

Hodnotící studie dosavadní praxe a efektivity procesu zprostředkování zaměstnání

Druhá šance
CZ.1.04/5.1.01/77.00356

Kolektiv autorů,
Litvínovská vzdělávací
společnost s.r.o.
© 2014

1. Úvod	15
2. Předmluva	16
2.1. Nezaměstnanost	17
3. Metodologie	20
3.1. Dotazníkové šetření	20
3.2. Metodologie Analýzy	22
4. Cíle a hypotézy	24
4.1. Cíle	24
4.2. Hypotézy	24
5. Pracovníci úřadů práce	27
5.1. OBLAST ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE	28
5.1.1. OBECNÉ VZDĚLÁVÁNÍ	28
5.1.1.1. Číselné vyhodnocení	28
5.1.1.2. Grafické znázornění	28
5.1.1.3. Průměrná známka	28
5.1.1.4. Závěr	28
5.1.2. REKVALIFIKAČNÍ KURZY – PC DOVEDNOSTI	29
5.1.2.1. Číselné vyhodnocení	29
5.1.2.2. Grafické znázornění	29
5.1.2.3. Průměrná známka	29
5.1.2.4. Závěr	29
5.1.3. REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ADMINISTRATIVNÍ KOMPETENCE	30
5.1.3.1. Číselné vyhodnocení	30
5.1.3.2. Grafické znázornění	30
5.1.3.3. Průměrná známka	30
5.1.3.4. Závěr	30
5.1.4. REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ŘEMESLNÉ	31
5.1.4.1. Číselné vyhodnocení	31
5.1.4.2. Grafické znázornění	31
5.1.4.3. Průměrná známka	31
5.1.4.4. Závěr	31
5.1.5. ZHODNOCENÍ OBLASTI ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE	32
5.1.5.1. Průměrná známka oblasti	32
5.1.5.2. Průměrné známky jednotlivých nástrojů	32
5.1.5.3. Závěrečné shrnutí oblasti	32
5.2. OBLAST PORADENSTVÍ	33

5.2.1. PORADENSTVÍ PRACOVNÍKŮ ÚŘADŮ PRÁCE	33
5.2.1.1. Číselné vyhodnocení	33
5.2.1.2. Grafické znázornění	33
5.2.1.3. Průměrná známka	33
5.2.1.4. Závěr	33
5.2.2. INDIVIDUÁLNÍ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ	34
5.2.2.1. Číselné vyhodnocení	34
5.2.2.2. Grafické znázornění	34
5.2.2.3. Průměrná známka	34
5.2.2.4. Závěr	34
5.2.3. SKUPINOVÉ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ	35
5.2.3.1. Číselné vyhodnocení	35
5.2.3.2. Grafické znázornění	35
5.2.3.3. Průměrná známka	35
5.2.3.4. Závěr	35
5.2.4. DIAGNOSTIKA OSOBNOSTI	36
5.2.4.1. Číselné vyhodnocení	36
5.2.4.2. Grafické znázornění	36
5.2.4.3. Průměrná známka	36
5.2.4.4. Závěr	36
5.2.5. ÚČAST V PROJEKTECH ZAMĚŘENÝCH NA ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ	37
5.2.5.1. Číselné vyhodnocení	37
5.2.5.2. Grafické znázornění	37
5.2.5.3. Průměrná známka	37
5.2.5.4. Závěr	37
5.2.6. ZHODNOCENÍ OBLASTI PORADENSTVÍ	38
5.2.6.1. Průměrná známka oblasti	38
5.2.6.2. Průměrné známky jednotlivých nástrojů	38
5.2.6.3. Závěrečné shrnutí oblasti	38
5.3. OBLAST PŘÍMÉ INTERVENCE VE VZTAHU KE ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ	39
5.3.1. DOTOVANÁ MÍSTA	39
5.3.1.1. Číselné vyhodnocení	39
5.3.1.2. Grafické znázornění	39
5.3.1.3. Průměrná známka	39

5.3.1.4. Závěr.....	39
5.3.2. SÚPM	40
5.3.2.1. Číselné vyhodnocení	40
5.3.2.2. Grafické znázornění.....	40
5.3.2.3. Průměrná známka.....	40
5.3.2.4. Závěr.....	40
5.3.3. ZHODNOCENÍ OBLASTI PŘÍMÉ INTERVENCE VE VZTAHU KE ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ.....	41
5.3.3.1. Průměrná známka oblasti	41
5.3.3.2. Průměrné známky jednotlivých nástrojů	41
5.3.3.3. Závěrečné shrnutí oblasti.....	41
5.4. OBLAST AKTIVIT SMĚREM K ZAMĚSTNAVATELŮM A VLASTNÍ AKTIVITY NEZAMĚSTNANÉHO.....	42
5.4.1. REGISTRACE U AGENTURY PRÁCE	42
5.4.1.1. Číselné vyhodnocení	42
5.4.1.2. Grafické znázornění.....	42
5.4.1.3. Průměrná známka.....	42
5.4.1.4. Závěr.....	42
5.4.2. ORGANIZOVANÁ SETKÁVÁNÍ SE ZAMĚSTNAVATELI (NAPŘ. PRACOVNÍ VELETRHY, EXKURZE, PRACOVNÍ OCHUTNÁVKY...).....	43
5.4.2.1. Číselné vyhodnocení	43
5.4.2.2. Grafické znázornění.....	43
5.4.2.3. Průměrná známka.....	43
5.4.2.4. Závěr.....	43
5.4.3. PRAXE U ZAMĚSTNAVATELŮ	44
5.4.3.1. Číselné vyhodnocení	44
5.4.3.2. Grafické znázornění.....	44
5.4.3.3. Průměrná známka.....	44
5.4.3.4. Závěr.....	44
5.4.4. INDIVIDUÁLNÍ VYHLEDÁVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ SAMOSTATNÝMI NEZAMĚSTNANÝMI	45
5.4.4.1. Číselné vyhodnocení	45
5.4.4.2. Grafické znázornění.....	45
5.4.4.3. Průměrná známka.....	45
5.4.4.4. Závěr.....	45

5.4.5. ZHODNOCENÍ OBLASTI AKTIVIT SMĚREM K ZAMĚSTNAVATELŮM A VLASTNÍ AKTIVITY NEZAMĚSTNANÉHO	46
5.4.5.1. Průměrná známka oblasti	46
5.4.5.2. Průměrné známky jednotlivých nástrojů	46
5.4.5.3. Závěrečné shrnutí oblasti	46
5.5. Závěrečné zhodnocení v rámci pracovníků úřadů práce	47
5.5.1. Průměrná známka	47
5.5.2. Průměrné známky jednotlivých oblastí	47
5.5.3. Pořadí jednotlivých nástrojů	47
5.5.4. Závěrečné zhodnocení	48
6. Pracovníci měst a obcí	49
6.1. OBLAST ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE	50
6.1.1. OBECNÉ VZDĚLÁVÁNÍ	50
6.1.1.1. Číselné vyhodnocení	50
6.1.1.2. Grafické znázornění	50
6.1.1.3. Průměrná známka	50
6.1.1.4. Závěr	50
6.1.2. REKVALIFIKAČNÍ KURZY – PC DOVEDNOSTI	51
6.1.2.1. Číselné vyhodnocení	51
6.1.2.2. Grafické znázornění	51
6.1.2.3. Průměrná známka	51
6.1.2.4. Závěr	51
6.1.3. REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ADMINISTRATIVNÍ KOMPETENCE	52
6.1.3.1. Číselné vyhodnocení	52
6.1.3.2. Grafické znázornění	52
6.1.3.3. Průměrná známka	52
6.1.3.4. Závěr	52
6.1.4. REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ŘEMESLNÉ	53
6.1.4.1. Číselné vyhodnocení	53
6.1.4.2. Grafické znázornění	53
6.1.4.3. Průměrná známka	53
6.1.4.4. Závěr	53
6.1.5. ZHODNOCENÍ OBLASTI ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE	54
6.1.5.1. Průměrná známka oblasti	54
6.1.5.2. Průměrné známky jednotlivých nástrojů	54
6.1.5.3. Závěrečné shrnutí oblasti	54

6.2. OBLAST PORADENSTVÍ	55
6.2.1. PORADENSTVÍ PRACOVNÍKŮ ÚŘADŮ PRÁCE	55
6.2.1.1. Číselné vyhodnocení	55
6.2.1.2. Grafické znázornění	55
6.2.1.3. Průměrná známka	55
6.2.1.4. Závěr	55
6.2.2. INDIVIDUÁLNÍ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ	56
6.2.2.1. Číselné vyhodnocení	56
6.2.2.2. Grafické znázornění	56
6.2.2.3. Průměrná známka	56
6.2.2.4. Závěr	56
6.2.3. SKUPINOVÉ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ	57
6.2.3.1. Číselné vyhodnocení	57
6.2.3.2. Grafické znázornění	57
6.2.3.3. Průměrná známka	57
6.2.3.4. Závěr	57
6.2.4. DIAGNOSTIKA OSOBNOSTI	58
6.2.4.1. Číselné vyhodnocení	58
6.2.4.2. Grafické znázornění	58
6.2.4.3. Průměrná známka	58
6.2.4.4. Závěr	58
6.2.5. ÚČAST V PROJEKTECH ZAMĚŘENÝCH NA ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ	59
6.2.5.1. Číselné vyhodnocení	59
6.2.5.2. Grafické znázornění	59
6.2.5.3. Průměrná známka	59
6.2.5.4. Závěr	59
6.2.6. ZHODNOCENÍ OBLASTI PORADENSTVÍ	60
6.2.6.1. Průměrná známka oblasti	60
6.2.6.2. Průměrné známky jednotlivých nástrojů	60
6.2.6.3. Závěrečné shrnutí oblasti	60
6.3. OBLAST PŘÍMÉ INTERVENCE VE VZTAHU KE ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ	61
6.3.1. DOTOVANÁ MÍSTA	61
6.3.1.1. Číselné vyhodnocení	61
6.3.1.2. Grafické znázornění	61

6.3.1.3. Průměrná známka.....	61
6.3.1.4. Závěr.....	61
6.3.2. SÚPM.....	62
6.3.2.1. Číselné vyhodnocení	62
6.3.2.2. Grafické znázornění.....	62
6.3.2.3. Průměrná známka.....	62
6.3.2.4. Závěr.....	62
6.3.3. ZHODNOCENÍ OBLASTI PŘÍMÉ INTERVENCE VE VZTAHU KE ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ.....	63
6.3.3.1. Průměrná známka oblasti	63
6.3.3.2. Průměrné známky jednotlivých nástrojů	63
6.3.3.3. Závěrečné shrnutí oblasti.....	63
6.4. OBLAST AKTIVIT SMĚREM K ZAMĚSTNAVATELŮM A VLASTNÍ AKTIVITY NEZAMĚSTNANÉHO.....	64
6.4.1. REGISTRACE U AGENTURY PRÁCE	64
6.4.1.1. Číselné vyhodnocení	64
6.4.1.2. Grafické znázornění.....	64
6.4.1.3. Průměrná známka.....	64
6.4.1.4. Závěr.....	64
6.4.2. ORGANIZOVANÁ SETKÁVÁNÍ SE ZAMĚSTNAVATELI (NAPŘ. PRACOVNÍ VELETRHY, EXKURZE, PRACOVNÍ OCHUTNÁVKY...).....	65
6.4.2.1. Číselné vyhodnocení	65
6.4.2.2. Grafické znázornění.....	65
6.4.2.3. Průměrná známka.....	65
6.4.2.4. Závěr.....	65
6.4.3. PRAXE U ZAMĚSTNAVATELŮ	66
6.4.3.1. Číselné vyhodnocení	66
6.4.3.2. Grafické znázornění.....	66
6.4.3.3. Průměrná známka.....	66
6.4.3.4. Závěr.....	66
6.4.4. INDIVIDUÁLNÍ VYHLEDÁVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ SAMOSTATNÝMI NEZAMĚSTNANÝMI	67
6.4.4.1. Číselné vyhodnocení	67
6.4.4.2. Grafické znázornění.....	67
6.4.4.3. Průměrná známka.....	67
6.4.4.4. Závěr.....	67

6.4.5. ZHODNOCENÍ OBLASTI AKTIVIT SMĚREM K ZAMĚSTNAVATELŮM A VLASTNÍ AKTIVITY NEZAMĚSTNANÉHO	68
6.4.5.1. Průměrná známka oblasti	68
6.4.5.2. Průměrné známky jednotlivých nástrojů	68
6.4.5.3. Závěrečné shrnutí oblasti	68
6.5. Závěrečné zhodnocení v rámci pracovníků měst a obcí	69
6.5.1. Průměrná známka	69
6.5.2. Průměrné známky jednotlivých oblastí	69
6.5.3. Pořadí jednotlivých nástrojů	69
6.5.4. Závěrečné zhodnocení	70
7. Pracovníci vzdělávacích společností a škol	71
7.1. OBLAST ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE	72
7.1.1. OBECNÉ VZDĚLÁVÁNÍ	72
7.1.1.1. Číselné vyhodnocení	72
7.1.1.2. Grafické znázornění	72
7.1.1.3. Průměrná známka	72
7.1.1.4. Závěr	72
7.1.2. REKVALIFIKAČNÍ KURZY – PC DOVEDNOSTI	73
7.1.2.1. Číselné vyhodnocení	73
7.1.2.2. Grafické znázornění	73
7.1.2.3. Průměrná známka	73
7.1.2.4. Závěr	73
7.1.3. REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ADMINISTRATIVNÍ KOMPETENCE	74
7.1.3.1. Číselné vyhodnocení	74
7.1.3.2. Grafické znázornění	74
7.1.3.3. Průměrná známka	74
7.1.3.4. Závěr	74
7.1.4. REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ŘEMESLNÉ	75
7.1.4.1. Číselné vyhodnocení	75
7.1.4.2. Grafické znázornění	75
7.1.4.3. Průměrná známka	75
7.1.4.4. Závěr	75
7.1.5. ZHODNOCENÍ OBLASTI ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE	76
7.1.5.1. Průměrná známka oblasti	76
7.1.5.2. Průměrné známky jednotlivých nástrojů	76
7.1.5.3. Závěrečné shrnutí oblasti	76

7.2. OBLAST PORADENSTVÍ	77
7.2.1. PORADENSTVÍ PRACOVNÍKŮ ÚŘADŮ PRÁCE	77
7.2.1.1. Číselné vyhodnocení	77
7.2.1.2. Grafické znázornění	77
7.2.1.3. Průměrná známka	77
7.2.1.4. Závěr	77
7.2.2. INDIVIDUÁLNÍ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ	78
7.2.2.1. Číselné vyhodnocení	78
7.2.2.2. Grafické znázornění	78
7.2.2.3. Průměrná známka	78
7.2.2.4. Závěr	78
7.2.3. SKUPINOVÉ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ	79
7.2.3.1. Číselné vyhodnocení	79
7.2.3.2. Grafické znázornění	79
7.2.3.3. Průměrná známka	79
7.2.3.4. Závěr	79
7.2.4. DIAGNOSTIKA OSOBNOSTI	80
7.2.4.1. Číselné vyhodnocení	80
7.2.4.2. Grafické znázornění	80
7.2.4.3. Průměrná známka	80
7.2.4.4. Závěr	80
7.2.5. ÚČAST V PROJEKTECH ZAMĚŘENÝCH NA ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ	81
7.2.5.1. Číselné vyhodnocení	81
7.2.5.2. Grafické znázornění	81
7.2.5.3. Průměrná známka	81
7.2.5.4. Závěr	81
7.2.6. ZHODNOCENÍ OBLASTI PORADENSTVÍ	82
7.2.6.1. Průměrná známka oblasti	82
7.2.6.2. Průměrné známky jednotlivých nástrojů	82
7.2.6.3. Závěrečné shrnutí oblasti	82
7.3. OBLAST PŘÍMÉ INTERVENCE VE VZTAHU KE ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ	83
7.3.1. DOTOVANÁ MÍSTA	83
7.3.1.1. Číselné vyhodnocení	83
7.3.1.2. Grafické znázornění	83

7.3.1.3. Průměrná známka.....	83
7.3.1.4. Závěr.....	83
7.3.2. SÚPM.....	84
7.3.2.1. Číselné vyhodnocení	84
7.3.2.2. Grafické znázornění.....	84
7.3.2.3. Průměrná známka.....	84
7.3.2.4. Závěr.....	84
7.3.3. ZHODNOCENÍ OBLASTI PŘÍMÉ INTERVENCE VE VZTAHU KE ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ.....	85
7.3.3.1. Průměrná známka oblasti	85
7.3.3.2. Průměrné známky jednotlivých nástrojů	85
7.3.3.3. Závěrečné shrnutí oblasti.....	85
7.4. OBLAST AKTIVIT SMĚREM K ZAMĚSTNAVATELŮM A VLASTNÍ AKTIVITY NEZAMĚSTNANÉHO.....	86
7.4.1. REGISTRACE U AGENTURY PRÁCE	86
7.4.1.1. Číselné vyhodnocení	86
7.4.1.2. Grafické znázornění.....	86
7.4.1.3. Průměrná známka.....	86
7.4.1.4. Závěr.....	86
7.4.2. ORGANIZOVANÁ SETKÁVÁNÍ SE ZAMĚSTNAVATELI (NAPŘ. PRACOVNÍ VELETRHY, EXKURZE, PRACOVNÍ OCHUTNÁVKY...).....	87
7.4.2.1. Číselné vyhodnocení	87
7.4.2.2. Grafické znázornění.....	87
7.4.2.3. Průměrná známka.....	87
7.4.2.4. Závěr.....	87
7.4.3. PRAXE U ZAMĚSTNAVATELŮ	88
7.4.3.1. Číselné vyhodnocení	88
7.4.3.2. Grafické znázornění.....	88
7.4.3.3. Průměrná známka.....	88
7.4.3.4. Závěr.....	88
7.4.4. INDIVIDUÁLNÍ VYHLEDÁVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ SAMOSTATNÝMI NEZAMĚSTNANÝMI	89
7.4.4.1. Číselné vyhodnocení	89
7.4.4.2. Grafické znázornění.....	89
7.4.4.3. Průměrná známka.....	89
7.4.4.4. Závěr.....	89

7.4.5. ZHODNOCENÍ OBLASTI AKTIVIT SMĚREM K ZAMĚSTNAVATELŮM A VLASTNÍ AKTIVITY NEZAMĚSTNANÉHO	90
7.4.5.1. Průměrná známka oblasti	90
7.4.5.2. Průměrné známky jednotlivých nástrojů	90
7.4.5.3. Závěrečné shrnutí oblasti	90
7.5. Závěrečné zhodnocení v rámci pracovníků vzdělávacích společností a škol	91
7.5.1. Průměrná známka	91
7.5.2. Průměrné známky jednotlivých oblastí	91
7.5.3. Pořadí jednotlivých nástrojů	91
7.5.4. Závěrečné zhodnocení	92
8. Pracovníci agentur práce	93
8.1. OBLAST ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE	94
8.1.1. OBECNÉ VZDĚLÁVÁNÍ	94
8.1.1.1. Číselné vyhodnocení	94
8.1.1.2. Grafické znázornění	94
8.1.1.3. Průměrná známka	94
8.1.1.4. Závěr	94
8.1.2. REKVALIFIKAČNÍ KURZY – PC DOVEDNOSTI	95
8.1.2.1. Číselné vyhodnocení	95
8.1.2.2. Grafické znázornění	95
8.1.2.3. Průměrná známka	95
8.1.2.4. Závěr	95
8.1.3. REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ADMINISTRATIVNÍ KOMPETENCE	96
8.1.3.1. Číselné vyhodnocení	96
8.1.3.2. Grafické znázornění	96
8.1.3.3. Průměrná známka	96
8.1.3.4. Závěr	96
8.1.4. REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ŘEMESLNÉ	97
8.1.4.1. Číselné vyhodnocení	97
8.1.4.2. Grafické znázornění	97
8.1.4.3. Průměrná známka	97
8.1.4.4. Závěr	97
8.1.5. ZHODNOCENÍ OBLASTI ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE	98
8.1.5.1. Průměrná známka oblasti	98
8.1.5.2. Průměrné známky jednotlivých nástrojů	98

8.1.5.3. Závěrečné shrnutí oblasti.....	98
8.2. OBLAST PORADENSTVÍ	99
8.2.1. PORADENSTVÍ PRACOVNÍKŮ ÚŘADŮ PRÁCE	99
8.2.1.1. Číselné vyhodnocení	99
8.2.1.2. Grafické znázornění.....	99
8.2.1.3. Průměrná známka.....	99
8.2.1.4. Závěr.....	99
8.2.2. INDIVIDUÁLNÍ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ... ..	100
8.2.2.1. Číselné vyhodnocení	100
8.2.2.2. Grafické znázornění.....	100
8.2.2.3. Průměrná známka.....	100
8.2.2.4. Závěr.....	100
8.2.3. SKUPINOVÉ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ.....	101
8.2.3.1. Číselné vyhodnocení	101
8.2.3.2. Grafické znázornění.....	101
8.2.3.3. Průměrná známka.....	101
8.2.3.4. Závěr.....	101
8.2.4. DIAGNOSTIKA OSOBNOSTI.....	102
8.2.4.1. Číselné vyhodnocení	102
8.2.4.2. Grafické znázornění.....	102
8.2.4.3. Průměrná známka.....	102
8.2.4.4. Závěr.....	102
8.2.5. ÚČAST V PROJEKTECH ZAMĚŘENÝCH NA ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ	103
8.2.5.1. Číselné vyhodnocení	103
8.2.5.2. Grafické znázornění.....	103
8.2.5.3. Průměrná známka.....	103
8.2.5.4. Závěr.....	103
8.2.6. ZHODNOCENÍ OBLASTI PORADENSTVÍ.....	104
8.2.6.1. Průměrná známka oblasti	104
8.2.6.2. Průměrné známky jednotlivých nástrojů	104
8.2.6.3. Závěrečné shrnutí oblasti.....	104
8.3. OBLAST PŘÍMÉ INTERVENCE VE VZTAHU KE ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ	105
8.3.1. DOTOVANÁ MÍSTA	105
8.3.1.1. Číselné vyhodnocení	105

8.3.1.2. Grafické znázornění	105
8.3.1.3. Průměrná známka	105
8.3.1.4. Závěr	105
8.3.2. SÚPM	106
8.3.2.1. Číselné vyhodnocení	106
8.3.2.2. Grafické znázornění	106
8.3.2.3. Průměrná známka	106
8.3.2.4. Závěr	106
8.3.3. ZHODNOCENÍ OBLASTI PŘÍMÉ INTERVENCE VE VZTAHU KE ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ	107
8.3.3.1. Průměrná známka oblasti	107
8.3.3.2. Průměrné známky jednotlivých nástrojů	107
8.3.3.3. Závěrečné shrnutí oblasti	107
8.4. OBLAST AKTIVIT SMĚREM K ZAMĚSTNAVATELŮM A VLASTNÍ AKTIVITY NEZAMĚSTNANÉHO	108
8.4.1. REGISTRACE U AGENTURY PRÁCE	108
8.4.1.1. Číselné vyhodnocení	108
8.4.1.2. Grafické znázornění	108
8.4.1.3. Průměrná známka	108
8.4.1.4. Závěr	108
8.4.2. ORGANIZOVANÁ SETKÁVÁNÍ SE ZAMĚSTNAVATELI (NAPŘ. PRACOVNÍ VELETRHY, EXKURZE, PRACOVNÍ OCHUTNÁVKY...)	109
8.4.2.1. Číselné vyhodnocení	109
8.4.2.2. Grafické znázornění	109
8.4.2.3. Průměrná známka	109
8.4.2.4. Závěr	109
8.4.3. PRAXE U ZAMĚSTNAVATELŮ	110
8.4.3.1. Číselné vyhodnocení	110
8.4.3.2. Grafické znázornění	110
8.4.3.3. Průměrná známka	110
8.4.3.4. Závěr	110
8.4.4. INDIVIDUÁLNÍ VYHLEDÁVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ SAMOSTATNÝMI NEZAMĚSTNANÝMI	111
8.4.4.1. Číselné vyhodnocení	111
8.4.4.2. Grafické znázornění	111
8.4.4.3. Průměrná známka	111

8.4.4.4. Závěr.....	111
8.4.5. ZHODNOCENÍ OBLASTI AKTIVIT SMĚREM K ZAMĚSTNAVATELŮM A VLASTNÍ AKTIVITY NEZAMĚSTNANÉHO	112
8.4.5.1. Průměrná známka oblasti	112
8.4.5.2. Průměrné známky jednotlivých nástrojů	112
8.4.5.3. Závěrečné shrnutí oblasti.....	112
8.5. Závěrečné zhodnocení v rámci pracovníků agentur práce	113
8.5.1. Průměrná známka	113
8.5.2. Průměrné známky jednotlivých oblastí	113
8.5.3. Pořadí jednotlivých nástrojů.....	113
8.5.4. Závěrečné zhodnocení	114
9. Závěr	115
9.1. Průměrná známka oblasti ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE	115
9.2. Průměrná známka oblasti PORADENSTVÍ.....	115
9.3. Průměrná známka oblasti PŘÍMÉ INTERVENCE VE VZTAHU KE ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ.....	115
9.4. Průměrná známka oblasti AKTIVIT SMĚREM K ZAMĚSTNAVATELŮM A VLASTNÍ AKTIVITY NEZAMĚSTNANÉHO	115
9.5. Celkové pořadí jednotlivých nástrojů	115
9.6. Závěrečné zhodnocení	116
10. Přílohy	119
10.1. Příloha č. 1	120
10.2. Příloha č. 2	123
10.3. Příloha č. 3	126
10.4. Příloha č. 4.....	129

1. Úvod

Dne 23.11.2012 byla schválena finanční podpora z veřejných prostředků na realizaci projektu DRUHÁ ŠANCE pro nezaměstnané ve věku nad 50 let, CZ.1.04/5.1.01/77.00356, který se začal realizovat dne 1.12.2012.

Smyslem projektu je snaha zvýšit zaměstnatelnost osob ve věku nad 50 let. Inspirací jsou jednak zkušenosti mezinárodního partnera z Velké Británie, které budou transformovány na podmínky okresu Most, jednak zkušenosti projektového partnerství. Projekt je zaměřen na Město Meziboří a Litvínov, kde se již několik let zvyšuje věkový průměr obyvatel, což má výrazný dopad na lokální trh práce. Především Město Meziboří postupně "stárne" a pracovních příležitostí pro občany ve věku nad 50 let spíše ubývá. Ve společnosti a u cílové skupiny samotné tak převládá pesimismus ohledně hledání práce ve vyšším věku.

Tento dokument reflektuje klíčovou aktivitu projektu č. 03, kde v rámci činnosti Konzultační skupiny 50 + má být subdodavatelsky vypracována tato Hodnotící studie.

Kolektiv autorů, Litvínovská vzdělávací společnost s.r.o. © 2014

2. Předmluva

Hierarchie hodnot a cílů se mění v průběhu vývoje osobnosti – s věkem. Změny hodnotových orientací mohou mít vliv na osobní pohodu a životní spokojenost člověka. V předkládané studii nás bude zajímat zejména tzv. střední věk (http://en.wikipedia.org/wiki/Middle_age). Podle Collins English Dictionary , Oxford English Dictionary, a dalších autorit se jedná o období mezi 40. až 60. rokem věku. Podobně u Václava Příhody, který nazývá involucí, středním věkem 45. až 60 rok věku a s malými odchylkami u dalších autorů (Machalová, M.: Psychologie vo vzdelavani dospelých.Bratilava, 2006; Vágnerová,M.:Vývojová psychologie II.Praha,Karolinum 2007; Říčan, P.: Cesta životem, Praha, Portál 2006; Langmeier,J.,Krejčířová, D.: Vývojová psychologie, Praha, Grada 2006; Kuric.,J.:Vývojová psychologie II.Karolinum,2007.)

Podstatné je, že byl překročen vrchol tělesné výkonnosti, zhoršují se základní smyslové funkce – tedy zrak a sluch. Vedle negativních změn však přicházejí i pozitivní: větší promyšlenost pracovního a myšlenkového výkonu, nahromadění značného množství životních a většinou i profesních zkušeností. Psychické změny jsou ovlivněny nejen věkem, ale i dědičnými dispozicemi, předchozím vývojem a zráním, vzděláním, celkovým zdravím, stabilitou a pozitivním laděním. Dokonce i v tomto věku lze pozorovat nárůst intelektových schopností u lidí, kteří jsou nuceni a/nebo chtějí učit se a držet krok s vývojem. Probíhá nepatrný pokles intelektové kapacity, méně výkonná je krátkodobá paměť a potažmo i mechanické učení. Naučené způsoby řešení standardních situací zůstávají a mohou se rozvíjet, přibývá efektivnější způsob analýzy situace a hledání alternativ řešení (díky větším zkušenostem). Psychická odolnost a trpělivost, klid a pohoda je výsledkem snahy o menší emocionální zátěž. Vlivem ztrát (m. j. zaměstnání), specifických zátěží (např. všeobecný úpadek respektu ke starším lidem) či nových požadavků (v důsledku změn společensko-ekonomické situace) se může emoční ladění zhoršit.

V pracovní sféře se v období středního věku předpokládá, že nastane vrcholná fáze profesní kariéry. Bohužel ne vždy se v životě člověku podaří všechno, jak by si přál. Ztráta zaměstnání, pocíťovaná společenská degradace, snižování důvěry ve své síly a schopnosti a další příznaky krize středního věku může přivolat pocity prázdnoty, nejistoty, pochybnosti o správnosti a smyslu své životní cesty.

Od období středního věku každý očekával, že to bude stadium nejvyšší produktivity tvořivých činností, které přinese nárůst autority a tím i sebevědomí a ctižádostivosti. Pro někoho se tyto ideje realizují, ale pro ty, kteří ztratí zaměstnání v období kolem padesátého roku věku, jsou zdrojem frustrací.

Rozvoj společnosti si vynutil celoživotní vzdělávání. Lidé ve středním věku mají sklon ke konzervativnímu přístupu k životním událostem obecně, snižuje se jejich flexibilita a kreativní styl myšlení. Vystává potřeba umět pracovat s prostředky komunikačních a informačních technologií, vyrovnávat se s konkurencí, naučit se finanční gramotnosti ke zvládnutí nástrah příliš rozvolněného trhu.

Je tedy cesta k životní spokojenosti. Záleží na tom, jak člověk vnímá své postavení v kontextu kultury a hodnotových systémů, ve kterých žije a to ve vztahu k jeho osobním cílům, očekáváním, zájmům a životnímu stylu.

2.1. Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je obecně považována za jeden z průvodních jevů fungování společenských systémů, založených na tržní ekonomice. Současně je to jev, který má vliv na hospodářskou situaci státu, na celkovou společenskou situaci, atmosféru, náladu ve společnosti. Kromě toho ale podstatně ovlivňuje individuální osudy především těch lidí, kteří chtějí pracovat.

Ztráta zaměstnání, anebo strach z této ztráty je zdrojem frustrací s vážným dopadem na psychiku i tělesné zdraví člověka. Jestliže je člověk dlouhodobě nezaměstnaný, ztrácí jedno z nejsilnějších pojítek s realitou, začne mít pochybnosti o vlastních schopnostech, je nejistý, má strach z budoucnosti. Daleko silněji to pociťují lidé po padesátce, kteří tuší, že jsou považováni za neperspektivní. Práce je pro ně důležitou podmínkou jejich důstojné existence, protože přináší nejen materiální užitek, ale také pocit seberealizace, společenské užitečnosti, umožňuje člověku vstupovat do řady sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Nedobrovolný odchod ze zaměstnání a marné hledání nového pracovního uplatnění je pro lidi traumatizující.

B. Buchtová provedla kvalitativní obsahovou analýzu výpovědí nezaměstnaných lidí (Buchtová, B.: Vývoj a analýza psychologických výzkumů nezaměstnanosti. Československá psychologie, 2,1994 roč.XXXVIII, s.119 - 130; Buchtová, B. : K psychologické dimenzi nezaměstnanosti. Brno, FF MU1992. 128 s.) a zjistila:

1. Prožívání ztráty práce je pro většinu lidí extrémní emocionální zátěží. Hlavní příčinou jejich duševního strádání je strach z toho, co bude dál. To provokuje úzkostné stavy a stálou sebeanalýzu. K tomu je možné dodat, že dlouhodobá ztráta zaměstnání spojená s marným hledáním práce postihuje ve svých důsledcích celou psychiku člověka, zejména jeho intelektovou, citovou i volní oblast.
2. Zvládání situace ztráty práce je individuální a je podmíněno odolností konkrétního člověka vůči psychické zátěži obecně, věkem, pohlavím, dosaženou kvalifikací, profesními zkušenostmi člověka, předchozí profesní pružností nebo strnulostí. V úvahu přicházejí i další faktory, jako např. finanční možnosti nezaměstnaného, sociální opory, vztahy mezi partnery a přáteli.
3. Zhoršení zdravotního stavu nezaměstnaných (neurotické potíže, neklid, zvýšená únavnost, zažívací problémy apod.) U dlouhodobě nezaměstnaných a starších než padesát let je výskyt psychosomatických poruch častější.
4. Negativní důsledky opakovaného neúspěchu najít si práci pro osobní život, rodinu a zdraví. V ČR přibývá lidí, kteří dlouhodobě nenalézají na trhu práce uplatnění. Mají pocit bezmoci, vyřazení ze společnosti. Opětovaný neúspěch v hledání pracovního místa posiluje stres z finančního napětí, ztrácí se životní orientace. To platí zejména u lidí, kteří se orientovali výrazně na trh práce a nesporně i pro nezaměstnané ve věku nad padesát let. Ztratili půdu pod nohama, smysl života, sebeúctu. Někdy i domov.
5. Prokazatelný ochranný vliv sociální opory. Většina nezaměstnaných uvádí, že je to zejména rodina, partner, děti a vůbec příbuzní, kteří jim pomáhají překonávat obtížné životní situace. Pak jsou to přátelé a kamarádi, nejbližší lidé v sociálních sítích v obecném slova smyslu.
6. Negativní vliv nezaměstnaného jedince na rodinu. Dochází ke změně osobních vztahů, v postavení a statusu nezaměstnaného v rodině, ke změnám distribucí domácích prací. Zvyšování nezaměstnanosti může být překážkou v emancipaci dospívajících, pokud je v rodině jeden nebo oba rodiče nezaměstnaní, popřípadě když absolventi škol marně hledají práci.

7. Nezaměstnanost je pro mnohé jedince zraňující zkušeností. Pocit osobního neúspěchu přetrvává, sílí pochybnosti o vlastních schopnostech. Marná snaha padesátiletých a starších získat práci u zaměstnavatelů, kteří jim dávají najevo, že jsou příliš staří, neperspektivní a málo výkonní, posiluje u nezaměstnaných pocity zbytečnosti.
8. Regionální a podniková nepřipravenost na fenomén nezaměstnanosti. Buchtová mimo jiné zjistila, že téměř polovina respondentů přiznávala nedůvěru v pomoc úřadu práce.
9. Absence propracovaného systému preventivních a terapeutických opatření na úrovni státních institucí. Finanční podpora v nezaměstnanosti, popř. sociální dávky nezabrání psychosociální důsledkům ztráty práce. Ani vytváření umělých pracovních příležitostí nedává lidem pracovní jistotu. Finanční prostředky pomohou, informace poslouží, ale pro zachování sebeúcty je důležitá emoční podpora. Ztráta práce přináší mnohdy člověku pocit životního selhání a stigma neschopného popř. nezaměstnatelného.

Studie si vytkla za cíl zejména popsat a definovat efektivnost jednotlivých součástí procesu zprostředkování zaměstnání v ČR v rámci cílové skupiny 50 + a to formou širokého dotazníkového šetření.

3. Metodologie

3.1. Dotazníkové šetření

Výzkum byl realizován formou dotazníkového šetření. Volba toho výzkumného nástroje umožňuje zahrnutí širokého vzorku respondentů a následnou kvantifikaci, hodnocení a komparaci jednotlivých oblastí šetření.

Samotný obsah a podoba dotazníku byly konsensem realizátora projektu, jeho partnerů a subdodavatele, když se tito dohodli na součástech procesu zprostředkování zaměstnání, či činnostech, které k němu napomáhají a jejichž míru důležitosti pro tento proces budou zkoumat.

Dotazník (viz. příloha) měl podobu soupisu 15 základních nástrojů, které přispívají k procesu zprostředkování zaměstnání, přičemž každému byla propůjčena hodnotící stupnice od 1 do 5.

Šlo o následující nástroje, či činnosti:

- OBECNÉ VZDĚLÁVÁNÍ
- REKVALIFIKAČNÍ KURZY – PC DOVEDNOSTI
- REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ADMINISTRATIVNÍ KOMPETENCE
- REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ŘEMESLNÉ
- PORADENSTVÍ PRACOVNÍKŮ ÚŘADŮ PRÁCE
- INDIVIDUÁLNÍ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ
- SKUPINOVÉ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ
- ÚČAST V PROJEKTECH ZAMĚŘENÝCH NA ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ
- REGISTRACE U AGENTURY PRÁCE

- DIAGNOSTIKA OSOBNOSTI
- DOTOVANÁ MÍSTA
- SÚPM (*společensky účelné pracovní místo*)
- ORGANIZOVANÁ SETKÁVÁNÍ SE ZAMĚSTNAVATELI (NAPŘ. PRACOVNÍ VELETRHY, EXKURZE, PRACOVNÍ OCHUTNÁVKY...)
- PRAXE U ZAMĚSTNAVATELŮ
- INDIVIDUÁLNÍ VYHLEDÁVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ SAMOSTATNÝMI NEZAMĚSTNANÝMI

Respondenti byli v textu dotazníku vyzváni, aby zakroužkovali číslo od jedné do pěti podle toho, jak oni sami vnímají důležitost toho kterého nástroje z hlediska jeho důležitosti pro proces zprostředkování zaměstnání (1 - nejméně důležitý, 5 - nejvíce důležitý).

Projektové partnerství se následně definovalo čtyři velké skupiny respondentů, které má subdodavatel dotazníkovým šetřením oslovit:

- pracovníci úřadů práce
- pracovníci měst a obcí
- pracovníci vzdělávacích společností a škol
- pracovníci agentur práce

Subdodavatel se rozhodl pro formu osobního oslovování vytipovaných zástupců jednotlivých skupin respondentů. Tento postup byl výhodnější z několika důvodů. Touto formou byla zajištěna vysoká procentuální úspěšnost při sběru dat, neboť subdodavatel mohl oslovovat na základě svých širokých kontaktů a dosáhnout tak výrazně lepších výsledků, než jen hromadným rozesláním dotazníků poštou či e-mailem. Zároveň byli pracovníci subdodavatele rovnou přítomni při vyplňování

dotazníků a mohli tak ještě nad rámec textu obsaženého v jejich úvodu vysvětlit smysl dotazníkového šetření a zároveň být nápomocni při samotném vyplňování, ovšem bez toho, že by nějakým způsobem ovlivňovali výsledky šetření.

Důležitým faktem při dotazníkovém šetření byla skutečnost, že na základě dohody projektového partnerství nebylo třeba oslovovat jednotlivé subjekty v poměru jeden dotazník, rovná se jeden subjekt. Smyslem šetření bylo získat názor na jednotlivé nástroje konkrétních fyzických osob v rámci struktur cílových subjektů. Tento přístup tak nevyklučoval oslovení například tří pracovníků jednoho města.

V rámci jednotlivých cílových skupin respondentů dotazníkového šetření bylo osloveno vždy 40 zástupců, přičemž subdodavatel v rámci sběru dat napříč celou ČR oslovoval i respondenty z jiných lokalit, než jen z Ústeckého kraje. Návratnost dotazníků byla následující:

- pracovníci úřadů práce - 29 dotazníků (návratnost 72,5 %)
- pracovníci měst a obcí - 28 dotazníků (návratnost 70 %)
- pracovníci vzdělávacích společností a škol - 31 dotazníků (návratnost 77,5 %)
- pracovníci agentur práce - 22 dotazníků (návratnost 55 %)

Dotazníky byly následně číselně vyhodnoceny a toto vyhodnocení bylo základem pro finální text této Studie.

3.2. Metodologie Analýzy

Analýza obecně znamená rozbor, metodu zkoumání složitějších skutečností rozkladem na jednodušší.

V našem případě jde o zanalyzování provedeného dotazníkového šetření a na jeho základě stanovení závěrů a premis v oblasti efektivity nástrojů při procesu zprostředkování zaměstnání v ČR v rámci cílové skupiny 50 +.

Získané údaje byly hromadně zpracovány a vyhodnocovány komplexně, tedy bez vazby na konkrétní respondentské subjekty.

4. Cíle a hypotézy

4.1. Cíle

Primárním cílem této Studie je definovat efektivitu jednotlivých nástrojů působících v rámci procesu zprostředkování zaměstnání a to od zvyšování kvalifikace, přes poradenství až po přímé intervenční nástroje ve vztahu k nástupu do zaměstnání.

Studie bude k této problematice přistupovat jak v členění na jednotlivé skupiny respondentů, tak v jejich rámci komparativně a na závěr bude samozřejmě provedeno celkové shrnutí napříč celým spektrem respondentů.

Sekundárním cílem pak bude poskytnout relevantní a validní doporučení pro případné úpravy některých z těchto nástrojů, pokud závěry studie ukáží na jejich neefektivnost.

4.2. Hypotézy

Má-li kolektiv autorů vyslovit hypotézy v rámci důležitosti jednotlivých nástrojů, které byly dány k zhodnocení v rámci dotazníkového šetření, pak začne s jejich rozdělením na několik základních oblastí:

- OBLAST ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE
 - o OBECNÉ VZDĚLÁVÁNÍ
 - o REKVALIFIKAČNÍ KURZY – PC DOVEDNOSTI
 - o REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ADMINISTRATIVNÍ KOMPETENCE
 - o REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ŘEMESLNÉ
- OBLAST PORADENSTVÍ
 - o PORADENSTVÍ PRACOVNÍKŮ ÚŘADŮ PRÁCE
 - o INDIVIDUÁLNÍ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ
 - o SKUPINOVÉ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ
 - o DIAGNOSTIKA OSOBNOSTI

- o ÚČAST V PROJEKTECH ZAMĚŘENÝCH NA ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ
- OBLAST PŘÍMÉ INTERVENCE VE VZTAHU KE ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ
 - o DOTOVANÁ MÍSTA
 - o SÚPM
- OBLAST AKTIVIT SMĚREM K ZAMĚSTNAVATELŮM A VLASTNÍ AKTIVITY NEZAMĚSTNANÉHO
 - o REGISTRACE U AGENTURY PRÁCE
 - o ORGANIZOVANÁ SETKÁVÁNÍ SE ZAMĚSTNAVATELI (NAPŘ. PRACOVNÍ VELETRHY, EXKURZE, PRACOVNÍ OCHUTNÁVKY...)
 - o PRAXE U ZAMĚSTNAVATELŮ
 - o INDIVIDUÁLNÍ VYHLEDÁVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ SAMOSTATNÝMI NEZAMĚSTNANÝMI

Máme tedy čtyři základní oblasti nástrojů procesu směřujícího ke zprostředkování zaměstnání, u kterých lze vyslovit hypotézu, jaká jim bude respondenty přikládána důležitost. Tato hypotéza bude vycházet z obecných a dlouhodobě převládajících názorů ve společnosti. Následně bude zajímavé tyto hypotézy porovnat se skutečným výsledkem dotazníkového šetření.

- V rámci *oblasti zvyšování kvalifikace* by bylo možné předpokládat obecné vnímání na vysoké míře důležitosti. Obecně totiž panuje názor, že zvyšování kvalifikace je jedním z nejlepších nástrojů při hledání nového zaměstnání. Nezaměstnaný takto zvyšuje svou cenu na trhu práce, získává nové znalosti, dovednosti, schopnosti a stává se tak pro potenciálního zaměstnavatele přitažlivějším. V rámci cílové skupiny 50 + je pak často zmiňován fakt, že zejména tato skupina si musí neustále zvyšovat svou kvalifikaci s ohledem na neustálý vývoj, který již nekoresponduje s jejich znalostmi nabytými v mládí. Autoři predikují této oblasti **druhé** místo v rámci čtyř základních oblastí.
- V rámci *oblasti poradenství* by bylo možné očekávat rovněž vyšší míru důležitosti, neboť řada nezaměstnaných potřebuje značnou míru asistence

v průběhu své nezaměstnanosti v rámci procesu hledání nového zaměstnání. Autoři predikují této oblasti **čtvrté** místo v rámci čtyř základních oblastí.

- V rámci *oblasti přímé intervence ve vztahu ke zprostředkování zaměstnání* očekává kolektiv autorů na základě vlastních projektových zkušeností velmi vysokou míru důležitosti, neboť tyto nástroje motivují zaměstnavatele k přijímání nových pracovníků zcela jednoznačně. Autoři predikují této oblasti **první** místo v rámci čtyř základních oblastí.
- V rámci *oblasti aktivit směrem k zaměstnavatelům a vlastní aktivity nezaměstnaného* lze také logicky předpokládat vysokou míru důležitosti vzhledem k tomu, že vlastní iniciativa nezaměstnaného je obecně chápána jako základní předpoklad pro nalezení nového zaměstnání. Autoři predikují této oblasti **třetí** místo v rámci čtyř základních oblastí.

Tyto hypotézy budou v následujících pasážích konfrontovány s výsledky dotazníkového šetření.

5. Pracovníci úřadů práce

Jako respondenti v rámci této skupiny byli osloveni pracovníci úřadů práce z různých částí České republiky a to na různých úrovních, počínaje pracovníky na přepážkách až po vedoucí aparát.

Úřady práce plní v rámci boje s nezaměstnaností v ČR nezastupitelnou úlohu. Už jen tím, že jsou obvykle těmi prvními, kdo přijde s novým nezaměstnaným do kontaktu, bude jejich názor plnit v rámci dotazníkového šetření zcela nezastupitelnou funkci.

V rámci této cílové skupiny bylo osloveno 40 respondentů, od nichž bylo získáno zpět celkem 29 dotazníků.

Výsledky a závěry z tohoto šetření jsou uvedeny dle jednotlivých oblastí v členění na jednotlivé nástroje níže.

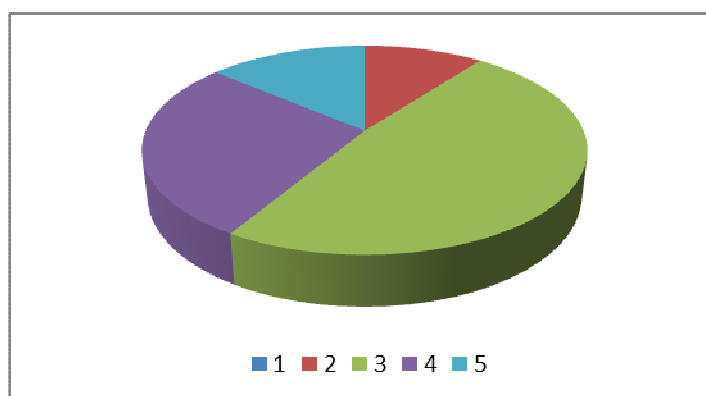
5.1. OBLAST ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE

5.1.1. OBECNÉ VZDĚLÁVÁNÍ

5.1.1.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	3	14	8	4

5.1.1.2. Grafické znázornění



5.1.1.3. Průměrná známka

3,45

5.1.1.4. Závěr

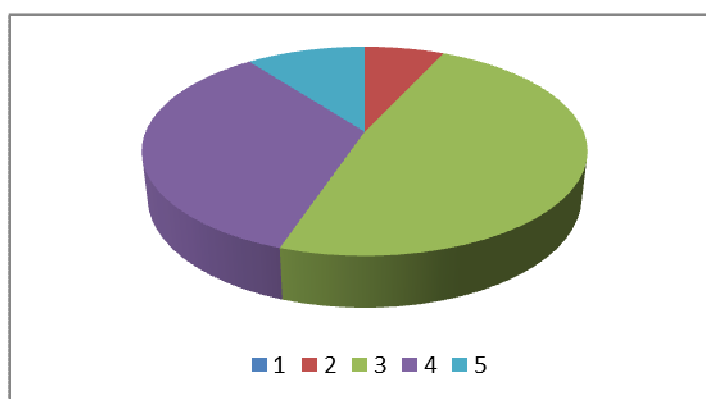
Kolektiv autorů očekával v rámci této skupiny respondentů průměrnou známku vyšší, neboť bylo možno očekávat, že zejména pracovníci úřadů práce budou vnímat tento prostředek zvyšování kvalifikace jako zásadní pro lepší uplatnění se na trhu práce. Zarážejícím je zejména fakt, že se našli hned tři respondenti, kteří obecné vzdělávání ohodnotili známkou 2, tedy podprůměrnou.

5.1.2. REKVALIFIKAČNÍ KURZY – PC DOVEDNOSTI

5.1.2.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	2	14	10	3

5.1.2.2. Grafické znázornění



5.1.2.3. Průměrná známka

3,48

5.1.2.4. Závěr

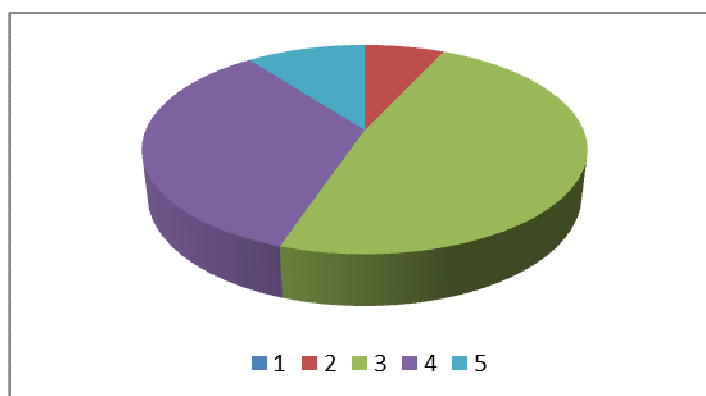
Tento nástroj sebezvyšování si kvalifikace je opět vnímán zástupci úřadů práce překvapivě s nižší mírou důležitosti. Paradoxně jsou výsledky všech tří druhů rekvalifikačních kurzů naprosto totožné, byť jednotliví respondenti hlasovali v jednotlivých dotaznících různě. Každopádně jsou rekvalifikační kurzy pracovníky úřadů práce vnímány výše, než je tomu u obecného vzdělávání.

5.1.3. REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ADMINISTRATIVNÍ KOMPETENCE

5.1.3.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	2	14	10	3

5.1.3.2. Grafické znázornění



5.1.3.3. Průměrná známka

3,48

5.1.3.4. Závěr

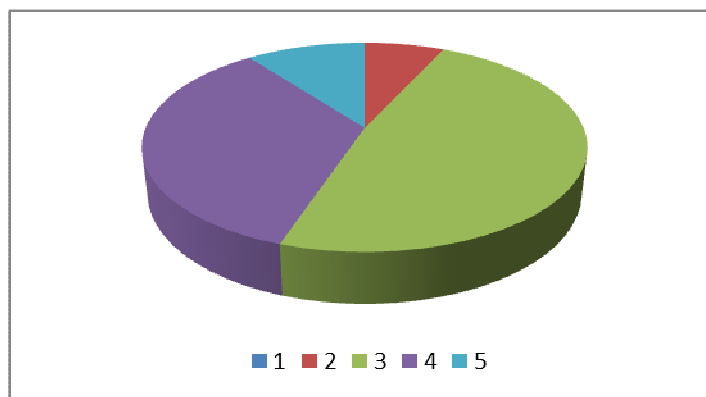
Také tento nástroj sebezvyšování si kvalifikace je vnímán zástupci úřadů práce překvapivě s nižší mírou důležitosti. Paradoxně jsou výsledky všech tří druhů rekvalifikačních kurzů naprosto totožné, byť jednotliví respondenti hlasovali v jednotlivých dotaznících různě. Každopádně jsou rekvalifikační kurzy pracovníky úřadů práce vnímány výše, než je tomu u obecného vzdělávání.

5.1.4. REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ŘEMESLNÉ

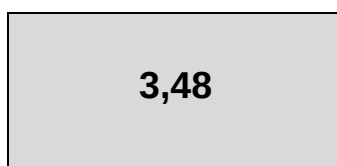
5.1.4.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	2	14	10	3

5.1.4.2. Grafické znázornění



5.1.4.3. Průměrná známka



5.1.4.4. Závěr

Také tento nástroj sebezvyšování si kvalifikace je vnímán zástupci úřadů práce překvapivě s nižší mírou důležitosti. Paradoxně jsou výsledky všech tří druhů rekvalifikačních kurzů naprosto totožné, byť jednotliví respondenti hlasovali v jednotlivých dotaznících různě. Každopádně jsou rekvalifikační kurzy pracovníky úřadů práce vnímány výše, než je tomu u obecného vzdělávání.

5.1.5. ZHODNOCENÍ OBLASTI ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE

5.1.5.1. Průměrná známka oblasti

3,473

5.1.5.2. Průměrné známky jednotlivých nástrojů

OBECNÉ VZDĚLÁVÁNÍ	– 3,45
REKVALIFIKAČNÍ KURZY – PC DOVEDNOSTI	– 3,48
REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ADMINISTRATIVNÍ KOMPETENCE	– 3,48
REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ŘEMESLNÉ	– 3,48

5.1.5.3. Závěrečné shrnutí oblasti

Oblast zvyšování kvalifikace získala v rámci dotazníkového šetření provedeného mezi pracovníky úřadů práce celkovou průměrnou známku 3,473.

Obecně očekával kolektiv autorů této studie známku vyšší, neboť společenské nastavení je takové, že celoživotní zvyšování si své kvalifikace je jedním z nejjistějších přístupů, jak si zajistit a udržet zaměstnání.

Vzhledem k tomu, že tohoto výsledku bylo dosaženo v rámci pracovníků úřadu práce, je otázkou, zda si všichni skutečně uvědomují důležitost sebevzdělávání se zejména v cílové skupině 50 +.

Každopádně kolektiv autorů nevnímá tento výsledek jako důvod pro změnu přístupu v rámci celoživotního vzdělávání se nezaměstnaných v České republice.

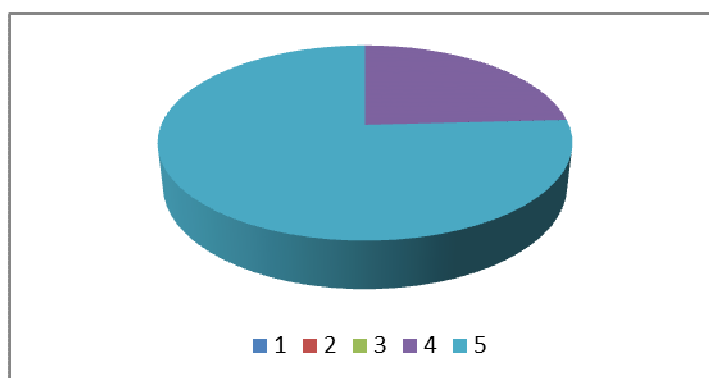
5.2. OBLAST PORADENSTVÍ

5.2.1. PORADENSTVÍ PRACOVNÍKŮ ÚŘADŮ PRÁCE

5.2.1.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	0	0	7	22

5.2.1.2. Grafické znázornění



5.2.1.3. Průměrná známka

4,76

5.2.1.4. Závěr

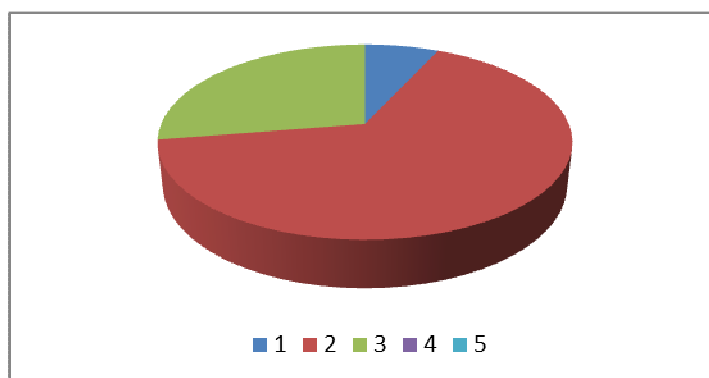
Tento nástroj je pracovníky úřadu práce vnímán jako zcela stěžejní, což je zcela pochopitelné vzhledem k tomu, že de facto hodnotí nástroj, jehož jsou sami vykonavatelé. To ovšem nic nemění na skutečnosti, že toto poradenství je skutečně zcela klíčové, neboť ostatní podoby nevyhledává zdaleka každý nezaměstnaný, ale tímto poradenstvím prochází každý.

5.2.2. INDIVIDUÁLNÍ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ

5.2.2.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	2	19	8	0	0

5.2.2.2. Grafické znázornění



5.2.2.3. Průměrná známka

2,21

5.2.2.4. Závěr

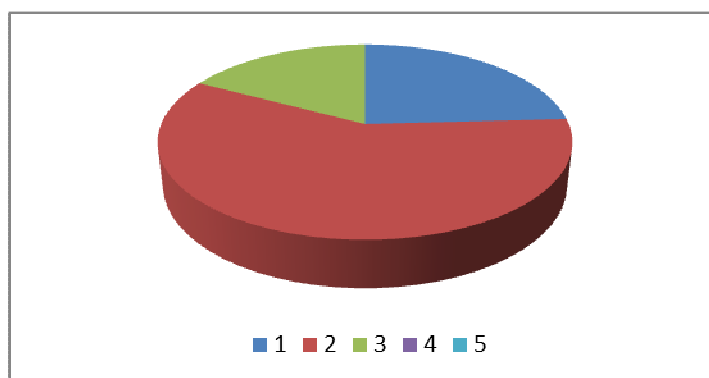
Tento nástroj je pracovníky úřadů práce vnímán jako velmi málo důležitý. Dokonce se nenašel respondent, který by ho hodnotil jako nadprůměrně důležitý, tedy známkou 4 nebo 5. Dle názoru kolektivu autorů se zde projevuje vnímání ostatních poradenských společností jako jisté formy konkurence.

5.2.3. SKUPINOVÉ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ

5.2.3.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	7	17	5	0	0

5.2.3.2. Grafické znázornění



5.2.3.3. Průměrná známka

1,93

5.2.3.4. Závěr

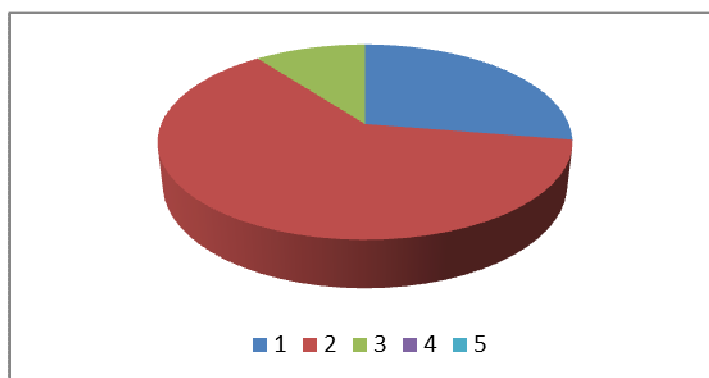
I tento nástroj je pracovníky úřadů práce vnímán jako velmi málo důležitý a to dokonce ještě méně než je tomu u poradenství individuálního. Skupinové poradenství se vyznačuje vysokou mírou vnitřní dynamiky, ale zase je u něj upozaděna míra intimity a rovněž otevřenost osoby, která je předmětem tohoto poradenství je při skupinové formě menší. Ani zde se nenašel respondent, který by ho hodnotil jako nadprůměrně důležité, tedy známkou 4 nebo 5.

5.2.4. DIAGNOSTIKA OSOBNOSTI

5.2.4.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	8	18	3	0	0

5.2.4.2. Grafické znázornění



5.2.4.3. Průměrná známka

1,83

5.2.4.4. Závěr

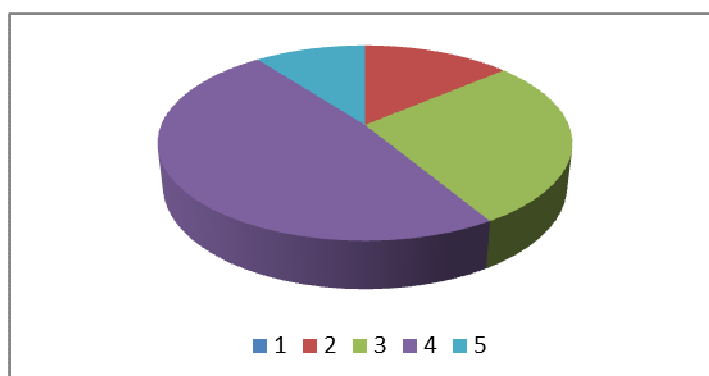
Tento nástroj je respondenty v rámci úřadů práce hodnocen téměř jako zcela nedůležitý. Hned osmnáct respondentů mu přidělilo známku 2 a ani tentokrát nikdo nezvolil známky 4 nebo 5.

5.2.5. ÚČAST V PROJEKTECH ZAMĚŘENÝCH NA ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ

5.2.5.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	4	8	14	3

5.2.5.2. Grafické znázornění



5.2.5.3. Průměrná známka

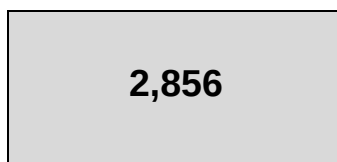
3,55

5.2.5.4. Závěr

Tento nástroj je respondenty v rámci úřadů práce hodnocen téměř jako zcela nedůležitý. Hned osmnáct respondentů mu přidělilo známku 2 a ani tentokrát nikdo nezvolil známky 4 nebo 5.

5.2.6. ZHODNOCENÍ OBLASTI PORADENSTVÍ

5.2.6.1. Průměrná známka oblasti



5.2.6.2. Průměrné známky jednotlivých nástrojů

PORADENSTVÍ PRACOVNÍKŮ ÚŘADŮ PRÁCE	- 4,76
INDIVIDUÁLNÍ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ	- 2,21
SKUPINOVÉ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ	- 1,93
DIAGNOSTIKA OSOBNOSTI	- 1,83
ÚČAST V PROJEKTECH ZAMĚŘENÝCH NA ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ	- 3,55

5.2.6.3. Závěrečné shrnutí oblasti

Celkově je oblast těchto nástrojů hodnocena respondenty z úřadů práce poměrně nízko a to i přesto, že jeden z nástrojů (PORADENSTVÍ PRACOVNÍKŮ ÚŘADŮ PRÁCE) je hodnocen s ohledem na to, že hodnotí sami sebe, velmi vysoko.

Je zvláštní, jak je tato oblast pracovníky úřadů práce vnímána nízko na škále její důležitosti. Přitom společenský úzus je takový, že poradenství plní v rámci procesu zprostředkování zaměstnání nezastupitelnou roli.

Zejména diagnostika osobnosti je dle názoru autorů této studie v rámci vnímání pracovníků úřadů práce hrubě podhodnocena, neboť jejich projektové zkušenosti říkají, že tato oblast je na cestě k zaměstnání zcela nenahraditelná. Teprve klient, který je dokonale „zmapován“ může být vhodně směřován a pouze s takovou osobou lze v rámci další práce dosáhnout skutečných úspěchů.

Na druhou stranu je nadprůměrně hodnocena účast v projektech zaměřených na rozvoj lidských zdrojů, z čehož je evidentní dobrá zkušenost úřadů práce s těmito projekty.

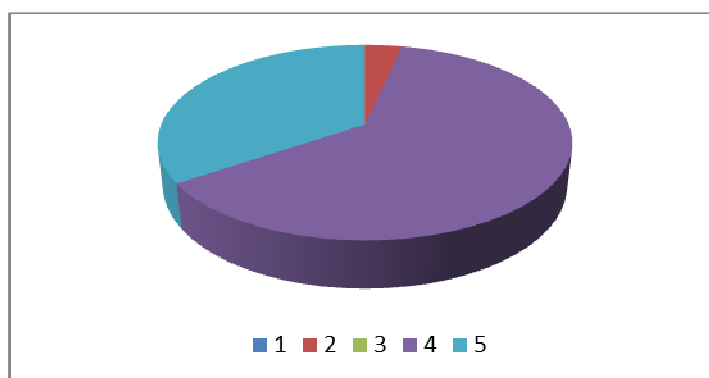
5.3. OBLAST PŘÍMÉ INTERVENCE VE VZTAHU KE ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

5.3.1. DOTOVANÁ MÍSTA

5.3.1.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	1	0	18	10

5.3.1.2. Grafické znázornění



5.3.1.3. Průměrná známka

4,28

5.3.1.4. Závěr

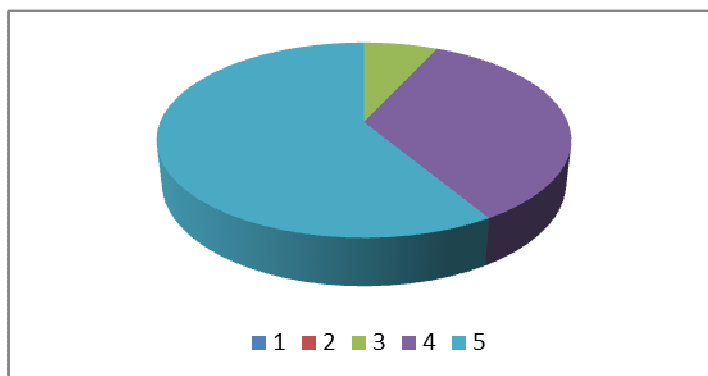
Je zcela evidentní, že tento nástroj je vnímán jako výrazně efektivní z hlediska procesu zprostředkování zaměstnání. Tím, že je zaměstnavateli po určitou dobu saturována mzda nového zaměstnance, je samozřejmě jeho vůle přijmout nového pracovníka vyšší. S ohledem na to, patří tento nástroj k nejefektivnějším.

5.3.2. SÚPM

5.3.2.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	0	2	10	17

5.3.2.2. Grafické znázornění



5.3.2.3. Průměrná známka

4,52

5.3.2.4. Závěr

Tento nástroj je v podstatě obdobou nástroje předchozího, přičemž tento je v gesci úřadů práce. Přidělování těchto společensky účelných pracovních míst se vyznačuje vyšší mírou administrativní náročnosti. Přesto ho téměř všichni respondenti vnímají z hlediska důležitosti jako nadprůměrný. S výjimkou jedné osoby mu všichni přidělili známku 4 nebo 5.

5.3.3. ZHODNOCENÍ OBLASTI PŘÍMÉ INTERVENCE VE VZTAHU KE ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

5.3.3.1. Průměrná známka oblasti

4,400

5.3.3.2. Průměrné známky jednotlivých nástrojů

DOTOVANÁ MÍSTA	– 4,28
SÚPM	– 4,52

5.3.3.3. Závěrečné shrnutí oblasti

Nástroje v rámci *oblasti přímé intervence ve vztahu ke zprostředkování zaměstnání* jsou hodnoceny značně vysoko. Tento výsledek byl očekávatelný a to o to více, že předmětem hodnocení je cílová skupina 50 +. Zejména pro tyto nezaměstnané je motivační prvek, který tato přímá intervence přináší zaměstnavatelům pro přijetí nového pracovníka, nesmírně cenný.

Pracovníci úřadů práce, kteří s těmito nástroji přichází do styku dennodenně jsou si velmi dobře vědomi jejich nezastupitelnosti v rámci procesu zprostředkovávání zaměstnání a dosažené hodnoty tomu zcela odpovídají.

Zatímco výsledek předchozích dvou oblastí je do jisté míry zklamáním či překvapením, v této oblasti autoři této studie podobně vysoké hodnoty očekávali.

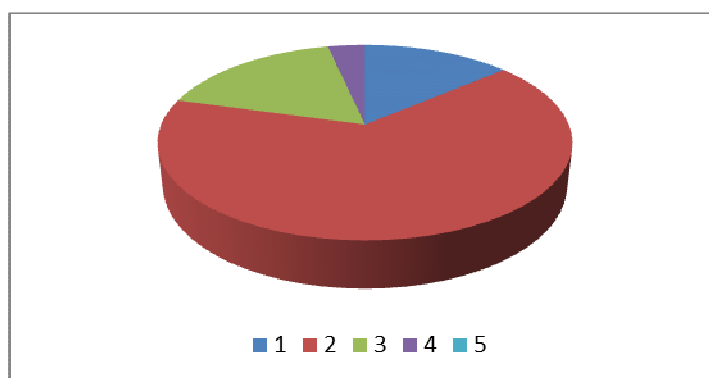
5.4. OBLAST AKTIVIT SMĚREM K ZAMĚSTNAVATELŮM A VLASTNÍ AKTIVITY NEZAMĚSTNANÉHO

5.4.1. REGISTRACE U AGENTURY PRÁCE

5.4.1.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	4	19	5	1	0

5.4.1.2. Grafické znázornění



5.4.1.3. Průměrná známka

2,10

5.4.1.4. Závěr

Tento nástroj pracovníci úřadů práce vnímají s poměrně nízkou mírou důležitosti. Je pravdou, že tento nástroj nepředstavuje v počínání nezaměstnaného až takovou míru vlastní iniciativy, neboť jde pouze o jednorázový počin, kterým

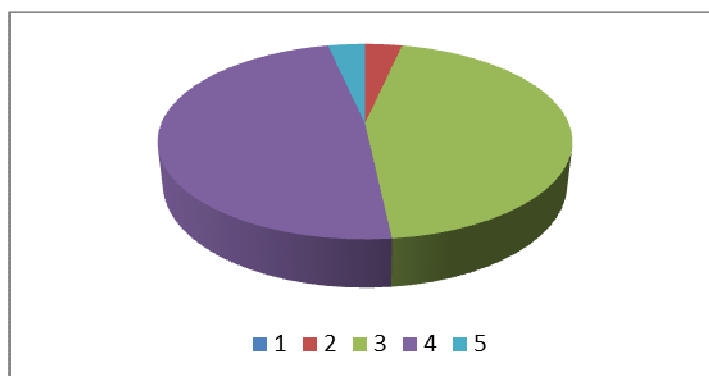
nezaměstnaný de facto přesouvá odpovědnost za hledání zaměstnání na někoho jiného.

5.4.2. ORGANIZOVANÁ SETKÁVÁNÍ SE ZAMĚSTNAVATELI (NAPŘ. PRACOVNÍ VELETRHY, EXKURZE, PRACOVNÍ OCHUTNÁVKY...)

5.4.2.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	1	13	14	1

5.4.2.2. Grafické znázornění



5.4.2.3. Průměrná známka

3,52

5.4.2.4. Závěr

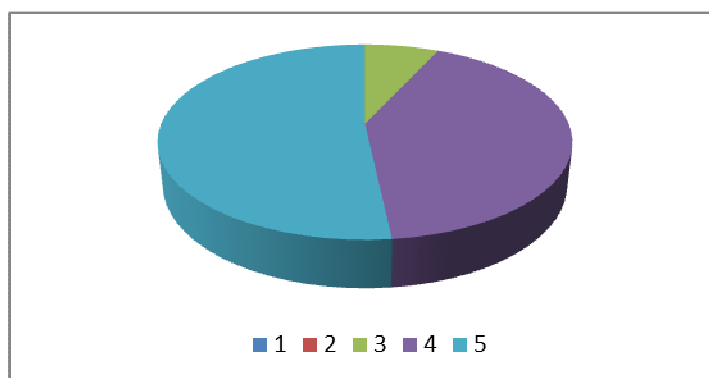
Tento nástroj získal celkově nadprůměrné hodnocení, ale pouze jeden respondent mu udělil známku absolutní. Každopádně je zřejmé, že u této aktivity vnímají pracovníci úřadu práce vyšší míru osobního zapojení jedince.

5.4.3. PRAXE U ZAMĚSTNAVATELŮ

5.4.3.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	0	2	12	15

5.4.3.2. Grafické znázornění



5.4.3.3. Průměrná známka

4,45

5.4.3.4. Závěr

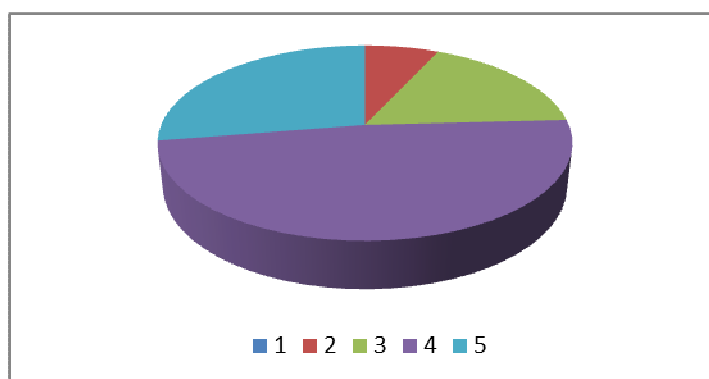
Praxe u zaměstnavatelů je evidentně nástrojem velmi efektivním a je třeba konstatovat, že se jedná o výsledek očekávatelný. Praxe u zaměstnavatele je totiž jedním z nejlogičtějších nástrojů a možností, jak zaujmout potenciálního zaměstnavatele, jak mu prezentovat své schopnosti a dovednosti. Jde tak vlastně o jakýsi logický předstupeň před samotným pracovním poměrem. Zároveň jde o možnost, jak se sám zdokonalovat, získávat pracovní zkušenosti, nové kolonky do životopisu.

5.4.4. INDIVIDUÁLNÍ VYHLEDÁVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ SAMOSTATNÝMI NEZAMĚSTNANÝMI

5.4.4.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	2	5	14	8

5.4.4.2. Grafické znázornění



5.4.4.3. Průměrná známka

3,97

5.4.4.4. Závěr

Tento nástroj je z hlediska efektivnosti procesu zprostředkovávání zaměstnání rovněž vnímán velmi vysoko a opět jde o výsledek očekávatelný. Pouze nezaměstnaný, který je sám aktivní, sám vyvíjí vlastní iniciativu a sám usiluje v souladu se všemi ostatními nástroji tohoto procesu o získání pracovního poměru, může být úspěšný.

5.4.5. ZHODNOCENÍ OBLASTI AKTIVIT SMĚREM K ZAMĚSTNAVATELŮM A VLASTNÍ AKTIVITY NEZAMĚSTNANÉHO

5.4.5.1. Průměrná známka oblasti

3,510

5.4.5.2. Průměrné známky jednotlivých nástrojů

REGISTRACE U AGENTURY PRÁCE	- 2,10
ORGANIZOVANÁ SETKÁVÁNÍ SE ZAMĚSTNAVATELI (NAPŘ. PRACOVNÍ VELETRHY, EXKURZE, PRACOVNÍ OCHUTNÁVKY...)	- 3,52
PRAXE U ZAMĚSTNAVATELŮ	- 4,45
INDIVIDUÁLNÍ VYHLEDÁVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ SAMOSTATNÝMI NEZAMĚSTNANÝMI	- 3,97

5.4.5.3. Závěrečné shrnutí oblasti

Tato oblast je vnímána pracovníky úřadů práce z hlediska škály důležitosti jako nadprůměrná a to i přesto, že do ní spadající REGISTRACE U AGENTURY PRÁCE skončila hluboko pod průměrem.

Obecně hodnocení této oblasti odráží požadavek kladený na nezaměstnané, aby se nenechali frustrovat nastalou situací a i přes opakované neúspěchy nepolevovali ve snaze nalézt pro sebe vhodné zaměstnání. Samozřejmě, že podpůrný systém fungující pro nezaměstnané v České republice je jim plně k dispozici, ale bez určité míry vlastní aktivity klienta, je tento systém neúčinný.

5.5. Závěrečné zhodnocení v rámci pracovníků úřadů práce

5.5.1. Průměrná známka

3,560

5.5.2. Průměrné známky jednotlivých oblastí

OBLAST ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE	- 3,473
OBLAST PORADENSTVÍ	- 2,856
OBLAST PŘÍMÉ INTERVENCE VE VZTAHU KE ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ	- 4,400
OBLAST AKTIVIT SMĚREM K ZAMĚSTNAVATELŮM A VLASTNÍ AKTIVITY NEZAMĚSTNANÉHO	- 3,510

5.5.3. Pořadí jednotlivých nástrojů

PORADENSTVÍ PRACOVNÍKŮ ÚŘADŮ PRÁCE	- 4,76
SÚPM	- 4,52
PRAXE U ZAMĚSTNAVATELŮ	- 4,45
DOTOVANÁ MÍSTA	- 4,28
INDIVIDUÁLNÍ VYHLEDÁVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ SAMOSTATNÝMI NEZAMĚSTNANÝMI	- 3,97
ÚČAST V PROJEKTECH ZAMĚŘENÝCH NA ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ	- 3,55
ORGANIZOVANÁ SETKÁVÁNÍ SE ZAMĚSTNAVATELI (NAPŘ. PRACOVNÍ VELETRHY, EXKURZE, PRACOVNÍ OCHUTNÁVKY...)	- 3,52
REKVALIFIKAČNÍ KURZY – PC DOVEDNOSTI	- 3,48
REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ADMINISTRATIVNÍ KOMPETENCE	- 3,48
REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ŘEMESLNÉ	- 3,48
OBECNÉ VZDĚLÁVÁNÍ	- 3,45
INDIVIDUÁLNÍ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ	- 2,21
REGISTRACE U AGENTURY PRÁCE	- 2,1

SKUPINOVÉ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ	- 1,93
DIAGNOSTIKA OSOBNOSTI	- 1,83

5.5.4. Závěrečné zhodnocení

V rámci 29 respondentů, kteří hodnotili efektivitu jednotlivých nástrojů z hlediska zprostředkování zaměstnání v rámci cílové skupiny 50 + coby zástupci úřadů práce, je výsledná známka 3,560.

Jako nejvýznamnější nástroj je pracovníky úřadů práce hodnoceno poradenství pracovníků úřadů práce, což lze považovat za statistickou chybu, neboť hodnotí-li někdo sám sebe, pak se málokdy hodnotí negativně. Tento nástroj tedy bude objektivně zhodnocen až v souhrnu za všechny čtyři skupiny respondentů.

Hned za ním se však umístily nástroje, jejichž principem je poskytnout zaměstnavateli peníze jako pomoc s úhradou mzdových nákladů nového zaměstnance. Plně se zde tedy promítá přístup, kdy jsou upozadřovány dlouhodobá řešení této problematiky (vzdělávání se) před krátkodobými řešeními se spornými efekty.

Pod těmito nástroji jsou pak takové, které vyžadují osobní aktivitu nezaměstnaného a teprve za nimi následují nástroje sebevzdělávání se a zvyšování si kvalifikace.

Velmi nízko se umístila možnost registrace u agentury práce, což může indikovat špatnou zkušenost pracovníků úřadů práce s těmito společnostmi.

Překvapivě uzavírá škálu nástrojů procesu zprostředkování zaměstnání diagnostika osobnosti, což může naznačovat nedostatečné uvědomění si míru důležitosti tohoto nástroje.

6. Pracovníci měst a obcí

Jako respondenti v rámci této skupiny byli osloveni pracovníci měst a obcí a to opět z různých částí České republiky. Rovnoměrně byli zastoupeni jak zástupci měst, tak obcí, aby byly získány validní výsledky ze všech úrovní místní samosprávy. Rovněž škála jednotlivých pracovníků byla dostatečně široká a zahrnovala všechny úrovně této správy, od řídicích až po nejnižší výkonné složky.

Tato skupina respondentů nemohla být v rámci Studie opomenuta, neboť jde o neoddělitelnou součást boje s nezaměstnaností a rovněž jejich názor pomůže k vytvoření uceleného obrazu a získání skutečně validních výsledků v rámci dotazníkového šetření.

V rámci této cílové skupiny bylo osloveno 40 respondentů, od nichž bylo získáno zpět celkem 28 dotazníků.

Výsledky a závěry z tohoto šetření jsou uvedeny dle jednotlivých oblastí v členění na jednotlivé nástroje níže.

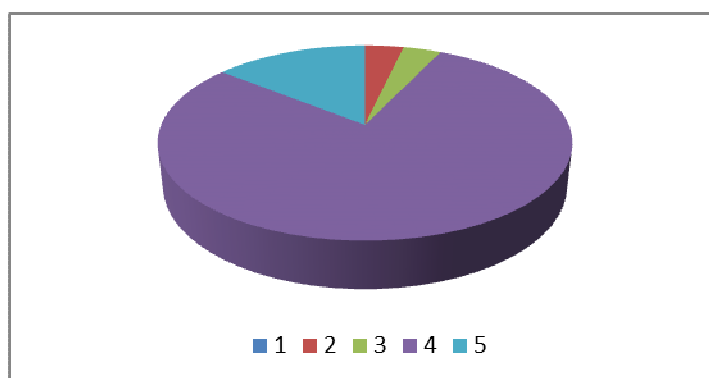
6.1. OBLAST ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE

6.1.1. OBECNÉ VZDĚLÁVÁNÍ

6.1.1.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	1	1	22	4

6.1.1.2. Grafické znázornění



6.1.1.3. Průměrná známka

4,04

6.1.1.4. Závěr

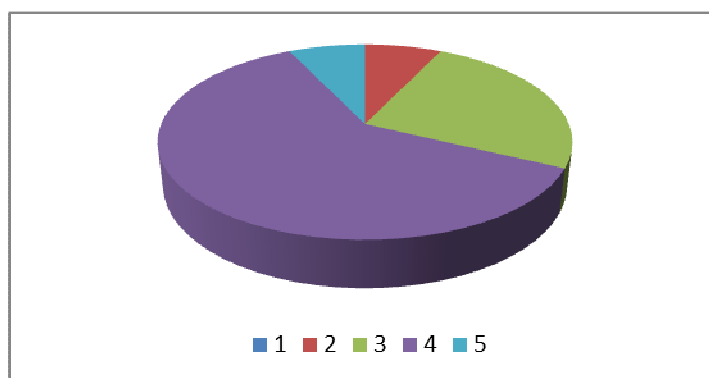
Tato skupina respondentů spatřuje tento nástroj procesu zprostředkování zaměstnání jako značně efektivní. Je zřejmé, že dle názoru pracovníků měst a obcí se jedná o nástroj, který stojí v rámci snahy nezaměstnaného o získání zaměstnání značně vysoko.

6.1.2. REKVALIFIKAČNÍ KURZY – PC DOVEDNOSTI

6.1.2.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	2	7	17	2

6.1.2.2. Grafické znázornění



6.1.2.3. Průměrná známka

3,68

6.1.2.4. Závěr

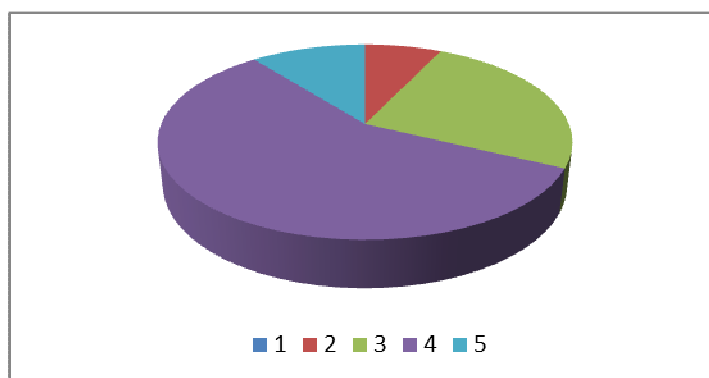
V rámci nástrojů z této oblasti je tento hodnocen s průměrnou známkou 3,68 nejnižší. Přesto je jeho hodnocení stále v rámci celkového dotazníkového šetření této studie velmi vysoké a stejně jako u ostatních nástrojů této oblasti je evidentní, že si je tato skupina respondentů velmi dobře vědoma úlohy sebevzdělávání se a rozvíjení své osobnosti.

6.1.3. REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ADMINISTRATIVNÍ KOMPETENCE

6.1.3.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	2	7	16	3

6.1.3.2. Grafické znázornění



6.1.3.3. Průměrná známka

3,71

6.1.3.4. Závěr

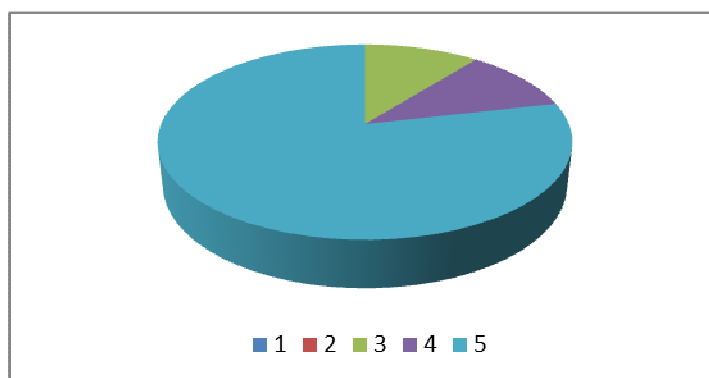
S průměrnou známkou 3,71 jde o druhý nejméně důležitý nástroj v rámci oblasti zvyšování kvalifikace mezi respondenty z měst a obcí. Naprostá většina respondentů shledává tento nástroj nadprůměrně důležitý, přesto že ne absolutně. Přesto je evidentní, že tomuto nástroji přisuzována značná důležitost.

6.1.4. REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ŘEMESLNÉ

6.1.4.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	0	3	3	22

6.1.4.2. Grafické znázornění



6.1.4.3. Průměrná známka

4,68

6.1.4.4. Závěr

Tento nástroj získal v rámci oblasti zvyšování kvalifikace jednoznačně nejvyšší hodnocení a s průměrnou známkou 4,68 se blíží téměř k maximálnímu ohodnocení. Je zcela evidentní, že respondenti z této cílové skupiny jej považují za nesmírně efektivní, což lze považovat za pozitivní fakt.

6.1.5. ZHODNOCENÍ OBLASTI ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE

6.1.5.1. Průměrná známka oblasti

4,028

6.1.5.2. Průměrné známky jednotlivých nástrojů

OBECNÉ VZDĚLÁVÁNÍ	- 4,04
REKVALIFIKAČNÍ KURZY – PC DOVEDNOSTI	- 3,68
REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ADMINISTRATIVNÍ KOMPETENCE	- 3,71
REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ŘEMESLNÉ	- 4,68

6.1.5.3. Závěrečné shrnutí oblasti

Tato oblast získala v rámci dotazníkového šetření provedeného mezi pracovníky měst a obcí celkovou průměrnou známku 4,028 a potvrdila se zde tak hypotéza stanovená v počátku této analýzy pro tuto oblast.

Lze označit jako velmi pozitivní fakt, že zástupci místní správy a samosprávy vnímají zvyšování kvalifikace jako značně efektivní nástroj pro udržení či získání zaměstnání v rámci cílové skupiny 50+. Pouze s takovýmto přístupem a nastavením společenského vnímání bude možné dále rozvíjet nabídku vzdělávacích příležitostí a odbourávat případné překážky na cestě k zlepšování postavení nezaměstnaných na trhu práce.

Rozvoj těchto nástrojů je třeba neopomíjet, protože pouze toto je cesta ke vzdělanostní společnosti, která je v rámci moderního globalizovaného světa konkurenceschopná.

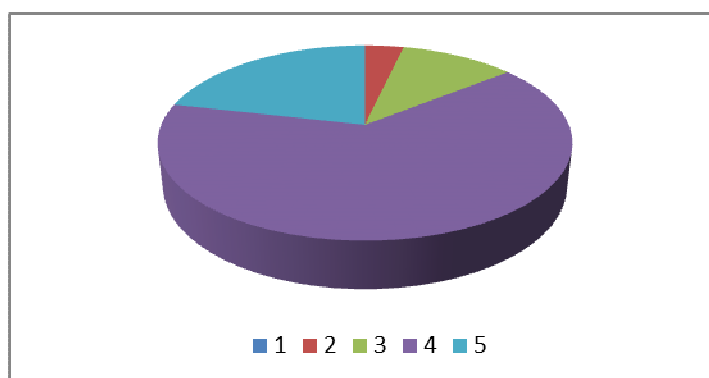
6.2. OBLAST PORADENSTVÍ

6.2.1. PORADENSTVÍ PRACOVNÍKŮ ÚŘADŮ PRÁCE

6.2.1.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	1	3	18	6

6.2.1.2. Grafické znázornění



6.2.1.3. Průměrná známka

4,04

6.2.1.4. Závěr

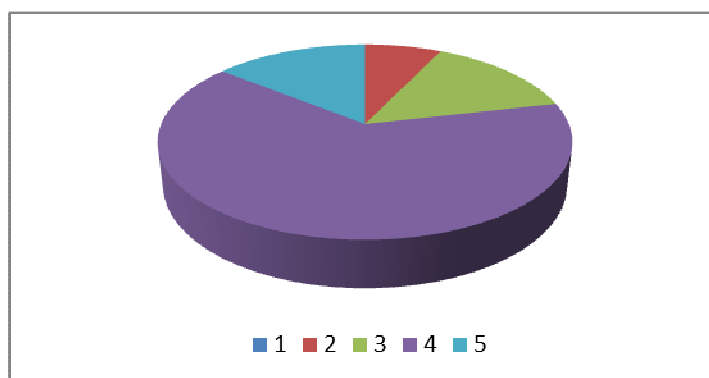
Tomuto nástroji byla přidělena v rámci hodnocení pracovníků měst a obcí průměrná známka 4,04. To poukazuje na velmi dobrou zkušenost těchto respondentů s činností pracovníků úřadů práce a této jejich činnosti to v rámci procesu zprostředkování zaměstnání vystavuje velmi dobrou vizitku. Hned šest respondentů tento nástroj dokonce hodnotilo známkou absolutní.

6.2.2. INDIVIDUÁLNÍ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ

6.2.2.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	2	4	18	4

6.2.2.2. Grafické znázornění



6.2.2.3. Průměrná známka

3,86

6.2.2.4. Závěr

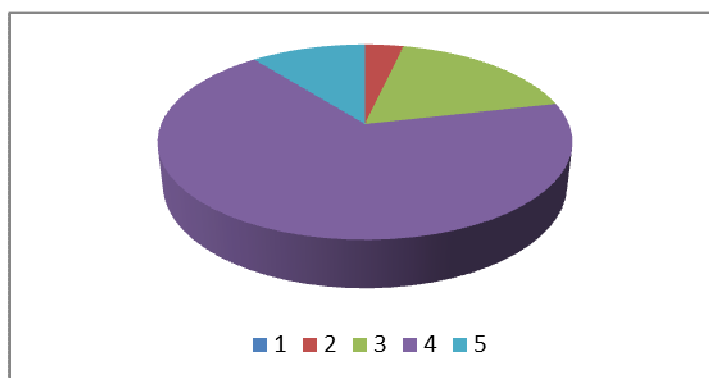
Rovněž důležitost tohoto nástroje je v rámci respondentů z měst a obcí spatřována jako nadprůměrná (hned 22 z 28 mu udělilo známku 4 nebo 5). Je tedy zřejmé, že i tento nástroj plní v očích respondentů z této skupiny nezastupitelnou roli, byť v hodnocení lehce prohrává s hodnocením poradenství poskytovaného pracovníky úřadů práce.

6.2.3. SKUPINOVÉ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ

6.2.3.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	1	5	19	3

6.2.3.2. Grafické znázornění



6.2.3.3. Průměrná známka

3,86

6.2.3.4. Závěr

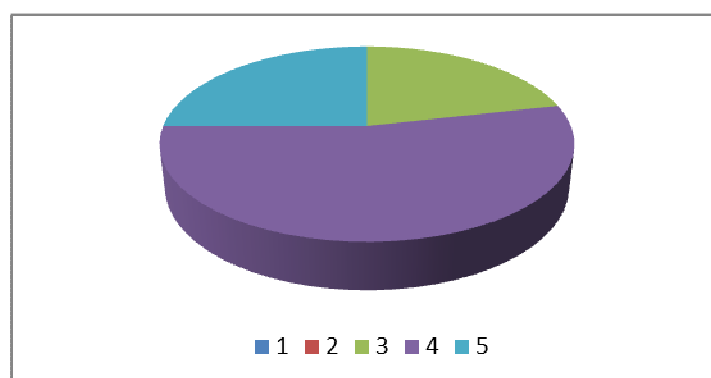
Tento nástroj získal naprosto stejnou výslednou známku, byť známky dílčí se od předchozího nástroje nepatrně lišily. Hned 19 z 28 respondentů udělilo tomuto nástroji známku 4, tedy nadprůměrnou, ale ne absolutní. Je velmi pozitivní skutečností, že si tito respondenti uvědomují i přínos této metody a to i přesto, že pro laika, který se v dané oblasti nepohybuje, může být občas představa o jejím obsahu lehce neostrá.

6.2.4. DIAGNOSTIKA OSOBNOSTI

6.2.4.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	0	6	15	7

6.2.4.2. Grafické znázornění



6.2.4.3. Průměrná známka

4,04

6.2.4.4. Závěr

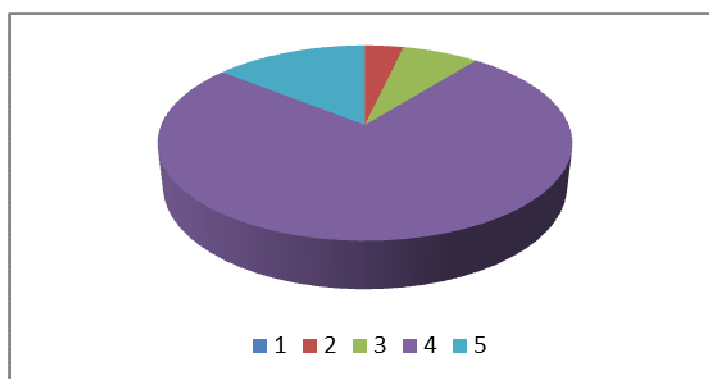
Oproti pracovníkům úřadů práce spatřují tito respondenti tento nástroj jako velmi efektivní a to do té míry, že se nenašel ani jeden, který by mu udělil známku podprůměrnou. Nejhorší hodnocení byla šestkrát průměrná trojka. Je tedy evidentní, že se jedná o nástroj efektivní a v procesu zprostředkování zaměstnání dle názoru respondentů z měst a obcí neopomenutelný.

6.2.5. ÚČAST V PROJEKTECH ZAMĚŘENÝCH NA ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ

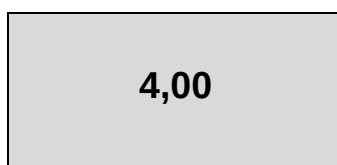
6.2.5.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	1	2	21	4

6.2.5.2. Grafické znázornění



6.2.5.3. Průměrná známka



6.2.5.4. Závěr

Je evidentní, že zástupci měst a obcí jsou si dobře vědomi přidané hodnoty, kterou účast v projektech zaměřených na rozvoj lidských zdrojů poskytuje jejich účastníkům při jejich snaze získat nové zaměstnání.

6.2.6. ZHODNOCENÍ OBLASTI PORADENSTVÍ

6.2.6.1. Průměrná známka oblasti

3,960

6.2.6.2. Průměrné známky jednotlivých nástrojů

PORADENSTVÍ PRACOVNÍKŮ ÚŘADŮ PRÁCE	- 4,04
INDIVIDUÁLNÍ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ	- 3,86
SKUPINOVÉ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ	- 3,86
DIAGNOSTIKA OSOBNOSTI	- 4,04
ÚČAST V PROJEKTECH ZAMĚŘENÝCH NA ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ	- 4,00

6.2.6.3. Závěrečné shrnutí oblasti

Tato oblast poradenství získala v rámci dotazníkového šetření provedeného mezi pracovníky měst a obcí celkovou průměrnou známku 3,960.

Jedná se opět o nadprůměrně hodnocenou oblast, což odráží její pozitivní vnímání mezi touto cílovou skupinou respondentů. Vzhledem k tomu, že byli většinou pro dotazníkové šetření osloveni takoví pracovníci, kteří se více či méně pohybují v problematice nezaměstnanosti, zprostředkování zaměstnání, rozvoji lidských zdrojů atd., bylo možné tento výsledek predikovat, neboť je pochopitelné, že osoby s náhledem na pozadí těchto procesů, mají lepší představu i míře jejich důležitosti.

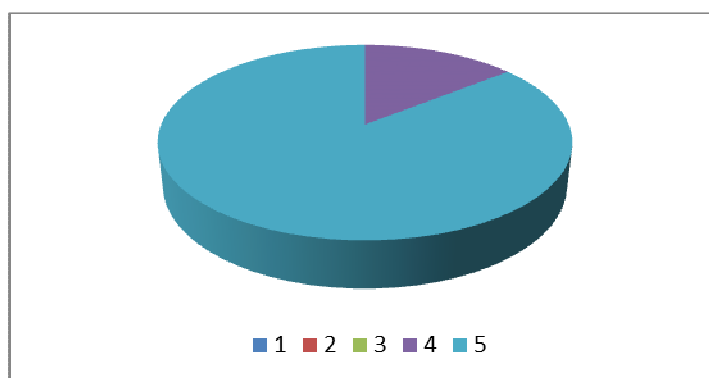
6.3. OBLAST PŘÍMÉ INTERVENCE VE VZTAHU KE ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

6.3.1. DOTOVANÁ MÍSTA

6.3.1.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	0	0	4	24

6.3.1.2. Grafické znázornění



6.3.1.3. Průměrná známka

4,86

6.3.1.4. Závěr

Tento nástroj je napříč všemi skupinami respondentů hodnocen jako velice efektivní, což odráží dlouhodobou zkušenost s jeho uplatňováním v rámci procesu zprostředkování zaměstnání. Hodnocení v rámci této skupiny respondentů jistě

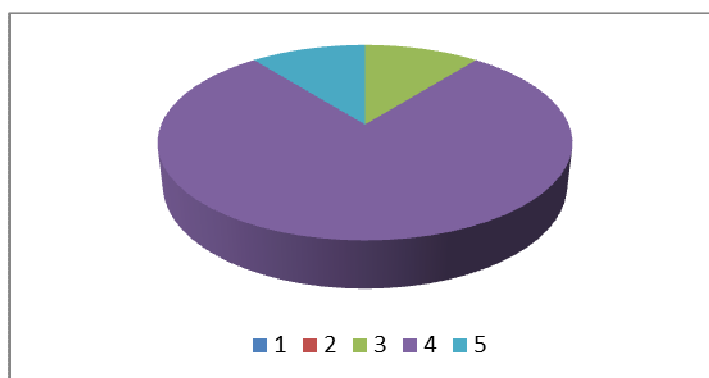
rovněž odráží pozitivní zkušenost přímo měst a obcí s jeho využíváním pro vlastní potřeby.

6.3.2. SÚPM

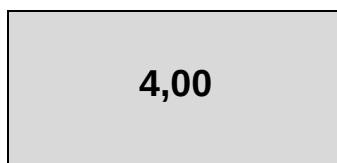
6.3.2.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	0	3	22	3

6.3.2.2. Grafické znázornění



6.3.2.3. Průměrná známka



6.3.2.4. Závěr

U tohoto nástroje lze z hlediska této cílové skupiny respondentů opět konstatovat obdobné závěry jako u nástroje předchozího. Města a obce tyto nástroje dlouhodobě využívají a celkem logicky jim tak přisuzují vysokou míru efektivity.

6.3.3. ZHODNOCENÍ OBLASTI PŘÍMÉ INTERVENCE VE VZTAHU KE ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

6.3.3.1. Průměrná známka oblasti

4,430

6.3.3.2. Průměrné známky jednotlivých nástrojů

DOTOVANÁ MÍSTA	– 4,86
SÚPM	– 4,00

6.3.3.3. Závěrečné shrnutí oblasti

Oblast přímé intervence ve vztahu ke zprostředkování zaměstnání získala v rámci dotazníkového šetření provedeného mezi pracovníky měst a obcí celkovou průměrnou známku 4,430.

V tomto vysokém hodnocení se jistě částečně odráží fakt, že města a obce v této oblasti spíše stojí na straně spokojených konzumentů těchto nástrojů. Vzhledem k tomu je pak pochopitelné vysoké hodnocení obou institutů.

To ovšem nijak neumenšuje fakt, že se jedná o nástroje, které jsou v krátkodobém horizontu velmi účinné s téměř okamžitým efektem v rámci situace nezaměstnaného na trhu práce.

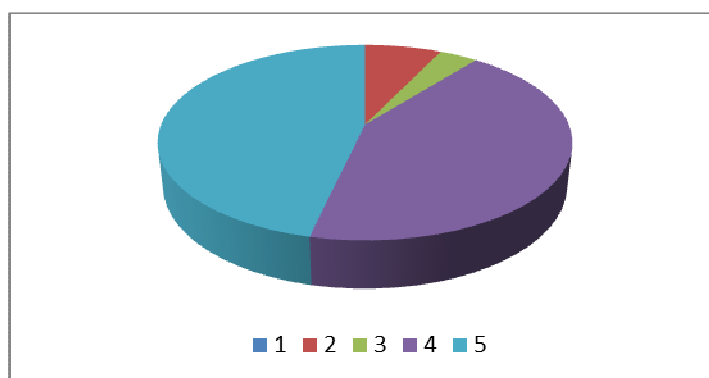
6.4. OBLAST AKTIVIT SMĚREM K ZAMĚSTNAVATELŮM A VLASTNÍ AKTIVITY NEZAMĚSTNANÉHO

6.4.1. REGISTRACE U AGENTURY PRÁCE

6.4.1.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	2	1	12	13

6.4.1.2. Grafické znázornění



6.4.1.3. Průměrná známka

4,29

6.4.1.4. Závěr

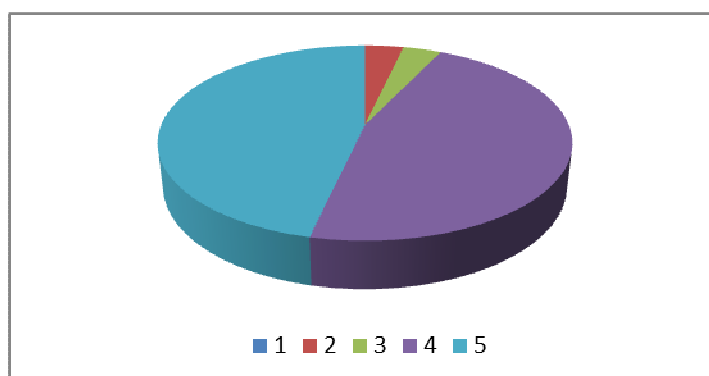
Na rozdíl od pracovníků úřadů práce se v této cílové skupině respondentů neprojevila skepse ve vztahu k tomuto nástroji procesu zprostředkování zaměstnání. Naopak je tento nástroj hodnocen výrazně nadprůměrně, byť se v rámci této oblasti umístil na posledním místě.

6.4.2. ORGANIZOVANÁ SETKÁVÁNÍ SE ZAMĚSTNAVATELI (NAPŘ. PRACOVNÍ VELETRHY, EXKURZE, PRACOVNÍ OCHUTNÁVKY...)

6.4.2.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	1	1	13	13

6.4.2.2. Grafické znázornění



6.4.2.3. Průměrná známka

4,36

6.4.2.4. Závěr

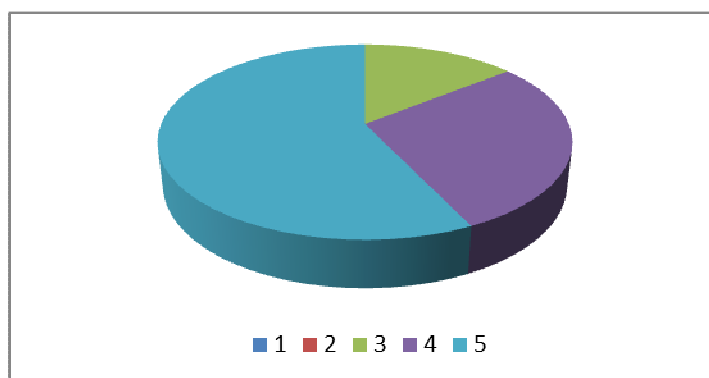
Tento nástroj z procesu zprostředkování zaměstnání pro cílovou skupinu 50 + je hodnocen v rámci dotazníkového šetření mezi pracovníky měst a obcí průměrnou známkou 4,36. Po třinácti respondentech udělilo jak známku 4, tak známku 5. Je tedy zřejmé, že tento nástroj je spatřován jako nadprůměrně efektivní s vysokou mírou přidané hodnoty.

6.4.3. PRAXE U ZAMĚSTNAVATELŮ

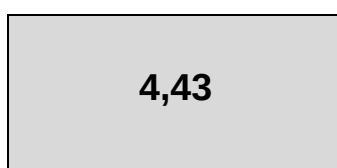
6.4.3.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	0	4	8	16

6.4.3.2. Grafické znázornění



6.4.3.3. Průměrná známka



6.4.3.4. Závěr

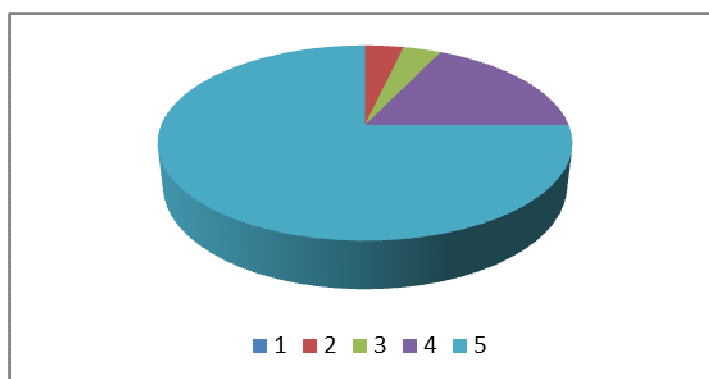
Tento nástroj je hodnocen průměrnou známkou 4,43. V odpovědích jednotlivých respondentů z cílové skupiny pracovníků měst a obcí lze vysledovat, že většina tento nástroj hodnotí nadprůměrně. Dokonce se nenašel nikdo, kdo by ho hodnotil známkou horší než průměrnou. To odráží obecné chápání tohoto nástroje jako vhodného prostředku pro zaujetí potenciálního zaměstnavatele.

6.4.4. INDIVIDUÁLNÍ VYHLEDÁVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ SAMOSTATNÝMI NEZAMĚSTNANÝMI

6.4.4.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	1	1	5	21

6.4.4.2. Grafické znázornění



6.4.4.3. Průměrná známka

4,64

6.4.4.4. Závěr

V rámci oblasti aktivit směrem k zaměstnavatelům a vlastní aktivity nezaměstnaného se jedná o nástroj s nejvyšším hodnocením. Tento výsledek není až tak překvapivý, uvážíme-li, že bez vyvíjení vlastní aktivity lze proces zprostředkování zaměstnání jen málokdy završit úspěšně.

6.4.5. ZHODNOCENÍ OBLASTI AKTIVIT SMĚREM K ZAMĚSTNAVATELŮM A VLASTNÍ AKTIVITY NEZAMĚSTNANÉHO

6.4.5.1. Průměrná známka oblasti

4,430

6.4.5.2. Průměrné známky jednotlivých nástrojů

REGISTRACE U AGENTURY PRÁCE	- 4,29
ORGANIZOVANÁ SETKÁVÁNÍ SE ZAMĚSTNAVATELI (NAPŘ. PRACOVNÍ VELETRHY, EXKURZE, PRACOVNÍ OCHUTNÁVKY...)	- 4,36
PRAXE U ZAMĚSTNAVATELŮ	- 4,43
INDIVIDUÁLNÍ VYHLEDÁVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ SAMOSTATNÝMI NEZAMĚSTNANÝMI	- 4,64

6.4.5.3. Závěrečné shrnutí oblasti

Tato oblast nástrojů směřujících ke zprostředkování zaměstnání získala v rámci dotazníkového šetření provedeného mezi pracovníky měst a obcí celkovou průměrnou známku 4,430.

V této oblasti lze zejména vyzorovat značnou vyrovnanost v hodnocení jednotlivých nástrojů.

Přesto že žádný z těchto nástrojů nepatřil v celkovém kontextu mezi nejvýše hodnocené, je vidět vysoká míra efektivity, která je s nimi jednotlivými respondenty spojována.

Opět se zde potvrzuje, že nezaměstnaný nemůže být pouze neaktivním objektem procesu zprostředkování zaměstnání, ale že je třeba, aby se ho sám aktivně účastnil.

6.5. Závěrečné zhodnocení v rámci pracovníků měst a obcí

6.5.1. Průměrná známka

4,212

6.5.2. Průměrné známky jednotlivých oblastí

OBLAST ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE	- 4,028
OBLAST PORADENSTVÍ	- 3,960
OBLAST PŘÍMÉ INTERVENCE VE VZTAHU KE ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ	- 4,430
OBLAST AKTIVIT SMĚREM K ZAMĚSTNAVATELŮM A VLASTNÍ AKTIVITY NEZAMĚSTNANÉHO	- 4,430

6.5.3. Pořadí jednotlivých nástrojů

DOTOVANÁ MÍSTA	- 4,86
REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ŘEMESLNÉ	- 4,68
INDIVIDUÁLNÍ VYHLEDÁVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ SAMOSTATNÝMI NEZAMĚSTNANÝMI	- 4,64
PRAXE U ZAMĚSTNAVATELŮ	- 4,43
ORGANIZOVANÁ SETKÁVÁNÍ SE ZAMĚSTNAVATELI (NAPŘ. PRACOVNÍ VELETRHY, EXKURZE, PRACOVNÍ OCHUTNÁVKY...)	- 4,36
REGISTRACE U AGENTURY PRÁCE	- 4,29
DIAGNOSTIKA OSOBNOSTI	- 4,04
OBECNÉ VZDĚLÁVÁNÍ	- 4,04
PORADENSTVÍ PRACOVNÍKŮ ÚŘADŮ PRÁCE	- 4,04
SÚPM	- 4,00
ÚČAST V PROJEKTECH ZAMĚŘENÝCH NA ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ	- 4,00
INDIVIDUÁLNÍ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ	- 3,86
SKUPINOVÉ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ	- 3,86

REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ADMINISTRATIVNÍ KOMPETENCE	-	3,71
REKVALIFIKAČNÍ KURZY – PC DOVEDNOSTI	-	3,68

6.5.4. Závěrečné zhodnocení

V rámci 28 respondentů, kteří hodnotili nástroje procesu zprostředkování zaměstnání coby pracovníci měst a obcí, je výsledná známka 4,212.

Pokusíme-li se v u této cílové skupiny vysledovat jistou logiku v umístění jednotlivých nástrojů v celkovém pořadí, jde o úkol obtížnější, než tomu bylo u pracovníků úřadů práce. Například rekvalifikace řemeslné se coby nástroj pro zvyšování kvalifikace umístily hned na druhém místě, zatímco zbývající rekvalifikační kurzy obsadily dvě poslední místa.

Přesto je evidentní, že v horní části spektra stojí spíše nástroje předpokládající jistou míru vlastní iniciativy nezaměstnaného. Je tedy zřejmé, že tito respondenti preferují v rámci těchto nástrojů ty, kde se nezaměstnaný nestává pouze pasivním přijímajícím pomoci, ale sám se aktivně účastní procesu svého návratu do zaměstnání, a že tyto nástroje považují za nejefektivnější.

U této cílové skupiny nebyl žádný z nástrojů hodnocen konečnou známkou podprůměrnou, pokud vezmeme za ideální střed spektra známku 3.

7. Pracovníci vzdělávacích společností a škol

Jako respondenti v rámci této skupiny byli osloveni pracovníci vzdělávacích společností a škol. I tentokrát využil kolektiv autorů své kontakty napříč různými částmi České republiky. Rovnoměrně byli zastoupeni jak zástupci vzdělávacích společností, které se práci s nezaměstnanými věnují v rámci své každodenní činnosti, tak škol, které s nimi přichází do kontaktu spíše sekundárně a nejedná se pro ně o běžnou aktivitu.

Tato skupina respondentů poskytne náhled zejména ze strany těch, kdo zajišťují zvyšování kvalifikace pracovní síly v České republice a zároveň realizují řadu projektů v rámci rozvoje lidských zdrojů. Výsledky v rámci této cílové skupiny přinesou další střípek do konečné mozaiky dotazníkového šetření tak, aby Studie mohla podat ucelený obraz efektivity nástrojů v rámci procesu zprostředkování zaměstnání cílové skupiny 50 +.

V rámci této cílové skupiny bylo osloveno 40 respondentů, od nichž bylo získáno zpět celkem 31 dotazníků.

Výsledky a závěry z tohoto šetření jsou uvedeny dle jednotlivých oblastí v členění na jednotlivé nástroje níže.

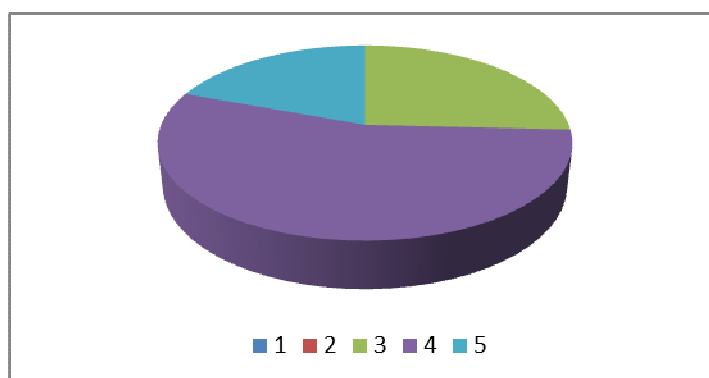
7.1. OBLAST ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE

7.1.1. OBECNÉ VZDĚLÁVÁNÍ

7.1.1.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	0	8	17	6

7.1.1.2. Grafické znázornění



7.1.1.3. Průměrná známka

3,94

7.1.1.4. Závěr

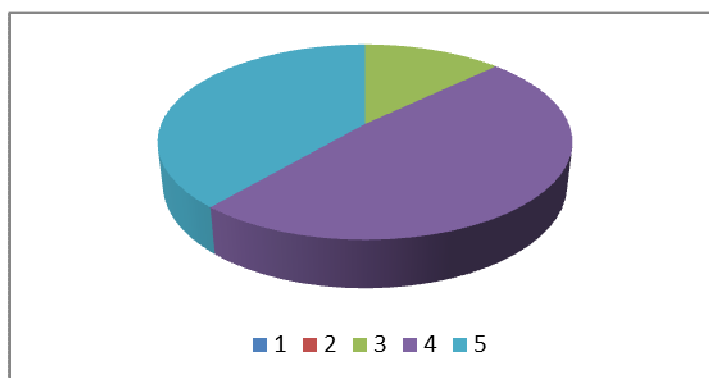
Obecné vzdělávání se v rámci hodnocení nástrojů této oblasti umístilo na posledním místě, když získalo průměrnou známku 3,94. Přesto jde stále o hodnocení velmi vysoké vypovídající o vysoké míře efektivity tohoto nástroje. Jako velmi pozitivní lze vnímat to, že nikdo z respondentů neudělil tomuto nástroji podprůměrnou známku.

7.1.2. REKVALIFIKAČNÍ KURZY – PC DOVEDNOSTI

7.1.2.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	0	4	15	12

7.1.2.2. Grafické znázornění



7.1.2.3. Průměrná známka

4,26

7.1.2.4. Závěr

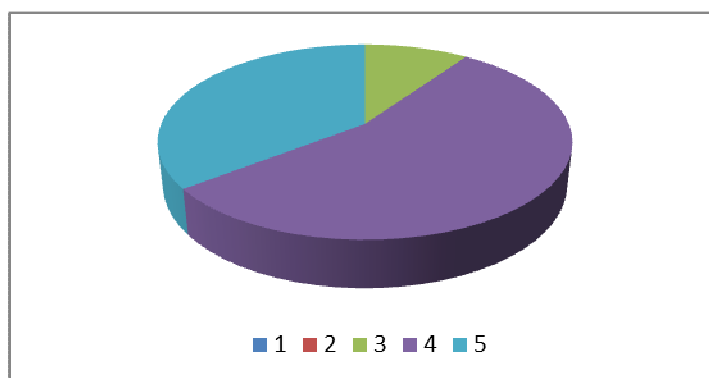
Konečná průměrná známka 4,26 v rámci této respondentské skupiny je společně se stejným hodnocením následujícího nástroje nejlepším hodnocením v této oblasti. Je zřejmé, že za velmi efektivní považují pracovníci vzdělávacích společností a škol tento nástroj. Respondenti jsou si dobře vědomi vysokých nároků, které současná doba klade na PC a administrativní dovednosti a to i v rámci cílové skupiny 50 +.

7.1.3. REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ADMINISTRATIVNÍ KOMPETENCE

7.1.3.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	0	3	17	11

7.1.3.2. Grafické znázornění



7.1.3.3. Průměrná známka

4,26

7.1.3.4. Závěr

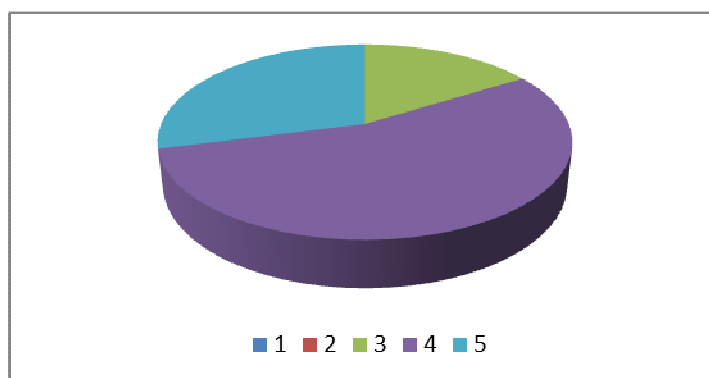
S ohledem na stejnou známku a logickou blízkost s předchozím nástrojem lze dovodit obdobný závěr. Respondenti jsou si opravdu dobře vědomi vysokých nároků, které současná doba klade na PC a administrativní dovednosti a to i v rámci cílové skupiny 50 +.

7.1.4. REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ŘEMESLNÉ

7.1.4.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	0	5	17	9

7.1.4.2. Grafické znázornění



7.1.4.3. Průměrná známka

4,13

7.1.4.4. Závěr

Je poněkud zvláštní, že se tento nástroj neumístil se svou konečnou průměrnou známkou 4,13 před ostatními rekvalifikačními kurzy, když obecně stále přetrvává názor, že „řemeslo má zlaté dno“. Zde lze vysledovat měnící se nároky na moderního pracovníka, kdy lehce ustupuje do pozadí požadavek na manuální zručnost a naopak vystupují do popředí nároky na IT dovednosti.

7.1.5. ZHODNOCENÍ OBLASTI ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE

7.1.5.1. Průměrná známka oblasti

4,148

7.1.5.2. Průměrné známky jednotlivých nástrojů

OBECNÉ VZDĚLÁVÁNÍ	- 3,94
REKVALIFIKAČNÍ KURZY – PC DOVEDNOSTI	- 4,26
REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ADMINISTRATIVNÍ KOMPETENCE	- 4,26
REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ŘEMESLNÉ	- 4,13

7.1.5.3. Závěrečné shrnutí oblasti

V rámci hodnocení respondenty z cílové skupiny pracovníci vzdělávacích společností a škol získala tato oblast celkovou průměrnou známku 4,148, což je v rámci čtyř hodnocených oblastí známka nejvyšší.

Tento fakt lze vykládat zcela jednoznačně pozitivně, neboť uvědomují-li si důležitost zvyšování kvalifikace subjekty, které se jím zabývají, vytváří to zcela logicky tlak na co nejvyšší kvalitu tohoto poskytovaného vzdělávání.

Všechny čtyři nástroje z této oblasti byly hodnoceny jako výrazně nadprůměrně efektivní, když nejnižší známku získalo obecné vzdělávání a to 3,94. Je tedy zřejmé, že respondenti z této cílové skupiny vnímají zvyšování kvalifikace jako nejzásadnější z nástrojů v rámci procesu zprostředkování zaměstnání pro cílovou skupinu 50 +, což odráží skutečnost, že nároky trhu práce se stále vyvíjí a jen při celoživotním vzdělávání se jim může člověk vyhovět.

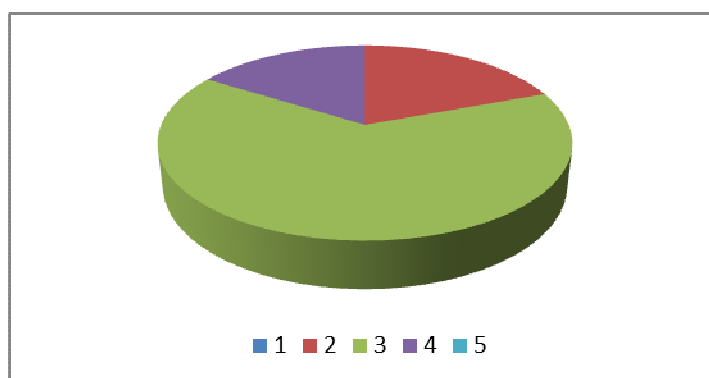
7.2. OBLAST PORADENSTVÍ

7.2.1. PORADENSTVÍ PRACOVNÍKŮ ÚŘADŮ PRÁCE

7.2.1.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	6	25	5	0

7.2.1.2. Grafické znázornění



7.2.1.3. Průměrná známka

2,97

7.2.1.4. Závěr

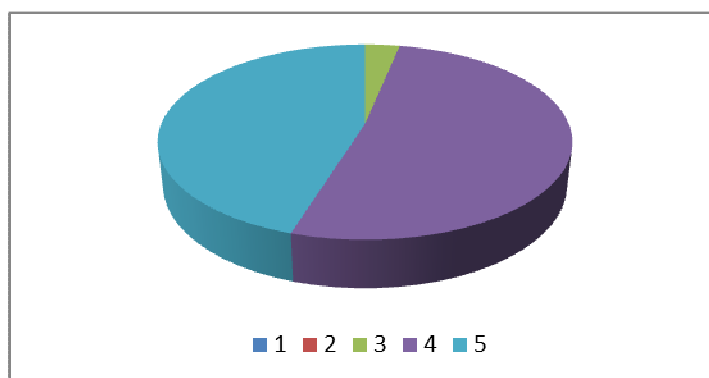
Tomuto nástroji byla přidělena v rámci hodnocení pracovníky vzdělávacích společností a škol průměrná známka 2,97. Jde o známku podprůměrnou, přičemž jednoznačně nejčastější známkou byla průměrná trojka. Lze zde vysledovat jistou skepsi ve vztahu k tomuto nástroji ze strany této respondentské skupiny.

7.2.2. INDIVIDUÁLNÍ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ

7.2.2.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	0	1	16	14

7.2.2.2. Grafické znázornění



7.2.2.3. Průměrná známka

4,42

7.2.2.4. Závěr

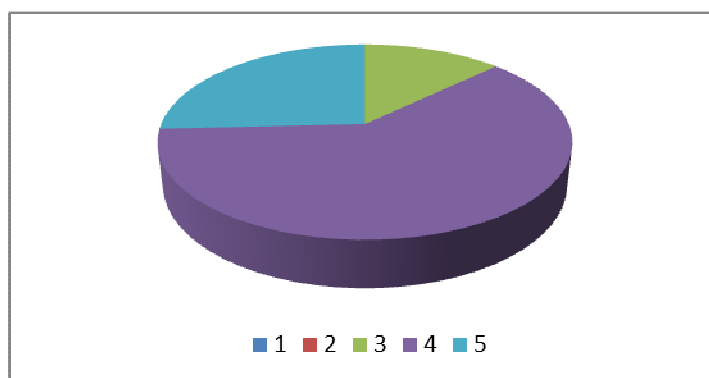
Tento nástroj byl respondenty této cílové skupiny hodnocen v dané oblasti jako druhý nejefektivnější pro proces zprostředkování zaměstnání v rámci cílové skupiny 50 +. Opět je zde ale třeba mít na paměti, že zde pracovníci vzdělávacích společností do značné míry hodnotí zejména sebe a tak objektivnější s vyšší výpovědní hodnotou bude až celkové hodnocení nástroje za všechny čtyři respondentské skupiny.

7.2.3. SKUPINOVÉ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ

7.2.3.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	0	4	19	8

7.2.3.2. Grafické znázornění



7.2.3.3. Průměrná známka

4,13

7.2.3.4. Závěr

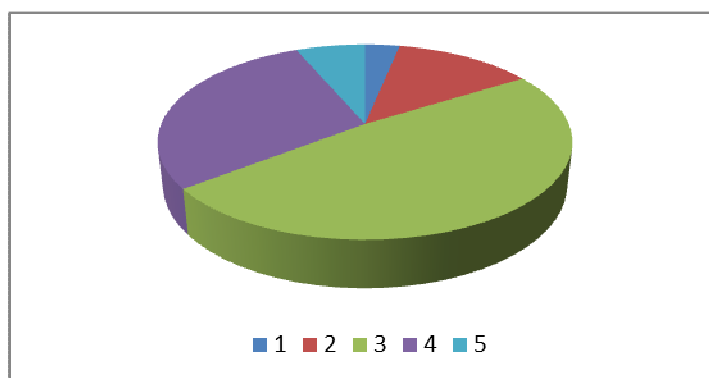
I v tomto případě jde do jisté míry o sebehodnocení, které může výslednou známku, která je 4,13 určitým způsobem nadsazovat. Přesto se zde opět potvrzuje názor, že tento nástroj je oproti individuálnímu poradenství méně efektivní, byť se stále nachází ve škále efektivity ve výrazném nadprůměru.

7.2.4. DIAGNOSTIKA OSOBNOSTI

7.2.4.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	1	4	15	9	2

7.2.4.2. Grafické znázornění



7.2.4.3. Průměrná známka

3,23

7.2.4.4. Závěr

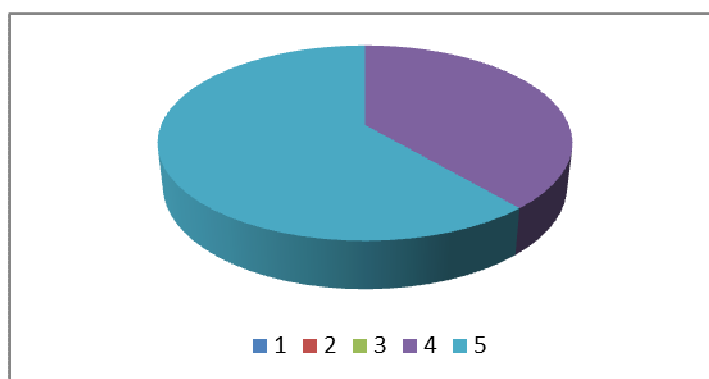
Tento nástroj je v rámci této oblasti hodnocena respondenty z vzdělávacích společností a škol známkou 3,23. Jde o druhé nejnižší hodnocení v rámci této oblasti, ale stále se jedná o hodnocení nadprůměrné. Je evidentní, že tato cílová skupina respondentů je zvyklá tento nástroj využívat, že s ním pracuje a že jej považuje zcela správně za efektivní v rámci procesu zprostředkování zaměstnání pro nezaměstnané 50 +.

7.2.5. ÚČAST V PROJEKTECH ZAMĚŘENÝCH NA ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ

7.2.5.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	0	0	12	19

7.2.5.2. Grafické znázornění



7.2.5.3. Průměrná známka

4,61

7.2.5.4. Závěr

V rámci dané oblasti se jedná o nejlépe hodnocený nástroj, což jistě odráží fakt, že vzdělávací společnosti a školy se na realizaci takovýchto projektů podílí velmi často. Je evidentní, že si respondenti uvědomují, že takovéto projekty, které představují ucelený logicky provázaný celek aktivit pro nezaměstnané mají svoji nezastupitelnou úlohu v procesu zprostředkování zaměstnání.

7.2.6. ZHODNOCENÍ OBLASTI PORADENSTVÍ

7.2.6.1. Průměrná známka oblasti

3,872

7.2.6.2. Průměrné známky jednotlivých nástrojů

PORADENSTVÍ PRACOVNÍKŮ ÚŘADŮ PRÁCE	- 2,97
INDIVIDUÁLNÍ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ	- 4,42
SKUPINOVÉ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ	- 4,13
DIAGNOSTIKA OSOBNOSTI	- 3,23
ÚČAST V PROJEKTECH ZAMĚŘENÝCH NA ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ	- 4,61

7.2.6.3. Závěrečné shrnutí oblasti

Tato oblast nástrojů v rámci procesu zprostředkování zaměstnání pro cílovou skupinu 50 + získala v rámci dotazníkového šetření provedeného mezi pracovníky vzdělávacích společností a škol celkovou průměrnou známku 3,872. V rámci čtyř základních oblastí nástrojů se tak v hodnocení respondentů dostala na předposlední místo.

Výrazně se zde propadlo poradenství poskytované pracovníky úřadů práce, které s konečnou známkou 2,97 dokonce skončilo pod průměrem. Na druhou stranu jako velmi efektivní, je hodnocena účast v projektech zaměřených na rozvoj lidských zdrojů s konečnou známkou 4,61. Tento nástroj se dokonce v rámci této skupiny respondentů umístil na celkovém druhém místě.

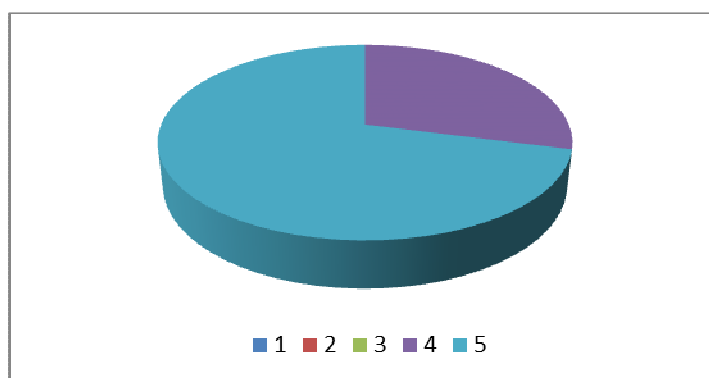
7.3. OBLAST PŘÍMÉ INTERVENCE VE VZTAHU KE ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

7.3.1. DOTOVANÁ MÍSTA

7.3.1.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	0	0	9	22

7.3.1.2. Grafické znázornění



7.3.1.3. Průměrná známka

4,71

7.3.1.4. Závěr

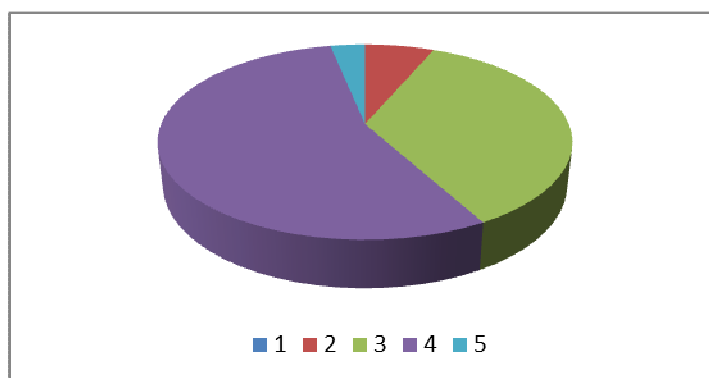
Tento nástroj je opět i v rámci této skupiny respondentů hodnocen jako extrémně efektivní opatření. Opět se zde odráží pozitivní zkušenost s přímou vazbou poskytnutá dotace-nástup do zaměstnání.

7.3.2. SÚPM

7.3.2.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	2	11	17	1

7.3.2.2. Grafické znázornění



7.3.2.3. Průměrná známka

3,55

7.3.2.4. Závěr

Tento nástroj je hodnocen výrazně nižší známkou (průměrná 3,55), což odráží jeho vyšší administrativní náročnost oproti předchozímu institutu. Přesto je opět tato forma přímé intervence vnímána jako nadprůměrně efektivní, byť se našli dokonce dva respondenti, kteří ji hodnotili podprůměrnou známkou 2.

7.3.3. ZHODNOCENÍ OBLASTI PŘÍMÉ INTERVENCE VE VZTAHU KE ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

7.3.3.1. Průměrná známka oblasti

4,130

7.3.3.2. Průměrné známky jednotlivých nástrojů

DOTOVANÁ MÍSTA	– 4,71
SÚPM	– 3,55

7.3.3.3. Závěrečné shrnutí oblasti

Tato oblast získala v rámci dotazníkového šetření celkovou průměrnou známku 4,130 a v rámci čtyř základních oblastí nástrojů se tak těsně umístila na druhém místě.

Opět je jako nejefektivnější hodnocen nástroj dotovaných pracovních míst. V případě této respondentské skupiny je překvapivě velký rozdíl v hodnocení efektivity dotovaných míst a SÚPM, což odráží povědomí o administrativní náročnosti tohoto nástroje.

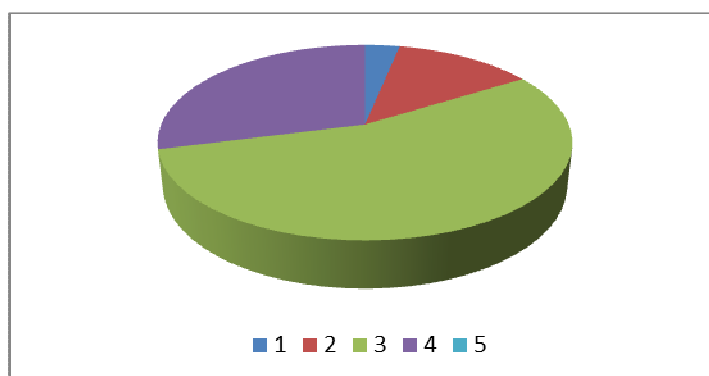
7.4. OBLAST AKTIVIT SMĚREM K ZAMĚSTNAVATELŮM A VLASTNÍ AKTIVITY NEZAMĚSTNANÉHO

7.4.1. REGISTRACE U AGENTURY PRÁCE

7.4.1.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	1	4	17	9	0

7.4.1.2. Grafické znázornění



7.4.1.3. Průměrná známka

3,10

7.4.1.4. Závěr

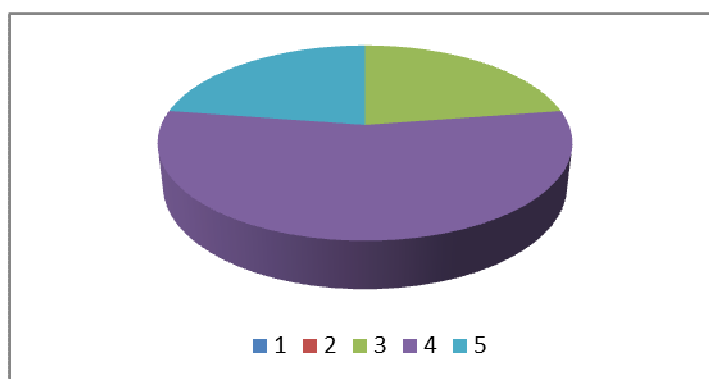
Hodnocení tohoto nástroje respondenty se téměř ideálně blíží průměrné hodnotě, když konečná známka je 3,1. Nejčastější přidělenou známkou je 3, což může vypovídat o nižším vnímání efektivity tohoto nástroje ze strany respondentů.

7.4.2. ORGANIZOVANÁ SETKÁVÁNÍ SE ZAMĚSTNAVATELI (NAPŘ. PRACOVNÍ VELETRHY, EXKURZE, PRACOVNÍ OCHUTNÁVKY...)

7.4.2.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	0	7	17	7

7.4.2.2. Grafické znázornění



7.4.2.3. Průměrná známka

4,00

7.4.2.4. Závěr

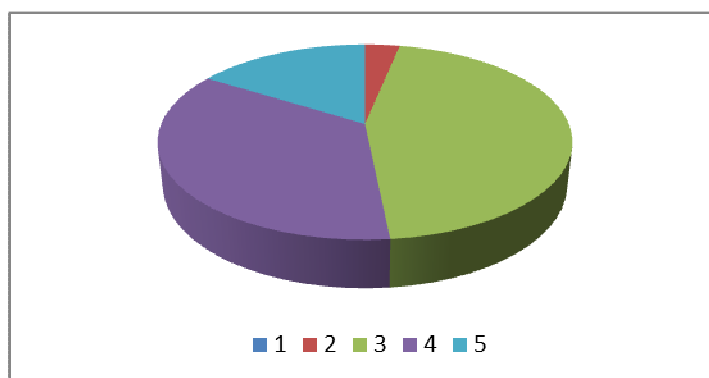
Tento nástroj získal celkovou průměrnou známku 4,00, což jej v dané oblasti řadí na druhé místo. Je tedy zřejmém, že zástupci vzdělávacích společností a škol považují tento nástroj za dostatečně efektivní v rámci procesu zprostředkování zaměstnání.

7.4.3. PRAXE U ZAMĚSTNAVATELŮ

7.4.3.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	1	14	11	5

7.4.3.2. Grafické znázornění



7.4.3.3. Průměrná známka

3,65

7.4.3.4. Závěr

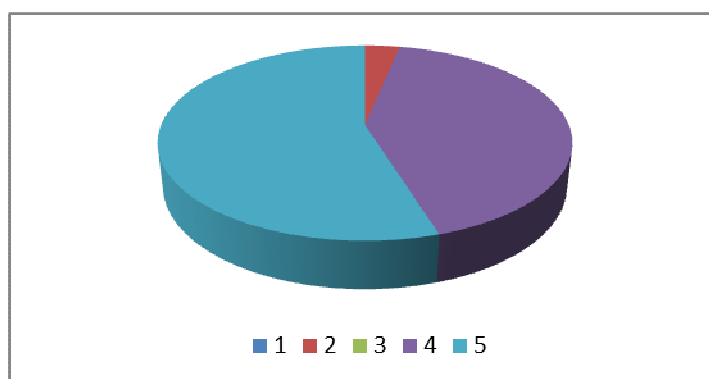
Tento nástroj je hodnocen respondenty jako nadprůměrně efektivní, i když jeho konečná známka 3,65 jej řadí až do druhé poloviny spektra všech hodnocených nástrojů v rámci této skupiny respondentů. Našel se dokonce jeden respondent, který tento nástroj procesu zprostředkování zaměstnání v rámci cílové skupiny 50 + ohodnotil podprůměrnou známkou 2.

7.4.4. INDIVIDUÁLNÍ VYHLEDÁVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ SAMOSTATNÝMI NEZAMĚSTNANÝMI

7.4.4.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	1	0	13	17

7.4.4.2. Grafické znázornění



7.4.4.3. Průměrná známka

4,48

7.4.4.4. Závěr

I u této respondentské skupiny se ukazuje, že individuální aktivita nezaměstnaného je jeden z nejučinnějších nástrojů a jako takový vždy stojí velmi vysoko v celkovém žebříčku všech hodnocených nástrojů. V případě pracovníků vzdělávacích společností a škol je hodnocen jako celkově třetí nejefektivnější.

7.4.5. ZHODNOCENÍ OBLASTI AKTIVIT SMĚREM K ZAMĚSTNAVATELŮM A VLASTNÍ AKTIVITY NEZAMĚSTNANÉHO

7.4.5.1. Průměrná známka oblasti

3,808

7.4.5.2. Průměrné známky jednotlivých nástrojů

REGISTRACE U AGENTURY PRÁCE	- 3,10
ORGANIZOVANÁ SETKÁVÁNÍ SE ZAMĚSTNAVATELI (NAPŘ. PRACOVNÍ VELETRHY, EXKURZE, PRACOVNÍ OCHUTNÁVKY...)	- 4,00
PRAXE U ZAMĚSTNAVATELŮ	- 3,65
INDIVIDUÁLNÍ VYHLEDÁVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ SAMOSTATNÝMI NEZAMĚSTNANÝMI	- 4,48

7.4.5.3. Závěrečné shrnutí oblasti

Tato oblast nástrojů v rámci procesu zprostředkování zaměstnání pro cílovou skupinu 50 + získala v rámci dotazníkového šetření provedeného mezi pracovníky vzdělávacích společností a škol celkovou průměrnou známku 3,808 a v rámci čtyř základních oblastí nástrojů se tak v hodnocení respondentů dostala na úplně poslední místo.

Je zde patrná značná diverzifikace ve vnímání jednotlivých nástrojů, když celkovou známku oblasti výrazně sráží náhled na efektivnost nástroje registrace u agentury práce.

Celkově je však patrné vědomí si respondentů, že tato oblast má nenahraditelnou úlohu v rámci procesu zprostředkování zaměstnání.

7.5. Závěrečné zhodnocení v rámci pracovníků vzdělávacích společností a škol

7.5.1. Průměrná známka

3,990

7.5.2. Průměrné známky jednotlivých oblastí

OBLAST ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE	- 4,148
OBLAST PORADENSTVÍ	- 3,872
OBLAST PŘÍMÉ INTERVENCE VE VZTAHU KE ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ	- 4,130
OBLAST AKTIVIT SMĚREM K ZAMĚSTNAVATELŮM A VLASTNÍ AKTIVITY NEZAMĚSTNANÉHO	- 3,808

7.5.3. Pořadí jednotlivých nástrojů

DOTOVANÁ MÍSTA	- 4,71
ÚČAST V PROJEKTECH ZAMĚŘENÝCH NA ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ	- 4,61
INDIVIDUÁLNÍ VYHLEDÁVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ SAMOSTATNÝMI NEZAMĚSTNANÝMI	- 4,48
INDIVIDUÁLNÍ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ	- 4,42
REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ADMINISTRATIVNÍ KOMPETENCE	- 4,26
REKVALIFIKAČNÍ KURZY – PC DOVEDNOSTI	- 4,26
REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ŘEMESLNÉ	- 4,13
SKUPINOVÉ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ	- 4,13
ORGANIZOVANÁ SETKÁVÁNÍ SE ZAMĚSTNAVATELI (NAPŘ. PRACOVNÍ VELETRHY, EXKURZE, PRACOVNÍ OCHUTNÁVKY...)	- 4,00
OBECNÉ VZDĚLÁVÁNÍ	- 3,94
PRAXE U ZAMĚSTNAVATELŮ	- 3,65
SÚPM	- 3,55
DIAGNOSTIKA OSOBNOSTI	- 3,23

REGISTRACE U AGENTURY PRÁCE	- 3,10
PORADENSTVÍ PRACOVNÍKŮ ÚŘADŮ PRÁCE	- 2,97

7.5.4. Závěrečné zhodnocení

V rámci 31 respondentů, kteří hodnotili nástroje v rámci procesu zprostředkování zaměstnání pro cílovou skupinu 50 + coby pracovníci vzdělávacích společností a škol je výsledná známka 3,990.

Rovněž v rámci respondentů této skupiny stojí na nejvyšším místě jako nejefektivnější nástroj dotované místo následované účastí v projektech zaměřených na rozvoj lidských zdrojů a individuálním vyhledáváním zaměstnání samostatnými nezaměstnanými. Na opačném konci spektra pak stojí registrace u agentury práce a poradenství pracovníků úřadů práce.

Jako jednoznačně pozitivní lze vnímat fakt, že v chápání pracovníků vzdělávacích společností a škol stojí velmi vysoko i zvyšování kvalifikace.

8. Pracovníci agentur práce

Jako respondenti v rámci této skupiny byli osloveni pracovníci agentur práce. Také v tomto případě využil kolektiv autorů své kontakty napříč různými částmi České republiky mezi jednotlivými agenturami práce, se kterými spolupracuje v rámci své projektové činnosti.

Tato skupina respondentů bude reprezentovat pohled těch společností, které se zprostředkováním zaměstnání zabývají profesionálně na komerční bázi, kdy jsou přímo ekonomicky závislé na úspěšnosti procesu zprostředkování zaměstnání.

Jedná se o poslední ze čtyř respondentských cílových skupin a i její názor pomůže sestavit konečný ucelený obraz efektivit nástrojů v rámci procesu zprostředkování zaměstnání cílové skupiny 50 +.

V rámci této cílové skupiny bylo osloveno 40 respondentů, od nichž bylo získáno zpět celkem 22 dotazníků.

Výsledky a závěry z tohoto šetření jsou uvedeny dle jednotlivých oblastí v členění na jednotlivé nástroje níže.

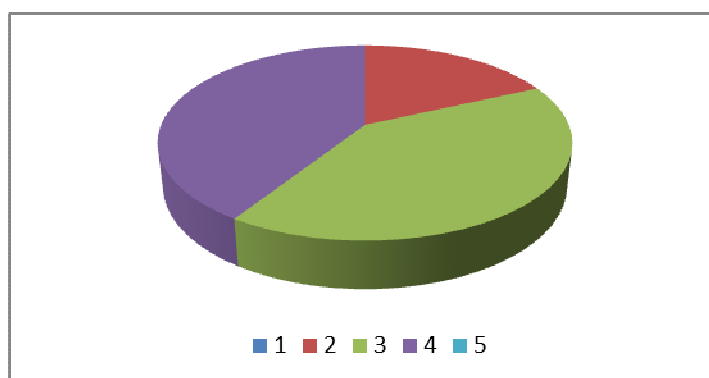
8.1. OBLAST ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE

8.1.1. OBECNÉ VZDĚLÁVÁNÍ

8.1.1.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	4	9	9	0

8.1.1.2. Grafické znázornění



8.1.1.3. Průměrná známka

3,23

8.1.1.4. Závěr

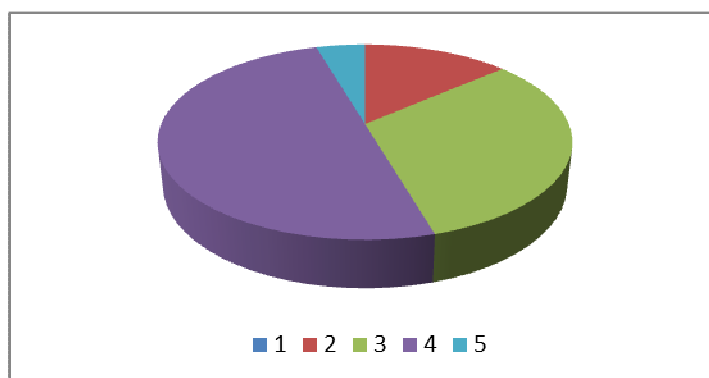
Průměrná známka tohoto nástroje v rámci hodnocení respondenty z agentur práce je 3,23. Žádný z respondentů neshledal tento nástroj z hlediska efektivnosti procesu zprostředkování zaměstnání v rámci cílové skupiny 50 + jako nadprůměrně důležitý, tedy ho neohodnotil známkou 5.

8.1.2. REKVALIFIKAČNÍ KURZY – PC DOVEDNOSTI

8.1.2.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	3	7	11	1

8.1.2.2. Grafické znázornění



8.1.2.3. Průměrná známka

3,45

8.1.2.4. Závěr

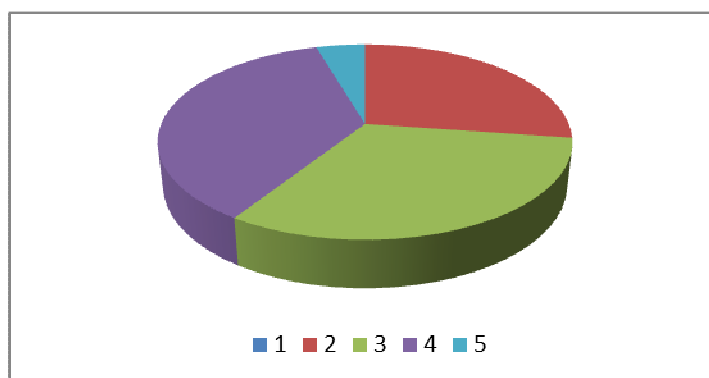
V rámci této oblasti se tento nástroj umístil na druhé nejdůležitější pozici s průměrnou známkou 3,45. Je tedy evidentní, že v rámci cílové skupiny respondentů z řad agentur práce je tento nástroj vnímán jako nadprůměrně efektivní v rámci procesu zprostředkování zaměstnání. Zde jde o odraz toho faktu, že v současnosti jsou PC dovednosti naprostou nezbytností z hlediska uplatnění se na trhu práce.

8.1.3. REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ADMINISTRATIVNÍ KOMPETENCE

8.1.3.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	6	7	8	1

8.1.3.2. Grafické znázornění



8.1.3.3. Průměrná známka

3,18

8.1.3.4. Závěr

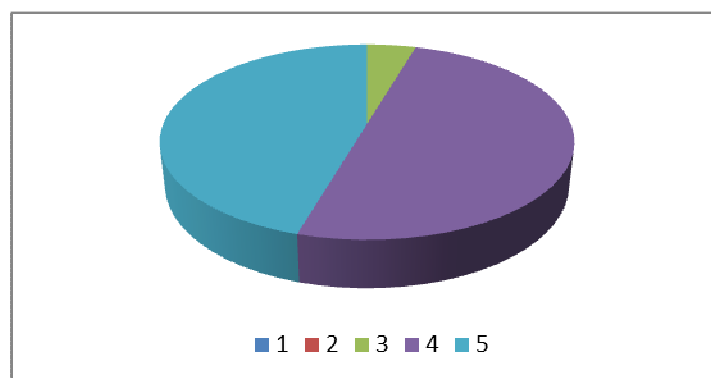
Tento nástroj se v rámci oblasti zvyšování kvalifikace umístil na posledním místě s průměrnou známkou 3,18. Přesto jde stále o nadprůměrné hodnocení a tento výsledek tak ani tak nevypovídá o neefektivnosti tohoto nástroje, jako spíše o tom, že ostatní nástroje prostě respondenti z agentur práce shledávají efektivnějšími.

8.1.4. REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ŘEMESLNÉ

8.1.4.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	0	1	11	10

8.1.4.2. Grafické znázornění



8.1.4.3. Průměrná známka

4,41

8.1.4.4. Závěr

Tento nástroj získal v rámci těchto respondentů velmi vysokou průměrnou známku 4,41, která jej dokonce řadí na druhé celkové místo v rámci hodnocení všech nástrojů při hodnocení respondenty z agentur práce. Jde zcela evidentně o odraz pozitivní zkušenosti s relativně snadnějším umisťováním řemeslně kvalifikovaných osob na trh práce agenturami práce.

8.1.5. ZHODNOCENÍ OBLASTI ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE

8.1.5.1. Průměrná známka oblasti

3,568

8.1.5.2. Průměrné známky jednotlivých nástrojů

OBECNÉ VZDĚLÁVÁNÍ	- 3,23
REKVALIFIKAČNÍ KURZY – PC DOVEDNOSTI	- 3,45
REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ADMINISTRATIVNÍ KOMPETENCE	- 3,18
REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ŘEMESLNÉ	- 4,41

8.1.5.3. Závěrečné shrnutí oblasti

V rámci hodnocení respondenty z cílové skupiny pracovníci agentur práce získala tato oblast celkovou průměrnou známku 3,568, což je v rámci čtyř hodnocených oblastí až třetí nejvyšší známka.

Tento výsledek lze interpretovat tak, že skupinou respondentů byly osoby, které se primárně oblastí vzdělávání nezabývají, a proto jim třeba uniká přímá souvislost mezi zvyšováním kvalifikace a vzrůstem šancí při hledání uplatnění na trhu práce.

Přesto jsou si i tito respondenti dobře vědomi ceny kvalitní řemeslné kvalifikace, o čemž vypovídá fakt, že nástroj rekvalifikační kurzy – řemeslné umístili z hlediska efektivity v rámci procesu zprostředkování zaměstnání osob z cílové skupiny 50 + dokonce na druhé místo.

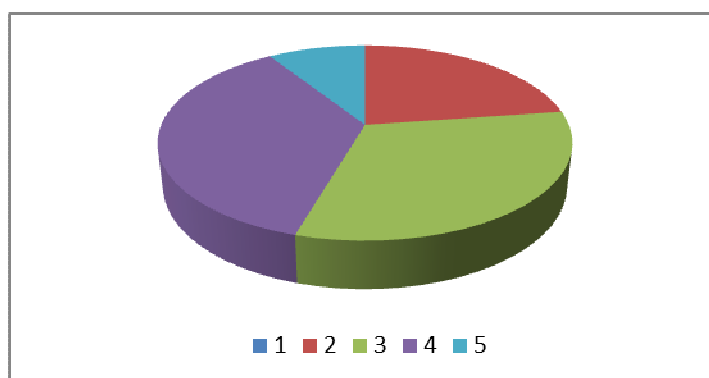
8.2. OBLAST PORADENSTVÍ

8.2.1. PORADENSTVÍ PRACOVNÍKŮ ÚŘADŮ PRÁCE

8.2.1.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	5	7	8	2

8.2.1.2. Grafické znázornění



8.2.1.3. Průměrná známka

3,32

8.2.1.4. Závěr

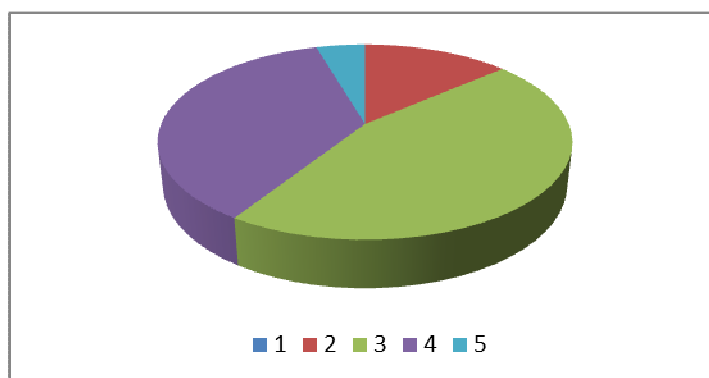
Tento nástroj je respondenty z agentur práce hodnocen průměrnou známkou 3,32. Zarážejícím je zejména fakt, že hned pět respondentů hodnotilo tento nástroj známkou podprůměrnou, tedy 2. Lze zde tedy vystopovat nemalou míru skepse vůči tomuto nástroji.

8.2.2. INDIVIDUÁLNÍ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ

8.2.2.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	3	10	8	1

8.2.2.2. Grafické znázornění



8.2.2.3. Průměrná známka

3,32

8.2.2.4. Závěr

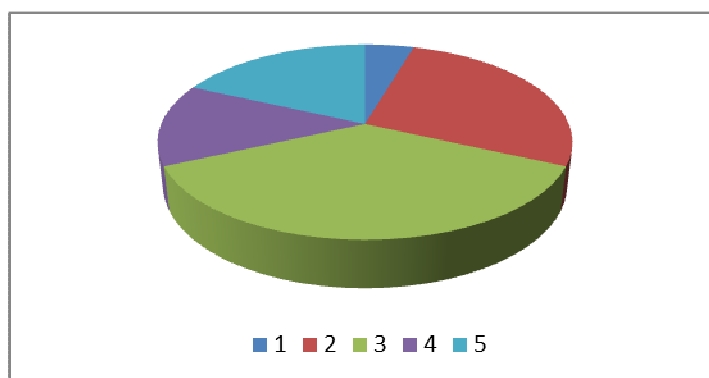
I tento nástroj získal v rámci hodnocení respondenty této cílové skupiny průměrnou známku 3,32, byť dílčí známky byly rozdílné. Oproti předchozímu nástroji je zde pozitivnější trend v tom, že podprůměrnou známku 2 udělili pouze tři respondenti.

8.2.3. SKUPINOVÉ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ

8.2.3.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	1	6	8	3	4

8.2.3.2. Grafické znázornění



8.2.3.3. Průměrná známka

3,14

8.2.3.4. Závěr

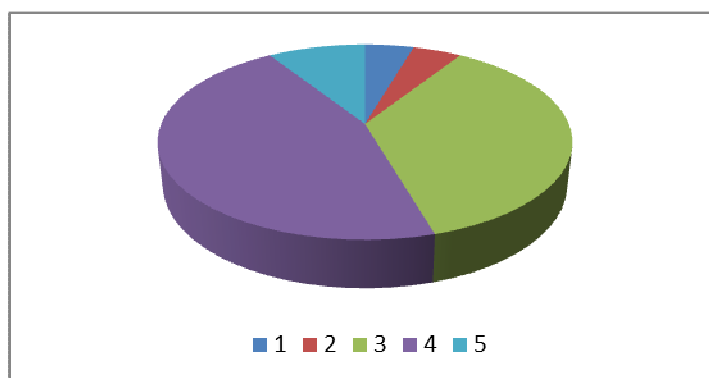
Tato forma poradenství získala průměrnou známku 3,14, přičemž jde v rámci této oblasti o nejnižše hodnocený nástroj a dokonce o celkově druhý nejhůře hodnocený nástroj v rámci této respondentské skupiny. To může implikovat jistou míru nepochopení či nezkušenosti s tímto nástrojem, neboť tento nástroj se zcela jistě nevyznačuje takto nízkou mírou efektivity a naopak je pro nezaměstnané často velmi cenný.

8.2.4. DIAGNOSTIKA OSOBNOSTI

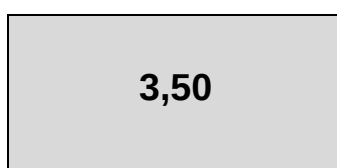
8.2.4.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	1	1	8	10	2

8.2.4.2. Grafické znázornění



8.2.4.3. Průměrná známka



8.2.4.4. Závěr

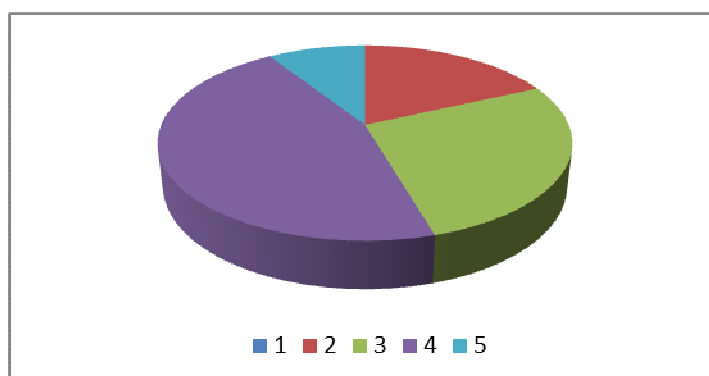
Diagnostika osobnosti naopak skončila v rámci nástrojů z této oblasti na prvním místě s průměrnou známkou 3,50, což poukazuje na to, že s tímto nástrojem mají agentury práce mnohem bohatší a lepší zkušenosti a jsou si plně vědomi jeho efektivnosti v rámci procesu zprostředkování zaměstnání cílové skupiny 50 +.

8.2.5. ÚČAST V PROJEKTECH ZAMĚŘENÝCH NA ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ

8.2.5.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	4	6	10	2

8.2.5.2. Grafické znázornění



8.2.5.3. Průměrná známka

3,45

8.2.5.4. Závěr

Účast v projektech zaměřených na rozvoj lidských zdrojů se s průměrnou známkou 3,45 umístila na druhém místě v rámci této oblasti nástrojů. Opět se jedná o hodnocení nadprůměrné, které poukazuje na to, že s tímto nástrojem spojují agentury práce nemalou míru efektivity. Hned dvanáct respondentů hodnotilo tento nástroj jako nadprůměrně důležitý, tedy známkami 4 nebo 5.

8.2.6. ZHODNOCENÍ OBLASTI PORADENSTVÍ

8.2.6.1. Průměrná známka oblasti

3,346

8.2.6.2. Průměrné známky jednotlivých nástrojů

PORADENSTVÍ PRACOVNÍKŮ ÚŘADŮ PRÁCE	- 3,32
INDIVIDUÁLNÍ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ	- 3,32
SKUPINOVÉ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ	- 3,14
DIAGNOSTIKA OSOBNOSTI	- 3,50
ÚČAST V PROJEKTECH ZAMĚŘENÝCH NA ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ	- 3,45

8.2.6.3. Závěrečné shrnutí oblasti

Tato oblast nástrojů v rámci procesu zprostředkování zaměstnání pro cílovou skupinu 50 + získala v rámci dotazníkového šetření provedeného mezi pracovníky agentur práce celkovou průměrnou známku 3,346. V rámci čtyř základních oblastí nástrojů se tak v hodnocení respondentů dostala na úplně poslední místo.

Tento výsledek je do jisté míry zklamáním a to zejména v rámci této cílové skupiny respondentů, neboť by bylo možné očekávat, že zejména tyto společnosti budou vnímat pozitivní efekty kvalitně prováděného poradenství. Naopak pozitivně lze vnímat, že nástroj diagnostika osobnosti se umístil v celkovém hodnocení všech nástrojů hodnocených respondenty z agentur práce na celkovém pátém místě.

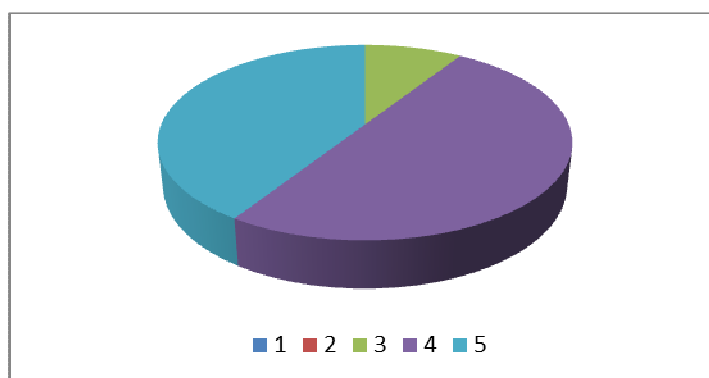
8.3. OBLAST PŘÍMÉ INTERVENCE VE VZTAHU KE ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

8.3.1. DOTOVANÁ MÍSTA

8.3.1.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	0	2	11	9

8.3.1.2. Grafické znázornění



8.3.1.3. Průměrná známka

4,32

8.3.1.4. Závěr

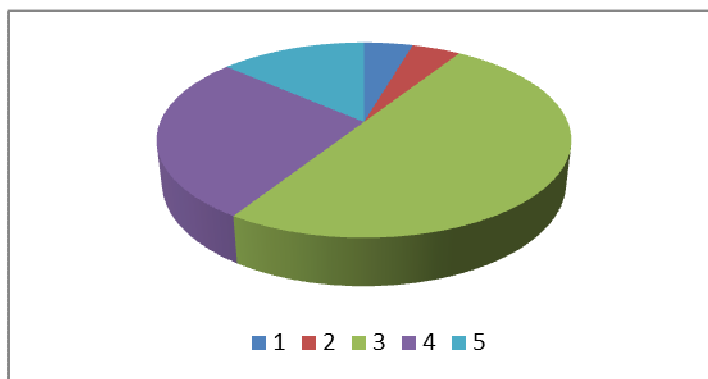
Dotovaná místa získala v rámci těchto respondentů průměrnou známku 4,32. Opět, stejně jako u předchozích skupin, se jedná o výrazně nadprůměrné hodnocení. Překvapivě se však zde tento nástroj umístil v celkovém pořadí až na celkovém třetím místě, což je napříč ostatními skupinami umístění nejhorší.

8.3.2. SÚPM

8.3.2.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	1	1	11	6	3

8.3.2.2. Grafické znázornění



8.3.2.3. Průměrná známka

3,41

8.3.2.4. Závěr

Tento nástroj je hodnocen výrazně nižší známkou (průměrná 3,41), což odráží jeho vyšší administrativní náročnost oproti předchozímu institutu. V rámci hodnocení respondenty z agentur práce se dokonce našel jeden, který tento nástroj zcela odsoudil nejnižší známkou, tedy 1.

8.3.3. ZHODNOCENÍ OBLASTI PŘÍMÉ INTERVENCE VE VZTAHU KE ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

8.3.3.1. Průměrná známka oblasti

3,865

8.3.3.2. Průměrné známky jednotlivých nástrojů

DOTOVANÁ MÍSTA	– 4,32
SÚPM	– 3,41

8.3.3.3. Závěrečné shrnutí oblasti

Tato oblast nástrojů v rámci procesu zprostředkování zaměstnání pro cílovou skupinu 50 + získala v rámci dotazníkového šetření provedeného mezi pracovníky agentur práce celkovou průměrnou známku 3,865. V rámci čtyř základních oblastí nástrojů se tak v hodnocení respondentů dostala na první místo.

Opět zde lze vysledovat značný rozdíl v hodnocení těchto dvou nástrojů, kdy dotovaná místa jsou hodnocena na celkovém třetím místě průměrnou známku 4,32 a SÚPM s průměrnou známkou 3,41 na celkovém osmém místě. Opět lze předpokládat, že tento rozdíl je zapříčiněn tím, že každý z těchto institutů s sebou nese jinou míru administrativní náročnosti.

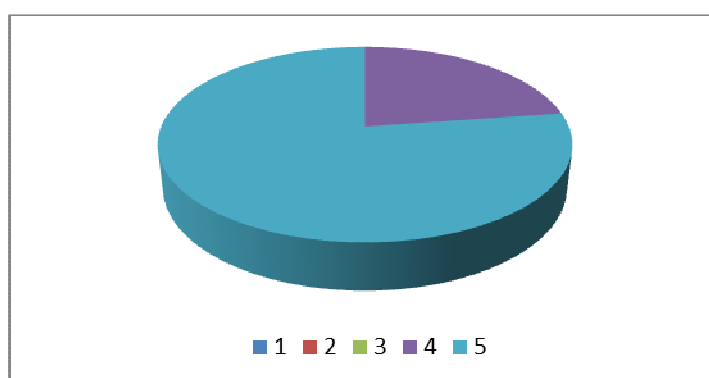
8.4. OBLAST AKTIVIT SMĚREM K ZAMĚSTNAVATELŮM A VLASTNÍ AKTIVITY NEZAMĚSTNANÉHO

8.4.1. REGISTRACE U AGENTURY PRÁCE

8.4.1.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	0	0	5	17

8.4.1.2. Grafické znázornění



8.4.1.3. Průměrná známka

4,77

8.4.1.4. Závěr

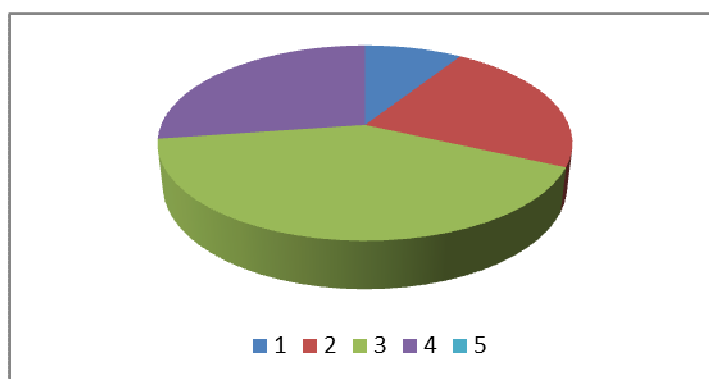
Tento nástroj je respondenty z této cílové skupiny hodnocen celkovou průměrnou známkou 4,77. Opět lze tento výsledek považovat za statistickou chybu, která je způsobena tím, že zde jde o formu sebehodnocení, které je vždy částečně zkresleno.

8.4.2. ORGANIZOVANÁ SETKÁVÁNÍ SE ZAMĚSTNAVATELI (NAPŘ. PRACOVNÍ VELETRHY, EXKURZE, PRACOVNÍ OCHUTNÁVKY...)

8.4.2.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	2	5	9	6	0

8.4.2.2. Grafické znázornění



8.4.2.3. Průměrná známka

2,86

8.4.2.4. Závěr

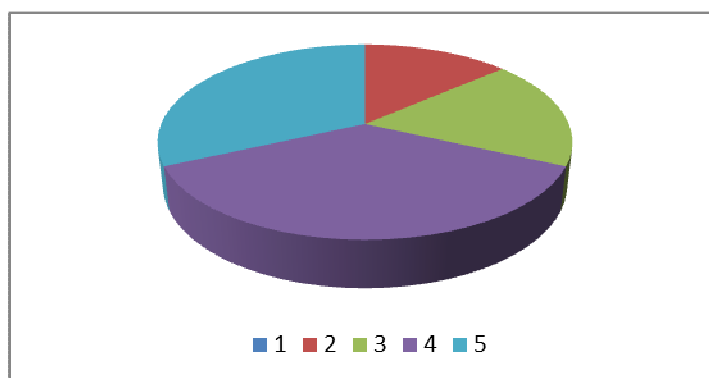
Tento nástroj se v rámci hodnocení respondenty z agentur práce umístil s celkovou průměrnou známkou 2,86 na úplně posledním místě v rámci všech nástrojů a je tak zřejmé, že jej tito respondenti považují za neefektivní.

8.4.3. PRAXE U ZAMĚSTNAVATELŮ

8.4.3.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	0	3	4	8	7

8.4.3.2. Grafické znázornění



8.4.3.3. Průměrná známka

3,86

8.4.3.4. Závěr

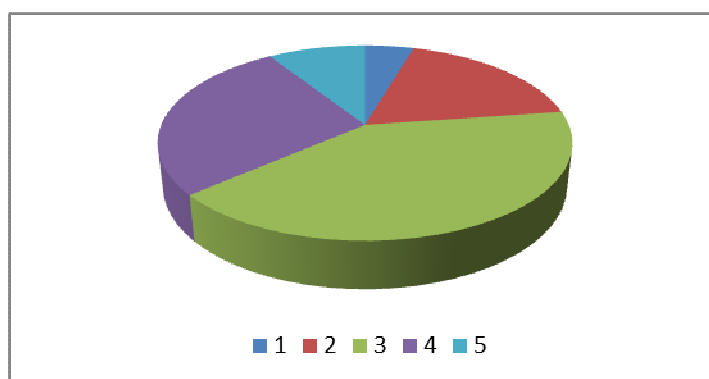
Tento nástroj je hodnocen respondenty jako nadprůměrně efektivní s celkovou průměrnou známkou 3,86. V celkovém hodnocení všech nástrojů těmito respondenty se umístil na celkovém čtvrtém místě. Je zřejmé, že s tímto nástrojem mají agentury práce výrazně pozitivnější zkušenost než s nástrojem předchozím a shledávají jej mnohem efektivnějším.

8.4.4. INDIVIDUÁLNÍ VYHLEDÁVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ SAMOSTATNÝMI NEZAMĚSTNANÝMI

8.4.4.1. Číselné vyhodnocení

Známka	1	2	3	4	5
Počet	1	4	9	6	2

8.4.4.2. Grafické znázornění



8.4.4.3. Průměrná známka

3,18

8.4.4.4. Závěr

Tento nástroj shledávají agentury práce poměrně neefektivním, což může odrážet jejich přístup, kdy jsou zvyklé se o nezaměstnaného aktivně starat samy a nevyžadují až tak vysokou míru součinnosti nezaměstnaných. Tento přístup však může být krátkozraký, neboť nelze dlouhodobě dosahovat v této oblasti dobrých výsledků bez spolupráce s klientem.

8.4.5. ZHODNOCENÍ OBLASTI AKTIVIT SMĚREM K ZAMĚSTNAVATELŮM A VLASTNÍ AKTIVITY NEZAMĚSTNANÉHO

8.4.5.1. Průměrná známka oblasti

3,668

8.4.5.2. Průměrné známky jednotlivých nástrojů

REGISTRACE U AGENTURY PRÁCE	- 4,77
ORGANIZOVANÁ SETKÁVÁNÍ SE ZAMĚSTNAVATELI (NAPŘ. PRACOVNÍ VELETRHY, EXKURZE, PRACOVNÍ OCHUTNÁVKY...)	- 2,86
PRAXE U ZAMĚSTNAVATELŮ	- 3,86
INDIVIDUÁLNÍ VYHLEDÁVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ SAMOSTATNÝMI NEZAMĚSTNANÝMI	- 3,18

8.4.5.3. Závěrečné shrnutí oblasti

Tato oblast nástrojů v rámci procesu zprostředkování zaměstnání pro cílovou skupinu 50 + získala v rámci dotazníkového šetření provedeného mezi pracovníky agentur práce celkovou průměrnou známku 3,668 a v rámci čtyř základních oblastí nástrojů se tak v hodnocení respondentů dostala na druhé místo.

O celkovou výši průměrné známky této oblasti se výrazně zasloužilo hodnocení nástroje registrace u agentur práce, přičemž autoři již označili tento nástroj za nadhodnocený v rámci zkreslení, které je způsobeno tím, že se jedná o formu sebehodnocení a relevantní výsledek lze očekávat až v celkovém součtu za všechny čtyři skupiny respondentů. Výrazně efektivním je rovněž shledáván nástroj praxe u zaměstnavatelů, z čehož je patrná dobrá zkušenost agentur práce s tímto institutem.

8.5. Závěrečné zhodnocení v rámci pracovníků agentur práce

8.5.1. Průměrná známka

3,612

8.5.2. Průměrné známky jednotlivých oblastí

OBLAST ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE	- 3,568
OBLAST PORADENSTVÍ	- 3,346
OBLAST PŘÍMÉ INTERVENCE VE VZTAHU KE ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ	- 3,865
OBLAST AKTIVIT SMĚREM K ZAMĚSTNAVATELŮM A VLASTNÍ AKTIVITY NEZAMĚSTNANÉHO	- 3,668

8.5.3. Pořadí jednotlivých nástrojů

REGISTRACE U AGENTURY PRÁCE	- 4,77
REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ŘEMESLNÉ	- 4,41
DOTOVANÁ MÍSTA	- 4,32
PRAXE U ZAMĚSTNAVATELŮ	- 3,86
DIAGNOSTIKA OSOBNOSTI	- 3,50
REKVALIFIKAČNÍ KURZY – PC DOVEDNOSTI	- 3,45
ÚČAST V PROJEKTECH ZAMĚŘENÝCH NA ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ	- 3,45
SÚPM	- 3,41
INDIVIDUÁLNÍ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ	- 3,32
PORADENSTVÍ PRACOVNÍKŮ ÚŘADŮ PRÁCE	- 3,32
OBECNÉ VZDĚLÁVÁNÍ	- 3,23
INDIVIDUÁLNÍ VYHLEDÁVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ SAMOSTATNÝMI NEZAMĚSTNANÝMI	- 3,18
REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ADMINISTRATIVNÍ KOMPETENCE	- 3,18
SKUPINOVÉ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ	- 3,14

ORGANIZOVANÁ SETKÁVÁNÍ SE ZAMĚSTNAVATELI (NAPŘ. PRACOVNÍ VELETRHY, EXKURZE, PRACOVNÍ OCHUTNÁVKY...) - 2,86

8.5.4. Závěrečné zhodnocení

V rámci 22 respondentů, kteří hodnotili nástroje v rámci procesu zprostředkování zaměstnání pro cílovou skupinu 50 + coby pracovníci agentur práce je výsledná známka 3,612.

Tato skupina respondentů překvapila tím, že (pomineme-li z výše uvedených důvodů nástroj registrace u agentury práce) nedala na nejvyšší místo dotované místo, ale řemeslné rekvalifikační kurzy. Je zde patrná vysoká míra praktických zkušeností s dennodenními požadavky zaměstnavatelů a vědomí si toho, že řemeslně kvalifikovaný člověk má vyšší míru pravděpodobnosti získání zaměstnání, než nekvalifikovaný.

To je i důvodem, proč je tento nástroj upřednostněn před krátkodobě nesmírně efektivními dotovanými místy, která ovšem nijak neřeší problematiku kvalifikace nezaměstnaného.

Rovněž velmi vysoko se umístily nástroje praxe u zaměstnavatelů a diagnostika osobnosti, což opět poukazuje na vysokou míru praktických zkušeností s požadavky trhu práce.

Obecně bylo hodnocení respondenty této skupiny nižší, vyznačující se větší mírou skepse, než tomu bylo u skupin předchozích.

9. Závěr

9.1. Průměrná známka oblasti ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE

3,804

9.2. Průměrná známka oblasti PORADENSTVÍ

3,509

9.3. Průměrná známka oblasti PŘÍMÉ INTERVENCE VE VZTAHU KE ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

4,206

9.4. Průměrná známka oblasti AKTIVIT SMĚREM K ZAMĚSTNAVATELŮM A VLASTNÍ AKTIVITY NEZAMĚSTNANÉHO

3,854

9.5. Celkové pořadí jednotlivých nástrojů

DOTOVANÁ MÍSTA	-	4,543
REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ŘEMESLNÉ	-	4,175
PRAXE U ZAMĚSTNAVATELŮ	-	4,098
INDIVIDUÁLNÍ VYHLEDÁVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ SAMOSTATNÝMI	-	4,068
NEZAMĚSTNANÝMI		

ÚČAST V PROJEKTECH ZAMĚŘENÝCH NA ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ

	- 3,903
SÚPM	- 3,870
PORADENSTVÍ PRACOVNÍKŮ ÚŘADŮ PRÁCE	- 3,773
REKVALIFIKAČNÍ KURZY – PC DOVEDNOSTI	- 3,718
ORGANIZOVANÁ SETKÁVÁNÍ SE ZAMĚSTNAVATELI (NAPŘ. PRACOVNÍ VELETRHY, EXKURZE, PRACOVNÍ OCHUTNÁVKY...)	- 3,685
OBEČNÉ VZDĚLÁVÁNÍ	- 3,665
REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ADMINISTRATIVNÍ KOMPETENCE	- 3,658
REGISTRACE U AGENTURY PRÁCE	- 3,565
INDIVIDUÁLNÍ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ	- 3,453
SKUPINOVÉ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ	- 3,265
DIAGNOSTIKA OSOBNOSTI	- 3,150

9.6. Závěrečné zhodnocení

Dotazníkového šetření efektivity nástrojů v rámci procesu zprostředkování zaměstnání se zúčastnilo 29 respondentů, kteří reprezentovali pracovníky úřadů práce, 28 respondentů, kteří reprezentovali pracovníky měst a obcí, 31 respondentů, kteří reprezentovali pracovníky vzdělávacích společností a škol a 22 respondentů, kteří reprezentovali pracovníky agentur práce.

Celkem tedy bylo hodnoceno 110 dotazníků podrobně strukturovaných do patnácti základních nástrojů, které byly dále pro potřeby této studie na základě logické provázanosti rozděleny do čtyř základních oblastí:

- OBLAST ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE
- OBLAST PORADENSTVÍ
- OBLAST PŘÍMÉ INTERVENCE VE VZTAHU KE ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ
- OBLAST AKTIVIT SMĚREM K ZAMĚSTNAVATELŮM A VLASTNÍ AKTIVITY NEZAMĚSTNANÉHO

V rámci těchto oblastí skončila na prvním místě oblast přímé intervence ve vztahu ke zprostředkování zaměstnání. Potvrdila se tak hypotéza autorů stanovená v bodě 4.2. této Studie. Vzhledem k tomu, že tato oblast zahrnovala dva nástroje

(dotované místo a SÚPM), které směřují přímo ke zprostředkování zaměstnání formou saturace mzdových nákladů zaměstnavatele na nového zaměstnance, nejde o fakt nikterak překvapivý. Tyto nástroje zcela určitě splňují požadavek vysoké míry efektivnosti. Na druhou stranu nelze pominout fakt, že se jedná o instituty krátkodobé, které nezaměstnanému často nijak nepomáhají například v horizontu pěti let a jeho situaci na trhu práce zlepšují jen dočasně. Rozhodně se však jedná o vhodné nástroje z hlediska nabývání nových zkušeností, dovedností, kontaktů.

Na druhém se umístila oblast aktivit směrem k zaměstnavatelům a vlastní aktivity nezaměstnaného. Zde se tedy nepotvrdila hypotéza autorů, kteří této oblasti predikovali až třetí místo. Tento výsledek lze ovšem označit za potěšující, neboť je evidentní, že všechny základní složky procesu zprostředkování zaměstnání jsou si dobře vědomy důležitosti vlastní aktivity nezaměstnaného a jsou připraveny ho v ní i nadále cíleně podporovat. Celková průměrná známka pro tuto oblast nástrojů 3,854 je velmi nadprůměrná a je zřejmé, že všechny čtyři skupiny respondentů s ní spojují atribut vysoké efektivnosti v rámci procesu zprostředkování zaměstnání pro nezaměstnané z cílové skupiny 50 +.

Na třetím místě se umístila oblast zvyšování kvalifikace s celkovou průměrnou známkou 3,804 a ani zde se nepotvrdila hypotéza autorů, kteří této oblasti predikovali druhou celkovou pozici mezi všemi oblastmi. Přes toto konečné umístění je pozitivní zejména stále vysoce nadprůměrná konečná známka, která ukazuje na pozitivní nastavení mezi aktéry procesu zprostředkování zaměstnání ve vztahu k oblasti zvyšování kvalifikace nezaměstnaných. Jeden z nástrojů této oblasti (rekvalifikační kurzy – řemeslné) se dokonce umístil na celkovém druhém místě mezi všemi nástroji napříč celým dotazníkovým šetřením.

Na posledním místě se stále s nadprůměrným hodnocením umístila oblast poradenství. Zde se potvrdila predikce autorů této Studie stanovená v bodu 4.2., totiž že tato oblast skončí na čtvrté pozici. Toto umístění není třeba vnímat nikterak fatalisticky, neboť nejde o to, že by tyto nástroje byly shledávány jako neefektivní, ale spíše jde o to, že ostatní nástroje stojí v celkovém hodnocení nad nimi.

Zajímavé jsou rovněž výsledky dotazníkového šetření v konfrontaci napříč jednotlivými nástroji. První místo nástroje dotované místo bylo autory Studie do značné míry předpokládáno a z již několikrát zmíněných důvodů ho není třeba znovu

komentovat. Velmi potěšitelným je ovšem výsledek nástroje rekvalifikační kurzy – řemeslné, který se s celkovou výrazně nadprůměrnou známkou 4,175 umístil na celkovém druhém místě. Rovněž ostatní nástroje z oblasti zvyšování kvalifikace neskončily na konci škály předestřených nástrojů a je tedy evidentní, že zvyšování své kvalifikace je stále nesmírně efektivní v rámci procesu zprostředkování zaměstnání. Vysoko se rovněž umístily nástroje předpokládající samostatnou aktivitu nezaměstnaného. Na samém konci spektra se naopak umístily nástroje individuálního a skupinového poradenství a diagnostika osobnosti.

V rámci některých nástrojů jsou hodnocení všech čtyř skupin hodnotitelů víceméně stejná, zatímco v rámci jiných se výrazně liší. Tyto rozdíly jsou způsobeny rozdílnými přístupy a názory jednotlivých skupin na některé z nástrojů. U některých je možné rovněž vyzorovat jistou statistickou chybu tam, kde zástupci té které skupiny hodnotí činnost subjektů, jejichž jsou pracovníky.

Na závěr studie je třeba konstatovat, že žádný z nástrojů, které byly podrobeny podrobnému zkoumání, neskončil v konečném hodnocení se známkou pod průměrem (tedy pod konečnou hodnotou 3,000). I nejhůře hodnocený nástroj měl konečnou známkou 3,150. Žádný z nich by tedy neměl být vyjmut z procesu zprostředkování zaměstnání v rámci cílové skupiny 50 +.

10. Přílohy

1. Příloha č. 1 – DOTAZNÍK - Hodnotící studie dosavadní praxe a efektivity procesu při zprostředkování zaměstnání pro cílovou skupinu 50 + v rámci PRACOVNÍKŮ ÚŘADŮ PRÁCE
2. Příloha č. 2 – DOTAZNÍK - Hodnotící studie dosavadní praxe a efektivity procesu při zprostředkování zaměstnání pro cílovou skupinu 50 + v rámci PRACOVNÍKŮ MĚST A OBCÍ
3. Příloha č. 3 – DOTAZNÍK - Hodnotící studie dosavadní praxe a efektivity procesu při zprostředkování zaměstnání pro cílovou skupinu 50 + v rámci PRACOVNÍKŮ VZDĚLÁVACÍCH SPOLEČNOSTÍ A ŠKOL
4. Příloha č. 4 – DOTAZNÍK - Hodnotící studie dosavadní praxe a efektivity procesu při zprostředkování zaměstnání pro cílovou skupinu 50 + v rámci PRACOVNÍKŮ AGENTUR PRÁCE

10.1. Příloha č. 1

DOTAZNÍK

Hodnotící studie dosavadní praxe a efektivity procesu při zprostředkování zaměstnání pro cílovou skupinu 50 + v rámci

PRACOVNÍKŮ ÚŘADŮ PRÁCE

Dobrý den,

obracíme se na Vás s prosbou o vyplnění tohoto krátkého dotazníku, který bude sloužit jako výchozí informace pro Hodnotící studii dosavadní praxe a efektivity procesu při zprostředkování zaměstnání pro cílovou skupinu 50 + v rámci realizace projektu DRUHÁ ŠANCE pro nezaměstnané ve věku nad 50 let, CZ.1.04/5.1.01/77.00356.

Níže jsou uvedeny některé nástroje, které jsou součástí procesu zprostředkovávání zaměstnání pro cílovou skupinu 50 +. Zakroužkujte, prosím, číslo od jedné do pěti podle toho, jak Vy sami vnímáte důležitost toho kterého nástroje z hlediska úspěšnosti procesu zprostředkování zaměstnání (1 - nejméně důležitá, 5 - nejvíce důležitá). **Prosíme, mějte na paměti, že celý dotazník je směřován pro cílovou skupinu 50 +.**

Za vyplnění dotazníku děkujeme.

OBEČNÉ VZDĚLÁVÁNÍ

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

REKVALIFIKAČNÍ KURZY – PC DOVEDNOSTI

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ADMINISTRATIVNÍ KOMPETENCE

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ŘEMESLNÉ

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

PORADENSTVÍ PRACOVNÍKŮ ÚŘADŮ PRÁCE

1 2 3 4 5

INDIVIDUÁLNÍ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ

1 2 3 4 5

SKUPINOVÉ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ

1 2 3 4 5

ÚČAST V PROJEKTECH ZAMĚŘENÝCH NA ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ

1 2 3 4 5

REGISTRACE U AGENTURY PRÁCE

1 2 3 4 5

DIAGNOSTIKA OSOBNOSTI

1 2 3 4 5

DOTOVANÁ MÍSTA

1 2 3 4 5

SÚPM

1 2 3 4 5

ORGANIZOVANÁ SETKÁVÁNÍ SE ZAMĚSTNAVATELI (NAPŘ. PRACOVNÍ VELETRHY, EXKURZE, PRACOVNÍ OCHUTNÁVKY...)

1 2 3 4 5

PRAXE U ZAMĚSTNAVATELŮ

1 2 3 4 5

INDIVIDUÁLNÍ VYHLEDÁVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ SAMOSTATNÝMI NEZAMĚSTNANÝMI

1 2 3 4 5

10.2. Příloha č. 2

DOTAZNÍK

Hodnotící studie dosavadní praxe a efektivity procesu při zprostředkování zaměstnání pro cílovou skupinu 50 + v rámci

PRACOVNÍKŮ OBCÍ A MĚST

Dobrý den,

obracíme se na Vás s prosbou o vyplnění tohoto krátkého dotazníku, který bude sloužit jako výchozí informace pro Hodnotící studii dosavadní praxe a efektivity procesu při zprostředkování zaměstnání pro cílovou skupinu 50 + v rámci realizace projektu DRUHÁ ŠANCE pro nezaměstnané ve věku nad 50 let, CZ.1.04/5.1.01/77.00356.

Níže jsou uvedeny některé nástroje, které jsou součástí procesu zprostředkovávání zaměstnání pro cílovou skupinu 50 +. Zakroužkujte, prosím, číslo od jedné do pěti podle toho, jak Vy sami vnímáte důležitost toho kterého nástroje z hlediska úspěšnosti procesu zprostředkování zaměstnání (1 - nejméně důležitá, 5 - nejvíce důležitá). **Prosíme, mějte na paměti, že celý dotazník je směřován pro cílovou skupinu 50 +.**

Za vyplnění dotazníku děkujeme.

OBEČNÉ VZDĚLÁVÁNÍ

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

REKVALIFIKAČNÍ KURZY – PC DOVEDNOSTI

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ADMINISTRATIVNÍ KOMPETENCE

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ŘEMESLNÉ

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

PORADENSTVÍ PRACOVNÍKŮ ÚŘADŮ PRÁCE

1 2 3 4 5

INDIVIDUÁLNÍ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ

1 2 3 4 5

SKUPINOVÉ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ

1 2 3 4 5

ÚČAST V PROJEKTECH ZAMĚŘENÝCH NA ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ

1 2 3 4 5

REGISTRACE U AGENTURY PRÁCE

1 2 3 4 5

DIAGNOSTIKA OSOBNOSTI

1 2 3 4 5

DOTOVANÁ MÍSTA

1 2 3 4 5

SÚPM

1 2 3 4 5

ORGANIZOVANÁ SETKÁVÁNÍ SE ZAMĚSTNAVATELI (NAPŘ. PRACOVNÍ VELETRHY, EXKURZE, PRACOVNÍ OCHUTNÁVKY...)

1 2 3 4 5

PRAXE U ZAMĚSTNAVATELŮ

1

2

3

4

5

INDIVIDUÁLNÍ VYHLEDÁVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ SAMOSTATNÝMI NEZAMĚSTNANÝMI

1

2

3

4

5

10.3. Příloha č. 3

DOTAZNÍK

Hodnotící studie dosavadní praxe a efektivity procesu při zprostředkování zaměstnání pro cílovou skupinu 50 + v rámci

PRACOVNÍKŮ VZDĚLÁVACÍCH SPOLEČNOSTÍ A ŠKOL

Dobrý den,

obracíme se na Vás s prosbou o vyplnění tohoto krátkého dotazníku, který bude sloužit jako výchozí informace pro Hodnotící studii dosavadní praxe a efektivity procesu při zprostředkování zaměstnání pro cílovou skupinu 50 + v rámci realizace projektu DRUHÁ ŠANCE pro nezaměstnané ve věku nad 50 let, CZ.1.04/5.1.01/77.00356.

Níže jsou uvedeny některé nástroje, které jsou součástí procesu zprostředkovávání zaměstnání pro cílovou skupinu 50 +. Zakroužkujte, prosím, číslo od jedné do pěti podle toho, jak Vy sami vnímáte důležitost toho kterého nástroje z hlediska úspěšnosti procesu zprostředkování zaměstnání (1 - nejméně důležitá, 5 - nejvíce důležitá). **Prosíme, mějte na paměti, že celý dotazník je směřován pro cílovou skupinu 50 +.**

Za vyplnění dotazníku děkujeme.

OBECNÉ VZDĚLÁVÁNÍ

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

REKVALIFIKAČNÍ KURZY – PC DOVEDNOSTI

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ADMINISTRATIVNÍ KOMPETENCE

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ŘEMESLNÉ

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

PORADENSTVÍ PRACOVNÍKŮ ÚŘADŮ PRÁCE

1 2 3 4 5

INDIVIDUÁLNÍ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ

1 2 3 4 5

SKUPINOVÉ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ

1 2 3 4 5

ÚČAST V PROJEKTECH ZAMĚŘENÝCH NA ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ

1 2 3 4 5

REGISTRACE U AGENTURY PRÁCE

1 2 3 4 5

DIAGNOSTIKA OSOBNOSTI

1 2 3 4 5

DOTOVANÁ MÍSTA

1 2 3 4 5

SÚPM

1 2 3 4 5

ORGANIZOVANÁ SETKÁVÁNÍ SE ZAMĚSTNAVATELI (NAPŘ. PRACOVNÍ VELETRHY, EXKURZE, PRACOVNÍ OCHUTNÁVKY...)

1 2 3 4 5

PRAXE U ZAMĚSTNAVATELŮ

1 2 3 4 5

INDIVIDUÁLNÍ VYHLEDÁVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ SAMOSTATNÝMI NEZAMĚSTNANÝMI

1 2 3 4 5

10.4. Příloha č. 4

DOTAZNÍK

Hodnotící studie dosavadní praxe a efektivity procesu při zprostředkování zaměstnání pro cílovou skupinu 50 + v rámci

PRACOVNÍKŮ AGENTUR PRÁCE

Dobrý den,

obracíme se na Vás s prosbou o vyplnění tohoto krátkého dotazníku, který bude sloužit jako výchozí informace pro Hodnotící studii dosavadní praxe a efektivity procesu při zprostředkování zaměstnání pro cílovou skupinu 50 + v rámci realizace projektu DRUHÁ ŠANCE pro nezaměstnané ve věku nad 50 let, CZ.1.04/5.1.01/77.00356.

Níže jsou uvedeny některé nástroje, které jsou součástí procesu zprostředkovávání zaměstnání pro cílovou skupinu 50 +. Zakroužkujte, prosím, číslo od jedné do pěti podle toho, jak Vy sami vnímáte důležitost toho kterého nástroje z hlediska úspěšnosti procesu zprostředkování zaměstnání (1 - nejméně důležitá, 5 - nejvíce důležitá). **Prosíme, mějte na paměti, že celý dotazník je směřován pro cílovou skupinu 50 +.**

Za vyplnění dotazníku děkujeme.

OBEČNÉ VZDĚLÁVÁNÍ

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

REKVALIFIKAČNÍ KURZY – PC DOVEDNOSTI

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ADMINISTRATIVNÍ KOMPETENCE

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

REKVALIFIKAČNÍ KURZY – ŘEMESLNÉ

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

PORADENSTVÍ PRACOVNÍKŮ ÚŘADŮ PRÁCE

1 2 3 4 5

INDIVIDUÁLNÍ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ

1 2 3 4 5

SKUPINOVÉ PORADENSTVÍ PORADENSKÝCH SPOLEČNOSTÍ

1 2 3 4 5

ÚČAST V PROJEKTECH ZAMĚŘENÝCH NA ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ

1 2 3 4 5

REGISTRACE U AGENTURY PRÁCE

1 2 3 4 5

DIAGNOSTIKA OSOBNOSTI

1 2 3 4 5

DOTOVANÁ MÍSTA

1 2 3 4 5

SÚPM

1 2 3 4 5

ORGANIZOVANÁ SETKÁVÁNÍ SE ZAMĚSTNAVATELI (NAPŘ. PRACOVNÍ VELETRHY, EXKURZE, PRACOVNÍ OCHUTNÁVKY...)

1 2 3 4 5

PRAXE U ZAMĚSTNAVATELŮ

1 2 3 4 5

INDIVIDUÁLNÍ VYHLEDÁVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ SAMOSTATNÝMI NEZAMĚSTNANÝMI

1 2 3 4 5