v 46,8 % inzerátů. Nejčastěji šlo o vzdělání technického směru, a to v 14,6 %. V dalších 13,8 % byly požadavky konkretizovány na vzdělání v elektrotechnických oborech a v 6,3 % byly požadavky specifikovány na vzdělání strojírenského zaměření.

Dělníci pro obsluhu strojů (hlavní třída 8) - požadavek na obor vzdělání byl uveden ve 30 %, což je o 15 procentních bodů méně, než tomu bylo v šetření z roku 2005. V 13,8 % bylo požadováno technické vzdělání a v dalších 11,3 % vzdělání se zaměřením na strojírenství.

Pomocní dělníci (hlavní třída 9) – obor vzdělání byl uveden v 13,7 %. To je o 25 procentních bodů méně než v roce 2005. Jde o jeden z nejvýraznějších poklesů při srovnávání výsledků provedených šetření. V 5,5 % šlo o vzdělání v elektrotechnických oborech a ve 2,7 % v oborech obecného technického zaměření.

V internetové inzerci nabídky zaměstnání byl požadavek na stupeň vzdělání obdobně jako v roce 2005 specifikován ve více jak tří čtvrtinách inzerátů. Nenastal zde tedy výraznější pokles podílu inzerátů s tímto požadavkem, jako k tomu došlo v inzerci v denním tisku. To je zřejmě způsobeno zaměřením internetové inzerce na vysoce kvalifikované a odborně administrativní profese, u kterých ani nedostatek pracovních sil nepůsobí na snížení nároků zaměstnavatelů v oblasti vzdělání. Nadále je tak v rámci internetové inzerce kladen důraz především na vysokoškolské nebo minimálně maturitní vzdělání. Obdobně jako v předchozím šetření, i v této analýze se jako zcela jasnou hranicí pro stanovení vyšších nároků zaměstnavatelů jeví maturitní vzdělání. Stejně jako u inzerce v denním tisku také zde dochází k prolínání požadavků na střední (rozumí se maturitní) nebo vysokoškolské úrovni vzdělání. Je tomu tak především u technických profesí, zejména u počítačových expertů, včetně programátorů. Také u obchodních profesí (včetně marketingových) je patrné toto prolínání stupňů vzdělání. Ve shodě s výsledky šetření z roku 2005 lze i pro rok 2007 říci, že se v rámci požadavků na obory vzdělání potvrdila dominance vzdělání technického a ekonomického zaměření, a to u všech kvalifikačních tříd. Je samozřejmé, že jde o různé typy zaměření, avšak jejich absolutní dominance napříč inzeráty je na první pohled zřetelná.

3.3 Požadavky na věk pracovníků

Pokud jde o stanovení určitého věkového omezení, pak můžeme říci, že v rámci internetové inzerce byl požadavek na věk uveden pouze v 0,9 % inzerátů (v roce 2005 to bylo ještě méně, určitý věk byl požadován a uveden pouze v 0,4 % inzerátů). To je obdobný výsledek jako v případě inzerce v denním tisku. Také zde je tento stav ovlivněn důsledkem přijetí antidiskriminačních opatření, která zakazují zaměstnavatelům dotazovat se uchazečů o zaměstnání na jejich věk. Zaměstnavatelé tak nemohou věkové požadavky, které by případně na své zaměstnance měli, veřejně inzerovat.

V souvislosti se skupinami profesí byl věk požadován u *pracovníků v oblasti ochrany (třída 516), dělníků pro obsluhu strojů (třída 828), techniků (třída 311), techniků IT (třída 312) a u úředníků ve skladech, dopravě (třída 413).*

Stejně jako v inzerci v denním tisku zde platí, že věková hranice je většinou stanovena v těch inzerátech, které hledají zaměstnance na pracovní pozice, pro jejichž výkon je nutná plnoletost pracovníka. Jde opět zejména o profese řidičů apod.

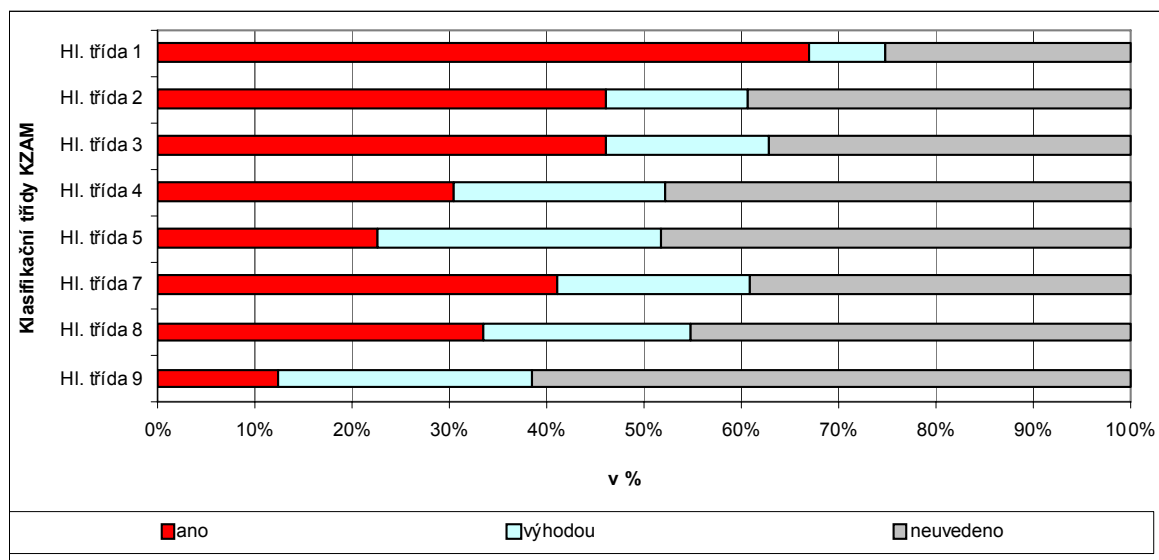
3.4 Genderové požadavky

Také při analýze inzertní nabídky zaměstnání na Internetu jsme se zabývali tím, zda byl v inzerátech uváděn genderový požadavek. Obdobně jako u věku musíme říci, že **drtivá většina inzerátů – 99,9 % požadavek na pohlaví uchazeče neobsahovala** (v roce 2005 to bylo 90 % inzerátů). I zde je tedy patrný vliv opatření přijatých proti diskriminaci pracovníků. V 0,1 % inzerátů (15 inzerátů vyjádřeno v absolutních počtech), které uváděly požadavek ohledně pohlaví uchazeče o zaměstnání, pro které je určena nabízená pracovní příležitost, byla ve 4 inzerátech požadována žena a v 11 inzerátech muž. Jde o opačný poměr, než tomu bylo v inzerci v denním tisku.

3.5 Požadavky na praxi uchazečů

Ve více jak polovině inzerátů (61,9 %) byl formulován požadavek na praxi, což je ve srovnání s rokem 2005 mírný pokles o 4 procentní body. Praxe byla přímo požadována v (45,6 %) a v 16,3 % byla považována za výhodu. Dá se říci, že v rámci internetové inzerce se požadavek na praxi prolíná všemi profesemi. To odpovídá zjištěním v inzerci v denním tisku, kde byl požadavek na praxi spojován především s vysoce kvalifikovanými profesemi. V inzerátech zaměřených na získání manuálních pracovníků byl uveden již mnohem méně. Internetová inzerce je více zaměřena na více kvalifikované profese a tudíž je požadavek na praxi součástí většího podílu inzerátů.

Obrázek 8: Požadavek na praxi podle hlavních klasifikačních tříd KZAM v inzerci na Internetu



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

Zaměstnání, u kterých byla praxe požadována ve více jak 70 %:

- vedoucí výroby (třída 122) – 75,8 %
- vedoucí pracovníci, manažeři (třída 123) – 75,0 %
- vědeckí pracovníci v technických vědách (třída 211) – 80 %

- lékaři (třída 222) – 82,4 %
- kvalifikovaní potravinářští dělníci (třída 741) – 85,7 %
- polygrafové, knihovazači (třída 734) – 87,5 %

Celkově můžeme říci, že **požadavek praxe byl v inzerátech na Internetu formulován mnohem častěji, než tomu bylo v inzerci v denním tisku**. Navíc v inzerci v denním tisku došlo k výraznému snížení požadavků ohledně praxe, kdežto v internetové inzerci se toto nestalo. Je to zřejmě způsobeno tím, že v rámci Internetu zaměstnavatelé více nabízejí kvalifikačně náročnější profese, u kterých jejich nároky na případné zaměstnance neklesají. To bylo potvrzeno i výsledky získanými z inzertní nabídky v denním tisku, kde požadavek praxe byl spojen především s více kvalifikovanými profesemi.

3.6 Požadavky na práci s počítačem

Schopnost pracovat s počítačem na uživatelské úrovni je očekávanou dovedností u naprosté většiny uchazečů o zaměstnání od administrativních profesí výše. Logickým krokem naší analýzy tak bylo zjistit, zda a v jaké míře je požadavek na schopnost pracovat s počítačem formulován také v internetové nabídce zaměstnání. Obdobně jako u analýzy denního tisku jsme i zde rozlišovali, zda zaměstnavatel požaduje „běžnou“ či „odbornou“ schopnost práce s počítačem, tzn. znalost uživatelskou versus znalost například grafických programů a programovacích jazyků.

Schopnost pracovat s počítačem byla vyžadována v 55 % inzerátů (v roce 2005 byl podíl inzerátů s tímto požadavkem o 5 procentních bodů vyšší), přičemž nejčastěji se objevovaly **požadavky na „běžnou“ znalost práce s počítačem, a to ve 40,8 % inzerátů**. Znalost práce s grafickými programy pak byla deklarována v 5,4 % a znalost počítačových programů v 8,9 %.

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

- odborníci ve společenských vědách (třída 244) – 84,6 %
- nižší účetní, statistici (třída 412) – 73,9 %
- odborní administrativní pracovníci (třída 247) – 72,2 %
- sekretářky, nižší administrativní pracovníci (třída 411) – 70,0%
- recepční, telefonisté (třída 422) – 64,8 %
- finanční, personální a marketingoví experti (třída 241) – 63,1 %
- účetní, odborní referenti (třída 343) – 61,6 %
- vedoucí výroby (třída 122) – 60,6 %
- bezpečnostní technici (třída 315) – 60,5 %
- celníci, celní deklaranti (třída 344) – 59,1 %
- obchodní, odbytoví agenti (třída 342) – 55,4%

Nároky na znalost grafických programů jsme nejčastěji nacházeli u:

- uměleckých pracovníků (třída 245), a to ve 45,5 %,
- technických inženýrů (třída 214) v 36,1 % případů
- odborných pracovníků administrativy (třída 347) – 27,8 %.

U ostatních profesí nebyl podíl této znalosti práce s počítačem nijak vysoký a pokud byla vyžadována, pohyboval se podíl nejčastěji v rozmezí od 6,5 % po 1,5 %.

Znalost programovacích jazyků a jiná „odborná znalost“ byla v internetové inzerci logicky nejčastěji požadována u:

- programátorů (třída 213) – 74,5 % inzerátů
- techniků IT (třída 312) – 43,8 % inzerátů
- odborných pracovníků administrativy (třída 347) – 37,0 % inzerátů.
- analytiků, matematiků (třída 212) – 34,8 % inzerátů

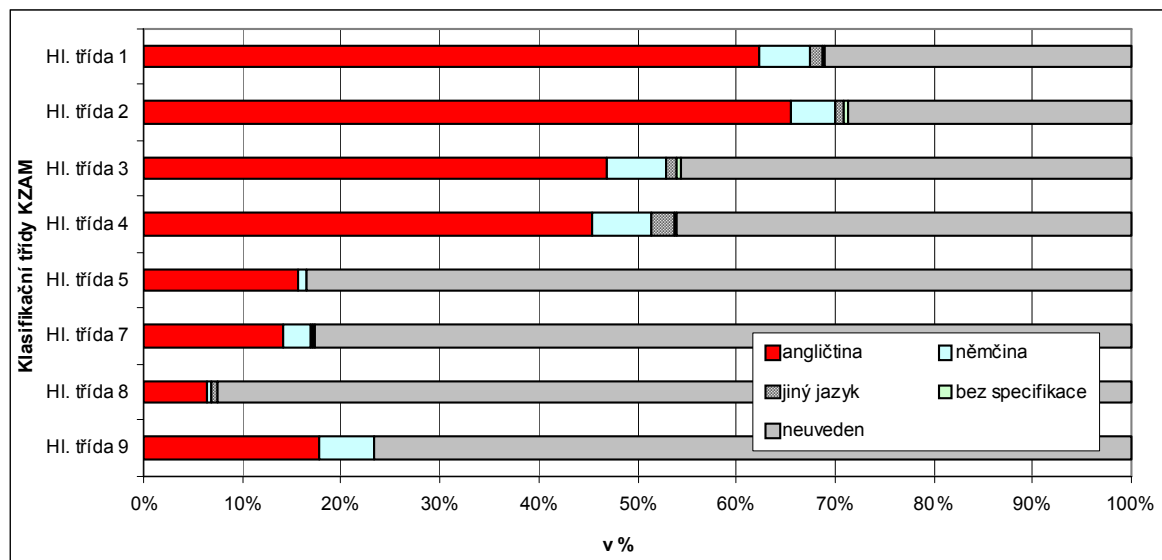
Jak jsme uvedli již v rámci analýzy denního tisku, je dovednost práce s počítačem pro značnou část zaměstnavatelů samozřejmostí. Platí to především u technicky zaměřených pracovníků a také u zaměstnanců působících v administrativě. Také u vysoce kvalifikovaných a manažerských profesí je znalost práce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

3.7 Požadované jazykové schopnosti

V rámci analýzy internetové inzerce nabídky zaměstnání **zaměstnavatelé nejčastěji požadovali aktivní znalost jednoho světového jazyka (56,3 %), a to angličtiny. Tento požadavek byl specifikován v 49,8 % inzerátů**, což je ve srovnání s rokem 2005 méně o 10 procentních bodů. Druhým nejčastěji požadovaným jazykem byla němčina, a to v 5 % inzerátů.

Největší nároky na jazykovou vybavenost uchazečů o zaměstnání měli zaměstnavatelé u první a druhé hlavní klasifikační třídy, tedy u řídicích a vysoce kvalifikovaných pracovníků, kde byla jazyková vybavenost očekávána v 69,1 %, respektive 71,2 % inzerátů. Již méně často je jazyková vybavenost požadována u profesí z hlavní třídy 3 a 4, kde byla požadována v polovině inzerátů. V ostatních třídách jsou nároky na znalost alespoň jednoho cizího jazyka již omezené. Obdobně jako v předchozím šetření je možné i zde říci, že nároky na znalosti cizích jazyků jsou spojeny především s vysoce kvalifikovanými profesemi. Oproti roku 2005 mírně posílily nároky na jazykovou vybavenost u vedoucích pracovníků. Ve všech třídách jednoznačně dominuje angličtina.

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



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

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

- letecký a lodní personál (třída 314) – 88,9 %
- odborní pracovníci ve společenských vědách (třída 244) – 84,6 %
- odborní administrativní pracovníci (třída 347) – 83,3 %
- programátoři (třída 213) – 77,7 %
- celní a daňoví pracovníci (třída 344) – 77,3 %

- *technici IT (třída 312) – 73,7 %*
- *vědečtí pracovníci v oblasti matematiky, statistiky (třída 212) – 73,0 % %*
- *techničtí inženýři (třída 214) – 72,8 %*
- *vedoucí pracovníci, manažeři (třída 123) – 63,2 %*

Němčina byla vyžadována v malém množství inzerátů. Bylo to především u profesí:

- *právníci (třída 242) – 23,7 %*
- *vysoce odborní pracovníci v administrativě (třída 247) – 11,1 %*
- *celní a daňoví pracovníci (třída 344) – 9,1 %*
- *sekretářky, administrativní pracovníci (třída 411) – 9,1 %*

Požadavky na znalost jiného jazyka než angličtiny a němčiny se v inzerátech objevovaly jen výjimečně – francouzština se objevila v 16 inzerátech, španělština ve 2 inzerátech, ruština ve 23 a italština v 5 inzerátech. Jiný jazyk byl požadován v 7 inzerátech.

Znalost cizího jazyka „výhodou“ uvádělo velmi málo inzerátů – jak u prvního tak u druhého jazyka to bylo 10,0 %, zpravidla byla uváděna angličtina nebo němčina.

Stejně jako v šetření z roku 2005 také výsledky této analýzy ukazují, že **znalost cizích jazyků byla v rámci inzerce na Internetu požadována výrazně častěji**, než tomu bylo v inzerci v denním tisku. To je zřejmě dáno především odlišnou strukturou hledaných profesí pomocí Internetu, který se více soustředí na více kvalifikované profese, u kterých jsou požadavky na jazykovou vybavenost samozřejmě vyšší. I v šetření z roku 2007 se potvrdilo, že znalost cizích jazyků neočekávají zaměstnavatelé pouze od vysokoškolských profesí, ale i u profesí středoškolských. Otevřenost evropského hospodářského prostoru po vstupu ČR do Evropské unie s sebou nese zvýšenou poptávku po pracovnících, kteří jsou schopni komunikovat v cizím jazyce, a tím napomáhat expanzi dané firmy.

3.8 Požadované osobnostní vlastnosti

Ani v rámci internetové inzerce jsme neopomínuli oblast vlastností a dovedností, které případní zaměstnavatelé v inzerátech deklarovali. Stejně jako v předchozím šetření a analýze inzerce v denním tisku jsme sledovali jak povahové vlastnosti, tak i osobnostní dovednosti a znalosti.

Požadavek na alespoň jednu osobnostní vlastnost jsme zaznamenali v 70,6 % inzerátů, což je o 8 procentních bodů méně než v roce 2005.

Z pohledu nejčastěji požadovaných vlastností na prvním místě figurují **komunikační schopnosti**, které se objevily ve 40,0 % inzerátů. Následují **nároky na „flexibilitu, adaptabilitu, dynamiku“** (24,0 %), **nároky na samostatnost** (23,7 %), **zodpovědnost** (14,4 %), **schopnost týmové práce** (14,2 %), **spolehlivost** (13,5 %), **organizační schopnosti** (13,4 %), **pečlivost, serióznost** (12,4 %), **pracovitost** (11,0 %) a **ochota učit se** (9,9 %).

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

Flexibilita, adaptabilita a dynamika je důležitá **u technických inženýrů a techniků, u úřednických a administrativních povolání, sekretářek včetně odborných administrativních pracovníků, obchodníků**, ale velmi důležitá je i **pro odborníky na poli financí a marketingu**.

Samostatnost zaměstnavatelé velmi často požadovali jak u vysoce kvalifikovaných povolání – **vedoucích pracovníků, finančních, personálních a marketingových expertů, technických inženýrů a vedoucích pracovníků**, tak i na úrovni odborných administrativních pracovníků - **obchodní zástupci, referenti, odborní administrativní pracovníci a také u techniků**.

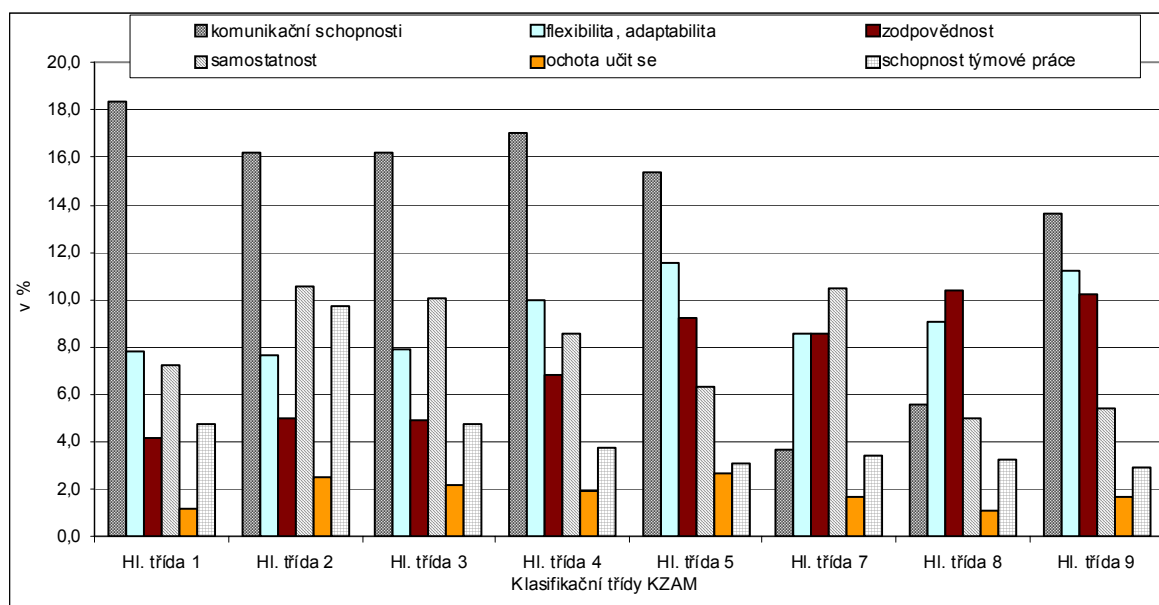
Zodpovědnost byla v rámci internetové inzerce spojena především s **vedoucími pracovníky, manažery, s programátory, techniky, obchodními zástupci, pojišťovacími agenty, obchodníky, obchodními referenty**.

Schopnost týmové práce je důležitá především u **vysoce kvalifikovaných pracovníků jak v oblasti financí a personalistiky a reklamy, tak u technických inženýrů a programátorů**. Také u **techniků a obchodních zástupců** byla tato schopnost vyzdvihována.

Spolehlivost byla uváděna zejména ve spojení s inzeráty, které nabízely zaměstnání pro **techniky, obchodní zástupce a také pro pečovatele**. Jak vidíme, jde vesměs o pracovní pozice na střední úrovni kvalifikace, u kterých je očekávána určitá míra samostatnosti a zodpovědného jednání.

Organizační schopnosti byly požadovány zejména u **vedoucích pracovníků, manažerů, technických inženýrů, odborníků z oblasti financí a personalistiky, techniků, obchodních zástupců a také u sekretářek**.

Obrázek 10 : Vybrané požadované vlastnosti podle hlavních klasifikačních tříd KZAM v inzertní nabídce na Internetu



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

Pokud se podíváme na rozdělení požadavků na osobní vlastnosti a dovednosti z pohledu hlavních klasifikačních tříd, je patrné, že **zaměstnavatelé se ve svých požadavcích zaměřují především na pracovníky náležejících do 1 až 4 hlavní klasifikační třídy**. Do ostatních tříd je směřováno méně požadavků. Tyto výsledky jsou odlišné od šetření z roku 2005, kdy ke třídám 5 až 9 bylo směřováno více požadavků. Tato nová situace je zřejmě reakcí na již zmíněný nedostatek pracovních sil, kdy zaměstnavatelé směřují své nároky na nejkvalifikovanější profese. U ostatních profesí přijímají i pracovníky, kteří zcela nesplňují jejich nároky a které si následně zřejmě sami zaškolují.

Z pohledu nejfrekventovanějších osobnostních vlastností a předpokladů, které jsou zachyceny v grafu, se klasifikační třídy rozdělily na „bílé“ a „modré“ límečky. U „**bílých límečků**“ (třídy 1 – 4) je jednoznačná dominance **komunikačních schopností** a naopak

nižší podíl nároků na zodpovědnost. **U dělnických profesí je dominantní především právě zodpovědnost a flexibilita a adaptabilita.** Ochota učit se dosahuje nejvyšších hodnot u klasifikační třídy 2 (vysoce odborní pracovníci), kde svého maxima dosahuje i samostatnost.

V naší analýze se potvrdilo **dominantní postavení komunikačních dovedností spolu s flexibilitou a adaptabilitou** na trhu požadovaných vlastností a dovedností, které bylo již patrné na datech z roku 2005. Také se potvrdilo postavení **samostatnosti** jako vlastnosti, kterou požaduje rovněž značné množství zaměstnavatelů. Tyto jednoznačně osobnostní dovednosti poukazují na vliv, který pro získání zaměstnání takové schopnosti mají a význam, který jim zaměstnavatelé přisuzují. Jejich význam je zřetelný zejména u vysoce postavených manažerských a odborných pozic, rovněž však i profesí technických a úřednických. Oproti roku 2005 se mezi nejčastěji požadované vlastnosti dostala i **ochota učit se**, a to jak v internetové inzerci tak v inzerci v denním tisku.

3.9 Vlastnictví řidičského průkazu

Vlastnictví řidičského průkazu nárokovali v rámci internetové inzerce zaměstnavatelé v 18,7 % inzerátů, což je oproti roku 2005 méně o 5 procentních bodů. Obdobně jako v roce 2005, a zcela podle očekávání, byl nejčastěji uváděn požadavek na řidičské oprávnění skupiny B, a to ve 17,9 %. Jinou řidičskou skupinu požadovalo 0,4 % inzerátů. S požadavkem na vlastnictví řidičského průkazu jsme se nejčastěji setkali v inzerátech hledajících **obchodní zástupce, techniky, obchodníky, manažery, elektromechaniky a poslíčky.**

3.10 Uvedené finanční ohodnocení

Finanční ohodnocení bylo uvedeno v 42,5 % inzerátů, což je přibližně stejný podíl jako v roce 2005 (41,1 %). Obdobně jako u analýzy inzerce v denním tisku jsme si pro možnosti zpracování dat vytvořili z uvedených finančních nabídek pět kategorizovaných skupin. Šestou skupinu pak tvoří specifická kategorie „dobré finanční ohodnocení“, kdy nebyla uvedena konkrétní částka, ale finanční nabídka byla vyjádřena slovním opisem. Tohoto opisu bylo využito v 23,3 %, což je ve srovnání s šetřením z roku 2005 zhruba o 5 procentních bodů méně. U ostatních kategorií se jejich zastoupení v inzerátech nijak výrazně nezměnilo a případný meziroční posun se pohyboval v rozsahu 2 procentních bodů.

Tabulka 8: Nabízené finanční ocenění v inzerci na Internetu

Finanční ocenění	abs. počet	v %
"dobré finanční ohodnocení"	2 375	23,3
plat do 10 000 Kč měsíčně	15	0,1
plat 11 000 - 20 000 Kč měsíčně	478	4,7
plat 21 000 - 30 000 Kč měsíčně	607	6,0
plat 31 000 - 50 000 Kč měsíčně	614	6,0
plat nad 50 000 Kč měsíčně	235	2,3
celkem	4 324	42,5
<i>neuveдено</i>	5 858	57,5

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

- *ostatní pedagogové (třída 334) – 66,7 %*
- *lékaři (třída 222) – 41,2 %*
- *pracovníci pasových oddělení (třída 344) – 36,4 %*
- *odborní administrativní pracovníci (třída 347) – 33,3 %*
- *odborní pracovníci v oblasti financí, personalistiky, reklama (třída 241) – 30,5 %*
- *matematici, statistici (třída 212) – 27,8 %*
- *obsluha optických a zdravotnických přístrojů (třída 313) – 27,3 %*

- obchodní zástupci, pojišťovací agenti (třída 341) – 26,8 %
- vedoucí pracovníci, manažeři (třída 123) – 26,4 %
- programátoři (třída 213) – 26,4 %
- inženýři (třída 214) – 26,0 %

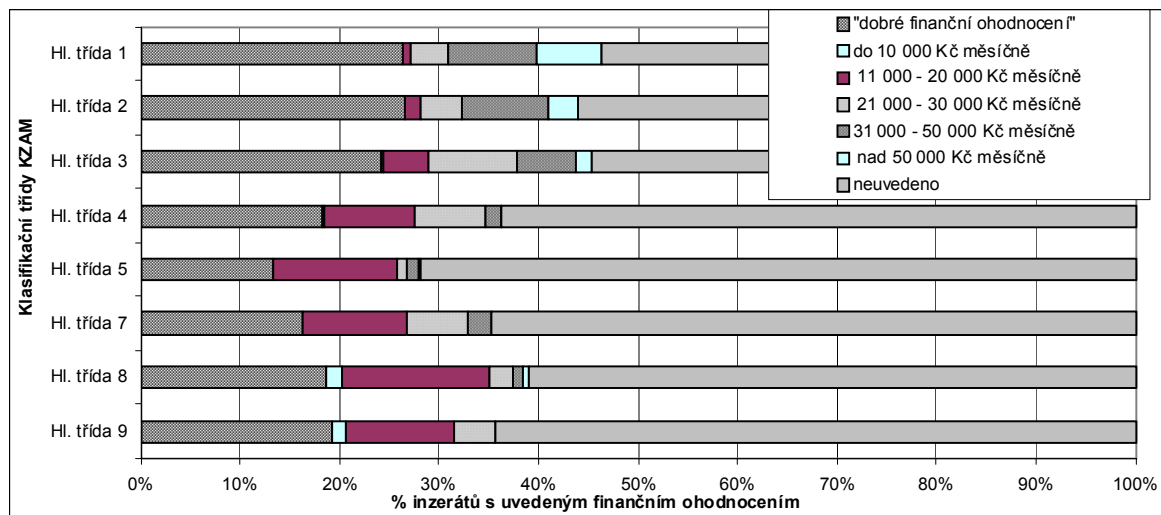
Měsíční mzdu vyšší než 50 tis. Kč nabízelo 2,3 % inzerátů, přičemž relativně nejčastěji tomu bylo u profesí:

- vedoucí útvarů, manažerů (třída 123)
- programátoři (třída 213)
- finanční experti, personalisté (třída 241)
- technici, včetně techniků IT (třída 311, 310, 321)

Nejnižší finanční hodnocení do 10 tisíc Kč měsíčně bylo nabízeno v 15 inzerátech, a to u profesí:

obchodní zástupci, pojišťovací agenti (třída 341), úředníci v dopravě, ve skladech (třída 413), technici (třída 311), odborný referent v oblasti fakturace (třída 343), sekretářka (třída 411), montážní dělník (třída 828), řidiči (třída 832) a pomocný dělník v dopravě (třída 933).

Obrázek 11: Nabízené finanční ohodnocení podle hlavních klasifikačních tříd KZAM v inzerci na Internetu



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

Nejnižší finanční ohodnocení je spojeno s profesemi z 8. a 9. hlavní klasifikační třídy, kdy jde o dělnické obslužné profese a o pomocné dělnické profese. Zcela v tendencích našeho očekávání jsou nejlepší platové podmínky nabízeny pracovníkům z 1. hlavní třídy. Jde o řídicí profese, které jsou vesměs spojeny s dobrým platovým oceněním. Dále jsou lepší platové podmínky nabízeny i vysoce kvalifikovaným odborníkům ze 2 hlavní třídy.

Na základě srovnání inzerce v denním tisku a na Internetu můžeme říci, že se v rámci **internetové inzerce častěji setkáváme s konkrétnější specifikací finančních podmínek nabízeného zaměstnání**, než je tomu u inzerce v denním tisku. Na druhou stranu nelze říci, že by nabízené finanční ohodnocení bylo v internetové inzerci výrazně vyšší než v inzerci v denním tisku. Ačkoliv se na Internetu setkáváme s poněkud atraktivnějšími finančními nabídkami než v inzerci v denním tisku, nejsou rozdíly příliš výrazné.

Současně je však ve spojení s uvedením finančního ohodnocení v inzerátu nutné si uvědomit, že **mnoho firem i personálních agentur zcela cíleně neuvádí v inzerátech výši platu**, neboť to nepovažují za vhodné. V mnoho firmách je navíc platové ocenění zaměstnanců firemní tajemství a pracovníci si ani mezi sebou nesmí sdělovat výši své mzdy. Takováto organizace pak samozřejmě neuvede možnosti finančního ohodnocení ani do inzerční nabídky zaměstnání.

3.11 Druh pracovního poměru

Stejně jako u analýzy inzerce denního tisku, také v rámci internetové inzerce jsme sledovali, zda byl v inzerátu uveden druh pracovního poměru nabízeného zaměstnání. **V 95,8 % inzerátů byl uveden hlavní pracovní poměr** (v roce 2005 to bylo v 81,3 %), **v 1,4 % inzerátů vedlejší pracovní poměr** (v roce 2005 šlo o 2,4 %) a taktéž **v 1,4 % inzerátů** bylo uvedeno, že může jít **jak o hlavní, tak o vedlejší pracovní poměr** (v roce 2005 to bylo 0,5 %). Žádný druh pracovního poměru nezmínilo pouze 1,4 % inzerátů. Jak je z údajů zřejmé, ačkoliv v inzertní nabídce zaměstnání došlo k výraznému navýšení uvádění druhu pracovního poměru, v internetové nabídce je druh pracovního poměru specifikován ještě častěji.

Tabulka 9: Druh pracovního poměru v inzerci na Internetu

Druh pracovního poměru	abs. počet	v %
hlavní pracovní poměr	9 753	95,8
vedlejší pracovní poměr, brigáda	142	1,4
hlavní pracovní poměr nebo vedlejší pracovní poměr	144	1,4
celkem	10 039	98,6
<i>neuveдено</i>	143	1,4

3.12 Odvětví ekonomické činnosti inzerujících firem

Odvětví ekonomické činnosti inzerujících firem bylo dalším ze sledovaných znaků. Celkem bylo **odvětví**, ve kterém firma působí, **uvedeno v 48,7 %** (4 957 inzerátů). V roce 2005 bylo uvedeno v 65,1 %, což bylo o 17 procentních bodů více.

První pomyslné místo patří firmám podnikajícím **obchodní činností**, které tvořily 7,4 % všech inzerátů (757 inzerátů v absolutním vyjádření). Následují firmy z oblasti **peněžnictví a pojišťovnictví**, kam patří taktéž 7,4 % (751 inzerátů). K dalším relativně častě zastoupeným odvětvím patří oblast výroby, výrobních společností, kde působilo 6,3 % inzerujících firem (tedy 639 inzerátů). K často se vyskytujícím odvětvím patřil i **automobilový průmysl**, který se vyskytl v 4,9 % inzerátů (502 případů). V neposlední řadě se v inzerátech objevovaly firmy působící **v oblasti informačních technologií**, které tvořily 3,9 % inzerátů (395 případů).

V následující tabulce jsou uvedeny hlavní souhrnné skupiny odvětví inzerujících firem.

Tabulka 10: Ekonomické odvětví firem inzerujících na Internetu

Odvětví firmy	abs. počet	% z celkového počtu inzerátů	% z celkového počtu profesí	kumulativní %
zpracovatelský průmysl	1 593	15,6	32,1	15,6
obchod, opr. motor. vozidel a spotřebního zboží	778	7,6	15,7	23,3
peněžnictví a pojišťovnictví	751	7,4	15,2	30,7
doprava, skladování, pošty a telekomunikace	479	4,7	9,7	35,4
IT firmy	395	3,9	8,0	39,2
ost. veřejné, sociální a osobní služby	224	2,2	4,5	41,4
stavebnictví	197	1,9	4,0	43,4
zdravotnictví, farmacie, vet. činnosti	153	1,5	3,1	44,9
pohostinství a ubytování	134	1,3	2,7	46,2
nemovitosti, pronáj. služeb pro podniky, výzkum a vývoj	129	1,3	2,6	47,5
výroba a rozvod elektřiny, plynu, vody	86	0,8	1,7	48,3
školství	22	0,2	0,4	48,5
veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení	12	0,1	0,2	48,6
zemědělství, lesní hospodářství, rybolov	3	0,0	0,1	48,7
dobývání nerostných surovin	1	0,0	0,0	48,7
celkem	4 957	48,7	100,0	x
<i>neuveдено</i>	5 225	51,3	x	100,0

3.13 Uvedení názvu firmy

Obdobně jako u inzerce v denním tisku je také na Internetu uvedení názvu inzerující organizace indikátorem její serióznosti. Také v internetové inzerci získává inzerát uvedením jména firmy nabízející určité zaměstnání na důvěryhodnosti a současně poukazuje na komunikační úroveň dané organizace.

Název firmy byl uveden v 39,5 % inzerátů (4 019 případů). V roce 2005 to bylo pouze v 16,2 %. Za takto výrazným navýšením uvedení jména inzerující firmy jsou zřejmě obdobné důvody jako u navýšení v denní inzerci. Zaměstnavatelé si zřejmě i v rámci internetové komunikace uvědomují, že uvedením svého jména v tak anonymním prostředí, jakým Internet bezesporu je, zvyšují svou důvěryhodnost. Současně je i zde nutné nezapomínat na to, že velmi často pracovní nabídky inzerují personální agentury, které zastupují konkrétní firmy a firma sama tak v inzerci není vůbec zmiňována. Stejně jako u inzerce v denním tisku, ani zde neplatí, že by byl název firmy uváděn výrazně častěji u inzerátů hledajících vysoce kvalifikované pracovníky, ale jde napříč kvalifikacemi. Tím spíše se posiluje tvrzení, že jde o vypovídající znak solidnosti společnosti, která komunikuje na určité úrovni se všemi potenciálními zaměstnanci bez ohledu na pozici, pro kterou je potřebuje.

3.14 Firmy zahraničních vlastníků

Informace, že inzerát podává zahraniční nebo mezinárodní organizace, byla uvedena v 17 % inzerátů (1 726 případů). To je ve srovnání s rokem 2005 zhruba o 11 procentních bodů méně. Dále 7,3 % inzerátů (v absolutních počtech 739 inzerátů) bylo podáno v anglickém jazyce a 0,1 % (7 inzeráty) v německém jazyce. 5 inzerátů bylo podáno v nějakém jiném jazyce.

Pokud jde o strukturu profesí, pak oproti roku 2005 a ve shodě s inzercí v denním tisku, byla informace, že jde o zahraniční firmu, uvedena nejen u inzerátů hledajících pracovníky s vyšší kvalifikací, ale také i u některých dělnických povolání a také u odborných profesí nižší kvalifikační úrovně.

Nejčastěji bylo vlastnictví zahraniční firmy uvedeno u pozice:

- *odborní administrativní pracovníci (třída 347) – 48,1 %*
- *nižší účetní, statistici (třída 412) – 34,8 %*
- *odborníci ve společenských vědách (třída 244) – třída 30,8 %*
- *stavební dělníci (třída 712) – 29,0 %*
- *techničtí inženýři (třída 214) – 26,5 %*
- *účetní a odborní referenti (třída 343) – 25,0 %*
- *bezpečnostní technici (třída 315) – 24,8 %*
- *lékaři (třída 222) – 23,5 %*
- *technici IT (třída 312) – 22,6 %*
- *strojírenští dělníci (třída 722) – 18,1 %*
- *finanční, personální experti, reklama (třída 241) – třída 17,7 %*
- *obchodní zástupci, pojišťovací agentí (třída 341) – 14,6 %*

Inzeráty podané v angličtině nabízely zaměstnání především lidem s vyšší kvalifikací:

- *letecký personál (třída 344) – 44,4 %*
- *programátoři, inženýři IT (třída 213) – 20,2 %*
- *matematici, statistici (třída 212) – 21,7 %*
- *zdravotníčtí asistenti (třída 322) – 12,5 %*
- *finanční, personální experti, reklama (třída 241) – 10,8 %*
- *techničtí inženýři, projektanti (třída 214) – 10,5 %*
- *vedoucí pracovníci, manažeři (třída 123) – 10,2 %*

Inzeráty uvedené v němčině nabízely zaměstnání pro *odborné administrativní pracovníky (třída 343)* – 4 inzeráty, *bezpečnostní technici (třída 315)* – 1 inzerát, *obchodní zástupce* – 1 inzerát a *úředníci ve skladech, dopravě* – 1 inzerát.

3.15 Regionální struktura nabízených pracovních příležitostí

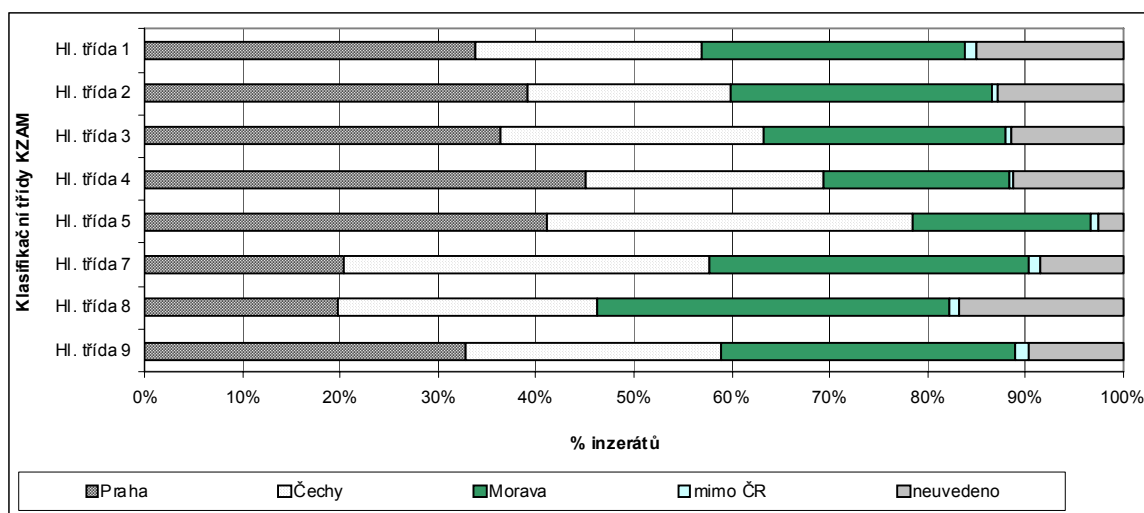
Poslední oblastí, kterou jsme v rámci internetové nabídky zaměstnání sledovali, bylo, zda inzerenti uvádějí místo (ve smyslu regionálním), kde by měla být práce vykonávána. **Místo výkonu daného zaměstnání bylo uvedeno v 88,0 % inzerátů.** Jak vidíme, jde o poměrně vysoké zastoupení, avšak v roce 2005 byl region uveden dokonce v 99 %. Obdobně jako v předchozím šetření, také zde byla nabízena práce nejčastěji v Praze, a to ve 36,8 % (v roce 2005 to bylo 51,3%), následuje nabídka práce v Jihomoravském kraji – 13,1 % (v roce 2005 v 12,7 %). Pomyslné třetí místo náleží Moravskoslezskému kraji s 7,3 % (v roce 2005 mu patřila čtvrtá pozice s 5,3 %) a čtvrté místo pak patří Středočeskému kraji s 5,7 % (v předchozím šetření obsadil Středočeský kraj třetí pozici s 6,5 %). Stejně jako v roce 2005 a jako u inzercí v denním tisku bylo nejméně pracovních nabídek směřováno do Karlovarského kraje (0,7 %). Tabulka se zastoupením regionů v internetové inzertní nabídce zaměstnání je uvedena v příloze 11.

Pokud se podíváme podrobněji na pražský region, kam bylo směřováno nejvíce nabídek zaměstnání (avšak zdaleka ne tolik jako v roce 2005), vidíme, že v Praze by nejnázve našli uplatnění tito pracovníci:

- *vedoucí útvarů, manažeři (třída 123)* – 14,8 % inzerátů nabízejících zaměstnání v Praze
- *obchodní zástupci, pojišťovací agenti (třída 341)* – 9,2 %
- *kalkulanti a odborní referenti (třída 343)* – 9,2 %
- *programátoři (třída 213)* – 9,1 %
- *administrativní pracovníci (třída 411)* – 7,9 %

Ani v rámci internetové inzercí nebyla **nabídka práce v zahraničí** příliš frekventovaná, její podíl na všech inzerátech byl pouhých 0,6 %. Relativně nejčastěji byla nabízena práce na Slovensku (16 inzerátů), v Německu (11 inzerátů) a ve Velké Británii (8 inzerátů). Podobně jako u analýzy inzercí v denním tisku také zde nám nízký počet nabídek na práci v zahraničí nedovoluje usuzovat na obecnější trendy v této oblasti pracovního trhu.

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



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

V internetové inzerci je mnohem výraznější specifikace regionu, než je tomu v inzerci v denním tisku. Určení regionu v 82 % je zřejmě důsledkem i struktury inzerátů na Internetu, kde jsou často inzeráty podle regionů již seříděny. Nejčastěji byla nabídka zaměstnání směřována do Prahy, a to u všech klasifikačních tříd. Současně si povšimneme, že ve srovnání s regionálním rozvržením nabídky zaměstnání v denní inzerci je na Internetu mnohem více pracovních nabídek orientováno na pražský region, který v mnoha případech vyčerpává značnou část pracovních nabídek. Tyto výsledky podporují známý trend, kdy **Praha je, co do možnosti pracovních příležitostí, zcela specifická a má velký potenciál**, a to přesto, že ve srovnání s rokem 2005 došlo k úbytku podílu inzerátů nabízejících zaměstnání v Praze.

4. Souhrnné výsledky

4.1 Struktura hledaných profesí

Struktura nabízených pracovních příležitostí v denním tisku je odlišná od nabídky zaměstnání uveřejněné na Internetu. Nejvíce frekventované skupiny povolání jsou v obou typech médií obdobné a nabídka zaměstnání jak na Internetu tak v denním tisku je nejčastěji zaměřena na hledání pracovníků pro profese vedoucích pracovníků, manažerů (třída 123), obchodních zástupců (třída 341), techniků, technických inženýrů, účetních a odborných referentů (třída 343) a také finančních expertů a personalistů (třída 241).

V internetové inzerci však představují vysoce kvalifikované profese manažerů, technických inženýrů, programátorů a vědeckých a odborných pracovníků a ostatních odborníků **značně vyšší podíl z celkové nabídky profesí**, než je tomu v inzerci v denním tisku. Současně zastoupení dělnických profesí a pracovních příležitostí pro nekvalifikované pracovníky je v internetové inzerci velmi nízké, kdežto v inzerci v denním tisku patří dělnická povolání do skupiny nejžádanějších profesí. Mezi dělnické profese, po kterých poptávka vyčerpala alespoň 1,0 % inzerátů na Internetu, patří pouze elektromechanici (třída 724) a kováři, nástrojaři a soustružníci (třída 722). Je zřejmě, že hledání zaměstnání pomocí Internetu se využívá především pro jiné než dělnické pozice.

Naopak **v inzerci v denním tisku se mezi nejhledanější profese** (tedy ty profese, které vyčerpaly alespoň jedno procento inzerátů) **dostalo hned osm dělnických profesí.**

Tyto rozdíly ve struktuře hledaných profesí jsou zřejmě způsobeny jednak **rozdílným zaměřením na odlišné profesní skupiny uživatelů** a jednak tím, že **v rámci internetové inzerční nabídky nedošlo k výraznějším změnám ve struktuře hledaných profesí** a dál se soustředí především na nabízení pracovních příležitostí pro pracovníky z kvalifikačních tříd 1 až 4, tedy na profese řídicí, vysoce odborné, středně odborné a administrativní. **V inzerci v denním tisku však došlo ke změnám ve struktuře hledaných profesí**, kdy inzerce v denním tisku také nabízí zaměstnání především lidem s kvalifikací, ale nabídka pracovních příležitostí je zde rovnoměrněji rozložena mezi jednotlivé kvalifikační třídy. Současně se zde **zvýšila nabídka zaměstnání v manuálních profesích.**

4.2 Požadavky na kvalifikace

Požadovaný stupeň dosaženého vzdělání byl celkově specifikován v 54,1 % inzerátů, přičemž v inzerci v denním tisku byla výše vzdělání specifikovaná ve 39 % inzerátů, v inzerci na Internetu v 77,3 % inzerátů. **Neuvedení požadovaného stupně dosaženého vzdělání neznámá, že jej zaměstnavatel nevyžaduje** – s největší pravděpodobností ho předpokládá zcela automaticky, a to zejména u vysoce kvalifikovaných profesí (např. lékaři, techničtí vědci a inženýři), ale také u středně kvalifikovaných povolání.

Výše vzdělání byla nejčastěji uvedena u profesí vyžadujících vyšší kvalifikaci (*u manažerů, technických inženýrů, finančních expertů, personalistů a vědců*), čemuž

odpovídalo i to, že inzerenti **nejčastěji uváděli v inzerátech požadavek na vysokoškolské vzdělání.**

Požadavek na středoškolské vzdělání s maturitou byl uveden především ve spojitosti s pracovními příležitostmi pro *nižší odborné pracovníky (celní pracovníci, optici, zubní technici) recepční a telefonisty, sekretářky, ale také u kvalifikovaných dělníků v elektrotechnice.* Jde vesměs o kvalifikovaná povolání, pro jejichž výkon je většinou nutné mít maturitní vzdělání.

Požadavek na minimálně středoškolské vzdělání (čili střední nebo vysokou školu), zaměstnavatelé spojovali především s profesemi *informatiků, techniků, zejména techniků IT, obchodních zástupců, účetních a odborných administrativních pracovníků a obchodníků.* Náplň práce v rámci těchto profesí má značný rozptyl a umožňuje, aby je vykonávali jak vysokoškolsky vzdělaní pracovníci, tak pracovníci s maturitou. Významnou roli při jejich přijímání zřejmě hrají jejich odborné dovednosti a osobní vlastnosti a schopnosti.

Znalost cizích jazyků je dalším z řady ukazatelů, který vypovídá o nárocích zaměstnavatelů vůči případným zaměstnancům. **Zaměstnavatelé nejčastěji požadovali aktivní znalost jednoho světového jazyka, a to zpravidla angličtiny** – tento požadavek byl celkem specifikován **v 33,4 % inzerátů** (v inzerci v denním tisku to bylo v 22 % inzerátů, v inzerci na Internetu v 50,9 % inzerátů). Zastoupení zaměstnavatelů, pro které byla případná znalost cizího jazyka „výhodou“ byl o poznání nižší – okolo 11 % zaměstnavatelů. Aktivní znalost dvou cizích jazyků pak vyžadovala pouze 2,3 % zaměstnavatelů. Profese, u kterých zaměstnavatelé nejčastěji požadovali aktivní znalost cizího jazyka, zahrnovala zejména *vedoucí pracovníky, programátory, informatiky, technické inženýry, překladatele a techniky IT.*

Schopnost pracovat s počítačem zejména na uživatelské úrovni je očekávanou dovedností u naprosté většiny uchazečů o zaměstnání od administrativních pozic výše.

Nutnost „počítačové gramotnosti“ byla specifikována v 36,3 % inzerátů (v inzerci v denním tisku v 24,1 %, v inzerci na Internetu v 55 %), přičemž nejčastěji se objevovaly požadavky na „běžnou“ znalost práce s PC. Požadavky na schopnost pracovat s počítačem byly nejčastěji uvedeny *vědci a analytiků, programátorů, techniků IT, informatiků a také u odborných administrativních pracovníků.* Je nutné zde počítat s tím, že u značného množství profesí tuto schopnost zaměstnavatelé předpokládají a do inzerátů ji neuvádějí.

Nároky na praxi v oboru byly uvedeny v 39,5 % inzerátů (v inzerci v denním tisku v 25,5 % a v inzerci na Internetu v 61,9 %), přičemž byly spojeny především s výše kvalifikovanými profesemi, technickými a administrativními profesemi. U dělnických profesí nebyl požadavek na praxi příliš častý.

Nároky na osobní vlastnosti a dovednosti uchazečů o zaměstnání se objevily **50,8 % inzerátů** (v inzerci v denním tisku v 38 %, v internetové inzerci v 70,6 %). Mezi nejčastěji požadované dovednosti a schopnosti patřily zejména **komunikační schopnosti**, které se jevily jako naprosto dominantní. Velmi často se vyskytovaly také nároky na flexibilitu, adaptabilitu, dynamiku, samostatnost, zodpovědnost, schopnost týmové práce a také na ochotu učit se.

Důraz na komunikační schopnosti byl kladen především na pracovníky na pozici *vedoucích, manažerů, odborníků z oblasti finanční a personálních expertů, obchodních zástupců, sekretářek, recepčních, ale i techniků.* Je zřejmé, že jde jednoznačně o profese, které jsou založené na styku se zákazníky, kolegy či podřízenými.

Flexibilita, adaptabilita a dynamika dominuje u *úřednických povolání včetně dispečerů v dopravě, odborných administrativních pracovníků, obchodníků, ale velmi důležitá je také pro technické inženýry a techniky.*

Samostatnost byla spojena s profesemi *technických inženýrů, finančních a personálních expertů, odborných administrativních pracovníků (úředníků ve skladě, v dopravě, sekretářek atd.).* Současně byla samostatnost vyžadována i u dělnických profesí, a to zejména u *elektromechaniků.*

Zodpovědnost byla deklarována zejména u inzerátů hledajících *manažery a vedoucí pracovníky, programátory, technické inženýry, techniky a obchodníky, obchodní referenty*.

Schopnost týmové spolupráce je důležitá zejména u *vedoucích pracovníků, odborníků z oblasti personalistiky a marketingu, programátorů, techniků a inženýrů, obchodních zástupců, obchodních referentů a také u recepčních*.

Ochota učit se se objevila především v inzerátech hledající *programátory, technické inženýry, finanční a personální experty, techniky včetně techniků IT, obchodní zástupce a také kuchaře a číšníky*.

4.3 Srovnání výsledků z šetření realizovaných v roce 2005 a 2007

Šetření inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na Internetu bylo v rámci projektu VIP Kariéra naplánováno jako opakující se v dvouleté periodicitě. Toto rozhodnutí se ukázalo v konečném důsledku jako prozíravé, neboť časové srovnání nám poskytuje zajímavý doplňující pohled k situaci na trhu práce. Připomeňme si základní údaje o situaci na trhu práce v roce 2005 a 2007. **V listopadu 2005⁴ činila míra nezaměstnanosti 8,4 %, přičemž na jedno volné pracovní místo připadalo 8,4 uchazeče o zaměstnání.** Situace ohledně míry nezaměstnanosti nebyla nijak výtečná, ale zaznamenali jsme ve srovnání s předchozími roky mírné zlepšení. Tato situace byla svým způsobem výhodná pro zaměstnavatele, kteří si mohli vybírat z velkého množství uchazečů o zaměstnání a stupňovat své požadavky směrem k jak stávajícím tak budoucím zaměstnancům. **V listopadu 2007⁵ činila míra nezaměstnanosti 5,6 %, což bylo nejméně za posledních 10 let. Na jedno pracovní místo připadalo 2,4 uchazeče o zaměstnání.** Zaměstnavatelé tak v současné době mluví o nedostatku pracovních sil. V této situaci je pozice zaměstnavatelů ztížena, neboť se o zaměstnance musí „ucházet“. Nyní se v kontextu této rozdílné situace na trhu práce podívejme na rozdíly ve výsledcích, které jsme při porovnání obou šetření získali.

1) Rozdílný počet inzerátů

V roce 2005 jsme za 2 týdny sledování inzertní nabídky zaměstnání získali 12 452 inzerátů. **V roce 2007** jsme za časově stejné sledovací období (stejný počet dní, stejné kalendářní období) **zaznamenali 25 879 inzerátů.** Jak vidíme, jde **o více než dvojnásobek počtu inzerátů z předchozího šetření.** Můžeme předpokládat, že za takto razantním zvýšením počtu inzerátů stojí právě zmíněné změny na trhu práce. Jak vyplývá z různých sociologických šetření, nejčastějším způsobem získávání zaměstnání je pomocí sociálních kontaktů. Tento způsob je oblíben jak u zaměstnanců, kteří svým způsobem ví, do čeho jdou, tak u zaměstnavatelů, neboť takto získaný zaměstnanec se jeví jako loajálnější a více s firmou spjatý. Avšak v období nedostatku pracovních sil tento způsob do určité míry zřejmě vyčerpal své možnosti a zaměstnavatelé jsou nuceni více využívat i jiné způsoby získávání potřebných zaměstnanců, tedy i inzerci.

2) Vyšší poptávka po dělnických profesích

Ačkoliv i v roce 2007 platí zjištění z předchozího šetření, že k nejhledanějším profesím patří vedoucí pracovníci, manažeři, obchodní zástupci a technici, výrazně **se v inzerci v denním tisku zvýšila poptávka po pracovnících v dělnických profesích,** přičemž se zvýšilo i zastoupení dělnických profesí v žebříčku nejhledanějších profesí. Tato zvýšená poptávka je zřejmě důsledkem vzniku velkých výrobních závodů založených zahraničními vlastníky, kteří do svých velkých provozů potřebují značný počet dělníků. A současně může toto navýšení být odrazem situace na trhu práce popsané výše, která nutí zaměstnavatele shánět i tyto pracovníky pomocí inzerce, neboť jiné způsoby nestačí dostatečný počet pracovníků zabezpečit.

⁴ V listopadu 2005 proběhl první sběr dat pro potřeby analýzy inzerce v rámci projektu VIP Kariéra.

⁵ V listopadu 2007 proběhla druhá vlna sběru dat.

Na Internetu k tomuto zvýšení nedošlo, neboť internetová inzerce je zaměřena na jiné kvalifikační skupiny.

3) Snížení nároků zaměstnavatelů

Zejména **v rámci inzerce v denním tisku došlo ke snížení deklarovaných nároků zaměstnavatelů vůči případným zaměstnancům**. Toto snížení nároků se vesměs netýká vysoce kvalifikovaných profesí. V roce 2007 se výrazně **snížil počet inzerátů** v denním tisku, **ve kterých byla uvedena požadovaná výše a obor vzdělání**. Pokud byl požadavek na výši vzdělání uveden, šlo nejčastěji o požadavek na vysokoškolské vzdělání (v roce 2005 šlo nejčastěji o minimálně maturitní vzdělání). Toto zjištění svědčí o snaze zaměstnavatelů nepřipravit se o případného zaměstnance tím, že jej dopředu diskvalifikují požadavkem na výši vzdělání. Týká se zejména profesí, u kterých je možná vyšší míra variability ohledně výše dosaženého vzdělání. Současně může být snížení nároků na vzdělání ovlivněno i změnou struktury hledaných profesí, kdy se zvýšila poptávka po dělnických profesích, u kterých požadavek na výši dosaženého vzdělání nebývá tak často uveden. Pokud už požadavek na vzdělání veden je, jde většinou o výše kvalifikované profese, pro jejichž výkon je nutné mít daný stupeň vzdělání – nejčastěji vysokoškolské. Tento trend potvrzují i výsledky získané analýzou internetové inzerce, kde ke snížení nároků na vzdělání vesměs nedošlo. To je samozřejmě ovlivněno tím, že internetová nabídka je orientována na více kvalifikované profese, pro výkon kterých je dané vzdělání (nejčastěji vysoká škola), jak již byl uvedeno, nezbytností.

V roce 2007 taktéž došlo ke **snížení podílu inzerátů uvádějících, že pro získání zaměstnání je nutná praxe v oboru**, a to opět zejména **u inzerátů zveřejněných v denním tisku**. Znovu jde o to, že si zřejmě zaměstnavatelé uvědomili, že tímto požadavkem v současné situaci na trhu práce snižují své šance pracovníka získat. Pokud zaměstnavatel nové zaměstnance skutečně potřebuje, tak, pokud to výkon dané profese dovolí, je pro něj lepší vzít člověka bez praxe a sám si ho zaučit, než nemít žádného pracovníka.

4) Specifika inzerce na Internetu a v denním tisku

Inzertní nabídka zaměstnání na Internetu je stejně jako v předchozím šetření orientována na uzavřenější skupinu profesí, než je tomu u inzertní nabídky v denním tisku. V inzerci na Internetu jsou mnohem častěji hledáni pracovníci s vyšší kvalifikací, na které jsou současně kladeny vyšší nároky. Tato orientace na vyšší a středně kvalifikované profese má pak za následek, že v inzerátech na Internetu byla například mnohem častěji požadována práce s PC, jazyková vybavenost, výše vzdělání či odborná praxe.

Inzertní nabídka zaměstnání v denním tisku je naproti tomu více pestrá a pokrývá širší spektrum profesí. Současně pak zde došlo ve srovnání s výsledky předchozího šetření ke změně, kdy případné nároky na budoucího zaměstnance uvádějí inzerenti zejména u výše kvalifikovaných profesí, čímž se začínají podobat inzerentům na Internetu. Ačkoliv podíl dělnických profesí v inzertní nabídce v denním tisku vzrostl, nároky na jejich nositele spíše poklesly.

Z výsledků vyplývá, že pokud **uchazeč o zaměstnání má zájem o profese na střední a vyšší kvalifikační úrovni, pak by se měl zajímat o nabídku zaměstnání jak na Internetu tak v denním tisku**. Zájemcům o dělnické profese lze doporučit zejména sledování inzerce v denním tisku.

Na závěr můžeme konstatovat, že srovnání výsledků z šetření z roku 2007 a 2005 potvrdilo vysokou míru flexibility zaměstnavatelů, kteří změněné situaci na trhu práce a nedostatku kvalifikovaných pracovních sil přizpůsobili své požadavky, kdy vysoké nároky spojují především s vysoce kvalifikovanými profesemi, kde jsou jejich požadavky oprávněné. U profesí s nižší mírou kvalifikace spojují i nižší nároky vůči případným zaměstnancům.

Šetření personálních agentur

Poměrně rozsáhlé informace o potřebách zaměstnavatelů a možnostech uplatnění na trhu práce mají pracovníci personálních agentur, kteří pro své klientské firmy vyhledávají vhodné kandidáty na obsazení volných pracovních pozic. Na rozdíl od pracovníků úřadů práce přicházejí mnohem více do kontaktu s vysoce kvalifikovanými pracovníky a zaměstnavateli, kteří potřebují obsadit náročné pracovní pozice.

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

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

Od toho se odvíjí i **postup při výběru vhodných kandidátů**. Většina agentur si vede databázi⁶, ve které zpravidla zaeviduje každého, kdo má o registraci zájem.⁷ S ohledem na charakter poptávky ze strany klientů je ale zřejmé, že zájem firem nemusí pokrývat celé široké spektrum uchazečů. V návaznosti na registraci oslovují agentury zájemce o práci pouze v případě, pokud firmy poptávají pracovníka s odpovídajícím profilem. Může tak dojít k situaci, kdy uchazeč setrvává v databázi po dlouhou dobu, aniž by mu byla nabídnuta konkrétní pracovní pozice.

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

Kromě zprostředkování trvalého pracovního uplatnění se agentury stále ve větší míře zabývají i tzv. **dočasným přidělováním pracovníků**. Znamená to, že zaměstnanec je v pracovněprávním vztahu s danou **agenturou práce**, která ho zapůjčuje svým klientským firmám, pracovník je tak přidělován na výkon dohodnuté práce na předem stanovené období. Tato forma je firmami využívána zejména v případě sezónních výkyvů ve výrobě, kdy je zapotřebí na určité období přijmout více pracovníků, ale může být využita i v případě dovolené či nepřítomnosti pracovníka v důsledku nemoci. Výhodou pro firmy je, že veškeré pracovněprávní povinnosti zabezpečuje daná agentura, například i včetně mzdové agendy či rozvazování pracovního poměru. To je velice výhodné pro firmy, které potřebují poměrně často zvyšovat a poté opět snižovat počet pracovníků; odpadá jim tak starost s propouštěním nadbytečných zaměstnanců, které pracovní agentura pouze převede do jiné firmy.

Jak bylo uvedeno, dočasné zapůjčování pracovníků je nejvíce využíváno pro zabezpečení sezónních výkyvů ve výrobě. Poptávání jsou tak především manuální pracovníci, u kterých je z hlediska firem nejdůležitější zájem pracovat, určitá zručnost a

⁶ Jsou však i agentury, které trvalou databázi nemají a kandidáty vyhledávají pouze pro konkrétní pozici, tedy v návaznosti na konkrétní zadání od klientských firem.

⁷ V některých agenturách postačuje vyplnit registrační formulář, v jiných je vyžadován rovněž vstupní rozhovor. Některé agentury umožňují i registraci přes Internet, prostřednictvím svých webových stránek.

spolehlivost; ostatní kompetence od nich nejsou příliš vyžadovány. I z tohoto důvodu se v dalším textu budeme věnovat převážně zprostředkování trvalého pracovního uplatnění.

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

Cílem šetření bylo získat přehled o požadavcích zaměstnavatelů na kandidáty, kteří hledají pracovní uplatnění prostřednictvím personálních agentur, a o hlavních faktorech ovlivňujících úspěšnost či neúspěšnost uchazečů o zaměstnání. Zvláštní pozornost byla dále věnována tomu, jaký postoj zauímají zaměstnavatelé vůči absolventům škol, a v neposlední řadě byly zjišťovány i formy spolupráce agentur se školami a úřady práce.

5. Metodika šetření a charakteristika výběrového vzorku personálních agentur

Šetření názorů pracovníků personálních agentur bylo realizováno formou kvalitativního výzkumu, založeného na polostandardizovaných rozhovorech vedených se zástupci personálních a pracovních agentur. První vlna šetření proběhla na přelomu let 2005/2006⁸, nyní přinášíme výsledky druhé vlny uskutečněné na přelomu let 2007/2008. Osnova rozhovorů korespondovala s první vlnou šetření, navíc se soustředily na identifikaci možných vývojových tendencí.

Rozhovory byly nahrávány na diktafon a zároveň byly použity záznamové archy, představující výchozí bod pro zpracování získaných informací.

Výběrový vzorek 14 personálních, resp. pracovních agentur byl sestaven tak, aby v návaznosti na předchozí vlnu šetření z roku 2006, která se soustředila pouze na vybrané kraje, pokrýval zbývající území ČR (viz tabulka 11).

Tabulka 11: Seznam agentur zařazených do výběrového vzorku

Kraj	Personální agentura
Karlovarský kraj	INDEX NOSLUŠ
Liberecký kraj	ING. IVAN KUNEŠ (INDEX PRACE.CZ)
	AYS Placements and Workshops
Olomoucký kraj	PRAGMA
	KAPS (Kariérový a personální servis)
Plzeňský kraj	FACECOM
	HOFMANN WIZZARD
Středočeský kraj	START
	SJ QUALITY
	MANPOWER
Vysočina	PEOPLESOURCE
	TRENKWALDER
	ADECCO
Zlínský kraj	GRAFTON Recruitment

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

⁸ Výsledky byly zveřejněny v publikaci Štastnová, P. – Kalousková, P. – Úlovcová, H. – Vojtěch, J.: Potřeby zaměstnavatelů z pohledu analýzy inzertní nabídky zaměstnání a názorů pracovníků personálních agentur. NÚOV, Praha 2006.

Rozhovory se zástupci agentur byly realizovány v období od prosince 2007 až ledna 2008.

Jedním z kritérií volby krajů byly hodnoty celkové míry nezaměstnanosti a míry nezaměstnanosti absolventů škol v jednotlivých regionech.

Jako kraje vyznačující se nízkými mírami jak celkové nezaměstnanosti, tak nezaměstnanosti čerstvých absolventů byly do této druhé vlny šetření zařazeny Středočeský a Plzeňský kraj. Olomoucký a Liberecký kraj jsou zajímavé tím, že míra nezaměstnanosti absolventů je na stejné úrovni, resp. jen nepatrně vyšší než celková míra nezaměstnanosti. Za kraje s relativně vysokou mírou nezaměstnanosti absolventů můžeme označit Zlínský kraj a Vysočinu; celková míra nezaměstnanosti se ale pohybuje spíše na průměrné úrovni. Karlovarský kraj je pak v tomto výběrovém vzorku jediným krajem, ve kterém je míra nezaměstnanosti absolventů o něco nižší než celková míra nezaměstnanosti.

Tabulka 12: Míra nezaměstnanosti v dubnu 2007

Kraj	Celková míra nezaměstnanosti (v %)	Míra nezaměstnanosti absolventů (v %)
Středočeský kraj	4,7	6,3
Plzeňský kraj	4,9	5,6
Vysočina	6,1	8,7
Liberecký kraj	6,5	6,8
Zlínský kraj	6,7	9,1
Olomoucký kraj	7,6	7,6
Karlovarský kraj	8,3	7,9

Zdroj: NÚOV

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

Klientelu personálních agentur tvoří v převážné většině **soukromé subjekty**. Zastoupení státních organizací je pouze minimální, což souvisí především s omezenými finančními prostředky tohoto typu zaměstnavatelů⁹. Finanční náročnost využívání služeb personálních agentur se určitým způsobem promítá i do relativně nižšího zastoupení malých organizací (do 50 zaměstnanců) ve struktuře klientských firem (viz tabulka 13).

Největší část firem, se kterými agentury spolupracují, tvoří organizace střední velikosti (v rozmezí od 50 do 1000 zaměstnanců), přičemž jejich podíl na celkovém počtu klientských firem je zcela nejvyšší v Olomouckém kraji. Relativně nejméně jsou ve zkoumaných krajích zastoupeny malé organizace do 50 zaměstnanců.

Tabulka 13: Struktura klientely personálních agentur podle velikosti (počtu zaměstnanců) a kraje

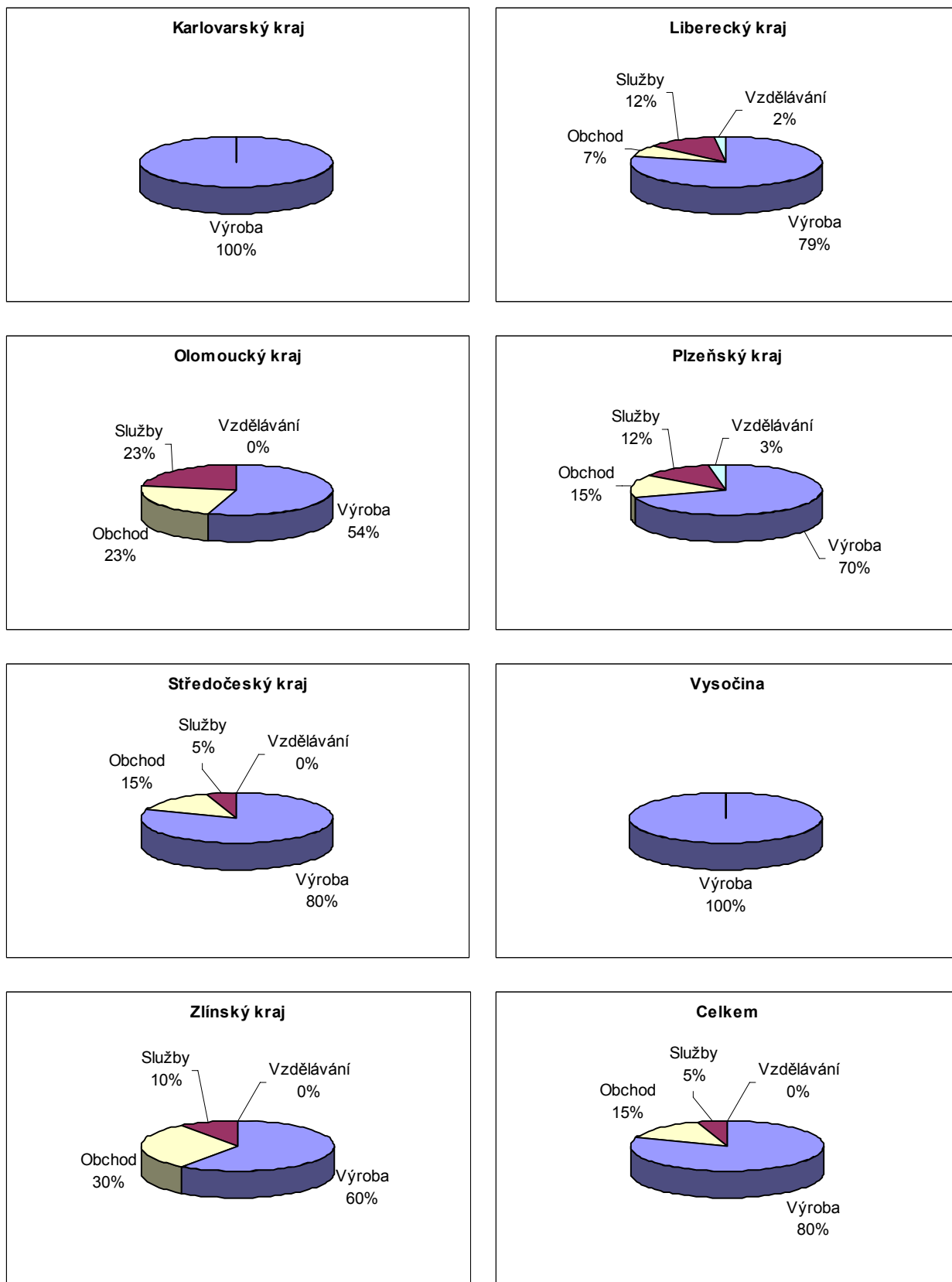
Velikost firem	Karlovarský	Liberecký	Olomoucký	Plzeňský	Středočeský	Vysočina	Zlínský	Celkem
nad 1000	0 %	72 %	10 %	30 %	31 %	55 %	20 %	31 %
50 - 1000	0 %	28 %	75 %	65 %	54 %	45 %	60 %	47 %
do 50	100 %	0 %	15 %	5 %	15 %	0 %	20 %	22 %

Pozn.: Uvedené podíly vyjadřují průměr z hodnot odhadnutých personálními agenturami v jednotlivých krajích. Je třeba brát v úvahu, že v Karlovarském a Zlínském kraji odpovídala vždy pouze jedna agentura.

Pokud jde o oborové zaměření podniků, se kterými dotázané agentury spolupracují, rozložení podle převažujícího druhu činnosti zachycuje obrázek 13 a tabulka 14.

⁹ Provize hradí agentura zaměstnavatel, který s její pomocí úspěšně obsadí volnou pracovní pozici.

Obr. 13: Struktura klientely personálních agentur v krajích podle převažujícího oboru činnosti



Tabulka 14: Struktura klientely personálních agentur podle převažujícího oboru činnosti a kraje

	Karlovarský	Liberecký	Olomoucký	Plzeňský	Středočeský	Vysočina	Zlínský	Celkem
Výroba	100%	79%	53%	70%	80%	100%	60%	77%
Obchod	0%	7%	22%	15%	15%	0%	30%	13%
Služby	0%	12%	22%	12%	5%	0%	10%	9%
Vzdělávání	0%	2%	0%	3%	0%	0%	0%	0%

Pozn. Uvedené podíly vyjadřují průměr z hodnot odhadnutých personálními agenturami v jednotlivých krajích. Je třeba brát v úvahu, že v Karlovarském a Zlínském kraji odpovídala vždy pouze jedna agentura.

Obecně je možné říci, že oborová struktura clientských firem personálních agentur je ve většině zkoumaných krajů obdobná. Nejsilněji zastoupené jsou výrobní podniky, výrazně nižší podíl připadá na firmy zaměřené na obchod, následují firmy působící v oblasti služeb a zcela minimální je zastoupení organizací specializujících se na vzdělávací činnost. Této charakteristice se vymyká pouze Karlovarský kraj (ve kterém ale byla dotazována pouze jedna agentura) a kraj Vysočina¹⁰, ve kterých jsou klienty dotazovaných agentur výhradně výrobní firmy.

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

6. Požadované vzdělání a délka praxe uchazečů o zaměstnání

Výše dosaženého vzdělání a předchozí pracovní zkušenosti uchazečů o zaměstnání představují základní kritérium jejich způsobilosti pro obsazení konkrétní pracovní pozice.¹¹

6.1 Požadovaná úroveň vzdělání

Výsledky šetření ukázaly, že je velice **obtížné zobecnit** a jednoznačně říci, **v jaké míře požadují zaměstnavatelé jednotlivé úrovně vzdělání**. Je to dáno nejenom rozdílným charakterem a oborovým zaměřením dotazovaných agentur a jejich clientských firem (např. výrobní podniky se poptávají v agenturách spíše po uchazečích se středoškolským vzděláním), ale také tím, že čím dál tím více není preference středoškoláků či vysokoškoláků primárně deklarována, tzn. že firmy požadují buď středoškoláka či vysokoškoláka, anebo relevantní praxi k dané pozici.

Z vyjádření agentur totiž plyne, že stále častější jsou situace, kdy jsou pro zaměstnavatele **konkrétní schopnosti, dovednosti a znalosti uchazečů** a jejich přínos pro firmu **důležitější než dosažené vzdělání**; zejména v zahraničních firmách přitom může významnou roli sehrát i jazyková vybavenost uchazeče. Poměrně obvyklé jsou tak situace, kdy jsou zaměstnavatelé ochotni přijmout na určitou pozici buď (čerstvého) vysokoškoláka, nebo středoškoláka s bohatší praxí.

Zmíněná ochota přijmout místo absolventa vysoké školy středoškoláka a naopak může být i výsledkem jednání zaměstnavatele s agenturou. Může se stát, že zaměstnavatelé požadují uchazeče s vysokoškolským vzděláním, nicméně na základě jednání s agenturou jsou nakonec ochotni přijmout i kandidáty s bohatšími zkušenostmi, ačkoli jejich vzdělání přesně neodpovídá původním představám daného zaměstnavatele. Určitou roli zde sehrává i fakt, že za situace nízké nezaměstnanosti jsou zaměstnavatelé nuceni částečně slevit ze svých požadavků. Nicméně nelze to označit za pravidlo. Ačkoli nároky na vysokoškolské či středoškolské vzdělání se zejména u technických pozic stírají, stále však platí, že pro některé pozice je vysoká škola nezbytná (např. manažerské pozice), vysokoškoláci bývají zvýhodněni také v některých oborech (např. ekonomové).

¹⁰ Z Vysočiny, která se dříve soustředila na zemědělství, se v posledních letech stal převážně výrobní kraj.

¹¹ Připomeňme, že z hlediska celkového hodnocení uchazeče však hrají významnou roli i další faktory, jako jsou osobnostní charakteristiky a skutečné schopnosti a dovednosti.

Přítom se ukazuje, že zaměstnavatelé ve svých zadáních většinou nerozlišují, zda u **vysokoškoláků** požadují magisterský či bakalářský stupeň vzdělání. Neznamená to ale, že by mezi těmito dvěma úrovněmi nedělali žádné rozdíly. Zkušenost některých agentur je taková, že uznávání bakalářského stupně jakožto plnohodnotného vysokoškolského vzdělání se u nás stále ještě příliš nevžilo a že pokud se objeví požadavek na vysokoškoláka, pak zpravidla jde o kompletní vysokou školu. Jiné agentury ale uvedly, že zaměstnavatelé příliš často netrvají na kompletním vysokoškolském vzdělání (zejména u technických škol), ale důležitá je případná praxe a konkrétní schopnosti a dovednosti daného uchazeče. Nicméně jsou případy, kdy je ukončené magisterské studium podmínkou, a to zejména u ekonomických profesí. Nezbyvá tedy než zopakovat, že vždy záleží především na charakteru a konkrétních požadavcích a představách daných firem.

Pokud jde o **středoškoláky s maturitou**, ukazuje se, že ačkoli i čerství vysokoškoláci mohou být oproti nim preferováni, podle zkušeností některých agentur mohou být středoškoláci ve výhodě díky poněkud většímu sepětí s praxí. V poslední době zejména v zahraničních společnostech, kde je kladen důraz na praktickou znalost angličtiny, má středoškolák s praxí a zkušeností v zahraničí výhodu i oproti vysokoškolákovi.

Pokud jde o situaci **vyučených**, velice často jsou umisťováni jako dočasní pracovníci. Jak již bylo uvedeno, u tohoto typu pozic jde často o ne příliš kvalifikovaná místa. To odpovídá i vyjádření agentur, že v některých případech kandidáti nemusejí mít ani ukončené základní vzdělání, jindy je vyžadováno alespoň střední vzdělání s výučním listem. Navíc platí, že pokud jde o pozice, kde je pracovníků nedostatek (např. operátoři CNC, seřizovač, údržbář obráběcích strojů), není problém umístit ani čerstvého absolventa; agentury ale upozorňují, že větším problémem je najít absolventa, který by chtěl danou práci vykonávat.

Pozice **absolventů vyšších odborných škol**, jejichž devizou by mělo být poměrně těsné sepětí s praxí, stále není zcela jednoznačná a jistě je ovlivněna i tím, že jejich počty nejsou příliš velké. Zaměstnavatelé tak absolventy VOŠ zpravidla vysloveně nevyžadují. Nicméně jak uvedla jedna z agentur, čím víc bude kvalitních VOŠ, tím víc o ně bude trh projevoval zájem. Pokud nejde o VOŠ se speciálním zaměřením, pak jsou tito absolventi řazeni spíše na úroveň středoškoláků a převažují spíše na administrativních pozicích. Podle vyjádření jedné z agentur se ale ve státní sféře stále více prosazuje trend, kdy vyšší odborné vzdělání je řazeno na úroveň bakalářského stupně.

Podle vyjádření jedné z dotázaných agentur se u absolventů VOŠ často stává, že firmy, u kterých absolvují praxi v rámci studia, se stanou jejich zaměstnavateli a do personálních agentur jich tedy mnoho nepřichází, příp. až s časovým odstupem. Zaměstnavatelé na ně podle názoru této agentury pohlížejí jako na kvalifikovanější, lépe vybavené teoreticky i osobnostně zralejší, než jsou čerství středoškoláci.

6.2 Požadavky zaměstnavatelů v oborovém členění

Pracovníci dotazovaných agentur byli požádáni, aby na základě předloženého seznamu vytypovali skupiny oborů, které zaměstnavatelé žádají pro obsazení volných pozic nejčastěji, a naopak ty, se kterými mají určitou zkušenost, ale jsou žádané v nejmenší míře.

Z tabulky 15 je zřejmé, že jednoznačně největší zájem projevují klienti personálních agentur o absolventy skupin oborů **23 Strojírenství a strojírenská výroba, 26 Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika, 63 Ekonomika a administrativa a 62 Ekonomie**. Zvýšený zájem je i o skupiny oborů **36 Stavebnictví, geodézie a kartografie a 66 Obchod**. Dokladem je frekvence shodných odpovědí z celkového počtu 14 dotázaných agentur.

Výrazné zaměření na strojírenství a elektrotechniku koresponduje s oborovou strukturou klientských firem dotazovaných agentur, která je charakteristická převažujícím zastoupením podniků orientujících se převážně na výrobu (v menší míře se pak jedná o firmy zabývající se obchodem nebo poskytováním služeb).

Vysoký zájem o pracovníky, kteří jsou absolventy skupiny oborů **23 Strojírenství a strojírenská výroba**, zároveň potvrzuje současné trendy prosazující se na trhu práce a vyznačující se vysokou poptávkou po absolventech těchto oborů. Ta ovšem naráží na nedostatečnou nabídkou kvalifikované pracovní síly, která pramení z nízkého zájmu o práci ve strojírenských profesích. Přetrvávajícím problémem je, že absolventi s tímto zaměřením často bezprostředně po ukončení školy hledají uplatnění v jiném oboru a dochází tak k prohlubování nedostatku strojařů na trhu práce. Potvrzením současných trendů je i vysoká žádanost skupin oborů **26 Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika** (příp. 18 Informatické obory) a **36 Stavebnictví, geodézie a kartografie**. Přitom platí, že velice ceněné je technické vzdělání kombinované s jazykovou vybaveností.

Tabulka 15: Seznam nejvíce žádaných skupin oborů vzdělání

Kód	Skupina oborů	Počet
23	Strojírenství a strojírenská výroba	14
26, 18	Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika	9
62, 63	Ekonomie, Ekonomika a administrativa	9
36	Stavebnictví, geodézie a kartografie	5
66	Obchod	5
28	Technická chemie a chemie silikátů	2
34	Polygrafie, zpracování papíru, filmu a fotografie	2
37	Doprava a spoje	2
	Automotive	2
29	Potravinářství a potravinářská chemie	1
32	Kožedělná a obuvnická výroba a zpracování plastů	1
33	Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	1
41	Zemědělství a lesnictví	1
64	Podnikání v oborech, odvětví	1
68	Právo, právní a veřejnosprávní činnost	1
69	Osobní a provozní služby	1
75	Pedagogika, učitelství a sociální péče	1

Pozn.: V tabulce jsou zachyceny počty agentur, které označily dané skupiny oborů za nejvíce žádané.

Skutečnost, že mezi nejžádanějšími figurují ekonomické obory ze skupin **62 Ekonomie a 63 Ekonomika a administrativa**, je v rozporu s poměrně často uváděným tvrzením o přesycenosti trhu práce těmito absolventy a souvisí s faktem, že v každé firmě je třeba obsadit kromě těch specializovaných i ekonomické či administrativní pozice. Agentury se navíc shodují, že současní absolventi jsou podstatně lépe připraveni pro praxi a jsou dobře jazykově vybavení.

Zvýšená poptávka po skupině oborů **66 Obchod** jednak úzce souvisí s odpovídajícím zastoupením klientských firem zaměřených na obchod, jednak vypovídá o poměrně značné fluktuaci pracovníků v tomto odvětví a z toho vyplývající permanentní potřebě vyhledávat nové kandidáty pro výkon těchto profesí. Často se zde objevují i požadavky na cizí jazyk. Pro obchodní zástupce je vhodná kombinace s určitým oborem – např. pro farmaceutického reprezentanta je dobré i psychologické nebo medicínské zaměření.

Žádanost skupin oborů uvedených v tabulce 15 je ovlivněna především skladbou klientů, resp. zastoupením jednotlivých typů průmyslu a výroby v regionu. Určitou roli zde hraje i skutečnost, že firmy často poptávají do výroby nebo na obchodní pozice pro specializované produkty pracovníky s adekvátním vzděláním v oboru. Tím je možné vysvětlit i množství rozdílných skupin oborů, po kterých je poptávka. Jako příklad můžeme namátkou uvést skupinu oborů 32 Kožedělná a obuvnická výroba a zpracování plastů, ve které jde především o zpracování plastů pro automobilový průmysl v Olomouckém kraji; ve středních Čechách je zase řada firem vyrábějících nábytek (skupina oborů Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů).

Požadavek na skupinu oborů **37 Doprava a spoje** vypovídá o tom, že kromě řidičů, po kterých je v současné době na trhu enormní poptávka, se poměrně často obsazují například pozice dispečerů v logistických firmách, přičemž výhodu mají uchazeči se vzděláním v oboru kombinovaným s ekonomikou.

Dvě z dotazovaných agentur zmínily i stále více se prosazující **automotive segment**, který je možné charakterizovat jako dodavatele komponent pro dopravní strojírenství. Podstata jeho fungování spočívá podle vyjádření jedné z agentur nikoli v samotné strojírenské výrobě, ale ve skladovém hospodářství obecně; na významu nabývá tok peněz, materiálu a lidí, vyvíjen je obrovský tlak na termíny, kvalitu, čas. Nejsilněji se tento segment prosazuje ve Středočeském kraji.

Mezi žádanými skupinami oborů se poněkud překvapivě objevila i **75 Pedagogika, učitelství a sociální péče**. Navzdory skutečnosti, že vyučující nejsou prostřednictvím agentur běžně vyhledáváni, se jedna z agentur zaměřuje i na tuto skupinu kandidátů; s jistou univerzitou navázala spolupráci, v rámci které pro ni zdarma vyhledává vyučující a na oplátku od univerzity získává tipy na zajímavé absolventy. Absolventi pedagogických oborů však podle vyjádření respondentů nacházejí dobré uplatnění například i v personalistice.

Mezi obory, se kterými určitou zkušenost mají, ale setkávají se s nimi spíše v minimální míře, agentury nejčastěji řadily obory ze skupin **28 Technická chemie a chemie silikátů, 26 Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika** (resp. 18 Informatické obory), **29 Potravinářství a potravinářská chemie, 62 Ekonomie a 63 Ekonomika a administrativa**. Jak dokládá tabulka 16, často jde i o obory, které jiné agentury zařadily mezi ty nejžádanější. Znovu se tak potvrzuje, že záleží především na zaměření klientských firem a nepřímo tedy i na regionálních specifikách.

Tabulka 16: Seznam nejméně žádaných skupin oborů vzdělání

Kód	Skupina oborů	Počet
28	Technická chemie a chemie silikátů	4
26, 18	Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika	5
29	Potravinářství a potravinářská chemie	3
62, 63	Ekonomie, Ekonomika a administrativa	3
34	Polygrafie, zpracování papíru, filmu a fotografie	2
36	Stavebnictví, geodézie a kartografie	2
37	Doprava a spoje	2
65	Gastronomie, hotelnictví a turismus	2
68	Právo, právní a veřejnosprávní činnost	2
11	Matematické obory	1
16	Ekologie a ochrana životního prostředí	1
31	Textilní výroba a oděvnictví	1
41	Zemědělství a lesnictví	1
66	Obchod	1
75	Pedagogika, učitelství a sociální péče	1
	Humanitní obory	1

Pozn.: V tabulce jsou zachyceny počty agentur, které označily dané skupiny oborů za nejméně žádané.

Mezi skupiny oborů, které prostřednictvím dotazovaných personálních agentur **nejsou vůbec poptávány**, je možné zařadit všechny ty, které nebyly zmíněny ani v jednom z předchozích případů. Nejčastěji jde o obory z oblasti vojenství, humanitně zaměřené obory, ale také například lékařské a zdravotnické obory či skupina oborů **35 Architektura**. Jak i z předchozího textu vyplývá, absence poptávky po těchto oborech je dána především tím, že mezi klientelou agentur nejsou firmy, které by o takovou specializaci měli zájem. Navíc je zřejmé, že například v případě architektů či lékařů existují jiné mechanismy, které využívají při hledání pracovního uplatnění.

6.3 Požadovaná délka praxe

S úrovní dosaženého vzdělání velice úzce souvisí i minimální délka praxe, kterou zaměstnavatelé od uchazečů požadují. Přestože většina dotázaných agentur zdůrazňuje, že v tomto směru nelze příliš zobecňovat, jelikož do značné míry záleží na **konkrétní pracovní pozici** a její náročnosti či **individuálních požadavcích firem**, alespoň v obecné rovině je možné stanovit, v jakém rozmezí se nejčastěji pohybují požadavky zaměstnavatelů. V případě **středoškoláků** bývá požadovaná předchozí v praxe v rozsahu **2 až 3 let** (někdy je však uváděno až **5 let**)¹², u **vysokoškoláků** jde zpravidla o **1 až 3 roky**.

Zpravidla je vyžadována praxe přímo v daném oboru, popřípadě alespoň ve společnosti s podobným zaměřením či strukturou.

Agentury zároveň ale upozorňují, že **požadavky na délku praxe**, které zaměstnavatelé zadávají do agentur, jsou určitým **ideálem** či dokonce jakýmsi **klišé** – zejména v současnosti, kdy je obecně velice nízká nezaměstnanost a zaměstnavatelé si mohou vybírat pouze z malého množství kandidátů, pak nezdědka dojde k tomu, že zaměstnavatelé musí slevit ze svých požadavků a spokojí se i s kratší praxí. **Vysokoškoláci** mají přitom **větší šanci** získat práci **i bez praxe**. Na **méně kvalifikované pozice** není praxe vyžadována, plně postačuje **zájem o obor, schopnost a ochota se rychle zaučit**.

Ještě uveďme, že v některých případech je praxe vyžadována z toho důvodu, že je důležité, aby uchazeči znali pracovní proces a prostředí. Jindy je zase naopak preferován čerstvý absolvent – ať už z důvodu nezatíženosti předchozí praxí a pracovními návyky, nebo i z finančních důvodů.

Opět je ale třeba zdůraznit, že klíčovou roli hraje přijímací pohovor. Noví pracovníci jsou totiž zpravidla vybíráni nejenom s ohledem na předchozí pracovní zkušenosti, důležitou roli hrají i konkrétní znalosti, schopnosti, které si zaměstnavatel může chtít prověřit, a v neposlední řadě i osobnostní charakteristiky uchazeče.

V porovnání s předchozí vlnou šetření z roku 2006 je zřejmé, že stále přibývá případů, kdy **požadavek na vzdělání není zcela jednoznačný**. Buď jsou zaměstnavatelé ochotni přijmout čerstvého vysokoškoláka či středoškoláka s bohatší praxí, nebo například požadují „minimálně středoškolské vzdělání“. Absolventi VOŠ jsou stále řazeni spíše na úroveň středoškoláků s maturitou, ačkoli jejich praktické zaměření bývá pozitivně hodnoceno.

Podobně jako v roce 2006 tvoří značnou část klientely dotazovaných agentur výrobní podniky či obchodní společnosti; i zde se tedy projevuje výrazné **zaměření firem na strojírenství, elektrotechniku, obchod či stavebnictví**, což se projevuje ve struktuře nejvíce žádaných skupin oborů vzdělání. Také se zdá, že zaměstnavatelé více poptávají absolventy ekonomických oborů, které hodnotí jako podstatně lépe připravené pro praxi a dobře jazykově vybavené.

V otázce **požadované délky praxe** se agentury shodují, že **záleží hlavně na konkrétní pracovní pozici** či **individuálních požadavcích firem**. Více než v roce 2006 se ale nyní ukazuje, že požadavky na délku praxe (resp. vzdělání) jsou určitým ideálem, ze kterého zaměstnavatelé musejí často určitým způsobem slevit. Je to dáno hlavně současnou nízkou nezaměstnaností, způsobující, že firmy jsou nuceny vybírat z menšího počtu kandidátů.

¹² Například v případě obsazování kvalifikovaných strojařských pozic (soustružník, frézař) bývá požadována delší praxe, naopak obsluha jednoúčelových strojů neklade na předchozí pracovní zkušenosti velké nároky. Stejně tak záleží i na vysokoškolské pozici – například u manažerských pozic může být praxe vyžadována ještě delší.

7. Požadované kompetence uchazečů o zaměstnání

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

Pracovníkům agentur byl předložen tento výčet klíčových kompetencí:

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

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

Některé z dotázaných agentur přitom uvedly, že **potřebné** jsou **všechny** uvedené **klíčové kompetence** a je velice obtížné označit některé za méně žádané.

Podobně jako v předchozí vlně šetření v roce 2006 se ukazuje, že některé z kompetencí nejsou ve specifikacích zaměstnavatelů explicitně požadovány, ale automaticky se předpokládá, že jimi bude vhodný kandidát vybaven (např. práce s výpočetní technikou). Jde především o určité vyšší pozice, kde se vybavenost uchazeče určitými schopnostmi pokládá za samozřejmou a explicitní požadavky se týkají spíše speciálnějších či specifitějších nároků, znalostí a dovedností.

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

7.1 Nejvíce žádané kompetence

Mezi kompetence, které se podle vyjádření pracovníků dotazovaných agentur vyskytují v požadavcích zaměstnavatelů nejčastěji, jednoznačně patří **zběhlost v cizích jazycích**, **komunikační schopnosti** a **adaptabilita a flexibilita**. U středoškoláků a vyučených je značný význam přikládán rovněž **ochotě učit se** a schopnosti **pracovat v týmu**; středoškoláci i vysokoškoláci by také měli být zběhlí v **používání výpočetní techniky** (viz tabulka 17).

Zběhlost v cizích jazycích zařadila mezi nejžádanější kompetence značná část dotázaných agentur, a to jak v případě vysokoškoláků, tak středoškoláků. Evidentně je tak znalosti nejméně jednoho světového jazyka přikládán prioritní význam. Je to ovlivněno nejenom početným zastoupením zahraničních firem v klientele personálních agentur, ale i současnými trendy a četnými kontakty českých firem se zahraničím. Důležitá je přitom

hlavně aktivní znalost a schopnosti se v cizím jazyce dorozumět. U některých pozic může být dokonce kladen větší důraz na cizí jazyk než na odbornost.

Komunikační schopnosti jsou další kompetencí, která je řazena na nejvyšší patra žebříčku důležitosti. Jde o velice široký pojem, který zahrnuje nejenom ústní a písemný projev (resp. vyjadřovací schopnosti), ale je velice úzce provázaný i se schopností prezentace a sebe prezentace, se schopností obhájit svůj názor, se zásadami slušného chování a mezilidskými vztahy. Zvláštní význam je jim pak přikládán zejména u některých pozic, například u obchodních pozic, kde hrají společně s obchodními dovednostmi skutečně klíčovou roli.

Tabulka 17: Nejvíce žádané klíčové kompetence

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

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

Adaptabilita a flexibilita pracovníků je požadována u všech kategorií pracovníků. Pro zaměstnavatele je důležité, aby noví zaměstnanci byli schopni přizpůsobovat se novému prostředí a pracovním podmínkám, pružně reagovat na měnící se potřeby firmy a dané pozice, případně byli ochotni přizpůsobit se firemním hodnotám.

Poslední kompetencí, na které se shodl významný počet agentur a která je zdůrazňována především u vyučených a středoškoláků, je **ochota učit se**. Pro zaměstnavatele je důležité, aby pracovníci byli otevření novým poznatkům, byli ochotni rozšiřovat si vědomosti a prohlubovat svou kvalifikaci. Zejména za situace nízké nezaměstnanosti se zaměstnavatelé potýkají s nedostatkem vhodných uchazečů o nabízenou práci a často bývají nuceni přijmout i pracovníky, kteří nemají potřebnou praxi či neodpovídají úplně původním představám. O to důležitější je pak ochota učit se nové věci a co nejrychleji si doplnit potřebné znalosti a dovednosti.

V případě vysokoškoláků patří ještě mezi relativně často uváděné schopnost **nést zodpovědnost**, což zřejmě úzce souvisí s charakterem pozic, na které jsou absolventi vysokých škol přijímáni. Nicméně některé agentury uvádějí, že tato schopnost je důležitá i pro ostatní pracovníky, například operátoři CNC strojů musí jednak ovládat práci s počítačem, jednak musí mít zodpovědnost za svou práci. Schopnost nést zodpovědnost je často spojována i se samostatností, oceňováno je to zejména u absolventů.

Schopnost **týmové práce** je požadována hlavně od vyučených a středoškoláků s maturitou; u vysokoškolských pozic se předpokládá, že mají více individuální charakter a často u nich bývá důležitější například schopnost nést zodpovědnost.

Pokud jde o **zběhlost v používání výpočetní techniky**, z pohledu agentur je žádána hlavně po středoškolácích a vysokoškolácích, a to zhruba ve stejné míře. Jde ale o kompetenci, která často ani není výslovně požadována, jelikož se automaticky předpokládá, že jí uchazeč bude disponovat.

V případě **dočasného zaměstnávání a manuálních profesí** je důležitá **pracovitost**, samotný výkon práce a využívání pracovní doby.

7.2 Nejméně žádané kompetence

Tabulka 18 je dokladem toho, že agentury jsou poměrně zdrženlivé, mají-li označit kompetence, které považují za nejméně žádané. Velice často totiž agentury odpovídaly v tom smyslu, že pro zaměstnavatele jsou důležité všechny z předkládaného seznamu schopností a dovedností.

S ohledem na nízký počet odpovědí je tedy poněkud obtížné příliš zobecňovat, nicméně je zřejmé, že mezi klíčové kompetence, které se v požadavcích zaměstnavatelů vyskytují nejméně často, agentury zařadily **práci s čísly při pracovním uplatnění a čtení a porozumění pracovním instrukcím**. U středoškoláků s maturitou je dále považována za méně žádanou **schopnost vést** a od vyučených nebývá příliš často požadována **zběhlost v cizích jazycích**.

Tabulka 18: Nejméně žádané klíčové kompetence

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

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

7.3 Kompetence, na které by školy měly klást větší důraz

Obdobně jako v případě nejvíce a nejméně žádaných kompetencí lze sestavit i žebříček takových schopností a dovedností, kterým by podle názoru agentur práce měly školy věnovat větší pozornost a více je u svých žáků rozvíjet (viz tabulka 19).

Zběhlost v cizích jazycích patří jednoznačně mezi kompetence, na jejichž rozvoj by se školy měly více zaměřovat, a to i v případě vyučených, u kterých byla označena významným počtem agentur zároveň za nejméně žádanou. Kromě faktu, že v zahraničních firmách může být schopnost dorozumět se v cizím jazyce občas požadována i po kvalifikovaných dělnících, zde hlavní roli sehrává zřejmě uvědomění si potřeby zlepšovat všeobecně nízkou úroveň znalosti cizích jazyků u této vzdělanostní skupiny. Za problém přitom agentury označují, pokud cizí jazyk vyučují nekvalifikovaní učitelé.

Obecně mají podle názoru agentur horší znalosti cizích jazyků absolventi technických škol než například škol ekonomických. Přitom je třeba brát v úvahu, že některé zahraniční firmy (často výrobní společnosti hledající pracovníky v technických oborech) žádají i znalost dvou cizích jazyků. K tomu je dobré, aby žáci a studenti využívali všech dostupných možností zahraničních pobytů, které jim pomohou rozšířit a prohloubit své jazykové znalosti a především naučit se v cizím jazyce komunikovat.

Ostatně právě **komunikační schopnosti a dovednosti** jsou oblastí, která je v případě všech vzdělanostních kategorií zmiňována ještě častěji než zběhlost v cizích jazycích. Jde nejenom o **vyjadřovací schopnosti**, ale také o **schopnost prezentace a sebeprezentace**,

o celkové **vystupování a jednání s lidmi**. Kromě toho, že nedostatky v komunikaci mohou být jednou z příčin neúspěchu u vstupních pohovorů, mohou komplikovat vztahy a působení na pracovišti i v případě přijetí kandidáta. Agentury totiž vidí jako závažný problém, že školy nedávají žákům a studentům v dostatečné míře možnost vyjádřit svůj názor, naučit se argumentovat a prezentovat či takzvaně „prodat“ své myšlenky; větší pozornost by měla být zaměřována na celkovou kulturu vyjadřování.

Tabulka 19: Kompetence, na které by školy měly klást větší důraz

Klíčové kompetence	vyučení	SŠ	VŠ
Komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)	4	8	7
Čtení a porozumění pracovním instrukcím		1	
Zběhlost v cizích jazycích	3	5	5
Práce s čísly při pracovním uplatnění			
Schopnost rozhodovat se	2	2	2
Schopnost řešit problém	1	1	1
Nést zodpovědnost			
Adaptabilita a flexibilita			
Schopnost týmové práce			
Schopnost vést	1	1	2
Ochota učit se			
Zběhlost v používání výpočetní techniky			
Zběhlost v zacházení s informacemi	1	5	4

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

Schopnost prezentovat a předávat dál nabyté znalosti je velice úzce spojena se schopností **zacházet s informacemi**. Potřebu lepší přípravy v této oblasti zdůrazňují agentury jak u středoškoláků s maturitou, tak u vysokoškoláků. Absolventi obecně by měli být schopni použít nabyté znalosti v praxi, dokázat se orientovat v množství informací a patřičným způsobem je propojovat. Poměrně často agentury při osobním pohovoru zjišťují, že lidé mají problém správně formulovat a vyjádřit své myšlenky či správně využít ze své předchozí praxe a zkušeností to, co je pro danou pozici důležité a relevantní. V praxi pak lidé obtížně dokáží pojmenovat problém a určit, co je jeho podstatou. V důsledku toho dochází k nedorozuměním a komunikačním nejasnostem. V neposlední řadě je důležité, aby absolventi dokázali s využitím dostupných informací samostatně řešit problémy, což souvisí i se **schopností samostatného rozhodování** a ochotou nést zodpovědnost. Agentury přitom upozorňují, že právě absolventi bývají často nerozhodní, že žáci a studenti jsou ve školách příliš vedeni a v důsledku jim tak chybí nedostatek vlastní zodpovědnosti.

V případě **schopnosti vést**, která je zdůrazňována spíše u pracovníků s vysokoškolským vzděláním, některé z agentur upozorňují, že je třeba nejdříve získat praxi a pak teprve vést lidi a pokud vysoké školy chtějí vychovávat manažery, měly by je naučit základy vedení, řízení lidí.

Oproti předchozímu šetření, které proběhlo v roce 2006, agentury příliš nezdůrazňují nutnost klást větší důraz na výuku **výpočetní techniky**. Rozhodně však nejde o podceňování této kompetence; většina agentur se domnívá, že dnešní absolventi jsou v práci s výpočetní technikou poměrně zběhlí. Zřejmě je to i dokladem toho, že zaměstnavatelé spatřují v přípravě absolventů palčivější nedostatky, než je zběhlost v práci s výpočetní technikou.

7.4 Další náměty agentur pro zlepšení přípravy absolventů

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

Kromě předložených kompetencí byl agenturami zmiňován především **nedostatečný kontakt** žáků a studentů **s praxí**. Kromě samotných praktických zkušeností postrádají agentury i jakousi obecnou výuku k zaměstnanosti. Shodují se v názoru, že absolventi často nemají představu o tom, jak firmy fungují, neumějí popsat jednotlivé procesy, které uvnitř podniků probíhají, jaké existují typy pozic. Absolventi vstupující na trh práce by si měli být také vědomi důsledků svých činů a toho, že firmy mají svůj vnitřní systém, pracovníci jsou na sebe vzájemně navázáni a jejich činnost se vzájemně ovlivňuje. Je samozřejmé, že absolventi nemohou mít zcela konkrétní představu, ale aspoň základní ideu o fungování firem by mít měli. Dá se říci, že podle názoru agentur je důležitá určitá příprava pro život.

Jak bylo naznačeno, snadné začleňování absolventů na trh práce usnadňují **praxe**, které žáci a studenti mohou vykonávat během školní přípravy **v reálném pracovním prostředí**. Agentury zároveň upozorňují, že důležitá není pouze dostatečná nabídka ze strany firem; neméně podstatné je, aby o využívání této možnosti projevovali zájem nejenom žáci a studenti, ale i samotné školy. Některé agentury totiž v tomto ohledu postrádají dostatečný tlak škol na své studenty – pokud je školy nevedou a nemotivují k tomu, aby nabízených praxí využívali, samotní studenti nemají příliš důvod sami se angažovat. Agentury naopak oceňují aktivity škol, které zakládají fiktivní firmy, jsou v častém kontaktu s odborníky z praxe apod.

V porovnání s rokem 2006 je zřejmé, že ve výčtu **nejvíce a nejméně žádaných kompetencí** se objevují převážně ty samé kompetence a v této otázce tak nedošlo k žádnému výraznému posunu. Pouze bychom upozornili, že zatímco v roce 2006 mezi nejméně žádanými kompetencemi u středoškoláků figurovala **schopnost rozhodovat se**, v letošním roce ji tam již nenacházíme; je tedy zřejmé, že ačkoli výslovně požadovaná je hlavně od vysokoškoláků, podceňována nemůže být ani u nižších pozic.

K určitým změnám, které stojí za povšimnutí, ale došlo u těch kompetencí, na které by **školy měly klást větší důraz**. Především je zřejmé, že oproti roku 2006 je mnohem více zdůrazňována **zběhlost v zacházení s informacemi**, a to hlavně u středoškoláků s maturitou a vysokoškoláků, pro které je stále důležitější, aby byli schopni orientovat se v záplavě informací a potřebným způsobem s nimi pracovat. Také se zdá, že v roce 2006 pociťovaly agentury větší potřebu zlepšovat u žáků a studentů **jazykové dovednosti**; to koresponduje s letošním vyjádřením řady agentur, že současní absolventi bývají z hlediska jazyků již lépe připraveni. Zároveň se ale ještě zvýšil důraz kladený na **komunikační schopnosti a dovednosti**, a to nejenom u středoškoláků a vysokoškoláků, ale i v případě vyučených. Nejde totiž jenom o samotný ústní a písemný projev, ale také o celkové vystupování, schopnost prezentace a sebe prezentace, způsob jednání s lidmi.

Pokud jde o **další náměty agentur pro zlepšení přípravy absolventů**, pak je zřejmé, že v obou vlnách šetření agentury zmiňovaly především nutnost **těsnějšího kontaktu** žáků a studentů **s praxí**, včetně možnosti získat **praktické zkušenosti v reálném pracovním prostředí**.

8. Postoj zaměstnavatelů vůči absolventům škol

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

8.1 Ochota a neochota přijímat čerstvé absolventy škol

Opět je třeba zdůraznit, že zkušenosti jednotlivých agentur jsou dány především skladbou jejich klientely. Ukazuje se totiž, že i **ochota přijímat či nepřijímat čerstvé absolventy škol** je do značné míry **závislá na regionu, velikosti firmy**, jejím **oborovém zaměření** a na tom, zda jde o českou nebo zahraniční firmu. Vyjádření agentur k tomuto

tématu jsou tak do značné míry rozdílná. Zatímco některé se zpravidla nesetkávají s tím, že by jejich klienti byli ochotni přijímat absolventy, jiné agentury naopak spolupracují s klienty, kteří čerstvé absolventy buď přímo preferují, nebo se jejich přijetí nebrání - v případě, že nenajdou srovnatelného kandidáta z řad zkušenějších pracovníků.

Je vcelku logické, že **malé a střední podniky** často vyžadují spíše **univerzálnost a zkušenost**, jelikož bývá potřebné, aby jejich pracovníci byli schopni vykonávat více různorodých činností, aby nebyli pouze úzce specializováni.

Výhodou absolventů je, že oproti zkušenějším pracovníkům disponují řadou předností; jsou například adaptabilnější, flexibilnější, dá se s nimi lépe pracovat, mají čerstvější teoretické znalosti a často jsou i lépe jazykově vybaveni či více zběhlí v práci s výpočetní technikou. Značná poptávka je také například po absolventech technických oborů. Například některé agentury mají se svými klientskými firmami dohodu, že pokud se objeví strojař s dobrou jazykovou znalostí, tak ho má agentura do firmy poslat i v případě, že v aktuální nabídce zrovna není žádná volná pozice.

O absolventy ale mohou zaměstnavatelé projevovat zájem třeba i díky možnosti zařadit je do svých **tréninkových programů** (jde zejména o zahraniční firmy). Některé agentury tak zaznamenávají zvýšený zájem o absolventy ke konci školního roku, jelikož firmy chtějí využít toho, že nejsou zatíženi předchozími pracovními návyky, a určitým způsobem si je vychovat.

Pokud ovšem firmy nabízejí prostřednictvím personálních agentur **absolventská místa**, pak zpravidla jde o pozice pro vysokoškoláky. Požadavek na čerstvého absolventa střední školy se objevuje jen u obchodníků či asistentek, nižší pozice v administrativě.

Agentury se vcelku shodují ve zkušenosti, že zřejmě **nejčastější variantou** je, kdy **firmy chtějí pracovníka s praxí, ale pokud se žádný vhodný nenajde, budou ochotny přijmout i absolventa**.

Jedna z oslovených agentur také upozorňuje, že je důležité, zda má firma vůbec možnost zaměstnávat absolventa – pokud jsou v daném podniku další pracovníci na stejných či podobných místech nebo absolvent půjde pracovat do týmu, pak se určité věci učí „za pochodu“ a pro firmu tak nepředstavuje zvláštní zátěž. V případě, že se ale nemá absolventovi kdo věnovat, je jeho zaučení mnohem problematičtější.

Jak jsme uvedli, teoreticky je mnoho důvodů, proč firmy mohou upřednostňovat absolventy. Přesto je možné říci, i pokud jsou firmy vůči přijímání absolventů otevřené, existují **pozice, na které čerstvého absolventa zkrátka přijmout nelze**. Jde například o místa ve vrcholovém managementu, kde je zapotřebí bohatší praxe a hlubší znalost oboru. Pozice jsou natolik špičkové, že na ně za žádných okolností není možné dosadit absolventa. A nutno dodat, že někteří klienti personálních agentur využívají jejich služeb právě pro obsazování takovýchto pozic.

V některých případech je přijetí absolventa podmíněno určitou **praxí v oboru**. Tam, kde je ale nedostatek vhodných kandidátů, platí, že důležitější než odpovídající praxe jsou aktuální znalosti, schopnosti a dovednosti daných uchazečů.

8.2 Význam pověsti absolutoria školy

Pokud jde o význam, který zaměstnavatelé přikládají absolvování určité školy, názory dotázaných agentur jsou do určité míry odlišné, což je samozřejmě dáno především skladbou firem, se kterými spolupracují.

Některé z agentur tak mají zkušenosti s tím, že zaměstnavatelé v rámci výběru nových pracovníků někdy přihlížejí i k tomu, kterou školu daný uchazeč absolvoval. Na druhou stranu ale řada agentur uvedla, že se s tímto přístupem vůbec nesetkává.

Přesto se pokusme shrnout, co z vyjádření dotázaných agentur vyplynulo. Celkově můžeme říci, že pokud vůbec zaměstnavatelé v tomto ohledu vyjadřují nějaké preference (ať už v pozitivním či negativním smyslu), většinou jde o určité fakulty, resp. vybrané obory, které nejsou příliš rozšířené a jejichž výuka je svázána s konkrétní školou. V takových

případech jde nejvíce o chemické, technické, ale i o ekonomické obory. Některé agentury také uvedly, že zpravidla pozitivně hodnoceno je studium, stáž či přímo absolvování školy v zahraničí.

V případě, kdy zaměstnavatelé přesně vědí, na které škole je možné získat požadovanou odbornost, pak i pro samotnou agenturu je to vítaná informace, která jí může usnadnit hledání vhodného kandidáta.

Je zcela přirozené, že zaměstnavatelé mají určitou zkušenost se školami a jejich absolventy v daném regionu a že školy mohou mít u zaměstnavatelů lepší či horší pověst. Prestiž škol se dostává do povědomí zaměstnavatelů, kteří pak mají tendenci přiklánět se spíše ke kandidátům z preferovaných škol a oborů.

Agentury ale zdůrazňují, že šanci ukázat své schopnosti při přijímacím pohovoru dostává každý. Přestože firmy mohou mít určité preference, důležité jsou především skutečné schopnosti a dovednosti, schopnost sebezprezentace a celkový dojem při pohovoru.

Z výsledků šetření z roku 2006 i 2008 je zřejmé, že klienti personálních agentur **nebývají** příliš **ochotni přijímat čerstvé absolventy škol**, a to hlavně z toho důvodu, že většinou **hledají odborníka se zkušenostmi v oboru**, případně obsazují vysoce kvalifikované či expertní pozice. Zejména některé **zahraniční firmy** ale mají možnost zařadit absolventy do vlastních **výcvikových programů** a někdy je tedy přímo preferují. Firmy bývají vůči absolventům otevřenější i pokud jde o **vybrané obory**, ve kterých se obecně potýkají s nedostatkem pracovníků. Šetření z roku 2008 ale ukázalo, že ochotu firem přijímat čerstvé absolventy určitým způsobem zvyšuje i současná nízká nezaměstnanost, která výrazně omezuje nabídku volné pracovní síly. **Absolventi** ale mohou mít oproti zkušenějším pracovníkům i **řadu výhod**, jako je nezatíženost předchozími pracovními návyky, větší adaptabilita a flexibilita, lepší jazykové dovednosti či větší zručnost v práci s výpočetní technikou, které v kombinaci s čerstvými teoretickými znalostmi a pozitivním dojmem u přijímacího pohovoru mohou výrazně zlepšovat jejich pozici na trhu práce.

Stejně tak se v obou vlnách šetření ukázalo, že ačkoli někteří zaměstnavatelé přihlížejí i k tomu, jakou školu daný uchazeč absolvoval, **rozhodující** bývají **skutečné znalosti, schopnosti a dovednosti**.

9. Specifické požadavky zaměstnavatelů

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

9.1 Požadavky týkající se pohlaví uchazečů

V oficiální rovině je jakákoli diskriminace týkající se pohlaví uchazečů o zaměstnání nepřípustná. Jak ale z uskutečněných rozhovorů vyplývá, v praxi se takové nároky objevují. Dotázané agentury však podotýkají, že zpravidla jde o **logické požadavky dané charakterem konkrétní pracovní pozice**.

Může se stát, že zaměstnavatelé zdůrazní, zda pro obsazení daného místa preferují více muže či ženu, a pokud uvedou rozumné argumenty, tak je agentury většinou chápou a postupují podle nich. Nejčastějším důvodem bývá **fyzická dispozice** (např. pro manipulaci s těžkými břemeny bude jednoznačně preferován muž) či hledisko **začlenění do** již existující pracovního **týmu**.

Zatímco muži bývají preferováni pro fyzicky náročné práce, ženám bývá dávana přednost nejenom při obsazování asistentských či administrativních pozic; na základě dlouhodobé zkušenosti jsou žádané i pro práci na montážních linkách či na výstupní kontrole

kvality, a to z důvodu větší pečlivosti, jemnější manuální zručnosti, lepší schopnosti rozeznat odchylky od standardu (např. rozlišení širší škály barev) apod.

Ačkoli v některých případech se agentury snaží přesvědčit klienty o kvalitách kandidáta, který přesně nesplňuje jejich požadavky, jindy se ani příliš nesnaží u zákazníka prosazovat opak toho, co žádá. Důvodem je to, že pokud klient skutečně z různých příčin trvá na přijetí muže či ženy, pak ani agentura nedokáže jeho rozhodnutí změnit. Naopak dochází k tomu, že agentura pak zcela zbytečně prezentuje z pohledu zaměstnavatele nevhodné kandidáty. Přitom je třeba brát v úvahu i možný negativní dopad na samotné uchazeče, pokud jsou třeba i opakovaně vysláni na pohovory do různých firem, ačkoli je zřejmé, že neuspějí.

Také je třeba si uvědomit, že existují firmy, které na určité pozice za žádných okolností nepřijmou ženu; jde hlavně o japonské a vietnamské společnosti. V těchto případech pak jakékoli přesvědčování o kvalitách kandidátů nemá význam.

Vesměs se však agentury shodují, že problém diskriminace uchazečů o zaměstnání stále více ustupuje do pozadí.

9.2 Požadavky týkající se předpokládané mobility¹³

Již předchozí vlna šetření v roce 2006 ukázala, že pokud hovoříme o **mobilitě pracovníků**, musíme rozlišovat jednak **změnu bydliště**, jednak **cestování** spojené s výkonem zaměstnání.

Dotázané agentury jsou poměrně jednotné v názoru, že často jde spíše o flexibilitu pracovníků; zatímco časté cestování či dojíždění nebývá pro české pracovníky zásadním problémem, jejich ochota **stěhovat se** za prací je stále velice nízká. Důvodem jsou především silné vazby na okolí a situace na bytovém trhu. Aby byl pracovník ochotný kvůli svému pracovnímu uplatnění změnit bydliště, musí pro něj být práce dostatečně zajímavá, ať už z hlediska financí či kvality práce, kterou nenajde ve svém regionu. Dále je zcela přirozené, že ochotnější měnit místo bydliště jsou jednak mladí lidé mezi 20 a 30 lety, jednak muži bez věkového rozlišení, případně i ženy bez rodinného zázemí.

Dalším fenoménem, na který upozornila jedna z agentur působících v Olomouckém kraji, ale o kterém lze předpokládat, že platí i v jiných regionech, je ochota absolventů najít si práci a přestěhovat se do místa, kde studovali (to se týká zejména absolventů vysokých škol).

Agentury se však shodují, že pro klienty vesměs není důležité, zda zaměstnanec v místě bydlí nebo bude ochoten dojíždět či se přestěhovat. Pouze v případě vysoce kvalifikovaných pracovníků bývají zaměstnavatelé ochotni podpořit jejich rozhodnutí přestěhovat se za danou prací tím, že jim poskytnou příspěvek na bydlení (třeba i formou vyššího platu), zajistí ubytování či dokonce pomohou s nalezením práce i pro manželku/manžela. Výjimkou jsou také obchodní zástupci, u kterých naopak zaměstnavatelé dávají přednost tomu, aby byli přímo z daného regionu, ve kterém dobře znají situaci místních firem.

Pokud jde o **cestování spojené se zaměstnáním**, je třeba rozlišovat jednak každodenní dojíždění za prací, jednak cestování v rámci samotného výkonu práce.

V případě **dojíždění** musíme upozornit, že i když jde o vcelku běžnou záležitost, ne vždy jsou lidé ochotni každý den za prací cestovat. Jde hlavně o případy, kdy by to pro ně bylo časově náročné i finančně nevýhodné; významnou roli zde hraje i špatná dopravní obslužnost. Některé firmy proto zajišťují svozové autobusy ze stěžejních lokalit (např. v kraji Vysočina jde o poměrně častý jev), případně se podílejí na financování nákladů spojených s dojížděním svých pracovníků¹⁴. Firmy si tak z větší dálky stahují pracovníky, kterých je obecně velký nedostatek (jde zejm. o dělnické profese ve výrobních firmách).

Z vyjádření agentur ostatně plyne, že se celkově zvyšují **tlaky na mobilitu, resp. flexibilitu dělnických pozic**. Je to dáno stěhováním výrobních podniků a vznikem

¹³ Do šetření nebyly zahrnuty personální agentury specializující se na zprostředkování zaměstnání do zahraničí.

¹⁴ Zaměstnanci například dostávají určitou částku za každý ujetý kilometr.

průmyslových zón, které jsou zakládány mimo města. Zatímco intelektuální činnost lze distribuovat pomocí výpočetní techniky (tzn. že není nutná fyzická přítomnost na daném pracovišti), pro práci manuálních dělníků to neplatí a je nutné, aby tyto pracovníci byli dostatečně motivováni pro každodenní dojíždění.

Jedna z agentur působících v Libereckém kraji uvedla příklad, který velice dobře ilustruje současnou situaci. V tomto regionu došlo k boomu výrobních společností, kdy lidé zjistili, že je snadné najít si dobré pracovní uplatnění v místě bydliště a dojíždění se jim nevyplatí. Všechny tyto podniky mají podobné zaměření a pozice a lidé si tak navykli poměrně často měnit místo, docházelo tedy i k značné fluktuaci pracovníků. V současnosti se již situace stabilizovala a lidé si uvědomují, že mohou i nadále hledat kvalitnější práci, lepší náplň práce či prestižnějšího zaměstnavatele, což s sebou ale nese i nutnost dojíždět do jiných regionů, jelikož místních firem je již omezený počet.

Když hovoříme o ochotě **cestovat v rámci výkonu práce**, máme na mysli především cestování na jiné pobočky či za zákazníky (to zejména u obchodně zaměřených pozic), ale třeba i výjezdy do zahraničí v rámci zapracování. Agentury se přitom shodují, že tento typ mobility většinou lidem nečiní problémy.

9.3 Rozdíly mezi požadavky českých a zahraničních firem

Z výsledků šetření vyplývá, že větší či menší část klientely téměř všech dotazovaných personálních agentur tvoří zahraniční firmy, přičemž v některých případech zastoupení těchto firem dokonce převládá. Je tedy zřejmé, že s působením zahraničních firem na českém trhu práce mají respondenti poměrně bohaté zkušenosti. V názoru na odlišnosti v požadavcích ale nejsou agentury zcela jednotné. Některé v tomto ohledu nespátřují žádné výraznější rozdíly, jiné naopak dokáží přesně formulovat, v čem se české a zahraniční firmy podle jejich názoru liší.

Většinou vidí agentury hlavní odlišnost v **jazykových požadavcích**, které bývají vyšší v zahraničních firmách. Tam jsou (ať v aktivní či pasivní formě) často nezbytné z hlediska spolupráce s ostatními pobočkami, příp. i pro každodenní komunikaci s nadřízenými či kolegy, kteří jsou cizinci¹⁵. Nicméně i české podniky často vyžadují zručnost v cizích jazycích, a to zejména z důvodu těsných vazeb na zahraničí či komunikace s cizojazyčnými klienty. Agentury však upozorňují, že ne vždy je požadavek na znalost cizího jazyka opodstatněný; někdy se stane, že je vyžadována aktivní znalost jazyka, přestože ve skutečnosti bude využíván jen pasivně, jindy je na určité pozici požadován cizí jazyk, ačkoli pro výkon dané práce není vůbec potřebný. Pokud firma se zahraničím nekomunikuje, pak je jazyk sice vítanou, ale nikoli nutnou dovedností.

Pokud jde o požadavky na další kompetence kandidátů, zkušenosti agentur se do určité míry liší. Shodují se však v názoru, že záleží především na **firemní kultuře** dané firmy, která se odráží i ve výběrovém řízení a specifikaci pozic, důležitá je i osoba personalisty – zda je to Čech nebo cizinec (a ze které země). Zahraniční firmy jsou náročnější, jsou ochotny za kvalitu zaplatit, dokáží lépe definovat kompetence, které hledají a proč, nekladou takový důraz na samotné vzdělání, někdy informace o požadovaném vzdělání zcela chybí. Oproti tomu české firmy se více zaměřují na dosažené vzdělání a technické znalosti než na samotné kompetence.

Zahraniční firmy mohou klást větší důraz na zodpovědnost (a sice zodpovědnost za svou činnost – předpokládá se, že ji pracovník bude vykonávat třeba i ne zcela samostatně, ale přijme ji za své, bude se ptát a bude ochotný učit se), pracovní nasazení a již zmíněnou ochotu učit se.

Podle zkušeností některých agentur jsou v požadavcích na kandidáty zahraniční firmy flexibilnější – pokud kandidát přesně nespĺňuje požadavky na danou pozici, jsou ochotny nabídnout mu i jiné místo. Jiné agentury se ale domnívají, že zatímco zahraniční firmy jsou

¹⁵ Požadavek na znalost cizího jazyka se zpravidla netýká dělnických pozic.

omezené standardy a specifickými předpisy mateřských společností a od určitých požadavků neustoupí (ačkoli by někdy rády přijaly i kandidáta, který úplně nesplňuje jejich požadavky) čeští zaměstnavatelé dokáží mnohem více slevit z požadavků a dokáží více s lidmi pracovat. Pokud se například o určitou pozici pro zkušenějšího pracovníka uchází čerstvý absolvent, český zaměstnavatel bude častěji ochoten přijmout ho s tím, že ho bude muset určité věci doučit.

Dalším výrazným rozdílem jsou podle některých agentur **finanční podmínky a možnosti růstu**, které nabízejí kandidátům zahraniční společnosti. Faktem je, že zahraniční firmy často nabízejí vyšší platy, širší sociální programy a možnost různých benefitů, není to však pravidlem a i některé české společnosti mohou nabídnout obdobné výhody. Pro kandidáty jsou důležité i příležitosti k dalšímu profesnímu rozvoji, které ovšem často naleznou právě v zahraničních firmách.

Na závěr je ale nutné zdůraznit, že vše, co jsme nyní uvedli, je poněkud šablonovité dělení; v minulosti byly rozdíly daleko větší, mezi českými firmami ani nebylo využívání služeb personálních agentur příliš časté. V současné době se odlišnosti v personálním vedení českých a zahraničních firem do určité míry stírají, což je dáno hlavně přebíráním metod zahraničních firem a získáváním zkušeností v zahraničí.

Ukazuje se, že v oblasti specifických požadavků zaměstnavatelů jsou zkušenosti agentur dotazovaných v roce 2006 i 2008 velmi podobné.

Agentury se vesměs shodují, že pokud se setkávají s nějakými **nároky na pohlaví** kandidátů, pak jde zpravidla o **logické požadavky vyplývající z konkrétní pracovní pozice**, příp. i dlouhodobé zkušenosti agentur. V případě, že agentury pokládají takové požadavky za neopodstatněné, snaží se přesvědčit klienta o kvalitách uchazeče opačného pohlaví a o možnosti zaměstnat i jeho. Některé agentury ale upozorňují na existenci firem, pro které je s ohledem na odlišnou kulturu zkrátka nepřijatelné určitě pozice obsadit ženami; v takových případech agentury musí deklarované požadavky respektovat.

V otázce **mobility** uchazečů je třeba rozlišovat **změnu bydliště a cestování** související s výkonem práce. Agentury se v obou vlnách šetření shodly v názoru, že zatímco ochota českých pracovníků stěhovat se za prací je nízká, velkým problémem nebývá častější cestování, resp. dojíždění za prací či krátkodobý výjezd do zahraničí.

Pokud jde o **rozdíly mezi požadavky českých a zahraničních firem**, výsledky šetření ukázaly, že **zkušenosti a názory agentur** jsou do značné míry **odlišné**, a to i v rámci každé vlny šetření. Některé agentury poukazují u zahraničních klientů na vyšší jazykové požadavky, odlišný styl řízení lidských zdrojů a tedy i přijímacího řízení včetně konkrétních požadavků na kandidáty, jiné agentury ale žádné zásadnější odlišnosti nespatřují. Podstatnou roli jistě hraje i to, že české firmy stále více přebírají metody řízení ze zahraničí a jejich zkušenosti a postupy se prolínají a ovlivňují.

10. Úspěšnost a neúspěšnost uchazečů o zaměstnání

Pokud se snažíme hodnotit úspěšnost a neúspěšnost kandidátů ucházejících se o zaměstnání prostřednictvím personálních agentur, je třeba brát v úvahu několik skutečností.

Především si musíme uvědomit, že většina agentur zařadí do své databáze každého uchazeče o zaměstnání, který má o registraci zájem (třeba i prostřednictvím on-line formuláře zveřejněného na webových stránkách agentury). Může se ovšem stát, že již samotný charakter (předmět činnosti, nabízené pozice) klientských firem snižuje pravděpodobnost nalezení vhodné nabídky pro určité profese či typy vzdělání. V takových případech je možné, že někteří z uchazečů setrvávají delší dobu v databázi, aniž by se jim naskytla možnost ucházet se o konkrétní pracovní nabídku. Hned na počátku je tedy dobré

snažit se zjistit, zda není agentura úzce specializovaná a na obsazování kterých pozic se nejvíce zaměřuje.

Vhodní kandidáti jsou totiž zpravidla kontaktováni až na základě konkrétního zadání ze strany zaměstnavatelů. Prvním krokem agentur při vyhledávání vhodných kandidátů je často výběr z vlastní databáze, doplněný případně inzercí v denním tisku a na Internetu, vývěskami apod. Některé agentury si ale neudržují vlastní databázi a kandidáty vyhledávají vždy pro konkrétní zakázku, po jejímž ukončení získané osobní údaje odstraní.

Pokud lidé reagují na nabídku konkrétního pracovního místa, může se stát, že jde o pozici, pro kterou není jejich pracovní profil odpovídající – pak bývá uchazeč odmítnut.

Důležitým bodem výběrového řízení je **pohovor v personální agentuře**, který probíhá buď hned při registraci, nebo ve chvíli, kdy uchazeč postupuje na základě životopisu vyhovujícím základním požadovaným kritériím do další fáze kontaktu s agenturou. V rámci pohovoru jsou upřesňovány skutečnosti uvedené v životopise, ověřovány potřebné znalosti a dovednosti, příp. zjišťovány další osobnostní charakteristiky. Pohovor tedy umožňuje agenturám získat i další informace, které nejsou v životopise uvedeny.

Zpravidla to tedy funguje tak, že uchazeči jsou firmám prezentováni až na základě pohovoru v agentuře. Jsou ale i takové případy, kdy klient požaduje pouze dodání vhodných životopisů, se kterými dále pracuje už sám. V každém případě se ale agentury snaží klientům nabízet takové kandidáty, kteří co možná nejvíce odpovídají zadanému profilu.

Je třeba si uvědomit, že všechny **požadavky zadávané klientem dokáže splnit málokdo**; o to větší důraz je kladen nejenom na **ochotu doplnit si potřebné znalosti či dovednosti**, ale i na to, jak daný kandidát zapadne do kolektivu, jak si rozumí s nadřízeným, který ho přijímá, nebo jaký má vztah k firemní kultuře.

Cílem agentur je samozřejmě prezentovat kandidáty klientům v pozitivním světle. Agentury se proto snaží uchazeče připravit na setkání s potenciálním zaměstnavatelem; kandidátům případně radí, co by měli zlepšit, doporučují, čeho se vyvarovat při pohovoru, poradí, jak napsat životopis či průvodní dopis apod. Některé agentury dokonce pro své klienty zpracovávají na toto téma příručky, resp. seznamy nejčastějších otázek, které mohou při pohovoru u zaměstnavatele očekávat.

Agentury také zdůrazňují, že **informace uváděné v životopise musejí být správně formulované a především pravdivé**. Pohovor v agentuře totiž někdy ukáže, že zpracované písemné materiály neodpovídají uchazečovým skutečným schopnostem a předpokladům.

Také je dobré si uvědomit, že někdy ani samotná agentura neví, z jakého důvodu byl daný kandidát odmítnut. Kromě osobnostních charakteristik či dalších aspektů může být případný neúspěch způsoben i skutečností, že zákazníci volí různé zdroje pro obsazení konkrétní pracovní pozice, nemusí využívat pouze služeb dané agentury.

10.1 Hlavní faktory úspěšnosti a neúspěšnosti uchazečů o zaměstnání

V úvodu jsme alespoň v obecné rovině nastínili, co může stát za úspěchem či neúspěchem při hledání zaměstnání prostřednictvím personálních agentur. V této kapitole se zaměříme na **konkrétní faktory**, které mají na úspěšnost kandidátů významný vliv.

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

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

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

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

Ad 1) Absolvované vzdělání

Jak bylo uvedeno v předchozích kapitolách, absolvované vzdělání často představuje základní kritérium výběru pracovníka pro obsazení konkrétní pracovní pozice; v některých případech může zároveň hrát určitou roli pověst absolutoria dané školy (viz kapitola 8.2), ovšem vliv tohoto faktoru bývá velice omezený.

Není však výjimkou, že otázka vzdělání ustupuje do pozadí a důležitější jsou pro zaměstnavatele spíše konkrétní schopnosti a dovednosti či jiné charakteristiky daného kandidáta.

Ad 2) Odborné znalosti a dovednosti

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

Rozhodující mohou být také **jazykové znalosti**, které mohou vést i k preferenci daného kandidáta před zkušenějším pracovníkem.

U dělnických profesí je kladen největší důraz na bezúhonnost, pracovitost a manuální zručnost kandidátů.

Ad 3) Osobnostní charakteristiky

Někdy i rozhodující roli hrají v přijímacím řízení **osobnostní charakteristiky** v širokém slova smyslu (tzn. zahrnující i jednotlivé klíčové kompetence - viz kapitola 7), které představují třetí hlavní pilíř dotvářející celkový pohled na uchazeče. Kromě aktuálních schopností a dovedností je pro firmy důležitý i **potenciál** daného kandidáta.

Jak bylo už v předchozím textu zmíněno, kromě hodnocení dosaženého vzdělání a odbornosti je nanejvýš důležitý i **celkový dojem**, kterým uchazeč zapůsobí **při přijímacím pohovoru**.

Záleží na celkovém **vystupování a projevu**, na schopnosti **sebe prezentace**, uchazeči by měli umět tzv. „prodat“¹⁶. Výhodou má navíc kandidát, který je **otevřený, přirozený**, projevuje zdravou míru asertivity a **zdravé sebevědomí**. Na významu tak nabývají i **komunikační schopnosti**. To, jakým způsobem se člověk prezentuje, příp. jak dokáže reagovat na určité situace před komisí, může významně přispět k úspěchu či neúspěchu kandidáta.

Uchazeč by také měl projevovat dostatečný **zájem a motivaci pracovat** právě na dané pozici **u konkrétního zaměstnavatele**. Důležité je nepodcenit přípravu na pohovor a snažit se zjistit si o dané firmě co nejvíce informací. Uchazeč by měl být **aktivní**, vyptávat se, případně i projevovat **ochotu učit se** novým věcem či si doplnit chybějící znalosti.

Pozitivně je hodnoceno rovněž **pracovní nasazení, zodpovědnost a samostatnost**, resp. schopnost samostatně řešit zadaný úkol.

Nesmíme opominout zmínit ani takovou zdánlivou samozřejmost, jakou je **dochvilnost** či vhodné oblečení, **upravený zevnějšek**, vypnutý mobilní telefon.

V neposlední řadě je důležité, jak si uchazeč porozumí s budoucím nadřízeným, resp. pracovníkem, který vede přijímací pohovor, do určité míry tak rozhodují i vzájemné sympatie.

¹⁶ Obecným problémem je, že někteří lidé jsou velice schopní a odborné zdatní, ale neumějí se „prodat“, popsat své dovednosti (více k tomu inklinují pracovníci na technických pozicích).

10.2 Negativní zkušenosti personálních agentur s uchazeči o zaměstnání

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

Z vyjádření dotázaných agentur vyplývá, že v některých případech uchazečům **chybí sebereflexe**, přeceňují své síly, **nadhodnocují své schopnosti a dovednosti**, mají **nereálný pohled** na možnosti svého uplatnění (a možnosti finančního ohodnocení). Problémem ale je i **sebepodceňování**, které uchazeče staví spíše do negativního světla. Řada lidí se například domnívá, že pokud budou požadovat nižší plat, snáze získají zaměstnání, ve skutečnosti se tím ale pouze diskvalifikují.

Velice negativně je hodnoceno i **uvádění nepravdivých údajů** v životopise. Závažnou chybou také je, pokud uchazeč v životopise sepíše svou dosavadní praxi, ale neuvede k ní příslušné období, což může vést k podstatnému zkreslení jeho předchozího pracovního uplatnění. Ostatně **lhaní** a **neupřímnost** jsou obecně hodnoceny velice negativně a podstatným způsobem snižují šance na přijetí.

Z hlediska přijímacího řízení je poměrně vážným nedostatkem také to, pokud se uchazeč prezentuje jinak v agentuře a jinak u samotného zaměstnavatele. Samozřejmě to může být dáno nervozitou, která způsobí, že zatímco v agentuře vystupoval kandidát sebejistě a vyrovnaně, přímo ve firmě je najednou nejistý a může tím vyvolat i poněkud nepříznivý dojem. Mnohem horší ale je, pokud kandidát v průběhu přijímacího řízení mění svůj postoj, tzn. radikálně změní své finanční požadavky apod.

Problémem je také **nespolehlivost** kandidáta.

Někdy se stane, že uchazeč se odmítá setkat nejdříve se zástupcem personální agentury a chtěl by jít přímo do dané firmy, případně se v agentuře chová arogantně. Další chybou je, když se kandidát domnívá, že příliš nezáleží na tom, jak se bude prezentovat v agentuře, důležitější je je až samotný pohovor u zaměstnavatele.

Agentury dotazované v obou vlnách šetření se vesměs shodly v názoru, že **příčiny úspěšnosti a neúspěšnosti** uchazečů jsou do značné míry individuální a podstatnou roli hraje především komplexní hodnocení daného kandidáta. Přesto je možné říci, že jako **hlavní faktory**, které mají na úspěšnost, resp. neúspěšnost kandidátů významný vliv, je možné označit jednak **profesní způsobilost** uchazeče, jednak jeho **osobnostní charakteristiky**.

Agentury se shodují v tom, že vedle **absolvovaného vzdělání a požadované praxe** nabývá na významu především **celkový dojem při přijímacím pohovoru, způsob vystupování, komunikace** a schopnost **sebe prezentace**. Kandidáti by měli být **pravdomluvní, otevření** a měli by projevovat **aktivní zájem** pracovat v konkrétní firmě. Zapomínat by neměli ani na dochvilnost či upravený zevnějšek. Naopak **negativně** působí, pokud zájemci o práci přeceňují své síly a celkově se **nadhodnocují** či naopak **podceňují**, což se týká i finančních požadavků.

11. Spolupráce personálních agentur se školami a úřady práce

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

11.1 Spolupráce agentur se školami

Z uskutečněných rozhovorů plyne, že **většina** dotázaných agentur buď se školami určitým způsobem již **spolupracuje**, nebo alespoň do budoucna nějakou spoluprací plánuje, přičemž o její podobě má již poměrně konkrétní představu.

Velice častou formou je **informování škol o volných pracovních pozicích** – ať už pro trvalé pracovní uplatnění, nebo pouze pro brigády; nejčastěji se tak děje prostřednictvím **vyvěšovaných letáků**, nicméně některé agentury se snaží o **přímý kontakt se studijním oddělením či rektorátem**.

Agentury dále poměrně často hovořily o **prezentacích či seminářích**, v rámci kterých jsou (příp. by byli) žáci a studenti informováni nejenom o možnostech a službách, které daná agentura nabízí, ale také jak správně napsat životopis a průvodní dopis, jak se připravit na přijímací pohovor, jaká je situace na regionálním trhu práce apod. Jedna z oslovených agentur uvedla, že je schopna na těchto akcích zajistit i účast personalistů z vybraných firem.

Jedna z agentur také využívá nabídek k **prezentaci ve studentských časopisech**.

Spíše ojedinělou nabídkou, se kterou agentury do škol přicházejí, je možnost žákům a studentům **zprostředkovat studijní praxe**, brigády a možnost zpracování seminářních, bakalářských či diplomových prací u klientských firem, případně i s následnou možností získat u daných firem trvalé pracovní uplatnění.

Některé agentury se také snaží o **získávání přímých kontaktů na studenty**, které by následně oslovily. Tento způsob vyhledávání vhodných kandidátů je ovšem komplikován především legislativními omezeními vyplývajícími ze zákona na ochranu osobních údajů.

Je tedy možné říci, že agentury jsou si vesměs vědomy potenciálu, který jim spolupráce se školami skýtá; zároveň se ale ukázalo, že některé agentury začnou o spolupraci se školami uvažovat teprve v případě, kdy se ze strany jejich klientů objeví **zájem o čerstvé absolventy škol**.

Některé agentury také zjišťují, že určité školy či fakulty bývají s nabídkou zpracování diplomových prací či přímo zaměstnání kontaktovány již samotnými firmami.

Tabulka 20: Formy spolupráce agentur se školami

Formy spolupráce se školami		prezentace či semináře pro školy	prezentace ve studentských časopisech	zveřejňování volných míst na školách	získávání kontaktů na studenty	studijní praxe; možnost zpracovat seminární, bakalářské, diplomové práce
Karlovarský kraj	realizované			x		
	plánované					
Liberecký kraj	realizované	x				
	plánované	x				
Olomoucký kraj	realizované		x	x	x	
	plánované					
Plzeňský kraj	realizované			x	x	x
	plánované					
Středočeský kraj	realizované			x		
	plánované	x				x
Vysočina	realizované			x		
	plánované					
Zlínský kraj	realizované					
	plánované	x				

11.2 Spolupráce agentur s úřady práce

Jak vyplývá z uskutečněných rozhovorů, některé z dotázaných agentur spolupracují s úřady práce poměrně aktivně, v jiných případech se dostávají do kontaktu spíše ojediněle. V některých případech spolupráce oboustranná, jinde probíhá pouze jedním směrem.

Jinými slovy řečeno, zatímco některé agentury poměrně hojně využívají možnosti **zveřejňovat volné pozice na úřadu práce**, příp. pořádat ve spolupráci s nimi větší **náborové akce** (ty ovšem nebývají podle vyjádření agentur příliš efektivní), jiné hodnotí spolupráci s úřady práce spíše jako problematickou. Důvodem je hlavně struktura uchazečů registrovaných na úřadech práce, která není z pohledu klientských firem agentur příliš vyhovující. Často pak dochází k tomu, že úřady práce posílají do agentur uchazeče bez toho, aby si nejdříve ověřily, jakým směrem se dotyčné agentury zaměřují a zda vůbec zprostředkovávají zaměstnání například pro manuální pracovníky či osoby se základním vzděláním.

Agentury jsou často toho názoru, že v současné době, za situace poměrně nízké nezaměstnanosti, zůstávají v evidenci úřadu práce lidé, kteří jsou prakticky nezaměstnatelní, což bývá dáno hlavně jejich nízkou kvalitací (a tedy i obtížnou zaměstnatelností) a neochotou pracovat.

Jak ale plyne z vyjádření některých agentur, určitý potenciál spolupráce agentur a úřadů práce spočívá i v možnosti participovat na některých evropských projektech, případně využívat síť **EURES** (Evropské služby zaměstnanosti), poskytující služby užitečné pracovníkům, uchazečům a zájemcům o práci i zaměstnavatelům s cílem usnadnit mezinárodní mobilitu pracovních sil¹⁷. Praxe je taková, že pokud klienti agentury dlouhodobě poptávají pracovní pozice, které nemohou obsadit, zažádají úřad práce o možnost zaměstnat zahraniční pracovníky; ty jim následně dotyčná agentura dodá z náborových center.

Jedna z dotázaných agentur je **partnerem rekvalifikačního centra**, zvyšujícího kvalifikaci lidem registrovaným na úřadech práce, kteří si během rekvalifikace zároveň hledají práci. Centrum se specializuje na rodiče na rodičovské dovolené, provádí diagnostiku, doporučuje, o jaké zaměstnání by se klienti měli ucházet, a poskytuje jim základní informace o výběrovém řízení. V neposlední řadě jsou pak uchazeči rekvalifikačním centrem posíláni na semináře do dané agentury; tím se ze skupiny nezaměstnaných dostávají mezi adepty i z řad zaměstnaných, což pro ně představuje další novou zkušenost.

Za zmínku stojí i praxe jedné z agentur orientujících se na zprostředkování práce především vyučeným pracovníkům. Stěžejní oblastí, které se tato agentura věnuje, začíná být **etablování sociálně nepřizpůsobivých**. Snaží se tak znovu začlenit do pracovního procesu a běžného života i lidi, kteří žijí spíše na okraji společnosti. Tyto osoby jsou využívány výhradně pro dočasné zaměstnávání a agentuře se daří přesvědčovat své klientské firmy, aby v období odbytových výkyvů využívaly právě jejich služby.

Z výsledků šetření vyplynulo, že spolupráce agentur s úřady práce je do značné míry také ovlivněna skutečností, že v posledních několika letech se **výrazně zvýšily možnosti** prakticky všech skupin obyvatelstva **v přístupu na Internet**. Zájem firem poslat inzerát na úřad práce a čekat na odezvu klesá, dnes je velice důležitá otázka času. Agentura dostane poptávku a zaměstnavatel požaduje do tří dnů vhodného uchazeče. Jestliže v dnešní době má někdo zájem o práci a je aktivní, má mnoho možností, jak se k práci dostat rychleji než přes úřad práce. Agentury tak často s úřady práce spolupracují spíše v oblasti dočasného přidělení, nicméně ani v této oblasti nebývá (podle vyjádření agentur) nabídka vhodných uchazečů příliš veliká.

¹⁷ Více informací na http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures.

Oproti šetření z roku 2006, kdy jsme se zaměřovali na případnou spolupráci s vysokými školami, jsme se v této vlně šetření dotazovali na spolupráci se školami všeobecně a ukázalo se, že některé agentury se snaží udržovat **kontakty i se středními školami**.

Dále je zřejmé, že stejně jako v roce 2006 se i dnes agentury orientují hlavně na **informování škol o volných pracovních pozicích**, a to buď formou **letáků**, nebo prostřednictvím **studijního oddělení**, případně se pokoušejí o získání přímých kontaktů na studenty, což ovšem není s ohledem na ochranu osobních údajů a další opatření ze strany škol jednoduché.

Některé z agentur dotázaných v roce 2006 uvedly, že se účastní **veletrhů pracovních příležitostí**; tuto možnost prezentace svých služeb a získávání vhodných kandidátů pro obsazení volných pracovních pozic však většinou považovaly za nepříliš efektivní. V rámci druhé vlny šetření tuto variantu nezmínila již žádná z oslovených agentur; namísto toho se ale objevil fenomén **prezentací či seminářů přímo na školách**, v rámci kterých jsou žáci a studenti seznamováni jak s možnostmi a službami nabízenými agenturami, tak i s radami, jak správně napsat životopis a průvodní dopis či jak se připravit na přijímací pohovor.

Některé z agentur dotazovaných v roce 2008 také zmínily možnost zprostředkovat žákům a studentům **studijní praxe** ve firmách.

Pokud jde o **spolupráci agentur s úřady práce**, je zřejmé, že obdobně jako v roce 2006, tak ani ve druhé vlně šetření ne všechny agentury s úřady práce aktivně spolupracují. Důvodem je zejména **struktura uchazečů registrovaných na úřadech práce**, která není z pohledu agentur příliš vyhovující.

Pokud ale jsou agentury s úřady práce v kontaktu, pak jde hlavně o **zveřejňování volných pracovních pozic**, příp. **realizaci náborových akcí**, zmiňovanou některými pracovními agenturami v roce 2008. Agentury zaměstnávající cizince využívají služeb úřadů práce zejména v souvislosti s fungováním sítě EURES.

12. Aktuální změny a tendence

V rámci rozhovorů se zástupci oslovených agentur jsme se také snažili zjistit, jaké hlavní změny či tendence spatřují právě na poli zprostředkování práce prostřednictvím personálních agentur.

Za základní tendenci můžeme označit **neustále se zvyšující počet personálních a pracovních agentur** působících na trhu a skutečnost, že se stále více dostávají do povědomí a firmy čím dál tím více využívají jejich služeb. Na agentury se v současné době obracejí i **firmy, které tuto potřebu dříve nepocitovaly**, jelikož se jim dařilo potřebnou pracovní sílu získat prostřednictvím inzerce či doporučení. Rozvoj ve využívání služeb agentur souvisí i s **prohlubujícím se nedostatkem některých profesí** na trhu práce; pokud firmy nejsou samy schopny vyhledat požadované pracovníky, obrací se se žádostí o pomoc na personální agentury - týká se to například pracovníků s technickým vzděláním či jazykově vybavené kandidáty.

Personální agentury často poskytují vícero služeb než jen zprostředkování práce. Například stále více je vyžíván tzv. **„outplacement“**, který nabízí komplexní služby a podporu v průběhu organizačních změn vedoucích ke snižování celkového počtu zaměstnanců, či **„outsourcing“** - proces, při kterém společnost deleguje určité činnosti na jiný subjekt, specializovaný na provádění těchto operací; zde se projevuje skutečnost, že firmy se snaží mít optimální, „štíhlý“ stav zaměstnanců, a proto část své agendy přenášejí na agentury, například včetně dočasného přidělování části pracovníků.

Pokud se vrátíme k samotnému zprostředkování práce, stále více je využívána především služba **„headhunting“** (přímé oslovení). K jejímu většímu rozmachu došlo zhruba v posledních 2 až 3 letech a v současnosti začínají být agentury přímo zahlceny požadavky na získání člověka tímto způsobem. To je ovšem omezeno i určitými etickými pravidly;

agentury si například nemohou dovolit přetahovat pracovníka z jedné klientské firmy do druhé a začínají se tak potýkat s problémem nedostatku vhodných pracovníků. Dříve šlo spíše o luxusní službu, kterou si ne každý mohl dovolit, dnes to ovšem přestává být pro firmy takovým přepychem. Další možností je i služba „**try and hire**“ (vyzkoušet a najmout), kterou poskytují některé agentury i při klasickém zprostředkování; znamená to, že předtím, než firma přijme nového pracovníka do kmenového stavu, má možnost si ho nejprve po určitou dobu vyzkoušet (daný pracovník je během této zkušební doby v pracovněprávním poměru u agentury); firmy se ale teprve spíše učí, že taková možnost existuje. Celkově také roste tendence zařazovat do výběrového řízení metody, které se dříve nepoužívaly a které jsou zaměřeny na ověření kompetencí v praxi.

Agentury se však shodují, že výše uvedených služeb využívají spíše zahraniční firmy nebo firmy se zahraniční účastí.

Stále více společností také využívá **personální agentury pro řešení celého procesu výběru zaměstnanců**, jelikož nemají vlastní personální oddělení; tím se přibližují podmínkám na západ od naší hranice. Získat pracovní uplatnění v některých společnostech tak není možné jinak než prostřednictvím personální agentury.

Další výraznou tendencí je obrovský nárůst poptávky ze strany firem o **získávání pracovníků prostřednictvím pracovních agentur**, tzn. o **dočasné zaměstnání**¹⁸. Je to dáno nejenom nedostatkem pracovníků na trhu práce, kdy je výhodou flexibilita pracovních agentur schopných velice pružně převádět pracovní sílu. Pro firmy je dočasné zaměstnání výhodné i proto, že při výrobních výkyvech nemusí propouštět vlastní kmenové zaměstnance a případný přebytek zaměstnanců řeší samotná agentura; jednodušší je to pro firmy i z administrativního hlediska, kdy veškerou mzdovou agendu zajišťuje pracovní agentura. Pro jedince je pracovní agentura určitou zárukou toho, že vždy najde práci.

Agentury se však přirozeně setkávají s větším zájmem ze strany mladších lidí, kteří jsou flexibilnější a dočasné zaměstnání nechápu jako nějakou diskriminaci. Starší lidé naopak preferují jistotu ve formě trvalého zaměstnání.

Klientů pracovních agentur stále přibývá, a to z řad zahraničních i českých firem; v souvislosti s rozšiřováním výrobních center tak dochází k obrovskému nárůstu poptávky zejména po dělnických pozicích. Tohoto typu zaměstnávání ale využívají kromě výrobních firem třeba i hypermarkety. Některé agentury se snaží využívat v co největší míře lokální zdroje, jiné se ale přímo zaměřují na dovoz zahraniční pracovní síly.

Se současným boomem dočasného zaměstnávání tak do značné míry souvisí i rostoucí zájem o **zaměstnávání cizinců**. Zejména za situace nízké nezaměstnanosti se firmy potýkají s nedostatkem vhodných kandidátů na obsazení volných pozic, a to zejména těch dělnických a málo kvalifikovaných. Je to dáno hlavně nízkým zájmem českých pracovníků o uplatnění právě na těchto místech. To souvisí jak s nízkým finančním ohodnocením, příp. náročností dané práce, tak i s neochotou pracovat těch uchazečů, kteří jsou dlouhodobě evidováni na úřadech práce. Pro dělnická místa (zejména v rámci dočasného přidělování) je tak v poměrně velké míře využíváno možnosti zaměstnávat pracovníky za zahraničí; některé agentury se na tuto činnost přímo zaměřují. Volná dělnická místa jsou tak obsazována pracovníky z Polska, Bulharska, Rumunska, Ukrajiny, Ruska a stále ve větší míře i z Mongolska či Vietnamu, jejichž ochota pracovat je velmi vysoká. Naopak ubývá pracovníků ze Slovenska, kteří se v důsledku zlepšování ekonomické situace vracejí domů a po jejichž odchodu tak vznikají další volná pracovní místa.

V poslední době však stoupá potřeba pracovníků ze zahraničí i na obsazení kvalifikovaných pozic.

¹⁸ Dočasní pracovníci by měli mít zajištěny stejné podmínky a výhody jako stálí zaměstnanci. Samotné agentury však připouštějí, že ne všechny firmy poskytující práci dočasným zaměstnancům jim zajišťují srovnatelné podmínky, jaké mají kmenoví pracovníci. Agentura však nemá právo nahlížet do kolektivních smluv, do mzdových výměrů atd.; musí se tak řídit pouze deklarovaním podniků, že podmínky jsou srovnatelné, nicméně málokdy je to stoprocentně platné.

Agentury také předpovídají, že kromě obsazování spíše nekvalifikovaných pozic se bude **agenturní zaměstnávání** (tzn. prostřednictvím pracovních agentur) stále více zaměřovat i na **kvalifikované pozice**. Lidé se zaregistrují v pracovní agentuře a budou s ní spolupracovat dlouhodobě. Neustále budou v kontaktu a pravidelně budou získávat nabídky. Zároveň dojde k výraznému **navýšení podílu částečných a jiných úvazků**. Čerstvé absolventky budou chtít získat pracovní návyky, zároveň však nebudou chtít odkládat mateřství. Zejména jedna z dotázaných agentur má bohaté zkušenosti s ženami, které si v rámci rodičovské dovolené hledají práci na částečný úvazek. Trh práce na to ovšem prozatím není připravený, je to především otázka vstřícného přístupu firem. Některé pozice je možné obsadit dvěma pracovníky, ale málokdy na to klienti přistupují, případně bývají částečné úvazky méně kvalifikované. Dotyčná agentura se domnívá, že je ale jen otázkou času, než i na takovou možnost budou muset firmy přistoupit, a že pokud by možnost „sdílení pracovního místa“ existovala, tak poptávka po ní jistě bude.

Většina agentur také upozorňuje na nutnost rozvoje a podpory **učňovského školství**, a to s ohledem na velice výrazný nedostatek vyučených pracovníků.

Jako další tendenci můžeme uvést stále se rozšiřující **využívání Internetu**. Zpočátku byl přístup k Internetu z domácností minimální a lidé tak byli na službách a konkrétních nabídkách personálních agentur více závislí. Dnes má přístup na Internet každý, kdo o to projeví zájem. Dříve ani nebylo běžné, aby se firmy prezentovaly na webu; dnes je naopak velmi časté, že firmy na svých webových stránkách zveřejňují i nabídky volných míst.

Respondenti se shodují, že firmy v dnešní době stále více chápou **agentury** nejenom jako **dodavatele služeb**, ale také jako **partnery**, od kterých si nechávají radit. Personální agentury jsou už lépe vnímány i ze strany veřejnosti; řada lidí měla například představu, že agentura si i v průběhu zaměstnání odebírá část jejich výplaty.

Podle vyjádření některých agentur také dochází k **poklesu nadbytečných požadavků zaměstnavatelů** (např. pokud jde o věkové kategorie či certifikáty), kteří se soustředí spíše na nezbytný základ. To je samozřejmě reakcí na obecný nedostatek vhodných pracovníků.

Zejména v některých regionech pak podle názoru agentur klesá počet zákazníků, kteří mají na jednu pozici objednávky u většího počtu agentur.

Z vyjádření agentur plyne, že zatímco na počátku svého působení se často potýkaly s nedůvěrou veřejnosti, po čase ale lidé zjistili, jaké výhody jim to může přinášet a že jde o další způsob, o který mohou rozšířit hledání práce. S tím, jak personálních a pracovních agentur začalo přibývat, jejich prestiž se ale začala poněkud snižovat. Agentury se tak shodují, že stále více záleží na tom, jakou pověst si v regionu vybudují a zda své klienty přesvědčí, že kvalita jejich služeb je neměnná.

13. Závěrečné shrnutí zkušeností personálních agentur

Zprostředkovatelské aktivity personálních agentur jsou zpravidla orientovány na uspokojování poptávky clientských firem týkající se obsazení konkrétních pracovních míst. Ačkoli převládá zaměření na střední, vyšší a expertní pozice, výjimkou není ani obsazování kvalifikovaných dělnických míst. Do této vlny šetření byly navíc zařazeny některé **agentury práce**, specializující se mj. na **dočasné zaměstnání**.

Z provedeného šetření vyplývá, že **klientela personálních agentur** je tvořena v převážné většině soukromými subjekty, což je dáno zejména finanční náročností využívání služeb personálních agentur a limitovanými finančními prostředky státních organizací. Obdobný důvod vede i k relativně nižšímu zastoupení malých organizací (do 50 zaměstnanců). Agentury nejčastěji spolupracují s výrobními podniky, dále pak s podniky zaměřenými na obchod a na oblast služeb; s organizacemi specializujícími se na vzdělávací činnost nespolupracuje prakticky žádná z dotázaných agentur.

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

Pokud jde o **dosažené vzdělání uchazečů**, není možné jednoznačně říci, zda zaměstnavatelé mají větší zájem o středoškoláky či vysokoškoláky. Je to dáno i tím, že existují pozice, na které jsou firmy ochotny přijmout jak pracovníka se středním, tak vysokoškolským vzděláním, což ovšem často souvisí s délkou předchozí praxe. Významnou roli zde hrají i osobnostní charakteristiky kandidátů a jejich skutečné znalosti, schopnosti a dovednosti.

Z hlediska **oborového členění** mají zaměstnavatelé, kteří jsou klienty oslovených agentur, největší zájem o absolventy skupin oborů 23 Strojírenství a strojírenská výroba, 26 Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika, 63 Ekonomika a administrativa, 62 Ekonomie, 36 Stavebnictví, geodézie a kartografie a 66 Obchod, což koresponduje jak s oborovou strukturou klientských firem, tak i se současnými trendy prosazujícími se na trhu práce. Přitom se ukazuje, že čerstvé absolventy ekonomických oborů pokládají agentury za lépe připravené z hlediska praxe a dobře jazykově vybavené. Zmíněn byl i stále více se prosazující *automotive segment*, který je možné charakterizovat jako dodavatele komponent pro dopravní strojírenství. Minimální zájem mají zaměstnavatelé o absolventy veškerých humanitně zaměřených oborů a oborů určitým způsobem specifických. Vůbec poptávány nejsou například obory z oblasti vojenství, ale také lékařské a zdravotnické obory či skupina oborů 35 Architektura. Je to dáno jak zaměřením klientských firem, tak i odlišnými mechanismy hledání pracovního uplatnění.

Minimální **délka praxe**, kterou zaměstnavatelé od uchazečů požadují, do značné míry závisí na konkrétní pracovní pozici či individuálních požadavcích firem. V případě středoškoláků se nicméně jedná většinou o 2 až 3 roky, u vysokoškoláků je zpravidla požadována praxe v rozsahu 1 až 3 roky. Požadavky na délku praxe jsou ale v současné době určitým ideálem, ze kterého zaměstnavatelé často (s ohledem na omezený počet vhodných kandidátů) musejí slevit.

Mezi **klíčové kompetence** (tzn. přenositelné znalosti, schopnosti a dovednosti), které jsou ze strany zaměstnavatelů **nejžádanější**, jednoznačně patří zběhlost v cizích jazycích, komunikační schopnosti a adaptabilita a flexibilita. Často je požadována rovněž zběhlost v používání výpočetní techniky, ochota učit se a případně i schopnost práce v týmu. Podle vyjádření zástupců personálních agentur by školy měly u všech vzdělanostních kategorií (tedy i v případě vyučených) **více rozvíjet** především komunikační schopnosti a dovednosti (včetně schopnosti prezentace a sebeprezentace) a zběhlost v cizích jazycích, dále pak i zběhlost v zacházení s informacemi a schopnost samostatného rozhodování.

Agentury rovněž doporučují zintenzívnit **kontakt žáků a studentů s praxí**, který by jim kromě samotných praktických zkušeností umožnil získat například i konkrétnější představu o fungování firem. Agentury tak doporučují rozšířit **praxe** vykonávané **v reálném pracovním prostředí**, které žákům a studentům kromě jiného přiblíží i možnosti budoucího pracovního uplatnění.

Z výsledků šetření dále vyplývá, že **ochota** zaměstnavatelů (klientů personálních agentur) **přijímat čerstvé absolventy škol** není příliš veliká. Je to dáno zejména skutečností, že služeb personálních agentur využívají většinou firmy, které hledají odborníka se zkušenostmi v oboru. Případy, kdy je preferován absolvent, často souvisí s možností zařazení do speciálních tréninkových programů pro absolventy, s absolvovaným oborem, s nezatížeností předchozími pracovními návyky, s jazykovou vybaveností, poměrně vysokou přizpůsobivostí mladých pracovníků a v současné době hraje významnou roli i skutečnost, že za situace nízké nezaměstnanosti mohou zaměstnavatelé vybírat pouze z omezeného počtu kandidátů.

Přestože **požadavky** týkající se **pohlaví uchazečů** o zaměstnání jsou oficiálně nepřipustné, v praxi se takovéto nároky objevují. V drtivé většině případů však jde o logické požadavky plynoucí z konkrétní pracovní pozice, příp. i z dlouhodobých zkušeností

zaměstnavatelů. Nejčastějším důvodem bývá **fyzická dispozice** či hledisko **začlenění do** již existující pracovního **týmu**. Vesměs se však agentury shodují, že problém diskriminace uchazečů o zaměstnání stále více ustupuje do pozadí.

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

Případné **rozdíly mezi požadavky českých a zahraničních firem** se nejčastěji týkají jazykové vybavenosti uchazečů o zaměstnání, odlišné firemní kultury a tedy i stylu řízení lidských zdrojů a přijímacího řízení včetně konkrétních požadavků na kandidáty. Zmiňovány bývají i odlišné možnosti finančního ohodnocení a profesního růstu. Některé agentury však žádné výraznější rozdíly mezi požadavky českých a zahraničních firem nespátřují, hlavním cílem je v obou případech získat kvalitního pracovníka.

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

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

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

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

Ukazuje se, že agentury také mají tendenci stále více **spolupracovat se školami**, a to nejenom formou zveřejňování nabídky volných pracovních míst, ale i pořádáním prezentací, v rámci kterých seznamují žáky a studenty s možnostmi pracovního uplatnění a radí jim, jak uspět v přijímacím řízení.

Závěrečné srovnání dílčích pohledů na potřeby zaměstnavatelů

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

Úzká **provázanost** těchto dvou dílčích šetření je dána i faktem, že jednou z hlavních metod vyhledávání vhodných kandidátů pro obsazení volných pracovních míst, kterou využívají personální agentury, je právě inzerce na Internetu či v tisku, což je v souladu se zjištěním, že u poměrně vysokého podílu inzerátů nebyl uveden název firmy. Skutečnost, že inzeráty s neuvedeným názvem firmy jsou mnohem častější na Internetu než v denním tisku, koresponduje s tím, že personální agentury preferují spíše inzerci na Internetu. Nicméně je třeba dodat, že jak v denním tisku, tak na Internetu se podíl inzerátů neobsahujících název

firmy výrazně snížil; svědčí to o tom, že pokud inzerují samotné firmy, jsou si vědomy toho, že uvedením názvu zvyšují svou důvěryhodnost.

Výsledky šetření dále ukázaly, že charakter nabídky zaměstnání závisí do značné míry na **typu média**. Ačkoli i nadále se inzerce v denním tisku zaměřuje nejvíce na vyšší a vysoce kvalifikované profese, oproti roku 2005 **výrazně posílilo zastoupení dělnických profesí**. Na Internetu k takovému posunu nedošlo a i nadále je charakteristický především poměrně vysokým zastoupením kvalifikovaných profesí. Ovšem v nabídce volných pracovních míst, která prochází personálními agenturami, se větší zájem o dělnické profese také projevil.

Pokud jde o **odvětví ekonomické činnosti firem**, které hledají pracovníky na obsazení volných pozic, je třeba upozornit, že ve značné části inzerce v denním tisku i na Internetu není tato informace vůbec uvedena. Na základě zveřejněných informací je ale možné usuzovat, že prostřednictvím tisku nejčastěji inzerují firmy se zaměřením na zpracovatelský průmysl (včetně automobilového), obchodní činnost, na oblast peněžnictví a pojišťovnictví; v případě Internetu jsou relativně nejčastější inzeráty firem orientujících se na obchodní činnost, oblast peněžnictví a pojišťovnictví a zpracovatelský průmysl. To zhruba odpovídá struktuře klientely personálních agentur, ve které jsou zastoupeny hlavně firmy specializující se na výrobu či obchod.

Z výsledků šetření vyplynulo, že klientela personálních, resp. pracovních agentur je z menší či větší části tvořena **zahraničními ekonomickými subjekty**. Zrovna tak z nabídky volných pracovních pozic zveřejňované v tisku a na Internetu připadá určitá část zahraničním firmám. Tyto firmy ale na rozdíl od roku 2005 nehledají jen pracovníky s vyšší kvalifikací; zaměřují se i na některá dělnická povolání či odborné profese nižší kvalifikační úrovně.

Z výsledků obou dílčích šetření ale zároveň plyne, že **nabídka práce v zahraničí** není příliš častá. Přitom je ovšem nutné vzít v úvahu, že do šetření nebyly zahrnuty agentury, které se na zprostředkování práce do zahraničí specializují. Za zmínku ale rozhodně stojí výrazný nárůst zájmu o **zaměstnávání zahraničních pracovníků**, který je orientován hlavně na dělnické profese a projevuje se téměř výhradně u pracovních agentur, nikoli v běžné inzerci.

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

Zejména v inzerci v denním tisku došlo v porovnání s rokem 2005 k nárůstu počtu inzerátů, ve kterých není uveden požadavek na **stupeň dosaženého vzdělání**. Je zde tedy možné vidět zřejmou souvislost s posílením poptávky po dělnických profesích, u kterých není požadavek na vzdělání tak častý. Zároveň je třeba přihlídnout k tomu, že za situace obecného nedostatku pracovních sil požadavek na vzdělání dopředu diskvalifikuje část možných pracovníků, a proto tento aspekt často nebývá zmiňován. Požadované vzdělání je tak zdůrazňováno spíše u odborných, expertních či vysokých manažerských pozic. Podobně jako v personálních agenturách je poměrně často požadováno minimálně středoškolské vzdělání, což může být do určité míry i vysvětlením toho, že výslovné požadavky na absolvování vyšší odborné školy se takřka neobjevují. Ještě dodejme, že jen zřídka dochází k prolínání maturitního a nematuritního vzdělání, zaměstnavatelé tyto dvě úrovně poměrně striktně oddělují.

Požadavek na **obor vzdělání** byl uváděn v inzerci v denním tisku jen velmi zřídka, na Internetu byl o něco častější, nicméně i tam došlo k určitému poklesu. Zdá se tedy, že obor absolvovaného vzdělání není pro zaměstnavatele určující. Pokud je konkrétní obor zmiňován, jde hlavně o technické (strojírenské, elektrotechnické, elektronické, IT či stavební) a ekonomické vzdělání. Zároveň se ukazuje, že čím kvalifikovanější profese, tím častěji je obor vzdělání uváděn. To koresponduje i s vyjádřením oslovených agentur, které označily za nejvíce žádané obory strojírenské, elektrotechnické, ekonomické, stavební a se zaměřením na obchod.

Pokud jde o nároky na **praxi v oboru**, inzerce v denním tisku zaznamenala jejich výrazný pokles; co se týče internetové inzerce, pokles byl pouze mírný. Je to zřejmě dáno jednak tím, že na určité praxi trvají zaměstnavatelé hlavně u kvalifikovanějších profesí, jejichž zastoupení je vyšší právě v internetové inzerci, jednak skutečností, že v důsledku obecného nedostatku pracovních sil zaměstnavatelé do určité míry od požadavku na praxi ustupují. Je tedy možné říci, že zejména u méně kvalifikovaných profesí praxe v oboru již není důležitým předpokladem pro získání zaměstnání.

S požadavky týkajícími se **pohlaví uchazečů** je možné se setkat jak v rámci inzerce, tak i v personálních agenturách, nicméně tyto případy jsou spíše ojedinělé, což je dáno zejména dopadem antidiskriminačních opatření. Zdá se, že zaměstnavatelé si již přivykli na generovou rovnost při hledání zaměstnanců, a pokud přeci jen žádají spíše muže či ženu, zpravidla to souvisí s logickými požadavky plynoucími z charakteru dané pozice.

Z hlediska **požadovaných kompetencí** je značný důraz shodně kladen především na **znalost cizích jazyků** a zdá se, že zatímco v mnoha jiných sledovaných oblastech zaměstnavatelé své nároky vzhledem k situaci na trhu práce snížili, u jazyků naopak vzrostly. Projevuje se zde zřejmě souvislost se stále větším zastoupením zahraničních firem na našem trhu a prohlubujícími se kontakty českých podniků se zahraničím; nároky na jazyk jsou však spojeny spíše s kvalifikovanějšími profesemi a důraz bývá kladen na aktivní znalost jazyka, což dokládají i výsledky šetření personálních agentur. **Schopnost práce s počítačem** je očekávána u naprosté většiny uchazečů o zaměstnání od administrativních pozic výše, což se projevuje jak v inzerci, tak i ve zkušenostech personálních agentur. Přitom se ukazuje, že pro některá povolání je určitým předpokládaným standardem, který tak ani často není v inzerátech či agenturách přímo deklarován.

Ani v otázce **osobnostních charakteristik** uchazečů žádaných prostřednictvím inzerce a agentur nenacházíme žádné výraznější odlišnosti. Největší důraz je v obou případech kladen na komunikační dovednosti, adaptabilitu a flexibilitu, samostatnost, ale i zodpovědnost a týmovou práci. Stále důležitější je i ochota učit se, a to nejenom z hlediska případných odchylek kandidátů od požadované kvalifikace, ale především s ohledem na nutnost být otevřen novým poznatkům a i nadále prohlubovat a rozvíjet svou kvalifikaci, schopnosti a dovednosti.

Ačkoli jednotlivé formy zveřejňování nabídky zaměstnání a způsoby vyhledávání nových pracovníků jsou do určité míry specifické, uskutečněná šetření potvrzují určité shodné rysy a tendence a jejich propojení poskytuje poměrně komplexní pohled na potřeby zaměstnavatelů a možnosti uplatnění absolventů škol na trhu práce.

Na závěr shrňme, že ve výsledcích obou dílčích šetření se projevují **změny**, ke kterým došlo na trhu práce **od roku 2005**. Za situace nízké nezaměstnanosti zaměstnavatelé musejí jednak vynakládat větší úsilí na získání vhodných kandidátů pro obsazení volných pozic (tedy i ve větší míře využívat inzertní rubriky), jednak do určité míry slevovat ze svých požadavků. Zároveň se ukazuje, že firmy si stále více uvědomují výhody, které mohou získat, pokud zaměstnají absolventy škol. Ti jsou totiž zpravidla nezatíženi předchozími pracovními návyky, snadněji se přizpůsobí firemní filozofii a specifickým požadavkům zaměstnavatelů, bývají ochotní a schopní učit se nové věci, jsou vybaveni čerstvými teoretickými poznatky a často bývají i lépe jazykově vybaveni a více zblbělí v práci s výpočetní technikou než zaměstnanci s delší praxí. Navzdory nedostatku odborné praxe tak absolventi škol mohou být díky uvedeným přednostem preferováni i před zkušenějšími pracovníky.

Přílohy

Příloha 1: Struktura inzerátů v denním tisku a na Internetu podle druhu médií v roce 2007

Inzerce v denním tisku		
Deník	abs. počet	v %
Benešovský deník	2 381	15,2
Pražský deník	1 746	11,1
Pardubický deník	1 609	10,3
Moravskoslezský Deník	1 556	9,9
Ústecký deník	1 500	9,6
Brněnský deník	1 320	8,4
Avízo	1 187	7,6
Annonce	1 147	7,3
Sokolovský deník	843	5,4
Jihlavský deník	712	4,5
Plzeňský deník	640	4,1
Českobudějovické deník	222	1,4
Liberecký deník	216	1,4
Olomoucký deník	148	0,9
Zlínský deník	125	0,8
MF Dnes Praha	112	0,7
Hradecký deník	72	0,5
MF Dnes Vysočina	67	0,4
MF Dnes Východní Morava	53	0,3
HN -Kariéra	41	0,3
celkem	15 697	100,0

Inzerce na Internetu		
Server	abs. počet	v %
www.sprace.cz	5 741	56,4
www.práce.cz	4 441	43,6
celkem	10 182	100,0

Příloha 2: Přehled hlavních klasifikačních tříd podle KZAM v inzertní nabídce denního tisku a na Internetu v roce 2007

Profesní třída (KZAM)	Inzerce v denním tisku		Inzerce na Internetu	
	abs. počet	podíl třídy %	abs. počet	podíl třídy %
1 Zákonnodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	1 348	8,6	1 674	16,4
2 Vědečtí a odborní duševní pracovníci	1 375	8,8	2 486	24,4
3 Techn., zdravot. a pedagog. prac. (vč. příbuz. oborů)	4 237	27,0	3 368	33,1
4 Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	1 803	11,5	1 437	14,1
5 Provozní pracovníci ve službách a obchodě	831	5,3	384	3,8
6 Kvalifik. dělníci v zem. a les. (vč. příbuz. oborů)	108	0,7	2	0,0
7 Řemeslníci a kvalif. výrobci, zpracovatelé, opraváři	3 200	20,4	536	5,3
8 Obsluha strojů a zařízení	2 054	13,1	203	2,0
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	696	4,4	73	0,7
<i>Nezařazeno</i>	45	0,3	19	0,2
Celkem	15 697	100,0	10 182	100,0

Příloha 3: Přehled profesních skupin v inzertní nabídce denního tisku a na Internetu v roce 2007

Profesní třída (KZAM)	Inzerce v denním tisku			Inzerce na Internetu		
	abs. počet	podíl třídy %	kumula- tivní %	abs. počet	podíl třídy %	kumula- tivní %
115 vedoucí pracovníci obecních úřadů	1	0,0	0,0			
120 vedoucí velkých organizací, útvarů				1	0,0	0,0
122 vedoucí výroby a provozních celků	28	0,2	0,2	33	0,3	0,3
123 vedoucí útvarů, ředitelé	1 313	8,4	8,5	1 630	16,0	16,3
130 vedoucí malých organizací	5	0,0	8,4	9	0,1	16,4
131 vedoucí, ředitelé malých podniků	1	0,0	0,0	2	0,0	16,5
211 geologové, fyzikové, ...	10	0,1	0,1	10	0,1	16,5
212 analytici, matematici, statistici	123	0,8	0,8	115	1,1	17,7
213 programátoři	294	1,9	2,7	660	6,5	24,2
214 techničtí inženýři (stavební, elektro, ...)	274	1,7	3,6	914	9,0	33,1
221 biochemici, farmakologové	1	0,0	1,8	1	0,0	33,1
222 lékaři	31	0,2	0,2	17	0,2	33,3
232 učitelé na SŠ	15	0,1	0,3	4	0,0	33,4
233 učitelé na ZŠ	2	0,0	0,1	1	0,0	33,4
235 ostatní odborní pedagogičtí pracovníci	2	0,0	0,0	10	0,1	33,5
241 finanční experti, personalisté, reklama, marketing	457	2,9	2,9	609	6,0	39,4
242 právníci	11	0,1	3,0	58	0,6	40,0
243 archiváři, knihovníci	30	0,2	0,3	1	0,0	40,0
244 odborní ekonomové, překladatelé	3	0,0	0,2	13	0,1	40,1
245 umělečtí pracovníci	23	0,1	0,2	20	0,2	40,3
247 odborní administrativní pracovníci	99	0,6	0,8	54	0,5	40,9
310 technici nespecifikovaní				12	0,1	41,0
311 technici v "technických" oborech	1 097	7,0	7,6	689	6,8	47,8
312 technici IT	51	0,3	7,3	137	1,3	49,1
313 obsluha optických a elektrotechnických zařízení	102	0,6	1,0	99	1,0	50,1
314 letecký a lodní odborný personál	3	0,0	0,7	9	0,1	50,2
315 bezpečnostní technici	139	0,9	0,9	210	2,1	52,2
316 technici na železnici				1	0,0	52,2
321 laboranti, zemědělské technici	4	0,0	0,9	20	0,2	52,4
322 zubní technici, optici	17	0,1	0,1	8	0,1	52,5
323 zdravotní sestry	54	0,3	0,5	10	0,1	52,6
332 učitelé předškolní výchovy	1	0,0	0,4	1	0,0	52,6
334 ostatní pedagogové	41	0,3	0,3	9	0,1	52,7
341 obchodní zástupci, pojišťovací agenti	1 365	8,7	9,0	1 084	10,6	63,4
342 obchodní agenti	556	3,5	12,3	381	3,7	67,1
343 účetní, odborní referenti	680	4,3	7,9	690	6,8	73,9
344 celní a daňoví pracovníci	29	0,2	4,5	22	0,2	74,1
345 detektivové	34	0,2	0,4	1	0,0	74,1
346 sociální pracovníci	3	0,0	0,2			
347 pracovníci zábavy (diskžokej, ...)	39	0,2	0,3	54	0,5	74,6
348 trenéři, cvičitelé	22	0,1	0,4	21	0,2	74,8
411 sekretářky, kancelářští pracovníci	484	3,1	3,2	540	5,3	80,1
412 nižší účetní, statistici	34	0,2	3,3	23	0,2	80,4
413 úředníci v dopravě, skladech	837	5,3	5,5	460	4,5	84,9
414 korektoři, kódovači	40	0,3	5,6	7	0,1	85,0
419 ostatní nižší úředníci				1	0,0	85,0
421 krupiéři, pokladníci	141	0,9	1,2	146	1,4	86,4
422 recepční, telefonisté	267	1,7	2,6	256	2,5	88,9
511 průvodčí, stewardři	15	0,1	1,8	2	0,0	88,9
512 kuchaři, číšníci	233	1,5	1,6	101	1,0	89,9
513 pečovatelé a pomocní ošetřovatelé	13	0,1	1,6	7	0,1	90,0
514 kosmetičky, maséři	31	0,2	0,3	7	0,1	90,1
516 pracovníci ostrahy	170	1,1	1,3	55	0,5	90,6
521 prodavači v obchodě	365	2,3	3,4	210	2,1	92,7
522 prodavači ve stáncích	1	0,0	2,3	2	0,0	92,7
523 makýni/ky	3	0,0	0,0			
611 zahradníci, pěstitelé	35	0,2	0,2			
612 chovatelé zvířat	10	0,1	0,3	2	0,0	92,7
614 kvalifikovaní lesní dělníci	37	0,2	0,3			
621 zemědělské samozásobitelé	26	0,2	0,4			

Pokračování přílohy 3:

Profesní třída (KZAM)	Inzerce v denním tisku			Inzerce na Internetu		
	abs. počet	podíl třídy %	kumulativní %	abs. počet	podíl třídy %	kumulativní %
710 horníci				1	0,0	92,7
711 horníci	43	0,3	0,4	1	0,0	92,7
712 zedníci, tesaři	643	4,1	4,4	31	0,3	93,0
713 pokrývači, izolatěři	151	1,0	5,1	14	0,1	93,2
714 malíři, lakýrníci, tapetaři	25	0,2	1,1	12	0,1	93,3
721 svářeči, klempíři	647	4,1	4,3	57	0,6	93,8
722 kováři, nástrojaři, soustružníci	378	2,4	6,5	116	1,1	95,0
723 automechanici	298	1,9	4,3	56	0,5	95,5
724 elektromechanici	211	1,3	3,2	130	1,3	96,8
731 hodináři, klenotníci				1	0,0	96,8
732 skláři, hrnčíři	19	0,1	1,5	2	0,0	96,8
734 tiskaři	90	0,6	0,7	16	0,2	97,0
741 potravinářští dělníci	78	0,5	1,1	21	0,2	97,2
742 truhláři, řezbáři	55	0,4	0,8	5	0,0	97,3
743 krejčí, šičky, švadleny	561	3,6	3,9	6	0,1	97,3
744 obuvníci	1	0,0	3,6	3	0,0	97,3
800 dělníci, nespécifikovaní	43	0,3	0,3			
810 obsluha průmyslových zařízení				1	0,0	97,3
811 obsluha důlního zařízení	1	0,0	0,3			
812 báňský úpravář rud a surovin	1	0,0	0,0	3	0,0	97,4
813 skláři - obsluha strojů	40	0,3	0,3			
814 obsluha strojů na zpracování dřeva	27	0,2	0,4			
815 obsluha strojů při chemické výrobě	1	0,0	0,2			
816 topič	7	0,0	0,1	3	0,0	97,4
817 obsluha automatických montážních linek	30	0,2	0,2	1	0,0	97,4
821 železář	287	1,8	2,0	38	0,4	97,8
822 obsluha strojů na výrobu chemických výrobků	35	0,2	2,1	3	0,0	97,8
823 obsluha strojů na výrobu plast.a pryž. výrobků	34	0,2	0,4	3	0,0	97,8
824 obsluha automatických strojů	1	0,0	0,2			
825 obsluha tiskárenských strojů	3	0,0	0,0	4	0,0	97,9
826 obsluha textilních strojů	5	0,0	0,1			
827 obsluha strojů na výrobu potravin	34	0,2	0,2			
828 montážní dělníci	1 026	6,5	6,8	49	0,5	98,4
829 ostatní montážní dělníci	5	0,0	6,6	6	0,1	98,4
831 strojevedoucí	10	0,1	0,1	6	0,1	98,5
832 řidiči osobních automobilů	392	2,5	2,6	35	0,3	98,8
833 řidiči zemědělských strojů	72	0,5	3,0	33	0,3	99,2
911 pouliční prodavači, kameloti	32	0,2	0,7	1	0,0	99,2
913 uklízeči, pomocnice v domácnosti	114	0,7	0,9	7	0,1	99,2
914 správci, domovníci	2	0,0	0,7	6	0,1	99,3
915 vrátní	14	0,1	0,1	9	0,1	99,4
916 sběrači odpadků, metaři	1	0,0	0,1	1	0,0	99,4
921 pomocní dělníci v zemědělství	1	0,0	0,0	1	0,0	99,4
931 pomocní dělníci ve stavebnictví	14	0,1	0,1			
932 ruční baliči a pytlavači	177	1,1	1,2	11	0,1	99,5
933 závozníci, skladníci	326	2,1	3,2	20	0,2	99,7
984 brigádníci, studenti	15	0,1	2,2	11	0,1	99,8
999 profese neuvedena	45	0,3	100,0	19	0,2	100,0
celkem	15 697	100,0		10 182	100,0	

Příloha 4: Požadovaná výše vzdělání v inzertní nabídce v denním tisku a na Internetu v roce 2007

Vzdělání	Inzerce v denním tisku		Inzerce na Internetu	
	abs.	v %	abs.	v %
vyučen	808	5,1	324	3,2
SŠ nebo maturita	1 797	11,4	2 287	22,5
VŠ	2 432	15,5	2 610	25,6
SŠ nebo VŠ	1 083	6,9	2 578	25,3
střední odborné s maturitou	.	.	76	0,7
celkem	6 120	39,0	7 875	77,3
<i>nebylo požadováno</i>	<i>9 577</i>	<i>61,0</i>	<i>2 307</i>	<i>22,7</i>

Příloha 5: Přehled hlavních klasifikačních tříd podle KZAM v inzertní nabídce denního tisku a na Internetu v letech 2005 a 2007

Hlavní klasifikační třídy (KZAM)	Inzerce v denním tisku 2007		Inzerce v denním tisku 2005	
	abs. počet	podíl třídy %	abs. počet	podíl třídy %
1 Zákodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	1 348	8,6	1 216	13,2
2 Vědečtí a odborní duševní pracovníci	1 375	8,8	1 064	11,6
3 Techn., zdravot. a pedagog. prac. (vč. příbuz. oborů)	4 237	27,0	2 551	27,7
4 Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	1 803	11,5	933	10,1
5 Provozní pracovníci ve službách a obchodě	831	5,3	991	10,8
6 Kvalifik. dělníci v zem. a les. (vč. příbuz. oborů)	108	0,7	34	0,4
7 Řemeslníci a kvalif. výrobci, zpracovatelé, opraváři	3 200	20,4	1 184	12,9
8 Obsluha strojů a zařízení	2 054	13,1	539	5,9
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	696	4,4	235	2,6
<i>Nezařazeno</i>	<i>45</i>	<i>0,3</i>	<i>357</i>	<i>5,0</i>
Celkem	15 697	100,0	9 204	100,0

Profesní třída (KZAM)	Inzerce na Internetu 2007		Inzerce na Internetu 2005	
	abs. počet	podíl třídy %	abs. počet	podíl třídy %
1 Zákodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	1 674	16,4	576	17,7
2 Vědečtí a odborní duševní pracovníci	2 486	24,4	749	23,1
3 Techn., zdravot. a pedagog. prac. (vč. příbuz. oborů)	3 368	33,1	1 180	36,3
4 Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	1 437	14,1	368	11,3
5 Provozní pracovníci ve službách a obchodě	384	3,8	133	4,1
6 Kvalifik. dělníci v zem. a les. (vč. příbuz. oborů)	2	0,0	4	0,1
7 Řemeslníci a kvalif. výrobci, zpracovatelé, opraváři	536	5,3	139	4,3
8 Obsluha strojů a zařízení	203	2,0	65	2,0
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	73	0,7	26	0,8
<i>Nezařazeno</i>	<i>19</i>	<i>0,2</i>	<i>8</i>	<i>0,2</i>
Celkem	10 182	100,0	3 248	100,0

Příloha 6: Přehled nejčetnějších profesních skupin v inzertní nabídce denního tisku v letech 2005 a 2007

pořadí		profesní třída (KZAM)	Inzerce v denním tisku 2007		Inzerce v denním tisku 2005	
2007	2005		abs. počet	podíl třídy %	abs. počet	podíl třídy %
1.	2.	341 obchodní zástupci, pojišťovací agenti	1 365	8,7	1 018	11,1
2.	1.	123 vedoucí útvarů, ředitelé	1 313	8,4	1 052	11,4
3.	7.	311 technici v "technických" oborech	1 097	7,0	420	4,6
4.	-	828 montážní dělníci	1 026	6,5	.	.
5.	11.	413 úředníci v dopravě, skladech	837	5,3	224	2,4
6.	3.	343 účetní, odborní referenti	680	4,3	539	5,9
7.	22.	721 svářeči, klempíři	647	4,1	117	1,3
8.	10.	712 zedníci, tesaři	643	4,1	230	2,5
9.	-	743 šičky	561	3,6	.	.
10.	21.	342 obchodní agenti	556	3,5	118	1,3
11.	5.	411 sekretářky, kancelářští pracovníci	484	3,1	483	5,2
12.	12.	241 finanční experti, personalisté, reklama, marketing	457	2,9	218	2,4
13.	13.	832 řidiči	392	2,5	197	2,1
14.	8.	722 kováři, nástrojaři, soustružníci	378	2,4	272	3,0
15.	4.	521 prodavači v obchodě	365	2,3	518	5,6
16.	-	933 manipulační dělníci	326	2,1	.	.
17.	18.	723 automechanici	298	1,9	134	1,5
18.	25.	213 programátoři	294	1,9	98	1,1
19.	-	821 obsluha automatické linky	287	1,8	.	.
20.	6.	214 techničtí inženýři (stavební, elektro, ...)	274	1,7	448	4,9
21.	14.	422 recepční, telefonisté	267	1,7	176	1,9
22.	9.	512 kuchaři, číšníci	233	1,5	264	2,9
23.	24.	724 elektromechanici	211	1,3	104	1,1
24.	-	932 baliči	177	1,1	.	.
25.	20.	516 pracovníci ostrahy	170	1,1	123	1,3
26.	26.	713 pokrývači, izolatéři	151	1,0	95	1,0
-	15.	122 vedoucí výroby a provozních celků	.	.	138	1,5
-	16.	980* práce doma*	.	.	136	1,5
-	17.	833 řidiči zemědělských strojů	.	.	135	1,5
-	19.	312 technici IT	.	.	129	1,4
-	23.	315 bezpečnostní technici	.	.	105	1,1

* Kategorie "práce doma" v klasifikaci zaměstnání KZAM nefiguruje. Pro naše účely jí byl přiřazen kód 980.

Poznámka: Jde o profesní skupiny, které vyčerpaly inzeráty alespoň z 1 %.

Příloha 7: Přehled nejčtetnějších profesních skupin v inzertní nabídce na Internetu v letech 2005 a 2007

Pořadí		Profesní třída (KZAM)	Inzerce na Internetu 2007		Inzerce na Internetu 2005	
2007	2005		abs. počet	podíl třídy %	abs. počet	podíl třídy %
1.	1.	123 vedoucí útvarů, ředitelé	1 630	16,0	485	14,9
2.	2.	341 obchodní zástupci, pojišťovací agenti	1 084	10,6	478	14,7
3.	6.	214 techničtí inženýři (stavební, elektro, ...)	914	9,0	188	5,8
4.	3.	343 účetní, odborní referenti	690	6,8	258	7,9
5.	8.	311 technici v "technických" oborech	689	6,8	174	5,4
6.	4.	213 programátoři	660	6,5	238	7,3
7.	7.	241 finanční experti, personalisté, reklama, marketing	609	6,0	185	5,7
8.	5.	411 sekretářky, kancelářští pracovníci	540	5,3	189	5,8
9.	10.	413 úředníci v dopravě, skladech	460	4,5	91	2,8
10.	14.	342 obchodní agenti	381	3,7	50	1,5
11.	13.	422 recepční, telefonisté	256	2,5	78	2,4
12.	16.	315 bezpečnostní technici	210	2,1	47	1,4
13.	12.	521 prodavači v obchodě	210	2,1	82	2,5
14.	-	421 účetní, fakturanti	146	1,4	.	.
15.	9.	312 technici IT	137	1,3	128	3,9
16.	18.	724 elektromechanici	130	1,3	31	1,0
17.	19.	722 kováři, nástrojaři, soustružníci	116	1,1	31	1,0
18.	15.	212 analytik	115	1,1	49	1,5
19.	-	512 kuchaři, číšníci	101	1,0	.	.
20.	-	313 pečovatelé, ošetřovatelé	99	1,0	.	.
-	11.	122 vedoucí provozních celků a výroby	.	.	85	2,6
-	17.	242 právníci	.	.	38	1,2

Poznámka: Jde o profesní skupiny, které vyčerpaly inzeráty alespoň z 1 %.

Příloha 8: Přehled profesních skupin v inzertní nabídce denního tisku v letech 2005 a 2007

Profesní třída (KZAM)	Inzerce v denním tisku 2007			Inzerce v denním tisku 2005		
	abs. počet	podíl třídy %	kumulativní %	abs. počet	podíl třídy %	kumulativní %
0 nezařaditelní (důchodce, ...)	.	.	.	5	0,1	95,7
112 vyšší státní úředníci	.	.	.	13	0,1	93,7
115 vedoucí pracovníci obecních úřadů	1	0,0	0,0	.	.	.
120 vedoucí velkých organizací, útvarů	.	.	.	6	0,1	95,3
122 vedoucí výroby a provozních celků	28	0,2	0,2	138	1,5	67,3
123 vedoucí útvarů, ředitelé	1 313	8,4	8,5	1 052	11,4	11,4
130 vedoucí malých organizací	5	0,0	8,4	3	0,0	96,2
131 vedoucí, ředitelé malých podniků	1	0,0	0,0	4	0,0	96,1
211 geologové, fyzikové, ...	10	0,1	0,1	18	0,2	92,1
212 analytici, matematici, statistici	123	0,8	0,8	27	0,3	89,9
213 programátoři	294	1,9	2,7	98	1,1	80,4
214 techničtí inženýři (stavební, elektro, ...)	274	1,7	3,6	448	4,9	44,1
221 biochemici, farmakologové	1	0,0	1,8	10	0,1	94,2
222 lékaři	31	0,2	0,2	71	0,8	82,2
231 VŠ pedagogové	.	.	.	10	0,1	94,3
232 učitelé na SŠ	15	0,1	0,3	15	0,2	93,2
233 učitelé na ZŠ	2	0,0	0,1	25	0,3	90,5
234 učitelé na speciálních školách	.	.	.	2	0,0	96,4
235 ostatní odborní pedagogičtí pracovníci	2	0,0	0,0	16	0,2	92,9
241 finanční experti, personalisté, reklama, marketing	457	2,9	2,9	218	2,4	61,8
242 právníci	11	0,1	3,0	30	0,3	89,3
243 archiváři, knihovníci	30	0,2	0,3	12	0,1	93,9
244 odborní ekonomové, překladatelé	3	0,0	0,2	14	0,2	93,5
245 umělečtí pracovníci	23	0,1	0,2	44	0,5	85,7
247 odborní administrativní pracovníci	99	0,6	0,8	5	0,1	95,7
251 odb. administrativní pracovníci - nespecifikovaní	.	.	.	1	0,0	96,5
310 technici nespecifikovaní	.	.	.	22	0,2	91,2
311 technici v "technických" oborech	1 097	7,0	7,6	420	4,6	48,7
312 technici IT	51	0,3	7,3	129	1,4	73,1

Pokračování přílohy 8:

Profesní třída (KZAM)	Inzerce v denním tisku 2007			Inzerce v denním tisku 2005		
	abs. počet	podíl třídy %	kumula- tivní %	abs. počet	podíl třídy %	kumula- tivní %
313 obsluha optických a elektrotechnických zařízení	102	0,6	1,0	9	0,1	94,5
314 letecký a lodní odborný personál	3	0,0	0,7	5	0,1	95,8
315 bezpečnostní technici	139	0,9	0,9	105	1,1	78,2
316 technici na železnici
321 laboranti, zemědělských technici	4	0,0	0,9	18	0,2	92,3
322 zubní technici, optici	17	0,1	0,1	52	0,6	84,7
323 zdravotní sestry	54	0,3	0,5	24	0,3	91,0
332 učitelé předškolní výchovy	1	0,0	0,4	.	.	.
334 ostatní pedagogové	41	0,3	0,3	12	0,1	94,1
340 ostatní zprostředkovatelé	.	.	.	2	0,0	96,4
341 obchodní zástupci, pojišťovací agenti	1 365	8,7	9,0	1 018	11,1	22,5
342 obchodní agenti	556	3,5	12,3	118	1,3	75,7
343 účetní, odborní referenti	680	4,3	7,9	539	5,9	28,3
344 celní a daňoví pracovníci	29	0,2	4,5	9	0,1	94,6
345 detektivové	34	0,2	0,4	40	0,4	86,2
346 sociální pracovníci	3	0,0	0,2	8	0,1	95,0
347 pracovníci zábavy (diskžokej, ...)	39	0,2	0,3	6	0,1	95,4
348 trenéři, cvičitelé	22	0,1	0,4	16	0,2	93,1
411 sekretářky, kancelářští pracovníci	484	3,1	3,2	483	5,2	39,2
412 nižší účetní, statistici	34	0,2	3,3	.	.	.
413 úředníci v dopravě, skladech	837	5,3	5,5	224	2,4	59,4
414 korektoři, kódovači	40	0,3	5,6	17	0,2	92,7
419 ostatní nižší úředníci	.	.	.	1	0,0	96,5
421 krupiéři, pokladníci	141	0,9	1,2	32	0,3	89,0
422 recepční, telefonisté	267	1,7	2,6	176	1,9	65,8
511 průvodčí, stewardi	15	0,1	1,8	3	0,0	96,3
512 kuchaři, číšníci	233	1,5	1,6	264	2,9	54,5
513 pečovatelé a pomocní ošetřovatelé	13	0,1	1,6	26	0,3	90,2
514 kosmetičky, maséři	31	0,2	0,3	21	0,2	91,7
515 astrologové, jasnovidci	.	.	.	1	0,0	96,5
516 pracovníci ostrahy	170	1,1	1,3	123	1,3	74,5
521 prodavači v obchodě	365	2,3	3,4	518	5,6	34,0
522 prodavači ve stáncích	1	0,0	2,3	35	0,4	88,6
523 makýni/ky	3	0,0	0,0	.	.	.
611 zahradníci, pěstitelé	35	0,2	0,2	3	0,0	96,3
612 chovatelé zvířat	10	0,1	0,3	21	0,2	91,9
613 zahradníci, pěstitelé	.	.	.	1	0,0	96,5
614 kvalifikovaní lesní dělníci	37	0,2	0,3	9	0,1	94,7
621 zemědělských samozásobitelé	26	0,2	0,4	.	.	.
700 kvalifikovaní dělníci	.	.	.	5	0,1	95,8
710 horníci	.	.	.	6	0,1	95,5
711 horníci	43	0,3	0,4	9	0,1	94,8
712 zedníci, tesaři	643	4,1	4,4	230	2,5	57,0
713 pokrývači, izolatéři	151	1,0	5,1	95	1,0	81,4
714 malíři, lakýrníci, tapetaři	25	0,2	1,1	38	0,4	87,5
721 svářeči, klempíři	647	4,1	4,3	117	1,3	77,0
722 kováři, nástrojaři, soustružníci	378	2,4	6,5	272	3,0	51,6
723 automechanici	298	1,9	4,3	134	1,5	71,7
724 elektromechanici	211	1,3	3,2	104	1,1	79,3
725 ostatní montéři	.	.	.	7	0,1	95,1
731 hodináři, klenotníci	.	.	.	1	0,0	96,5
732 skláři, hrnčíři	19	0,1	1,5	2	0,0	96,4
734 tiskaři	90	0,6	0,7	22	0,2	91,5
741 potravinářští dělníci	78	0,5	1,1	55	0,6	84,2
742 truhláři, řezbáři	55	0,4	0,8	49	0,5	85,3
743 krejčí, šičky, švadleny	561	3,6	3,9	38	0,4	87,9
744 obuvníci	1	0,0	3,6	.	.	.
800 dělníci, nespécifikovaní	43	0,3	0,3	7	0,1	95,1
810 obsluha průmyslových zařízení	.	.	.	1	0,0	96,5
811 obsluha důlního zařízení	1	0,0	0,3	2	0,0	96,4
812 báňský úpravář rud a surovin	1	0,0	0,0	5	0,1	95,9
813 skláři - obsluha strojů	40	0,3	0,3	25	0,3	90,7
814 obsluha strojů na zpracování dřeva	27	0,2	0,4	7	0,1	95,2
815 obsluha strojů při chemické výrobě	1	0,0	0,2	.	.	.

Pokračování přílohy 8:

Profesní třída (KZAM)	Inzerce v denním tisku 2007			Inzerce v denním tisku 2005		
	abs. počet	podíl třídy %	kumulativní %	abs. počet	podíl třídy %	kumulativní %
816 topič	7	0,0	0,1	9	0,1	94,9
817 obsluha automatických montážních linek	30	0,2	0,2	6	0,1	95,5
821 železář	287	1,8	2,0	69	0,7	82,9
822 obsluha strojů na výrobu chemických výrobků	35	0,2	2,1	18	0,2	92,5
823 obsluha strojů na výrobu plast.a pryž. výrobků	34	0,2	0,4	5	0,1	95,9
824 obsluha automatických strojů	1	0,0	0,2	.	.	.
825 obsluha tiskárenských strojů	3	0,0	0,0	3	0,0	96,3
826 obsluha textilních strojů	5	0,0	0,1	4	0,0	96,2
827 obsluha strojů na výrobu potravin	34	0,2	0,2	3	0,0	96,3
828 montážní dělníci	1 026	6,5	6,8	37	0,4	88,3
829 ostatní montážní dělníci	5	0,0	6,6	5	0,1	96,0
831 strojvedoucí	10	0,1	0,1	.	.	.
832 řidiči osobních automobilů	392	2,5	2,6	197	2,1	63,9
833 řidiči zemědělských strojů	72	0,5	3,0	135	1,5	70,3
834 lodníci, námořníci	.	.	.	1	0,0	96,6
900 nekvalifikovaní pracovníci nespecifikovaní	.	.	.	28	0,3	89,6
910 pouliční prodavači, kameloti	.	.	.	1	0,0	96,6
911 pouliční prodavači, kameloti	32	0,2	0,7	2	0,0	96,5
912 umývači oken automobilů	.	.	.	1	0,0	96,6
913 uklízeči, pomocnice v domácnosti	114	0,7	0,9	39	0,4	87,0
914 správci, domovníci	2	0,0	0,7	13	0,1	93,8
915 vrátní	14	0,1	0,1	6	0,1	95,6
916 sběrači odpadků, metaři	1	0,0	0,1	.	.	.
921 pomocní dělníci v zemědělství	1	0,0	0,0	.	.	.
931 pomocní dělníci ve stavebnictví	14	0,1	0,1	7	0,1	95,3
932 ruční baliči a pytlavači	177	1,1	1,2	40	0,4	86,6
933 závozníci, skladníci	326	2,1	3,2	61	0,7	83,6
980 práce doma	.	.	.	136	1,5	68,8
982 tazatelé	.	.	.	5	0,1	96,0
984 brigádníci, studenti	15	0,1	2,2	5	0,1	96,1
985 komparzisté - cizinci	.	.	.	2	0,0	96,5
990 lektori AJ	.	.	.	10	0,1	94,4
992 společnice, erotika,	15	0,2	93,4
999 <i>profese neuvedena</i>	45	0,3	100,0	315	3,4	100,0
celkem	15697	100,0		9204	100,0	

Příloha 9: Přehled profesních skupin v inzertní nabídce na Internetu v letech 2005 a 2007

Profesní třída (KZAM)	Inzerce na Internetu 2007			Inzerce na Internetu 2005		
	abs. počet	podíl třídy %	kumulativní %	abs. počet	podíl třídy %	kumulativní %
112 vyšší státní úředníci	.	.	.	2	0,1	0,1
120 vedoucí velkých organizací, útvary	1	0,0	0,0	.	.	.
122 vedoucí výroby a provozních celků	33	0,3	0,3	85	2,6	2,7
123 vedoucí útvarů, ředitelé	1 630	16,0	16,3	485	14,9	17,6
130 vedoucí malých organizací	9	0,1	16,4	3	0,1	17,7
131 ředitelé malých podniků, organizací	2	0,0	16,5	1	0,0	17,7
211 geologové, fyzikové, ...	10	0,1	16,5	4	0,1	17,9
212 analytik	115	1,1	17,7	49	1,5	19,4
213 programátoři	660	6,5	24,2	238	7,3	26,7
214 techničtí inženýři (stavební, elektro, ...)	914	9,0	33,1	188	5,8	32,5
221 biochemici, farmakologové	1	0,0	33,1	5	0,2	32,6
222 medicína - prodejci	17	0,2	33,3	16	0,5	33,1
232 učitelé na SŠ	4	0,0	33,4	1	0,0	33,2
233 učitelé na ZŠ	1	0,0	33,4	1	0,0	33,2
234 učitelé na speciálních školách	.	.	.	1	0,0	33,2
235 ostatní odborní pedagogičtí pracovníci	10	0,1	33,5	4	0,1	33,3
241 finanční experti, personalisté, reklama, marketing	609	6,0	39,4	185	5,7	39,0
242 právníci	58	0,6	40,0	38	1,2	40,2
243 archiváři, knihovnici	1	0,0	40,0	1	0,0	40,2
244 odborní ekonomové, překladatelé	13	0,1	40,1	2	0,1	40,3
245 umělečtí pracovníci	20	0,2	40,3	15	0,5	40,8

Pokračování přílohy 9:

Profesní třída (KZAM)	Inzerce na Internetu 2007			Inzerce na Internetu 2005		
	abs. počet	podíl třídy %	kumula- tivní %	abs. počet	podíl třídy %	kumula- tivní %
247 odborní administrativní pracovníci - nespecifik.	54	0,5	40,9	1	0,0	40,8
310 technici nespecifikovaní	12	0,1	41,0	14	0,4	41,2
311 technici v "technických" oborech	689	6,8	47,8	174	5,4	46,6
312 technici IT	137	1,3	49,1	128	3,9	50,5
313 obsluha optických a elektrotechnických zařízení	99	1,0	50,1	.	.	.
314 letecký a lodní odborný personál	9	0,1	50,2	.	.	.
315 bezpečnostní technici	210	2,1	52,2	47	1,4	52,0
316 technici na železnici	1	0,0	52,2	.	.	.
321 laboranti, zemědělské technici	20	0,2	52,4	.	.	.
322 zubní technici, optici	8	0,1	52,5	8	0,2	52,2
323 zdravotní sestry	10	0,1	52,6	3	0,1	52,3
332 učitelé předškolní výchovy	1	0,0	52,6	.	.	.
334 ostatní pedagogové	9	0,1	52,7	10	0,3	52,6
341 obchodní zástupci, pojišťovací agenti	1 084	10,6	63,4	478	14,7	67,3
342 obchodní agenti	381	3,7	67,1	50	1,5	68,9
343 účetní, odborní referenti	690	6,8	73,9	258	7,9	76,8
344 celní a daňoví pracovníci	22	0,2	74,1	6	0,2	77,0
345 detektivové	1	0,0	74,1	.	.	.
347 pracovníci zábavy (diskžokej, ...)	54	0,5	74,6	.	.	.
348 trenéři, cvičitelé	21	0,2	74,8	4	0,1	77,1
411 sekretářky, kancelářští pracovníci	540	5,3	80,1	189	5,8	82,9
412 účetní, kalkulanté	23	0,2	80,4	1	0,0	83,0
413 úředníci v dopravě, skladech	460	4,5	84,9	91	2,8	85,8
414 korektoři, kódovači	7	0,1	85,0	6	0,2	86,0
419 ostatní nižší úředníci	1	0,0	85,0	.	.	.
421 krupiéři, pokladníci	146	1,4	86,4	3	0,1	86,1
422 recepční, telefonisté	256	2,5	88,9	78	2,4	88,5
511 průvodčí, stewardi	2	0,0	88,9	.	.	.
512 kuchaři, číšníci	101	1,0	89,9	26	0,8	89,3
513 pečovatelé a pomocní ošetřovatelé	7	0,1	90,0	6	0,2	89,4
514 kosmetičky, maséři	7	0,1	90,1	6	0,2	89,6
515 astrologové, jasnovidci	.	.	.	1	0,0	89,7
516 pracovníci ostrahy	55	0,5	90,6	7	0,2	89,9
521 prodavači v obchodě	210	2,1	92,7	82	2,5	92,4
522 prodavači ve stáncích	2	0,0	92,7	2	0,1	92,5
523 modelky, manekýny	.	.	.	3	0,1	92,5
611 zahradníci, pěstitelé	.	.	.	2	0,1	92,6
612 chovatelé zvířat	2	0,0	92,7	2	0,1	92,7
710 horníci	1	0,0	92,7	.	.	.
711 horníci	1	0,0	92,7	.	.	.
712 zedníci, tesaři	31	0,3	93,0	10	0,3	93,0
713 pokrývači, izolatéři	14	0,1	93,2	7	0,2	93,2
714 malíři, lakýrníci, tapetáři	12	0,1	93,3	4	0,1	93,3
721 svářeči, klempíři	57	0,6	93,8	22	0,7	94,0
722 kováři, nástrojaři, soustružníci	116	1,1	95,0	31	1,0	95,0
723 automechanici	56	0,5	95,5	19	0,6	95,5
724 elektromechanici	130	1,3	96,8	31	1,0	96,5
731 hodináři, klenotníci	1	0,0	96,8	.	.	.
732 skláři, hrnčíři	2	0,0	96,8	.	.	.
734 tiskaři	16	0,2	97,0	1	0,0	96,5
741 potravinářští dělníci	21	0,2	97,2	6	0,2	96,7
742 truhláři, řezbáři	5	0,0	97,3	4	0,1	96,8
743 krejčí, šičky, švadleny	6	0,1	97,3	4	0,1	97,0
744 obuvníci	3	0,0	97,3	.	.	.
800 dělníci, nespecifikovaní	.	.	.	2	0,1	97,0
810 obsluha průmyslových zařízení	1	0,0	97,3	6	0,2	97,2
812 báňský úpravář rud a surovin	3	0,0	97,4	.	.	.
813 obsluha pecí na výrobu skla, keramiky	.	.	.	8	0,2	97,4
816 topič	3	0,0	97,4	.	.	.
817 obsluha automatických montážních linek	1	0,0	97,4	.	.	.
821 železář	38	0,4	97,8	6	0,2	97,6

Pokračování přílohy 9:

Profesní třída (KZAM)	Inzerce na Internetu 2007			Inzerce na Internetu 2005		
	abs. počet	podíl třídy %	kumula- tivní %	abs. počet	podíl třídy %	kumula- tivní %
822 obsluha strojů na výrobu chemických výrobků	3	0,0	97,8	.	.	.
823 obsluha strojů na vyr. pryžových, plastových výrobků	3	0,0	97,8	2	0,1	97,7
825 obsluha tiskárenských strojů	4	0,0	97,9	.	.	.
828 montážní dělníci	49	0,5	98,4	23	0,7	98,4
829 ostatní montážní dělníci	6	0,1	98,4	.	.	.
831 strojvedoucí	6	0,1	98,5	.	.	.
832 řidiči osobních automobilů	35	0,3	98,8	12	0,4	98,8
833 řidiči zemědělských strojů	33	0,3	99,2	6	0,2	99,0
900 nekvalifikovaní pracovníci nespecifikovaní	.	.	.	2	0,1	99,0
911 pouliční prodavači	1	0,0	99,2	1	0,0	99,0
913 uklízeči, pomocnice v domácnosti	7	0,1	99,2	4	0,1	99,2
914 správci, domovníci	6	0,1	99,3	2	0,1	99,2
915 vrátní	9	0,1	99,4	.	.	.
916 sběrači odpadků, metaři	1	0,0	99,4	.	.	.
921 pomocní dělníci v zemědělství	1	0,0	99,4	.	.	.
932 ruční balíči a pytlavači	11	0,1	99,5	3	0,1	99,3
933 závozníci, skladníci	20	0,2	99,7	6	0,2	99,5
980 práce doma	.	.	.	1	0,0	99,5
984 brigádníci, studenti	11	0,1	99,8	1	0,0	99,6
990 lektori AJ	.	.	.	1	0,0	99,6
992 spoléčnice, erotika,	3	0,1	99,7
993 vyklízení	.	.	.	2	0,1	99,8
999 profese neuvedena	19	0,2	100,0	8	0,2	100,0
celkem	10182	100,0		3 248	100,0	

Příloha 10: Požadovaná výše vzdělání v inzertní nabídce v denním tisku a na Internetu v letech 2005 a 2007

Vzdělání	Inzerce v denním tisku 2007		Inzerce v denním tisku 2005	
	abs. počet	v %	abs. počet	v %
vyučen	808	5,1	727	7,9
SŠ nebo maturita	1 797	11,4	1 218	13,2
VŠ	2 432	15,5	1 039	11,3
SŠ nebo VŠ	1 083	6,9	1 335	14,5
střední odborné s maturitou	.	.	97	1,1
celkem	6 120	39,0	4 416	48,0
<i>nebylo požadováno</i>	9 577	61,0	4 788	52,0

Vzdělání	Inzerce na Internetu 2007		Inzerce na Internetu 2005	
	abs. počet	v %	abs. počet	v %
vyučen	324	3,2	79	2,4
SŠ nebo maturita	2 287	22,5	661	20,4
VŠ	2 610	25,6	701	21,6
SŠ nebo VŠ	2 578	25,3	1 085	33,4
VOŠ	.	.	4	0,1
střední odborné s maturitou	76	0,7	13	0,4
celkem	7 875	77,3	2 543	78,3
<i>nebylo požadováno</i>	2 307	22,7	705	21,7

Příloha 11: Zastoupení regionů v inzertní nabídce zaměstnání v denním tisku a na Internetu v letech 2005 a 2007

Region	Inzerce v denním tisku				Inzerce na Internetu			
	2007		2005		2007		2005	
	abs. počet	v %	abs. počet	v %	abs. počet	v %	abs. počet	v %
Praha	3 411	21,7	1 572	17,1	3 748	36,8	1 666	51,3
Středočeský kraj	1 582	10,1	654	7,1	583	5,7	212	6,5
Moravskoslezský k.	1 459	9,3	1 486	16,1	747	7,3	173	5,3
Liberecký kraj	603	3,8	201	2,2	224	2,2	51	1,6
Jihomoravský kraj	537	3,4	379	4,1	1 329	13,1	400	12,3
Plzeňský kraj	532	3,4	241	2,6	355	3,5	98	3,0
Ústecký kraj	375	2,4	274	3,0	280	2,7	62	1,9
Olomoucký kraj	354	2,3	398	4,3	294	2,9	64	2,0
Královehradecký k.	314	2,0	119	1,3	318	3,1	122	3,8
Vysočina kraj	299	1,9	190	2,1	272	2,7	68	2,1
Pardubický kraj	292	1,9	210	2,3	243	2,4	63	1,9
Jihočeský kraj	224	1,4	201	2,2	239	2,3	93	2,9
Zlínský kraj	220	1,4	322	3,5	190	1,9	35	1,1
Karlovarský kraj	59	0,4	35	0,4	69	0,7	29	0,9
Německo	55	0,4	4	0,0	11	0,1	3	0,1
Velká Británie	31	0,2	10	0,1	8	0,1	25	0,8
EU	33	0,2	4	0,0	2	0,0	10	0,3
Francie	14	0,1	1	0,0	4	0,0	1	0,0
Rakousko	7	0,0	6	0,1				
Holandsko	5	0,0			1	0,0	1	0,0
Švýcarsko	2	0,0	1	0,0	2	0,0	2	0,1
Belgie	1	0,0						
Mexiko	1	0,0						
USA			1	0,0	8	0,1	3	0,1
Slovenská republika			1	0,0	16	0,2	1	0,0
Chorvatsko			1	0,0				
Dubaj			1	0,0				
Česká republika			21	0,2			20	0,6
Polsko					3	0,0	1	0,0
Norsko					1	0,0	1	0,0
Nový Zéland					1	0,0	1	0,0
Bělorusko					1	0,0		
Bulharsko					3	0,0		
Rusko					3	0,0		
Rumunsko					1	0,0		
Ukrajina					1	0,0		
Kazachstán					1	0,0		
Japonsko					1	0,0		
Litva					1	0,0		
Itálie							1	0,0
Kypr							1	0,0
Řecko							1	0,0
celkem	10 410	66,3	6 312	68,6	8 960	88,0	3 208	98,8
<i>neuveдено</i>	<i>5 287</i>	<i>33,7</i>	<i>2 871</i>	<i>31,2</i>	<i>1 222</i>	<i>12,0</i>	<i>40</i>	<i>1,2</i>