



Ekonomická  
fakulta  
Faculty  
of Economics

Jihočeská univerzita  
v Českých Budějovicích  
University of South Bohemia  
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích  
Ekonomická fakulta  
Katedra regionálního managementu

Bakalářská práce

# Trh práce v okrese České Budějovice ve vztahu ke vzdělání

Vypracoval: Jiří Sedlák  
Vedoucí práce: Ing. Jana Žlábková, Ph.D.

České Budějovice 2015

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Jiří SEDLÁK**  
Osobní číslo: **E12355**  
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**  
Studijní obor: **Strukturální politika EU pro veřejnou správu**  
Název tématu: **Trh práce v okrese České Budějovice ve vztahu ke vzdělání**  
Zadávací katedra: **Katedra strukturální politiky EU a rozvoje venkova**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

#### **Cíl práce:**

Cílem bakalářské práce je analyzovat trh práce ve vztahu ke vzdělání a navrhnout možná zlepšení pro uplatnění uchazečů s vyšším stupněm vzdělání v okrese České Budějovice.

#### **Metodika práce:**

1. Studium odborné literatury související s vybranou problematikou, teoretický úvod do dané problematiky (vymezení pojmů trhu práce, investice do vzdělání, trh práce v ČR).
2. Charakteristika okresu České Budějovice, analýza trhu práce ve vztahu ke vzdělání, struktura poptávky firm po uchazečích o práci, návrhy a možnosti zlepšení současné situace pro absolventy.
3. Metody: popisná statistika, analýza dat.
4. Shrnutí a vyhodnocení, závěr.

#### **Rámcová osnova:**

1. Úvod. 2. Literární rešerše. 3. Analýza trhu práce ve vztahu ke vzdělání v okrese ČB. 4. Diskuse a výsledky. 5. Závěr. 6. Přehled použité literatury a zdrojů. 7. Přílohy.

Rozsah grafických prací: **dle potřeby**

Rozsah pracovní zprávy: **40-50 stran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

1. **Becker, G. S. (Ed.). 1962. Investment in human capital: A theoretical analysis. Dostupné z: <http://www-vip.sonoma.edu/users/c/cuellar/econ421/humancapital.pdf>**
2. **Brožová, D. (2006). Kapitoly z ekonomie trhů práce. Praha: VŠE.**
3. **Leitmanová, I. (1999). Trh práce EU a ČR: stav a vývoj. České Budějovice: Datapartner.**
4. **Řehoř, P. (2010). Metody hodnocení potenciálu regionů se zaměřením na trh práce. Brno: CERM.**
5. **Kučař, P. (2007). Trh práce. Praha: Univerzita Karlova.**

Vedoucí bakalářské práce:

**Ing. Jana Žlábková, Ph.D.**

Katedra strukturální politiky EU a rozvoje venkova

Datum zadání bakalářské práce:

**30. listopadu 2013**

Termín odevzdání bakalářské práce:

**30. dubna 2015**

doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.  
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA  
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
EKONOMICKÁ FAKULTA  
Studentská 13 (25)  
370 05 České Budějovice  
L.S.

doc. Ing. Eva Cudlínová, CSc.  
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 26. března 2014

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracoval samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to - v nezkrácené podobě - elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 15. 4. 2015

-----  
Jiří Sedlák

## **Poděkování**

Velmi rád bych poděkoval paní Ing. Janě Žlábkové, Ph.D. za odborné vedení i lidský přístup, za její ochotu, trpělivost, cenné rady a připomínky a všestrannou pomoc při vypracování bakalářské práce. Dále pak děkuji osloveným firmám za spolupráci v průběhu dotazníkového šetření.

## Obsah

1	Úvod .....	8
2	Literární rešerše .....	10
2.1	Trh práce .....	10
2.2	Charakteristika trhu práce .....	10
2.2.1	Nabídka práce .....	10
2.2.2	Poptávka po práci.....	12
2.2.3	Rovnováha na trhu práce .....	13
2.2.4	Specifika trhu práce .....	14
2.3	Mzdové rozdíly na trhu práce .....	15
2.4	Lidský kapitál.....	16
2.4.1	Investice do vzdělání .....	17
2.4.2	Výše výtěžku ve vztahu k výcviku a věku .....	19
2.4.3	Lidský kapitál dle představitelů chicagské školy .....	21
2.5	Trh práce ve vztahu ke vzdělání v ČR .....	21
2.5.1	Trh práce v podmínkách České republiky .....	21
2.5.2	Vzdělání a trh práce v České republice .....	22
3	Metodika.....	25
3.1	Obsah a cíl práce .....	25
3.2	Metodický postup.....	25
4	Praktická část.....	27
4.1	Charakteristika okresu České Budějovice.....	27
4.1.1	Trh práce na Českobudějovicku .....	28
4.1.2	Absolventi v okrese České Budějovice .....	30
4.2	Uplatnění absolventů na Českobudějovicku .....	32
4.3	Vliv vzdělání a dalších faktorů na výtěžky.....	40
4.3.1	Model vícenásobné regrese.....	40

4.3.2	Model s nezávislou proměnnou věk namísto praxe.....	43
4.3.3	Vztah mezi výdělkem a vzděláním v oboru .....	45
5	Výsledky a diskuse .....	46
5.1	Shrnutí výsledků dotazníkového šetření .....	46
5.2	Shrnutí výsledků regresní analýzy .....	46
5.3	Diskuse.....	47
6	Návrhy lepšího uplatnění absolventů .....	49
6.1	Prvky duálního vzdělávání .....	49
6.2	Stáže ve firmách.....	49
6.3	Regionální a národní individuální projekty.....	50
7	Závěr.....	51
8	Summary.....	52
9	Přehled literatury .....	53

# 1 Úvod

Vzdělání hrálo vždy důležitou roli při uplatnění uchazečů na trhu práce. V posledních letech však má význam vzdělání klesající tendenci. Školy produkují nadměrné množství vzdělaných absolventů, ale studenti nedisponují často potřebnými zkušenostmi a chybí jim nezbytná praxe. Vzniká otázka, jestli není potřeba transformovat současnou strategii systému vzdělávání v České republice, jelikož hodnota studia se začíná pomalu, ale jistě, snižovat na úkor kvantity. Firmy volají po větší praxi absolventů, ale současně se brání větší spolupráci se školami, protože zaměstnávání studentů pro ně představuje náklady navíc, nehledě na možná rizika vynášení citlivých informací z firmy na veřejnost a eventuelně další nešvary praxe studentů. Společnosti také v dnešní době spíše preferují technicky vzdělané uchazeče, kterým dokonce poskytují mnoho zajímavých zaměstnaneckých benefitů, přesto mnoho mladých lidí dává přednost hojně nabízeným humanitním oborům. Do určité míry chybně nastolená politika „kvantitativního uvolňování“ studentů s maturitním vysvědčením či vysokoškolským titulem společně s idealistickými představami absolventů o svém pracovním zařazení a platovém ohodnocení determinují mechanismus nedostatečného uplatnění vzdělaných lidí na trhu práce.

Domnívám se, že téma trhu práce ve vztahu ke vzdělání je velice aktuální nejen v okrese České Budějovice, ale i v majoritní části regionů Evropské unie. Cílem této bakalářské práce je analýza trhu práce ve vztahu ke vzdělání v okrese České Budějovice, zejména pak analýza charakteru poptávky po absolventech na trhu práce a návrh opatření k lepšímu uplatnění osob s kvalitním vzděláním na pracovním trhu. Dalším cílem této bakalářské práce je ověření, zda se za současných podmínek na trhu práce ještě vyplatí do vzdělání vůbec investovat.

Práce je strukturována do několika oddílů. Literární rešerše vysvětluje základní pojmy trhu práce a objasňuje teorii lidského kapitálu, která považuje výdaje na vzdělání za výhodnou investici. Rešerše také prezentuje názory významných ekonomů chicagské školy ekonomického myšlení na investice do lidského kapitálu a reflektuje současnou situaci na trhu práce v České republice ve vztahu ke vzdělání. V praktické části je nejprve představen analyzovaný region - okres České Budějovice, především z hlediska situace na trhu práce. Pomocí dotazníkového šetření v nejvýznamnějších firmách v okrese jsou pak získána data, která jsou odrazem stávající situace absolventů na trhu



práce v Českobudějovickém regionu. Poslední empirickou částí práce je model tzv. vícenásobné regrese, kdy na záměrně vybraném vzorku osob reprezentujících pracovníky v okrese České Budějovice je ověřeno, jestli se investice do vzdělání opravdu vyplatí. Na závěr práce jsou definovány a vyhodnoceny problémové oblasti a stanovena vhodná doporučení pro lepší uplatnění vzdělaných osob na trhu práce.

## **2 Literární rešerše**

### **2.1 Trh práce**

Renáta Halásková (2001) definuje práci jako cílevědomou činnost člověka, kdy člověk pracuje minimálně ze dvou důvodů. Prvním důvodem je, aby uživil sebe a svou rodinu, a druhý důvod, aby se zdokonalil, sebevzdělal, seberealizoval. Dle názoru Hany Jírové (2002) můžeme na práci nahlížet jako na jeden ze základních výrobních faktorů vedle půdy a kapitálu. Trh práce lze pak podle Jírové (2002) definovat jako střetávání nabídky práce (potencionální zaměstnanci) s poptávkou po práci (zaměstnavatelé) na určitém místě. Jako nástroj, který vyrovnává nabídku a poptávku po práci, užíváme cenu práce - tzv. mzdu. Díky transakcím na trhu práce mezi zaměstnanci a jejich zaměstnavateli můžeme pozorovat rozmístění lidí do různých odvětví, firem a regionů. Otakar Němec (2002) vymezuje trh práce jako místo, kde jsou utvářeny podmínky zaměstnanosti (včetně mezd a platů) prostřednictvím nabídky a poptávky po práci.

### **2.2 Charakteristika trhu práce**

Pracovní trh je utvářen třemi základními faktory: nabídkou, poptávkou a cenou práce - mzdou. Lidé nabízejí na trhu práce své dovednosti, znalosti, zkušenosti, nebo svou kvalifikaci (Halásková, 2001; Jírová, 1999).

#### **2.2.1 Nabídka práce**

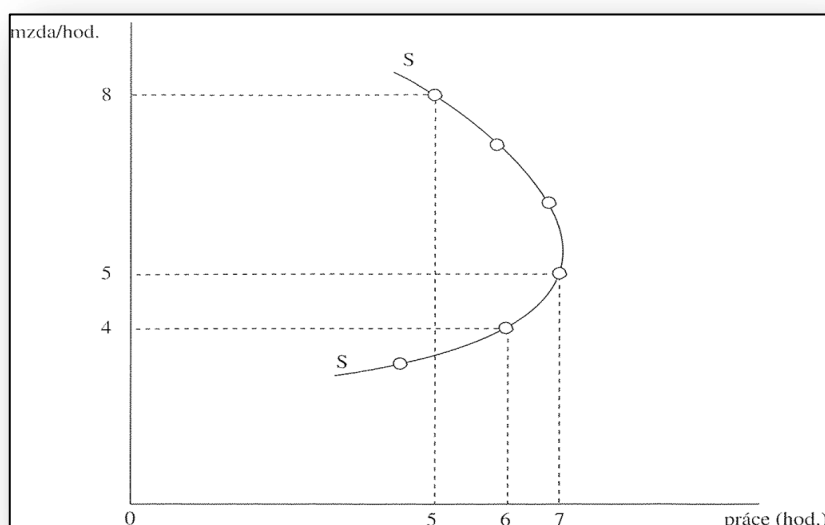
Analýza individuální nabídky práce nahlíží na člověka jako na vlastníka služby práce, kterou může využít pro svou potřebu, nebo jí lze nabídnout na trhu práce. Nabídkou práce se myslí nabídka ze strany jednotlivců. Je volbou každého člověka, zda upřednostní užitek z volného času před užitekem z výrobků a služeb nakoupených za mzdu získanou obětováním volného času a nabídkou většího množství práce. Lze tedy říci, že nabídka pracovních sil na trhu práce je závislá na reálné mzdové sazbě a mezní újmě z práce spojené s obětováním volným časem (Brožová, 2006; Jírová, 1999).

Základní jednotkou, která reprezentuje nabídkovou stranu, je dle Kuchaře (2007) domácnost, resp. její členové. Pavel Kuchař (2007) dále popisuje, že u nabídky práce jde zjednodušeně o to, zda bude preferována spotřeba, a tedy nabízeno větší množství práce. Dagmar Brožová (2006) upozorňuje na fakt, že nabízené množství služeb ovlivňuje také například progresivita zdanění. Díky progresivním daňovým

sazbám jsou totiž přírůstky čisté mzdy stále nižší a nižší a to oslabuje motivaci člověka k další práci. Podle Dagmar Brožové (2006) zvýšení nebo snížení nabídky práce ovlivňují zejména faktory, jako jsou další mzdové příjmy, nemzdové důchody, změna individuálních preferencí mezi spotřebou a volným časem nebo počet kvalifikovaných nabízejících.

Na obrázku níže je znázorněna individuální nabídka práce (Holman, 2005).

Obrázek 1: Nabídka práce



Zdroj: Holman, 2005

Při rostoucí mzdové sazbě bude člověk nabízet více práce, protože každá další hodina práce přináší větší důchod a s větším důchodem plyne větší užitek z výrobků a služeb. Substitutem spotřeby statků a služeb je odpočinek (Holman, 2005; Jírová, 1999).

Jestliže mzdová sazba vzroste do určitého bodu, v zásadě dochází k omezení počtu odpracovaných hodin, nabídka práce se tedy redukuje (vyšší mzdová sazba zvyšuje za jinak stejných podmínek reálné důchody a převládá volba spotřebitele ve prospěch volného času). V souvislosti s nabídkou práce tedy můžeme pozorovat tzv. substituční efekt, který převládá u nižší mzdové sazby a zde při zvyšování mzdové úrovně zájem o práci roste. Naopak při vyšších úrovních mzdy převládá tzv. důchodový efekt, jenž má za následek pokles nabídky práce, protože při vyšších mzdách si můžeme dovolit více volného času - své dosavadní nároky uspokojíme i při omezení pracovní nabídky (Holman, 2005; Jírová, 1999).

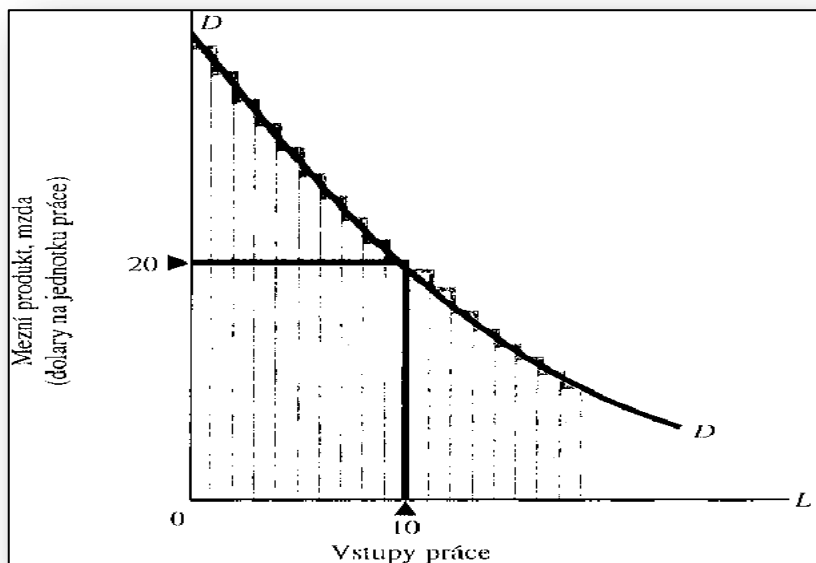
## 2.2.2 Poptávka po práci

Poptávka po práci je tzv. odvozenou poptávkou, jelikož se vyvíjí v závislosti na poptávce spotřebitelů po finálních statcích (zboží a služby). Při poptávání práce se firmy orientují podle nákladů, které musí na pracovníky vynaložit a výnosů plynoucích z pracovníků (Halásková, 2001; Jírová, 1999).

Jde o to, aby se vyrovnal mezní produkt práce (dodatečný výstup dodatečné jednotky pracovní síly) s mezními náklady na práci (částka, o kterou vzrostou TC firmy, aby získala dodatečnou jednotku práce). Dle zákona o klesajících výnosech přináší každá dodatečně zapojená jednotka menší množství vstupu, to znamená, že při zapojování dalších pracovníků do výroby má mezní produkt klesající tendenci (Halásková, 2001).

Poptávka po práci, zobrazena na obrázku níže, se mění v závislosti na mzdové sazbě a je dána příjmem z mezního produktu práce (Jírová, 1999).

Obrázek 2: Poptávka po práci



Zdroj: Samuelson & Nordhaus, 1995

Mezní příjem z práce pak můžeme definovat jako mezní produkt z práce vynásobený mezním příjmem z dodatečného pracovníka. Mezní náklady na práci představují cenu práce, nebo lépe řečeno mzdovou sazbu (Jírová, 1999).

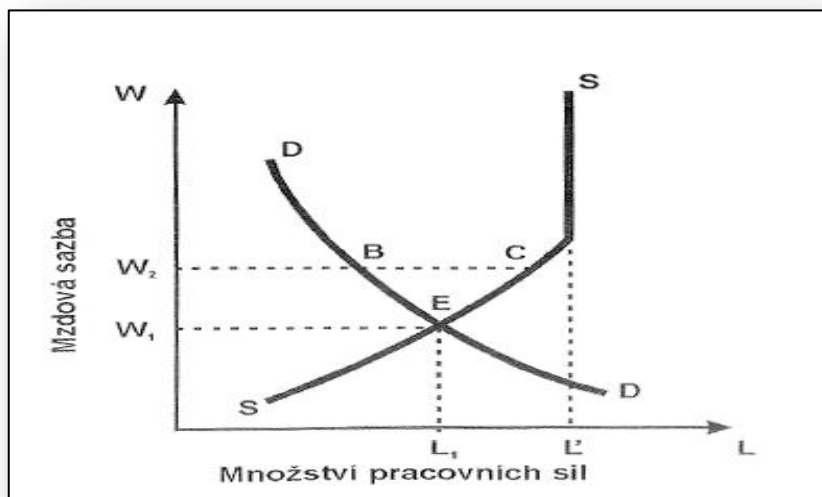
Determinanty poptávky po práci jsou (Halásková, 2001):

- a) Poptávka po produkci vyráběné pomocí práce a cena produkce.
- b) Produktivita práce.
- c) Ceny ostatních vstupů (kapitál, půda).
- d) Tržby očekávané v budoucnu.
- e) Disponibilní pracovní síla (přebytečná).
- f) Cena práce (mzdová sazba).

### 2.2.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na pracovním trhu je zobrazena na následujícím obrázku a vzniká při tzv. rovnovážné mzdě a při určitém množství práce. Optimální množství práce je dáno průsečíkem křivek poptávky a nabídky práce. Při rovnovážné mzdové sazbě bude každá jednotlivá firma najímající práci na tomto trhu příjemcem tržní mzdové sazby. Za tuto mzdovou sazbu pak může firma najmout tolik jednotek práce, kolik si bude přát, proto nemá zájem vyplácet mzdu vyšší. Při nižší mzdové nabídce by tedy firma nenajala ani jedinou jednotku práce (Brožová, 2006; Jírová, 1999).

Obrázek 3: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Jírová, 1999

Pokud se zvyšuje mzda, nabídka pracovních sil stoupá až do bodu  $L$ , kde je tzv. bod plné zaměstnanosti. Rovnováhu na trhu práce představuje bod E, což je průsečík křivek poptávky a nabídky práce. Jestliže je trh práce v rovnováze, ekonomika se

nachází na úrovni tzv. přirozené míry nezaměstnanosti<sup>1</sup>. Předpokladem pro dosažení rovnováhy na trhu práce je minimalizace státních intervencí do ekonomiky. Rovnováha na trhu práce je ovšem podmíněna také systémem sociální politiky, který nastavuje mantinely jak ve sféře zaměstnanosti, tak ve mzdové oblasti (Jírová, 1999; Kuchař, 2007).

#### **2.2.4 Specifika trhu práce**

Pracovní trh má v sobě zabudován dvě funkce (Halásková, 2001):

- a) Ekonomická funkce (vyjadřuje vztah mezi výrobním systémem a pracovní silou, předmět směny na trhu práce je tedy pracovní síla).
- b) Sociální funkce (pro pracovníky je prostřednictvím trhu práce zajištěn kromě určitého příjmu též sociální status spojený právě s pozicí na trhu práce).

Renáta Halásková (2001) upozorňuje na skutečnost, že trh práce je velice specifickou oblastí (dáno tím, že práci vykonávají lidé, s nimiž je práce neoddělitelně spjata) a má dosti daleko k dokonale konkurenčnímu aukčnímu trhu, což plyne především z toho, že trh práce je velmi institucionalizován - opatření daná státem<sup>2</sup>, odbory atd. Projev institucionalizování trhu práce můžeme pozorovat například v podobě strnulosti nabídky práce. Domácnost totiž může vybírat jen z několika málo kombinací sazeb mezd a rozsahem nabídky práce (plný úvazek, částečný atd.). Navíc je nabídka ovlivňována státem (minimální mzda, pracovní zákonodárství) a částečně někde možná ještě odbory (kolektivními smlouvami). Dalším faktorem je v mnohých případech nemožnost substituce jedné práce jinou (novinář nenahradí lékaře apod.). Strnulost nabídky práce však doprovází i strnulost poptávky po práci. Firmy jsou omezeny ve svém rozhodování kolektivními smlouvami, zákonodárstvím pro pracovní - právní oblast a navíc i tržními vlivy - některé firmy si chtějí za každou cenu (s ohledem na budoucí pozitivní předpovídaný vývoj ekonomiky) udržet kvalifikované a zapracované zaměstnance i nad rámec efektivní úrovně poptávky. Magdalena Kotýnková (2006) považuje za jednu z možností, jak zajistit nová pracovní místa,

---

<sup>1</sup>Přirozená míra nezaměstnanosti představuje nejvyšší možnou úroveň zaměstnanosti a odpovídá potencionálnímu produktu v dané zemi (Samuelson & Nordhaus, 1995, s. 296 - 297).

<sup>2</sup> Trh práce je tedy trhem regulovaným, jenž obsahuje mnoho byrokratických prvků (Halásková, 2001).

flexibilitu organizace práce na úrovni podniků. K tomu lze využít například změn ve zkracování pracovní doby, nebo sdílení pracovních míst<sup>3</sup>.

Zásadní problémy na trhu práce jsou řešeny interakcí mezi subjekty působícími na trhu práce, tj. zaměstnanci, zaměstnavateli a státem. K těmto jednáním na tzv. tripartitním základě dochází nejen na centrální, ale i regionální úrovni (Němec, 2002).

## 2.3 Mzdové rozdíly na trhu práce

V podmínkách dokonale konkurenčního trhu by mělo platit, že nepeněžní prospěch všech zaměstnání přicházejících do úvahy je pro pracovníky stejný. V tom případě platí, že rozhodování pracovníků ovlivňuje pouze výše mzdové sazby. Pokud se mzda bude u jednotlivých firem lišit, budou pracovníci přecházet do zaměstnání s nabídkou vyšší mzdové sazby. Následně dojde k poklesu nabídek práce v zaměstnáních s nižší mzdovou sazbou a mzda začne růst. Naopak v oblastech s vyšší mzdovou sazbou nabídka práce poroste a to bude stlačovat mzdu na nižší úroveň. Přesun pracovníků v jednotlivých oblastech bude trvat do chvíle, než se mzdová sazba ve všech zaměstnáních nevyrovná - toto je mechanismus pro zachování rovnováhy na trhu práce (Macáková a kol., 2007).

Ideální situace však na trhu práce zpravidla nepanuje, mnohdy existují značné mzdové rozdíly. Z hlediska příčiny těchto disproporcí na trhu práce můžeme rozlišit nerovnovážné a rovnovážné mzdové rozdíly (Macáková a kol., 2007):

- a) Nerovnovážné rozdíly – odlišnosti ve výši mzdových sazeb u stejně kvalifikovaných zaměstnanců jsou odrazem rozvoje jednotlivých odvětví.
- b) Rovnovážné rozdíly – jsou vysvětlovány nedostatečnou mobilitou zdrojů pracovního trhu a také segmentací trhu práce (trh práce je rozdělen na dílčí trhy, které jsou vzájemně nekonkurenční ve smyslu substituce práce). Další faktorem, který způsobuje rovnovážné rozdíly, jsou rozdíly ve vrozených duševních a tělesných schopnostech (dáno geny a výchovou).

Odlišné výdělky na trhu práce lze vysvětlit i pojmem diskriminace, kdy lidé mají stejné schopnosti, vzdělání, pracovní přípravu a zkušenosti, přesto však dostávají odlišnou mzdu. V odborné literatuře se nejčastěji uvádí diskriminace dle pohlaví, resp. diskriminace žen (Brožová, 2006; Kuchař, 2007).

---

<sup>3</sup> Sdílení pracovních míst znamená rozvržení pracovních míst mezi více zaměstnanců (Kotýnková, 2006).

## 2.4 Lidský kapitál

Není žádný spor o tom, že úspěch na trhu práce je přímo úměrný objemu a kvalitě toho, co může uchazeč nabídnout. Pokud se podíváme jen letmo na strukturu nezaměstnanosti, je jasné, že kumulace faktorů jako jsou vzdělání, nízký věk, znalost jazyků nebo práce na počítači vytváří komplex, jehož efektem je úspěch. Z těchto „faktorů úspěchu“ je ve struktuře předpokladů uplatnění na trhu práce bezesporu dominantní kategorií dosažená úroveň vzdělání (Brožová, 2006; Kuchař, 2007).

Dagmar Brožová (2003) ve své práci Společenské souvislosti trhu práce vysvětluje, že lidský kapitál je ekonomický termín označující znalosti a schopnosti pracovníka a do ekonomie jej poprvé zavedl Milton Friedman. Teoretickým rozpracováním a studiem lidského kapitálu se dále zabývali ekonomové chicagské školy ekonomického myšlení, zejména pak T. W. Schultz a dále G. Becker, který proslavil teorii lidského kapitálu nejvíce. Brožová (2003) dále uvádí, že lidský kapitál se liší od ostatních druhů kapitálu tím, že je vázán na konkrétního člověka. Lidé nabývají znalosti a získávají schopnosti vzděláváním (na různých typech a stupních škol), praxí při své práci, i díky jiným svým aktivitám - např. cestování. Kultivací a vzděláváním je lidský kapitál utvářen na základě přirozeného nadání a talentu a je zušlechťován pomocí dalších osobních vlastností, jako jsou vytrvalost, ctížádostivost, schopnost komunikace nebo cílevědomost. Lidský kapitál dotváří i způsob chování a oblékání, dále pak celkový vzhled daného jedince. Podle Otakara Němce (2002) vede rozvoj lidských zdrojů k tomu, že se z nich stává kapitál daného státu, který se každá země snaží maximalizovat.

Chicagská škola ekonomického myšlení jako první odmítla nahlížet na vzdělání jako na formu spotřeby. Naopak vychází z předpokladu, že výdaje na vzdělání se stávají zároveň investicí, jelikož hlavním záměrem je získat z nich v budoucnosti výnos v podobě zvýšených výdělků. Výnosy pramenící z lidského kapitálu jsou součástí mzdy a můžeme je zjistit například tak, že srovnáme mzdu nekvalifikovaného pracovníka se mzdou pracovníka s vyšším vzděláním (Brožová, 2006).

Předpokladem tedy je, že získané znalosti zvýší budoucí výdělky a zároveň je důležité, aby zvýšení budoucích výdělků kompenzovalo náklady na investici do studia (Brožová, 2006).

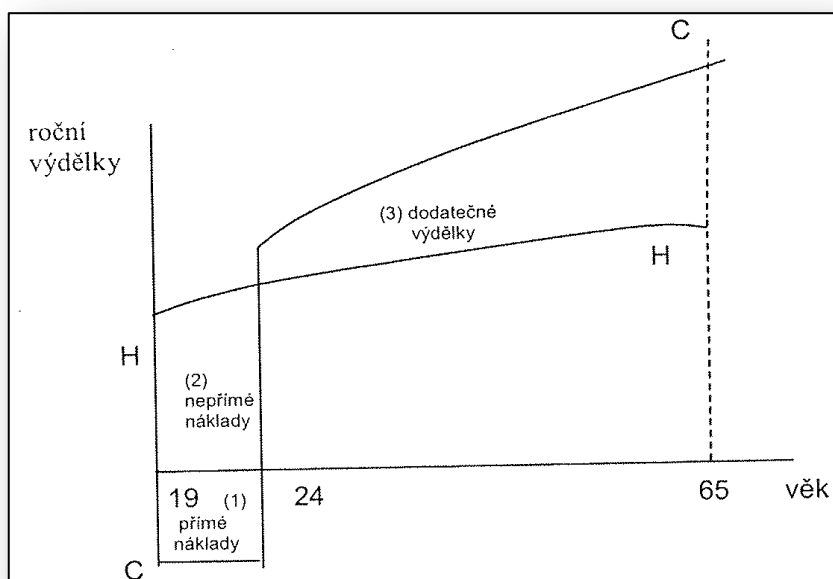


## 2.4.1 Investice do vzdělání

Investice do lidského kapitálu mohou být jednorázového, nebo trvalého charakteru<sup>4</sup>. Ekonomické racionální rozhodnutí vychází vždy z porovnání soukromých nákladů a výnosů rozhodnutí. Přímé náklady na vzdělání představují například nákup učebnic, knih, učebních pomůcek, nebo školné (Brožová, 2006; Kameníček, 2003).

Na následujícím obrázku jsou znázorněny náklady a výnosy vysokoškolského vzdělání. Křivka HH je zobrazením vývoje výdělků, jestliže se člověk nerozhodne studovat na vysoké škole, tedy výdělků absolventa střední školy, který vstoupil na trh práce. Tato křivka je celkem rostoucí, k čemuž přispívají roky praxe a samozřejmě také nárůst zručnosti zvyšující produktivitu práce. Křivka CC pak bude znázorňovat nákladové a výnosové toky vysokoškolského studia (v délce 5 let) a následujících let praxe (Brožová, 2006).

Obrázek 4: Náklady a výnosy vysokoškolského vzdělání



Zdroj: Brožová, 2006, upraveno viz: McConnell, C. R., Brue, S. L.: Contemporary Labor Economics

Výdaje na ubytování a stravování se do přímých nákladů nezapočítávají, neboť tyto položky mají povahu utopených nákladů, člověk je totiž bude platit, ať zvolí jakoukoli variantu. Nepřímé náklady jsou tzv. náklady příležitosti, zde u každého záleží

<sup>4</sup> Jiří Kameníček ve své knize Lidský kapitál (2003) rozlišuje investice do vzdělání z hlediska času.

na hodnotě času potřebného ke vzdělání. Jako míra této hodnoty jsou považovány v ekonomické teorii ušlé čisté výdělků absolventa střední školy po dobu vysokoškolského studia, které by získal na trhu práce, kdyby hned po absolvování střední školy šel pracovat. Pokud se tedy člověk místo vstupu na trh práce po střední škole rozhodne pro studium na vysoké škole, jeho výnos z druhé příležitosti fakticky neinkasuje, jelikož volbou ještě dále studovat pouze investuje do svého vzdělání (Brožová, 2006).

Čisté příjmy studentů lze dle Kameníčka (2003) definovat pomocí jednoduché rovnice ve tvaru:

$$W = MP_0 - (MP_0 - MP + k) = MP_0 - C \quad (1)$$

MP = aktuální mezní produkt (MP<sub>0</sub> = potenciální mezní produkt)

k = přímé náklady, C = součet přímých a nepřímých nákladů.

Budoucí dodatečné výdělků z investic do vzdělání můžeme měřit kupříkladu metodou čisté současné hodnoty, současnou hodnotu z investice do vzdělání zjistíme dle vzorce (Brožová, 2006):

$$PV = E_0 + \frac{E_1}{(1+r)^1} + \frac{E_2}{(1+r)^2} + \frac{E_3}{(1+r)^3} + \dots + \frac{E_n}{(1+r)^n} \quad (2)$$

E = tok očekávaných budoucích dodatečných výdělků v jednotlivých letech

n = očekávaná délka toku výdělků, r = úroková míra

Investičním kritériem je vztah  $PV > 0$ , člověk by se tedy měl rozhodnout pro investici do vzdělání v případě, že čistá současná hodnota toku budoucích dodatečných výnosů z investice je větší než nula. Pokud výnosy z investice převyšují náklady na ni, je rozhodnutí racionální. Alternativním nástrojem pro rozhodování o investování do lidského kapitálu je metoda vnitřního výnosového procenta z investice. Tuto metodu lze

interpretovat jako maximální výši úrokové míry, při níž se vyplatí půjčit si prostředky k financování investice do vzdělání, respektive lidského kapitálu (Brožová, 2006).

Nyní tedy budeme zjišťovat, pro jakou úrokovou míru ( $p$ ) platí, že čistá současná hodnota budoucích nákladů a výnosů z investice se rovná nule. Rovnice má následující podobu (Brožová, 2006):

$$PV = E_0 + \frac{E_1}{(1+p)} + \frac{E_2}{(1+p)^2} + \dots + \frac{E_n}{(1+p)^n} = 0 \quad (3)$$

$p$  = vnitřní výnosové procento z investice

Dle Brožové (2006) pak působí jako investiční kritérium vztah  $p = r$ , jestliže  $p > r$ , je investice zisková, v opačném případě nikoli. Jestliže budou velké rozdíly mezi výdělků středoškoláků a vysokoškoláků, více lidí bude chtít investovat do vysokoškolského vzdělání. V dlouhém období se tak dá očekávat zvyšování nabídky práce vysokoškoláků a tím současně pokles jejich budoucích výdělků.

Kameníček (2003) uvádí, že studenti během studia na škole pracují za peníze po vyučování, o prázdninách apod. Výdělků studentů ovšem přirozeně bývají nižší, než kdyby školu nenavštěvovali.

#### 2.4.2 Výše výdělků ve vztahu k výcviku a věku

Relaci mezi výdělků a věkem významně ovlivňuje výcvik<sup>5</sup>. Budeme předpokládat, že neškolení lidé pobírají stejné výdělků bez ohledu na své stáří, jak je znázorněno na obrázku níže prostřednictvím horizontály UU. Osoby absolvující určitý výcvik mají v průběhu zaškolování nižší výdělků, jelikož platby za výcvik odložit nelze. Později však lidé po absolvování výcviku budou v důsledku hromadění výnosů z investice vydělavat více (Becker, 1962; Kameníček, 2003).

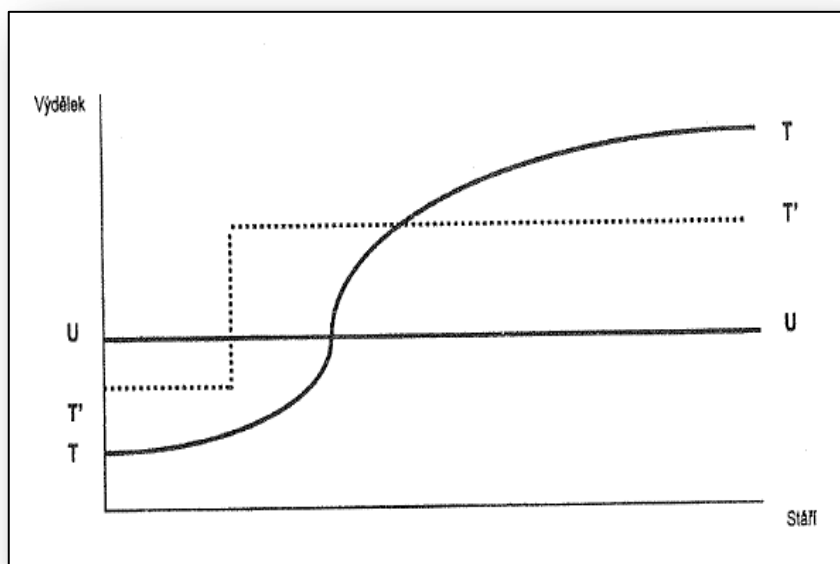
TT je křivka výdělků v závislosti na stáří osoby, která úspěšně dokončila výcvik. Křivka TT vyjadřuje kombinaci platby za výcvik a kumulaci výnosů z výcviku, proto je

---

<sup>5</sup>Výcvikem je myšleno dle Kameníčka (2003) zaškolování na pracovišti, ale i různé stáže a praxe zvyšující kvalifikaci a odbornost zaměstnance. Kameníček rozlišuje výcvik specifický a tzv. všeobecný výcvik, pojem výcvik používá i Gary Becker (Investment in human capital, 1962).

tato křivka strmější, než znázornění vyjadřující situaci osob bez výcviku. Rozdíl v křivkách TT a UU bude tím vyšší, čím vyšší by byly náklady na investici a čím vyšší by byly výnosy z této investice (Kameníček, 2003).

Obrázek 5: Vztah mezi výší výtěžku a stářím



Zdroj: Kameníček, 2003

Fakt, že křivka TT vzrůstá strměji a zároveň je konkávní, znamená, že v mladém věku rostou výtěžky vyšším tempem než ve věku pozdějším. Rychle rostoucí výtěžky v mládí nezpůsobuje pouze výcvik jako jediný vliv. Pokud bychom chtěli zvážit extrémní případ, tak budeme předpokládat, že výcvik zvýšil úroveň mezního produktu. Výcvik by však neměl žádný vliv na sklon příslušné křivky a mezní výkonnost osob zúčastněných se na výcviku by za těchto předpokladů nezávisela na jejich věku (Kameníček, 2003).

Pokud by výtěžky byly shodné s mezním produktem, křivka TT by byla rovnoběžná s UU a po absolvování výcviku by přirozeně ležela nad UU. Protože výtěžky školených osob by v průběhu doby výcviku neměly dosahovat úrovně mezního produktu, ale později by se měly meznímu produktu rovnat, musely by se výtěžky na konci výcviku zvýšit na novou úroveň – křivka T'T' (na obrázku č. 5). V tomto extrémním případě je křivka T'T' nadměrně konkávní, většinou však bývá konkávní průběh křivky o hodně pozvolnější (Kameníček, 2003).

### **2.4.3 Lidský kapitál dle představitelů chicagské školy**

Gary Becker ve svém článku Investování do lidského kapitálu vysvětluje, že některé aktivity primárně ovlivňují blahobyt v budoucnosti, zatímco jiné činnosti mají největší účinek okamžitě (Becker, 1962).

Dle Beckera (1962) platí jednoduchá úměra, že totiž čím jsou lidé vzdělanější, tím je produktivita jejich práce vyšší. Lidský kapitál se odlišuje od ostatních druhů kapitálu tím, že nejde oddělit od jeho nositele. Becker (1962) považuje za nejdůležitější investice do lidského kapitálu tzv. pracovní výcvik, výdaje na lékařskou péči a především investice do vzdělání.

Theodore W. Schultz (1972) poukázal na to, že téma lidského kapitálu se nesmí zaměřovat s pojmem řízení lidských zdrojů. Dle Schultze (1972) se lidský kapitál neshoduje ani s vymezením tzv. pracovní síly. Zatímco u problematiky lidského kapitálu předpokládáme, že lidé jsou zaměstnaní a snažíme se zvýšit jejich pracovní efektivitu, pracovní silou myslíme i osoby momentálně nezaměstnané (samozřejmě osoby schopné pracovní činnosti).

## **2.5 Trh práce ve vztahu ke vzdělání v ČR**

### **2.5.1 Trh práce v podmínkách České republiky**

Kvalita nabídky práce bývá ovlivněna možnostmi obyvatelstva získat vzdělání v daném regionu. Problémy na obecní, okresní, krajské a celostátní úrovni v oblasti trhu práce mohou být řešeny prostřednictvím různých cílených programů, včetně programů mezinárodních s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci strukturálních fondů EU. Cílené programy mající celostátní charakter schvaluje vláda ČR a programy obecní, okresní a krajské schvaluje příslušné ministerstvo. Pokud chceme hodnotit trh práce, je zapotřebí vyjít z ukazatelů, díky nimž lze porovnat stav trhu práce mezi jednotlivými územími. Tyto ukazatele jsou harmonizovány s normami EU a vytvářejí základ pro nárokování prostředků na rozvoj trhu práce. Zároveň se jedná o ukazatele podložené v ČR informačním systémem a jsou tedy plně kvantifikovatelné. V oblasti trhu práce v regionech České republiky došlo po vstupu do EU k velkým změnám a posunu k novému pojetí řešení problémů trhu práce. Význam ekonomických analýz vývojových trendů na trhu práce je dnes nepostradatelný (Řehoř, 2010; Sdružení pro vzdělávací politiku, 1999).

Se vstupem do Evropské unie je pro ČR nutností akceptovat principy jednotlivých politik, které jsou zakotveny ve Smlouvě o fungování EU a dalších předpisech EU. Politika zaměstnanosti EU má jasné principy kladoucí důraz na nasměrování sociálních transferů za účelem opatření ve prospěch zvýšení zaměstnanosti, včetně daňových a vzdělávacích opatření. Cílem těchto opatření je zabránit vyloučení ohrožených skupin z trhu práce, což je v současnosti jeden z klíčových problémů, který vyžaduje řešení i při rozvoji trhu práce v ČR. Ekonomický vývoj v České republice ovlivňuje trh práce významně také alokací výrobků a služeb, kdy vytváří regionální rozdíly v poptávce po pracovních silách, které jsou významné a zásadně ovlivňují regionální trhy práce. Zaměřit se na eliminování nezaměstnaných je hlavní cíl Evropské strategie zaměstnanosti, dalším cílem je podpora podnikání. Na změny na trhu práce jsou nejcitlivější malé a střední podniky, proto jakákoli podpora podnikání způsobuje nárůst pracovních míst. Vstupem České republiky do EU se otevřela možnost čerpání dotací. Politika EU v oblasti vzdělání není výsledkem centralizačního procesu, ale je odrazem spolupráce orgánů EU s členskými zeměmi na principu subsidiarity (Řehoř, 2010; Sdružení pro vzdělávací politiku, 1999).

## **2.5.2 Vzdělání a trh práce v České republice**

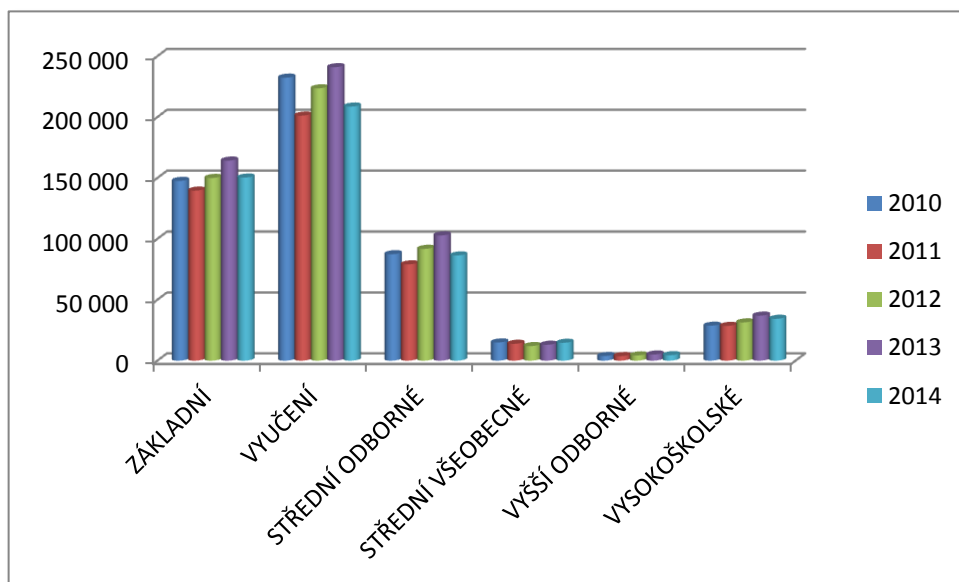
Vzdělání hrálo ve vývoji české společnosti ve velké většině případů významnou roli. Kořeny celkem vysoké vzdělanosti v ČR sahají až daleko do minulosti před vznik samostatného Československa. Kvalitní vzdělání by mělo v demokratické společnosti sloužit jako výtah, s jehož pomocí se lidé dostanou o několik pater výše v sociální struktuře<sup>6</sup>. Investice do rozvoje lidského potenciálu jsou nejúčinnějším druhem veřejných investic. Vizí operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání je přispět k rozvoji vzdělanostní společnosti, v níž budou znalosti a dovednosti lidských zdrojů důležitým faktorem konkurenceschopnosti České republiky. Cílem OP VVV je přispět ke strukturálnímu posunu ČR směrem k ekonomice založené na vzdělané, motivované a kreativní pracovní síle (Keller & Tvrđý, 2008; MŠMT: Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání, 2015).

---

<sup>6</sup> Keller a Tvrđý (2008) pak tento svůj názor lehce poupravili, protože dle jejich názoru se škola stává čím dál více jakousi pojišťovnou, kdy vzdělání negarantuje vzestup již tak spolehlivě jako dříve (například v optimistických 60. letech).

V následujícím grafu je zobrazen počet neumístěných uchazečů o práci dle stupně dosaženého vzdělání v České republice (ČSÚ: Struktura neumístěných uchazečů o zaměstnání, 2015).

Graf 1: Počet neumístěných uchazečů o zaměstnání dle vzdělání v ČR



Zdroj: Český statistický úřad, 2015

Co se týká směru vztahujícího se ke zdokonalování systému přípravy na povolání, byly předloženy zejména tyto návrhy (Leitmanová, 1999):

- Přechod ze vzdělávací soustavy do světa práce by měl být usnadněn stále větším praktickým zaměřením přípravy na povolání.
- Vzdělávání by se mělo racionalizovat tím, že kratší období se bude věnovat všeobecnému vzdělávání.
- Měla by se zlepšit koordinace kroků různých státních orgánů a zařízení a zvýšit se odpovědnost v oblasti přípravy na trh práce.

Cílem vzdělání a přípravy na povolání je příprava mládeže pro vstup na trh práce a rekvalifikace těch, kteří již ztratili práci často v důsledku zavádění nových technologií a růstu produktivity práce (Kotýnková, 2006).

Vzdělání a příprava na povolání má ve společnosti zásadní význam, protože (Kotýnková, 2006) :

- Umožňuje začleňování mládeže do společnosti zvládnutím základních znalostí a dovedností.

- b) Příprava na povolání přizpůsobuje znalosti a dovednosti lidí potřebám trhu práce s cílem uspokojovat stále rostoucí poptávku po tzv. vědomostních pracovnících, tj. po pracovnících velmi kvalifikovaných a vykonávajících řadu úkolů spojených s vytvářením a zpracováváním informací.
- c) Investice do lidských zdrojů je předpoklad pro zvyšování produktivity práce.

Tvůrci vzdělávací politiky pro Českou republiku jsou v posledních letech naléhavěji vyzýváni k prověření východisek, na jejichž základě je organizováno vzdělávání. Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020 na základě zhodnocení aktuálního stavu vzdělávacího systému nově stanovuje základní rámec pro jeho další rozvoj (MŠMT: Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2020, 2014).

Na základě pečlivého zhodnocení současného stavu vzdělávací soustavy v České republice stanovuje strategie pro následující období 3 průřezové priority (MŠMT: Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2020, 2014):

- a) Snižovat nerovnost ve vzdělávání.
- b) Podporovat kvalitní výuku a učitele jako její klíčový předpoklad.
- c) Odpovědně a efektivně řídit vzdělávací systém.

Českou ekonomiku charakterizuje otevřenost a závislost na exportním zpracovatelském průmyslu. Postupně se mění struktura ekonomiky, tedy i struktura zaměstnanosti směrem ke znalostní ekonomice, digitální agendě, výzkumu a vývoji. Rychlost a úspěšnost těchto procesů jsou podmíněny kromě jiného flexibilitou pracovní síly. Počáteční vzdělávání již není schopné poskytnout svým absolventům přípravu na celé období profesní kariéry. Podpora a rozvoj dalšího profesního vzdělávání je proto základní podmínkou snížení nezaměstnanosti a zvýšení zaměstnanosti. Vzdělávání jako klíčový faktor rozvoje trhu práce identifikuje rovněž NERV (Národní ekonomická rada vlády). V mezinárodním srovnání má Česká republika vyšší podíl středoškolsky vzdělaných osob a nižší podíl vysokoškolsky vzdělané populace. S ohledem na pracovní trh je vysokoškolské studium v ČR charakteristické nízkým podílem profesně orientovaných bakalářských programů a poměrně dlouhou průměrnou délkou studia (často dokonce nedokončeného studia). Tento jev působí na trh práce v České republice celkem negativně, zejména s ohledem na nízkou zaměstnanost mladých osob a rovněž s ohledem na vývoj v blízké budoucnosti, kdy bude nutné hledat rezervní zdroje pracovní síly (MPSV: Operační program Zaměstnanost 2014-2020, 2014).



## **3 Metodika**

### **3.1 Obsah a cíl práce**

Hlavním cílem této bakalářské práce je analyzovat trh práce ve vztahu ke vzdělání a navrhnout řešení pro uplatnění vzdělaných uchazečů na trhu práce v okrese České Budějovice.

V úvodu praktické části jsou charakterizována specifika zvoleného okresu ve vztahu k pracovnímu trhu a definovány ohrožené skupiny uchazečů o zaměstnání. Ve druhé části, kterou reprezentuje dotazníkové šetření u vybraných firem, si práce klade za cíl prozkoumat poptávku zaměstnavatelů po absolventech, popřípadě zájem o spolupráci se vzdělávacími ústavami, získat informace o schopnostech a dovednostech, které musí splňovat uchazeč o práci, identifikovat očekávání firem ve vztahu k systému vzdělávání a zjistit výhled absolventů na trhu práce. Dalším krokem empirické části je regresní analýza, která má za cíl určit, do jaké míry ovlivňuje výdělky vzdělání (mimo obor pracovní činnosti a dále vzdělání v oboru), a tím potvrdit nebo vyvrátit uplatnění teorie lidského kapitálu na trhu práce.

### **3.2 Metodický postup**

K naplnění cíle bakalářské práce bylo zapotřebí věnovat se v první řadě vědecké literatuře a zkoumání dokumentů na celorepublikové a regionální úrovni týkajících se trhu práce v souvislosti se vzděláním. Dále bylo využito statistických údajů, dotazníkového šetření a metody regresní analýzy.

U metody dotazníkového šetření bylo potřeba nejdříve vymezit výběrový soubor. Jelikož při omezeném vzorku by byla jen stěží naplněna variabilita souboru, byly dotazované firmy vybrány tak, aby co nejlépe reprezentovaly základní (zkoumaný) soubor - firmy na Českobudějovicku. Proto byl proveden záměrný výběr firem, nikoli náhodný.

Důraz byl kladen na firmy, u kterých byl zaručen předpoklad pro uplatňování teorie lidského kapitálu – ve firmě jsou vysoce oceňováni odborníci a jednoduše řečeno vzdělaní lidé. Do výzkumu byly zahrnuty tedy převážně odborné, specializované firmy nebo instituce vědeckého charakteru, nicméně základním kritériem byl počet zaměstnanců. Dle nařízení komise č. 70/2001 ze dne 12. ledna 2001 o použití článků 87

a 88 Smlouvy o ES u státní podpory malého a středního podnikání, v platném znění., byly dotazovány firmy definované jako střední podniky (od 50 do 250 zaměstnanců) a dále především velké firmy, kde pracuje více než 250 zaměstnanců.

Vybrané firmy zároveň měly reprezentovat různé obory činnosti či odvětví na Českobudějovicku. Dotazník obsahující 11 uzavřených otázek byl zaslán do 25 vybraných firem, jejichž seznam je spolu s dotazníkem uveden v příloze. Výsledky dotazníkového šetření byly zpracovány a vyhodnoceny pomocí programu MS EXCEL. Dále byly definovány problémové oblasti a bylo doporučeno řešení lepšího uplatnění absolventů na trhu práce.

Při užití metody regresní analýzy bylo opět nezbytné stanovit výběrový soubor, který je omezen na okres České Budějovice (osloveno 30 respondentů - Příloha č. 2). Na základě diskriminace může docházet ke mzdovým nerovnostem ve prospěch mužského pohlaví. Proto bylo zajištění disponibilních empiricky zjištěných statistických dat pro regresní analýzu provedeno formou osobního dotazování 15 pracovníků z řad žen a 15 pracujících mužů, aby nedošlo k vychýlení výsledků díky pravděpodobně vyšším mzdám u zástupců mužské populace.

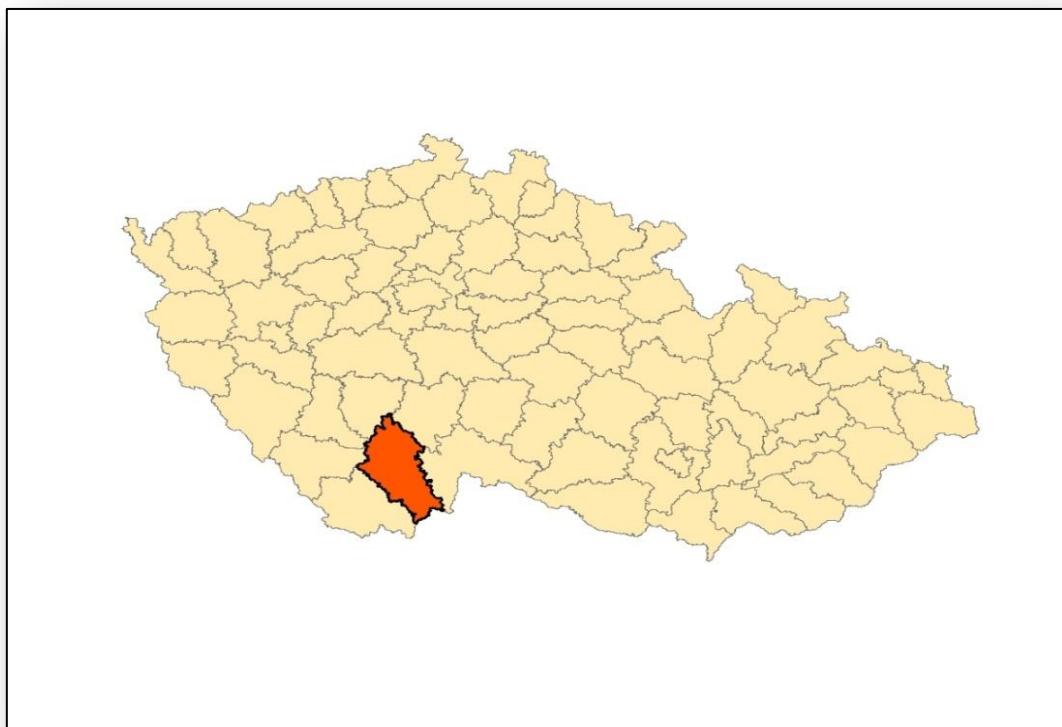
U regresní analýzy byl tedy opět použit záměrný výběr, kdy vybraní pracovníci reprezentují co nejširší spektrum profesí. Výstupy regresní analýzy byly realizovány a vyhodnoceny prostřednictvím statistického softwaru STATISTICA.

## 4 Praktická část

### 4.1 Charakteristika okresu České Budějovice

Okres České Budějovice (na obrázku č. 6 vyznačen oranžovou barvou) vznikl ve své současné podobě v roce 1960 jako výsledek celkové reorganizace správního rozdělení republiky. Podstatnou část území tvoří 3 bývalé okresy - České Budějovice (ČB), Trhové Sviny a Týn nad Vltavou. Českobudějovický okres pak zahrnuje i několik obcí z bývalých okresů Třeboň, Kaplice, Český Krumlov, Vodňany a Soběslav. Svou rozlohou je okres ČB druhým největším v Jihočeském kraji a trvalý nebo dlouhodobý pobyt zde má zhruba 189 tisíc obyvatel (ČSÚ: Charakteristika okresu ČB, 2015).

Obrázek 6: Okres České Budějovice



Zdroj: Vlastní zpracování v programu GIS

V ekonomické oblasti se zásadně projevuje vliv města České Budějovice (žije zde více než polovina obyvatel okresu) jako územně správního centra kraje. V okrese je zaregistrováno přes 50 tisíc ekonomických subjektů, což představuje skoro třetinu celého Jihočeského kraje. Podle tzv. podnikové metody (tj. podle sídla podniku) se

okres ČB podílí téměř z 30 % na celkovém počtu zaměstnanců kraje (ČSÚ: Charakteristika okresu ČB, 2015).

Při pohledu na odvětvovou strukturu se okres České Budějovice významně odlišuje od ostatních okresů. Podíl sektoru služeb je podle počtu zaměstnanců v odvětví oproti ostatním okresům přibližně o polovinu vyšší. V okrese je též vyšší zaměstnanost v obchodě a dopravě. Podíl průmyslu nedosahuje ani průměrné zastoupení v kraji a vůbec nejnižší relativní zastoupení má zemědělství, na něž připadají pouze 3 % z celkového počtu zaměstnanců v okrese. V Českobudějovickém regionu můžeme najít přes 60 základních škol, 9 gymnázií, 22 středních odborných škol, 6 vyšších odborných škol a 3 vysoké školy (2 státní a 1 soukromá). V denním studiu je zde evidováno kolem 8 000 studentů (ČSÚ: Charakteristika okresu ČB, 2015).

#### **4.1.1 Trh práce na Českobudějovicku**

Z hlediska struktury žádaných profesí byla ze strany zaměstnavatelů největší poptávka po těchto profesích – prodavači, kuchaři, obchodní zástupci, řidiči nákladních automobilů, administrativní pracovníci a účetní, číšníci a servírky, uklízeči a jiní pomocní pracovníci, pracovníci ostražky a strážníci, skladníci a obsluha manipulačních vozíků, seřizovači a obsluha obráběcích strojů, nástrojaři a příbuzní pracovníci, manipulační a pomocní pracovníci ve výrobě. V roce 2014 bylo nejvíce uchazečů o zaměstnání evidováno v měsíci lednu – 8 903 osob (toto číslo představuje zároveň historické maximum). V první polovině roku 2014 došlo k postupnému poklesu nezaměstnanosti. Po mírném nárůstu v červenci začala nezaměstnanost opět klesat až na nejnižší roční hodnotu 6 713 uchazečů v listopadu 2014. V prosinci sledovaného roku došlo opět k nárůstu počtu nezaměstnaných (Krajská pobočka ÚP ČR v ČB: Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2014, 2015).

Průměrný roční podíl nezaměstnaných na celkový počet obyvatel v roce 2014 byl v okrese České Budějovice pod průměrem České republiky (o 2,4 %) i pod průměrem Jihočeského kraje (o 1,1 % méně). K 31. prosinci 2014 okres České Budějovice evidoval 12. nejnižší podíl nezaměstnaných z celkového počtu 77 okresů, v počtu uchazečů na jedno volné místo byl na 16. místě (Krajská pobočka ÚP ČR v ČB: Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2014, 2015).

V tabulce č. 1 je uveden podíl nezaměstnaných a počet uchazečů na 1 volné místo v okresech Jihočeského kraje v roce 2014 ke stejnému období roku předchozího a dále hodnoty za Jihočeský kraj a celou Českou republikou (Krajská pobočka ÚP ČR v ČB: Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2014, 2015).

Tabulka 1: Podíl nezaměstnaných a počet uchazečů na 1 volné místo

	<i>Podíl nezaměstnaných</i>		<i>Počet uchazečů</i>	
	<i>v %</i>		<i>na 1 volné místo</i>	
	<i>k 31. 12. 2013</i>	<i>k 31. 12. 2014</i>	<i>k 31. 12. 2013</i>	<i>k 31. 12. 2014</i>
<b>České Budějovice</b>	<b>5,8</b>	<b>5,1</b>	<b>9,2</b>	<b>5,6</b>
Český Krumlov	9,7	8,6	19,2	7,4
Jindřichův Hradec	7,4	5,9	23,7	17,8
Písek	6,5	5,4	8,8	6
Prachatice	6,1	5,1	9,2	3,2
Strakonice	8,2	7	19,2	13,6
Tábor	7,9	7,5	20,9	13,6
<b>Jihočeský kraj</b>	<b>7,1</b>	<b>6,2</b>	<b>13,5</b>	<b>7,6</b>
<b>ČR</b>	<b>8,2</b>	<b>7,5</b>	<b>17</b>	<b>9,2</b>

Zdroj: Krajská pobočka ÚP ČR v ČB, vlastní zpracování

Počet evidovaných volných pracovních míst na Českobudějovicku od ledna 2014 stoupal, a to až do dubna. K výraznému nárůstu volných pracovních došlo v září, kdy bylo zaznamenáno roční maximum 1 356 volných pracovních míst. V posledním čtvrtletí se počet volných míst snížil v důsledku úbytku sezonních prací. Za rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z hlediska uplatnění na trhu práce můžeme považovat (Krajská pobočka ÚP ČR v ČB: Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2014, 2015):

- a) Uchazeče starší 50 let.
- b) Osoby se zdravotním postižením.
- c) Uchazeče dlouhodobě nezaměstnané.
- d) Ženy s malými dětmi.
- e) Mladistvé a čerstvé absolventy ve věku do 30 let.

## 4.1.2 Absolventi v okrese České Budějovice

Na základě Analýzy stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2014 vypracované Krajskou pobočkou ÚP v Českých Budějovicích jsou absolventi rizikovou skupinou na trhu práce v okrese České Budějovice. V následující tabulce č. 2 jsou uvedena data k 30. 9. 2014 týkající se nezaměstnaných absolventů v jednotlivých okresech Jihočeského kraje i za kraj jako celek. V tabulce nechybí údaje o počtu absolventů bez práce za celou Českou republiku.

Tabulka 2: Absolventi na úřadu práce v regionech

	<i>Absolventi škol celkem v evidenci ÚP ČR</i>					
	<i>na konci sledovaného období</i>		<i>z toho:</i>			
	<i>celkem</i>	<i>ženy</i>	<i>dosazitelní</i>		<i>v evidenci déle než 5 měsíců</i>	
<b>České Budějovice</b>	<b>529</b>	<b>278</b>	<b>526</b>	<b>277</b>	<b>95</b>	<b>44</b>
Český Krumlov	113	67	113	67	28	15
Jindřichův Hradec	244	138	241	137	45	30
Písek	155	73	153	73	21	11
Prachatice	102	38	100	38	9	1
Strakonice	188	91	186	91	34	16
Tábor	335	185	335	185	78	46
<b>Jihočeský kraj</b>	<b>1 666</b>	<b>870</b>	<b>1 654</b>	<b>868</b>	<b>310</b>	<b>163</b>
<b>Celkem ČR</b>	<b>29 393</b>	<b>15 349</b>	<b>29 223</b>	<b>15 247</b>	<b>5 876</b>	<b>3019</b>

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Na Českobudějovicku se hlásí na úřadu práce mnohem více uchazečů o zaměstnání (téměř 1/3 z celkového počtu absolventů v Jihočeském kraji) než v ostatních okresech Jihočeského kraje. Nicméně v porovnání s celorepublikovými čísly tvoří absolventi na Českobudějovicku pouze 1,8 % absolventů vedených v patrnosti na úřadech práce v České republice. V tabulce č. 3 je uveden nejprve počet absolventů evidovaných na úřadu práce v okrese ČB k 30. 9 v letech 2006 – 2014, dále pak celkový počet uchazečů o zaměstnání za daný okres a v posledním řádku se nachází míra evidovaných absolventů na úřadu práce z celkového počtu uchazečů o práci.

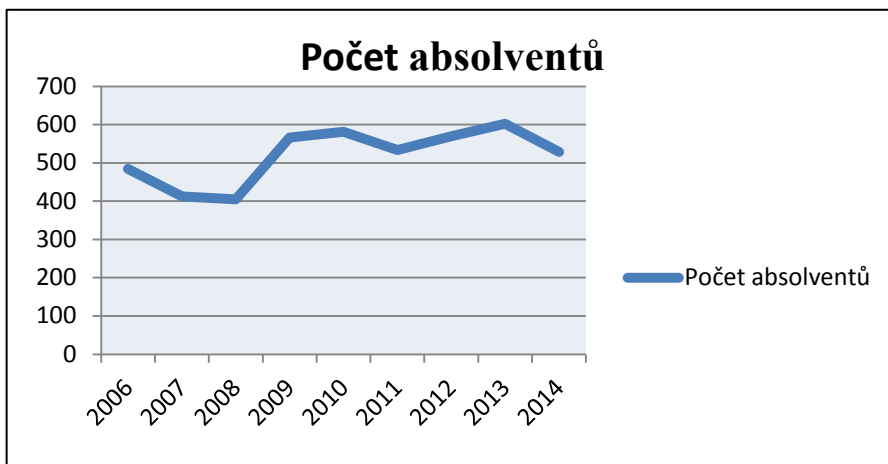
Tabulka 3: Počet a míra absolventů na úřadu práce

<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
484	412	405	566	581	534	570	601	529
4464	3866	3532	5820	5822	5705	6416	7078	6767
10,84%	10,66%	11,47%	9,73%	9,98%	9,36%	8,88%	8,49%	7,82%

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Z tabulky lze tedy vyvodit, že počet absolventů evidovaných na úřadu práce v okrese České Budějovice od roku 2006 mírně narůstá, tato skutečnost je zobrazena v následujícím grafu č. 2.

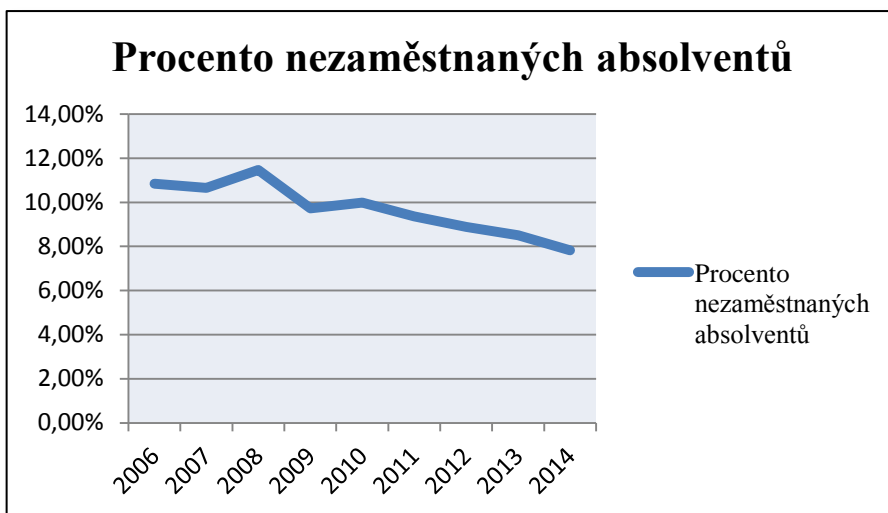
Graf 2: Počet evidovaných absolventů na úřadu práce



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Přestože počet nezaměstnaných absolventů roste, míra uchazečů o práci z řad absolventů z celkového počtu evidovaných pracovníků na úřadu práce na Českobudějovicku má klesající tendenci, což názorně ukazuje graf č. 3 níže.

Graf 3: Podíl uchazečů o zaměstnání z řad absolventů



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Podíl uchazečů o práci ze skupiny absolventů klesá, ale tento fakt je odrazem současně se zvyšujícího počtu všech evidovaných uchazečů o práci (evidentní z tabulky č. 4), proto je míra nezaměstnaných absolventů ukazatel vcelku zavádějící.

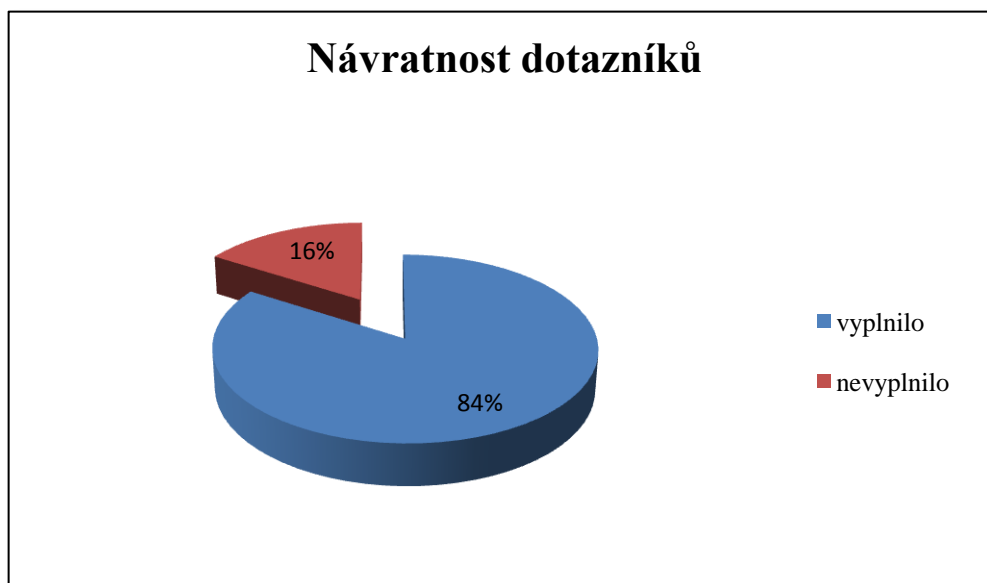
## 4.2 Uplatnění absolventů na Českobudějovicku

Absolventi škol jsou specifickou skupinou a je třeba jim věnovat zvýšenou pozornost a péči. Na základě dohody MPSV a MŠMT je pro potřeby statistického sledování definice absolventa jako uchazeče o zaměstnání evidovaného na úřadu práce, u kterého doba od úspěšného ukončení studia nepřekročila 2 roky. Absolventi se hlásí do evidence ÚP na základě místa jejich trvalého bydliště. Může se stát, že absolvent je evidován jako nezaměstnaný v jiném okrese, než studoval. Tato situace nastává obzvláště u absolventů vysokých škol (Portál MPSV: Absolventi škol a mladiství, 2014).

Za účelem zhodnocení postoje firem k čerstvým absolventům na trhu práce v okrese České Budějovice byl vytvořen krátký dotazník, který obsahuje 11 otázek. Dotazník byl poslán nebo předán 25 firmám, tyto společnosti byly vybrány dle stanovených kritérií (výběr firem detailně popsán v metodice práce).

Graf č. 4 zobrazuje návratnost dotazníků.

Graf 4: Vyplněné dotazníky



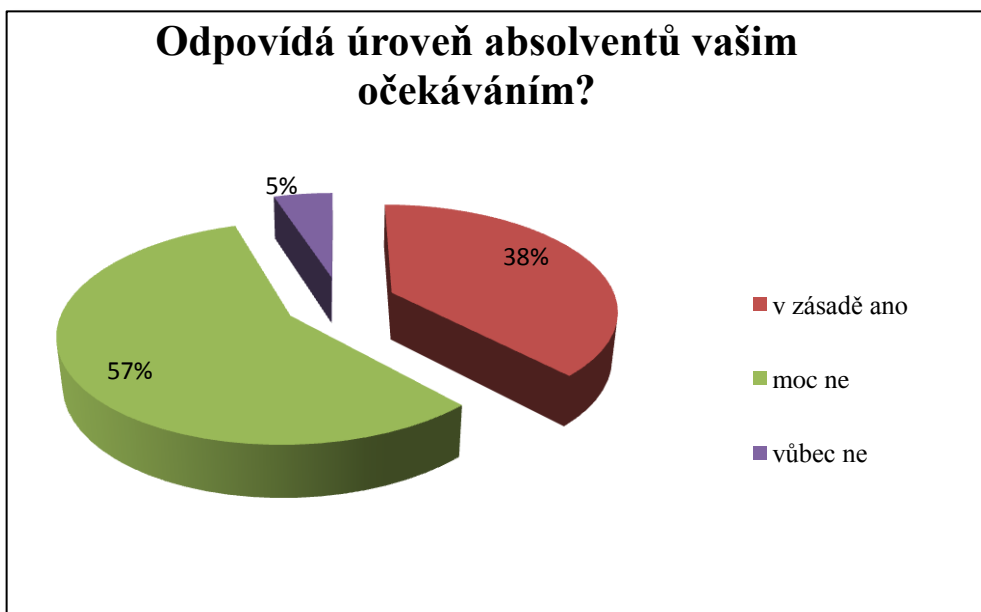
Zdroj: Vlastní šetření

Dotazník vyplnilo 21 z celkového počtu 25 dotazovaných firem, což představuje 84 % vrácených dotazníků.

V následujícím grafu č. 5 je možné vidět, jak jsou vybrané firmy spokojeny s celkovou úrovní absolventů.



Graf 5: Hodnocení úrovně absolventů firmami



Zdroj: Vlastní šetření

Pro 57 % dotazovaných firem úroveň absolventů moc neodpovídá očekáváním, 38 % společností je v zásadě s úrovní absolventů spokojeno a 5 % není spokojeno s absolventy vůbec.

Graf č. 6 znázorňuje, jaké jsou největší bariéry zaměstnávání absolventů u dotazovaných firem.

Graf 6: Bariéry zaměstnávání absolventů

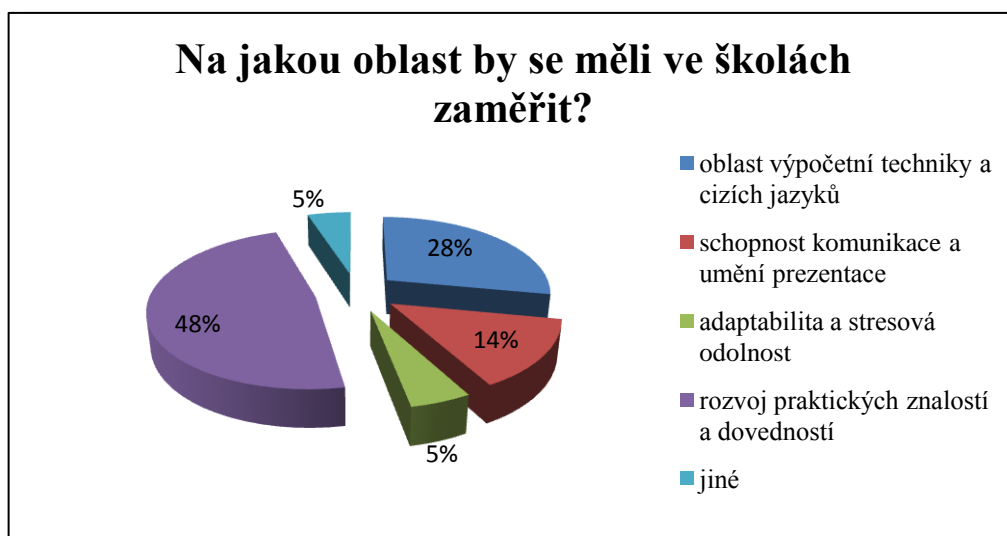


Zdroj: Vlastní šetření

Dle 33 % vybraných firem je největší překážkou nedostatek praxe, 24 % firem považuje za potíže nekvalitní vzdělání a nedostatečné znalosti oboru, pro 19 % firem je největším problémem nízká morálka práce a 19 % dotazovaných vidí jako překážku pro zaměstnávání absolventů idealistická očekávání. Zbýlých 5 % považuje za bariéry přijetí absolventů jiné důvody.

V dalším grafu č. 7 jsou vyjádřeny oblasti, na které by se měly vzdělávací instituce dle názoru dotazovaných společností při své výuce nejvíce soustředit.

Graf 7: Klíčové oblasti pro rozvoj absolventů



Zdroj: Vlastní šetření

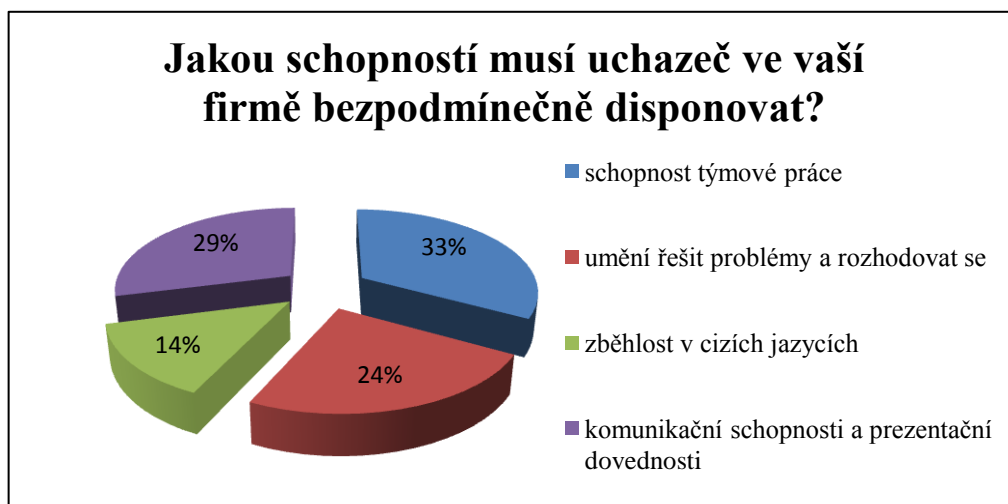
Podle názoru 48 % vybraných firem by se měly školy nejvíce koncentrovat na oblast rozvoje praktických znalostí a dovedností, 28 % dotazovaných společností by pak upřednostnilo rozvoj v oblasti výpočetní techniky a cizích jazyků. Pro 14 % firem je důležité, aby se ve školách kladl větší důraz na schopnost komunikace a umění prezentace.

U 5 % společností převažuje názor, že by bylo třeba u absolventů zapracovat na adaptabilitě a stresové odolnosti. Taktéž 5 % firem by preferovalo zaměření ještě na jiné oblasti, než jsou uvedeny mezi možnostmi v dotazníku.

Z odpovědí vybraných firem se dá vyvodit, že adaptabilitu a stresovou odolnost považují zaměstnavatelé v dnešní hektické době za samozřejmost. Znalost výpočetní techniky a cizích jazyků musí být také nezbytnou součástí portfolia uchazeče o volné místo. Do popředí zájmu se pozvolna dostává schopnost komunikovat a prezentovat své názory a postoje.

V grafu č. 8 je znázorněno vyhodnocení otázky týkající se schopností, které musí ve firmách uchazeč o místo nutně vykazovat.

Graf 8: Schopnosti uchazečů

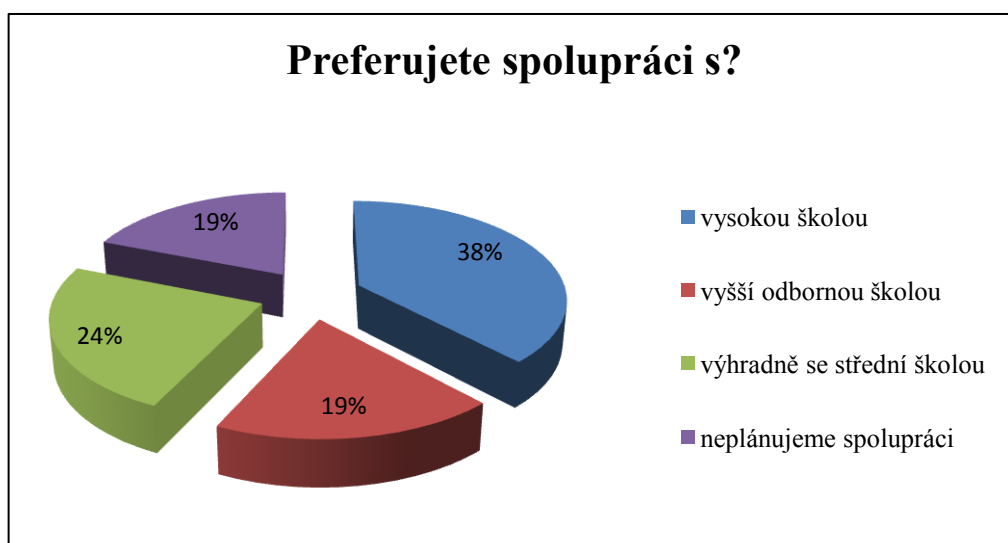


Zdroj: Vlastní šetření

Z grafu vyplývá, že nejvíce dotazovaných (33 %) vyžaduje schopnost týmové práce, 29 % firem chce po uchazečích komunikační schopnosti a prezentační dovednosti, 24 % společností potřebuje, aby uchazeč uměl řešit problémy a dobře se rozhodoval. Jen pro 14 % oslovených firem je na prvním místě zběhlost v cizích jazycích.

Graf č. 9 ukazuje preference vybraných firem ke spolupráci se školami.

Graf 9: Preference firem týkající se spolupráce se školami

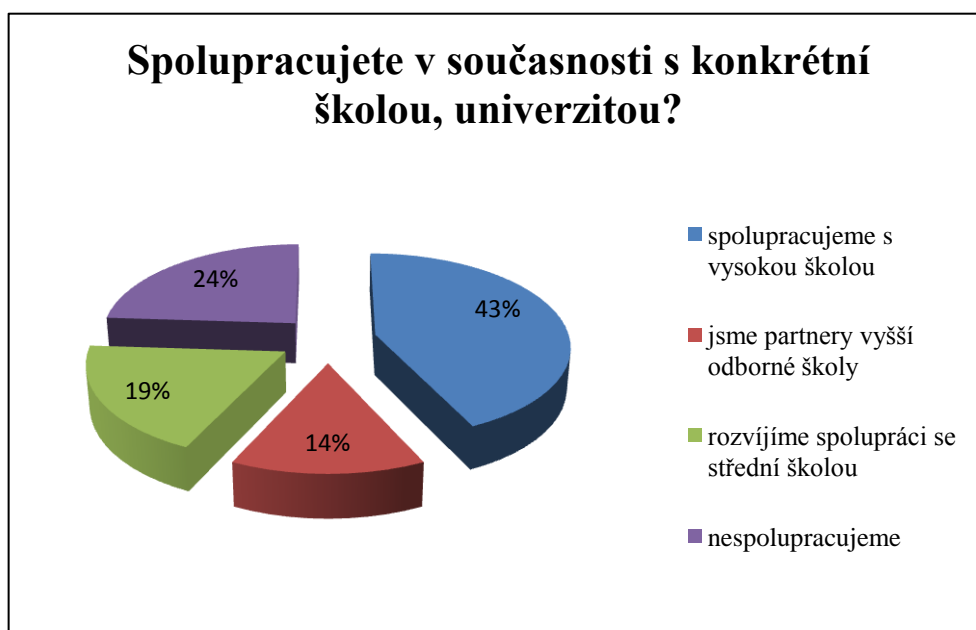


Zdroj: Vlastní šetření

Celkem 38 % dotazovaných firem dává přednost spolupráci s nějakou vysokou školou, 24 % společností preferuje spolupráci se střední školou, 19 % firem by rádo spolupracovalo s vyšší odbornou školou a 19 % vybraných společností neplánuje žádnou spolupráci se školami.

Graf č. 10 zachycuje, jestli dotazované firmy spolupracují se školami, které poskytují různý stupeň vzdělání.

Graf 10: Spolupráce firem se školami



Zdroj: Vlastní šetření

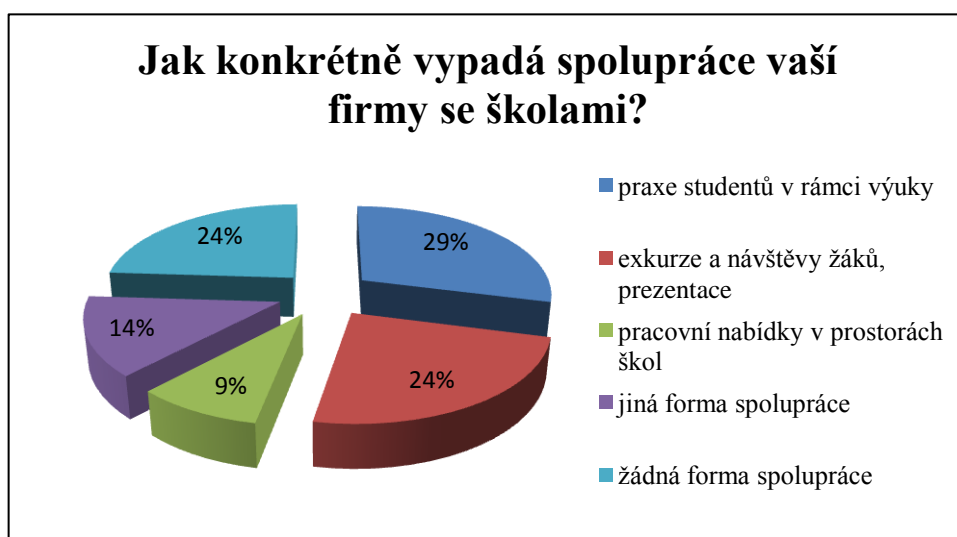
Z dotazovaných firem jich 43 % spolupracuje s vysokou školou, 24 % neprovozuje spolupráci vůbec, 19 % firem rozvíjí spolupráci se střední školou a 14 % společností kooperuje s vyšší odbornou školou.

Z těchto čísel je patrný ještě značně nevyužitý prostor pro spolupráci mezi firmami a vzdělávacími institucemi, jelikož 24 % dotázaných firem vůbec nenavázalo kontakt se žádnou školou. Rozvíjet a navazovat další vztahy mohou však i firmy, které již se školami úspěšně spolupracují.

Konkrétní spolupráce mezi firmami a vzdělávacími institucemi má mnoho podob, mezi nejznámější patří praxe studentů, exkurze, informativní přednášky a jiné.

Formy spolupráce vybraných firem v okrese České Budějovice jsou detailněji rozebrány v grafu č. 11.

Graf 11: Formy spolupráce firem se školami

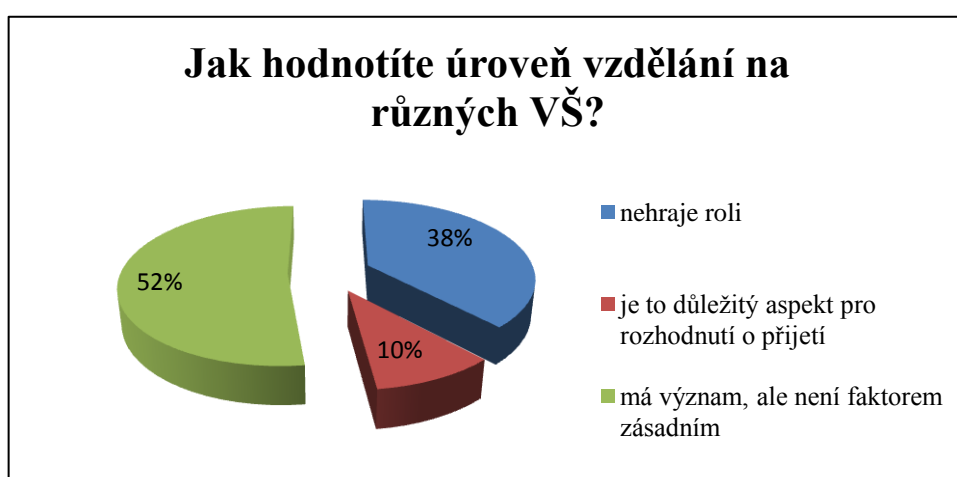


Zdroj: Vlastní šetření

Praxi studentů v rámci výuky nabízí 29 % vybraných firem, 24 % z dotazovaných pak využívá jako formu spolupráce exkurze a návštěvy žáků, popřípadě prezentace. Nemalé procento firem (24 %) nevyužívá žádnou formu spolupráce, 14 % vybraných společností využívá jiných forem spolupráce a 9 % firem nabízí pracovní místa v prostorách škol.

V grafu č. 12 je shrnuto nahlížení vybraných firem na úroveň vzdělání na různých vysokých školách stejného zaměření.

Graf 12: Hodnocení vzdělání na různých VŠ

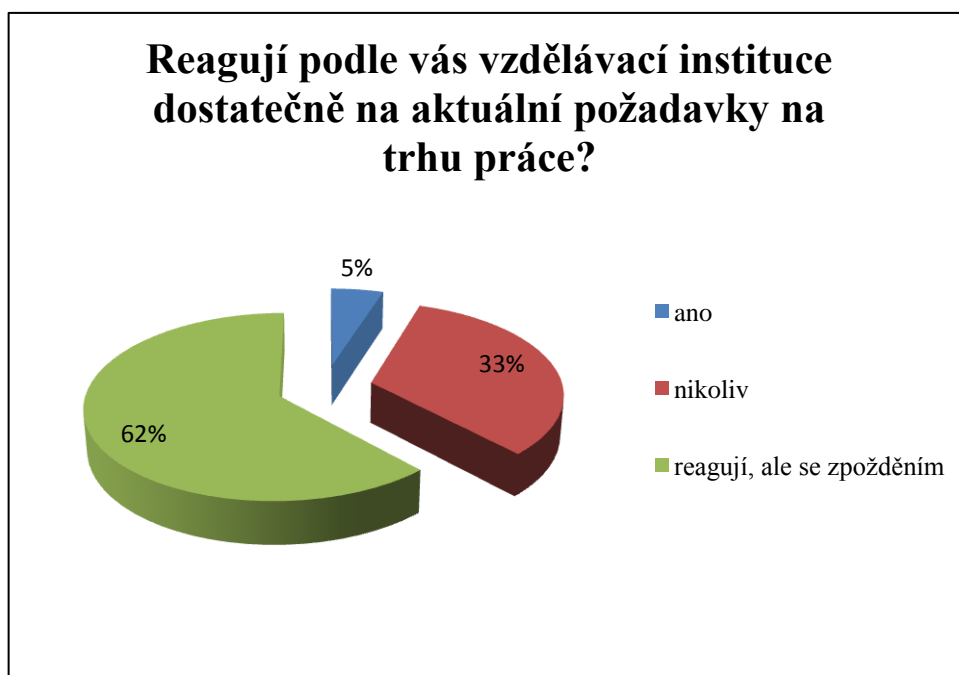


Zdroj: Vlastní šetření

K otázce srovnání úrovně na různých vysokých školách (například Ekonomické fakulty v Českých Budějovicích a VŠE v Praze) se 52 % z dotazovaných firem vyjádřilo, že úroveň absolvované vysoké školy pro ně význam má, ale není to faktor zásadní. Pro 38 % firem nehraje vzdělání na konkrétní vysoké škole roli, naopak 10 % firem upřednostní kandidáty z prestižnějších a lépe hodnocených vysokých škol.

Graf č. 13 mapuje názory vybraných zaměstnavatelů na reakce vzdělávacích institucí na změny na trhu práce.

Graf 13: Reakce vzdělávacích institucí na trh práce



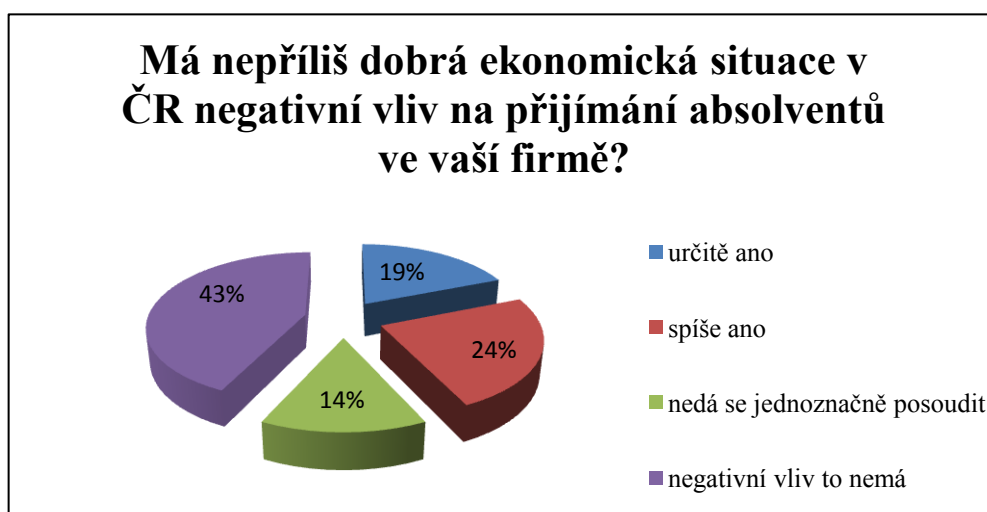
Zdroj: Vlastní šetření

Jen 5 % dotazovaných společností si myslí, že školy reagují dostatečně rychle na aktuální požadavky na trhu práce, dle 62 % firem vzdělávací instituce reagují, ale se zpožděním a 33 % firem si myslí, že školy vůbec nereagují na současný vývoj na trhu práce.

Předposlední graf č. 14 znázorňuje vliv aktuální ekonomické situace v České republice na přijímání absolventů. Graf reprezentuje pouze názory zaměstnavatelů v rámci jejich podnikání.

Názory na ekonomiku jako celek jsou do velké míry obtížně předvídatelné a jsou předmětem zkoumání a důkladných analýz odborníků v různých institucích na celorepublikové úrovni.

Graf 14: Vliv současné ekonomické situace na přijímání absolventů

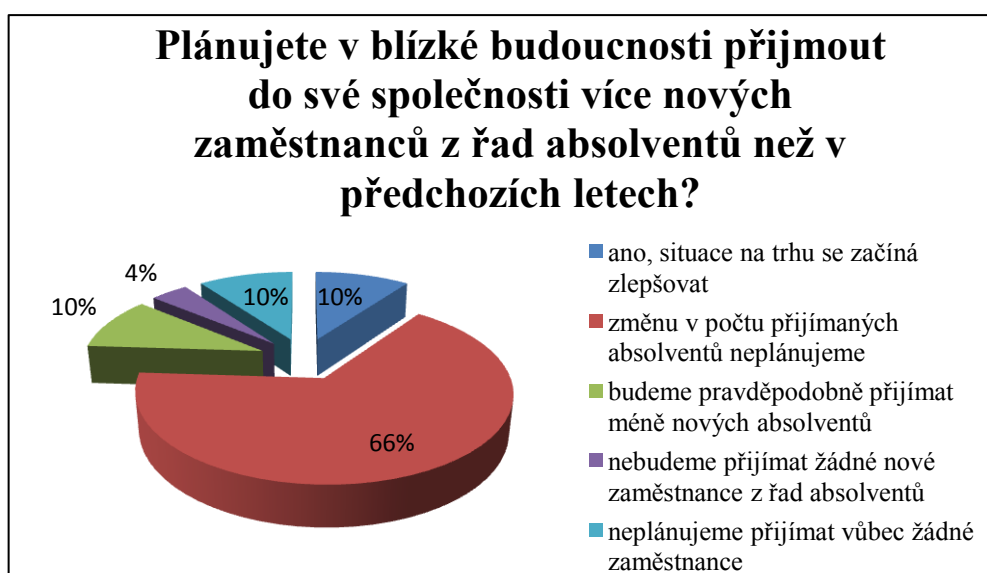


Zdroj: Vlastní šetření

U drtivé části dotazovaných firem (43 %) ekonomická krize na přijímání absolventů vliv nemá, u 24 % firem spíše vliv má, pro 19 % společností určitě má a 14 % firem si není jistých.

Graf č. 15 naznačuje možnou budoucnost absolventů.

Graf 15: Budoucnost absolventů



Zdroj: Vlastní šetření

Značný podíl dotazovaných firem (66 %) změnu v počtu přijímaných absolventů neplánuje. Pouze 10 % společností má optimistický náhled na budoucnost absolventů, dle jejich názoru se situace na trhu začíná postupně zlepšovat, a proto plánují přijímat

více absolventů. Dalších 10 % firem počítá s přijímáním menšího počtu absolventů než dříve a shodně 10 % dotazovaných neplánuje v blízké budoucnosti přijímat vůbec žádné zaměstnance. Jen málo firem (4 %) odpovědělo, že nebudou přijímat žádné nové zaměstnance z řad absolventů. Zdá se, že poptávka po absolventech bude v následujících letech konstantní, ale toto jsou pouze odhady zástupců vybraných firem. Názory na celkový vývoj uplatňování absolventů na trhu práce je lépe přenechat predikcím význačných ekonomů.

### 4.3 Vliv vzdělání a dalších faktorů na výdělky

V této části empirické práce byla aplikována regresní analýza, konkrétně metoda vícenásobné regrese, na teorii lidského kapitálu. Dle teorie lidského kapitálu vzdělání klíčovým způsobem ovlivňuje výdělky. Na základě provedené analýzy bylo zjištěno, do jaké míry ovlivňuje vzdělání příjmy vybraných pracovníků, nebo jestli větší roli než vzdělání hrají ve vysvětlení výdělků faktory jako praxe a věk.

#### 4.3.1 Model vícenásobné regrese

Za endogenní (vysvětlovanou) proměnou byly zvoleny roční hrubé příjmy v Kč. První exogenní (vysvětlující) proměnou reprezentuje počet let vzdělání mimo obor, kdy byly započteny pouze roky studia nad rámec základní školy (základní vzdělání se předpokládá u všech respondentů) a toto studium se nesmí týkat oboru, který respondent v současnosti vykonává. Další exogenní proměnou představuje počet let studia v oboru. Jako poslední proměnná zahrnutá v modelu, která vysvětluje roční výdělky, byl zvolen počet let praxe v oboru. V programu STATISTICA byla provedena metoda vícenásobné regrese a vznikl následující výstup č. 1.

Výstup 1: Metoda vícenásobné regrese

Výsledky regrese se závislou proměnnou : roční hrubý příjem (Tabulka 1)						
R= ,80938985 R2= ,65511192 Upravené R2= ,61531715						
F(3,26)=16,462 p<,00000 Směrod. chyba odhadu : 1059E2						
N=30	b*	Sm.chyba z b*	b	Sm.chyba z b	t(26)	p-hodn.
Abs.člen			41437,6	57864,5	0,71611	0,48030
vzdělání mimo obor	0,49743	0,13858	43948,5	12243,6	3,58951	0,00135
vzdělání v oboru	0,90134	0,14004	50556,9	7855,3	6,43597	0,00000
počet let praxe	0,14456	0,11881	2106,5	1731,2	1,21677	0,23462

Zdroj: Vlastní zpracování v programu STATISTICA



Nyní může dojít k interpretaci výsledků. Pro účely této práce jsou nejdůležitější hodnoty R- vícenásobný koeficient korelace a R<sup>2</sup>- vícenásobný koeficient determinace.

Koeficient R značí těsnost (sílu) sledované závislosti ročních hrubých příjmů (výdělků respondentů) na exogenních proměnných a jeho přibližná hodnota  $R = 0,809$  vyjadřuje, že sledované proměnné (počet let studia mimo obor, počet let studia v oboru a počet let praxe) velmi těsně ovlivňují roční příjmy. Model je tedy vysvětlen z více jak 80 %, což znamená, že endogenní proměnná je vysvětlena velice dobře. Vícenásobný koeficient determinace a jeho přibližná hodnota  $R^2 = 0,655$  ukazuje, že s více než 65 % spolehlivostí lze variabilitu závisle proměnné vysvětlit variabilitou nezávisle proměnných.

Odhadnutá rovnice trojnásobného lineárního modelu zachycující závislost ročních hrubých příjmů na počtu let vzdělání mimo obor, počtu let vzdělávání v oboru a letech praxe má tvar:

$$\text{Roční hrubé příjmy} = 41\,437,66 + 43\,948,57 \times X + 50\,556,94 \times Y + 2\,106,58 \times Z$$

X = počet let studia mimo obor

Y = roky studia v oboru

Z = praxe v oboru v letech

Při změně nezávislé proměnné počet let studia mimo obor o jeden rok a konstantních hodnotách ostatních nezávisle proměnných, vzrostou roční hrubé příjmy o 43 948,57 Kč. Pokud se změní počet let studia v oboru o jeden rok, vysvětlovaná proměnná hrubé příjmy za rok opět vzroste, tentokrát o 50 556,94 Kč. Jestliže dojde k obměně u proměnné Z opět o jeden rok (praxe v oboru), hrubé příjmy se zvednou pouze o 2 106,58 Kč.

Dále je možné posoudit, v jaké míře přispívají sledované nezávislé proměnné k regresnímu odhadu ročních hrubých příjmů a také, která z těchto proměnných ovlivňuje změnu příjmu nejvíce. V tabulce (výstup č. 1) je nezbytné sledovat ukazatele Beta (b\*):

- vzdělání mimo obor – hodnota přibližně 0,497 => sledovaný faktor přispívá k regresnímu odhadu příjmů ze 49,7 %

- vzdělání v oboru – přibližně 0,901 => přispívá k regresnímu odhadu příjmů z více než 90 %

- počet let praxe – přibližná hodnota 0,145 => přispívá k regresnímu odhadu pouze z 14,5 %

Nejvyšší hodnotu ukazatele Beta má vzdělání v oboru, proto tento faktor ovlivňuje roční hrubé příjmy (našeho výběrového souboru) nejvíce.

V tabulce (výstup č. 1) se vyskytuje také ukazatel tzv. p – hodnoty, který nám uvádí, jestli jsou sledované nezávislé proměnné pro model statisticky významné. Pokud je p – hodnota  $< 0,05$ , proměnná je v modelu statisticky významná, heteroskedasticita (nekonstantnost rozptylu) v hodnotách výběrového vzorku nenastává a lze prohlásit, že proměnná bude s největší pravděpodobností významnou nejen v našem výběrovém, ale i v základním souboru respondentů.

U sledovaného faktoru počet let praxe je p – hodnota vyšší než 0,05, to znamená, že počet let praxe není v tomto modelu významný faktor a lze ho klidně vypustit. Stejně tak by bylo možné z modelu vynechat absolutní člen (p – hodnota také vyšší než 0,05), ale zde je situace obtížnějšího charakteru. Protože nějaké příjmy se mohou generovat i bez jakéhokoli vzdělání či praxe, je v tomto případě absolutní člen v modelu na místě a v základním souboru by již byl statisticky významný. Sledované ukazatele jsou shrnuty v následující tabulce (výstup č. 2):

Výstup 2: Souhrnná tabulka vícenásobné regrese

Statist.	Statistické shrnutí; ZP: roční hrubý příjem (Tabulka)	
	Hodnota	
Vícenás. R	0,80938984	
Vícenás. R2	0,65511192	
Upravené R2	0,61531714	
F(3,26)	16,462258	
p	0,0000033695489	
Sm. chyba odhadu	105894,8	

Zdroj: Vlastní zpracování v programu STATISTICA

Pokud by bylo záměrem porovnat totální koeficienty determinace v modelech s různým počtem proměnných, používá se k tomuto účelu tzv. nezkreslený odhad totálního koeficientu determinace – upravený R2.

Ve výstupní sestavě se dále nachází hodnota F, což je hodnota testovacího kritéria a slouží pro hodnocení významnosti všech koeficientů v modelu současně, není třeba však tuto hodnotu bezpodmínečně sledovat, pokud ukazatel p – hodnoty nepřekročí v celkovém modelu ani u jednotlivých proměnných hodnotu 0,05.

Směrodatná chyba odhadu znamená, jak moc jsou rozptýlené pozorované hodnoty okolo regresní přímky.

### 4.3.2 Model s nezávislou proměnnou věk namísto praxe

Jelikož nejméně významnou vysvětlující proměnnou v předchozím modelu byl počet let praxe v oboru, bylo žádoucí zkusit stávající model (s vysvětlujícími proměnnými vzdělání mimo obor, vzdělání v oboru a praxe) ještě vylepšit a namísto proměnné počet let praxe byla použita proměnná věk. V programu STATISTICA byla opět provedena metoda vícenásobné regrese a výsledek reprezentuje výstup č. 3.

Výstup 3: Metoda vícenásobné regrese s proměnnou věk namísto praxe

Výsledky regrese se závislou proměnnou : roční hrubý příjem (Tabulka1 R= ,80588247 R2= ,64944655 Upravené R2= ,60899808 F(3,26)=16,056 p<,00000 Směrod. chyba odhadu : 1068E2						
N=30	b*	Sm.chyba z b*	b	Sm.chyba z b	t(26)	p-hodn.
Abs.člen			677,7	82525,6	0,00821	0,99351
vzdělání mimo obor	0,49750	0,14069	43954,5	12430,6	3,53597	0,00154
vzdělání v oboru	0,92564	0,13810	51919,9	7746,0	6,70274	0,00000
věk	0,12121	0,11906	1635,1	1606,1	1,01804	0,31803

Zdroj: Vlastní zpracování v programu STATISTICA

Interpretaci výsledků představuje ještě jednou Koeficient R, jehož přibližná hodnota R = 0,806 znamená, že sledované proměnné (počet let studia mimo obor, počet let studia v oboru a věk) jako celek ovlivňují roční příjmy v menší míře než při použití modelu s proměnnou počet let praxe.

Model je stále vysvětlen z více jak 80 %, endogenní proměnná je tedy vysvětlena velmi dobře, jako v předcházejícím modelu (v modelu s praxí). Vícenásobný koeficient determinace a jeho přibližná hodnota R2 = 0,649 značí, že s téměř 65 % spolehlivostí lze variabilitu závisle proměnné vysvětlit variabilitou nezávisle proměnných. Odhadnutá rovnice trojnásobného lineárního modelu zachycující závislost ročních hrubých příjmů na počtu let vzdělání mimo obor, počtu let vzdělávání v oboru a věku má tvar:

$$\text{Roční hrubé příjmy} = 677,71 + 43\,954,52 \times X + 51\,919,93 \times Y + 1\,635,13 \times Z$$

X = počet let studia mimo obor

Y = roky studia v oboru

Z = věk v letech

Při změně nezávislé proměnné počet let studia mimo obor o jeden rok a konstantních hodnotách ostatních nezávisle proměnných vzrostou roční hrubé příjmy o 43 954,52 Kč. Pokud se změní počet let studia v oboru o jeden rok, vysvětlovaná proměnná hrubé příjmy za rok opět vzroste, tentokrát o 51 919,93 Kč. Jestliže dojde k obměně u proměnné Z (věk) opět o jeden rok, hrubé příjmy se zvednou o 1 635,13 Kč.

V tabulce (výstup č. 2) je monitorován ukazatel Beta ( $b^*$ ):

- vzdělání mimo obor – hodnota přibližně 0,498 => sledovaný faktor přispívá k regresnímu odhadu příjmů ze 49,8 %
- vzdělání v oboru – přibližně 0,926 => přispívá k regresnímu odhadu příjmů z více než 92 %
- věk – přibližná hodnota 0,121 => přispívá k regresnímu odhadu jen z 12,1 %

Nejvyšší hodnotu ukazatele Beta má vysvětlující proměnná vzdělání v oboru, proto tento faktor ovlivňuje roční hrubé příjmy (výběrového souboru) nejvíce.

Výstup č. 2 obsahuje samozřejmě rovněž ukazatel tzv.  $p$  – hodnoty. U sledovaného faktoru věk je  $p$  – hodnota vyšší než 0,05, to znamená, že věk není v modelu významný faktor a lze ho klidně vypustit. Stejně tak může být vynechán z modelu absolutní člen ( $p$  – hodnota také vyšší než 0,05). U zbylých dvou proměnných (vzdělání mimo obor a vzdělání v oboru) heteroskedasticita v hodnotách výběrového vzorku nenastává a je možno prohlásit, že tyto proměnné budou s největší pravděpodobností významné i v základním souboru respondentů. Sledované ukazatele jsou zrekapitulovány v následující tabulce (výstup č. 4):

Výstup 4: Souhrnná tabulka vícenásobné regrese s proměnnou věk

Statistické shnutí; ZP: roční hrubý příjem (Tabulka)	
Statist.	Hodnota
Vícenás. R	0,80588246
Vícenás. R2	0,64944655
Upravené R2	0,60899807
F(3,26)	16,056144
$p$	0,0000041483049
Sm. chyba odhadu	106761,09

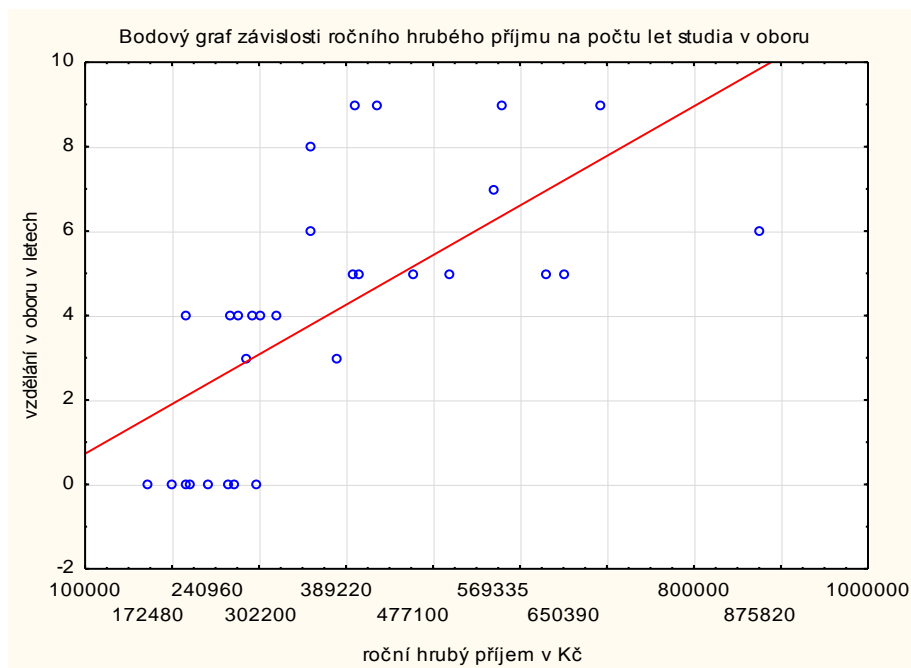
Zdroj: Vlastní zpracování v programu STATISTICA

Ukazatel  $p$  – hodnoty za model jako celek nepřekračuje hodnotu 0,05. Model je tedy statisticky významný a můžeme předpokládat, že zvolené proměnné by spolehlivě reprezentovaly i základní soubor.

### 4.3.3 Vztah mezi výdělký a vzděláním v oboru

V následujícím grafu (výstup č. 5) je zobrazen vztah mezi příjmy a vzděláním v oboru. Vysvětlovanou proměnnou (endogenní) jsou roční hrubé příjmy a charakter vysvětlující (exogenní) proměnné má vzdělání v oboru.

Výstup 5: Závislost výdělků na počtu let vzdělání v oboru



Zdroj: Vlastní zpracování v programu STATISTICA

Jedná se o velice těsnou lineární závislost ročních hrubých příjmů na počtu let vzdělání v oboru, avšak pouze za předpokladu, že se neberou v úvahu ostatní nezávislé proměnné - působení jiného faktoru na roční příjmy se neuvažuje.

## **5 Výsledky a diskuse**

### **5.1 Shrnutí výsledků dotazníkového šetření**

Z dotazníkového šetření týkajícího se absolventů v okrese České Budějovice vyplynulo, že vybrané společnosti nepovažují úroveň absolventů za dostačující. Absolventi by měli, dle zpětné vazby od vybraných firem, zlepšit schopnost týmové práce, komunikační schopnosti, umění prezentace a v neposlední řadě praktické znalosti a dovednosti.

Podstatná část vybraných firem (57 %) uvedla, že úroveň absolventů příliš neodpovídá jejich očekáváním. Největší překážkou přijetí absolventů je pro 33 % dotazovaných firem nedostatek praxe. Téměř čtvrtina (24 %) vybraných firem se školami vůbec nespolupracuje, z toho pak dalších 19 % firem spolupráci dokonce ani neplánuje, studenti tedy velmi těžko získávají potřebné dovednosti. Celkem 19 % vybraných firem uvedlo, že absolventi mají často velmi idealistické představy o pracovním zařazení a platovém ohodnocení.

Studium konkrétní vysoké školy nehraje u dotazovaných zaměstnavatelů takovou roli. Přestože pro 52 % oslovených firem má absolvování studia prestižnější a lépe hodnocené vysoké školy význam, nehraje tento faktor klíčovou úlohu z hlediska přijetí uchazeče.

Firmy postrádají včasné a adekvátní změny ve výuce na školách v závislosti na vývoji na trhu práce. Do budoucna zatím vybrané firmy neplánují přijímat více nových absolventů než v letech minulých, proto je zapotřebí se zamyslet, jak stávající systém spolupráce firem a vzdělávacích institucí zefektivnit.

### **5.2 Shrnutí výsledků regresní analýzy**

Na základě výstupů metody vícenásobné regrese u záměrně zvoleného výběru pracujících osob se dá říci, že vzdělání mimo obor a vzdělání v oboru v obou modelech statisticky významně ovlivňují výdělky. Naopak praxe v oboru a věk ovlivňují roční hrubé výdělky jen v nepatrné míře.

Za nejvíce signifikantní vysvětlující proměnnou u sledovaného souboru zaměstnanců lze považovat vzdělání v oboru. U modelu, kde je zahrnuta proměnná praxe, přispívá vzdělání v oboru k regresnímu odhadu výdělků přibližně z 90 %

(hodnota ukazatele Beta v procentech, výstup č. 1) a po nahrazení proměnné praxe v oboru proměnnou věk dosahuje ukazatel Beta dokonce přes 92 % (výstup č. 3).

Počet let praxe naopak nemá dle provedené analýzy velký vliv na výdělky, jelikož tento faktor přispívá k odhadu regresní funkce jen z necelých 15 % a zcela zanedbatelný vliv má věk - přispívá k regresnímu odhadu příjmů jen z přibližně 12 %. Dostatečná praxe je sice nedílnou součástí úspěšné pracovní kariéry, ale zejména pro přijetí do nového zaměstnání. Pokud již v oboru pracujeme přiměřenou dobu, není pro vyšší platu rozhodující počet let strávených v zaměstnání. Podobně je tomu s věkem, kdy na základě výsledků šetření výběrového souboru můžeme formulovat závěr, že věk ve srovnání se vzděláním determinuje vyšší ročních příjmů jen velice zanedbatelnou měrou.

Modely vícenásobné regrese se mohou celkově považovat za statisticky významné, jelikož koeficient R značící těsnost závislosti vysvětlované proměnné (roční hrubé výdělky) na vysvětlujících proměnných vychází v obou vytvořených modelech přes 80%. Pokud by měla metoda vícenásobné regrese zjistit všechny proměnné ovlivňující roční výdělky, bylo by nezbytné brát v úvahu navíc faktory jako štěstí, rodinné zázemí a další, což v podmínkách uskutečněného zkoumání nebylo možné.

Ukazatel p – value hodnoty, která nám v zásadě kontroluje konstantnost rozptylů výběrového souboru, vychází u obou modelů pod hodnotu 0,05, což značí, že bychom v rozsáhlejší (základním) souboru měli dojít k podobným výsledkům.

### **5.3 Diskuse**

Teorie lidského kapitálu interpretuje vzdělání jako výhodnou investici, která v budoucnu zajistí vyšší výdělky. Podle Garyho Beckera jsou vzdělaní lidé daleko produktivnější než osoby bez vzdělání. Výsledky provedené regresní analýzy potvrdily teorii lidského kapitálu. U vybraného vzorku osob reprezentujících rozličné profese na Českobudějovicku bylo zjištěno, že vzdělání zvyšuje výdělky, zejména vzdělání v oboru, ve kterém daný jednotlivec pracuje. Proto je na rozhodnutí každého, zda investovat do vzdělání v oboru, ve kterém se lze jen velice těžko uplatnit, nebo ve kterém člověk vůbec neplánuje pracovat.

Trh práce je značně proměnlivý, neboť jej ovlivňuje mnoho faktorů, jako jsou globální ekonomika, demografický vývoj, sociálně – kulturní faktory, nebo trendy v investicích. Systém vzdělávání však nemá dostatečné mechanismy, aby mohl včas reagovat na změny na pracovním trhu.

Na základě Analýzy problémů a identifikace příčin a potřeb ČR v oblasti rozvoje lidských zdrojů Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) publikované v Operačním programu Zaměstnanost 2014 – 2020 je jedním z identifikovaných problémů na českém trhu práce nesoulad mezi kvalifikační poptávkou zaměstnavatelů a kvalifikační úrovní pracovní síly, zejména u absolventů (MPSV: Operační program Zaměstnanost 2014-2020, 2014).

Firmy mají problém, že nemají dostatek kvalifikovaných a schopných zaměstnanců. Absolventi nemohou sehnat zaměstnání odpovídající jejich kvalifikaci, jelikož firmy je bez praxe nechtějí. Škola bývá od praxe většinou hodně vzdálená. A jak si tedy mají absolventi zajistit praxi, když je bez praxe nikdo nechce zaměstnat? A jak tento začarovaný kruh vyřešit? Je nesmírně důležité, aby studenti mohli získávat praxi u svých budoucích zaměstnavatelů již během svého studia. Proto by bylo zapotřebí optimalizovat propojení teoretické výuky ve školách s praxí, záleželo by zejména na „absorpční kapacitě“ firem.

Firmy by v první řadě měly formulovat požadavky na podobu spolupráce a definovat své standardní podmínky, které by museli kvalifikovaní absolventi škol splňovat. Mohlo by dojít k zapojení více odborníků z praxe do výuky, nicméně na straně škol je problém s akreditací praktických oborů, jelikož pro garantování prakticky zaměřeného oboru je nezbytné zapojení akademicky vzdělaných odborníků z praxe. Bylo by také žádoucí umožnit pedagogům docházet na exkurze do firem.

V zásadě by mělo dojít k systémovým změnám již na nižších stupních vzdělání, jelikož například vysoké školy rozhodně nemohou suplovat základní teoretické znalosti, které by měly být součástí výuky na středních školách. U studentů se také dlouhodobě projevuje nedostatek tzv. měkkých znalostí, především samostatné jednání a rozhodování, schopnost vyhledávání informací, komunikační dovednosti a asertivní jednání. V rámci teoretických předmětů vyučovaných ve školách by se mohly více využívat simulace různých praktických projektů (například proces podnikání, od založení firmy přes vedení účetnictví a další). Za účelem zprostředkování setkání studentů se zástupci významných národních i mezinárodních společností by měl být každý rok pořádán veletrh pracovních příležitostí (doplněn např. o přednášky zástupců firem). Jako podpora při procesu hledání vhodného zaměstnání, vytvoření konkurenceschopného životopisu, či motivačního dopisu a přípravy na přijímací pohovor by se měla zřizovat tzv. kariérní centra.



## **6 Návrhy lepšího uplatnění absolventů**

Obecně je možné navrhnout následující formy spolupráce, do kterých se mohou studenti a absolventi zapojit.

### **6.1 Prvky duálního vzdělávání**

Dle Národního ústavu pro vzdělávání (NÚV) je základním rysem duálního systému fakt, že žák má dvojí status. Ve škole je žákem a se společností má uzavřenou zaměstnaneckou smlouvu. Identifikované bariéry ve spolupráci škol a firem by mělo pomoci zmírnit zavedení některých prvků duálního systému, které by bylo možné za splnění určitých podmínek zavést i v České republice (NÚV: Duální systémy vzdělávání, 2014).

Současný systém vzdělávání v České republice je poměrně rigidní a má dlouholetou tradici, proto je systémová transformace školství v současné chvíli „běh na dlouhou vzdálenost“, nicméně dílčí úpravy například v podobě zavedení prvků duálního vzdělávání se již v současné době realizují (v okrese České Budějovice například u firem Bosch a Motor Jikov). U duálního vzdělávání jde v první řadě o to, že firmy zaštiťují praktickou část vzdělání studentů a školy mají odpovědnost za výuku teoretických předmětů. Prostřednictvím zavedení alespoň minimálních standardů výuky by bylo žádoucí nalézt přijatelný kompromis mezi aktuální potřebou podniků po speciálně připravených studentech a mezi zájmem studentů o obecnější kvalifikaci uplatnitelnou v různých podnicích. Na financování duálního vzdělávání se podílejí v rozličných zemích odlišné subjekty, ale společným jmenovatelem je skutečnost, že vzdělávání financuje stát společně s firmami a institucemi jako jsou profesní a hospodářské komory. Stále však platí, že financování prvků duálního vzdělávání si mohou dovolit jen větší firmy. Další flagrantní samostatnou kapitolou je změna legislativy a dalších náležitostí (například daňových úlev pro firmy) tak, aby systém se zavedením prvků duálního vzdělávání mohl plnohodnotně fungovat.

### **6.2 Stáže ve firmách**

Stáže ve firmách jsou zaměřeny především na studenty, ale často i na absolventy škol. Na stáž je možné se přihlásit nejen v tuzemsku, ale i v zahraničí. Pro firmy je zámkou jisté samostatnosti a schopnosti uchazeče o práci absolvování stáže právě mimo Českou republiku. Stáže existují například v podobě různých trainee programů,

kteře jsou většinou určeny pro absolventy, kdy se již v zásadě jedná o placenou práci na plný úvazek na dobu určitou. Zajímavou alternativou jsou stáže zprostředkované přes různé mezinárodní studijní organizace (například AISEC) nebo stáže v institucích Evropské unie. Studenti i absolventi se také mohou přihlásit na stáž přes vzdělávací program Erasmus plus. U některých typů stáží uchazeč musí projít výběrovým řízením, u stáže na kratší období obvykle postačí absolvování přípravného semináře, či znalost cizího jazyku. Nabídka stáží by se měla neustále inovovat, propagovat a být dostupná pro více uchazečů z řad studentů i absolventů.

### **6.3 Regionální a národní individuální projekty**

Financování regionálních a národních individuálních projektů probíhá z velké části z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR. Regionální individuální projekty realizuje Úřad práce České republiky prostřednictvím svých krajských poboček. Realizátorem individuálních projektů národního charakteru je Ministerstvo práce a sociálních věcí za pomoci krajských poboček Úřadu práce ČR (Evropský sociální fond v ČR: Evropský sociální fond v ČR, 2014).

Regionální individuální projekty se nazývají individuální, jelikož jsou zaměřeny na konkrétní skupiny osob na trhu práce. Regionální jsou proto, že mají vymezený určitý regionální rámec na rozdíl od národních individuálních projektů. Výsledkem regionálních individuálních projektů jsou nově vytvořená – dotovaná místa, na která budou firmy ochotné přijmout i mladé lidi bez praxe, které si časem zaškolí tak, aby byli schopni pracovat již zcela samostatně. Existuje předpoklad, že si zaměstnavatelé absolventy nechají v pracovním poměru i po tzv. povinné udržitelnosti pracovního místa. Na odbornou praxi obvykle dohlíží placený mentor z řad zaměstnanců, který současně odpovídá za chování absolventa na pracovišti.

Národní individuální projekty pokrývají oblast celé České republiky a jsou vždy předloženy na centrální úrovni. Účastníci projektu tedy nemusí být evidováni (mít trvalé bydliště) v určeném regionu. Národní individuální projekty spočívají v různých formách vzdělávání, poradenských činností a rekvalifikačních kurzů tak, aby znalosti a schopnosti uchazečů o práci odpovídaly požadavkům zaměstnavatelů. Pro každý projekt zvlášť je specifikováno, pro koho je určen, jak dlouho potrvá jeho realizace a jaká částka je na projekt vyčleněna.

## **7 Závěr**

Z výsledků práce vyplývá, že nároky zaměstnavatelů na absolventy nejsou rozhodně nadbytečným požadavkem, ale naopak odrážejí aktuální vývoj na trhu práce. Pro firmy jsou relevantní absolventi, kteří v první řadě disponují schopností týmové práce, komunikačními dovednostmi, uměním prezentace a především praktickými znalostmi uplatnitelnými v daném oboru společnosti. Jazykové znalosti a oblast výpočetní techniky jsou již aspekty považované zaměstnavateli u vzdělaných absolventů za samozřejmost. Firmy by uvítaly intenzivnější procvičování praktických znalostí a dovedností a přizpůsobení výuky momentální situaci na trhu práce. V blízké budoucnosti většina vybraných firem neplánuje přijímat více absolventů. Z dotazování firem také vyplynulo, že výběr konkrétní školy nehraje zase takovou roli, i když v případě velmi vyrovnaných uchazečů by se k tomuto faktoru přihlédnout mohlo. Nižší poptávka firem po absolventech má tedy mnoho aspektů, z nichž nejvýznamnější je nesplnění očekávání v rámci praktických znalostí a dovedností.

Na základě dotazníkového šetření lze konstatovat, že současný systém spolupráce mezi firmami a vzdělávacími ústavy je v zásadě poddimenzovaný, poměrně neefektivní a zatím nikterak sofistikovaný. Velký podíl vybraných společností preferuje vztah s vysokými školami před spoluprací se střední, nebo vyšší odbornou školou. V bakalářské práci byly doporučeny konkrétní formy spolupráce v podobě zavedení prvků duálního vzdělávání, stáží ve firmách a regionálních či národních individuálních projektů financovaných z Evropského sociálního fondu. Navržené způsoby spolupráce se již v některých společnostech víceméně aplikují s menším či větším úspěchem.

Metoda vícenásobné regrese byla využita k potvrzení teorie lidského kapitálu, která nám vysvětluje vysoké výdělky právě rozhodnutím investovat do vzdělání. Mnoho vzdělaných a současně nezaměstnaných lidí má dnes pocit, že již nemá význam aktivně participovat na vzdělávacím systému. Na základě regresní analýzy aplikované na záměrně vybraný vzorek pracovníků v okrese České Budějovice však bylo zjištěno, že vzdělání se stále vyplatí, ale především vzdělání v oboru, ve kterém daný jednotlivec pracuje.

## **8 Summary**

This thesis deals with the labour market in České Budějovice district in relation with education. The first section provides basic theoretical background of the labour market followed by the issue of human capital, where education plays an important role. At the end of the first part, the current situation and possible developments of the labour market in the Czech Republic with relation to education are described.

In the practical part, the introduced region is analyzed with respect to the labour market. Using a questionnaire survey distributed among companies of the region were obtained relevant data, which reflect the current situation of graduates at the local labour market. Finally, there is a multiple regression model, which is created based on testing a limited group of employees to determine, whether the investment in education is really profitable. At the end of this work, problem areas are defined and evaluated.

## **KEYWORDS**

Labour market; human capital; education; region; graduates; employees

## 9 Přehled literatury

### Použitá literatura:

1. Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. The Journal of Political Economy, 70, 9-49. Získáno 22. listopadu 2014 z JSTOR: <http://www-vip.sonoma.edu/users/c/cuellar/econ421/humancapital.pdf>
2. Brožová, D. (2003). Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).
3. Brožová, D. (2006). Kapitoly z ekonomie trhů práce. Praha: VŠE.
4. Český statistický úřad. (2015). Struktura neumístěných uchazečů o zaměstnání. Získáno 5. února 2015 z ČSÚ: [http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=10-08&&kapitola\\_id=924](http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=10-08&&kapitola_id=924)
5. Český statistický úřad. (2015). Charakteristika okresu České Budějovice. Získáno 12. února 2015 z ČSÚ: [https://www.czso.cz/csu/xc/charakteristika\\_okresu\\_cb](https://www.czso.cz/csu/xc/charakteristika_okresu_cb)
6. Evropský sociální fond v ČR. (2014). Evropský sociální fond v ČR. Získáno 27. března 2015 z ESFCR: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>
7. Halásková, R. (2001). Trh práce a politika zaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita.
8. Holman, R. (2005). Ekonomie. Praha: C. H. Beck.
9. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. (2014). Absolventi škol a mladiství. Získáno 12. prosince 2014 z MPSV: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>
10. Jírová, H. (1999). Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha: VŠE.
11. Jírová, H. (2002). Deformace na českém trhu práce. Praha: Vydavatelství ČVUT.
12. Kameníček, J. (2003). Lidský kapitál: úvod do ekonomie chování. Praha: Karolinum.
13. Keller, J. & Tvrдый, I. (2008). Vzdělanostní společnost? Chrám, výtah a pojišťovna. Praha: Sociologické nakladatelství.
14. Kotýnková, M. (2006). Trh práce na přelomu tisíciletí. Praha: VŠE.

15. Krajská pobočka ÚP ČR v Českých Budějovicích. (2015). Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2014. Získáno 18. února 2015 z MPSV: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>
16. Kuchař, P. (2007). Trh práce. Praha: Karolinum.
17. Leitmanová, I. (1999). Trh práce EU a ČR: stav a vývoj. České Budějovice: DATAPARTNER.
18. Macáková, L. a kol. (2007). Mikroekonomie. Praha: Melandrium.
19. Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2014). Operační program zaměstnanost 2014-2020. Získáno 12. ledna 2015 z MPSV: [file:///C:/Users/Jirka/Desktop/OPZ\\_2014-2020.pdf](file:///C:/Users/Jirka/Desktop/OPZ_2014-2020.pdf)
20. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2014). Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020. Získáno 16. listopadu 2014 z MŠMT: [http://www.msmt.cz/uploads/Strategie\\_2020\\_web.pdf](http://www.msmt.cz/uploads/Strategie_2020_web.pdf)
21. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2015). Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání. Získáno 18. března 2015 z MŠMT: [http://www.msmt.cz/uploads/OP\\_VVV/OP\\_VVV\\_k\\_13.\\_3.\\_2015.pdf](http://www.msmt.cz/uploads/OP_VVV/OP_VVV_k_13._3._2015.pdf)
22. Národní ústav pro vzdělávání. (2014). Duální systémy vzdělávání. Získáno 19. března 2015 z NÚV: <http://www.nuv.cz/pospolu/dualni-systemy-vzdelavani>
23. Nařízení komise (ES) č. 70/2001 ze dne 12. ledna 2001 o použití článků 87 a 88 Smlouvy o ES u státní podpory malého a středního podnikání, v platném znění. Získáno: 1. března 2015 z ESFCR: [file:///C:/Users/Jirka/Desktop/narizeni\\_70\\_2001%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Jirka/Desktop/narizeni_70_2001%20(3).pdf)
24. Němec, O. (2002). Lidské zdroje na trhu práce. Praha: VŠE.
25. Řehoř, P. (2010). Metody hodnocení potenciálu regionů se zaměřením na trh práce. Brno: CERM.
26. Samuelson, P. A. & Nordhaus, W. D. (1995). EKONOMIE. Praha: Nakladatelství SVOBODA.
27. Sdružení pro vzdělávací politiku Praha. (1999). České vzdělání a Evropa – Strategie rozvoje lidských zdrojů při vstupu do Evropské unie. Praha: TAURIS.
28. Schultz, T. W. (1972). Human capital: Policy Issues and Research Opportunities. National Bureau of Economic Research, 6, 1-84. Získáno 29. listopadu 2014 z NBER: <http://www.nber.org/chapters/c4126.pdf>

### **Zdroje statistických dat:**

1. Krajská pobočka ÚP ČR v Českých Budějovicích. (2015). Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2014. Získáno 18. února 2015 z MPSV: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>
2. Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2014). Statistika nezaměstnanosti - struktura uchazečů o zaměstnání. Získáno 4. března 2015 z MPSV: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>
3. Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2013). Statistika nezaměstnanosti - struktura uchazečů o zaměstnání. Získáno 4. března 2015 z MPSV: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>
4. Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2012). Statistika nezaměstnanosti - struktura uchazečů o zaměstnání. Získáno 4. března 2015 z MPSV: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>
5. Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2011). Statistika nezaměstnanosti - struktura uchazečů o zaměstnání. Získáno 4. března 2015 z MPSV: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>
6. Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2010). Statistika nezaměstnanosti - struktura uchazečů o zaměstnání. Získáno 4. března 2015 z MPSV: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>
7. Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2009). Statistika nezaměstnanosti - struktura uchazečů o zaměstnání. Získáno 4. března 2015 z MPSV: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>
8. Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2008). Statistika nezaměstnanosti - struktura uchazečů o zaměstnání. Získáno 4. března 2015 z MPSV: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>
9. Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2007). Statistika nezaměstnanosti - struktura uchazečů o zaměstnání. Získáno 4. března 2015 z MPSV: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>
10. Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2006). Statistika nezaměstnanosti - struktura uchazečů o zaměstnání. Získáno 4. března 2015 z MPSV: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

## **Seznam obrázků**

Obrázek 1: Nabídka práce.....	11
Obrázek 2: Poptávka po práci.....	12
Obrázek 3: Rovnováha na trhu práce.....	13
Obrázek 4: Náklady a výnosy vysokoškolského vzdělání.....	17
Obrázek 5: Vztah mezi výší výdělků a stářím.....	20
Obrázek 6: Okres České Budějovice.....	27

## **Seznam grafů**

Graf 1: Počet neumístěných uchazečů o zaměstnání dle vzdělání v ČR.....	23
Graf 2: Počet evidovaných absolventů na úřadu práce.....	31
Graf 3: Podíl uchazečů o zaměstnání z řad absolventů.....	31
Graf 4: Vyplněné dotazníky.....	32
Graf 5: Hodnocení úrovně absolventů firmami.....	33
Graf 6: Bariéry zaměstnávání absolventů.....	33
Graf 7: Klíčové oblasti pro rozvoj absolventů.....	34
Graf 8: Schopnosti uchazečů.....	35
Graf 9: Preference firem týkající se spolupráce se školami.....	35
Graf 10: Spolupráce firem se školami.....	36
Graf 11: Formy spolupráce firem se školami.....	37
Graf 12: Hodnocení vzdělání na různých VŠ.....	37
Graf 13: Reakce vzdělávacích institucí na trh práce.....	38
Graf 14: Vliv současné ekonomické situace na přijímání absolventů.....	39
Graf 15: Budoucnost absolventů.....	39



## **Seznam výstupů**

Výstup 1: Metoda vícenásobné regrese .....	40
Výstup 2: Souhrnná tabulka vícenásobné regrese .....	42
Výstup 3: Metoda vícenásobné regrese s proměnnou věk namísto praxe .....	43
Výstup 4: Souhrnná tabulka vícenásobné regrese s proměnnou věk .....	44
Výstup 5: Závislost výdělků na počtu let vzdělání v oboru.....	45

## **Seznam tabulek**

Tabulka 1: Podíl nezaměstnaných a počet uchazečů na 1 volné místo .....	29
Tabulka 2: Absolventi na úřadu práce v regionech .....	30
Tabulka 3: Počet a míra absolventů na úřadu práce .....	30

## **Seznam rovnic**

Rovnice 1: Čisté příjmy studentů.....	18
Rovnice 2: Současná hodnota investice do vzdělání .....	18
Rovnice 3: Vnitřní výnosové procento vzdělání.....	19

## **Seznam příloh**

Příloha 1: Seznam oslovených firem za účelem dotazníkového šetření

Příloha 2: Vzorek zaměstnanců pro regresní analýzu

Příloha 3: Dotazník

## **Příloha č. 1: Seznam oslovených firem za účelem dotazníkového šetření**

BELIS +, s.r.o. (Rudolfovská třída 476/111, 37001 České Budějovice 4)

Budějovický Budvar, národní podnik (K. Světlé 512/4, 37004 České Budějovice 3)

Českobudějovický deník (nám. Přemysla Otakara II. 8/5, 37001 České Budějovice 1)

ČEZ a.s, JADERNÁ ELEKTRÁRNA TEMELÍN (373 05 TEMELÍN – elektrárna)

Dopravní podnik města České Budějovice, a.s. (Novohradská 738/40, 37001 České Budějovice 6)

Ege (Novohradská 397/34, 37001 České Budějovice 6)

E. ON ENERGIE a.s (F. A. Gerstnera 6, 370 01 České Budějovice)

GAMA Group, a.s. (Mánesova 11/3b, 37001 České Budějovice)

KOH-I-NOOR HARDTMUTH, a.s. (F. A. Gerstnera 21/3, 37001 České Budějovice 7)

Komerční banka, a.s. (Krajinská 248/15, 37001 České Budějovice 1)

Krajský úřad Jihočeského kraje (U zimního stadionu 1952/2, 37001 České Budějovice 7)

MADETA, a.s. (Rudolfovská třída 246/83, 37001 České Budějovice 4)

Magistrát města České Budějovice (nám. Přemysla Otakara II. 1/1, 37001 České Budějovice 1)

MOTOR JIKOV Group a. s. (Kněžskodvorská 2277/26, 370 04 České Budějovice)

Pojišťovna VZP, a.s. (Žižkova tř. 1838/22, 37001, České Budějovice 6)

Policie ČR - Krajské ředitelství policie Jihočeského kraje (Lannova třída 193/26, 370 01 České Budějovice)

Pozemkový úřad (Rudolfovská tř. 493/80, 37001 České Budějovice 4)

Regionální rada regionu soudržnosti Jihozápad (Jeronýmova 1750/21, 37001 České Budějovice 6)

Robert Bosch, spol. s r. o. (Roberta Bosche 2678, 370 04, České Budějovice)

SFINX, a.s. (U Smaltovny 115/2, 37001 České Budějovice 4)

SINOP CB (Pod Stromovkou 205, 37001 Litvínovice)

Teplárna České Budějovice, a.s. (Novohradská 398/32, 37001 České Budějovice 6)

TERMS, a.s. (Planá 67, 37001)

Ústav pro hospodářskou úpravu lesů (Lipová 1/15, 37371 Rudolfov)

VISCOFAN CZ, s.r.o. (Průmyslová 377/2, 37001 České Budějovice 6)

## Příloha č. 2: Vzorek zaměstnanců pro regresní analýzu

	roční příjem	vzdělání mimo obor	vzdělání v oboru	praxe	věk	pohlaví	profese
1	875820	4	6	27	52	muž	zubní lékař
2	276380	0	4	6	26	muž	energetik
3	406560	4	5	33	61	muž	geolog
4	271230	4	0	8	36	muž	řidič
5	629000	4	5	28	53	muž	jednatel
6	579880	0	9	10	38	muž	provozní ředitel
7	291200	0	4	26	57	muž	kontrolor
8	240960	4	0	0	21	muž	lakýrník
9	220050	3	0	5	24	muž	dělník
10	198400	3	0	4	62	žena	švadlena
11	266500	0	4	20	40	žena	asistentka
12	650390	4	5	27	54	žena	státní zástupce
13	319800	0	4	34	55	muž	nákupčí
14	410200	0	9	5	28	muž	procesní inženýr
15	389220	4	3	14	39	muž	ekonom
16	215670	0	4	23	42	žena	výtvarnice
17	264680	4	0	26	59	žena	knihovnice
18	517720	4	5	34	61	žena	vedoucí nákupu
19	359060	0	8	15	45	žena	účetní
20	172480	3	0	0	45	žena	uklízečka
21	415090	4	5	27	52	žena	geodet
22	284880	4	3	24	51	žena	laborant
23	358680	4	6	4	30	žena	kardiolog
24	297000	4	0	21	48	žena	učitel
25	216620	4	0	2	22	žena	prodavač
26	435400	0	9	8	32	žena	osobní bankéř
27	569335	0	7	14	41	muž	finanční analytik
28	692750	0	9	12	37	muž	ředitel
29	477100	4	5	33	58	žena	lékárník
30	302200	0	4	37	55	muž	šéfkuchař

### **Příloha č. 3: Dotazník**

Dobrý den, jmenuji se Jiří Sedlák a studuji na Jihočeské univerzitě, Ekonomické fakultě. Prosím Vás o vyplnění krátkého dotazníku (11 otázek), který bude součástí výzkumu v rámci mé bakalářské práce s názvem „Trh práce v okrese České Budějovice ve vztahu ke vzdělání“. Získaná data budou určena jen pro statistické zpracování se zachováním plné anonymity. Prosím označte Vámi vybrané odpovědi, nejlépe výraznější barvou pro odlišení textu ve Wordu. Předem moc děkuji za Vaši ochotu zúčastnit se mého šetření. Jiří Sedlák.

#### **1) Odpovídá úroveň absolventů vašim očekáváním?**

- V zásadě ano
- Moc ne
- Vůbec ne

#### **2) Jaký faktor je největší překážkou pro zaměstnání absolventů?**

- Nedostatek praxe a pracovních zkušeností
- Idealistické představy o ohodnocení, pracovním zařazení
- Nedostatečné nasazení na pracovišti, nízká pracovní morálka
- Nekvalitní vzdělání, nedostatečné znalosti oboru
- Jiné (můžete uvést jaké)

#### **3) Na jakou oblast by se měli ve školách nejvíce zaměřit?**

- Užívání výpočetní techniky a jazykové znalosti
- Schopnost vyjádřit svůj názor a postoj, umění prezentace
- Zvládat stresové situace, větší adaptabilita absolventů
- Rozvíjet více praktické znalosti a dovednosti
- Jiné (můžete uvést jaké)

**4) Jakou schopností musí uchazeč ve vaší firmě bezpodmínečně disponovat?**

- Schopnost týmové práce
- Umět řešit problémy a rozhodovat se
- Zběhllost v cizích jazycích
- Komunikační schopnosti a prezentační dovednosti
- Jiné (můžete uvést jaké)

**5) Preferujete spolupráci s?**

- Vysokou školou
- Vyšší odbornou školou
- Výhradně se střední školou
- Neplánujeme spolupráci

**6) Spolupracujete v současnosti s konkrétní školou, univerzitou?**

- Spolupracujeme s vysokou školou
- Jsme partnery vyšší odborné školy
- Rozvíjíme spolupráci se střední školou
- Nespolupracujeme

**7) Jak konkrétně vypadá spolupráce vaší firmy se školami?**

- Praxe studentů v rámci výuky
- Exkurze a návštěvy žáků, prezentace
- Pouze inzerujeme pracovní nabídky v prostorách škol
- Jiná forma spolupráce (můžete uvést jaká)
- Žádná forma spolupráce

**8) Jak hodnotíte úroveň vzdělání na různých VŠ (například JCU Ekonomická fakulta ve srovnání s Vysokou školou ekonomickou v Praze)?**

- Nehraje roli
- Je to důležitý aspekt pro rozhodnutí o přijetí
- Má pro nás význam, ale není to faktor zásadní

**9) Reagují podle vás vzdělávací instituce dostatečně na aktuální požadavky na trhu práce?**

- Ano
- Nikoliv
- Reagují, ale se zpožděním

**10) Má nepříliš dobrá ekonomická situace v ČR negativní vliv na přijímání absolventů ve vaší firmě?**

- Určitě ano
- Spíše ano
- Nedá se jednoznačně posoudit
- Negativní vliv to nemá

**11) Plánujete v blízké budoucnosti přijmout do své společnosti více nových zaměstnanců z řad absolventů než v předchozích letech?**

- Ano, situace na trhu se začíná zlepšovat
- Výraznou změnu v počtu přijímaných absolventů neplánujeme
- Budeme pravděpodobně přijímat méně nových absolventů
- Nebudeme přijímat žádné nové zaměstnance z řad absolventů
- Neplánujeme přijímat vůbec žádné zaměstnance