

Kariérní rozhodování žáků 8. a 9. tříd, aneb „aby děti nastoupily do správného vlaku“.

Mgr. Naděžda Koptová

Školní a poradenská psycholožka

Tel. 778 761 229, nadezda.koptova@seznam.cz



Role práce s životě člověka

- Povolání ovlivňuje to, **jak jsme spokojeni se životem**, ovlivňuje **naš životní styl i způsob trávení volného času**.
- Dobrá práce často zachraňuje naše **sebevědomí a sebedůvěru** v dobách, kdy je v troskách náš osobní život.
- Přesto se odhaduje, že jen pětina lidí má zaměstnání, které jim umožňuje uspokojující **realizaci**.
- Z psychologického hlediska v období rozhodování dochází k ambivalentnímu působení, k zažívání protichůdných tendencí, sil, nároků! To je pro současného člověka velice náročné!
- Mladí lidé potřebují být nezávislí, zároveň cesta není přímočará, trvá daleko delší dobu, než se mohou osamostatnit!
- Mladý člověk by se měl připravit **na nekončící proces celoživotního vzdělávání**.



Co je ve hře?

- V práci trávíme 1/2 bdělého času.
- Je to nezbytná součást života.
- Spokojenost v práci se významně projevuje i v osobním životě, ovlivňuje životní styl i způsob trávení volného času.
- Jen 18 % lidí má povolání, které jim umožňuje uspokojující seberealizaci, vnímají naplnění a spokojenost.
- Volba povolání patří k nejdůležitějším rozhodnutím v životě.
- Co to znamená, že si dobře vyberu? Že se v pracovním životě setkám **častěji** s úspěchem, s uznáním, mám pocit uspokojení, smysluplnosti.



Co je nového při kariérním rozhodování v této době?

- Svět je v pohybu, rychle se mění, Zigmund Baumann mluví o „**tekutých časech, o tekuté modernitě**“ – kdy společnost je podle Baumanna v tekuté modernitě proměnlivá, konzumní a globalizovaná, současně postrádá pevné společenské základy.
- *"V tekuté moderním životě neexistují žádná pevná pouta, a pokud si je dočasně vytváříme, musí být jen volná, aby mohla být za změněných okolností opět rozvázána, co nejrychleji a co nejsnáze" (Baumann, Tekuté časy, 2008)....* Vymezení oproti průmyslové a státně byrokratické společnosti – **nyní je současná společnost nestabilní a život lidí doprovází rostoucí nejistota a skupina lidí mající nejisté zaměstnání a nejisté postavení na trhu práce**
- *„Nastává stav, kdy sociální formy (vzorce přijatelného chování, struktury omezující individuální volbu, instituce dohlízející na prohlubování rutiny) nadále nemohou (a ani se to od nich neočekává) udržet stejný tvar po delší časové období, protože se rozpadají a rozpouštějí rychleji, než stačí být ustaveny, natož aby se stihly ustálit. Formám, ať těm již existujícím, či těm teprve nastíněným, obvykle není dán dostatek času ke zpevnění a **pro tuto svou krátkou životnost nemohou sloužit jako referenční rámce lidského jednání ani dlouhodobějších životních plánů**“*



Citáty, úvahy...

- „Kdysi platilo, že to nejhorší, co jste o někom mohli říci, bylo, že se prodal. Dnes je tím nejhorším, co o někom můžete říci, to, že je neprodejný.“ (Reich)
- „To, co se pořád ještě tvrdošíjně nazývá vzdělání, se v současnosti neřídí možnostmi a hranicemi individua, ani neproměnnými zdroji určité kulturní tradice, a už vůbec ne modelem antiky. Externí faktory – trh, zaměstnanost, kvalita lokality a technologický rozvoj – jsou nyní ty standardy, kterých má vzdělanec dostát. Z tohoto hlediska se jeví všeobecné vzdělání stejně postradatelné jako rozvoj osobnosti. V rychle se proměňujícím světě, v němž se kvalifikace, kompetence a obsahy vědění údajně stále mění, se nevzdělanost, tedy rezignace na závazné duchovní tradice a klasické vzdělání, stala ctností, která jednotlivci umožňuje rychle, flexibilně a bez zatížení vzdělanostním balastem reagovat na neustále se měnící požadavky trhu. Ve společnosti vědění, jak neustále slyšíme, je i vědění v neustálém pohybu a vyžaduje zcela jiné strategie produkce a osvojování než onen svéráz 19. století, jemuž se říkalo vzdělanost. Vědění společnosti vědění se definuje především distancí od tradiční sféry vzdělanosti. Neřídí se už ovšem ani postojem polovzdělanosti. To, co se realizuje ve vědění společnosti vědění, je sebevědomá nevzdělanost.“ (Liessmann, 2008)
- „Dnešní kapitál již cestuje nalehko, jen s příručními zavazadly, ke kterým patří pouze kufřík, mobilní telefon a přenosný počítač,“ což má však za následek, že „někteří obyvatelé světa jsou v pohybu; pro ostatní je tím, co odmítá zůstat v klidu, samotný svět“ (Bauman 2002)



Současnost

- Současný a budoucí svět je „*nově strukturován, řez sociální nerovnosti se již nepovede ani tradičními třídami, ani rasami, ba ani tzv. genderem, ale především mezi těmi, kdo budou v novém globálním světě mobilní, pohybliví („globálové“), a těmi, kdo budou novou dělbou práce odsouzeni k tomu, aby zůstali svázáni se svým místem („lokálové“)* ...lokálové budou tvořit masu turistů, ale jejich životní způsob bude nepůvodní, bude kopii (nevalnou až karikurní) životního způsobu „celebrit“ (Baumann)
- Přesto se zdá, že nastává nová homeostáza a člověk opět nachází možnosti, jak se vypořádat s chaosem, tekutostí a nepřehledností současnosti. **Využívá svých schopností a motivace jako je touha rozumět, zvědomovat své iracionální chování, pohnutky, schopnost a potřeba porozumět, po období tápání se chce vyznat ve věcech a ve svých motivech.**
- Opět narůstají lidské dovednosti jako sebekontrola, sebenáhled, sebereflexe, rozumění svým pocitům – dobrým i špatným, což nám dává naději přežít. Jde o to, že dnes se stala nejistota součástí každodennosti.
- ***Ve skutečnosti jde dnes méně o to, dokázat se adaptovat na jiný svět, ale spíše o to, akceptovat žití v trvalém přizpůsobování se rostoucí nejistotě*** (Keller, 2010)



„Učit se pro život, ne pro školu“ (Seneca)

- **Učit se sebeuvědomění....**



Kariérní poradenství

- Smyslem poradenství je ***„poskytnout lidem pomoc tak, aby byli schopni plánovat a řídit svůj vlastní život s větší samostatností a kompetencí. Jednotlivci nyní musí převzít větší odpovědnost za svůj kariérní vývoj, včetně toho, že se učí novým dovednostem a vědomostem“*** (Vendel)
- **Celoživotní vzdělávání** – co potřebuji za schopnosti obecně? – **Career management skills (CMS)** – dovednosti řídit si vlastní kariéru, potažmo dovednosti pro řízení vlastního života...



Co je důležité pro CMS?

- Dnešní rychle se měnící svět a trh vyžaduje spíše namísto původní „pracovní připravenosti“ (možnosti nástupu bez dalšího vzdělávání hned v 1. práci) změnu na „obecnou uplatnitelnost“ (tedy spíše schopnost zůstat zaměstnatelným po celý život).
- **Učení se rozhodování** – schopnosti dělat rozhodnutí a přebírat za ně odpovědnost.
- **Vyhledávání příležitostí** – znalost, jaké pracovní příležitosti existují a jaké jsou požadavky, které je třeba splnit.
- **Zvládání přechodných období** – rozvoj komunikačních a interpersonálních schopností zahrnujících i dovednosti k hledání práce a sebeprezetaci.
- **Sebeuvědomění** – důraz na zájmy, schopnosti, silné stránky, hodnoty, atd. Někteří autoři považují model DOTS za zcela univerzální.
- otázka zapojení zkušenosti!!!, ale model ukazuje, CO se mám naučit.



Další model CMS...

- informace není znalostí, dokud není zpracována a že je třeba v tomto procesu brát v úvahu i celospolečenský kontext jedince a jeho kariéry...

Jak se to mám naučit?

- **Sběr informací** – získávání povědomí o oblasti zájmu, resp. objektu učení se.
- **Třídění – fáze prozkoumávání**, třídění informací, porovnávání, případně syntetizování informací nových.
- **Zaměřenost – introspektivní zkoumání** vlastního náhledu, názorů a postojů.
- **Porozumění** – finální část zpracování, kritické hodnocení a myšlení.
- Důležité je uvědomit si, že první a poslední část probíhá v rámci objektivních podmínek, ve společnosti, ale ty prostřední interně, subjektivně, je nutné zapojit **sebereflexi, introspekci, sebeuvědomění**.



Metaanalýza kariérních kompetencí

- Metaanalýza kariérních kompetencí z jednotlivých národních rámců, tak jak vznikaly po světě (Kanadský, australský, americký, skotský, apod).
- Následovala syntéza 6 existujících modelů a pomocí tematické analýzy autoři metaanalýzy definovali 8 průřezových kompetencí:
 - Sebepoznání a pozitivní sebepojetí,
 - Pozitivní interakce s ostatními a networking,
 - Reagování na změny a růst v průběhu života,
 - Zapojení a pozitivní přístup k celoživotnímu učení,
 - Efektivní zpracování kariérních informací,
 - Kariérní rozhodování,
 - Zapojení do řízení vlastní kariéry,
 - Porozumění roli jednotlivce ve společnosti a širším souvislostem.



Kariérní kotva I

- Nezbytné je zvědomování motivací!!! vhodné je využívat techniky **Kariérní kotvy** (podle Scheina), který poslal několik motivací.
- zjistil, že po nástupu do zaměstnání si nový pracovník utváří svůj sebeobraz a vypracuje si své profesní sebepojetí, které má tři složky, tvořící kariérní kotvu:
 - vlastní obraz schopností (je založen na úspěších v různých pracovních situacích),
 - obraz motivů a potřeb,
 - obraz postojů a hodnot (daný vztahem mezi vlastními hodnotami a postoji a hodnotami práce a zaměstnavatele).



Kariérní kotva II

- Kariérní kotva – Jistota, stabilita – lidé s touto kotvou mají potřebu jistého zaměstnání, platu, vyhledávají firmy s dobrou pověstí a tradicí, jsou ochotni přizpůsobovat se hodnotám a normám organizace, bývají bez velkých ambicí – jistota je pro ně důležitější, často jsou také vázáni na určité místo, kde se cítí být doma, mají zde přátele, cítí se bezpečně.
- kariérní kotva – autonomie – tito lidé chtějí být co nejvíce nezávislí, chtějí si tvořit vlastní pracovní plán i tempo, mají tendenci k neakceptování pravidel a nároků organizace, ty vnímají jako příliš svazující, touží po samostatném podnikání, díky kterému mohou dosáhnout nezávislosti, při hledání práce se vyhýbají úřadům a velkým výrobním organizacím.
- Kariérní kotva – manažerská kompetence- tato kotva je charakteristická pro lidi, kteří rádi řídí, ovlivňují jiné, za účelem dosažení společného cíle, tito jedinci usilují o vyšší manažerské funkce, protože dosažení takovéto funkce je pro ně měřítkem úspěchu. Taková funkce jim přináší větší uspokojování než rozvoj odborného potenciálu, prioritou při rozhodování o své pracovní kariéře je zaměstnání, které poskytuje příležitost postupovat v rámci organizace na vyšší úroveň.
- kariérní kotva – technicko-funkční kompetence – lidé s touto kotvou se chtějí uplatňovat a budovat kariéru převážně ve svém oboru, je pro ně důležitý obsah práce, kariéru plánují především v rámci své odbornosti, kariérový postup je možný v rámci své funkční oblasti kompetence- obecná manažerská pozice pro ně není přitažlivá, možnost zdokonalování dovedností je pro ně důležitější.



Kariérní kotva III

- kariérní kotva – kreativita – podněcuje k vytváření něčeho nového, zisk je až na druhém místě, tyto lidé mají tendenci prosazovat stále nové nápady, zanedbávat „rutinní povinnosti“, což bývá zdrojem obtíží, jakmile se jim podaří realizovat návrh nápadu, ztrácejí zájem a přesouvají se na nový projekt.
- kariérní kotva – služba - U této kotvy je potřeba skloubit pracovní činnost s osobními hodnotami. Snaha o vytvoření něčeho prospěšného. Lidé s touto kotvou si hledají taková zaměstnání, která jim umožňují zahrnout do své práce hodnoty, které jsou pro ně více než kvalifikace či talent. Preferují práci, která je v souladu s hodnotami jedince, než s jeho dovednostmi. Více než finanční odměnu preferují možnost povýšení či přesun do pozic s větším vlivem a větší nezávislostí. Chtějí pociťovat, že jejich hodnoty jsou sdíleny i ve vyšším managementu. Při nedostatku podpory přechází tyto lidé do „nezávislejších“ profesí.
- Kariérní kotva – výzva - Motivací těmito lidem je výzva, heslem je „vyřeším nevyřešitelné“. Chtějí předčít konkurenci, být nejlepší. Je pro ně typické zaměření pouze na jeden cíl – zvítězit. Činnost některých nabývá podobu hledání práce, kde mohou čelit stále více obtížnějším úkolům či problémům. Nepřítomnost festování, soutěže a rozmanitosti ve vykonávané profesi je zdrojem znudění, podráždění. U jedinců s kotvou výzva-soutěž se může projevat netolerantnost vůči lidem, kteří nemají stejné či podobné ambice.
- Kariérní kotva – životní styl - Tato kotva žádá skloubení osobního života s pracovními povinnostmi. Většinou upřednostňují rodinný život. Snahou je integrovat potřeby jednotlivce, rodiny a kariéry, přičemž osobní a rodinné potřeby bývají upřednostňovány před kariérovým růstem. Lidé mající tuto kotvu jako dominantní upřednostňují organizace nabízející pružnou pracovní dobu, práci na částečný úvazek, podporu rodiny.



Nezbytné jsou přesto vize....

- **Vize.....aktivizují..... Motivují**
- **Dlouhodobé životní plány.....**
- ale nutné je formulovat postupně vizi do cílů, a ty už jsou konkrétní, měřitelné, zvládnutelné....



Vývoj volby v souvislosti s vyzráváním

Podle Ginzberga:

- **volba fantazijní** ve věku 10-11 let, která nerespektuje čas, realitu, schopnosti;
- **volbu pokusná**, ve věku 11 - 16/17 let,
 - kdy v 11/12 letech respektují děti své zájmy,
 - v 13/14 letech respektují osobnostní předpoklady,
 - V 15/17 letech – respektují hodnoty
- **volba realistickou** – od 17 let po ranou dospělost, kdy mladý člověk hledá kompromis mezi subjektivními a objektivními hledisky, zažívá fázi zkoumání (kritické posuzování faktorů), krystalizace (uskutečnění volby), zpřesňování.

Autor nejprve chápe volbu ireverzibilně, poté v roce 1979 předefinovává svůj postoj a nově chápe volbu povolání jako proces, který není limitován prvními dvěma dekádami ontogenetického vývoje člověka, nýbrž je časově neomezený a prostupuje celým pracovním životem jedince a není nevratný.

Využijeme-li tohoto konceptu, je zřejmé, že bychom od čtrnáctiletých či patnáctiletých dospívajících mohli získat v rámci konzultace vyjádření a plán, který již bude respektovat alespoň osobnostní předpoklady a jejich stále se vyvíjející hodnotový systém.



Teorie životních stadií D. E. Supera

- k problematice přistupuje dynamicky, volbu povolání chápe jako sérii událostí. Významnou se stává role sebepojetí člověka jako fenomenální zkušenosti identit já. **Obraz o sobě je základní hnací silou**, která vytváří kariérový vzorec, jímž se člověk řídí po celý svůj život.
- Lidé se navzájem liší svými schopnostmi, zájmy a rysy, proto je každý člověk schopen vykonávat celou řadu povolání, každé povolání vyžaduje určitý profesní profil, tj. model schopností, zájmů a rysů osobnosti. Profesní zájmy, kompetence lidí a sebepojetí se mění pod vlivem času, životních zkušeností a prostředí, ve kterém člověk žije a pracuje. Tyto faktory pak významným způsobem ovlivňují výběr budoucí profese a počáteční adaptaci v povolání.
- Celé to závisí na rozvíjení sebepojetí a jeho naplňování. Způsobilost pro konání kompromisů mezi individuálními předpoklady a sociálními okolnostmi, mezi sebepojetím a realitou lze plánovitě a záměrně rozvíjet učením se společenským rolím, ať již ve fantazijních hrách, školním vyučování, ve volnočasových aktivitách a prostřednictvím specializovaných poradenských aktivit.



Superova teorie

- **stádium růstu (4-13 let)**, kdy převažuje hra, fantazie, socializace, vytváření vztahů s okolím, tvoří se první koncepty sebepojetí,
- **stádium zkoumání (14-24 let)** charakteristické střídáním zájmů, velkým množstvím činností a aktivit pro určení svého proudu a místa, shromažďováním specifických informací o sobě a světě (i světě práce), rozvojem sebepojetí a sebehodnocení;
- **stádium budování (25 - 44 let)** se projevuje hledáním trvalého místa ve světě práce, soustředěním se na profesní rozvoj, dosažení úspěchu, spokojenosti, stability;
- **stádium udržování (45 – 65 let)** charakterizuje udržování sebepojetí a pracovního statutu, nastává případná konfrontace se světem práce;
- **stádium odpoutávání (65 – výše)**, kdy dochází k sestupu fyzických i duševních sil, posilování sebeobrazu a sebepojetí odděleného od profese.



Co nám zrovna tato teorie umožňuje pochopit?

- rozmanitost a variabilitu volby dospívajících na konci základní školy i po maturitě.
- Jednoznačně podporuje správnost intervencí, **které dospívajícím pomáhají se shromažďováním informací o sobě samém, s mapováním silných a slabých stránek, s rozvojem sebereflektování a posilování vlastní vědomé účinnosti.!!**
- Na tom pracujeme všichni – doma i ve škole.....
- Často se ptám: na co tě doma (máma, táta, babička, děda) /ve škole chválí.....
- 2 – 3 silné stránky....



Teorie volby zaměstnání a klasifikační systém zaměstnání

A. Roeové

- Zaměření na predikci výběru zaměstnání podle individuálních rozdílů mezi lidmi.
- Zaměřeno na vnímání psychologických potřeb vznikajících mezi dětmi a rodiči, dále získaných zkušeností.
- Lidé si potom vybírají zaměstnání, které uspokojuje jejich potřeby,
- zaměstnání lze rozdělit na orientované na lidi (služby, obchodní kontakty, řízení, kultura, zábava) a neorientované na lidi (technika, věda, venkovní zaměstnání).
- Autorka se snažila prokázat souvislost mezi kvalitou vztahu rodič-dítě a určitou skupinou zaměstnání.
- Vyvinula klasifikační systém, který obsahuje 8 skupin zaměstnání (služby, obchodní vztahy, organizování, technologie, práce venku a v přírodě, věda, všeobecná kultura, umění a zábava) a 6 úrovní (nekvalifikovaná, polokvalifikovaná, kvalifikovaná, poloprofesionální, profesionální a řídící I, profesionální a řídící II).
- Toto dělení umožňuje s dětmi lépe strukturovat nejen oblast jejich preferovaných zájmů v budoucím povolání, ale také konkretizovat aspirace na úroveň jednotlivých pozic a jejich kvalifikačních nároků.
- Takto se dělí i profese v NSP



Koncept C. McClellandův – typy potřeb

- Nutno rozlišovat mezi implicitním (vnitřním) a explicitním (vnějším) motivačním systémem.
- Explicitní motiv představuje zaměření vnímání na podněty prostředí, které podněcují a usměrňují jednání člověka (jsou to cíle).
- Implicitní motivy jsou neuvědomělé motivy získávané v raném předřečovém stadiu vývoje dítěte, a které dále ovlivňují afektivní zkušenosti (jsou to potřeby – potřeba výkonu, afilace a moci).



Kariérní nerozhodnost

Dimenze	Nerozhodnost vývojová	Nerozhodnost situační	Nerozhodnost chronická
Vnější symptom	Žádná volba	Několik voleb	Žádná volba, nezáměr, nezáměr o studijní výsledky, obvykle zhoršení školního prospěchu
Prvotní příčina	Nezralost pro volbu povolání	Zvýšený pocit zodpovědnosti, celková nerozhodnost	Psychologická dysfunkce
Překážky řešení	Nedostatečné sebepoznání	Různé cíle kariéry	Úzkost, osobnostní problémy, problémy ve škole, vzdor, apatie
Poradenský postup	Urychlení osobního a kariérového vývoje	Seznámení se s trhem práce, podpora při rozhodování	Dlouhodobější osobnostní poradenství nebo psychoterapie
Bezprostřední cíl	Účinný postup rozhodování	Účinný postup rozhodování	Odstranění osobnostního problému, posílení vědomé účinnosti, sebepoznání
Konečný cíl	Správná volba studia, povolání	Správná volba studia, povolání	Správná volba studia, povolání



Překážky kariérového rozhodování

Překážky kariérového rozhodování	Před započítím procesu	Nedostatečná připravenost zapříčiněná	Nízkou motivací
	V průběhu rozhodovacího procesu	Nedostatek informací o	Nerozhodností
			Chybnými domněnkami
			Procesu KR a jeho jednotlivých krocích
			Individuálním potenciálu
			Světě práce, systému vzdělávání a dostupných alternativách
			Způsobech získávání informací
		Inkonsistence informací zapříčiněná	Nespolehlivostí informací
			Vnitřními konflikty
			Externími konflikty



Hlavní příčiny nízké kariérové zralosti žáků

- **Malá informovanost o světě práce a jednotlivých povolání** (včetně představy o nezbytných podmínkách, prostředí, požadovaných schopnostech, znalostech a dovednostech, o skutečném výkonu povolání a jeho postavení na trhu práce). Tato skutečnost je pro mě nejvíce zarážející, neboť dle sdělení výchovných poradců, učitelů i žáků spočívá poradenství ve škole především v mapování světa práce a jednotlivých povolání (návštěvy na ÚP, spolupráce s hospodářskými komorami, návštěvy ve firmách, práce s profesiogramy).
- **Neznalost vzdělávacího systému**, tj. jeho struktury, nabídky, nároků jednotlivých typů a stupňů škol, formálního i neformálního vzdělávání.
- **Nedostatečný rozvoj sebepoznání** – tj. přehled o vlastních schopnostech, dovednostech, nadání, způsobilosti, výkonových předpokladů - fyzických i psychických, nedostatečná úroveň vědomé vlastní účinnosti
- **Krátkodobou perspektivní orientaci** – tj. zaměření se jen na krátkodobé cíle či pouze bezprostřední cíle.
- **Nejasné představy o vlastní budoucnosti**, tedy absence životního plánu.
- **Zaměření pubescentů na výsledek, nezralá schopnost zaměření se na procesuální dynamiku**, na procesy „vytváření tvaru“ (Gati, Krauss, Osipow, 1996, str. 510-526).



Jak z toho alespoň trochu ven?

■ Sebeuvědomění....

- V čem vynikám,
- Co mi chybí,
- Co jsou moje úspěchy,
- Co jsou moje chyby,
- Jaká je moje motivace,
- Jaké jsou moje priority,
- Jaké jsou moje postoje,
- Jak působím na ostatním
- Jaké mám mezery, které potřebuji zaplnit.



Je klíčové znát své silné stránky...

- Lidé, kteří v práci nevyužívají svoje silné stránky (podle studie T. Ratha, z 2007):
 - neradi chodí do práce,
 - mají spíše negativní než pozitivní interakce s kolegy,
 - zacházejí špatně se zákazníky,
 - vykládají všem známým, pro jakou hroznou firmu to pracují,
 - každý den podávají podprůměrné výkony,
 - zažívají minimum pozitivních a tvůrčích momentů.



Lidé, kteří při práci maximálně využívají svoje silné stránky...

- Chodí do práce rádi,
- Mají spíše pozitivní než negativní interakce s kolegy,
- Zacházejí se zákazníky lépe,
- Vykládají všem známým, pro jakou skvělou firmu pracují,
- Každý den podávají nadprůměrné výkony,
- Zažívají mnohem více pozitivních, kreativních a inovativních momentů.

Je prokázané, že lidé, kteří dostanou příležitost využívat v práci své silné stránky, jsou nejen úspěšnější v oblasti materiální – tedy v produktivitě a výkonnosti, ale jsou také šťastnější a zdravější.



Emoční inteligence

- Faktory související s naší osobností, chováním a zvládáním emocí, např.:
 - představivost,
 - Sebeúcta,
 - Svědomitost,
 - Intuitivní uvažování,
 - Hravost,
 - Zvědavost,
 - Přizpůsobivost,
 - Empatie,
 - Optimismus,
 - Schopnost pohledu ze širší perspektivy,
 - Sociální obratnost.



Co může Vaším dětem pomoci?

- **Více informací o sobě** – silné a slabé stránky, obecné i speciální schopnosti, znalost vlastní osobnosti, osobnostních předpokladů (temperament, charakter, postoje, aspirace, motivace, přání, dosavadní studijní výsledky, výsledky v mimoškolních činnostech, zájmy, atd...
- Jak si mohu tyto informace rozšířit? – poradenství, zpětná vazba od rodičů, prarodičů, učitelů, třídních učitelů, trenérů, dalších pedagogů zájmových činností,
- **Více informací o světě práce** – informace o jednotlivých povoláních, informace o školách, o systému povolání v ČR, nezbytná je práce s databázemi, různé filmy, dokumenty, projektová činnost

Celkově se hodí dobré poradenství, dostatek informací a omezení nežádoucích jevů (např. předčasné odchod ze vzdělávací soustavy, nedokončení vzdělávání, selhání na trhu práce z rozličných důvodů).



Vhodné databáze

- www.atlasskolstvi.cz
- www.infoabsolvent.cz (Průvodce volbou povolání)
- www.nsp.cz (Národní soustava povolání)
- www.narodnikvalifikace.cz (Národní soustava kvalifikací)
- www.istp.cz (Integrovaný systém typových pozic)
- www.budoucnostprofesi.cz
- www.infokariéra.cz
- www.euroguidance.cz
- www.ips.cz
- www.psp.cz (Průvodce světem povolání)
- www.salmondo.cz



Vhodné databáze II

- www.emiero.cz (osobnostní dotazník)
- www.psp.org (průvodce světem povolání)
- www.ceremat.cz
- www.scio.cz
- www.novamaturita.cz



Rodičovské strategie v procesu rozhodování u dětí

- **nepodmíněná akceptace** - přijetí rozhodnutí žáka rodiči bez dodatečných podmínek, konečné rozhodnutí bude představovat individuální a svobodný akt žáka,
- **podmíněná akceptace** - rodiče definovali kritéria, která by měl projekt žáka splňovat, nebo limity determinující rámec jeho rozhodování, v případě, že projekt žáka odpovídal stanoveným požadavkům, do rozhodování rodiče nezasahovali a bylo ponecháno na autonomii žáka,
- **hledání kompromisu** – cílem je dospět k rozhodnutí akceptovatelnému jak ze strany rodičů, tak ze strany žáka, v kladném případě mělo rozhodnutí podobu symetrické dohody mezi žákem a rodiči, pro některé rodiče bylo dosažení kompromisu obtížné a procesy vyjednávání a diskuze maskovaly rodičovský dohled,
- **uplatnění rodičovské síly** – přesvědčit žáka nebo změnit jeho prozatímní rozhodnutí směrem k představám rodičů, a dosáhnout tak vlastní volby, rodiče za tímto účelem využívali řadu různých taktik a v konečném důsledku nebylo možné hovořit o rozhodnutí žáka, ale o rozhodnutí rodičů.

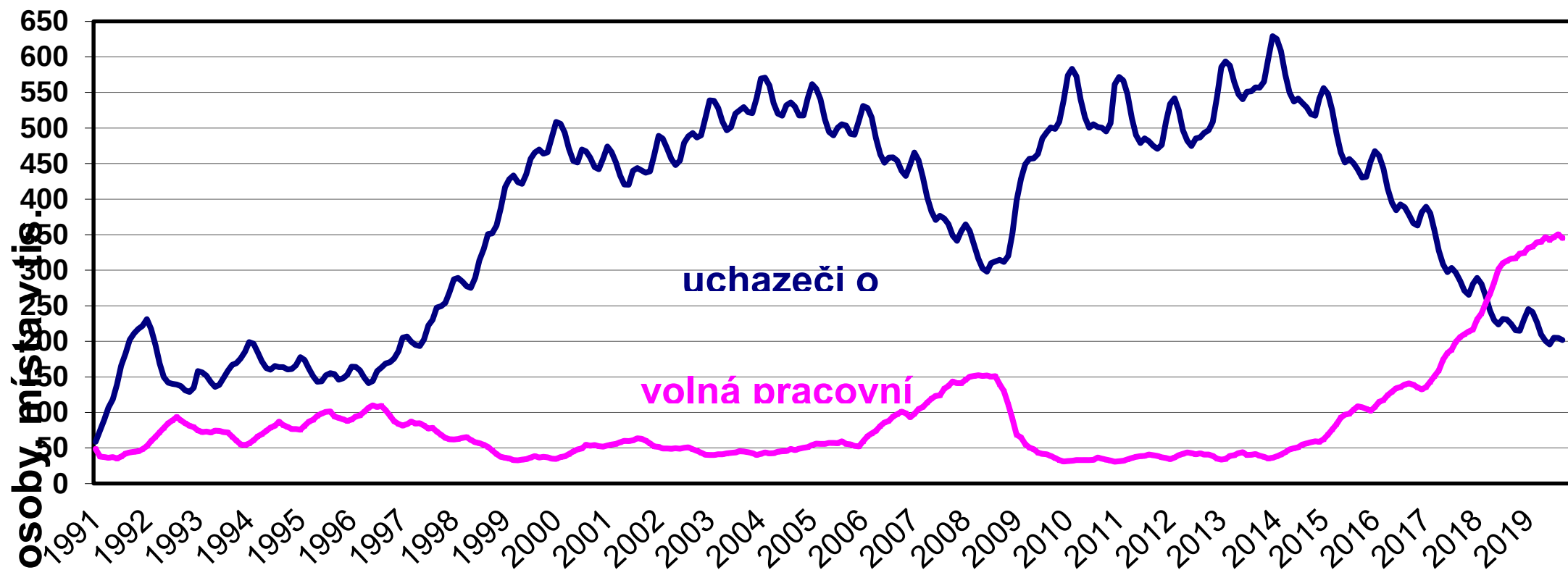


Profesní struktura odvětví

	CZ		EU-15		EU-27	
	2001	2007	2001	2007	2001	2007
Vedoucí a řídící pracovníci	6,2	7,4	5,7	6,1	5,8	6,2
Vědci a odborníci	14,8	16,6	13,8	13,4	13,9	13,9
Techničtí pracovníci	18,4	18,4	14,9	14,9	14,8	14,9
Administrativní pracovníci	10,7	8,7	10,9	9,2	10,8	9,3
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	24,0	20,7	24,0	21,3	23,7	21,3
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví	1,4	1,2	1,9	2,2	1,8	2,0
Kvalifikovaní řemeslníci	5,2	5,3	3,1	3,2	3,6	3,4
Obsluha strojů a zařízení	7,3	9,1	3,7	3,9	3,8	4,2
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	12,0	12,7	21,9	25,8	21,7	24,9
Příslušníci armády	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1



Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v letech 1991 - 2019



SETRŽIDENÍ OKRESŮ k 30. září 2019

	PNO v %		mezináms. přírůst / úbytek nezam. v %		počet uchazečů na 1 VPM
Karviná	6,6	Blansko	4,6	Karviná	5,4
Ostrava-město	5,0	Trutnov	3,3	Sokolov	2,7
Chomutov	4,9	Mělník	3,1	Jeseník	2,4
Most	4,6	Český Krumlov	2,4	Ústí nad Labem	2,3
Bruntál	4,5	Jindřichův Hradec	2,4	Hodonín	2,2
Louny	4,3	Tachov	2,2	Blansko	2,1
Znojmo	4,1	Ústí nad Orlicí	2,1	Bruntál	2,1
Hodonín	4,0	Náchod	1,9	Znojmo	2,0
Ústí nad Labem	3,9	Chomutov	1,8	Most	1,9
Brno-město	3,8	Frydek-Místek	1,6	Frydek-Místek	1,7
Děčín	3,7	Vyškov	1,6	Děčín	1,7
Sokolov	3,7	Přerov	1,3	Ostrava-město	1,7
Kolín	3,4	Cheb	1,3	Šumperk	1,5
Kladno	3,4	Vsetín	1,1	Opava	1,5
Příbram	3,1	Olomouc	1,1	Přerov	1,5
Jeseník	3,1	Karlovy Vary	1,1	Litoměřice	1,5
Nymburk	3,1	Klatovy	1,0	Žďár nad Sázavou	1,4
Přerov	3,1	Mladá Boleslav	0,8	Jablonec nad Nisou	1,3
Šumperk	3,1	Uherské Hradiště	0,6	Třebíč	1,3
Liberec	2,9	Beroun	0,5	Louny	1,3
Mělník	2,9	Nový Jičín	0,4	Kroměříž	1,2
Semily	2,9	Kolín	0,3	Břeclav	1,2
Kutná Hora	2,9	Louny	0,3	Kolín	1,1
Třebíč	2,8	Kroměříž	0,2	Havlíkův Brod	1,1
Jablonec nad Nisou	2,8	Pardubice	0,1	Nový Jičín	1,0
Nový Jičín	2,7	Píseň-jih	0,0	Olomouc	1,0
Frydek-Místek	2,7	Karviná	-0,2	Kladno	1,0
Český Krumlov	2,6	Šumperk	-0,2	Trutnov	1,0
Vsetín	2,6	Havlíkův Brod	-0,2	Brno-město	1,0
Žďár nad Sázavou	2,6	Kladno	-0,2	Teplice	0,9
Teplice	2,6	Břeclav	-0,3	Rakovník	0,9
Břeclav	2,6	Znojmo	-0,3	Chomutov	0,9
Jihlava	2,6	Opava	-0,3	Strakonice	0,8
Náchod	2,5	Prachovice	-0,3	Náchod	0,8
Litoměřice	2,5	Benešov	-0,5	Kutná Hora	0,8
Tachov	2,5	Rychnov nad Kněžnou	-0,6	Příbram	0,8
Tábor	2,5	Děčín	-0,7	Česká Lípa	0,8
Beroun	2,5	Kutná Hora	-1,0	Jihlava	0,7
Brno-venkov	2,4	Písek	-1,0	Uherské Hradiště	0,7
Kroměříž	2,4	Česká Lípa	-1,1	Vyškov	0,7
Blansko	2,4	Sokolov	-1,1	Liberec	0,7
Rakovník	2,4	Chrudim	-1,2	Vsetín	0,7
Hradec Králové	2,4	Příbram	-1,4	Semily	0,7
Olomouc	2,3	Rakovník	-1,4	Jindřichův Hradec	0,6
Rožycany	2,3	Ostrava-město	-1,5	Mělník	0,6
Trutnov	2,3	Jeseník	-1,7	Hradec Králové	0,6
Strakonice	2,3	Litoměřice	-1,7	Chrudim	0,6
Karlovy Vary	2,3	Teplice	-1,8	Prostějov	0,6
Opava	2,3	Třebíč	-1,8	Karlovy Vary	0,5
Česká Lípa	2,2	Jičín	-1,9	Svitavy	0,5
Havlíkův Brod	2,2	České Budějovice	-2,0	Nymburk	0,5
Píseň-město	2,1	Bruntál	-2,1	Zlín	0,5
Uherské Hradiště	2,0	Zlín	-2,1	Praha-západ	0,5
Píseň-sever	2,0	Domažlice	-2,1	Tábor	0,5
Svitavy	2,0	Hodonín	-2,2	Brno-venkov	0,5
Vyškov	2,0	Semily	-2,2	Benešov	0,5
Praha	2,0	Tábor	-2,3	Beroun	0,5
Zlín	1,9	Hradec Králové	-2,4	Píseň-sever	0,4
Chrudim	1,9	Prostějov	-2,4	České Budějovice	0,4
Pardubice	1,9	Most	-2,5	Klatovy	0,4
Prostějov	1,9	Brno-venkov	-2,5	Jičín	0,4
Domažlice	1,8	Praha-východ	-2,6	Cheb	0,4
Klatovy	1,8	Liberec	-2,9	Rožycany	0,3
Ústí nad Orlicí	1,8	Praha	-3,0	Písek	0,3
Jičín	1,8	Rožycany	-3,3	Ústí nad Orlicí	0,3
Mladá Boleslav	1,7	Jablonec nad Nisou	-3,5	Český Krumlov	0,3
České Budějovice	1,7	Žďár nad Sázavou	-4,2	Prachovice	0,3
Cheb	1,6	Brno-město	-4,2	Píseň-město	0,3
Benešov	1,6	Praha-západ	-4,4	Rychnov nad Kněžnou	0,3
Píseň-jih	1,6	Nymburk	-4,4	Praha	0,2
Prachovice	1,5	Jihlava	-5,0	Pelhřimov	0,2
Písek	1,5	Pelhřimov	-5,2	Mladá Boleslav	0,2
Praha-západ	1,5	Svitavy	-5,4	Píseň-jih	0,2
Pelhřimov	1,4	Píseň-sever	-5,5	Pardubice	0,2
Rychnov nad Kněžnou	1,3	Strakonice	-6,0	Domažlice	0,1
Jindřichův Hradec	1,3	Ústí nad Labem	-7,0	Tachov	0,1
Praha-východ	1,2	Píseň-město	-7,3	Praha-východ	0,1
Celkem ČR	2,7	Celkem ČR	-1,4	Celkem ČR	0,6



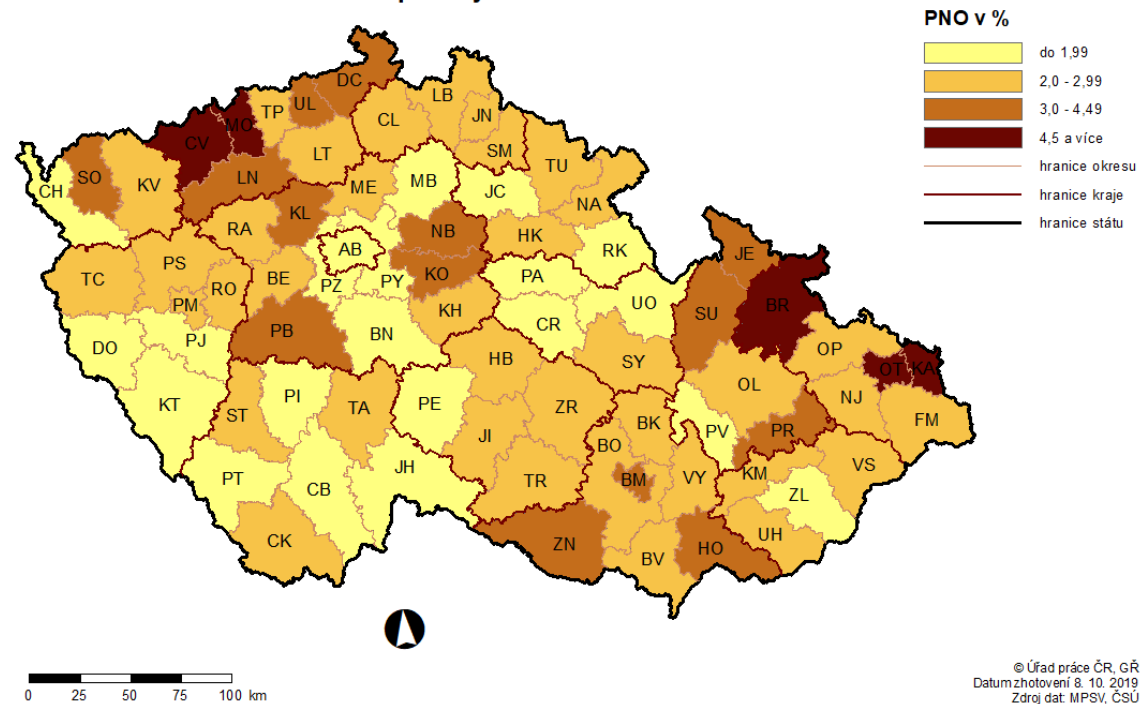
Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa k 30.09.2019

	Uchazeči o zaměstnání																Volná pracovní místa										Přírůst. neumíst. uch. z. v %	Podíl nezaměstnaných osob (v %) ¹⁾ PNO		
Okresy/kraje	celkem								ženy								ke konci minulého měsíce	pohyb VM ve sled. měsíci				ke konci sled. měsíce				osob y se ZP				
	neumíst. ke konci min. měsíce	nově hlášen í	s ukončenou evid. a vyřazení z evidence					ke konci sledova- ného měsíce	nově hlášení	celke m	s ukončenou evid. a vyřazení z evidence				ke konci sledova- ného měsíce	nově hláše ná místa		obsaz ená místa	zruše ná místa	uvol- něná místa	celke m	z toho pro								
			umístě ní celkem	z toho ÚP	podle §30 (2)	ostatní	umístě ní celkem				z toho ÚP	podle §30 (2)	ostatní	abs. a mlad istvé								ze sl. 24 pro mlad. do 18 let	osob y se ZP							
Klatovy	1 148	365	353	238	140	29	86	1 160	680	189	211	146	88	10	55	658	3 064	273	323	42	11	2 983	569	567	40	96	1,0	1,8	2,0	1,6
Plzeň- město	3 180	654	886	611	248	82	193	2 948	1 818	357	513	371	149	28	114	1 662	10 471	1 205	675	662	76	10 415	3 137	3 137	41	326	-7,3	2,1	2,4	1,8
Plzeň-jih	749	198	198	139	31	16	43	749	450	111	110	80	14	7	23	451	4 253	409	205	517	137	4 077	1 056	1 056	5	130	0,0	1,6	2,0	1,2
Plzeň- sever	1 299	292	364	274	42	29	61	1 227	761	145	221	171	32	8	42	685	3 044	219	59	425	4	2 783	698	698	30	47	-5,5	2,0	2,3	1,7
Rokycany	827	196	223	147	85	32	44	800	484	107	131	98	63	15	18	460	2 152	500	140	229	22	2 305	773	773	0	126	-3,3	2,3	2,8	1,9
Tachov	970	242	221	141	67	25	55	991	517	123	131	93	45	10	28	509	9 460	1 822	146	1 151	6	9 991	550	550	30	199	2,2	2,5	2,7	2,3
Plzeňský kraj	8 973	2 174	2 489	1 706	714	251	532	8 658	5 192	1 134	1 448	1 048	453	92	308	4 878	38 427	5 565	1 670	3 263	262	39 321	1029 2	1028 6	152	994	-3,5	2,0	2,3	1,7



Podíl nezaměstnaných osob na počtu obyvatel k 30.09.2019

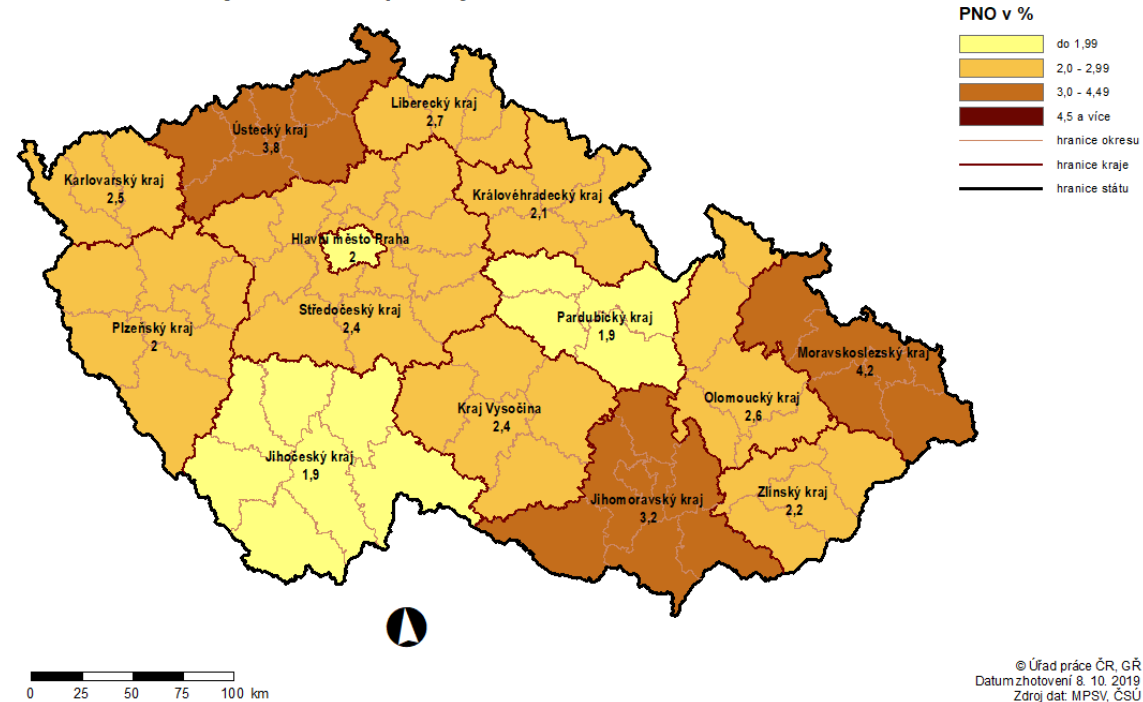
PODÍL NEZAMĚŠTNANÝCH OSOB (PNO) NA POČTU OBYVATEL
v okresech České republiky k 30. 9. 2019



Podíl nezaměstnaných osob na počtu obyvatel k 30.09.2019

PODÍL NEZAMĚŠTNANÝCH OSOB (PNO) NA POČTU OBYVATEL

v krajích České republiky k 30. 9. 2019



Míra nezaměstnanosti

Sezónně neočištěná MN			Sezónně očištěná MN	
	srpen 2019			srpen 2019
Czechia	2,1		Czechia	2,0
Netherlands	3,1		Germany	3,1
Germany	3,2		Malta	3,3
Malta	3,2		Poland	3,3
Poland	3,4		Netherlands	3,5
Romania	3,7		Romania	3,8
Bulgaria	3,8		Bulgaria	4,0
Slovenia	4,1		Slovenia	4,2
Austria	4,6		Austria	4,5
Denmark	5,1		Denmark	5,0
Luxembourg	5,4		Ireland	5,3
Slovakia	5,6		Belgium	5,5
Belgium	5,8		Slovakia	5,5
Ireland	5,8		Luxembourg	5,7
Portugal	6,0		EU28	6,2
EU28	6,1		Portugal	6,2
Croatia	6,1		Latvia	6,4
Finland	6,1		Lithuania	6,6
Latvia	6,3		Cyprus	6,8
Lithuania	6,4		Finland	6,8
Cyprus	6,8		Croatia	6,9
Sweden	7,1		Sweden	7,4
Italy	8,2		France	8,5
France	8,5		Italy	9,5
Spain	13,5		Spain	13,8
Estonia	:		Estonia	:
Greece	:		Greece	:
Hungary	:		Hungary	:
United Kingdom	:		United Kingdom	:



Zaměstnanost v ČR

V roce 2018 dosáhl podle výsledků Výběrového šetření pracovních sil ČSÚ (VŠPS) průměrný **počet zaměstnaných ve všech sférách národního hospodářství 5 293,8 tis. osob.** Jejich počet meziročně vzrostl absolutně o 72,2 tis., v relativním vyjádření o 1,4 %, nepatrně pomaleji než v roce 2017 (1,6 %). Meziroční nárůst v 1. čtvrtletí činil 1,7 %, ve 2. čtvrtletí 1,8 %, ve 3. čtvrtletí zpomalil na 0,8 % a ve 4. čtvrtletí opět zrychlil na 1,2 %.

Počet zaměstnaných žen se zvýšil o 41,5 tis. na 2 347,3 tis., počet pracujících mužů byl vyšší o 30,7 tis. a jejich počet dosáhl 2 946,5 tis. Zastoupení mužů mezi zaměstnanými se snížilo na 55,7 % a žen vzrostlo na 44,3 %.



Zaměstnanost v jednotlivých sektorech

- ☐ Zaměstnanost v **primárním sektoru se meziročně zvýšila o 2,0 tis.** na 148,3 tis. osob.
- ☐ V **sekundárním sektoru se zaměstnanost snížila o 1,9 tis. na 1 984,9 tis.**, a to v důsledku poklesu zaměstnanosti ve stavebnictví o 7,9 tis. na 384,0 tis. osob. Pokles v tomto sektoru nepatrný nárůst počtu pracujících v průmyslu na 1 601,0 tis. (celkem o 6,0 tis., z toho ve zpracovatelském průmyslu o 3,9 tis.).
- ☐ V **terciárním sektoru služeb zaměstnanost vzrostla o 72,8 tis. na 3 160,3 tis. osob.**
- ☐ V zastoupení jednotlivých sektorů došlo **ke změnám**. Podíl primárního sektoru 2,8 % se nezměnil, ale zastoupení sekundárního sektoru se snížilo o 0,6 p. b. na 37,5 % a naopak podíl terciárního sektoru se o 0,6 p. b. zvýšil na 59,7 %.
- ☐ Počet zaměstnanců, kteří tvoří nejpočetnější skupinu pracujících (83,0 %), vzrostl o 68,8 tis. na 4 396,4 tis., počet žen v postavení zaměstnanců se zvýšil o 47,4 tis. na 2 055,9 tis. a mužů o 21,4 tis. na 2 340,4 tis.
- ☐ Celkový počet podnikatelů dosáhl 896,9 tis., o 3,0 tis. více než v roce 2017. Nepatrně vzrostl počet podnikatelů se zaměstnanci a počet pomáhajících rodinných příslušníků, počet podnikatelů bez zaměstnanců se téměř nezměnil. Celkový podíl podnikatelů na zaměstnanosti meziročně poklesl o 0,2 p. b. na 16,9 %.



- ☐ Zvýšil se počet **osob pracujících na dobu neurčitou** (zaměstnanců s pracovními úvazky na dobu neurčitou nebo jako podnikatel), a to o 113,3 tis. Na **4 898,8 tis.**
- Počet **osob pracujících na dobu určitou** (včetně práce dočasné, příležitostní a sezónní a dalších časově omezených smluv) byl nižší o 41,3 tis., poklesl na **392,3 tis.**
- ☐ Počet osob pracujících **na plnou pracovní dobu se zvýšil o 55,2 tis. a dosáhl 4 894,4 tis.**, počet pracujících na kratší dobu vzrostl o 17,0 tis. na 399,3 tis. osob.
- ☐ Největší meziroční nárůst zaměstnanosti v absolutním vyjádření byl v roce 2018 zaznamenán v hl. m. **Praze** (o 20,9 tis.) a ve **Středočeském kraji** (o 13,4 tis.). Počet pracujících se meziročně nepatrně snížil pouze v Královéhradeckém kraji.
- ☐ **S absolutním nárůstem zaměstnanosti rostla míra zaměstnanosti (MZ).** Celková MZ osob ve věku 15+ se zvýšila (o 0,7 p. b.) na **59,2 %**, osob ve věku 15-64 let (o 1,2 p. b.) na **74,8 %**.
- ☐ V návaznosti na hlavní cíle Strategie Evropa 2020 si ČR do roku 2020 v oblasti zaměstnanosti stanovila národní cíle **zvýšit celkovou míru zaměstnanosti (MZ) ve věkové skupině 20-64 let na 75 %, MZ žen v této věkové skupině na 65 % a MZ starších pracovníků (55-64 let) na 55 %.** MZ obyvatelstva ve věku 20-64 let se v roce 2018 meziročně zvýšila o 1,4 p. b. na 79,9 %, a to především díky rostoucí zaměstnanosti žen a starších pracovníků. MZ žen ve stejném věku vzrostla o 1,7 p. b. na 72,2 %, MZ ve věkové skupině 55-64 let o 3,0 p. b. na 65,1 %. Nad úrovní cílů jsou momentálně všechny tři ukazatele zaměstnanosti.



Info ohledně zaměstnanosti

- □ Zvýšil se **počet ekonomicky aktivních osob**, tj. součet zaměstnaných a nezaměstnaných, a to o 38,3 tis. **na 5 415,4 tis.** Pozitivní vývoj ekonomiky se na trhu práce projevil nárůstem počtu zaměstnaných o 72,2 tis. a poklesem počtu nezaměstnaných (podle VSPS – metodika mezinárodní organizace práce ILO) o 33,9 tis. osob.
- □ Obecná míra nezaměstnanosti (metodika ILO) v roce 2018 dosáhla hodnoty **2,2 %** a meziročně se snížila o 0,7 p. b.
- □ Do národních cílů Strategie Evropa 2020 ČR zařadila také cíl snížení míry nezaměstnanosti (MN) mladých osob (15–24 let) o třetinu (na cca 12,2 %) a snížení MN osob s nízkou kvalifikací (stupeň ISCED 0-2 klasifikace vzdělání) o čtvrtinu oproti roku 2010 (na cca 18,8 %). **V roce 2018 se u mladých snížila na 6,7 % a u osob s nízkou kvalifikací na 10,7 %.** V oblasti nezaměstnanosti jsou hodnoty těchto dvou ukazatelů aktuálně pod stanovenými národními cíli.
- □ Průměrný podíl nezaměstnaných osob, tj. počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let k obyvatelstvu stejného věku, v roce 2018 poklesl na 3,2 %, meziročně byl nižší o 1,1 p. b. K 31. 12. 2018 se snížil na 3,1 % a proti prosinci 2017 byl nižší pouze o 0,7 p. b.
- □ Průměrný **počet uchazečů o zaměstnání (UoZ)** v evidenci Úřadu práce České republiky (ÚP ČR) se v hodnoceném roce snížil o 75,7 tis. **na 241,9 tis.**, na konci prosince jich bylo evidováno **220,2 tis.**, o 74,7 tis. (tj. o 17,5 %) méně než před rokem.



Vývoj volných pracovních míst

- □ Počty volných pracovních míst (VPM) oznámených zaměstnavateli na ÚP ČR) dále rostly, jejich počet **na konci prosince dosáhl 324,4 tis.**, meziročně více o 107,8 tis. Jejich průměrný počet za rok 2018 činil 285,5 tis. a meziroční rozdíl byl téměř stejný (107,3 tis.).
- □ Počet uchazečů o zaměstnání připadající na 1 volné pracovní místo (0,8) byl ve srovnání s rokem 2017 (1,8) méně než poloviční. Na konci roku dosáhl hodnoty 0,7, zatímco na konci roku 2017 to bylo 1,3 uchazeče na 1 VPM.
- □ Průměrný počet uchazečů o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti (PvN) v roce 2018 meziročně poklesl o 10,3 tis. na 76,8 tis., k 31. 12. 2018 PvN pobíralo 82,4 tis. uchazečů o zaměstnání, pouze o 3,2 tis. méně než před rokem.
- □ Podíl uchazečů o zaměstnání s podporou v nezaměstnanosti na celkové registrované nezaměstnanosti na konci roku vzrostl na 35,6 % (k 31. 12. 2017 činil 30,5 %) a jejich průměrný podíl za celý rok 2018 se zvýšil (z 27,4 % v roce 2017) na 31,7 %.



Vývoj

- □ Průměrná **výše Pvn v roce 2018** vzrostla o 570 Kč na **7 316 Kč**. Průměrná podpora UoZ, kteří byli v evidenci ÚP ČR k 31. 12. 2018, činila 7 508 Kč a byla meziročně vyšší o 539 Kč.
- □ K 31. 12. 2018 bylo v evidenci ÚP ČR **38,3 tis. uchazečů o zaměstnání – osob se zdravotním postižením (OZP)**, tj. o 7,7 tis. méně než před rokem. Podíl OZP na konci prosince 2018 vzhledem k nepatrně pomalejšímu poklesu ve srovnání s celkovým počtem UoZ meziročně vzrostl o 0,1 p. b. na 16,5 %.
- □ Počet **uchazečů o zaměstnání ve věku 50 a více let** se na konci roku 2018 snížil o 17,9 tis. osob na **84,4 tis.** Jejich pokles byl shodný s poklesem celkového počtu UoZ, jejich podíl tak zůstal na hodnotě 36,5 %.
- □ Věková skupina **uchazečů o zaměstnání do 25 let** zaznamenala po delší době pouze mírný pokles, a to o 5,1 tis., k 31. 12. 2018 jich bylo evidováno 26,2 tis. Její podíl na celkovém počtu nezaměstnaných **se nepatrně zvýšil na 11,3 %**.
- □ K 31. 12. 2018 bylo evidováno **10,3 tis. absolventů škol** všech stupňů vzdělání a mladistvých po ukončení základní školy, což je o 1,1 tis. méně než před rokem. Jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání meziročně vzrostl z 4,1 % na **4,4 %**.



Nezaměstnanost

- Pozitivní skutečností je **pokračující pokles počtu i podílu dlouhodobě nezaměstnaných**. Počet UoZ evidovaných déle než 12 měsíců (60,5 tis.) byl na konci roku 2018 meziročně nižší o 34,0 tis. (tj. o 36,0 %), jejich podíl na celkové nezaměstnanosti se snížil z 33,7 % na 26,1 %. Výrazně se snížil zejména počet velmi dlouho nezaměstnaných (24 a více měsíců). Jejich počet se meziročně snížil o 24,5 tis. na 40,9 tis. (o 37,5 %) a podíl na celkové nezaměstnanosti poklesl z 23,3 % na 17,7 %. Představují však přibližně 2/3 dlouhodobě nezaměstnaných (67,6 %).
- □ K 31. 12. 2018 byl zaznamenán **meziroční pokles uchazečů o zaměstnání** ve všech vzdělanostních skupinách, absolutně nejvíce počet uchazečů o zaměstnání s vyučením (o 20,3 tis., tj. o 19,9 %).
- □ **Uchazeči s vyučením (81,6 tis. osob) i nadále zůstali nejpočetnější kategorií a představují 35,2 % všech uchazečů o zaměstnání.**
- Druhou nejpočetnější skupinou jsou stále **uchazeči se základním vzděláním vč. neukončeného (70,9 tis. osob)**, kteří tvoří na celkové nezaměstnanosti stejný podíl jako před rokem, a to **30,6 %**.



Rozložení osob v sektorech

- I. sektor - (2017) - 146,3 tisíc, to je 2,8 %
 - (2018) - 148,3 tisíc, to je 2,8 %
- II. sektor – (2017) - 1 986,9 tisíc, to je 38,1% (v tom stav. 391,9 tisíc – 7,5 %)
 - (2018) - 1 984,9 tisíc, to je 37,5 % (v tom stav. 384,0 tisíc – 7,3 %)
- III. sektor –(2017) - 3 087,5 tisíc, to je 59,1 %
 - (2018) - 3 160,3 tisíc, to je 59,7 %
 -



Sektorové rozdělení

- Zaměstnanost **v primárním sektoru** se meziročně v roce 2018 zvýšila o 2,0 tis. na 148,3 tis. osob. Tento sektor tvořil stejně jako v roce předchozím **2,8 %** celkové zaměstnanosti.
- **V sekundárním sektoru** (průmysl vč. stavebnictví) byl zaznamenán nepatrný pokles zaměstnanosti na 1 984,9 tis. Podíl tohoto sektoru na celkové zaměstnanosti se meziročně snížil z 38,1 % na 37,5 %. Pokles byl způsoben zejména snížením počtu pracujících ve stavebnictví, kde po přechodném nárůstu v roce 2017 zaměstnanost opět poklesla, a to o 7,9 tis. na 384,0 tis. Podíl stavebnictví na celkové zaměstnanosti se snížil o 0,2 p. b. na 7,3 %. Nárůst zaměstnanosti v průmyslu výrazně zpomalil, počet zaměstnaných se zvýšil pouze o 6,0 tis. na 1 601,0 tis. Podíl průmyslu na celkové zaměstnanosti se snížil o 0,3 p. b. na **30,2 %**. K nárůstu v průmyslu nepatrnou měrou přispěly všechny sekce, nejvíce **zpracovatelský průmysl** (zvýšení o 3,6 tis. na 1 458,4 tis. osob).
- Celkový růst zaměstnanosti pozitivně ovlivnil vývoj zaměstnanosti **v terciárním sektoru služeb**, kde zaměstnanost vzrostla **o 72,8 tis. na 3 160,3 tis. osob**. V rámci tohoto sektoru se však ve srovnání s rokem 2017 vyvíjela zaměstnanost odlišně. Počet pracujících se zvýšil zejména v sekci informačních a komunikačních činností (o 20,4 tis.), v sekci velkoobchod a maloobchod, opravy motorových vozidel (o 15,6 tis.) a v sekci ubytování, stravování a pohostinství (o 14,7 tis.).
- Nižší zaměstnanost byla zaznamenána pouze v sekci zdravotní a sociální péče (o 5,1 tis.) a nepatrně i v sekci doprava a skladování. Podíl terciárního sektoru na celkové zaměstnanosti dosáhl **59,7 %**, když se proti roku 2017 zvýšil o 0,6 p. b.



Zaměstnanost v jednotlivých povoláních

1	Zákonodárci a řídící pracovníci	- (2017) - 250,2 tisíc = 4,8%, (2018) - 245,0 tisíc = 4,6 %
2	Specialisté	- (2017) - 802,5 tisíc = 15,4%, (2018) - 851,5 tisíc = 16,1 %
3	Techničtí a odborní pracovníci	- (2017) - 930,1 tisíc = 17,8 %, (2018) - 915,0 tisíc = 17,3 %
4	Úředníci	- (2017) - 509,3 tisíc = 9,8 %, (2018) - 498,9 tisíc = 9,4 %
5	Pracovníci ve službách a prodeji	- (2017) - 785,5 tisíc = 15,0 %, (2018) - 822,7 tisíc = 15,5 %
6	Kvalifik.dělníci v zemědělství	- (2017) - 68,8 tisíc = 1,3 %, (2018) - 66,3 tisíc = 1,3 %
7	Řemeslníci a opraváři	- (2017) - 865,0 tisíc = 16,6 %, (2018) - 864,8 tisíc = 16,3 %
8	Obsluha strojů a zařízení	- (2017) - 715,7 tisíc = 13,7 %, (2018) - 727,0 tisíc = 13,7 %
9	Pomocní a nekvalifik.pracovníci	- (2017) - 276,7 tisíc = 5,3 %, (2018) - 287,1 tisíc = 5,4 %



Změna struktury zaměstnanosti podle vykonávaného zaměstnání (klas. Zam. CZ-ISCO)

- Významně vzrostl počet zaměstnaných ve třídě 2 – specialisté (o 48,9 tis.)
- Významně vzrostl počet zaměstnaných ve třídě 5 - pracovníci ve službách a prodeji (o 37,2 tis.).
- Počet zaměstnaných zaznamenal největší pokles ve třídě 3 - techničtí a odborní pracovníci (o 15,1 tis.) a ve třídě 4 - úředníci (o 10,4 tis.).
- V mnoha profesích se již projevuje nedostatek volné pracovní síly.
- Přes velkou poptávku po pracovnících se počty zaměstnaných ve třídě 8 – obsluha strojů a zařízení zvýšily pouze o 11,2 tis. a ve třídě 9 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci o 10,4 tis., ve třídě 7 - řemeslníci a opraváři dokonce poklesly!!!



