

Strategie rozvoje města Šumperk v oblasti rozvoje lidských zdrojů

Jana Ungerová

Bakalářská práce
2009



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav managementu a marketingu
akademický rok: 2008/2009

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Jana UNGEROVÁ**
Studijní program: **B 6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management a ekonomika**

Téma práce: **Strategie rozvoje města Šumperk v oblasti rozvoje lidských zdrojů**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Definujte základní teoretické pojmy v oblasti regionálního rozvoje.

II. Praktická část

- Provedte geografickou analýzu města Šumperk a okolí.
- Analyzujte trh práce ve městě.
- Zpracujte SWOT analýzu a navrhnete strategii Šumperku v oblasti rozvoje lidských zdrojů.

Závěr

Rozsah práce: 40 stran
Rozsah příloh:
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

- [1] BLAŽEK, J.; UHLÍŘ, D. Teorie regionálního rozvoje. Praha: Karolinum, 2002. 211 s. ISBN 80-246-0384-5.
[2] WOKOUN, R., et al. Úvod do regionálních věd a veřejné správy. Praha: IFEC, 2001. ISBN 80-86412-08-3.
[3] KRILL, P. Koncepce rozvoje města Šumperka do roku 2005. Šumperk: Městský úřad, 2000. 61 s. bez ISBN

Vedoucí bakalářské práce: RNDr. Oldřich Hájek, Ph.D.
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
Datum zadání bakalářské práce: 16. března 2009
Termín odevzdání bakalářské práce: 22. května 2009

Ve Zlíně dne 16. března 2009


doc. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka




Ing. Pavla Staňková, Ph.D.
ředitel ústavu

ABSTRAKT

Téma mé bakalářské práce je „Strategie rozvoje města Šumperk v oblasti rozvoje lidských zdrojů“. Téma jsem si vybrala, protože mě tato oblast zajímá a je mi blízká. Z důvodu, že na úřadu práce v Šumperku pracuji.

Moje bakalářská práce se skládá ze dvou hlavních částí. První je část teoretická, kde jsem se snažila objasnit základní pojmy k tématu. Druhá část je praktická. Obsahuje seznámení s městem Šumperk, demografický vývoj, analýzu trhu práce, vyhodnocení dotazníků a SWOT analýzu. Na konci práce je uvedeno zhodnocení situace na trhu práce a návrhy řešení. V závěru je shrnutí toho co z bakalářské práce vyplývá a co bylo zjištěno.

Klíčová slova: rozvoj, strategie, lidské zdroje, trh práce, nezaměstnanost

ABSTRACT

Theme my work is strategy development town Šumperk in development human resources. The theme I choosen, because the section interesting me. The reason is that I working on Bureau of Labor in Šumperk.

My work compose of two mein parts. First part is teoretic, where I try represent to basic concepsts by the theme. Second part is praktics. The part includes information about sity Šumperk, demographic development, analyse labor market, interpretation interrogatory and SWOT analyse. On the end of work is appreciation situation on labor market and suggestions solving. In finish is summary of everything what was in my work to found.

Keywords: development, strategy, human resources, labor market, unemployment

Děkuji mému vedoucímu práce panu RNDr. Oldřichu Hájkovi Ph.D. za pomoc a odborné vedení při zpracování bakalářské práce. Dále děkuji paní Sittové Haně za poskytnuté materiály a informace, které byly stěžejní pro zpracování mé práce a za konzultace poskytnuté panem Ing. Pavlem Ženožičkou, vedoucím ekonomického odboru na Úřadu práce v Šumperku.

OBSAH

ÚVOD	8
I TEORETICKÁ ČÁST	9
1 METODY A CÍLE PRÁCE	10
1.1 DOTAZNÍKOVÁ METODA	10
1.2 SWOT ANALÝZA.....	12
2 ZÁKLADY REGIONÁLNÍHO ROZVOJE	15
2.1 REGIONÁLNÍ VĚDY – REGIONALISTIKA.....	15
2.2 HLAVNÍ EKONOMICKÉ TEORIE	15
2.2.1 Neoklasická teorie	15
2.2.2 Keynesiánská ekonomie	16
2.2.3 Neomarxismus.....	16
2.2.4 Neoliberální ekonomie	16
2.2.5 Institucionální ekonomie	16
2.3 STRATEGICKÉ PLÁNOVÁNÍ A REGIONÁLNÍ ROZVOJ.....	17
2.3.1 Další pojmy	18
2.4 STRATEGIE ROZVOJE MĚST A OBCÍ.....	19
3 ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ A TRH PRÁCE	20
3.1 LIDSKÉ ZDROJE A EVROPSKÁ SPOLEČNOST.....	20
3.2 TRH PRÁCE V ČR.....	20
3.2.1 Nabídka práce (zaměstnanci)	20
3.2.2 Poptávka po práci (zaměstnavatelé).....	21
3.2.3 Nezaměstnanost.....	22
3.3 ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ V ČR	23
3.3.1 Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku	23
4 ROZPOČET OBCE	26
5 ZDROJE FINANCOVÁNÍ ROZVOJE OBCE	31
II PRAKTICKÁ ČÁST	33
6 PROFIL MĚSTA	34
6.1 HISTORIE	34
6.2 DEMOGRAFICKÝ VÝVOJ.....	35
6.2.1 Město Šumperk	35
6.2.2 Okres Šumperk.....	36
7 ANALÝZA TRHU PRÁCE V ŠUMPERKU	40
7.1 ZAMĚSTNANOST A VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA.....	40
7.1.1 Volná pracovní místa	42

7.2	NEZAMĚSTNANOST.....	45
7.3	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI – REKVALIFIKACE	50
7.4	ANALÝZA NEZAMĚSTNANÝCH POMOCÍ DOTAZNÍKŮ.....	51
8	SWOT ANALÝZA	60
8.1	SILNÉ STRÁNKY	60
8.2	SLABÉ STRÁNKY	60
8.3	PŘÍLEŽITOSTI	61
8.4	OHROŽENÍ	61
	ZÁVĚR	64
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	65
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	67
	SEZNAM OBRÁZKŮ	68
	SEZNAM TABULEK.....	69
	SEZNAM GRAFŮ	70
	SEZNAM PŘÍLOH.....	71

ÚVOD

Bakalářská práce se zabývá strategií rozvoje města Šumperk v oblasti rozvoje lidských zdrojů. Téma práce jsem si zvolila, protože je mi velmi blízké z důvodu, že pracuji na Úřadu práce v Šumperku.

Situace v rozvoji lidských zdrojů v celém okrese Šumperk není moc dobrá. Dříve mělo šumpersko podprůměrné výsledky v procentu nezaměstnanosti oproti průměru v celé České republice. Po roce 2005 a dále se situace začala zlepšovat. Nezaměstnanost se postupně snižovala až do první poloviny roku 2008, kdy dosahovala 6,49%. V tomto období v ČR byla průměrná nezaměstnanost 5,00%.

Následkem světové hospodářské krize, na konci roku 2008, která začala v USA a postupně začala ovlivňovat ekonomiku ostatních zemí světa, se nezaměstnanost začala opět pomalu zvyšovat. V prosinci 2008 dosahovala výše 8,1%, což bylo o více jak 1,5% více než před pár měsíci ve stejném roce.

Jak se situace vyvíjela dále v roce 2009 jsem se snažila ve své práci zachytit formou analýzy, pomocí dotazníků. Tyto dotazníky vyplňovali jen uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce v Šumperku. Velmi nepříznivý je i počet uchazečů na jedno volné pracovní místo. Pokud porovnáme město Šumperk s celostátním průměrem je vidět velký počet uchazečů na jedno pracovní místo. Naopak jedním z pozitivních faktorů na trhu práce je skutečnost, že je zde malý podíl vysokoškolsky vzdělaných uchazečů o zaměstnání.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 METODY A CÍLE PRÁCE

Cílem mé bakalářské práce je vyhodnotit využití metody práce a navrhnout řešení v oblasti rozvoje lidských zdrojů. Dále analyzovat situaci na trhu práce v Šumperku a zhodnotit, které skupiny uchazečů o zaměstnání jsou problémové a navrhnout řešení pro zlepšení nezaměstnanosti.

Metody práce:

- Socioekonomická analýza
- Analýza statistických dat
- Dotazník
- SWOT analýza

1.1 Dotazníková metoda

Dotazování patří k nejrozšířenějším postupům marketingového výzkumu. Uskutečňuje se pomocí nástrojů (dotazníků, záznamových archů) a vhodně zvoleného kontaktu s dotazovaným.

Druhy dotazování:

- Osobní
- Písemné
- Telefonické
- Elektronické

Osobní dotazování:

- Jedná se o rozhovor tazatele pouze s jedním respondentem
- Tazatel čte otázky, případně i varianty odpovědí, jak je naformuloval výzkumník
- Časově, organizačně a finančně náročné, nutno získat poměrně velké množství tazatelů, vyškolit je a zajistit, aby navštívili potřebné množství respondentů a provedli s nimi rozhovor
- Výhodou dotazování formou dotazníku je jeho standardnost

- Existuje zpětná vazba, tazatel má možnost vysvětlit respondentovi případné nejasnosti či zmírnit jeho ostych
- Větší možnost získat důvěru dotazovaného

Dotazník

Dotazník je nejpoužívanějším nástrojem při sběru primárních údajů. Představuje formulář s otázkami, na něž respondenti odpovídají, případně také obsahují varianty jejich odpovědí. Dotazník je třeba důkladně připravit, vyzkoušet a zbavit chyb před vlastním použitím, to znamená provést pilotáž (předvýzkum).

Význam dotazníku:

- Získávání informací od respondentů
- Poskytuje strukturu pohovoru
- Zajišťuje standard pro zapisování odpovědí
- Ulehčuje zpracování údajů

Důležité je, aby byl dotazník správně sestaven, při chybném sestavení dotazníku nemusí výsledky odpovídat potřebám a cílům výzkumu.

Zásady tvorby dotazníku:

- musí být srozumitelný
- musí mít logickou strukturu
- v dotazníku musí být snadná orientace
- musí být snadno vyplnitelný
- musí vzbudit zájem a působit příjemně
- délka závisí na zkoumaném tématu, místě dotazování, době dotazování, vztahu respondenta k tématu atd., optimální délka je 20 minut
- nutnost zvolit vhodnou grafickou úpravu, formát papíru
- na začátek zařadit otázky zajímavé, uprostřed ty, které vyžadují soustředění, nakonec otázky jednoduché
- u osobního dotazování by neměl mít respondent dotazník k dispozici [1]

Dotazník je určen k předání pro vyplnění konkrétním osobám, od kterých se dotazníky vybírají, a to organizovaně tak, aby každý respondent dotazník určitě obdržel, resp. jej odevzdal. Respondenti, kterým jsou dotazníky osobně předány, se cítí vůči výzkumníkům a výzkumu více zavázáni. Tuto závaznost lze dále vhodnými psychologickými přístupy posilovat, a je proto možné od respondentů požadovat větší množství a více podrobných informací. To je ostatně možné i z toho důvodu, že předmět a objekt výzkumu jsou v tomto případě v těsném vztahu, a také proto, že vyplňování dotazníků bývá mnohdy zorganizováno jako samostatná akce, na kterou je vyhrazen určitý čas. V dotazníku proto může být až do 200 znaků, tedy jednotlivých jednoduchých otázek. [2]

1.2 SWOT analýza

Je velmi jednoduchým nástrojem pro stanovení firemní strategické situace vzhledem k vnitřním i vnějším firemním podmínkám. Podává informace jak o silných (Strength) a slabých (Weakness) stránkách firmy, tak i o možných příležitostech (Opportunities) a hrozbách (Threats).

Cílem firmy by mělo být omezit své slabé stránky, podporovat své silné stránky, využívat příležitostí okolí a snažit se předvídat a jistit proti případným hrozbám. Pouze tak dosáhneme konkurenční výhody nad ostatními. K tomu však potřebujeme dostatek kvalitních informací z firmy i jejího okolí. [3]

Tato analýza byla vyvinuta Albertem Humphreym, který vedl v 60. a 70. letech výzkumný projekt na Stanfordově univerzitě, při němž byla využita data od 500 nejvýznamnějších amerických společností. Základy metody spočívá v klasifikaci a hodnocení jednotlivých faktorů, které jsou rozděleny do 4 výše uvedených skupin.

Obrázek 1 SWOT analýza

SWOT-analýza		Interní analýza	
		Silné stránky	Slabé stránky
E x t e r n í a n a l ý z a	Příležitosti	<i>S-O-Strategie:</i> Vývoj nových metod, které jsou vhodné pro rozvoj silných stránek společnosti (projektu).	<i>W-O-Strategie:</i> Odstranění slabin pro vznik nových příležitostí.
	Hrozby	<i>S-T-Strategie:</i> Použití silných stránek pro zamezení hrozeb.	<i>W-T-Strategie:</i> Vývoj strategií, díky nimž je možné omezit hrozby, ohrožující naše slabé stránky.

[4]

Analýza SWOT je pro tvůrce strategických plánů užitečný v mnoha směrech:

- Poskytuje manažerům logický rámec pro hodnocení současné a budoucí pozice jejich organizace.
- Podle tohoto hodnocení mohou manažeři posoudit strategické alternativy, které by mohly být v jejich situaci ty nejvhodnější.
- Může být prováděna periodicky, aby manažery informovala o tom, které interní nebo externí oblasti nabyly nebo naopak ztratily na významu vzhledem k podnikovým činnostem.
- Vede ke zlepšení výkonnosti organizace.

Analýza silných a slabých stránek (S-W)

Při hodnocení silných a slabých stránek je potřebné každý faktor odstupňovat podle důležitosti (rozhodující silná stránka, marginální silná stránka, neutrální faktor, rozhodující slabá stránka, marginální slabá stránka) a podle intenzity jeho vlivu – výkonu (vysoký, střední, nízký). Potom tedy výsledek spojení stupně výkonu a důležitosti představuje čtyři možné alternativy.

Na základě této analýzy je zřejmé, že silné stránky se nemusí vždy změnit ve výhodu. Důvodem může být například nízká důležitost. Obdobně i soustředění na překonání slabých stránek nemusí přinést očekávaný efekt, jestliže náklady na jejich změnu převýší celkový užitek.

Analýza příležitostí a rizik (O-T)

O-T analýza umožňuje rozlišit atraktivní příležitosti, které mohou firmě (projektu) přinést výhody. Současně též nabádá k zamyšlení nad problémy, se kterými bude firma (projekt) zápasit.

Příležitosti by měli být posuzovány z hlediska jejich atraktivnosti a pravděpodobnosti úspěchu. Naopak rizika z hlediska vážnosti a pravděpodobnosti vzniku rizikové události.

[5]

2 ZÁKLADY REGIONÁLNÍHO ROZVOJE

2.1 Regionální vědy – regionalistika

Toto téma je chápáno jako rámcový a souhrnný obor, zabývající se studiem prostorových jevů, procesů a vztahů. Při hlubším pohledu na prostorové vztahy, procesy, jevy atd. se můžeme vyhnout charakteristice prostorového uspořádání společnosti, která úzce souvisí s osídlením a sídelní strukturou určitého území (republika, region, subregion, atd.). Jedná se o základní východiska, o základní charakteristiky, které nám napomohou pochopit historická i současná specifika naší země i její postavení v rámci Evropy. Umožní nám rovněž globálnější pohled na prostorové jevy a procesy, které se v našich podmínkách odehrávají. Stručně shrnuto: základem zkoumání regionálních věd je studium regionu (určitého konkrétního nebo vymezeného území) v jeho mnohotvárné podobě. [6]

Znalost regionálního rozvoje je předpokladem pro tvorbu účelné regionální politiky z centrální, regionální i lokální úrovně, tj. politiky ovlivňující prostorové rozložení socioekonomických aktivit.

Teorie regionálního rozvoje mají svůj základ v obecnějších metodologických přístupech. Jsou to zejména klasický (liberální), neoklasický, keynesiánský, neoliberalní a institucionální přístup. Rozdílné přístupy způsobují rozdílné chápání regionálních rozdílů, kauzálních závislostí, důležitosti faktorů určujících rozvoj regionu apod. [7]

2.2 Hlavní ekonomické teorie

2.2.1 Neoklasická teorie

Byla vybudována na mikroekonomických základech se zájmem zaměřeným na analýzu chování jednotlivců a firem na trhu. Tato teorie se vyznačuje důrazem na formální, matematizovaný popis ekonomických jevů v duchu pozitivistické metody.

Všeobecným rysem neoklasické teorie je předpoklad racionality aktérů podílejících se na tržních transakcích, splnění podmínek dokonalé soutěže a dokonalé informovanosti aktérů, jež vede spolu s předpokladem dokonalé mobility výrobních faktorů k dosažení stavu tržní rovnováhy, při níž se plně využívá zdrojů.

2.2.2 Keynesiánská ekonomie

Hlavním rysem této teorie a teorií z ní odvozených je úsilí zasahovat kvalifikovaně do ekonomických procesů s cílem řešit tyto společenské problémy a to především krátkodobě.

Celá keynesiánská ekonomie je na rozdíl od neoklasické teorie založena především na analýzách makroekonomických veličin, zejména objemu produkce, míry nezaměstnanosti a úrokových sazeb, přičemž klíčovým pojmem Keynesovy teorie je agregátní poptávka.

2.2.3 Neomarxismus

Hlavní stránkou marxistické analýzy je analýza vztahu práce, hodnoty a tvorby nadhodnoty. Neomarxisté tvrdí, že ekonomický vývoj, který by přinesl větší sociální spravedlnost a rovnoměrnější rozdělení bohatství, je možný jen po radikální politické změně.

Tato teorie klade hlavní důraz na význam společenských struktur pro život společnosti, a proto je lze zařadit ke strukturalistickým přístupům.

2.2.4 Neoliberální ekonomie

Neoliberální teorie jsou výrazem vyhraněného metodologického individualismu a přitom se dělí na několik dalších dílčích teorií, mezi nimiž je třeba jmenovat především monetarismus a tzv. *chicagskou školu*, na ně navazující teorie racionálních očekávání, teorie veřejné volby a mikroekonomická teorie. Poněkud zvláštní postavení mezi neoliberálními ekonomickými teoriemi má pak tzv. *rakouská škola*. Společným rysem obou přístupů je důraz na roli jedince při explanaci ekonomických jevů a předpoklad racionality jejich chování.

2.2.5 Institucionální ekonomie

Na rozdíl od keynesiánství, marxismu či neoliberálních přístupů patří institucionální neoinstitucionální přístupy mezi směry, které nikdy nedosáhly srovnatelně velkého uplatnění v politické praxi v podobě převažující politicko-ekonomické doktríny. Do jisté míry lze považovat tento teoretický směr za značně opomíjený, někdy dokonce stoupenci hlavního proudu ekonomie označovaný za nedostatečně vědecký. Z tohoto důvodu se také institucionální ekonomie na řadě univerzit ani nepřednáší a někdy bývá opomíjena i ekonomických učebnicích. [8]

2.3 Strategické plánování a regionální rozvoj

Obecně platí, že většina územně správních jednotek se zabývá regionálním rozvojem, případně regionálním plánováním. Právě regionální plánování je specifickým případem strategického plánování. Strategické plánování se při utváření koncepcí rozvoje měst a obcí postupně stalo významným předmětem zájmu jejich představitelů. Prvořadým zájmem každého města či obce je důstojně obstát ve vzájemné konkurenci měst a obcí, a proto nezbytně potřebují strategii, jak dosáhnout požadovaného rozvoje.

Pojem **strategie** pochází z řeckého slova „strategos“ – tj. obecný, ale bývá používán různým způsobem. Nejobecněji se jím rozumí určení celkového účelu či poslání subjektu, jeho dlouhodobých cílů nebo zaměření činnosti, ale také alokace zdrojů, potřebných k dosažení zamýšlených záměrů. Strategické plánování je také chápáno jako moderní způsob, jak definovat koncepcce rozvoje a cíle určité entity (města, regionu, firmy atd.).

Strategické plánování je orientováno na dlouhodobé cíle. Povaha těchto cílů znamená současně velkou míru nejistot a rizik, zatěžujících pravděpodobnost úspěšnosti realizace plánů. Proto musí být strategické plánování dostatečně flexibilní a adaptovatelné na možné změny vstupních podmínek. Za jednu ze základních charakteristik strategického plánování lze také považovat to, že jde o plánování v podmínkách značné neurčitosti prostředí. To si vyžaduje uplatnění systematického přístupu, zejména při identifikaci a analýze vnějších faktorů a jejich konfrontaci s vnitřními kapacitami sledovaného objektu (jevu). V současném moderním pojetí je proto strategické plánování také chápáno jako systematický proces, který zahrnuje výběr cílů, úkolů a činností potřebných k jejich dosažení.

Hlavní principy strategického plánování regionální či lokální povahy, jimiž se odlišuje od územního plánování:

- kromě územních aspektů rozvoje se ve stejné míře zabývá i otázkami sociálními, kulturními, ekonomickými, ekologickými apod.,
- je vhodným předstupněm územního plánu,
- je schopno stanovovat koncepční a strategické cíle obce a reagovat na aktuální problémy,

- nepředepisuje detailní využití ploch, nýbrž stanoví rámcová pravidla rozvoje obce, vytyčuje hlavní cíle rozvoje a připravuje realizaci těchto cílů pomocí místních politik,
- identifikuje problémy obce především z hlediska obyvatel,
- je platformou tolik potřebného partnerství rozličných subjektů a místních skupin

K základním etapám procesu strategického plánování patří analýza, strategie a programy, a v neposlední řadě i realizace (schvalování, kontrola, realizace). [6]

2.3.1 Další pojmy

Strategické rozhodnutí – ovlivňuje činnost obce a organizace v dlouhodobém horizontu a než se stane předmětem strategického záměru, musí být důkladně a zodpovědně posouzeno. Ne všechna na pohled dobrá strategická rozhodnutí jsou realizovatelná v podmínkách dané obce či organizace a jejich další rozpracování až do podoby schválené strategie může vyčerpat jak finanční prostředky, tak síly tvůrčího kolektivu a může přinést zklamání, které bude v dalších aktivitách svazovat invenci tvůrců.

Strategický záměr – je dlouhodobý záměr obce a organizace a představuje vždy výsledek přijatého strategického rozhodnutí. Měl by být veřejně prezentován a diskutován, než bude definitivně schválen a rozpracován v procesu plánování.

Strategická změna – má dlouhodobý dopad na činnost obce a organizace a podporuje dosažení strategických záměrů. V podstatě je důsledkem dokončeného schvalovacího procesu strategického záměru, je vyvolanou změnou v plánování, organizování a řízení obce a organizace. Musí být realizováno citlivě tak, aby podstatně neovlivnila již dříve realizované strategické záměry, které jsou předmětem plánovacího procesu.

Strategický plán – je dokument zachycující výsledky procesu strategického plánování. Tento dokument je po svém projednání a přijetí zásadním podkladem pro strategické řízení obce a organizace.

Strategické řízení – je procesem naplňování představ popsanych ve strategickém plánu a obnáší především implementaci, vyhodnocování a případnou úpravu akcí a činností směřujících k dosažení vizí, cílů a záměrů formulovaných ve strategickém plánu.

2.4 Strategie rozvoje měst a obcí

Hlavním cílem regionální politiky v České republice je vyvážený sociálně-ekonomický rozvoj země. V souladu s tímto záměrem je třeba rozvíjet strategické postupy nejen na úrovni státní správy, ale – a to především – v celé sféře místní samosprávy, od nejmenších obcí až po hlavní město. V souvislosti s přípravami vstupu České republiky do Evropské unie a v rámci chystané reformy veřejné správy je kladen důraz na zavádění a dodržování řady základních a doplňkových principů regionální a strukturální politiky.

Reálné vypracování strategických postupů musí obsahovat všechny vlivy působící na život obce. Rozbory vývoje komunity v minulosti a vyhodnocení její současné situace umožní objektivní výhled rozvoje v budoucnosti. Výslední produkt obsahující zvolené strategické postupy – komplexní program rozvoje – se tak stane závazným informačním a především řídicím dokumentem.

3 ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ A TRH PRÁCE

3.1 Lidské zdroje a evropská společnost

Z hlediska společnosti, tj. určitého souhrnu lidí, kteří spolu žijí v jistých politických, hospodářských a sociálních poměrech, můžeme lidské zdroje chápat jako všechny členy společnosti, kteří disponují všeobecnými a specifickými pracovními schopnostmi (znalosti, dovednosti a osobními vlastnostmi) pro vykonávání určité práce.

Společnost zaměstnává lidské zdroje, aby využila jejich práce pro dosažení a uspokojení svých cílů a potřeb. Současně však společnost dává lidským zdrojům možnost dosáhnout a uspokojit práci vlastní cíle a potřeby. Lidské zdroje determinují prosperitu, konkurenceschopnost a přizpůsobivost společnosti. Právem jsou tyto považovány za největší bohatství společnosti.

3.2 Trh práce v ČR

Trh práce je součástí trhu, ale vedle obecných vlastností trhu jako je hospodářská soutěž, fungování nabídky a poptávky, peněžní vyjadřování ceny práce, soukromé vlastnictví, volný vnitrostátní (dnes i částečně mezinárodní) pohyb pracovních sil má svá specifika.

Práce nemá stejnou povahu jako ostatní zboží, práce je výrobním faktorem svého druhu.

Schopnost pracovat, tedy pracovní síla jako souhrn fyzických duševních sil je neoddělitelná od člověka, ale neztotožňuje se s ním. Člověk má svůj pracovní rozměr a současně rozměr individuálně osobnostní a biologický. Má svá přání, vůli, práva, v demokratických společnostech svobodně disponuje svou pracovní silou.

3.2.1 Nabídka práce (zaměstnanci)

Nabídku práce vytvářejí lidé (zaměstnanci). Hlavní faktory, které ovlivňují nabídku práce, jsou:

- mzdy zaměstnanců, jejich současná i očekávaná úroveň,
- majetkové poměry domácností,
- mimopracovní příjmy občanů,
- demografický vývoj, tj. počet, pohlaví a věková struktura obyvatelstva,

- ekonomická aktivita obyvatelstva,
- pracovní zvyky, kultura a tradice.

V souvislosti s nabídkou práce hovoříme o dvou spojených efektech:

1. Efekt důchodový – lidé, motivováni zvýšeným důchodem (pracovním příjmem), zvyšují nabídku práce.
2. Efekt substituční – lidé dávají přednost volnému času před prací, dochází k substituci (náhradě) důchodů, pracovních příjmů volným časem, respektive tím, co zvyšuje kvalitu jejich osobního mimo-pracovního života.

3.2.2 Poptávka po práci (zaměstnavatelé)

Poptávku po práci vytvářejí instituce a organizace (zaměstnavatelé). Hlavní faktory, které ovlivňují poptávku po práci, jsou:

- cena práce, resp. celkové mzdové náklady,
- poptávka po produktech a službách a jejich cena,
- ceny ostatních vstupů, výrobních zdrojů,
- očekávané budoucí tržby,
- volná pracovní síla na trhu práce (lidé hledající práci).

Konkurenceschopnost organizace je možné rozdělit do dvou částí:

1. konkurenceschopnost dodávaných výrobků a služeb (kvalita finální produkce organizace)
2. konkurenceschopnost na trhu práce (kvalita zaměstnanců organizace).

Organizace musí v první řadě najít a potom udržet konkurenční výhodu na trzích finálních produktů. Jedním z prostředků k tomu je zabezpečení aktuální úrovně vzdělání, kvalifikace a kvality pracovních vztahů svých zaměstnanců.

Vývoj na trhu práce doprovází **nepružnost** (strnulost) poptávky po práci. Trh práce nefunguje jako trh výrobků a služeb, mzda jako cena práce nevyrovnává nabídku a poptávku po

práci. Organizace jsou ve svém rozhodování omezeny kolektivními smlouvami, pracovně právním zákonodárstvím (minimální mzdou), ale i čistě tržními vlivy, jako např. zájem organizace udržet si kvalifikované, zapracované zaměstnance a tato situace může vést k tomu, že udržují zaměstnanost nad efektivní úrovní, s ohledem na očekávaný vývoj poptávky na trhu produkce těchto zaměstnavatelů.

Podstatou a hlavním smyslem trhu práce je alokace práce (pracovních sil) mezi zaměstnavatele, případně mezi odvětvími nebo regiony.

Zásadní problémy trhu práce a jeho vývoje, případně problémy významně ovlivňující vývoj na trhu práce, jsou řešeny jednáním, zpravidla na tripartitním základě, na centrální i regionální úrovni, zejména v **Radě hospodářské a sociální dohody**, na bázi konsensu. Setkávají se zde reprezentanti zaměstnanců, zaměstnavatelů a státu.

3.2.3 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost představuje setrvalý projev nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce ve smyslu **převisu nabídky práce** (zaměstnanci) **nad poptávkou po práci** (zaměstnavatelé). Nezaměstnanost je podstatnou kvalitativní charakteristikou, spjatou s existencí tržního prostředí. Ve statistikách se jako ukazatel nezaměstnanosti nejčastěji uvádí **míra nezaměstnanosti**, tj. poměr nezaměstnaných k disponibilním pracovním silám (součtu zaměstnaných a nezaměstnaných).

Za nezaměstnaného se považuje osoba, která se uchází o zaměstnání.

Uchazeč o zaměstnání je občan, který:

- není v pracovním poměru nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, ani se nepřipravuje soustavně na povolání,
- požádal osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání na územně příslušném úřadu práce v místě trvalého bydliště.

Druhy nezaměstnanosti:

Znát trh práce předpokládá, mimo jiné, identifikovat rozsah, strukturu a příčiny jednotlivých druhů nezaměstnanosti. Tak je možné v kontextu empirické analýzy formulovat nástroje politiky trhu práce.

Rozlišujeme následující druhy nezaměstnanosti:

- Frikční – označována jako normální nezaměstnanost. Vzniká tehdy, když zaměstnaná osoba se vzdá svého pracovního místa, protože si hledá jiné pracovní místo.
- Sezónní – je krátkodobá a způsobuje ji diskontinuita produkce v odvětvích, kde výroba závisí na počasí, např. stavebnictví.
- Strukturální – vzniká, když nabídka práce je vyšší, než je poptávka v uvedené struktuře a když osoby hledající práci nejsou dostatečně mobilní na to, aby si na jiných trzích práce našly práci.
- Cyklická – nazývá se konjunkturální nezaměstnanost. Je vyvolána cyklickými změnami hospodářství v makroekonomickém rozměru.

3.3 Rozvoj lidských zdrojů v ČR

Usnesením vlády České republiky č. 210 ze dne 3. března 2003 byla zřízena Rada vlády pro rozvoj lidských zdrojů jako stálý poradní, iniciativní a koordinační orgán vlády České republiky v oblastech strategického řízení rozvoje lidských zdrojů a současně byla schválena **Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku**.

3.3.1 Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku

Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku (dále jen Strategie RLZ) je výsledkem několikaleté práce Národního vzdělávacího fondu (NVF), na níž se podílelo Ministerstvo práce a sociálních věcí, odborníci z řady oblastí hospodářského a společenského života a také úřad místopředsedy vlády pro vědu, výzkum a lidské zdroje. Strategie RLZ ČR definuje několik vzájemně propojených cílů, které vycházejí z potřeb české ekonomiky a společnosti:

1. Nastolit celoživotní učení jako běžnou praxi.
2. Připravit lidské zdroje v ČR na výzvy, které přináší společnost založená na informacích a znalostech, globální ekonomika, nezbytnost udržitelného rozvoje a členství v Evropské unii.
3. Zvýšit mezinárodní konkurenceschopnost české ekonomiky a její přitažlivost pro investory.
4. Zvýšit zaměstnanost pracovních sil a tím pozitivně ovlivnit zaměstnanost.

5. Zlepšit využívání omezených zdrojů a mobilizaci nutných prostředků pro vzdělávání a rozvoj lidských zdrojů.

Celoživotní učení

Jedná se o učení, které probíhá bez ohledu na životní etapu, místo, čas a formu učení. Celoživotní učení tak zahrnuje formální vzdělávání, neformální vzdělávání a informální vzdělávání:

- Formální vzdělávání – realizuje se ve vzdělávacích institucích, jejichž funkce, cíl, obsah, prostředky a způsoby hodnocení jsou definovány a legislativně vymezeny. Typickou vzdělávací institucí je škola
- Neformální vzdělávání – realizuje se mimo formální vzdělávací systém. Je zaměřené na určité skupiny populace a organizují je různé instituce (instituce pro vzdělávání dospělých, podniky, kulturní zařízení, nadace, kluby apod.)
- Informální vzdělávání – představuje proces získávání vědomostí, osvojování si dovedností a postojů z každodenních zkušeností, okolního prostředí a kontaktů. Je neorganizované, nesystematické a institucionálně nekoordinované.

Společnost založená na informacích a znalostech

Společnost založená na informacích a znalostech je společnost, kde vidina dlouhodobé a udržitelné prosperity, konkurenceschopnosti a přizpůsobivosti závisí především na schopnosti využít dostupné informace a znalosti. Úspěch takové společnosti závisí především na lidských zdrojích a jejich schopnosti ovládat výpočetní techniku a pracovat se zdroji informací a znalostí, stejně jako na jejich schopnosti celoživotního učení se novým znalostem a dovednostem.

Pronikání informačních a komunikačních technologií (ICT) do všech oblastí života společnosti zvyšuje nároky na tzv. počítačovou gramotnost, tj. právě na schopnost ovládat výpočetní techniku a pracovat se zdroji informací a znalostí, jejíž důležitost se vyrovnává schopnosti číst, psát a počítat.

Zaměstnatelnost a zaměstnanost

Zaměstnatelnost – znamená schopnost být zaměstnán. Jedná se o souhrn znalostí a dovedností v konkrétní oblasti, které dávají šanci uspět na trhu práce. Jedná se také o vůli spoje-

nou s odolností, podnikavostí a touhou uspět, o důvěru ve vlastní schopnosti a odpovědný přístup k zaměstnání.

Zaměstnanost – znamená aktivní účast praceschopného obyvatelstva na společenské hospodářské činnosti, přičemž praceschopné obyvatelstvo je obyvatelstvo ve věkovém rozmezí, ve kterém se uskutečňuje ekonomická aktivita. Politika zaměstnanosti je zaměřena na dosažení rovnováhy mezi nabídkou pracovních sil a poptávkou po nich, směřuje k produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Rostoucí nároky na udržení žádoucí zaměstnatelnosti a tím žádoucí míry zaměstnanosti vyplývají především z rychlého rozvoje nových technologií (zejména informačních a komunikačních) strukturálních změn světových ekonomik.

Rozvoj lidských zdrojů

Rozvoj lidských zdrojů znamená celoživotní vzdělávání na učení (formální i neformální), včetně učení z praxe (informální), orientované zejména na lepší pracovní uplatnění, zvýšení kompetencí a výkonnosti jednotlivých týmů. [9]

4 ROZPOČET OBCE

Rozpočet = plán, jehož pomocí zjišťujeme náklady a výnosy podniku nebo vnitropodnikových útvarů na jejich plánovanou činnost v určitém období. [11]

Zajištění dostatečných finančních zdrojů je hlavním úkolem obecních financí. Jádrem systému, municipálních financí, které představují nejnižší složku veřejných financí, je **rozpočet obce**. Obec zajišťuje prostřednictvím svého rozpočtu jak vlastní činnosti (např. místní doprava, úklid, obecní policie apod.). Obec na svém území je tak povinna pro své občany zabezpečit potřebný rozsah a strukturu veřejných statků.

Význam samosprávných struktur společnosti včetně jejich samotného hospodaření je zdůrazněno **Evropskou chartou místní samosprávy**. Samospráva je zde pojímána jako důležitý příspěvek k formování Evropy, založené na principech demokracie, decentralizace moci a subsidiarity. Charta zakotvuje evropské standardy územní samosprávy a představuje tak svého druhu evropskou ústavu územní samosprávy. **Pro oblast financí charta formuluje tyto zásady:**

- 1) Místní orgány mají právo v rámci vnitrostátní hospodářské politiky na odpovídající vlastní finanční zdroje, s nimiž mohou v rámci svých pravomocí volně disponovat.
- 2) Finanční zdroje místních orgánů jsou úměrné odpovědnosti, kterou jim vymezuje ústava a zákon.
- 3) Alespoň část finančních zdrojů místních orgánů pochází z místních daní a poplatků, jejichž výši mohou místní orgány v mezích zákona určovat.
- 4) Finanční systém zajišťující zdroje pro místní orgány by měl být natolik různorodý a životaschopný, aby umožnil jejich průběžnou adaptaci na reálný vývoj nákladů, spojených s jejich fungováním.
- 5) Ochrana finančně slabších místních orgánů je důvodem pro vznik institutu, který by zajišťoval finanční vyrovnání nebo přiměřená opatření, určená ke kompenzaci důsledků nerovnoměrného rozdělení potenciálních finančních zdrojů a finančních nákladů, které musejí zajišťovat. Takové postupy nebo opatření nesmějí zmenšovat svobodu volby, které místní orgány mohou uplatňovat ve sféře vlastní odpovědnosti.

- 6) S místními orgány musí být řádně projednán způsob přidělení přerozdělovaných zdrojů.
- 7) Pokud je to možné, dotace pro místní orgány by neměly být účelově vázány. Poskytování dotací by nemělo omezovat základní svobodu místních orgánů provádět svoji vlastní politiku v rámci své jurisdikce.
- 8) Ve věci získávání úvěrů na kapitálové investice mají místní orgány v mezích zákona přístup na národní kapitálový trh.

Teorie rozčleňuje veřejné statky do následujících čtyř základních skupin:

- a) poručnické veřejné statky – rozumí se nimi statky, které stát nemůže nechat na rozhodnutí obyvatel, proto je příkazovým způsobem zajištěna spotřeba těchto statků. Kontrolu spotřeby mají pak zabezpečovat jednotlivé obce.
- b) celostátní veřejné statky – jsou definovány jako čisté veřejné statky, tj. takové statky, u kterých nelze zabránit nikomu v jejich spotřebě. Jde o statky, kdy spotřeba jedním občanem neubírá možnost spotřeby těchto statků jinými uživateli.
- c) místní veřejné statky – představují statky, jejichž spotřeba je v podstatě omezena na místní obyvatelstvo. Řada z nich má charakter čistých veřejných statků jako např. obecní policie, hasičské sbory, veřejné sady, veřejné osvětlení atd. Některé mají povahu smíšených kolektivních statků, kdy lze kvantifikovat rozsah spotřeby jednotlivců.
- d) poplatkové služby – reprezentují statky, u kterých lze měřit spotřebu a určit uživatelský poplatek. Obec tyto statky zajišťuje ve své kompetenci nebo prostřednictvím svých založených organizací a obchodních společností.

V zásadě lze rozlišovat veřejné statky, které svou podstatou jsou veřejné (kolektivní) a dále veřejné statky, které jsou společností či danou komunitou uznány za veřejné.

Jak bylo řečeno místní orgány využívají svých rozpočtů jako nástroje zabezpečování veřejných statků a své vlastní činnosti. V místních rozpočtech jsou tak soustředěny na principu nenávratnosti, neekvivalentnosti a nedobrovolnosti peněžní prostředky, které slouží k financování veřejných statků v závislosti na místních potřebách. Zdroje získávané obcemi k financování jsou stejně různorodé jako jejich úkoly. Přitom celkové finanční hospoda-

ření a zejména jeho rozsah je ovlivněn velikostí obce, počtem obyvatel, charakterem a výspělostí místní ekonomiky a dalšími faktory.

Rozpočet obce je tak pojímán jako:

- decentralizovaný peněžní fond, v němž se soustřeďují různé druhy veřejných příjmů, které se rozdělují a používají na financování veřejných statků, zajišťovaných prostřednictvím municipálního veřejného sektoru nebo též nakupovaných u soukromého sektoru,
- bilance příjmů a výdajů za rozpočtové období (kalendářní rok), které je shodné s rozpočtovým obdobím v celé soustavě veřejných rozpočtů,
- finanční plán, podle kterého obce hospodaří v příslušném rozpočtovém období,
- právní dokument schválený místním zastupitelstvem,
- nástroj prosazování cílů obecní politiky,
- ekonomický vztah související se shromažďováním a rozdělováním peněžních prostředků.

Úloha a obsah municipálních rozpočtů je definován v rozpočtových pravidlech republiky. Obec hospodaří podle svého rozpočtu příjmů a výdajů s využitím vlastních peněžních fondů. **Příjmy rozpočtu obce tvoří:**

- výnos majetku obce a převody prostředků z vlastních peněžních fondů,
- příjmy z činnosti právnických osob a zařízení založených a zřízených obcí,
- příjmy výsledků vlastního hospodaření,
- výnosy z určených (svěřených) daní (daň z nemovitosti, daň z příjmů z podnikání fyzických osob),
- výnos daně z příjmů právnických osob v případech, kdy poplatníkem je obec,
- místní poplatky a správní poplatky za úkony prováděné obcí,
- úvěry, půjčky a návratné finanční výpomoci,
- sdružené prostředky, dary, výnosy z cenných papírů, sbírek, loterií a jiné nahodilé příjmy,

- dotace ze státního rozpočtu a státních fondů a dotace z rozpočtu okresního úřadu,
- pokuty ukládané obcí a jiné příjmy stanovené obecně závaznými právními předpisy.

Naproti tomu **výdaje z rozpočtu obce** zahrnují následující položky:

- výdaje na činnost obce,
- výdaje a příspěvky na obcí řízených rozpočtových a příspěvkových organizací,
- dotace a návratné finanční výpomoci právnickým osobám působícím v územním obvodu obce,
- dotace a návratné finanční výpomoci jiným obcím,
- výdaje na podporu soukromého podnikání občanům,
- splátky přijatých úvěrů a půjček a úroky z nich,
- splátky přijatých finančních výpomocí,
- výdaje na emisi cenných papírů a na úhradu výnosů jejím vlastníkům,
- výdaje na nákup cenných papírů,
- příspěvky na společnou činnost na základě sdružení a jiné.

Výdaje obecního rozpočtu se rozčleňují na **běžné výdaje**, ze kterých se financují běžné (provozní) potřeby v rozpočtovém roce, jako např. platy zaměstnanců, nákupy materiálu apod. Dále neinvestiční transfery podnikatelským subjektům, neziskovým organizacím a obyvatelstvu apod. A na **kapitálové výdaje**, které slouží k financování dlouhodobých investičních potřeb, přesahujících jedno rozpočtové období. Jde zejména o výdaje na infrastrukturu ekonomickou a sociální.

Pracovní postup pro sestavování, projednávání, schvalování, plnění a kontrolu realizace rozpočtu se nazývá rozpočtovým procesem. Rozpočtový proces má kontinuální (nepřetržitý) charakter. Sestavování místního rozpočtu patří mezi nejdůležitější etapy rozpočtového procesu, protože jde o co nejpřesnější předvídání a naplánování příjmové a výdajové stránky rozpočtu. Obec musí odhadnout a zkalkulovat jak vlastní příjmy, tak dotace plynoucí ze státního rozpočtu, případně ze státních účelových fondů (Státní fond životního prostředí). Neméně důležité je plánování výdajů, aby byly pokryty požadované potřeby obce a občanů. Obec přitom musí přednostně zabezpečit krytí veškerých závazků vyplývajících z plnění po-

vinností stanovených jí zákonem. V případě nedostatku finančních prostředků je možné hledat úvěrové zdroje. Deficitní financování je však třeba zodpovědně zvažovat, aby neúměrně nerostlo dluhové zatížení obce, nepřenášel se obecní dluh na budoucí zastupitelstvo a orgány obce nebo dokonce na další generace občanů obce. [9]

5 ZDROJE FINANCOVÁNÍ ROZVOJE OBCE

Při přípravě municipálního rozpočtu se pochopitelně vychází z priorit strategického rozvoje obce. Na druhé straně limitujícím faktorem jsou disponibilní finanční prostředky. Z toho hlediska jde o to, aby byl zpracován co nejvěrnější odhad příjmu rozpočtu, případně vytipovány cesty rozšíření příjmové stránky o další doplňkové zdroje.

Vlastní příjmy obce tvoří v průměru přibližně 80-85% všech finančních prostředků. Největší část zdrojů obcí má daňový charakter. Jde o celostátní daně, jejichž výnos byl zcela nebo částečně určen do obecního rozpočtu a dále o vymezené poplatky, které se také obvykle řadí k daním. Uvedená skupina tvoří okolo 50-55% všech příjmů obce. V současné době není obcím dána možnost zavést si vlastní obecní daně. Ve vyspělých zemích tato možnost existuje (je také zdůrazněna v Evropské chartě místní samosprávy) a rovněž za I. Republiky obce mohly zavést místní daně resp. Přírážky k některým daním. Perspektivně se však s touto variantou v ČR počítá.

Tabulka 1 Zdroje financování obce

50-55% - daňové příjmy	25-30% - příjmy z vlastní činnosti	15-20% - dotace
80 – 85 % - vlastní příjmy		

Obec sdílí daň z příjmů ze závislé činnosti se státním rozpočtem, daň z příjmů fyzických osob s výjimkou daně vybírané srážkou podle zvláštní sazby a další sdílenou daní, tentokrát státního a municipálního rozpočtu, je daň z příjmů právnických osob. Obcím připadá 20% celostátního výnosu daně daně a příslušné obci pak částka odpovídající poměru obyvatel obce k celkovému počtu obyvatelstva ČR. K daňovým výnosům DPPO je nutné přiřadit ještě daň z příjmů právnických osob v případech, kdy poplatníkem je obec.

Daň z nemovitostí nacházejících se na území obce je typickou obecní daní všude ve světě. Také u nás je její výnos plně určen d rozpočtu obce. Proto je označována jako svěřená daň (svěřena obci). Je to v současnosti jediná daň, u které má obec možnost alespoň částečně ovlivnit velikost jejího výnosu prostřednictvím koeficientů, a tím i rozsah svých příjmů.

V podstatě jedinou platbou daňového charakteru, o jejímž zavedení rozhoduje sama obec jsou místní poplatky. Místní poplatky jsou vymezeny v zákoně č. 565/1990 Sb., o místních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů. Novelizací zákona byly tři poplatky zrušeny (dislokační poplatek, poplatek z reklamních zařízení a poplatek z prodeje alkoholických nápojů a tabákových výrobků) a jeden nový vznikl – poplatek za provozovaný výherní hrací přístroj. Poplatky musí být vyhlášeny obecně závaznou vyhláškou a jejich správu vykonává přímo obec na rozdíl od daní, které spravuje finanční úřad a obci pouze plynou na účet příslušné částky. V současnosti mohou tedy obce vybírat tyto místní poplatky:

- Poplatek ze psů
- Poplatek za lázeňský a rekreační pobyt
- Poplatek za užívání veřejného prostranství
- Poplatek ze vstupného
- Poplatek z ubytovací kapacity
- Poplatek za povolení vjezdu s motorovým vozidlem do vybraných míst a částí měst
- Poplatek za provozovaný výherní hrací přístroj

Vedle místních poplatků vybírá obec v rámci přenesené působnosti správní poplatky. Právní úprava správních poplatků je obsažena v zákoně č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích vybíraných správními orgány České republiky, ve znění pozdějších předpisů. Na jedné straně jsou správní poplatky zařazovány spolu s místními poplatky do daňových příjmů obce. Na druhé straně je však zásadní rozdíl mezi místními a správními poplatky. Místní poplatky svoji neekvivaleností (nejsou vázány na „protislužbu“) mají skutečně daňový charakter a vlastně nahrazují místní daně. Naproti tomu u správních poplatku jde o určitou ekvivalenci, tj. úhradu nákladů (alespoň částečnou) za činnost správního orgánu. Kromě toho správní poplatky plní též funkci určité hráze proti zbytečnému zatěžování státní správy. Sazby nesmí být příliš vysoká, aby byla pro poplatníky dostupná.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

6 PROFIL MĚSTA

Město Šumperk se rozkládá v malebném údolí řeky Desné, chráněné od severu masívem jesenických hřebenů. Město je správním, politickým a hospodářským centrem severozápadní Moravy. Město leží na 50° severní zeměpisné šířky a na 17° východní zeměpisné délky. Město Šumperk je jednou ze vstupních bran pohoří Jeseníky, které je členěno na Hrubý a Nízký Jeseník. Šumperk je právem označován za „Bránu Jeseníků“, protože leží na křižovatce cest, které vedou k nejvýznamnějším horským výchozím základnám - Skřítku, Červenohorskému sedlu, Ramzové a také k úpatí masivu Kralického Sněžníku.

Kulturní a společenské akce probíhají zejména v Domě kultury Šumperk, ve Vlastivědném muzeu v Šumperku, v Divadle Šumperk, Kině Oko a v Městské knihovně. Regionální i mezinárodní význam má Dům evropského setkávání, na jehož rekonstrukci se podílela i německá strana. O zájmy nejmladší generace pečuje Městský dům dětí a mládeže U radnice, Komunitní centrum rozvoje lidských zdrojů („Komín“) působící pod Městským domem dětí a mládeže zařízením pro další vzdělávání pedagogických pracovníků Vila Doris Šumperk.

Sportovnímu vyžití slouží zejména krytý plavecký bazén a dvě venkovní koupaliště, zimní stadion, sportovní střelnice, minigolf, tenisový areál s krytou halou, Tyršův stadion s hřišti na fotbal a další míčové hry. V areálu stadionu je moderní běžecká dráha, sportovní hala, futsalové hřiště a kuželna.

Šumperk je i důležitým dopravním uzlem. Trati ze Zábřehu do Koutů nad Desnou a Sobotína je napojen na železniční tepnu Olomouc – Praha a křižující tratí Olomouc – Šternberk – Šumperk – Hanušovice – Krnov na Opavu a Ostravu. Městem prochází hlavní silnice Zábřeh – Jeseník – Mikulovice a dále do Polska.

6.1 Historie

Šumperk byl založen v období vrcholné kolonizace ve 13. stol. jako správní centrum oblasti, kde se těžily drahé kovy. Postupně se jeho ekonomická síla začala opírat o řemesla, zejména textilní výrobu. Město bylo královským majetkem, často však zastavovaným nej přednějším šlechtickým rodům. V 16. století se načas stal sídlem Žerotinů. V 17. stol. upadlo do lichtenštejnského poddanství, zažilo hrůzy třicetileté války, v roce 1669 zcela vyhořelo a deset let poté bylo poznamenáno čarodějnickými procesy, jimž padlo za obět 25

lidí. Textilní průmysl přinesl městu v 19. stol. neobyčejný rozkvět. Na moderní podobě města se od 2. poloviny 19. století podíleli přední vídeňští architekti, jejichž díla nalezneme v nejrůznějších částech města. Pro svou výstavnost bylo tehdy město nazýváno malou "Vídňí". Po druhé světové válce došlo k odsunu německých obyvatel města, kteří zde tvořili drtivou většinu. Po krátké stagnaci se město dále rozvíjelo a dnešních 28 tisíc obyvatel znamená takřka dvojnásobný stav oproti roku 1938.

Nákladná obnova památek, obytných domů a ulic výrazně změnila v posledních letech zanedbanou historickou část Šumperka a vrátila sem plnohodnotný městský život. Šumperk se probudil do nové krásy. Jednou z nejdůležitějších historických památek města je bývalý klášterní kostel Zvěstování Panny Marie. Jeho celková rekonstrukce probíhala v letech 1990 až 2005 a dnes je tento objekt pýchou města. K nejvýznamnějším šumperským památkám patří také tzv. Geschaderův dům, kostel sv. Jana Křtitele, kostelík sv. Barbory, zbytky městských hradeb. [13,14]

6.2 Demografický vývoj

Při demografické analýze populace jsou do vzájemných souvislostí kladeny výsledky statistických zjišťování s historickou dobou, v níž se uskutečnily. Čas je při těchto rozborech jednou z nejdůležitějších proměnných. Znalosti o počtu obyvatelstva a později i o jeho struktuře byly, jsou a pravděpodobně i budou nezbytné pro jakákoli rozhodování či zásahy do života města a jeho společnosti. [15]

6.2.1 Město Šumperk

Populační vývoj ve městě Šumperk, stejně jako v celé České republice, je pod silným vlivem politických, hospodářských a sociálních přeměn. Součástí těchto změn je diferenciací životního stylu, tedy i demografického chování a forem rodinného soužití.

Počet obyvatel města k 31.12.1995 dosáhl 30 442 osob, v roce 2000 byl už jen 29 632 osob a postupně počet obyvatel Šumperka klesal. V roce 2007 byl dokonce jen 27 946 osob, což činí o 8,2% méně než před 10-ti lety. Z následující tabulky můžeme vidět, že zemřelých a vystěhovalých osob je v každém uvedeném roce více než osob, které se narodily nebo přistěhovaly. Tato skutečnost je ovlivněna zejména dvěma faktory: nedostatek vhodných pracovních příležitostí a nedostupnost získání bytu. [16,17]

Tabulka 2 Vývoj obyvatel ve městě Šumperku v letech 1995 - 2007

Město Šumperk	1995	2000	2005	2006	2007
Stav k 31.12.	30 442	29 632	28 196	28 069	27 946
Narození	286	218	265	279	313
Zemřelí	296	333	282	305	332
Přistěhovalí	466	454	547	569	587
Vystěhovalí	536	545	809	670	691

Zdroj: Český statistický úřad

6.2.2 Okres Šumperk

Okres Šumperk, který vznikl k 1. 1. 1996 oddělením okresu Jeseník patří k spíše větším okresům ČR. Celkovou rozlohou 1 313 km² se řadí na druhé místo mezi 5 okresy Olomouckého kraje (Jeseník, Olomouc, Prostějov, Přerov a Šumperk).

Šumpersko – zahrnuje obce Bludov, Bohdíkov, Bohutín, Bratrušov, Dolní Studénky, Hraběšice, Hrabšíns, Janoušov, Libina, Loučná nad Desnou, Nový Malín, Olšany, Oskava, Rapotín, Rejchartice, Ruda nad Moravou, Sobotín, Sudkov, Velké Losiny, Vernířovice, Vikýřovice. Jde o nejrozvinutější část okresu. Převažuje průmysl zpracování dřeva, papírenství (nejstarší ruční papírna ve střední Evropě ve Velkých Losinách a moderní papírna v Olšanech), a lehký strojírenský průmysl. Jižní část je zemědělská, v severní části se objevuje jako velmi důležitá oblast pracovních příležitostí funkce rekreační. [18]

Vývoj počtu obyvatel v okrese Šumperk je zachycen v následujících tabulkách a grafech. Informace a data jsou čerpány z webových stránek českého statistického úřadu.

Tabulka 3 Vývoj počtu obyvatel v okrese Šumperk v letech 2000 - 2008

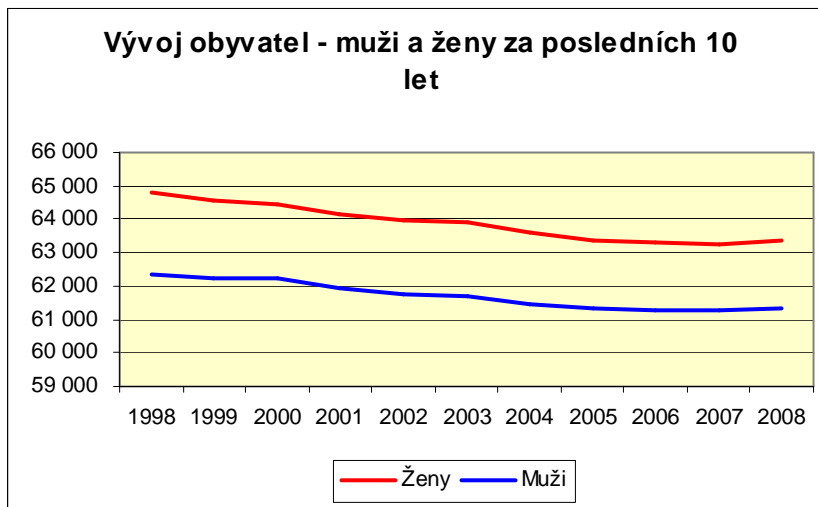
Okr. Šumperk	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Počet obyvatel	126 668	126 078	125 706	125 572	125 046	124 745	124 595	124 475	124 670
Ženy	64 453	64 151	63 962	63 882	63 599	63 395	63 316	63 222	63 364
Muži	62 215	61 927	61 744	61 690	61 447	61 350	61 279	61 253	61 306
Živě narození	1 145	1 129	1 126	1 150	1 149	1 186	1 227	1 347	1 363
Zemřelí	1 265	1 200	1 262	1 279	1 218	1 221	1 226	1 302	1 168
Přistěhovalí	746	755	797	1 034	838	852	1 042	1 096	871
Vystěhovalí	805	992	1 033	1 039	1 295	1 118	1 193	1 261	1 028

Zdroj: Český statistický úřad

Z této tabulky je zřejmý vývoj obyvatelstva v okrese Šumperk za posledních 9 let, od roku 2000 až do roku 2008. Na první pohled je vidět, že počet obyvatel postupně klesal. V roce

2000 činil počet obyvatel 126 668 osob, z toho 51% žen, 49% mužů, v roce 2007 žilo na šumpersku o necelé 2 000 obyvatel méně, ale poměr žen a mužů na celkovém počtu zůstává stejný. Příčinou je menší počet narozených dětí než úmrtí a přistěhovalých je méně než těch, kteří se odstěhovali. Teprve až v roce 2008 byl zaznamenán malý nárůst obyvatelstva o necelého 0,5% na 124 670 osob. Graficky je vývoj žen a mužů za posledních 10 let zachycen v následujícím grafu.

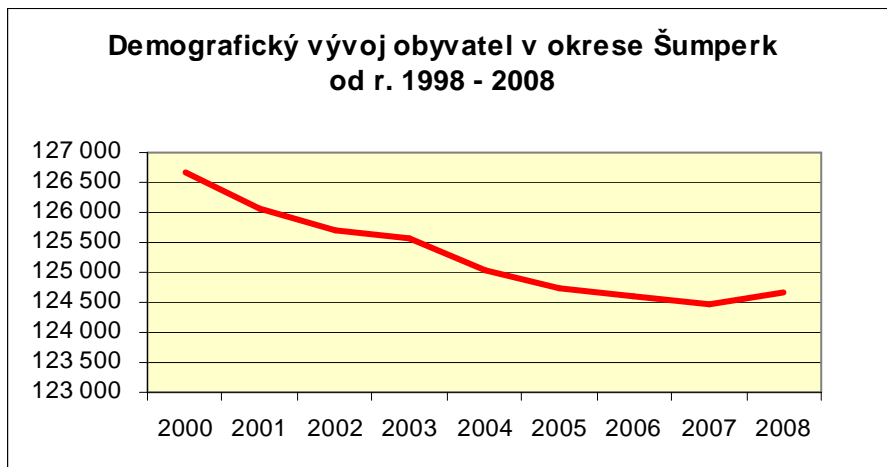
Graf 1 Vývoj obyvatel – muži a ženy



Zdroj: Český statistický úřad

Demografický vývoj obyvatel v okrese Šumperk je znázorněn v následujícím grafu, který zachycuje období 10-ti posledních let. Zde vidíme mírný spád počtu obyvatel a nakonec v roce 2008 nepatrný vzestup.

Graf 2 Demografický vývoj obyvatel

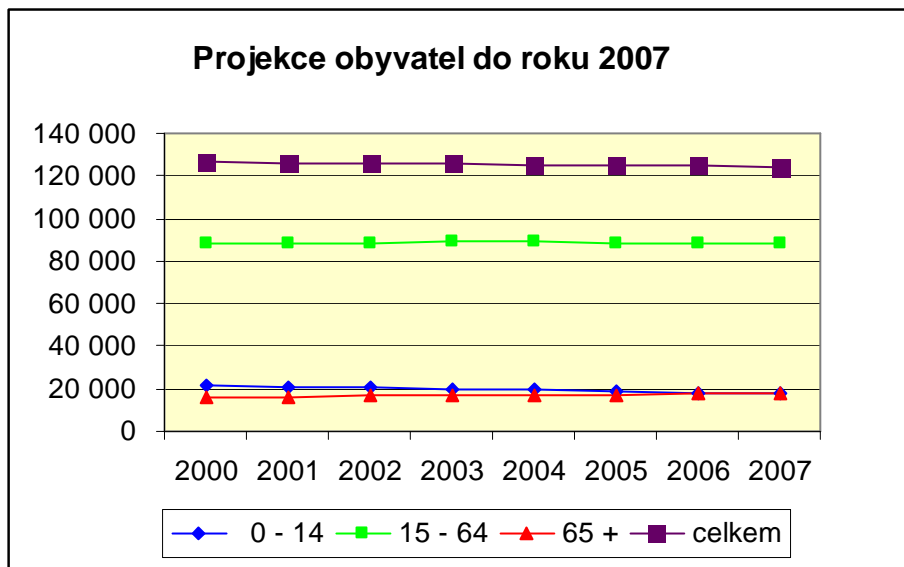


Zdroj: Český statistický úřad

Na grafu č. 3 je projekce obyvatel do roku 2007. V prognóze migrace vycházíme z analýzy Úřadu práce, ze které vyplývá, že se nezaměstnanost nejprve zvyšovala nežádoucím způsobem (v roce 1998 7,6%, v roce 2003 12,4%) a v následujících letech se snižovala až do světové ekonomické krize (v roce 2008 na 7,1%). Výrazné snížení způsobilo především vybudování nových výrobních kapacit ve městě. Rovněž volný pohyb pracovních sil po vstupu ČR do Evropské unie pozitivně ovlivnil nezaměstnanost.

Mnohem závažnější než úbytek počtu obyvatel a vysoká míra nezaměstnanosti jsou očekávané změny věkového složení populace, jak je vidět na následujícím grafu produktivní věková složka (15-64) se pomalu zvyšuje a poproduktivní složka (65 +) se nepatrně zvyšuje. Došlo i k nárůstu porodnosti za poslední rok a půl.

Graf 3 Projekce obyvatel do roku 2007



Zdroj: Český statistický úřad

7 ANALÝZA TRHU PRÁCE V ŠUMPERKU

V této části bakalářské práce se budeme zabývat analýzou trhu práce v okrese Šumperk. Většina informací, které jsem potřebovala pro tvorbu grafů a tabulek jsou čerpány z Úřadu práce v Šumperku, odboru trhu práce, oddělení analýz a prognóz.

7.1 Zaměstnanost a volná pracovní místa

Tabulka 4 Vývoj počtu zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé	stav k		
	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008
zaměstnavatelé nad 25 zaměstnanců ¹⁾	230	233	249
zaměstnavatelé do 25 zaměstnanců ²⁾	2198	2187	2155
celkový počet zaměstnavatelů	2428	2420	2404

1)

údaje z monitoringu zaměstnavatelů (na základě pololetních Výkazů o stavu zaměstnanců zasílaných plošně, případně z údajů České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ) - z registru "živých organizací" se stavem nad 25 zaměstnanců (včetně porovnání registrů ÚP a CSSZ)

2)

údaje okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ) - z registru malých organizací, které mají přihlášené zaměstnance k odvodům pojistného

Tabulka 5 Vývoj počtu zaměstnanců a OSVČ

zaměstnanci a OSVČ	stav k		
	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008
zaměstnanci u firem nad 25 zaměstnanců ¹⁾	27019	27723	27686
zaměst. u firem do 25 zaměstnanců ²⁾	10275	10263	10215
osoby samost. výděleč. činné (OSVČ) ³⁾	9047	9092	9239
celková zaměstnanost	46341	47078	47140

1)

údaje z monitoringu zaměstnavatelů (na základě pololetních Výkazů o stavu zaměstnanců zasílaných plošně).

2)

údaje OSSZ - ze statistických výběrů (jednotně pro všechny okresní správy sociálního zabezpečení) z registru

malých organizací, které mají přihlášené zaměstnanců k odvodům pojistného

3)

údaje OSSZ - ze statistického přehledu OSVČ evidovaných v registru s povinností platit zálohy na důchodové pojištění

Výsledky monitoringu k 31.12.2008 ukazují, že v průběhu uplynulého roku došlo ke snížení počtu zaměstnavatelů a zároveň ke zvýšení počtu zaměstnanců i počet OSVČ se zvýšil o 147.

Během I. pololetí 2008 zaznamenali největší zvýšení nebo snížení (dle monitoringu zaměstnavatelů ÚP v Šumperku) tyto zaměstnavatelé:

CeramTec Republic s. r. o., Šumperk – náplň: vývoj a výroba technické keramiky, 247 zaměstnanců k 31.12.2008 (- 77 zaměstnanců) – ke snížení stavu zaměstnanců došlo z důvodu snížení zakázkové náplně.

EPCOS s. r. o., Šumperk – náplň: výroba měkkých magnetických feritů, 977 zaměstnanců k 31.12.2008 (- 65 zaměstnanců) – ke snížení stavu došlo z důvodu snížení zakázkové náplně.

Pars nova a. s., Šumperk – náplň: strojírenská výroba, opravy kolejových vozidel, 761 zaměstnanců k 31.12.2008 (- 51 zaměstnanců) – Outsourcing některých činností.

SUMTEX CZ s. r. o., Šumperk – náplň: textilní výroba, zaměstnává 138 zaměstnanců k 31.12. 2008 (-54 zaměstnanců). Již ke konci roku 2007 projevil zaměstnavatel obavu z budoucího vývoje situace na textilních trzích. Nedokázal stavovit, jakým směrem se bude situace vyvíjet. Ke snížení zaměstnanců v průběhu II. pololetí 2008 došlo z důvodu nepříznivého vývoje na textilních trzích.

ZKL Hanušovice, a. s. – náplň: zajišťuje trubkový program pro automobilový průmysl, výrobu soudečků valových ložisek a klecí pro ZKL Brno a výrobu dílů pro traktory. 293 zaměstnanců k 31.12.2008 (- 35 zaměstnanců). Ke snížení zaměstnanosti došlo z důvodů snížení zakázkové náplně.

OP papírna, s. r. o., Olšany – náplň: výroba a zpracování papíru. 528 zaměstnanců k 31.12.2008 (+ 32 zaměstnanců). Navýšení zakázek.

Ing. Vojtěch Novotný, Dubicko – náplň: výroba svařečů pro nakladače, montáž kompaktních nakladačů. 106 zaměstnanců k 31.12.2008 (- 30 zaměstnanců). Snížení zakázkové náplně.

SULKO s. r. o., Zábřeh – náplň: výroba, prodej a montáž plastových a hliníkových oken a dveří včetně doplňků. 336 zaměstnanců k 31.12.2008 (+ 69 zaměstnanců). Příznivý vývoj zakázkové náplně.

MEP Slévárna, a. s., Postřelmov – náplň: slévarenství. 42 zaměstnanců k 31.12.2008 (- 35 zaměstnanců). Snížení zakázkové náplně.

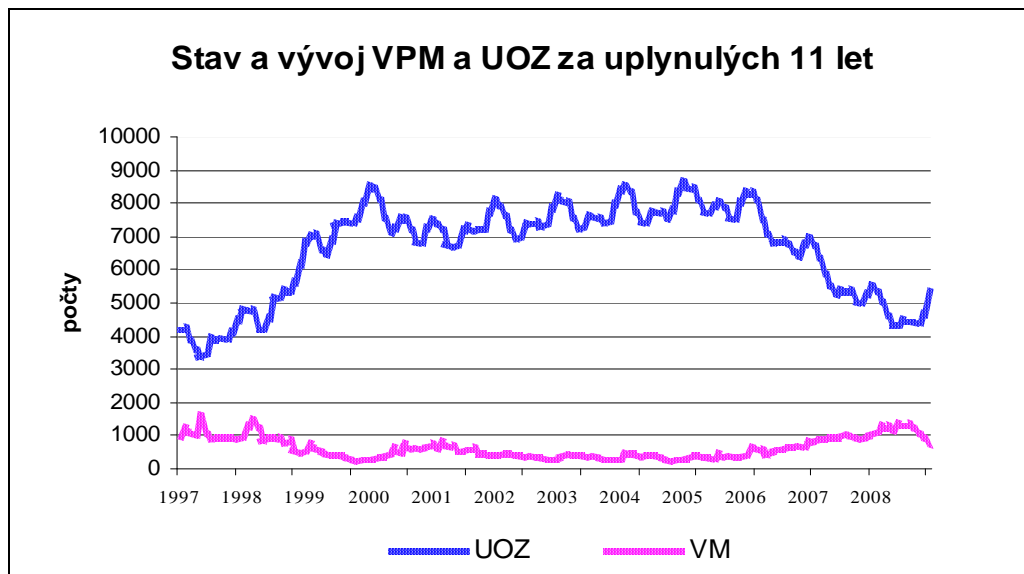
Petr Kuba s. r. o., Mohelnice – náplň: agentura práce. 516 zaměstnanců k 31.12.2008 (- 327 zaměstnanců). Firma působí většinou na území okolí Mohelnice, její zaměstnanci pracují především u zaměstnavatelů v oblasti (Siemens Elektromotory s. r. o. a Helle autotechnik NOVA s. r. o.). Snížení zaměstnanců se odvíjí od stavu zakázek u těchto zaměstnavatelů.

7.1.1 Volná pracovní místa

V 1. pololetí roku 2008 pokračoval pozitivní vývoj v nabídce volných pracovních míst (VPM) z předchozího roku. Poptávka ze strany zaměstnavatelů se kromě mírného kolísání v květnu až do konce 3.čtvrtletí zvyšovala. Ke konci června 2008 evidoval úřad práce celkem 1328 hlášených volných pracovních míst. Ještě v srpnu dosáhl počet VPM maxima (1352), což bylo nejvíce za uplynulých 10 roků. Průměrně bylo v roce 2008 nabízeno 1136 VPM měsíčně, a to je o 196 více než činil průměr za rok 2007.

Prudký pokles nabídky VPM od zaměstnavatelů nastal od října, který byl následkem nastupující světové hospodářské krize. Nejprve zaměstnavatelé zrušili nabídky práce a pak s dalším vývojem situace, který přinesl značné omezení zakázek, přistoupili k opatřením, která vedla a stále vede i v letošním roce k propouštění zaměstnanců.

Graf 4 Stav a vývoj volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání



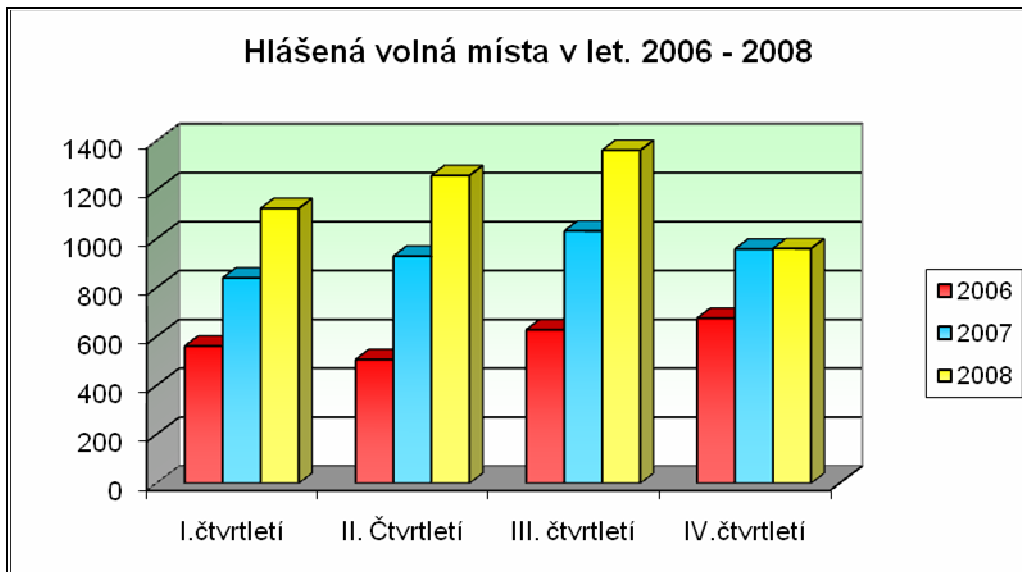
Zdroj: Úřad práce v Šumperku

Na šumpersku platí, že nejhorší uplatnění mají administrativní profese. K těm patří účetní, ekonomové, asistentky, sekretářky, úředníci ve skladech, ve výrobě, v cestovních kancelářích. Na konci roku 2008 bylo v evidenci Úřadu práce v Šumperku přibližně asi 417 uchazečů o zaměstnání kvalifikovaných v těchto profesích. Tvoří 7,9% z celkového počtu evidovaných nezaměstnaných osob. K 31.12.2008 evidoval úřad práce 29 vhodných pracovních míst pro tuto skupinu uchazečů o zaměstnání.

Mezi nejžádanější profese na trhu práce jsou již dlouhou dobu obory z kovovýroby. Konkrétně jsou to obory: svářeč, nástrojář, kovomodelář, kovodělník, zámečnick, brusič kovů, frézař kovů, mechanik a opravář motorových a kolejových vozidel. Ale oproti těmto profesím je dlouhodobý nedostatek řidičů nákladních automobilů a tahačů.

Za zvláštní skupinu volných pracovních míst jsou považována místa vhodná pro absolventy škol a mladistvé a osoby se zdravotním postižením (OZP).

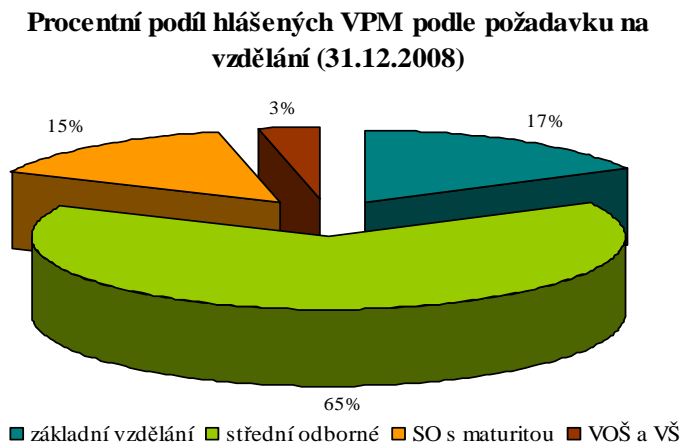
Graf 5 Hlášená volná místa v okrese Šumperk



Zdroj: Úřad práce v Šumperku

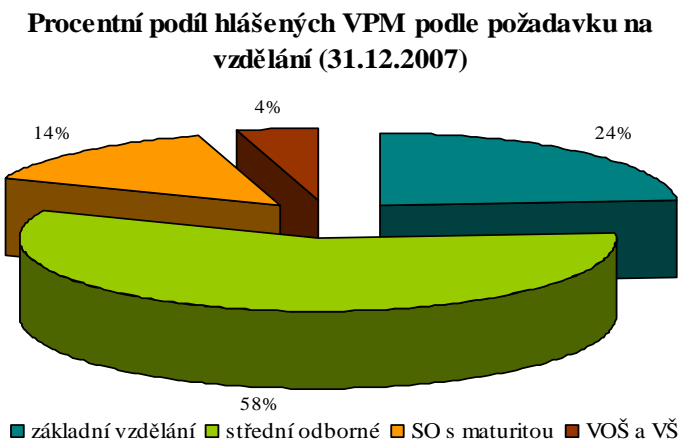
V následujících grafech můžeme vidět procentní poměr hlášených volných pracovních míst podle požadavku na vzdělání. Co se týká absolventů škol, zaměstnavatelé přehodnotili svůj postoj k této skupině uchazečů o zaměstnání a často, při hlášení VPM žádají o nabídku hlášených VPM i pro absolventy. V roce 2007 evidoval Úřad práce v Šumperku v průměru 95 míst pro absolventy a v následujícím roce 2008 bylo již 183. Mírné zlepšení stavu zaznamenala i volná místa pro OZP, kdy byl pololetní průměr roku 2008 VPM pro tyto osoby 54 a roce 2007 jen 30.

Graf 6 Hlášená volná místa podle požadavku na vzdělání v r. 2008



Zdroj: Úřad práce v Šumperku

Graf 7 Hlášená volná místa podle požadavku na vzdělání v r. 2007



Zdroj: Úřad práce v Šumperku

7.2 Nezaměstnanost

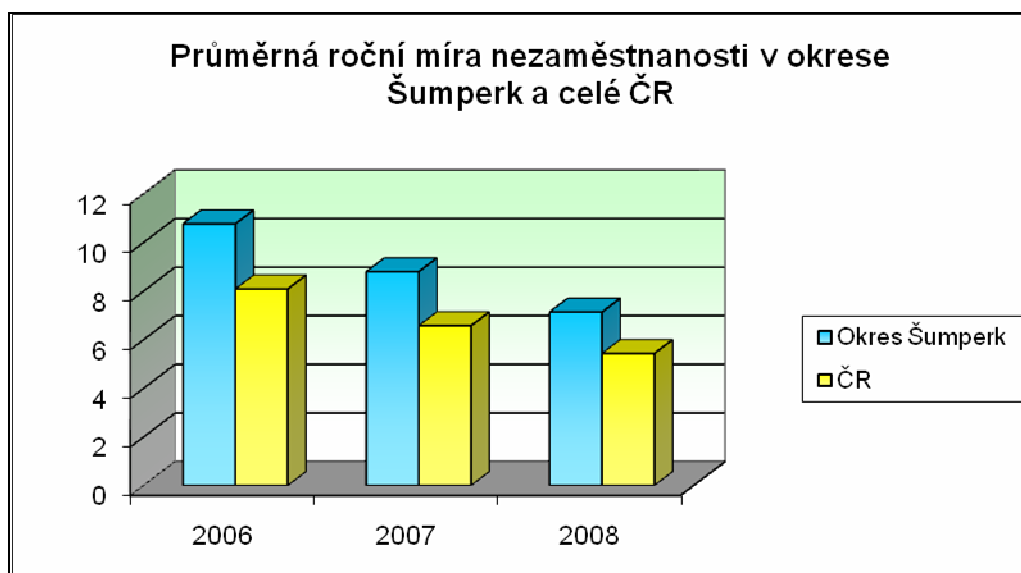
Tabulka 6 Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých měsících

Měsíce	2006	2007	2008
leden	12,52	10,82	8,29
únor	12,37	10,36	7,99
březen	11,9	9,74	7,57
duben	11,14	8,99	6,79
květen	10,41	8,44	6,49
červen	10,12	8,29	6,5
červenec	10,46	8,53	6,78
srpen	10,5	8,51	6,81
září	10,19	8,38	6,65
říjen	9,71	7,72	6,62
listopad	9,48	7,57	6,96
prosinec	10,36	8,15	8,1

Zdroj: Úřad práce v Šumperku

Na konci 1. pololetí roku 2008 byla hladina míry nezaměstnanosti 6,5%, což bylo nejnižší za sledované období a okres Šumperk se zařadil v rámci ČR na 19. místo. Ke konci roku 2008 se míra nezaměstnanosti zvýšila na 8,1%, ale v zařazení v rámci ČR toto zvýšení nemělo záporný vliv, okres Šumperk i přesto zaujal 18. místo.

Graf 8 Průměrná roční míra nezaměstnanosti

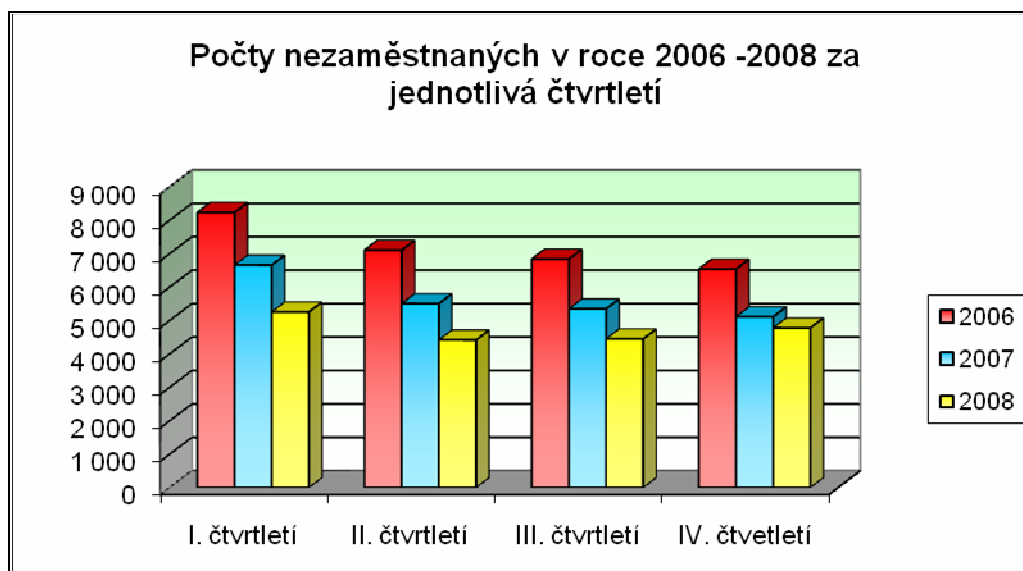


Zdroj: Úřad práce v Šumperku

V průměru bylo v evidenci úřadu práce ve sledovaném období o 2455 osob méně než v roce 2006 (průměrný počet nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání za období roku 2008 – 4725, za stejné období v roce 2007 – 5655 a za stejné období roku 2006 – 7179). U nově

hlášených osob do evidence úřadu práce se průměrný počet oproti předchozímu roku zvýšil. Nově se přihlásilo celkem 8005 osob, což činí o 414 více než v roce 2007. Oproti tomu v roce 2006 u nově hlášených osob do evidence úřadu práce bylo zaznamenáno snížení počtu, přihlásilo se do evidence celkem 8439 osob (o 181 méně než v roce 2005). V roce 2006 se úřadu práce podařilo vyřadit 9684 osob a v roce 2008 už jen 7952 osob – to bylo o 1099 méně než v roce 2007. Přesto, že po většinu roku 2008 uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce ubývalo a situace se vyvíjela slibně, byly výsledky nezaměstnanosti na konci roku poznamenány nástupem světové hospodářské krize. A proto bylo očekávatelné, že v následujícím období nedojde ke zlepšení situace. Naopak se předpokládalo z výše uvedených důvodů neprodloužení pracovních poměrů na dobu určitou. Tyto očekávání se naplnily během prvního čtvrtletí roku 2009.

Graf 9 Počet nezaměstnaných v letech 2006 - 2008



Zdroj: Úřad práce v Šumperku

Tabulka 7 Věková struktura obyvatel v jednotlivých letech

Kategorie	2006	v %	2007	v %	2008	v %
do 19 let	1 225	4,32%	984	4,44%	1 021	5,36%
z toho mladiství	243	0,86%	272	1,23%	292	1,53%
20 - 29 let	6 760	23,82%	4 663	21,04%	3 965	20,80%
30 - 39 let	6 356	22,39%	4 892	22,07%	4 038	21,19%
40 - 49 let	6 202	21,85%	4 627	20,87%	3 866	20,28%
50 - 59 let	7 487	26,38%	6 601	29,78%	5 765	30,25%
60 - 65 a více let	353	1,24%	400	1,80%	405	2,12%
Celkem	28 383	100,00%	22 167	100,00%	19 060	100,00%
Průměrný věk	39,5		40,5		40,6	

Zdroj: Úřad práce v Šumperku

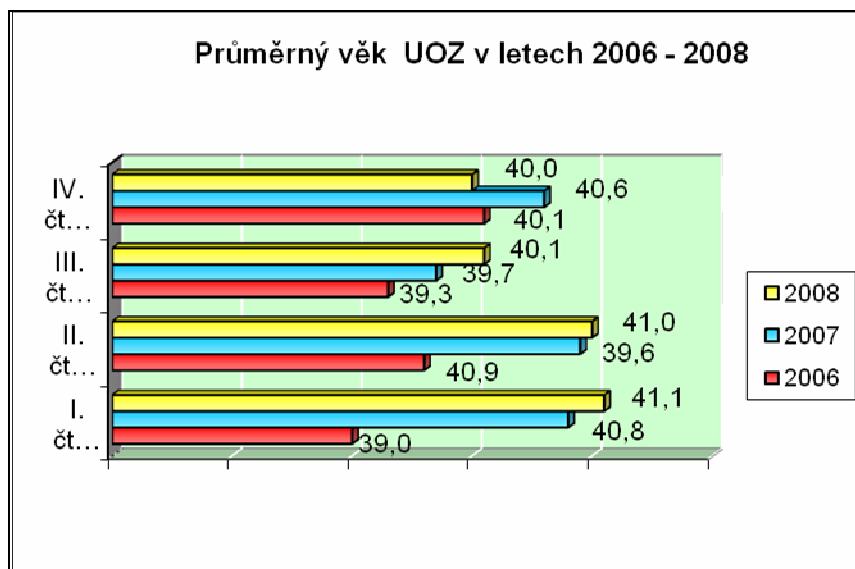
V nabídce pracovní síly z řad uchazečů o zaměstnání k 31.12.2008 mimo asistenty, sekretářky, úředníky ve skladech, v cestovních kancelářích, účetních a jiných ekonomických činnostech (celkem 417 míst) převládaly především **tyto profese:**

Kuchaři – 147 míst, číšníci (barmani, servírky) – 77, prodavači v obchodech – 323, zedníci (kameníci, omítkáři) – 160, nástrojáři (kovodělníci, zámečníci) – 185, pomocníci a uklízeči v kancelářích a hotelích – 214, vrátní (hlídači, uvaděčky a sanitáři) – 141, pomocní a nekvalifikovaní montážní a manipulační dělníci – 381.

Z velké části jsou to profese, které patří k nejvyžadovanějším profesím z hlediska poptávky volných pracovních míst. U všech profesních kategorií byl ve srovnání s koncem roku 2007

zaznamenán přírůstek, ale až na konci roku, kde došlo k největšímu nárůstu u počtu nezaměstnaných osob.

Graf 10 Průměrný věk uchazečů o zaměstnání



Zdroj: Úřad práce v Šumperku

Průměrný věk uchazečů o zaměstnání za sledované období se pohybuje v rozmezí od 39 – 41 let. Vývoj zachycuje graf č. 10.

Stejně jako v letech 2006 a 2007 se nejméně na celkové nezaměstnanost podílejí skupiny uchazečů o zaměstnání v délce nezaměstnanosti 6-12 měsíců. Dále vidíme, že počet dlouhodobé nezaměstnanosti nad 24 měsíců se nepatrně snížil oproti roku 2007. Konec jednotlivých čtvrtletí v roce 2007: březen podíl byl 30,05% (rok 2008 – 27,80%), červen 32,21% (rok 2008 – 29,12%), září 30,02% (rok 2008 – 26,87%), prosinec 28,40% (rok 2008 – 21,35%).

Tabulka 8 Délka nezaměstnanosti v závislosti na délce evidence na úřadu práce

Délka nezaměstnanosti	2006	2007	2008
do 3 měsíců	6 635	5 677	6 118
3-9 měsíců	6 999	5 251	4 831
9-24 měsíců	6 165	4 553	3 138
déle než 24 měsíců	8 584	6 686	4 973
Celkem	28 383	22 167	19 060

Zdroj: Úřad práce v Šumperku

7.3 Aktivní politika zaměstnanosti – rekvalifikace

Tabulka 9 Počet rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání

Ukazatel	2006	2007	2008
<i>rekvalifikace uchazečů o zaměstnání</i>			
počet uchazečů do rekvalifikací	842	778	511
z toho: ženy	583	585	379
absolventi škol a mladiství	123	117	70
OZP	120	46	58
rekvalifikaci ukončilo celkem	735	770	494
z toho: úspěšně	633	644	424
počet uchazečů umístěných po rekvalifikaci *	298	512	331

Zdroj: Úřad práce v Šumperku

K 31.12.2008 absolvovali rekvalifikaci 594 uchazečů o zaměstnání. Od počátku roku byla rekvalifikace zahájena u 511 uchazečů, což bylo o 331 méně od roku 2006. Za celý rok ukončilo rekvalifikaci 494 nezaměstnaných. Snížení počtu rekvalifikací bylo v důsledku snižování nezaměstnanosti v okrese.

Mezi nejčastěji absolvované kurzy patří: obsluha PC – základní, nspecifický rekvalifikační kurz, administrativní pracovník, svařování, obsluha PC – rozšířená, asistent pedagoga.

Vzdělanostní struktura rekvalifikovaných je shrnuta za období 2006 – 2008 v následující tabulce. Nejvíce jsou rekvalifikováni uchazeči se vzděláním středního odborného učiliště, 2. skupinou jsou uchazeči o zaměstnání s úplným středním odborným vzděláním a 3. skupinou se základním vzděláním. Ve sledovaném období vidíme, že dochází k poklesu rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání o více než 49%.

Tabulka 10 Struktura vzdělanosti uchazečů o zaměstnání

Vzdělání:	2006	2007	2008
bez vzdělání	0	1	0
základní + praktická škola	146	113	72
střední odborné - vyučen	342	323	191
úplné střední odborné - bez maturity	54	43	26
úplné střední odborné - s maturitou	263	249	186
vyšší odborné	10	12	5
bakalářské	6	4	7
vysokoškolské	19	33	23
Celkem	840	778	510

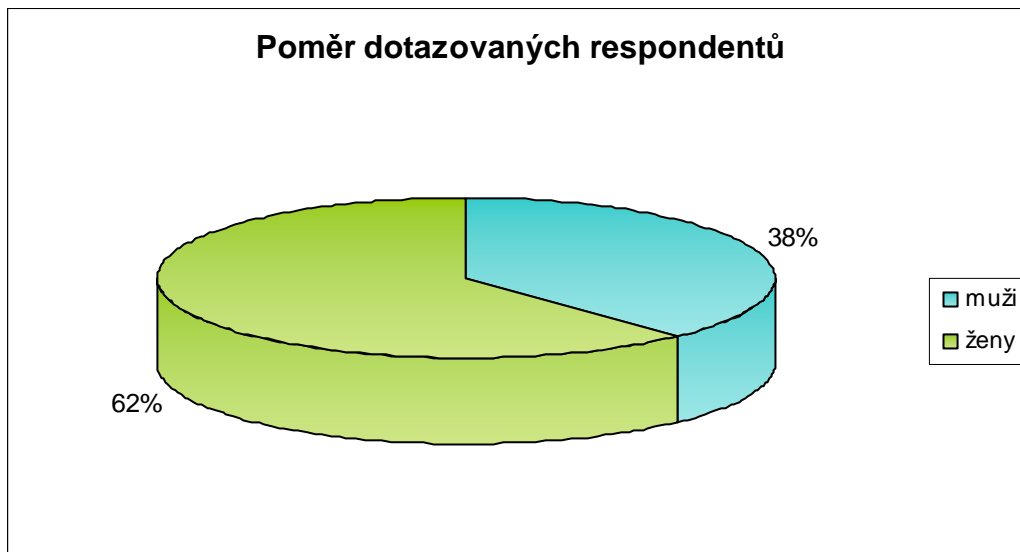
Zdroj: Úřad práce v Šumperku

7.4 Analýza nezaměstnaných pomocí dotazníků

Na průzkum současné situace na trhu práce v Šumperku byl použit marketingový výzkum formou dotazníku. Dotazník, který je v plném znění uveden v příloze práce, byl vyplněn uchazeči o zaměstnání na úřadu práce v Šumperku. Původně bylo rozdáno 100 dotazníků, ale nazpět se vrátilo jen 76.

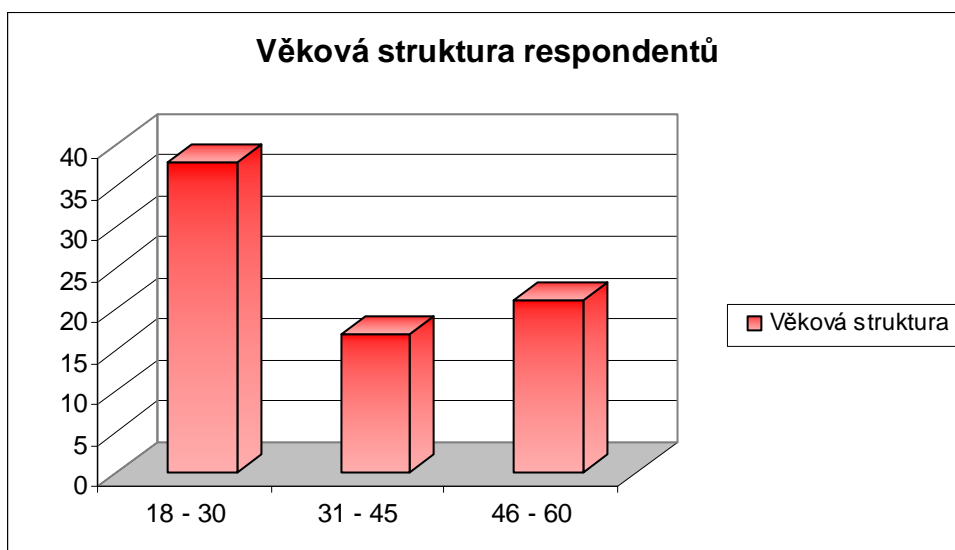
Poměr respondentů je znázorněn na prvním grafu, kde převažuje počet žen nad muži. Je to především z důvodu, že ženy jsou sdílnější, ochotnější pro vyplnění dotazníku naopak muži nebyvají sdílní, nejsou ochotni a především nemají důvěru v různé marketingové průzkumy.

Graf 11 Poměr dotazovaných respondentů



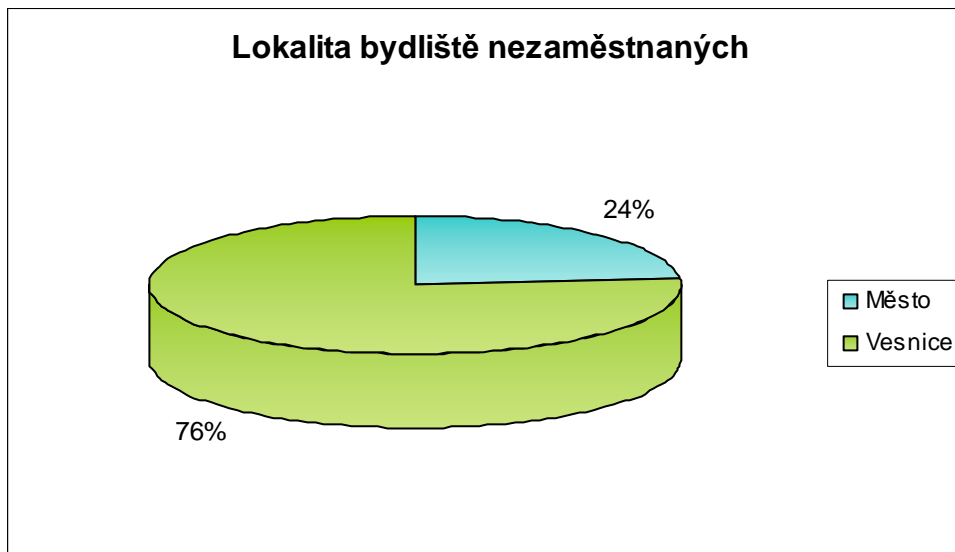
Druhá otázka byla směřována na zjištění věkové struktury dotazovaných. Tato otázka byla formulována na 3 kategorie: 1. kategorie byla 18 – 30 let, 2. kategorie 31 – 45 let, 3. kategorie 46 – 60 let. Nejvíce respondentů odpovědělo, že patří do první kategorie. 38 dotazovaných z celkového počtu, což je 50%. Ve 2. kategorii je 17 respondentů a ve 3. kategorii je 20.

Graf 12 Věková struktura respondentů



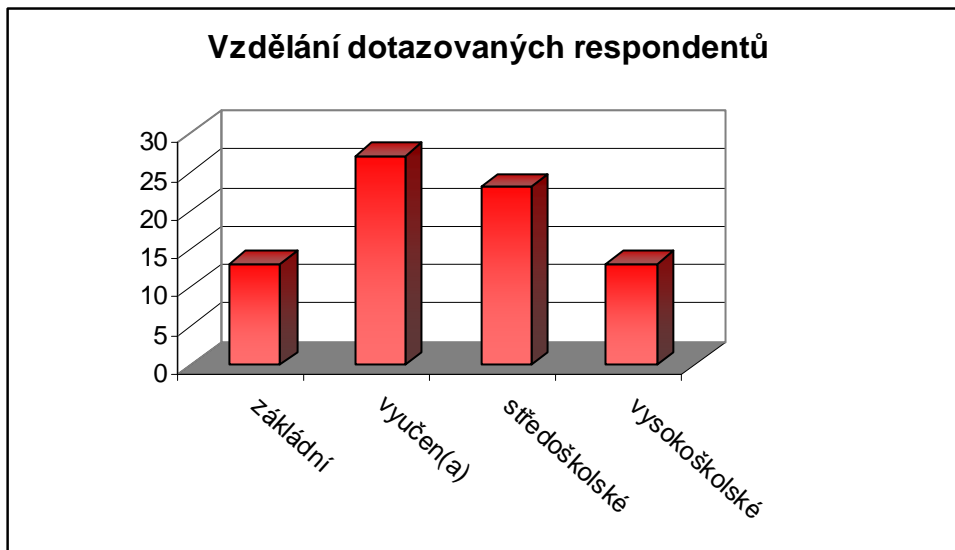
3. otázkou v dotazníku byla lokalizace bydliště dotazovaných uchazečů o zaměstnání. Převážná část bydlí mimo město Šumperk, jsou spíše z okolních vesnic a předměstí. Jejich poměr je znázorněn v grafu č. 13 a počet respondentů je 58 ze 76.

Graf 13 Lokalita bydliště nezaměstnaných



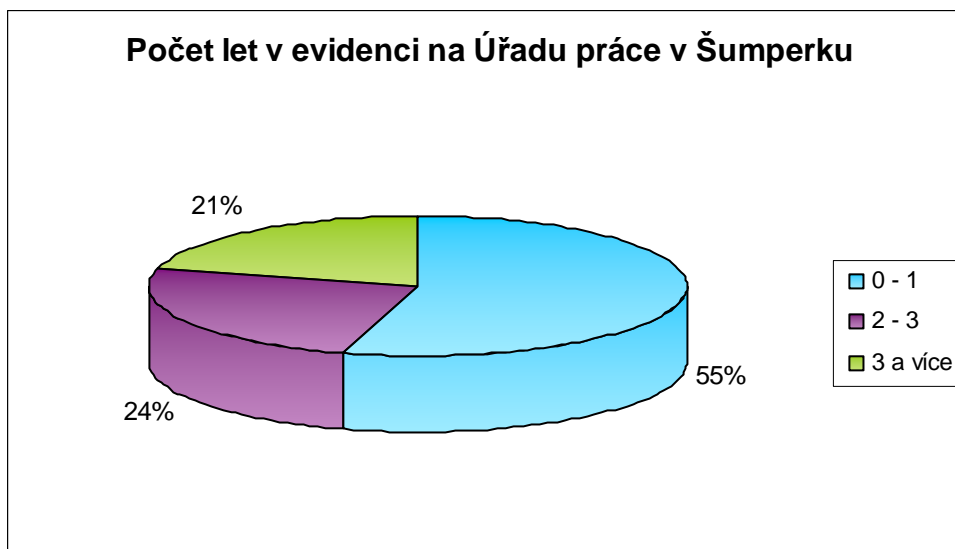
4. otázka: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? Tato otázka je zaměřena na vzdělání uchazečů o zaměstnání. Chtěla jsem ověřit v jakém stupni vzdělání je nejvíce nezaměstnaných. Největší počet respondentů bylo s nejvyšším dosaženým vzděláním – vyučen a hned za ním následují respondenti se středoškolským vzděláním. Z dotazníkového průzkumu je zřejmé, že za největší počet respondentů se vzděláním vyučen může především světová hospodářská krize. Většina firem přišla o nové zakázky a proto byly donuceni propustit velký počet zaměstnanců. Tato skutečnost se promítla ve zvýšení nezaměstnanosti a v přílivu uchazečů o zaměstnání do evidence úřadu práce.

Graf 14 Vzdělání dotazovaných respondentů



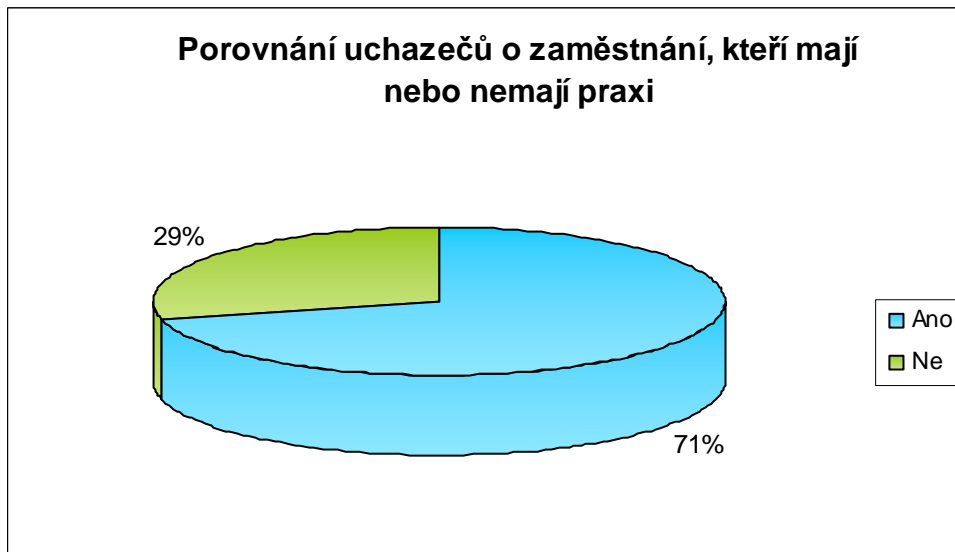
Následující otázkou kolik let jsou respondenti na úřadu práce v Šumperku jsem chtěla zjistit, jak je současná nezaměstnanost ovlivněna světovou hospodářskou krizí. 55% dotazovaných, což odpovídá 38 lidem, je nezaměstnaných do 1 roku. Koncem roku 2008 a začátkem roku 2009 byl velký příliv nově evidovaných uchazečů o zaměstnání. Zaměstnavatelé nejdříve propustili své zaměstnance na dobu určitou, potom ty, kteří jsou tam nejkratší dobu a na dohodu o provedení práce, přestali nabírat nové zaměstnance a tyto místa pokrývali z vnitřních zdrojů. Tím se snížil počet odhlášených z evidence a přibyli nově nahlášení do evidence úřadu práce – došlo ke zvýšení nezaměstnanosti.

Graf 15 Počet let v evidenci na Úřadu práce v Šumperku

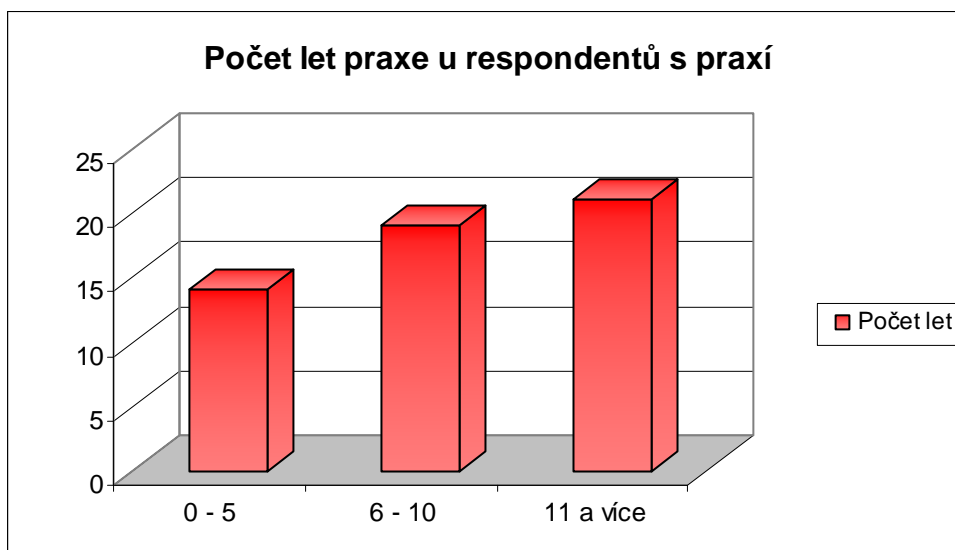


5. otázka byla směřována jak je ovlivněno hledání nového pracovního místa jestli uchazeč o zaměstnání již má praxi a nebo se uchází o práci jako absolvent nebo mladiství. Pokud má praxi, tak kolik let. Průzkumem bylo zjištěno, že převážná část nezaměstnaných na Šumperku praxi má, z celkového počtu 54 respondentů. Nejvíce nezaměstnaných s praxí má praxi, ať už v oboru nebo ne, 11 a více let.

Graf 16 Porovnání uchazečů o zaměstnání s praxí nebo bez praxe



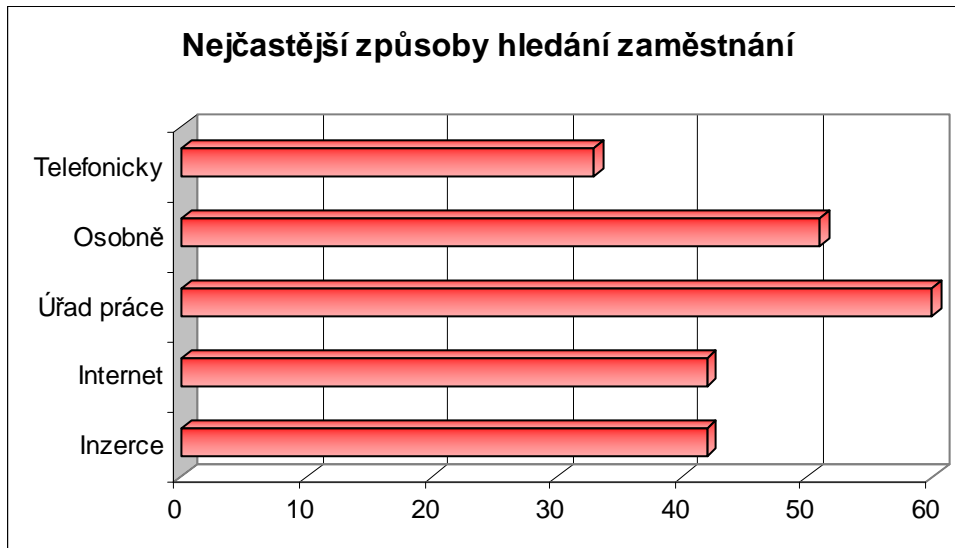
Graf 17 Počet let praxe u respondentů, kteří mají praxi



Další otázkou jsem chtěla zjistit kolik dotazovaných je pasivních a nebo aktivních uchazečů o zaměstnání. Pasivními jsou považováni ti, kteří hledají zaměstnání jen na úřadu práce. Čekají co jim úřad práce nabídne a sami ve svém volném čase žádné volné místo nehledají.

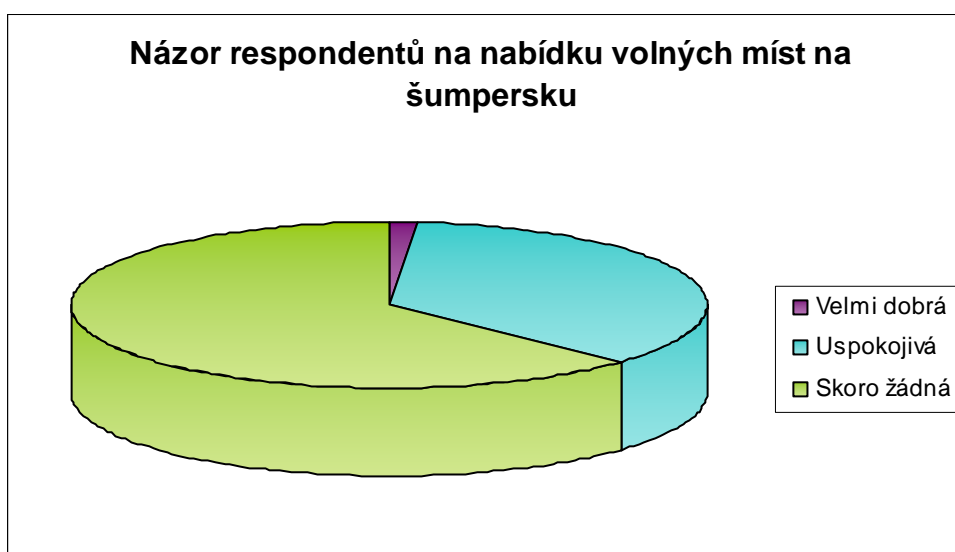
U této otázky byla možnost zvolit žádnou a nebo všechny možnosti. Nejčastější odpovědí byl úřad práce (zvolen 60x) a osobní návštěva (zvolena 51x). Naopak zase nejméně zatrhávali dotazovaní možnost telefonicky (tato možnost byla zvolena 33x).

Graf 18 Nejčastější způsoby hledání zaměstnání uchazečů o zaměstnání



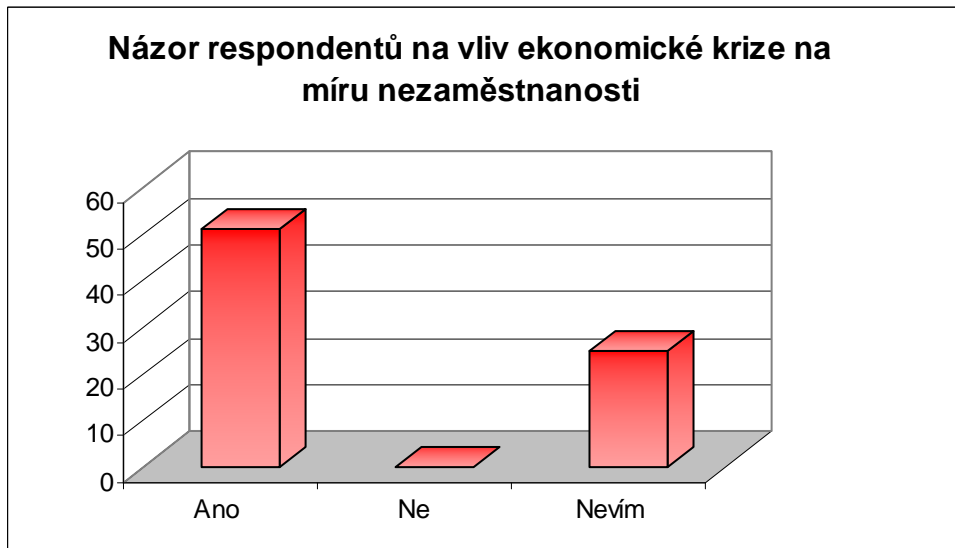
Názor respondentů na nabídku volných pracovních míst na Šumperku není uspokojivý. Drtivá většina odpovídala, že nabídka v okrese Šumperk není skoro žádná. I statistika úřadu práce potvrdila tento názor, od počátku roku 2009 je velký propad nabídky volných míst. Nabídka práce ještě vytrvá jen v oborech: kuchař, číšník, barman, frézař a pár dalších dělnických profesí.

Graf 19 Názor respondentů na nabídku volných míst v okrese Šumperk



V další otázce č. 9 - jak si myslí uchazeči o zaměstnání, že světová hospodářská krize ovlivnila současnou míru nezaměstnanosti, byla nejčastější odpověď: ANO. Takto odpovědělo 51 respondentů. 25 jich zaškrtnulo: NEVÍM a 0 respondentů: NE. Poměr těchto odpovědí byl očekávatelný vzhledem k současné situaci.

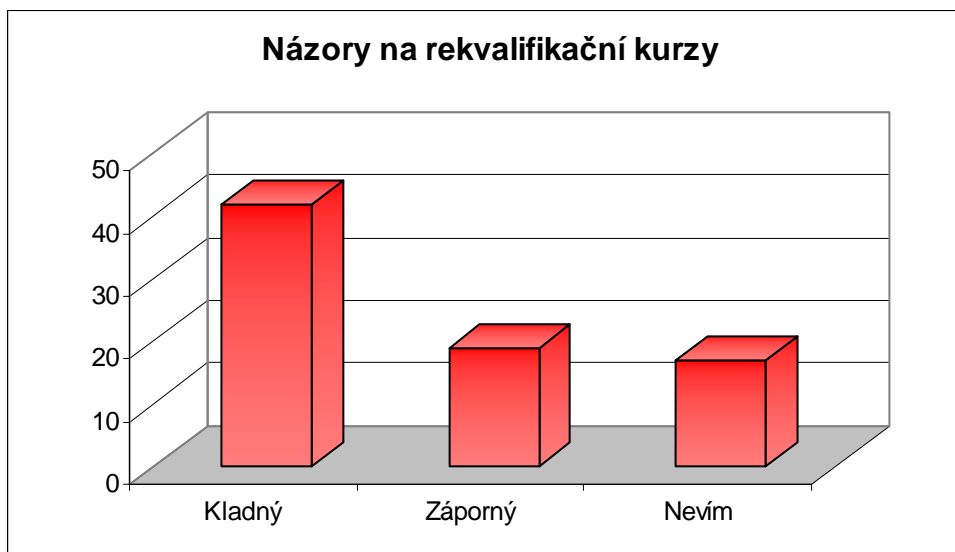
Graf 20 Názor respondentů na vliv ekonomické krize na míru nezaměstnanosti



Poslední otázky v dotazníku byly věnovány rekvalifikačním kurzům, jaký je na ně názor a kolik z dotazovaných uchazečů již rekvalifikační kurz absolvovali a nebo jestli si myslí, že jim rekvalifikační kurz pomůže v hledání nového pracovního místa.

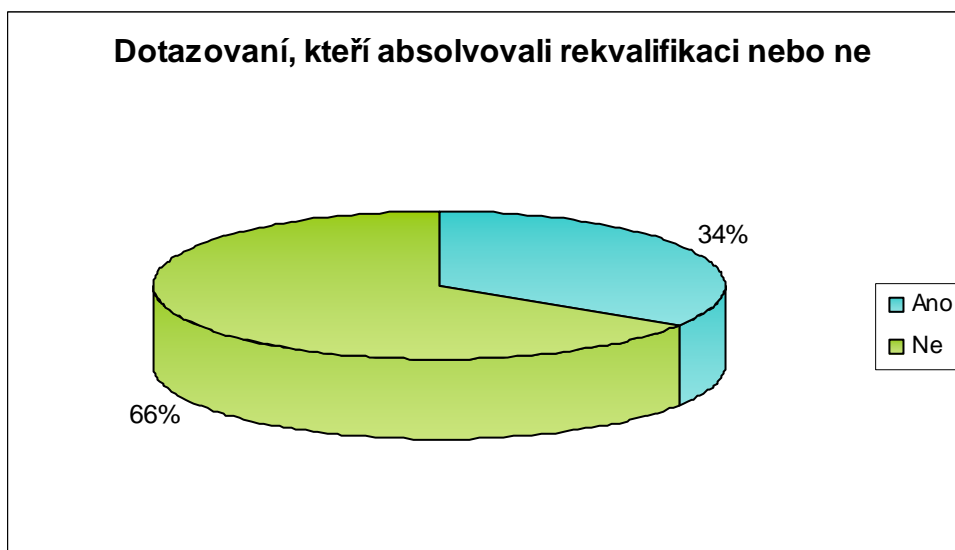
Názor na rekvalifikační kurzy byl celkem odlišný. Většinou na kurz měli respondenti kladný vztah, bylo to 42 respondentů, což je 55,2%.

Graf 21 Názory nezaměstnaných na rekvalifikační kurzy



Rekvalifikační kurz absolvovalo 50 respondentů ze 76. Následující otázkou, pokud respondenti absolvovali, byl jaký? V dotaznících se objevovali odpovědi: nespecifický rekvalifikační kurz s praxí, kurz obsluhy počítače, svářečský kurz, základy účetnictví a zahradnické práce.

Graf 22 Uchazeči v evidenci, kteří absolvovali rekvalifikaci



Závěrečná otázka č. 12 byla formulována: Myslíte si, že Vám může (by mohl) rekvalifikační kurz pomoci při hledání práce? Jak je vidět na následujícím grafu nejčastější odpovědí bylo ano, 43 dotazovaných. Podotázkou: pokud odpovíte ano, jak by Vám mohl rekvalifikační kurz pomoci? Odpovědí u 2 respondentů byla: „praxe v podniku zajistí větší mož-

nost zaměstnání – kontakt v podniku“. Zbytek respondentů na tuto podotázku neodpovědělo, asi jí nepředvídali velký důraz.

Graf 23 Názor na rekvalifikaci pro hledání nového pracovního místa



Vyhodnocení dotazníkové metody:

Z dotazníkového šetření byly zjištěny očekávané informace. Převážný počet dotazovaných byly ženy, jak bylo řečeno výše. Mužů odpovídajících na poskytnutý dotazník bylo mnohem méně. Z výsledků vyplývá, že většina respondentů se zaevidovali až koncem roku 2008 nebo začátkem roku 2009. Je zřejmé, že podstatný vliv na stávající situaci ve městě Šumperk má celosvětová ekonomická krize. Díky ní došlo k podstatnému nárůstu počtu nezaměstnaných v evidenci úřadu práce.

Drtivá většina firem díky světové krizi byla nucena propustit své zaměstnance. Nejprve propouštěli zaměstnance na dobu určitou a zaměstnance, kteří v podnicích působili nejkratší dobu. U některých firem museli přistoupit k daleko radikálnějším změnám, propustili i kmenové zaměstnance nebo dokonce i ty, kteří mají krátkou dobu do odchodu do penze, v nejhorších případech museli dokonce ukončit svoji podnikatelskou činnost.

V důsledku této skutečnosti je na trhu práce v okrese Šumperk mnohem omezenější nabídka volných pracovních míst a tím je pro uchazeče o zaměstnání mnohem těžší získat nové zaměstnání.

8 SWOT ANALÝZA

8.1 Silné stránky

- Nabídka dalšího vzdělávání
- Dostatek školních zařízení, především absolventů
- Dostatečná informovanost potenciálních uchazečů o studium o možnostech vzdělávání
- Možnosti jazykového vzdělávání
- Zajistit levnou pracovní sílu
- Existence dobré dopravní obslužnosti
- Rozvoj v oblasti obchodu a služeb
- Systém přidělování financí pro občanský sektor (dotace)
- Nepřetržité plnění funkce městské policie
- Existence soukromé nemocnice Šumperk, s. r. o.

8.2 Slabé stránky

- Převyšuje starší věková struktura obyvatel
- Vyšší míra nezaměstnanosti než je celorepublikový průměr
- V mnoha oblastech nízké mzdy a kupní síla obyvatelstva
- Malá perspektiva uplatnění pro absolventy
- Omezené možnosti rozšíření v oblasti průmyslové zóny
- Nedostatečná připravenost míst pro projekty na „zelené louce“
- Pomalé tempo pro výstavbu nových bytových domů
- Mnoho občanů čekajících na přidělení obecního bytu
- Chátrající školské budovy a sportovní areály – fyzické i morální chátrání

- Neexistuje systém rychlé informovanosti občanů města (chybějící rozhlas, město má pouze jedno informační centrum)

8.3 Příležitosti

- Posílení nabídky volných pracovních míst
- Zaměstnávat občany formou veřejně prospěšných prací
- Díky usídlení nového investora nebo díky rozvoji firem nabízet více pracovních příležitostí
- Získat investory ze zahraničí a zahraniční firmy
- Zlepšit vztahy mezi orgány města a podnikatelskými subjekty
- Využívat pro zaměstnávání levné pracovní síly
- Podporovat malé a střední podnikání
- Posílení nabídky služeb v oblasti cestovního ruchu
- Rozšířit vysokoškolskou výuku ve městě
- Využít koncepci celoživotního vzdělávání
- Správně využívat dotace na výstavbu bytů a domů

8.4 Ohrožení

- Rychlé stárnutí obyvatelstva a tím jsou vyšší nároky na sociální služby
- Stále se zvyšující míra nezaměstnanosti
- Neovládnutí skupin jako jsou přistěhovalí a minoritní skupiny obyvatelstva
- Z města odchází kvalifikovaní pracovníci
- Odchod investorů z průmyslu
- Špatné získávání bydlení pro mladé rodiny
- Obyvatelé, kteří jsou pasivní zvyšují nezaměstnanost
- Omezení poskytování zdravotnických služeb ze strany Šumperské nemocnice

- Stagnace životní úrovně obyvatel
- Nárůst společensky nepřizpůsobených občanů
- Nedostatečná kupní síla

V současné době se stále mluví o celosvětové hospodářské krizi, která stále nemá konce a ekonomika stále více upadá. Podle různých analytiků a především jejich optimistických odhadů, krize jen tak neskončí a především ekonomika všech zemí bude stále slábnout. Velký podíl na zpomalení propadu ekonomiky má především „šrotovné“, které uzákonili politici v okolních zemích. Nastává ovšem otázka: Jestli efekt, který přináší šrotovné nezmizí dříve než se odrazí v ekonomice.

Řada ekonomů zastává názor, že se stále ještě nenacházíme v krizi, ale v recesi. Jedním z nositelů tohoto názoru je Aleš Michl, který ve svém článku uvedl: „Hlavně nezblbněme. Jsme v recesi, ale ne v krizi. Navrhuji od teď číst články, jejichž titulek napasuje na českou ekonomiku slovíčko krize. Současné výchozí podmínky – jak je máme ze statistik černé na bílém – jsou o dimenzi lepší než v bývalém Československu za hospodářské krize z třicátých let. Nevím jak moc se situace do roka dvou zhorší nebo zlepší. Pracuji s různými předpověďmi vývoje. Nepodceňuji krizový scénář. Ale říkám si: jsme sami proti sobě, když se teď utvrzujeme ve skepsi, nedůvěře, v obavách. Potřebujeme totiž přesný opak – obnovení důvěry.“

Mohly by jsme si porovnat některé údaje z krize v březnu roku 1933 s aktuálními údaji z března 2009.

Nejprve se vrátíme do minulosti – do Československa v roce 1933:

- 1) Hodnota československého vývozu spadla v roce 1933 proti roku 1929 o 64,4%.
- 2) HDP v reálných cenách klesl o 21,2 procent (rok 1934 proti 1929).
- 3) Ze 42 tisíc v roce 1929 stoupl počet nezaměstnaných na 738 tisících v roce 1933. To jest růst o 1657 %.
- 4) Domácí cenová hladina klesala v ročním průměru o 5 % (od 1929 do 1934).
- 5) Státní dluh narostl na 83 procent HDP (postupně až do roku 1938).

A nyní se vrátíme zpátky do současnosti – do března roku 2009:

- 1) Hodnota českého vývozu spadla od prosince 2007 do současnosti o 9%.
- 2) HDP v reálných cenách klesl o 0,9 procenta.
- 3) Z 355 tisíc v prosinci 2007 stoupl počet nezaměstnaných na 429 tisíc. To jest růst o 21 %.
- 4) Domácí cenová hladina roste, v ročním průměru o 1,3 procenta.
- 5) Státní dluh je aktuálně u 30 procent HDP (do 3 let ale může být u 40% HDP!). [20]

Takto by jsme mohli porovnávat další a další čísla. Vidíme, že krize, kterou jsme prošli v 30.letech, měla daleko horší dopad na naši ekonomiku než současná hospodářská krize. Většina údajů jsou procentuálně mnohem vyšší v porovnání s předchozím rokem v tom stejném období. Je tedy důležité pokládat si otázku: Je na tom naše ekonomika opravdu tak moc špatně? Odpověď není vůbec jednoduchá, když si vezmeme v potaz fakt, že životní úroveň obyvatelstva České republiky se za poslední roky podstatně zvýšila, že nezaměstnanost se snižovala, firmy se rozvíjely a najednou jde všechno opačným směrem. Lidé se začali bát utrácet - přestali nakupovat, jezdit na dovolené a začali šetřit. Tím firmy přestávali mít nové zakázky a samozřejmě práci pro své zaměstnance. Vše vyvrcholilo až v propouštění a také ubyla nabídka volných pracovních míst. Pro uchazeče o zaměstnání, kterých radikálním způsobem přibýlo v evidenci na úřadech práce, je stále těžší najít si vhodné volné pracovní místo.

Proto musíme doufat a věřit optimistickým odhadům ekonomů, že se situace bude ke konci roku a v následujících letech zlepšovat. I když cesta k obnovení ekonomiky na lepší úroveň bude dlouhá, musíme věřit, že toho lze docílit.

ZÁVĚR

K prozkoumání trhu v okrese Šumperk jsem použila socioekonomickou analýzu, analýzu trhu práce pomocí statistických výpočtů, grafů a tabulek. Pro zpracování současné situace na trhu byl využit dotazníkový výzkum uchazečů o zaměstnání v evidenci na Úřadu práce v Šumperku, který byl zpracován do grafů a na závěr SWOT analýza.

Na základě těchto skutečností bylo zjištěno, že situace na trhu práce na šumpersku není příliš dobrá. Je zde omezená nabídka volných pracovních míst a omezený počet vysokoškolsky vzdělaných obyvatel. V současné době je v tomto okrese největší poptávka po pracovních místech v oboru kuchař – číšník. Tento obor jde čím dál tím hůře obsadit.

Donedávna měly pozitivní vliv na vývoj nezaměstnanosti v okrese Šumperk sezónní práce, které spočívaly především v lesnických a pěstitelských činnostech. Tyto práce se týkaly především okrajové části okresu, jako je Hanušovicko, a vedlejších pracovních poměrů. Vliv sezónních prací je oslaben o pracovní činnost v podniku: Hanušovická lesní, a. s., která nejprve začátkem roku 2009 značnou část zaměstnanců propustila a pak byla nucena celý podnik uzavřít. Jednalo se o 75 propuštěných zaměstnanců. Tento podnik má své nezastupitelné místo, ale naštěstí není dominantní.

Předpokládám, že by tato situace neměla mít dlouhodobý charakter, protože se sezónní práce odvíjí také od vývoje stavební výroby. Stavební výroba má nyní klesající tendenci celorepublikově, a proto se musíme spolehnout na opatření vlády, která jsou stále projednávána. Tyto opatření by mohly zmírnit dopad hospodářské krize na ekonomiku v ČR. Doporučila bych zaměřit se nyní na aktivní politiku zaměstnanosti (jako jsou rekvalifikace, dotace, podpory podnikatelů a veřejně prospěšné práce) s pomocí finančních prostředků ze státního rozpočtu, ale i z evropského sociálního fondu.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] Informační portál Vysoké školy podnikání, a. s. [online]. Dostupný z WWW: <http://portal.vsp.cz/files/katedry/katedra%20PMO/metoda_dotazovani.pdf>.
- [2] SURYNEK, A. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada Publishing a. s., 2006, 287 s. ISBN 80-2471-705-0.
- [3] KOZEL, R. *Moderní marketingový výzkum*. Praha: Grada Publishing a. s., 2006, 277 s. ISBN 80-2470-966-X.
- [4] Internetový portál encyklopedie Wikipedia [online]. Dostupný z WWW: <<http://cs.wikipedia.org/wiki/SWOT>>.
- [5] DĚDINA, J., CEJTMAR, V. *Management a organizační chování*. Praha: Grada Publishing a. s., 2005, 339 s. ISBN 80-2471-300-4.
- [6] WOKOUN, R. A KOL. *Úvod do regionálních věd a veřejné správy*. Praha: IFEC, 2001. ISBN 80-86412-08-3.
- [7] WOKOUN, R. A KOL. *Management regionální politiky a reforma veřejné správy*. Praha: LINDE, 2006, 351 s. ISBN 80-7201-547-8.
- [8] BLAŽEK, J., UHLÍŘ, D. *Teorie regionálního rozvoje*. 1. vydání, Karolinum, 2002. 211 s. ISBN 80-246-0384-5.
- [9] REKTOŘÍK, Jaroslav, ŠELEŠOVSKÝ, Jan. *Strategie rozvoje měst, obcí, regionů a jejich organizací*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 1999. 140 s. ISBN 80-210-2126-8.
- [10] BAUEROVÁ, A. A KOL. *Řízení obcí II*. 1. vyd. Praha: Profesional Publishing, 2008. 186 s. ISBN 978-80-86946-77-1.
- [11] SYNEK, M. *Manažerská ekonomika*. Praha: Grada Publishing a. s., 1992. 452 s. ISBN 80-2471-992-4.
- [12] REKTOŘÍK, Jaroslav. *Příručka pro zastupitele měst a obcí: vše podstatné, o čem by měl vědět každý člen zastupitelstva*, 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1998. 145 s. ISBN 80-210-1939-5.
- [13] Informační server města Šumperk [online]. Dostupný z WWW: <<http://www.sumperk.cz/>>.

- [14] MEZER, M., SCHULZ, J. *Vlastivěda Šumperského okresu*. vyd. Okresní vlastivědné muzeum ve spolupráci s Okresním úřadem v Šumperku: 1993. ISBN 80-85083-02-7.
- [15] MELZER, M. *Šumperk: Město a jeho obyvatelé*. Šumperk : Okresní vlastivědné muzeum, 1996. 266 s. ISBN 80-85083-14-0.
- [16] KRILL, P., *Koncepce rozvoje Města Šumperka do roku 2005*. Šumperk: Městský úřad, 2000. 61 s.
- [17] *Český statistický úřad* [online]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/>>.
- [18] *Český statistický úřad* [online]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/>>.
- [19] *Internetový portál Úřadu práce v Šumperku* [online]. Dostupný z WWW: <<http://www.urad-prace.cz/sumperk/>>.
- [20] MICHL, A., *Březen 1933=krize, březen 2009=recese. Nezblbněme.* [online]. 2008.cit. 2008-05-19. Dostupný z WWW: <<http://blog.aktualne.centrum.cz/blogy/ales-michl.php?itemid=6157>>.
- [21] *Mapa okresu Šumperk* [online]. Dostupný z WWW: <http://www.stezka.cz/lokal.../okres_sumperk.gif >.
- [22] HOLOUŠOVÁ, H., KROBOTOVÁ, M. *Diplomové a závěrečné práce*. 2. vyd. Olomouc, 2008. 116 s. ISBN 80-244-1237-3.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

DPPO	Daň z příjmu právnických osob.
HDP	Hrubý domácí produkt.
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná.
OZP	Osoba se zdravotním postižením.
UOZ	Uchazeč o zaměstnání.
ÚP	Úřad práce.
VPM	Volné pracovní místo.

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 SWOT analýza	13
------------------------------	----

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Zdroje financování obce	31
Tabulka 2 Vývoj obyvatel ve městě Šumperku v letech 1995 - 2007	36
Tabulka 3 Vývoj počtu obyvatel v okrese Šumperk v letech 2000 - 2008	36
Tabulka 4 Vývoj počtu zaměstnavatelů	40
Tabulka 5 Vývoj počtu zaměstnanců a OSVČ.....	40
Tabulka 6 Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých měsících.....	46
Tabulka 7 Věková struktura obyvatel v jednotlivých letech.....	48
Tabulka 8 Délka nezaměstnanosti v závislosti na délce evidence na úřadu práce	50
Tabulka 9 Počet rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání.....	50
Tabulka 10 Struktura vzdělanosti uchazečů o zaměstnání	51

SEZNAM GRAFŮ

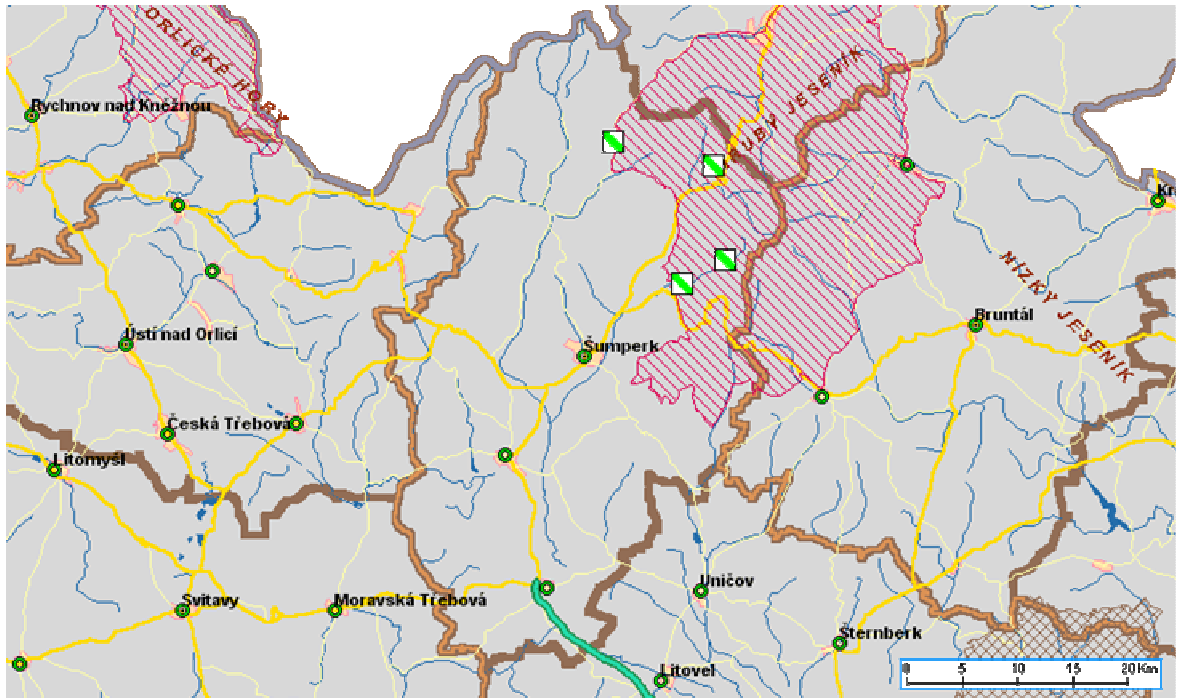
Graf 1 Vývoj obyvatel – muži a ženy	37
Graf 2 Demografický vývoj obyvatel.....	38
Graf 3 Projekce obyvatel do roku 2007	39
Graf 4 Stav a vývoj volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání	43
Graf 5 Hlášená volná místa v okrese Šumperk.....	44
Graf 6 Hlášená volná místa podle požadavku na vzdělání v r. 2008.....	45
Graf 7 Hlášená volná místa podle požadavku na vzdělání v r. 2007	45
Graf 8 Průměrná roční míra nezaměstnanosti.....	46
Graf 9 Počet nezaměstnaných v letech 2006 - 2008	48
Graf 10 Průměrný věk uchazečů o zaměstnání.....	49
Graf 11 Poměr dotazovaných respondentů	52
Graf 12 Věková struktura respondentů	52
Graf 13 Lokalita bydliště nezaměstnaných	53
Graf 14 Vzdělání dotazovaných respondentů	54
Graf 15 Počet let v evidenci na Úřadu práce v Šumperku	54
Graf 16 Porovnání uchazečů o zaměstnání s praxí nebo bez praxe.....	55
Graf 17 Počet let praxe u respondentů, kteří mají praxi	55
Graf 18 Nejčastější způsoby hledání zaměstnání uchazečů o zaměstnání.....	56
Graf 19 Názor respondentů na nabídku volných míst v okrese Šumperk.....	56
Graf 20 Názor respondentů na vliv ekonomické krize na míru nezaměstnanosti.....	57
Graf 21 Názory nezaměstnaných na rekvalifikační kurzy	58
Graf 22 Uchazeči v evidenci, kteří absolvovali rekvalifikaci.....	58
Graf 23 Názor na rekvalifikaci pro hledání nového pracovního místa.....	59

SEZNAM PŘÍLOH

P I Mapa okresu Šumperk

P II Dotazník

PŘÍLOHA P I: MAPA OKRESU ŠUMPERK



PŘÍLOHA P II: DOTAZNÍK

Dotazník

Vážení uchazeči o zaměstnání,

jsem studentkou 3. ročníku Univerzity T. Bati ve Zlíně, fakulty Ekonomika a management. V tomto závěrečném semestru je mým úkolem vypracovat bakalářskou práci na téma: „Strategie rozvoje města Šumperk v oblasti rozvoje lidských zdrojů“. Pro zpracování údajů k mé práci jsou důležité informace z tohoto dotazníku. Proto Vás tímto prosím o pečlivé vyplnění všech otázek.

Moc Vám děkuji,

Ungerová Jana

.....

1) Jste:

muž / žena *(nehodící se škrtněte)*

2) Věk:

- 18 – 30
- 31 – 45
- 46 – 60

3) Kde bydlíte?

- město
- vesnice

4) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- základní
- vyučen(a)
- středoškolské
- vysokoškolské

5) Jak dlouho již jste na úřadu práce v evidenci?

- 0-1 rok
- 2-3 roky
- 3 a více

6) Máte praxi v zaměstnání?

ano / ne *(nehodící se škrtněte)*

- pokud ano kolik let:

- 0 – 5
- 6 – 10
- 11 a více

7) Jakým způsobem hledáte zaměstnání? *(zde můžete zvolit více možností)*

- Inzerce
- Internet
- ÚP
- Osobně
- Telefonicky

8) Jak hodnotíte nabídku volných pracovních míst na šumpersku?

- Velmi dobrá
- Uspokojivá
- Skoro žádná

9) Myslíte si, že nabídku volných míst ovlivnila současná ekonomická krize?

ano / ne / nevím *(nehodící se škrtněte)*

10) Jaký je Váš názor na rekvalifikaci?

kladný / záporný / nevím *(nehodící se škrtněte)*

11) Absolvoval(a) jste rekvalifikační kurz?

ano / ne

(nehodící se škrtněte)

- jaký

12) Myslíte si, že vám může (by mohl) takový kurz pomoci při hledání práce?

ano / ne

(nehodící se škrtněte)

- pokud ano, jak