

# **Bilanční diagnostika v procesu zhodnocení možností klienta a jeho uplatnění na trhu práce**

Lenka Škárová, DiS.

---

Bakalářská práce  
2017



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2016/2017

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lenka Škárová, DiS.**  
Osobní číslo: **H14925**  
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře**  
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Bilanční diagnostika v procesu zhodnocení možností klienta a jeho uplatnění na trhu práce**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti systému práce s uchazeči úřadu práce, charakteristiky uchazečů o zaměstnání a bilanční diagnostiky.

Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.

Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníku.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.



Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

**CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada, 2007. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-1369-4.**

**KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.**

**MAŘÍKOVÁ, P. a kol. Bilanční diagnostika v České republice 2013. Mezinárodní spoluprací k inovacím a kvalitě. 1. vyd. Praha: Středisko podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu, o.p.s., 2013. ISBN 978-80-86728-58-2.**

**PROCHÁZKA, Roman. Teorie a praxe poradenské psychologie. Praha: Grada, 2014. Psyche (Grada). ISBN 978-80-247-4451-3.**

**ŘÁDOVÁ, Hana (ed.). Sborník souhrnných pozic v nestátních neziskových organizacích: kompetenční profily pro neformální vzdělávání. Praha: Národní institut dětí a mládeže Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, 2012. ISBN 978-80-87449-37-0.**

Vedoucí bakalářské práce:

**PhDr. Zuzana Hrnčířiková, Ph.D.**

Ústav pedagogických věd

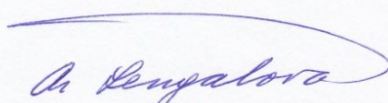
Datum zadání bakalářské práce:

**1. listopadu 2016**

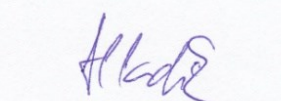
Termín odevzdání bakalářské práce:

**26. dubna 2017**

Ve Zlíně dne 1. listopadu 2016

  
doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.  
děkanka



  
Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.  
ředitel ústavu

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

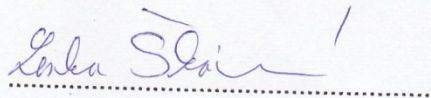
Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby <sup>1)</sup>;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 <sup>2)</sup>;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 24.2.2017

  
.....

*1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:*

*(1) Vysoká škola nevydělčně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.*

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3).

(3) Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

## **ABSTRAKT**

Bakalářská práce v teoretické části vymezuje pojem bilanční diagnostika, neboť cílem této práce je uplatnění tohoto poradenského programu jako komplexního poradenského systému v praxi Kontaktních pracovišť Úřadů práce České republiky ve Zlínském kraji v procesu zhodnocení možností a pracovního uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce.

Praktická část je zaměřena na získávání dat z dotazníků od účastníků, kteří poradenský program absolvovali. Především na přínos bilanční diagnostiky pro účastníky, na jejich očekávání od poradenského programu a jejich naplnění.

Klíčová slova: bilanční diagnostika, nezaměstnanost, úřad práce, trh práce, uchazeč o zaměstnání

## **ABSTRACT**

Theoretical part of this Bachelor thesis a definition of the term Balance Diagnostics since the goal of this thesis is application this Counseling program as a complex advisory system used in the Labour Offices of Zlínský kraj in the process of clients abilities assessment unemployment on the labour market.

The practical part is divided on obtained data from questionnaires from participants during counseling program. Especially opinions Balance Diagnostics for participants on their expectations of the Counseling program and their fulfillment.

Keywords: Balance Diagnostics, unemployment, labour office, labour market, job seeker

Ráda bych poděkovala PhDr. Zuzaně Hrnčířkové, Ph.D., za cenné rady a připomínky, odborné vedení a čas, který mi během práce ochotně poskytla. Děkuji také své rodině, především svému manželovi, který mě podporoval po celou dobu mého studia.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>10</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>12</b>
<b>1 NEZAMĚSTNANOST</b> .....	<b>13</b>
1.1 EKONOMICKY AKTIVNÍ A NEAKTIVNÍ OBYVATELSTVO .....	14
1.2 VYMEZENÍ NEZAMĚSTNANOSTI .....	15
1.3 DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI .....	15
1.4 DOPADY NEZAMĚSTNANOSTI .....	16
1.5 MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE.....	17
1.6 ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	18
1.6.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	19
<b>2 METODY PORADENSKÉHO PROCESU</b> .....	<b>21</b>
2.1 SEBEPOZNÁNÍ.....	22
2.2 NEZAMĚSTNANOST A DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ .....	23
2.2.1 Základní pojmy .....	23
<b>3 BILANČNÍ DIAGNOSTIKA</b> .....	<b>25</b>
3.1 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY .....	26
3.2 VÝVOJ A SOUČASNOST BILANČNÍ DIAGNOSTIKY .....	27
3.3 KLIENTI BILANČNÍ DIAGNOSTIKY .....	28
3.3.1 Motivace klienta Bilanční diagnostiky.....	29
3.3.2 Výběr klientů pro Bilanční diagnostiku .....	30
3.4 BATERIE DIAROS .....	32
3.5 METODIKA BILANČNÍ DIAGNOSTIKY .....	32
3.5.1 Nová Metodika Bilanční diagnostiky.....	34
3.6 PODMÍNKY REALIZACE BILANČNÍ DIAGNOSTIKY .....	34
3.6.1 Kvalifikační předpoklady poradce .....	35
3.6.2 Konzultační prostory a technické zázemí .....	35
3.6.3 Diagnostické vybavení .....	35
3.6.4 Kvalita v poskytování bilanční diagnostiky .....	36
3.7 ASOCIACE BILANČNÍ DIAGNOSTIKY .....	36
3.7.1 Časová dotace realizace Bilanční diagnostiky .....	38
3.8 SUPERVIZE V BILANČNÍ DIAGNOSTICE.....	38
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>40</b>
<b>4 PORADENSKÉ PROGRAMY VE ZLÍNSKÉM KRAJI</b> .....	<b>41</b>
4.1 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI .....	41
<b>5 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ</b> .....	<b>43</b>



5.1	CÍL VÝZKUMU, VÝZKUMNÝ PROBLÉM .....	43
5.2	VÝZKUMNÉ OTÁZKY, FORMULACE HYPOTÉZ .....	43
5.3	STRATEGIE VÝZKUMU A TECHNIKA SBĚRU DAT .....	44
5.4	VÝZKUMNÝ VZOREK A ZPŮSOB VÝBĚRU VÝZKUMNÉHO VZORKU .....	44
5.5	REALIZACE DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	45
5.5.1	Předvýzkum.....	45
<b>6</b>	<b>VYHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ A INTERPRETACE DAT.....</b>	<b>46</b>
6.1	VYHODNOCENÍ DAT.....	46
6.2	VERIFIKACE HYPOTÉZ .....	55
6.3	DISKUSE VÝSLEDKŮ .....	59
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>63</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>65</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>69</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>70</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>71</b>
	<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>	<b>72</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>73</b>

## ÚVOD

Nezaměstnanost a s ní spojené společensko-ekonomické změny se dotýkají každého z nás. V každodenním životě jsou na nás kladeny nové nároky a požadavky. To vše může mít negativní důsledky nejen na finanční situaci, ale hlavně na psychiku člověka, která bývá velmi často naší společností přehlížena. Práce se totiž neztotožňuje pouze s finančním zabezpečením, ale ovlivňuje i duševní stav, ekonomickou a společenskou situaci. Významnou oblastí, kde k tomuto dochází, je trh práce, na kterém se snažíme úspěšně uplatnit, realizovat a rozvíjet. A tak hledáme vhodné podmínky a prostředky, které nám pomohou najít „naše“ místo na tomto trhu. Vše začíná volbou povolání, která předurčuje naši profesní dráhu. Nicméně, tak jak se mění svět, vznikají nové podmínky uplatnitelnosti a požadavky na schopnost přizpůsobit se nikoliv sobě, nýbrž sebe. Trh práce je velmi dynamický a klade si na nás specifické nároky.

Předložená bakalářská práce se zabývá procesem zhodnocení možností klienta a jeho uplatnění na trhu práce pomocí bilanční diagnostiky. Důvod zvolení tohoto tématu je, že pokud chceme najít svou roli a uplatnění na trhu práce, musíme přijmout nové přístupy při řešení své situace nezaměstnanosti. Vycházíme zde především z myšlenky certifikované metodiky Ministerstva práce a sociálních věcí č. j. 2015/66211-312, která uvádí, že hlavním předpokladem efektivního průběhu a dosažení cíle bilanční diagnostiky je aktivní součinnost klienta a jeho motivace nechat se provázet bilančně diagnostickým procesem. (*Metodika bilanční diagnostiky, 2015, s. 5*) Domníváme se tedy, že tato myšlenka vystihuje poradenský program bilanční diagnostiky pro potřeby Úřadu práce České republiky.

Teoretická část bakalářské práce se zaměřuje na specifikaci bilanční diagnostiky. Je zde popisována bilanční diagnostika jako efektivní nástroj pro práci s klienty úřadů práce. Důležitou složku této kapitoly tvoří i problematika výběru vhodného klienta. Dále se budeme zabývat fázemi a postupy bilanční diagnostiky.

V praktické části jsou shrnuty výsledky výzkumného šetření a propojení teorie s praxí. Cílem bakalářské práce je zjistit, jaký je pohled klientů na poradenský program bilanční diagnostika, poskytovaný Úřadem práce České republiky.

Zejména zde objasníme, co především vedlo účastníky k absolvování bilanční diagnostiky. Analyzujeme, zda poradenský program pomohl klientům dostatečně se zorientovat ve svých předpokladech pro optimální uplatnění na trhu práce. Pokusíme se identifikovat změny v adaptačním procesu na zlepšení uplatnění. Zjišťování těchto pohledů, je

realizováno kvantitativním pojetím výzkumného šetření za pomoci dotazníkového šetření. Svým zjištěním bychom chtěli přispět odborným pracovníkům, zabývajícím se poradenstvím na úřadech práce, k lepšímu využití jejich kompetencí při motivování klienta pro jeho pracovní kariéru v závislosti na absolvování bilanční diagnostiky.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 NEZAMĚSTNANOST

Důležitou součástí života lidí je práce. Nejenže lidem zajišťuje prostředky pro uspokojování potřeb, ale dává nám i příležitost pro sociální vztahy a interakce. Díky práci se člověk stává součástí organizované struktury společnosti. Práce uspokojuje touhu po moci a kariéře, ctízádnosti, sebeúctě a seberealizaci. (Mikuláščík, 2007, s. 310)

Doba, kdy se vystačilo celý život s původním vzděláním, s tím co člověk vystudoval nebo se vyučil, a která předurčovala profesní dráhu, je pryč. Musíme počítat s tím, že několikrát svou profesi změním, vystřídám několik zaměstnání. To ale vyžaduje naučit se přizpůsobovat a dobře se orientovat nejen na trhu práce, ale i sám v sobě – v našich dovednostech, zdravotní způsobilosti, silných a slabých stránkách, apod. Ne všichni ale umíme být k sobě objektivní, o to více je to těžší, když se nacházíme v pozici nezaměstnaného.

Nezaměstnanost je komplexním nejen ekonomickým problémem. Vždyť v naší kultuře sehrává práce a hlavně zaměstnání klíčovou roli v životě lidí. Svědčí o tom i fakt, že náš vstup do ekonomické aktivity nebo odchod z ní, je jedním z našich životních mezníků. (Jurečka, 2010, s. 135)

Buchtová (2002, s. 103) popisuje čtyřfázový model nezaměstnanosti. Jedná se o model adaptace na ztrátu práce. Ztráta práce je nejprve prožívána jako šok, který vede k pocitu beznaděje, apatie a dokonce k rezignaci. Poté se nezaměstnaní jakoby zotaví, stabilizují a stanou se optimistickými, intenzivně se snaží najít práci. Po neúspěšných pokusech znovu prožívají pocity strachu a rezignace, jsou pesimističtí. Nakonec je vystředá stav, ve kterém je nezaměstnanost brána jako nezaměnitelný osud. Nezaměstnaný se vyrovnává se svou situací. Mikšík (2006, s. 4) popisuje problém nezaměstnanosti z jiného hlediska a to z hlediska osobnosti těch, kteří buď chtějí být, jsou či se stali nezaměstnanými. Hledáním odpovědi na otázku „zda, nakolik, v jaké době a za jakých okolností“ se mohou osobnostní vlastnosti spolupodílet na tom, že jsme neúspěšní při hledání zaměstnání, nedaří se nám nalézt pracovní uplatnění, respektive v konkurenci s ostatními ztrácíme příležitost pracovat. Nakolik se jevíme z hlediska svého osobnostního profilu, v porovnání s nároky, které na nás klade určitá profese, životní realita či nutnost aktivně se vyrovnávat s novými okolnostmi.

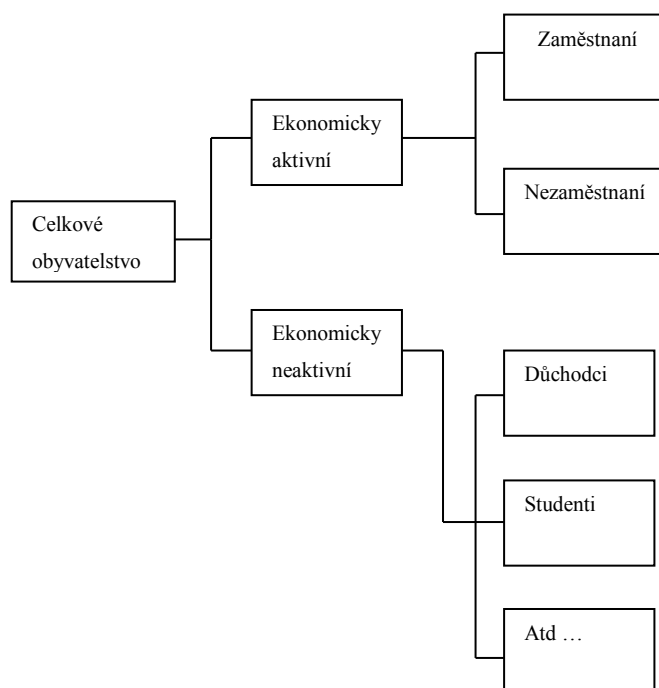
## 1.1 Ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo

Pokud mluvíme o zaměstnanosti a nezaměstnanosti, týká se to vždy obyvatelstva a tedy jeho rozdělení na ekonomicky aktivní obyvatelstvo a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo.

**Ekonomicky aktivní** jsou ti, kteří jsou zapojeni do pracovního procesu a tak získávají prostředky pro zajištění své existence. Lidé, kteří práci mají, ale i ti, kteří o ni právě přišli. (Nový, 2006, s. 230)

**Ekonomicky neaktivní** se nezapojují do pracovního procesu. Jsou to lidé, kteří pracovat nemohou, děti, studenti denního studia, kteří se připravují na budoucí povolání, lidé v domácnosti, kteří pečují o malé děti, či handicapované členy domácnosti, důchodci, zdravotně postižení, ale i lidé, kteří zvolili alternativní způsob života. (Jurečka, 2013, s. 137)

Obr. 1. Struktura obyvatelstva České republiky



Zdroj: Pavelka, 2010, s. 114 (upraveno)

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo, kterému se také říká pracovní síla, můžeme členit na zaměstnané a nezaměstnané. Přitom zaměstnaní jsou osoby, které jsou starší 15 let a mají placené zaměstnání na plný nebo zkrácený úvazek, nebo jsou zaměstnány ve vlastním podniku. Naopak nezaměstnaní jsou osoby starší 15 let, ale nejsou zaměstnané ani nepodnikají, přitom ale aktivně hledají práci a to znamená, že jsou tyto osoby schopné nastoupit do práce ihned nebo nejpozději do 14 dnů. Do druhé skupiny ekonomicky

neaktivních obyvatel patří zejména děti, tj. osoby mladší 15 let, studenti, důchodci, osoby na rodičovské dovolené, atd. (Pavelka, 2007, s. 114)

Nezaměstnanost postihuje skutečnost, že ekonomicky aktivní obyvatelstvo si prostřednictvím zapojení do pracovního procesu zajišťuje svou existenci a uspokojení svých potřeb. Plné zaměstnanosti by bylo dosaženo tehdy, pokud by všichni, kteří mohou pracovat a chtějí pracovat, by našli práci. (Nový, 2006, s. 230)

## 1.2 Vymezení nezaměstnanosti

Podle Mikulášťika (2007, s. 310) je možné vyčlenit určité rizikové skupiny nezaměstnaných, přičemž důvody jejich nezaměstnanosti mohou být různé. Jsou to např. absolventi středních a vysokých škol, kteří hledají své první zaměstnání, starší lidé ve věku kolem 50 let, kteří přišli o práci a mají velmi malou naději získat nové zaměstnání. Do rizikové skupiny také patří ženy, které jsou handicapovány v souvislosti s „nerovnými genderovými podmínkami“, dále pak nekvalifikovaní lidé, zdravotně postižení, Romové a ostatní menšiny.

Za hlavní příčiny nezaměstnanosti můžeme také považovat zásahy státu do fungování trhu práce, či preference volného času a pobírání sociálních dávek před zaměstnáním. Ale také nabídku a poptávku na trhu práce významně ovlivňuje vedlejší zdroje příjmů, např. renta, výsluhový příspěvek, mezilidské vztahy, zdravotní stav a stáří populace, úroveň nezaměstnanosti a sociální politika státu. (Keřkovský, 2004, s. 166–167)

## 1.3 Druhy nezaměstnanosti

U nezaměstnanosti je důležitá její struktura, hlavně co se týče délky trvání. Relativně méně závažným problémem je **krátkodobá nezaměstnanost**, trvá jen několik týdnů. Je potřeba ji chápat jako nevyhnutelný vývoj každé proměnlivé ekonomiky. Závažnějším problémem je **dlouhodobá nezaměstnanost**, je obvykle považována za nezaměstnanost delší než rok. U dlouhodobé nezaměstnanosti začínají působit faktory, které nepříznivě ovlivňují psychiku, sociální pozici, ovlivňují kvalifikaci nezaměstnaných a také rodinné vztahy. (Jurečka, 2013, s. 138)

Pokud se zaměstnaná osoba vzdá svého pracovního místa, protože si hledá jiné z různých důvodů, jedná se o **frikční nezaměstnanost**. Tento druh nezaměstnanosti je krátkodobý a znamená to, že na trhu práce jsou dobré podmínky pro zaměstnání. **Strukturální**

**nezaměstnanost** vzniká, pokud je nabídka práce vyšší než poptávka v důsledku nízké adaptability na strukturu pracovních míst. **Nezaměstnanost**, která je vyvolána **cyklickými změnami**, vzniká tehdy, když poptávka po zboží a službách není postačující na zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat. (Kotýnková, Němec, 2003, s. 122–125) **Sezónní nezaměstnanost** se projevuje pravidelnými výkyvy v průběhu roku, hlavně u těch povolání, které jsou ovlivňovány ročním obdobím. Zvláštní místo pak zaujímá **skrytá nezaměstnanost**, tzn., není zahrnuta ve statistice. (Jurečka, 2013, s. 143)

#### 1.4 Dopady nezaměstnanosti

Dostali jsme výpověď u zaměstnavatele, kterou jsme očekávali, nebo přišla náhle nebo jsme se pro ni rozhodli sami. Ať už byl důvod jakýkoliv, bylo prokázáno, že nezaměstnanost oslabuje duševní stav a její důsledky mohou být daleko větší. (Mikuláščík, 2007, s. 310) Dokonce Pelikán (2004, s. 38) zmiňuje fakta, že existuje prokazatelně vysoká vazba mezi neuspokojeností práce a srdečním onemocněním. Podobné stavy vyvolává i nezáměr o vykonávanou práci, nechuť k ní či nedocnění vykonávané práce.

Mikuláščík (2007, s. 310) popisuje, jak nezaměstnaný člověk ztrácí určitý životní standart, má pocit, že ztrácí svou odbornou kompetenci, ztrácí přátele a možnost s nimi komunikovat na stejné společenské úrovni, ale také se u nezaměstnaného objevuje strach a frustrace, podrázenost, snižuje se úcta a sebedůvěra k sobě samému. Nezaměstnaný ztrácí pojem o čase, má pocit že je izolovaný, objevuje se apatie, někdy zvýšená dráždivost, rezignace, deprese, bezmocnost a bezradnost, sociální izolace, nespokojenost s životem, nenávisť ke všemu a všem, zvýšená agresivita, kriminalita, alkoholismus, mohou se objevit psychosomatická onemocnění a psychické nemoci.

Podle Mikšíka (2006, s. 9) jsme ztrátou zaměstnání a nemožností nalézt odpovídající pracovní uplatnění vyřazení při tvorbě určitých hodnot a na potřebě účasti ve společnosti. Problém dlouhodobé nezaměstnanosti, nemožnost, neschopnost, nechuť pracovat je mimořádně závažným a složitým problémem. Dlouhodobě nezaměstnané členíme do kategorie podle příčin, ale i psychických dopadů, protože ne všechny kategorie jsou ohroženy stejně.



Obr. 2. Struktura evidence uchazečů podle délky evidence

délka evidence	k 30. 6. 2015				k 30. 6. 2016			
	v tis.		v %		v tis.		v %	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
<b>uchazeči - celkem</b>	<b>235,1</b>	<b>216,3</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>201,9</b>	<b>182,4</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>z toho:</b>								
do 3 měsíců	49,0	48,4	20,8	22,4	48,1	47,5	23,8	26,1
3 - 6 měsíců	34,9	34,9	14,9	16,1	31,7	30,6	15,7	16,8
6 - 9 měsíců	20,6	20,4	8,8	9,4	18,7	18,1	9,2	9,9
9 - 12 měsíců	18,2	14,5	7,8	6,7	14,6	11,6	7,2	6,3
12 - 24 měsíců	38,2	32,3	16,2	15,0	27,2	22,0	13,5	12,1
nad 24 měsíců	74,1	65,7	31,5	30,4	61,6	52,5	30,5	28,8
<b>nad 5 měsíců</b>	<b>163,7</b>	<b>145,6</b>	<b>69,6</b>	<b>67,3</b>	<b>132,9</b>	<b>114,9</b>	<b>65,8</b>	<b>63,0</b>
<b>nad 6 měsíců</b>	<b>151,2</b>	<b>133,0</b>	<b>64,3</b>	<b>61,5</b>	<b>122,1</b>	<b>104,3</b>	<b>60,5</b>	<b>57,2</b>
<b>nad 12 měsíců</b>	<b>112,3</b>	<b>98,1</b>	<b>47,8</b>	<b>45,4</b>	<b>88,8</b>	<b>74,5</b>	<b>44,0</b>	<b>40,9</b>

Zdroj: MPSV, statistiky nezaměstnanosti, trh práce, 2016

Ztrátou práce jsme frustrováni, což nám způsobuje deprivaci. Prožíváním situace ztráty zaměstnání je velmi intenzivní a emoční a to i přesto, když jsme o této skutečnosti dávno předem informováni. Emocionální zátěž může být až extrémní. Stres, šok ze ztráty práce, mohou vést k subjektivnímu a zaujatému vidění světa nebo dokonce až k iracionálnímu chování. V momentě ztráty zaměstnání jde o hluboce individuální událost. Pro určitou část populace je však ztráta zaměstnání v podstatě příležitostí začít dělat něco jiného a jinde. (Wágnerová, 2011, s. 102–103)

## 1.5 Míra nezaměstnanosti v České republice

Nezaměstnanost se jeví jako nejvýznamnější projev poruch na trhu práce a její rozsah se vyjadřuje tzv. mírou nezaměstnanosti. Za přirozenou míru nezaměstnanosti považujeme stav, kdy počet nezaměstnaných je nižší, nebo rovný počtu volných pracovních míst. (Keřkovský, 2004, s. 166)

I když dlouhodobě Česká republika patří mezi státy s nejnižší mírou nezaměstnanosti v rámci Evropské unie, problémem je stále relativně vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných, tedy osob nezaměstnaných déle než jeden rok. (Pošta, Macáková, Pavelka, 2015, s. 20) Vývoj míry nezaměstnanosti je často spojován s formou flexibility trhu práce v dané zemi. V České republice jsou tyto flexibilní formy upraveny Zákoníkem práce. (Pošta, Macáková a Pavelka, 2015, s. 24–25)

Jurečka (2010, s. 136–137) popisuje dva rozdílné ukazatele míry nezaměstnanosti v České republice. A to **registrovaná míra nezaměstnanosti**, která se počítá z podkladů

Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) a druhý ukazatel vychází z dat Českého statistického úřadu označen jako **obecná míra nezaměstnanosti**. V médiích se můžeme především setkat s registrovanou mírou nezaměstnanosti, kterou zveřejňuje MPSV na základě statistik Úřadu práce České republiky (dále jen Úřad práce ČR). Obecná míra nezaměstnanosti zajišťována Českým statistickým úřadem tzv. Výběrovým šetřením pracovních sil, probíhá na základě speciálního průzkumu na vybraném vzorku domácností. To je v České republice méně známé a používá se především pro mezinárodní srovnání.

Pokud hodnotíme údaje o nezaměstnanosti, není důležitá pouze samotná míra, ale i struktura, zejména z hlediska délky trvání nezaměstnanosti nebo dopadu na jednotlivé skupiny obyvatelstva. (Jurečka, 2010, s. 137) Dále Jurečka (2010, s. 142) uvádí, že velikost přirozené míry nezaměstnanosti ovlivňuje řada faktorů. Jedním z nich je motivace lidí hledat si nové zaměstnání. Přitom při vysoké motivaci bude nízká přirozená míra nezaměstnanosti. Pokud je tedy schopnost úřadů práce při vyhledávání a doporučování vhodných volných míst nezaměstnaným a firmám vhodné uchazeče vysoká, tím lepší je informovanost subjektů o situaci na trhu práce a přirozená míra nezaměstnanosti se tak snižuje.

Můžeme tedy říct, že jedna z pozitivních věcí na nezaměstnanosti je ta, že je nezaměstnanost proměnlivá. Je prostředkem, který umožňuje vytvořit podmínky pro soutěž na trhu práce, pracovních sil. (Mikuláščík, 2007, s. 310)

## 1.6 Řešení nezaměstnanosti

Rozvoj lidského kapitálu a schopností je nutné podporovat. Jde o jeden ze zásadních prvků rozvoje společnosti a proto každý vzdor, neúspěch, nespokojenost je příležitostí ke změně. (Řádová, 2012, s. 4) Stýblo (2004, s. 2–13) píše o tom, že cílem je, aby se práce přizpůsobovala poptávce a zároveň lidské zdroje byly dobře využity. Významným faktorem je tedy mobilita, pohyblivost pracovních sil a jejich přizpůsobivost. To řeší hlavně otázky:

- Kde jsme?
- Kam se chceme dostat?
- Co budeme dělat, abychom se tam dostali?

Pro odstranění nepružnosti trhu práce existuje řada opatření, která jsou navržena především pro rozvoj lidských zdrojů. Mezi tato opatření patří např.:

- Zkvalitnění systému vzdělávání.
- Sjednotit zájmy podniků a zaměstnanců.
- Klást větší důraz na aktivní politiku zaměstnanosti, neboť investování do lidských zdrojů je úkolem nejen podniků, ale také státu.
- Věnovat mládeži bez kvalifikace a vzdělání větší pozornost.
- Zvýšit zaměstnanost uspokojováním těch potřeb společnosti, které dosud uspokojovány nejsou. (Kotýnková, Němec, 2003, s. 26)

Dle Mayerové (1997, s. 102) si během života vytvoříme určitý hodnotový systém, který se vztahuje i k pracovnímu jednání. Obsahem je to, čemu dáváme ve svém životě přednost, co je pro nás závažné. To pak může určovat výběr naší životní dráhy. Uspořádání hodnot se u každého liší. To přispívá k rozmanitosti lidského usilování. Hodnoty jsou zpravidla hierarchicky uspořádány. Během života se hodnoty posunují – s tím souvisí naše životní cesta nebo také životní filozofie.

Stát reguluje trh práce také ve formě minimální mzdy a sociálních dávek. Optimální nezaměstnanost se dle ekonomického hlediska pohybuje mezi 5 – 8 %. (Keřkovský, 2004, s. 167)

### 1.6.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Existují způsoby, jak snížit důsledky nezaměstnanosti a najít tak vhodné zaměstnání. Úřad práce ČR zprostředkovává uchazečům o zaměstnání, takové zaměstnání, které odpovídá zdravotní způsobilosti, kvalifikaci, schopnostem, praxi, dovednosti.

Pomocí aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ) Úřad práce ČR podporuje vstup nezaměstnaných na trh práce.

Aktivní politika zaměstnanosti se řídí zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění; vyhláškou č. 518/2004 Sb., v platném znění; Směrnicemi Generálního ředitelství Úřadu práce ČR a Normativní instrukcí, vydanou MPSV. Aktivní politika zaměstnanosti je financována ze dvou zdrojů - z prostředků státního rozpočtu a z prostředků Evropského sociálního fondu. Čerpání veškerých příspěvků APZ je limitováno přiděleným rozpočtem Úřadu práce ČR. (MPSV, aktivní politika zaměstnanosti, 2017)

Při realizaci APZ dnes dominuje přístup z hlediska objektivních zdrojů, vymezujících jev nezaměstnanosti a aktivní pomoci všem, kteří se nemohou z různých důvodů a příčin

uplatnit. K tomu se systémově rozvíjí celá řada nových postupů. Např. vytváření pracovních příležitostí a systémů motivace, poradenské činnosti, bilanční diagnostiky, systémy rekvalifikací, aj. (Mikšík, 2006, s. 4)

## 2 METODY PORADENSKÉHO PROCESU

Rozvoj poradenství a především poradenských služeb ovlivňuje jednotlivé poradce, kteří tak integrují aktuální poznatky psychologických a jiných vědních oborů s ohledem na potřeby praxe. Z prvních modulů to byla diagnosticko – psychometrická koncepce, která se rozvojem psychodiagnostických metod promítla až do poradenského procesu pro práci s klientem. (Procházka, 2014, s. 18)

Psychodiagnostika je aplikovaná psychologická disciplína, jejímž úkolem je zjišťování a měření duševních procesů, ale také vlastností a stavů, popřípadě i dalších charakteristik zkoumaných osob. Veškeré metody, používané v psychologické teorii a praxi musí být vědecké, objektivní, standardní, spolehlivé, platné neboli validní, kvantitativně i kvalitativně interpretovatelné. (Kohoutek, 1996, s. 51)

„V psychologii existuje termín psychodiagnostika ve smyslu popisování stavu psychiky pomocí pozorování, rozhovorových nebo testových metod.“ (Gruber a kol., 2016, s. 14)

Šnýdrová (2008, s. 9) vysvětluje psychodiagnostiku jako aplikovanou disciplínu, spojenou s psychologií osobnosti, zejména s naukou o individuálních rozdílech mezi lidmi, o jejich vlastnostech, vývoji apod. Dle Evangelu (2009, s. 12) většina lidí diagnostiku osobnosti vnímá v negativním slova smyslu. Nejspíš je to problém jednostranného pohledu, kdy je pojem „diagnostika“ chápán v lékařském slova smyslu. Jen málo máme vloženo v podvědomí, že poradenství a diagnostiku může vyhledat i ten komu se daří po všech stránkách, ale chce rozšířit svůj vývoj, chce znát své možnosti pro další kariérovou dráhu apod.

Možná se jen necítíme na to, abychom činili vážná rozhodnutí. Volba povolání, nové pracovní pozice nebo celkové profesní orientace, která by odpovídala zájmům, schopnostem a dalším předpokladům člověka je důležitá. Někdy je neúspěšných pokusů nebo odmítnutí více, jindy méně. Vždy to závisí na naší získané profesi nebo praxi, ale také na způsobu jak efektivně práci hledáme a jaké jsou naše reálné cíle. Podle Šeráka (2009, s. 79) člověk musí vynaložit vlastní úsilí, aby diagnostikoval své potřeby a cíle.

„Psychodiagnostické metody jsou v rukou odborníka jedním z vědeckých prostředků poznávání člověka.“ (Šnýdrová, 2008, s. 135)

Mikšík (2006, s. 23) popisuje, že zvláštní pozornost jak u nás, tak v zahraničí, je věnována třem základním okruhům, zvláště co se týká důsledků, spojených s nemožností uplatnit se na trhu práce a psychologickým aspektům.

#### **Tři základní okruhy:**

- Psychologické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti, zvláště těch jedinců, kteří chtějí pracovat, ale nedaří se jim nalézt vhodné pracovní uplatnění.
- Pomocí nástrojů, které umožňují diagnostikovat vlastnosti a schopnosti a najít tak nezaměstnaným na trhu práce své uplatnění.
- Odhalit příčiny, proč jsme se stali nezaměstnanými.

### **2.1 Sebepoznání**

Mikuláščík (2007, s. 33) se domnívá, že sebepoznání není snadný proces. Průměrný člověk nemusí vždy chápat všechny podněty, které na něj působí, protože mnohé mechanismy jsou nevědomé, chováme se nejistě, životní situace jsou otevřené. Dalším omezením sebepoznání je pak rutina a návyky, které naše sebepoznání zkreslují. Jestliže chceme na sobě pracovat, chceme lépe využívat svůj potenciál a chceme se zdokonalovat, vždy bychom měli začít sebepoznáním. Jedině tak můžeme najít pevný bod, který nám pomůže v sobě se orientovat a reálně vnímat své nedostatky a rezervy a objektivně je ovládat. Budeme otevřenější vůči osobním zkušenostem. Budujeme si tak soubor našich osobnostních vlastností a dovedností – status.

Lidé jsou rozdílní a jedineční nejen anatomicky, ale i psychologicky. Psychologicky jsou rozdílní proto, že mají odlišné životní zkušenosti nebo odlišné vrozené předpoklady, mění se a rozvíjejí se v průběhu celého svého života. (Mikuláščík, 2007, s. 108) Ovšem chuť přetvářet nebo měnit silně zafixované návyky s věkem ubývá, tzn., že chování se stává rigidnějším (méně tvárným). Ale existují mezi jednotlivci značné individuální rozdíly, které mají vliv na efektivnost v oblasti návyků a dovedností. (Kohoutek, 1996, s. 17)

Každý člověk má o sobě nějaké představy, které jsou buď pozitivní, tzn., že se nadhodnocují, přeceňují se. Nebo jsou negativní, pak se jedinec podhodnocuje, nevěří si. (Mikuláščík, 2007, s. 37) Osobnost je brána jako celek, ke kterému se vztahují všechny charakteristiky, jsou vzájemně propojené a vždy fungují ve vzájemném spojení. Nikdy se ale nejedná o dokonalý stav, ale o neustálý proces, který někam směřuje, ale může být kdykoliv z jakýchkoliv důvodů narušen. (Šnýdrová, 2008, s. 11)

Dle Mikšíka (2006, s. 10) jedinci se specifickými osobnostními rysy, osobitými přístupy k životu, lidem a aktivitám nebo s maladaptivním chováním (sociálně nežádoucí chování) je důsledek specifických vrozených dispozic, sociálního prostředí, zkušeností, povahy a psychických zátěží, jimiž jedinec v minulosti musel čelit. Určitým způsobem se chování těchto „problémových jedinců“ promítá do klíčových variant psychické a interakční (vzájemné) variabilnosti (proměnlivosti) osobnosti.

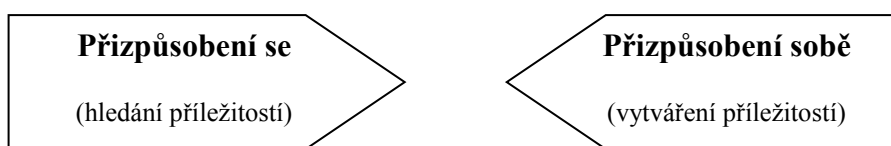
## 2.2 Nezaměstnanost a další vzdělávání

To, co je v posledních letech markantní, je stále se zesilující tlak na to, aby rozvoj a vzdělávání vedl ke zvýšení výkonnosti a s tím související trend mířil k validnímu měření efektivity. (Hroník, 2007, s. 116)

Jak uvádí Mayerová (1997, s. 11) jsou na nás kladeny neustále nové požadavky. Ať už se to týká osvojování si znalostí a dovedností nebo pozitivní myšlení a kladné postoje ke změně. A proto fungování tržního mechanismu a trhu práce vytváří možnost svobodně a na vlastní odpovědnost realizovat svoji profesní dráhu. (Kotýnková, Němec, 2003, s. 145)

Učení podle Hroníka (2007, s. 30) lze definovat jako rozvoj, který vede k přetrvávající změně v duševní činnosti či konání. Učení zabezpečuje interakci mezi člověkem a permanentně se proměňujícím prostředím. Má dvě různé kvality – přizpůsobení se a přizpůsobení sobě. Přizpůsobení se je reaktivní, přizpůsobení sobě odráží proaktivní přístup.

Obr. 3. Funkce učení



Zdroj: Hroník, 2007, s. 30 (upraveno)

### 2.2.1 Základní pojmy

**Učení se** – je to proces změny, který zahrnuje nové vědění i nové konání.

**Rozvoj** – je dosažení žádoucí změny pomocí učení se. Záměr, který je podstatnou částí ohraničených (diskrétních) a neohrazených (difuzních) rozvojových programů.

**Vzdělávání se** – jeden ze způsobů učení se. Vzdělávací aktivity jsou ohraničené (diskrétní), mají svůj začátek a konec. (Hroník, 2007, s. 31)

Pelikán (2004, s. 38) zmiňuje faktory, které mohou působit na uspokojení díky práci nebo studiu. Na uspokojení mají vliv:

- Smysluplnost vykonávané činnosti.
- Vhodné předpoklady pro vykonávanou činnost.
- Pestrost činností.
- Ocenění dobře odvedené práce.
- Prestiž vykonávané práce.
- Pocit svobody v rozhodování.
- Dobrý kolektiv.
- Spravedlivý a férový nadřízený, aj.

Naše edukační aktivity prostřednictvím nově získaných informací nám dávají volbu, jak si uspořádat vlastní život, jak být psychicky vyrovnanější. Tyto aktivity poskytují podněty pro sebevýchovu. (Petřková, Čornaničová, 2004, s. 52)

Leona M. English vysvětluje že: „U nižších společenských tříd, které se nachází ve společnosti, preference volby vzdělávání je omezená a je více pravděpodobná. Není tedy divu, že se snažíme zaměřit se do oblasti vzdělávání dospělých neformální a informální strategií učení“. (English, 2012, s. 19, vlastní překlad)

Ovšem jak zmiňuje ve své publikaci Rubenson: „ Za prvé, ne všichni dospělí, kteří se podílejí na vzdělávání dospělých, působí do oblasti sociálních rolí. Za druhé je to většinou ukázkou toho, že účast na vzdělávání dospělých není vždy dobrovolnou činností, ale stále více se běžně stává pro dospělé něčím, co musí udělat, aby měli svou práci nebo získali nějaké výhody, jako je pojištění pro případ nezaměstnanosti.“ (Rubenson, 2011, s. 4, vlastní překlad)



### 3 BILANČNÍ DIAGNOSTIKA

Bilanční diagnostika (dále jen BDg) je jedním z efektivních, ověřených a moderních poradenských služeb úřadu práce.

Bilanční diagnostika je poradenská metoda, která pomáhá najít pracovní uplatnění člověka v souladu s jeho předpoklady. BDg je vždy realizována psychology, kteří se pomocí psychodiagnostických metod, poradenského rozhovoru snaží pomoci klientovi k tomu, aby dokázal optimálně využít svých schopností, dovedností, zájmů a motivace pro své uplatnění především v profesním životě. Pomáhá nám, naučit se orientovat sami v sobě a tím zvyšuje sebevědomí a sebehodnocení a to, jak umět využít naše schopnosti a dovednosti k dalšímu vzdělávání či vstupu na pracovní trh. (*Bilanční diagnostika v České republice, 2013, s. 11*)

Bilanční diagnostika pomáhá jednotlivcům při rozhodování, v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání nebo rozvoji kariéry a také může vést k profesní mobilitě, založené zejména na získaných životních zkušenostech a přístupu k celoživotnímu učení. Každý máme subjektivní předpoklady na výkon profese, na kterou se kladou určité nároky, a přistupujeme k ní:

- a) **Z pohledu zaměstnavatele**, tj. „z hlediska vymezení nároků na úspěšný a spolehlivý výkon“. Tzn., že zaměstnavatel požaduje, abychom měli určité znalosti a zkušenosti, zdravotní, psychické a osobnostní kvality.
- b) **Z pohledu uchazeče o zaměstnání**, tj. „z hlediska odhalování, u kterých profesí a za jakých kontextů a situací je s to dobrý jedinec podávat nejkvalitnější výkon“. Tzn., v čem má uchazeč přednosti, jaké má možnosti, co psychicky zvládne. Uchazeči pak psycholog pomáhá najít vhodné rekvalifikace, konkrétní pracovní pozice apod., pro jeho pracovní uplatnění na trhu práce. (Mikšík, 2006, s. 7)

Bilanční diagnostika je vhodná pro většinu populace bez ohledu na pohlaví, věk, vzdělání či sociální postavení. Výjimku ovšem tvoří lidé s mentální retardací. Nejvíce efektivní je pro motivované jedince, kteří chtějí pracovat, hledat nebo jsou odhodlaní ke změně. (*Bilanční diagnostika v České republice, 2013, s. 64*) Může být tak účinnou metodou prevence nezaměstnanosti. Proto se zaměřuje především na ty klienty, u kterých se předpokládá úspěšné zprostředkování zaměstnání. (*Bilanční diagnostika v České republice, 2013, s. 16*)

Bilanční diagnostika se vždy zajímá o klienta jako o aktivní subjekt poradenského procesu a realizátoři BDg, kteří poskytují tuto službu, jsou pro klienta jako „pomoc ke svépomoci.“  
(*Metodika bilanční diagnostiky, 2015, s. 5*)

Vzhledem k tématu práce je stručně nastíněno založení a organizační změny Úřadu práce České republiky.

### 3.1 Úřad práce České republiky

V roce 2011 úřady práce mění zcela zásadně svou organizační strukturu a uspořádání. Od roku 1990, kdy Úřad práce České republiky vznikl, jako základní článek služeb zaměstnanosti, vycházejí tyto změny ze zákona č. 73/2011 Sb., o úřadu práce České republiky, v platném znění a o změně souvisejících zákonů, kterým je vymezena jeho působnost. S účinností od 1. dubna 2011 vzniká tak centralizovaný Úřad práce České republiky. V čele stojí generální ředitelství, které koordinuje 14 krajských poboček a pobočku pro hlavní město Prahu. Úřady práce zřízené podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění se považují za kontaktní pracoviště krajských poboček dnem účinnosti. Úřad práce České republiky je správním úřadem s celostátní působností a nadřízeným správním úřadem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. (MPSV, historie, 2017)

V případě, že přijdeme o práci, měly by naše kroky vést na úřad práce. Úřad práce ČR je samostatnou organizační složkou státu a jeho zřizovatelskou funkci plní MPSV. Hlavním úkolem je pak pomoci lidem, kteří ztratili zaměstnání s návratem na trh práce. Pokud tedy osobně a také písemně požádáme o zprostředkování vhodného zaměstnání příslušné kontaktní pracoviště úřadu práce, v jehož správním obvodu máme trvalý pobyt dle § 5 písm. b) Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění a zároveň splníme zákonem stanovené podmínky podle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti §25 v platném znění, pro zařazení do evidence, stáváme se uchazečem o zaměstnání. Vstup do evidence úřadu práce je dobrovolný, nikoliv povinný. Všichni klienti, kteří se dobrovolně rozhodli vstoupit do evidence úřadu práce, jsou podrobně seznámeni se svými právy a povinnostmi, které jim vstupem do evidence vznikají.

Úřad práce České republiky plní úkoly v těchto oblastech:

- Zaměstnanosti.
- Ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.

- Státní sociální podpory.
- Dávek pro osoby se zdravotním postižením.
- Příspěvek na péči.
- Pomoci v hmotné nouzi.
- Dávky pěstounské péče. (MPSV, info, 2017)

Úřady práce zprostředkovávají zaměstnání pro všechny občany a to bezplatně a za dodržení zásady rovných příležitostí pro všechny. (Kotýnková, Němec, 2003, s. 91)

Dnem 6. listopadu 2014 vyšel v platnost zákon č. 234/2014 Sb. o státní službě v platném znění a jeho plná účinnost nastala k 1. lednu 2015. Zákon o státní službě má za úkol zefektivňovat a modernizovat státní správu a upravovat tak zejména právní poměry státních zaměstnanců. Představuje tak významný krok k zavedení stabilní a profesionální státní správy. Tzn., že na obsazení volného služebního místa se bude konat výběrové řízení a žadatel musí mít předpoklady a požadavky, které stanovuje zákon. Všem státním zaměstnancům pak zákon ukládá povinnost úspěšně vykonat úřednickou zkoušku a zavádí také pravidelné vzdělávání. Odměňování státních zaměstnanců je upravováno hodnocením a jsou stanovena jasná pravidla odměňování. A v neposlední řadě, zákon o státní službě splňuje závazek České republiky vůči Evropské unii, zavést profesionální státní správu. (MVČR, státní služba, ©2017)

### 3.2 Vývoj a současnost Bilanční diagnostiky

„Významnou inspirací při vytváření českého systému bilanční diagnostiky byl francouzský model *bilan de compétences*. Rozdíly mezi oběma modely poradenské práce vycházejí především z určitých odlišností v pojetí kompetencí: bilance kompetencí klade větší důraz na kompetence ve smyslu konkrétních znalostí a dovedností klienta, bilanční diagnostika více zdůrazňuje kompetence ve smyslu klientových individuálních vlastností interpersonálních tendencí a schopnosti vyrovnávat se s nároky různých prostředí.“ (Bilanční diagnostika v České republice 2013, s. 13) Pokud si to shrneme, BDg je více zaměřena na pomoc klientovi v orientaci jeho osobnostních předpokladů, pro jeho lepší uplatnitelnost na trhu práce. V bilanci kompetencí se klade větší důraz na vzdělání klienta. (Bilanční diagnostika v České republice, 2013, s. 13)

Základem pro zavedení BDg do služeb úřadu práce se stalo “Usnesení Vlády České republiky ze dne 5. května 1999 č. 418 o Národním plánu zaměstnanosti.“ (*Bilanční diagnostika v České republice 2013, s. 14*) První návrh české metodiky BDg připravili Josef Opočenský s Jiřím Králem. Vycházeli především z francouzského modelu bilance kompetencí, kterou ovšem přizpůsobili českým podmínkám. (*Bilanční diagnostika v České republice, 2013, s. 14*)

Bilanční diagnostika, byla zavedena do praxe úřadu práce prostřednictvím „Bilančně – diagnostická pracoviště ve službách zaměstnanosti“ již v roce 2000. Bilančně diagnostické pracoviště byly zřízeny formou Oznámení č. 3/2000 Správy služeb zaměstnanosti MPSV s platností od 1. 2. 2000. Prozatím ji tvořilo jedno hlavní a jedno podpůrné pracoviště v každém regionu, tzn., celkem bylo zřízeno 15 pracovišť. Rozdělení zdrojové + podpůrné pracoviště za každý region: Děčín + Teplice, Plzeň – město + Tábor, Rakovník + Příbram, Pardubice + Hradec Králové, Žďár nad Sázavou + Brno – město, Zlín + Šumperk, Ostrava + Karviná, Praha. (*Bilanční diagnostika v České republice, 2013, s. 15*)

Co bylo ale důležité v Oznámení, že služby BDg mohou poskytovat úřadům práce i externí firmy ovšem za předpokladu splnění stanovených podmínek. (*Bilanční diagnostika v České republice, 2013, s. 5*)

### **3.3 Klienti Bilanční diagnostiky**

Společné hledání optimálního řešení je důležitou součástí BDg, které zahrnuje optimální vypracování plánu k dosažení cíle, výběru vhodné rekvalifikace nebo dalšího vzdělávání. Vždy ale záleží na možnostech klienta. Psycholog je „kouč“, který má pouze poradní a podpůrnou roli. Klient je ten, který hledá řešení své situace. (*Bilanční diagnostika v České republice, 2013, s. 11*)

Bilanční diagnostika může pomoci klientům úřadu práce, u kterých selhávají veškeré snahy k nalezení vhodného zaměstnání. Především mladí lidé – absolventi, kteří nešťastně zvolili povolání z důvodu, že v 15-ti letech si nebyli jistí volbou povolání nebo ve vybraném oboru nemají šanci na pracovní uplatnění. Dále klienti, kteří potřebují pomoc při volbě vhodné změny zaměstnání a také klienti, kteří mají zdravotní, popřípadě osobní problémy a chtějí se dál vzdělávat – rekvalifikovat. BDg nevyužívají ale jen klienti úřadu práce, ale uplatňují ji i firmy, které např. plánují přijímat nové zaměstnance, přeořazování

pracovních pozic nebo chtějí zlepšit adaptační proces nových zaměstnanců při volbě vhodného studia nebo změny profese. (*Bilanční diagnostika v České republice, 2013, s. 11*)

Abychom dosáhli efektu BDg, musíme být schopni sebereflexe, sebeuvědomování, sebeporozumění a naučit se hledat způsoby k řešení své situace. Z hlediska efektivity je dobré BDg využít co nejdříve po vstupu klienta do evidence úřadu práce. Klient v té době již prošel fází šoku a ocitl se ve druhé fázi optimismu, tzn., chce svou situaci řešit, je motivovaný. V dalších fázích je pak nutné nejprve klienta motivovat a teprve následně mu začít pomoci jeho situaci řešit. (*Bilanční diagnostika v České republice, 2013, s. 93–95*)

Při vytváření jakéhokoliv systému musíme mít na mysli jeho fungování v praxi, ale i ten nejlepší systém nemusí být snadné v praxi aplikovat. Může podléhat např. ekonomické náročnosti, časové náročnosti, ale hlavně lidskému faktoru. Proto, má – li systém v praxi fungovat optimálně, musíme ovlivňovat i lidský faktor, např. pomocí vzdělávacích aktivit. Pokud jde o BDg, je zapotřebí, aby koncepce vzdělávání v této oblasti zahrnovala vzdělávání pracovníků, kteří BDg realizují, ale i zprostředkovatelů, kteří klienty do BDg vybírají a následně s nimi pracují. (*Bilanční diagnostika v České republice, 2013, s. 133*)

### 3.3.1 Motivace klienta Bilanční diagnostiky

Pochopitelně tato služba je efektivní pouze v případě motivovaného klienta. Motivace nemusí být jen touha po poznání, ale může to být nedobrovolná, ačkoliv nevyhnutelná potřeba. Nejdůležitější je vysvětlení klientovi, čeho se bilanční diagnostika týká, co pro něho může znamenat a co ho při BDg čeká. Jaké jsou postupné kroky, jak očekávané výsledky může využít. Pokud klientovi jasně vysvětlíme, že se není čeho bát, půsíme tak i na motivační složku, na jeho iniciativu, aktivitu a osobní angažovanost. Motivy spočívají hlavně v našich potřebách, např. potřebují si najít novou práci, potřebují si držet stávající práci, potřebují změnit svoji profesi, apod. Kdo zná svoje schopnosti, silné stránky, chování, struktury myšlení a tedy svoji vlastní osobnost, zvyšuje svoje příležitosti jak na trhu práce, tak v procesu vzdělávání.

Úspěchem BDg je to, pokud klient po absolvování:

- Dojde k poznání svých osobnostních předpokladů, zjistí své skryté rezervy.
- Zorientuje se ve svých schopnostech a vlastnostech, své motivaci.
- Naučí se hodnotit své předpoklady, které bude moc využít pro své pracovní příležitosti.

- Dojde k rozhodnutí a dalšímu vzdělávání.
- Naučí se rozpoznat své optimální zařazení v pracovním týmu. (*Bilanční diagnostika v České republice, 2013, s. 64*)

### 3.3.2 Výběr klientů pro Bilanční diagnostiku

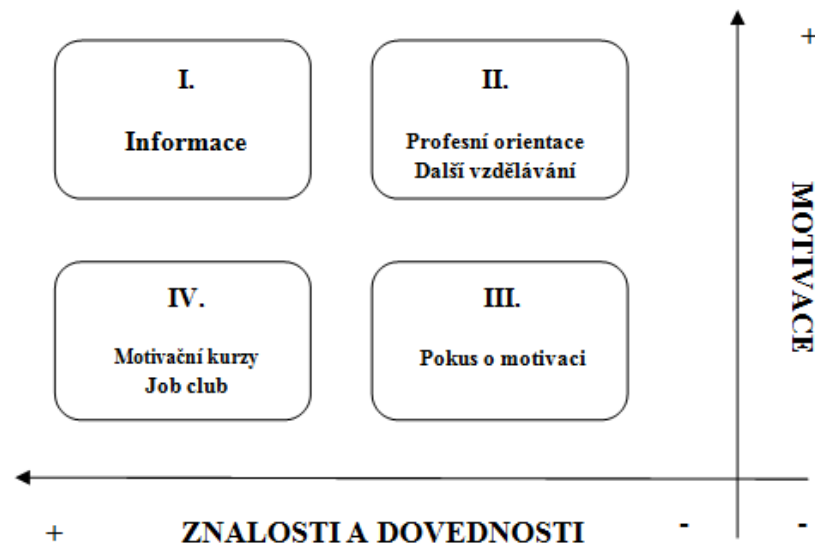
Bilanční diagnostika pomáhá řešit běžné, ale i svízelné výchovné a vzdělávací situace, díky využití psychodiagnostických vyšetření. Pro koho je BDg určena?

- Pro ty, kteří se chtějí zorientovat sami v osobě a ve svých předpokladech.
- Pro lepší uplatnitelnost na trhu práce.
- Pro ty, co si chtějí posílit sebevědomí a upravit motivaci k pracovnímu uplatnění.
- Pro ty, kteří chtějí využít hodnocení pro úspěšné hledání nové pracovní příležitosti.
- Pro ty, kteří potřebují doporučit vhodný směr dalšího vzdělávání.

Účelem BDg je zkoumat jedince z pohledu jeho aktivních a pasivních vnitřních zdrojů, které jsou uplatnitelné na trhu práce. Mezi aktivní zdroje patří znalosti a dovednosti nebo také kompetence, které se dají uplatnit na trhu práce okamžitě, kdežto pasivní vnitřní zdroje jsou ty „skryté“ znalosti a dovednosti a tím nejsou uplatnitelné na trhu práce. Klient o nich může vědět, ale nemusí je umět použít nebo si neuvědomuje, že by mu mohli pomoci k uplatnění na trhu práce. BDg pomáhá klientovi tyto „skryté“ znalosti a dovednosti identifikovat a navrhnout možnosti jejich využití, posílení, rozvoje a také pracuje na odstranění bariér, které k jejich využití brání. (*Bilanční diagnostika v České republice, 2013, s. 91*)

Kvalifikace, tj. znalosti a dovednosti, jsou našim zdrojem, uplatnitelným na trhu práce. Je to to, co známe a umíme. Další zdroj, který ovlivňuje náš úspěch je motivace, tedy to, co chceme dělat. Oba zdroje se mohou měnit od minima až k maximu. To že „neumíme“ nic, se může změnit a můžeme dosáhnout až maxima, naopak naše vysoká motivace může klesnout až na minimum. (*Bilanční diagnostika v České republice, 2013, s. 62*)

Obr. 4. Zjednodušený model segmentace klientů pro bilanční diagnostiku



Zdroj: *Opočenský, Král, 2011 (upraveno), cit. podle Bilanční diagnostika v České republice, 2013, s. 92*

Model (Obr. 4) lze popsat podle dosažené úrovně kvalifikace a motivace u klientů.

- Informace** - zde se ocitají „vysoce motivovaní klienti s vysokou úrovní znalostí a dovedností“. Co se týká těchto klientů a využití BDg, není to moc časté, protože tito klienti si většinou vystačí s informacemi získanými při poradenském pohovoru, popřípadě s potvrzením správnosti jejich plánů.
- Profesní orientace** - zde se ocitají „vysoce motivovaní klienti, kterým ale chybí kvalifikace“. Využití BDg je v tomto případě na místě, neboť tito klienti mohou být v nesouladu s poptávkou na trhu práce, profesní orientace může být chybná.
- Pokus o motivaci** - zde spadají klienti, „jejichž problémy se jeví jako nejobtížněji zvládnutelné“. Klienti neumí nic a ani nic dělat nechtějí.
- Motivační kurzy** - zde jsou klienti, kteří „mají určitou kvalifikaci, ale postrádají z jakýchkoliv důvodů motivaci“.

Nejvhodnější klienti pro BDg jsou ti, kteří mají motivaci k dalším aktivitám, jen neví co dělat, nejsou si jistí sami sebou, neodhalili své „skryté“ kompetence. Vhodní jsou ale také ti klienti, kteří znají své kompetence, mají kvalifikaci, avšak ztratili motivaci se svým stavem něco dělat. Také BDg mohou využít klienti, kteří jsou motivováni, znají své

kompetence, ale potřebují se ujistit, že zvolili správnou cestu. (*Bilanční diagnostika v České republice, 2013, s. 92–93*)

### 3.4 Baterie DIAROS

Bilanční diagnostika vyžaduje, jak je uvedeno i v základním metodickém dokumentu, aby podpůrná pracoviště, využívající služby BDg, používala stejné, srovnatelné metody a zaujímal podobné postoje při řešení konkrétních problémů. (*Bilanční diagnostika v České republice, 2013, s. 16*)

Tomu měla pomoci baterie DIAROS. Hlavním důvodem, proč byla povinně zavedena, je její použitelnost při normotvorné činnosti a především „evidence všech vyšetřených osob s možností vyhledávání a vytváření nových skupinových norem“, ale také pro její kvalitu a softwarovou podporu. (*Bilanční diagnostika v České republice, 2013, s. 16*) Dle Mikšíka (2006, s. 6) využívání systému DIAROS jako nástroje pronikání do osobnosti v interakčních souvislostech prokázala, že s sebou nese kvalitativní změny, změny v nárocích pro úspěšné vyrovnávání se s realitou.

Využití psychodiagnostické baterie DIAROS jako nástroje pro:

- Objevení vztahů mezi psychikou osobnosti a životními nároky.
- Studium rozvíjení a dezintegrace (rozkladu) osobnosti.
- Predikci psychické odolnosti a selhávání ve skutečných životních významech. (Mikšík, 2006, s. 5)

Mikšík (2006, s. 7) popisuje optimalizaci vztahů mezi člověkem a životními nároky v pracovním či sociálním významu jako nezbytné. Hodnocení vlastní životní situace a také postihování subjektivního uspokojení s životní realitou v pojmech „dobrá nálada“ (well – being), „životní uspokojení“, je zajímavým a důležitým tématem i pro zdravotnické a psychologické výzkumy a to i ve Světové zdravotnické organizaci.

### 3.5 Metodika Bilanční diagnostiky

„Metodika bilanční diagnostiky vychází z teoretické základny psychologie osobnosti, psychologie práce, psychologického poradenství, kariérového poradenství a řízení lidských zdrojů.“ (*Bilanční diagnostika v České republice, 2013, s. 63*) Využívá i nástrojů psychologické, pedagogické a sociální k posouzení potenciálu klienta. Sleduje také trh práce z pohledu nabídky a poptávky. Důležité je, že aktivním subjektem je vždy klient,



který se rozhodne vstoupit do BDg s určitým cílem a psycholog mu pomůže hledat řešení své situace. I když psycholog musí vycházet ze zadání zadavatele BDg, vždy s ohledem na zakázku hledají relativní uspokojení klienta s navrženým řešením a tím je respektována základní definice „Poradenství je pomoc ke svépomoci.“ (*Bilanční diagnostika v České republice, 2013, s. 63*)

Bilanční diagnostice se na úřadech práce kolem roku 2000 věnovalo několik desítek vyškolených psychologů. Až do zavedení evidence externích dodavatelů BDg od roku 2002. Od června 2002 pak byl zaveden evidenční seznam, který vedla Správa služeb zaměstnanosti MPSV, která měla za úkol ověřovat požadavky na dodavatele, tj. vzdělání, praxe a vybavení. Vydávala pověření k vykonávání bilančně diagnostických služeb pro úřady práce. (*Bilanční diagnostika v České republice, 2013, s. 18*)

Nicméně v roce 2009 bylo právním oddělením MPSV zjištěno, že vydávání pověření k vykonávání bilančně diagnostických služeb pro úřad práce není zahrnuto v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění, ani ve vyhlášce č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti. Až později v témže roce vstoupila v platnost „nová“ Normativní instrukce č. 29/2009, která ujasnila postup při zajišťování bilanční diagnostiky jako poradenského nástroje na úřadech práce a reflektovala skutečnost, že externí poskytovatelé bilanční diagnostiky jsou úřady práce vybírány v zadávacím řízení, podle zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách v platném znění. Normativní instrukce obsahovala i pro úřad práce závazné kvalifikační předpoklady pro zadávací dokumentaci na výběr externího dodavatele BDg. Jelikož se také inovovala „Metodika práce při bilanční diagnostice“ na zkrácenou verzi materiálu „Bilančně – diagnostické pracoviště ve službách zaměstnanosti“, obsahovala nový postup při poskytování BDg. Došlo také ke změně legislativní úpravy – zákona o veřejných zakázkách, kdy úřady práce museli začít vyhlášovat veřejné soutěže. Odpovědnost za veřejné zakázky nesou pracovníci Krajské pobočky Úřadu práce ČR (dále jen KrP) a zajišťují tak veřejnou zakázku pro celý kraj. Tzn. nadlimitní řízení a tím větší administrativní náročnost. (*Bilanční diagnostika v České republice, 2013, s. 19–20*) V roce 2011, kdy došlo k významné organizační změně, úřady práce byly sloučeny v jeden centrální Úřad práce ČR a tím se situace zhoršila. Touto změnou došlo i k propouštění z řad pracovníků úřadu práce, většinou psychologů, což mělo za následek pokles psychologů na úřadech práce na minimum. Přesný počet nelze zjistit z důvodu zařazení většiny pracovníků úřadu práce do pozice „referent zaměstnanosti“. (*Bilanční diagnostika v České republice, 2013, s. 19–20*)

Dle našeho názoru další nevýhodou při realizaci BDg přes externí službu je skutečnost, že mohou nastat problémy s kvalitou od dodavatele poskytované služby.

Klienti BDg byli v metodice vymezeni jako ti, kteří mohou pracovat, ale dosud nebyly úspěšné jiné formy poradenské pomoci. Tito klienti jsou zahrnuti do pěti skupin:

- Dlouhodobě nezaměstnaní.
- Klienti se zdravotním omezením.
- Potřeba posoudit vhodnost konkrétní rekvalifikace.
- Požadavky zaměstnavatele pro vhodnou pozici.
- Pomoc při plánování profesní kariéry.

Dle Metodiky, výstupem BDg musí být závěrečná zpráva, která obsahuje posudek a doporučení dalšího postupu. (*Bilanční diagnostika v České republice, 2013, s. 16*)

### 3.5.1 Nová Metodika Bilanční diagnostiky

Metodika BDg byla nově zpracována v rámci projektu mezinárodní spolupráce nazvaného „Bilanční diagnostika pro uchazeče o zaměstnání: výměna zahraničních zkušeností v aplikaci nových poznatků do práce Úřadů práce“, financovaného z Evropského sociálního fondu (dále jen ESF), státního rozpočtu České republiky v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (dále jen OPLZZ). (*Bilanční diagnostika v České republice, 2013, s. 62*)

Hlavním cílem projektu bylo vytvoření vhodných podmínek pro poskytování BDg ve službách zaměstnanosti a k hlavním výstupům patří zejména Metodika Bilanční diagnostiky. (*Bilanční diagnostika v České republice, 2013, s. 59–60*)

### 3.6 Podmínky realizace Bilanční diagnostiky

Bilanční diagnostika je časově náročný proces, který se skládá ze souboru metod a postupů a orientuje se na tři témata:

- a) Zaměstnanost – BDg pomáhá nalézt vhodné pracovní uplatnění.
- b) Vzdělávání – BDg pomáhá s výběrem vhodné rekvalifikace, dalšího vzdělávání, uznání výsledků neformálního vzdělávání.

- c) Podnikání – BDg pomáhá odkrýt potenciál pro zahájení samostatně výdělečné činnosti či podniku. (*Bilanční diagnostika v České republice, 2013, s. 64–65*)

### 3.6.1 Kvalifikační předpoklady poradce

Bilanční diagnostika je komplexní poradenský proces, vyžadující od realizátora (poradce) specifické vzdělání, znalosti, dovednosti, kompetence a praxi. Poradce musí splňovat určité standardy, a to:

- Mít vysokoškolské vzdělání magisterského studijního programu v oboru psychologie.
- Mít praxi v psychologické diagnostice a poradenství v rozsahu alespoň tři let.
- Umět správně použít psychodiagnostické a poradenské metody.
- Legálně vlastnit diagnostické nástroje pro aplikaci BDg.

Dále také musí absolvovat vstupní kurz pro realizátory BDg, účastnit se vzdělávacích aktivit, které pořádá Asociace bilanční diagnostiky (dále jen ABDg), ztotožnit se s Chartou kvality a dalšími metodickými materiály ABDg. (*Bilanční diagnostika v České republice, 2013, s. 72*)

### 3.6.2 Konzultační prostory a technické zázemí

To, kde se BDg odehrává, ovlivňuje její průběh. BDg by se měla proto realizovat v prostorách, které splňují obecně závazné hygienické a požární normy, pocit bezpečí a komfortu. Důležité je také zajištění diskrétnosti pro klienty při individuálních pohovorech, což také souvisí se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších změn. Z toho vyplývá pro dodavatele BDg povinnost být registrován u Úřadu na ochranu osobních údajů. (*Bilanční diagnostika v České republice, 2013, s. 72*)

### 3.6.3 Diagnostické vybavení

Při realizaci BDg jsou využívány psychodiagnostické a další nástroje, které sbírají data o klientovi. Výběr nástrojů je na psychologovi, pouze použití „databázového systému DIAROS“ je povinné, respektive jeho součástí SPARO, které zjišťuje „banální strukturu a dynamiku autoregulace, integrovanosti a psychické odolnosti klienta“ a tím tak lze

postihnout osobnostní předpoklady k pracovním nárokům klienta a je považován za nepodkročitelné minimum. (*Bilanční diagnostika v České republice, 2013, s. 73*)

Tento nástroj je oprávněn používat pouze osoba, která je k tomu vzdělána a vyškolená a všechny používané prostředky má prokazatelně nabyté legální cestou. (*Bilanční diagnostika v České republice, 2013, s. 13*)

#### **3.6.4 Kvalita v poskytování bilanční diagnostiky**

Aby byla BDg kvalitně provedena, vyžaduje dodržování několika základních dokumentů, kterými jsou:

- Metodika.
- Charta kvality.
- Etický kodex.

Kvalitu nám může zajistit i zpětná vazba od klientů, kterou zabezpečuje psycholog. A využívá k tomu zpětnovazební dotazník. (*Bilanční diagnostika v České republice, 2013, s. 76–77*)

### **3.7 ASOCIACE BILANČNÍ DIAGNOSTIKY**

Asociace Bilanční diagnostiky, o. p. s. pomohla k tomu, aby Metodika Bilanční diagnostiky byla připravena na základě zkušeností s realizací BDg a zároveň tak zajišťovala jednotnost, možnost zajištění kontroly kvality a stát se tak důležitým podkladem pro zadávání výběrových řízení na úřad práce. V Metodice uvedené v Normativní instrukci č. 29/2009 již neplatí, že diagnostický systém DIAROS je nepovinný, ale naopak se teď stává povinnou součástí BDg. (*Bilanční diagnostika v České republice, 2013, s. 61*)

Hlavním smyslem vytvoření Asociace bilanční diagnostiky bylo vytvoření sítě propojující poskytovatele BDg. Asociace se zaregistrovala u Ministerstva vnitra České republiky 22. dubna 2013. Jedná se o občanské sdružení, které má hlavní cíl „podporovat rozvoj a garantovat kvalitu bilančně diagnostických služeb“. Díky ABDg byly vytvořeny podmínky pro dodržování standartu, který vychází z Metodiky bilanční diagnostiky. Hlavním dokumentem ABDg jsou Metodika bilanční diagnostiky, Systém vzdělávání v oblasti BDg, Stanovy ABDg, Etický kodex a Charta kvality. Existují také webové

stránky asociace [www.asociace-bilancni-diagnostiky.cz](http://www.asociace-bilancni-diagnostiky.cz). (*Bilanční diagnostika v České republice, 2013, s. 157*)

Proces BDg je složen ze skupinových a individuálních konzultací, sběru dat, analýzy, syntézy a interpretace zjištěných poznatků. Proces lze rozdělit do čtyř etap, které na sebe navazují.

**První etapa**, první kontakt probíhá mezi psychologem a klienty při skupinovém setkání. Pak teprve následují individuální pohovory s každým klientem. Při prvním setkání dochází k navázání osobního kontaktu, vytvoření důvěry mezi psychologem a klientem. Psycholog také klienta seznámí s průběhem jejich společné práce. Musí se ubezpečit, že celému procesu rozumí a je motivovaný k poznání svých možností a k realizaci svých aktivit zaměřených „na zvýšení svých šancí pro uplatnění na trhu práce“.

**Druhá etapa**, psycholog využívá psychodiagnostické metody. Tj. testy, dotazníky apod., ale také nestandardizované metody jako záměrné pozorování, diagnostický rozhovor. Pomocí toho pak sestavuje profil klienta ve vztahu k jeho uplatnění na trhu práce. Psychologické vyšetření je důležitou součástí BDg. Psycholog dbá na duševní hygienu klienta při testování. Klientovi je umožněno, kdykoliv od testování odstoupit a psycholog ho seznámí se získanými výsledky tak, aby byly pro klienta srozumitelné. Informace, které jsou v této etapě o klientovi shromažďovány, zahrnují jeho anamnézu i současnou situaci:

- Osobní údaje.
- Sociální anamnézu, týkající se pouze pracovních zkušeností a rodinné situace.
- Zdravotní stav z důvodu pracovního omezení.
- Vzdělání a kvalifikace (formální a neformální vzdělávání).
- Zájmy (jejich možnost uplatnění v povolání).
- Profesní anamnézu (počet a délka zaměstnání, délka evidence na úřadu práce).
- Psychologický profil klienta, jeho individuální vlastnosti.

**Třetí etapa**, informace, které psycholog zjistil o klientovi, využívá při další společenské práci. Psycholog pomáhá klientovi ujasnit si informace o svých schopnostech, vlastnostech, motivaci a o možnostech využití zájmů při plánování pracovních cílů.

Psycholog pomáhá klientovi k tomu, aby reálně posoudil svůj potenciál a dokázal ho využít i v budoucnu.

**Čtvrtá etapa**, výstupem BDg jsou zprávy z BDg, tj. „komplexní závěrečná zpráva z bilanční diagnostiky s objektivním nálezem určená pro klienta“ a také „Závěrečná zpráva z bilanční diagnostiky určená pro zadavatele“, tedy úřad práce. (*Metodika bilanční diagnostiky, 2015, s. 6–10*)

Komplexní zpráva, která je určena pro klienta, musí být napsána tak, aby jí klient porozuměl, musí obsahovat pozitivní doporučení pro jeho uplatnění na trhu práce a profesní rozvoj. Závěrečná zpráva, je určena zadavateli – úřadu práce a nesmí obsahovat důvěrné informace o klientovi. Po ukončení BDg je vhodná společná komunikace mezi psychologem a zadavatelem – úřadem práce. Jejím obsahem je shrnutí průběhu BDg a výsledků včetně zpětné vazby klienta pro psychologa. (*Metodika bilanční diagnostiky, 2015, s. 11*)

### 3.7.1 Časová dotace realizace Bilanční diagnostiky

Časová dotace BDg zahrnuje počet hodin poradenské práce mezi psychologem a klientem. Skupinová práce, individuální práce a dále jsou započítány hodiny samostatné práce psychologa. Standartní časová dotace BDg je 16 hodin na jednoho klienta. Což zahrnuje skupinovou a individuální práci a součástí je i konzultace závěrečné zprávy. (*Metodika bilanční diagnostiky, 2015, s. 12*)

## 3.8 Supervize v Bilanční diagnostice

Supervize v oblasti BDg je velmi důležitá. Psycholog ji vnímá jako přínos. Slouží mu k porozumění, uklidnění a i k větší jistotě v pracovní činnosti a lépe se vyrovnává se stresem. Zároveň supervize „podporuje učení jako trvalý proces, umožňuje propagovat teoretické znalosti s konkrétními dovednostmi a motivuje psychology k další práci na sobě“. (*Bilanční diagnostika v České republice, 2013, s. 152*)

Supervizi lze chápat jako jednu z forem odborné přípravy a taky jako prostředek k profesionálnímu růstu. Co můžeme očekávat od supervize?

- Může ukázat více alternativ.
- Nacházet lepší řešení.
- Získat podporu.

- Získat novou zkušenost.
- Získat impuls k vlastnímu rozvoji.

Supervize psychologů poskytující BDg by měli být pravidelné. (*Bilanční diagnostika v České republice, 2013, s. 152*)

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**



## 4 PORADENSKÉ PROGRAMY VE ZLÍNSKÉM KRAJI

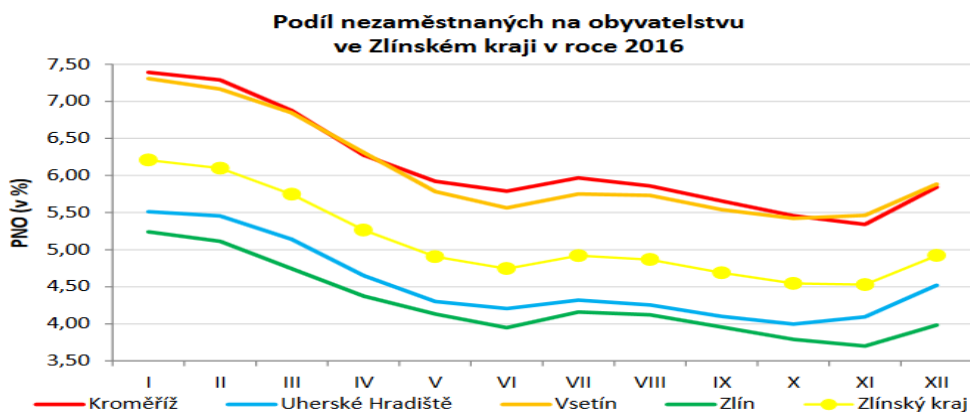
Poradenské programy mohou využít uchazeči o zaměstnání (dále jen UoZ) a zájemci o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce a splňují podmínky stanovené zákonem. Za splnění těchto podmínek jim tak může úřad práce tyto programy uhradit, jako jedno z opatření APZ. Poradenské programy, jsou realizovány v rámci veřejné zakázky na období 2015 – 2017, jsou zabezpečovány odborným zařízením přes Krajskou pobočku Úřadu práce ČR, která hradí odbornému zařízení náklady poradenského programu. Veřejná zakázka je realizována z finančních zdrojů Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky.

Do poradenského programu účastník vstupuje po zařazení svým poradcem pro zprostředkování zaměstnání, tzn. „zprostředkovatelem“. Realizace všech poradenských činností musí splňovat náležitosti podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění a vyhlášku č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění. Počet realizovaných poradenských programů je závislý na situaci na trhu práce. (MPSV, poradenské programy, 2017)

### 4.1 Vývoj nezaměstnanosti

Součástí Zlínského kraje jsou 4 okresy. Kroměříž a Vsetín dlouhodobě vykazují nadprůměrnou nezaměstnanost, naopak Uherské Hradiště a Zlín jsou charakteristické dlouhodobě nízkou nezaměstnaností. Průměrně za rok 2016 Zlínský kraj vykázal hodnotu podílu nezaměstnaných na obyvatelstvu (dále jen PNO) 5,12%. (MPSV, statistiky, 2017)

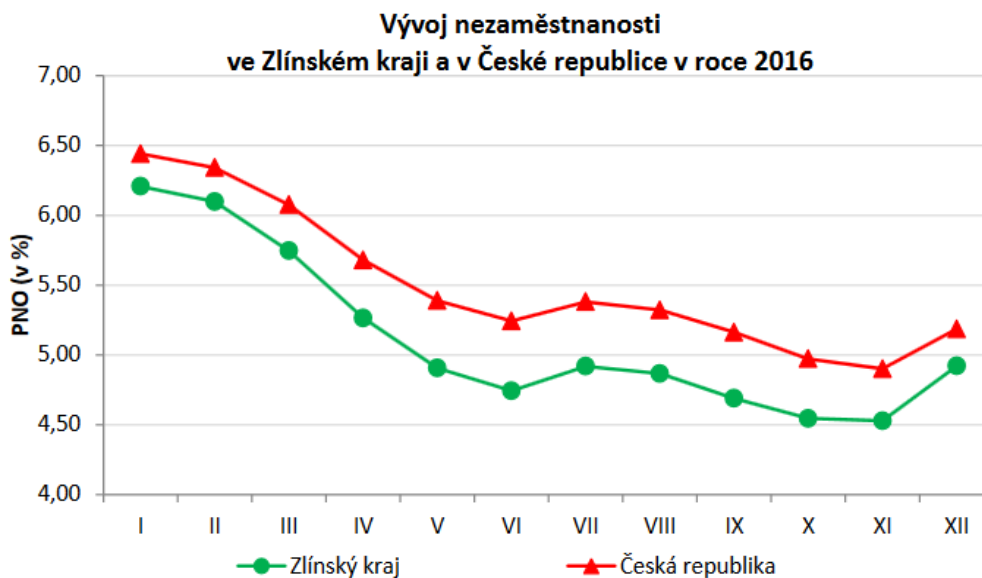
Obr. 5. Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu ve Zlínském kraji



Zdroj: MPSV, statistika za rok 2016, 2017

Mezi 14 kraji zůstává pozice Zlínského kraje neměnná. Pohybuje se uprostřed. Od dubna 2014 je dokonce hodnota PNO ve Zlínském kraji pod úrovní nezaměstnanosti za celou Českou republiku. (MPSV, statistiky, 2017)

Obr. 6 Vývoj nezaměstnanosti ve Zlínském kraji a v České republice



Zdroj: MPSV, statistika za rok 2016, 2017

Zlínský kraj je jedním ze 14 územně samosprávných celků České republiky a svou rozlohou 3963 km<sup>2</sup> je čtvrtým nejmenším krajem. Nachází se ve východní části střední Moravy. Východní okraj kraje je součástí hranice se Slovenskem. Zlínský kraj na jihozápadě sousedí s Jihomoravským krajem, na severozápadě je to kraj Olomoucký a v severní části je to kraj Moravskoslezský. K 1. 1. 2016 žilo na území Zlínského kraje 584676 obyvatel, tj. 5,5% celkového počtu obyvatel České republiky. Kraj má celkem 307 obcí z toho je 30 měst. (KÚ Zlínského kraje, ©2017)

## 5 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ

V teoretické části jsme se zaměřili na nezaměstnanost a koncept zaměstnatelnosti pomocí poradenského programu bilanční diagnostika nabízeného na kontaktních pracovištích úřadů práce ve Zlínském kraji a vymezili jsme teoretická východiska BDg. Praktická část je zaměřena na zkoumání přínosu pro uchazeče o zaměstnání, kteří absolvovali bilanční diagnostiku. Východiskem tohoto poradenského programu může být další vzdělávání a zvyšování kompetencí uchazečů o zaměstnání, které by vedlo k nalezení odpovídajícího zaměstnání a tím uplatnění na trhu práce.

### 5.1 Cíl výzkumu, výzkumný problém

Hlavním cílem výzkumu v praktické části je zjistit představy účastníků o procesu BDg a jeho subjektivním přínosu z hlediska uplatnění na trhu práce a dalšího vzdělávání v rámci reálných možností a schopností účastníků.

Při výzkumu byl určen výzkumný problém jako vztahový, pomocí něhož lze určit, zda existuje vztah mezi zkoumanými jevy. (Gavora, 2010, s. 57)

### 5.2 Výzkumné otázky, formulace hypotéz

Z teoretické části v souladu s výzkumným cílem vyplynula **hlavní výzkumná otázka:**

Jak účastníci bilanční diagnostiky, evidovaní na kontaktních pracovištích úřadů práce ve Zlínském kraji hodnotí přínos absolvování bilanční diagnostiky z hlediska uplatnění na trhu práce a dalšího vzdělávání?

**Dílčí výzkumné otázky:**

**DVO1:** Domnívají se respondenti, že absolvování bilanční diagnostiky může pro ně být osobně přínosné?

Stanovení hypotézy k této výzkumné otázce:

**H1:** Subjektivně vnímaná potřebnost bilanční diagnostiky je vyšší u respondentů s délkou evidence do 5 měsíců, než u respondentů s délkou evidence 5 měsíců a déle.

**DVO2:** Myslí si respondenti, že absolvování bilanční diagnostiky jim umožní změnit subjektivní pohled na hledání zaměstnání a další vzdělávání?

Stanovení hypotézy k této výzkumné otázce:

**H2:** Respondenti ve věkové kategorii do 30 let považují znalosti získané v bilanční diagnostice za přínosnější pro další vzdělávání a hledání zaměstnání, než respondenti věkové kategorie nad 30 let.

**DVO3:** Jak hodnotí respondenti význam a přínosy bilanční diagnostiky z pohledu náročnosti?

Stanovení hypotézy k této výzkumné otázce:

**H3:** Respondenti se středoškolským vzděláním a vyšším hodnotí absolvování bilanční diagnostiky za méně náročné, než respondenti s dosaženým vzděláním vyučen/a s maturitou a nižší.

### 5.3 Strategie výzkumu a technika sběru dat

Pro výzkum byl zvolen kvantitativní přístup. K získání požadovaných dat byla použita technika anonymního dotazníku. Získané údaje statisticky zpracujeme a utřídíme pomocí tabulky četností v programu Microsoft Excel. Výstupem pak bude grafické znázornění změřených dat s popisem. (Chráska, 2007, s. 39)

Anonymní dotazník obsahuje 18 otázek – příloha č. 1. Otázky v dotazníku jsou uzavřené a polouzavřené s cílem získat co nejvíce variabilních odpovědí. Otázkami č. 1 – 4 jsou získány demografické údaje a délka evidence na úřadu práce, otázkami č. 5 – 12 jsou zjišťovány důvody pro absolvování poradenského programu bilanční diagnostika a očekávaný přínos respondentů. Dále pak otázky č. 13 – 15 jsou zaměřeny na respondentovo zdraví. Tyto otázky jsou zařazeny z důvodu, zda respondent dokáže identifikovat zdravotní potíže a zda je při zjištění zdravotního problému ochoten vyhledat odbornou pomoc. Otázka č. 16 se zaměřuje na informovanost respondentů o poradenském programu bilanční diagnostika, otázky č. 17 – 18 se zaměřují na hodnocení poradenského programu.

### 5.4 Výzkumný vzorek a způsob výběru výzkumného vzorku

Na kontaktních pracovištích (dále jen KoP) Krajské pobočky ve Zlíně, tj. KoP Uherské Hradiště, KoP Zlín, KoP Kroměříž, KoP Vsetín byli osloveni uchazeči úřadu práce (dále také „respondenti“), kteří absolvovali poradenský program, bilanční diagnostika. Tento výzkumný vzorek byl získán na základě záměrného výběru.

## 5.5 Realizace dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření probíhalo v I. kvartálu roku 2017, tj. leden až březen. V rámci KoP byl v tomto období aktuálně realizován poradenský program bilanční diagnostika KoP Uherské Hradiště - 2, Zlín - 2, Kroměříž - 2, Vsetín - 1. Dotazníky byly předávány respondentům prostřednictvím odborných pracovníků Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání v průběhu poradenského programu bilanční diagnostika. V případě nejasností některých otázek jim tak odborný pracovník, který poradenský program zajišťoval, tyto nejasnosti objasnil. Bylo osloveno celkem 66 účastníků, kterým byl dotazník předán k vyplnění.

Výhodou tohoto předávání dotazníků, po kterém bezprostředně následuje vyplnění dotazníků respondenty a vybrání dotazníků zpět, je stoprocentní návratnost. (Chráška, 2007, s. 174)

### 5.5.1 Předvýzkum

Před zahájením výzkumného šetření byl proveden předvýzkum. Dotazník byl předán 10 účastníkům, kteří absolvovali poradenský program bilanční diagnostika v listopadu 2016 na KoP Uherské Hradiště. Cílem bylo zjistit případnou nesrozumitelnost otázek v dotazníku, které by tak mohly vést k chybnému pochopení respondenty. Na základě několika připomínek byly některé otázky přeformulovány. Tyto dotazníky výzkum nezahrnuje.

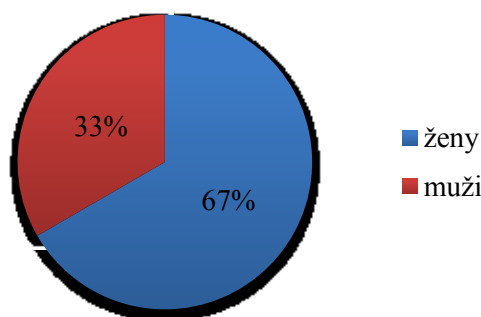
## 6 VYHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ A INTERPRETACE DAT

Výsledky dotazníkového šetření byly zpracovány a následné vyhodnocení výsledků bylo provedeno ve dvou částech. První část byla zaměřena na data z dotazníku, která byla převedena do programu Microsoft Excel. Získaná data byla zpracována do tabulky s četnostmi – příloha č. 2 a následně prezentovány grafickým zpracováním. Druhá část obsahuje vyhodnocení hypotéz, kdy pro srovnání četností byl použit statistický test významnosti – test nezávislosti pro čtyřpolní tabulku. I v tomto případě byla data zpracována v programu Microsoft Excel.

### 6.1 Vyhodnocení dat

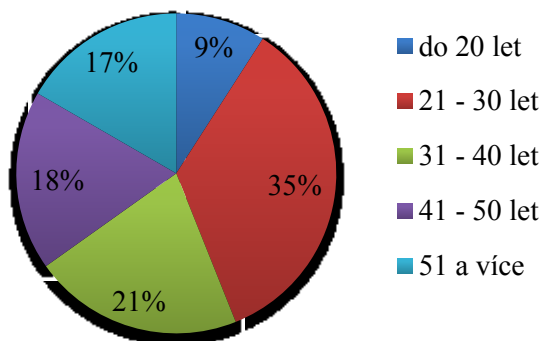
Dotazníkového šetření se zúčastnilo 66 uchazečů, kteří absolvovali poradenský program bilanční diagnostika na kontaktních pracovištích Krajské pobočky ve Zlíně. Z celkového počtu respondentů bylo 44 žen (67%) a 22 mužů (33%). Což potvrzuje skutečnost – graf 1, že se bilanční diagnostiky účastní častěji ženy než muži. Je to pochopitelné, protože z dlouhodobého hlediska je struktura evidence žen na úradech práce vyšší než u mužů.

*Graf 1. Pohlaví respondentů*



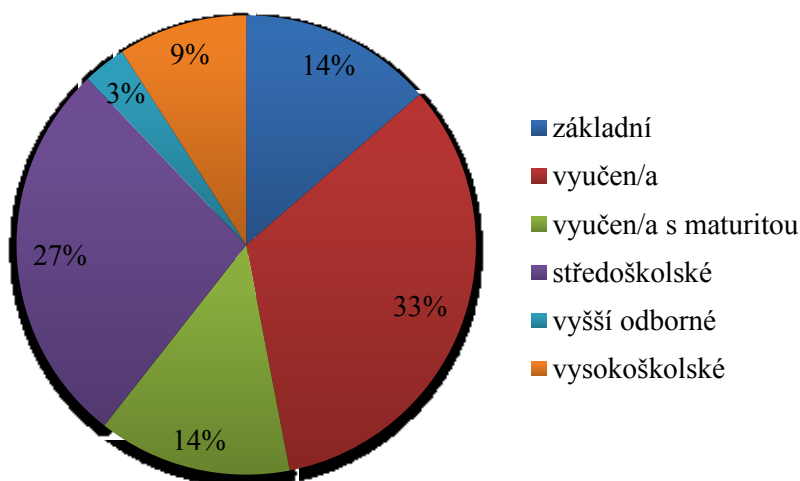
Otázka týkající se věkového zastoupení respondentů - graf 2, představuje 5 kategorií. Z celého počtu respondentů bylo nejvíce v kategorii 21 – 30 let, celkem 23 respondentů (35%), kategorie 31 – 40 let představovala 14 respondentů (21%), do kategorie 41 – 50 let spadá 12 respondentů (18%), kategorie 51 a více let 11 respondentů (17%) a kategorie do 20 let zahrnuje nejméně respondentů, pouze 6 (9%). Můžeme tedy konstatovat, že o poradenský program bilanční diagnostika mají nejčastěji zájem respondenti ve věku 21 – 30. U těch je předpoklad, že právě ukončili studium, popřípadě své první zaměstnání. Dále pak respondenti ve věku 51 a více, u kterých předpokládáme horší uplatnitelnost na trhu práce z důvodu zániknutí některých pracovních pozic, zdravotního stavu.

Graf 2. Věk respondentů



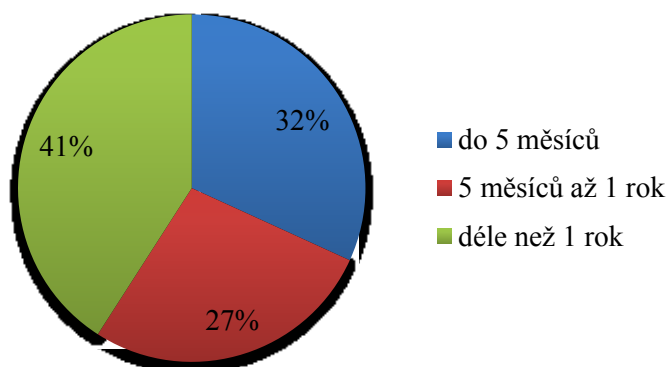
Úroveň vzdělání respondentů představuje 6 kategorií – graf 3. Cílem této otázky bylo zjistit, které dosažené vzdělání u respondentů je zastoupeno v největším nebo nejmenším počtu.

Graf 3. Vzdělání respondentů



Celkem 9 respondentů (14%) mělo základní vzdělání, 22 respondentů (39%) bylo vyučených, 9 respondentů (14%) označilo odpověď vyučení s maturitou, 18 respondentů (27%) mělo středoškolské vzdělání. Dva respondenti (3%), kteří se zúčastnili poradenského programu, bilanční diagnostika, měli vyšší odborné vzdělání a 6 respondentů (9%) vysokoškolské vzdělání. Domníváme se, že respondenti s výučním listem jsou častěji ochotni změnit profesi a uplatnit se tak na trhu práce v jiném oboru. Naopak u respondentů se středoškolským vzděláním je předpoklad přínosu dalšího vzdělávání a prohloubení kompetencí.

Graf 4. Délka evidence



Jak ukazuje výše uvedený graf 4, délka evidence do 5 měsíců je zastoupena 21 respondenty (32%), 18 respondentů (27%) s délkou evidence 5 měsíců až 1 rok. S délkou evidence 1 rok a déle 27 respondentů (41%). Z grafu je tedy patrné, že o bilanční diagnostiku projevují zájem nejčastěji uchazeči s délkou evidence delší než 1 rok.

Tab. 1. Důvody účasti

Důvod účasti respondentů na bilanční diagnostice				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
Chci najít svůj profesní cíl	19	19	20%	20%
Chci zvýšit své uplatnění na trhu práce	17	36	18%	39%
Zdravotní důvody	6	42	6%	45%
Nejsem si jistý "co dál"	31	73	33%	78%
Chci zhodnotit své možnosti uplatnění na trhu práce	11	84	12%	90%
Chci zvolit správné (vhodné) aktivity k doplnění a rozšíření kvalifikace	8	92	9%	99%
Jiné důvody	1	93	1%	100%

Výše uvedená Tab. 1. představuje jednotlivé důvody respondentů o absolvování bilanční diagnostiky. Respondenti mohli u této otázky zaškrtnout více možností odpovědí. Nejčastější důvod účasti bylo „nejsem si jistý co dál“, tuto možnost zvolilo 31 respondentů (33%). Najít svůj profesní cíl chce 19 respondentů (20%). Zvýšit své uplatnění na trhu práce zvolilo 17 respondentů (18%), 11 respondentů (12%) zaškrtnulo možnost „chci zhodnotit své možnosti uplatnění na trhu práce“, 8 respondentů (9%) vybralo odpověď „chci zvolit správné (vhodné) aktivity k doplnění a rozšíření kvalifikace“ a 6 respondentů



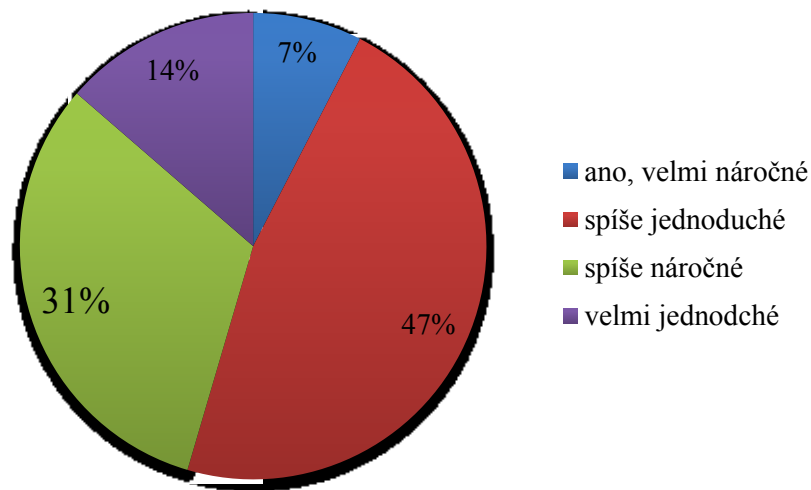
(6%) uvedlo zdravotní důvody. Jeden z respondentů (1%) uvedl jiný důvod. Lze tedy říci, že uchazeči o zaměstnání se začínají uvědomovat význam bilanční diagnostiky jako zhodnocení svého potenciálu, silných a slabých stránek. Je to příznivé zjištění, vzhledem k tomu, že bilanční diagnostika není ještě natolik spjatá s trhem práce, ale spíše s lékařským prostředím.

*Tab. 2. Zdroj informace o bilanční diagnostice*

<b>Zdroj informace o bilanční diagnostice</b>				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
od svého zprostředkovatele	42	42	64%	64%
ze sdělovacích prostředků	1	43	2%	65%
z vývěsky úřadu práce	12	55	18%	83%
od známých	1	56	2%	85%
z internetu	2	58	3%	88%
jiné důvody	8	66	12%	100%

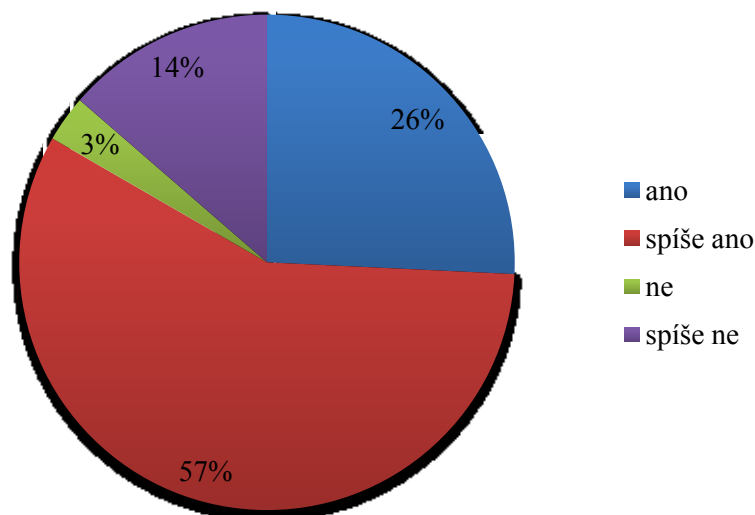
Zajímá nás způsob zjištění respondentů o bilanční diagnostice, Tab. 2. Cílem bylo především zjistit iniciativu respondentů při uplatnění na trhu práce a využití všech možných prostředků. O možnosti využití bilanční diagnostiky se respondenti nejčastěji dozvídají od svého zprostředkovatele, tj. celkem 42 respondentů (64%). Ze sdělovacích prostředků se o bilanční diagnostice dozvěděl 1 respondent (2%). Z vývěsky úřadu práce se o možnosti absolvování bilanční diagnostiky dozvědělo 12 respondentů (18%), 1 respondent (2%) získal informaci od svých známých. Také 2 respondenti (3%) uvedli zdroj informace internet a 8 respondentů (12%) uvedlo jiné důvody (např. informační schůzky na úřadě práce). Obavy z náročnosti bilanční diagnostiky – graf 5, uvedlo 21 respondentů (32%), kteří odpověděli na otázku „spíše náročné“, 5 respondentů (8%) uvedl „ano, velmi náročné“. Naopak 31 respondentů (47%) předpokládají, že bilanční diagnostika bude „spíše jednoduchá“ a 9 respondentů (14%) se dokonce domnívá, že absolvování bilanční diagnostiky bude velmi jednoduché. Z uvedených grafů můžeme předpokládat, že respondenti, kteří se dozvěděli o možnosti absolvování bilanční diagnostiky od svých zprostředkovatelů, nepocítují takové obavy, než respondenti, kteří se o bilanční diagnostice dozvěděli jinak (z vývěsky, z informačních schůzek, internet). Také je patrné, že úřad práce tímto plní svou informační funkci o nabídkách služeb úřadu práce pro lepší uplatnitelnost na trhu práce. Úřad práce dobře informuje UoZ.

Graf 5. Náročnost bilanční diagnostiky



Další otázka vyhodnocuje šance respondentů najít si zaměstnání po absolvování bilanční diagnostiky – graf 6.

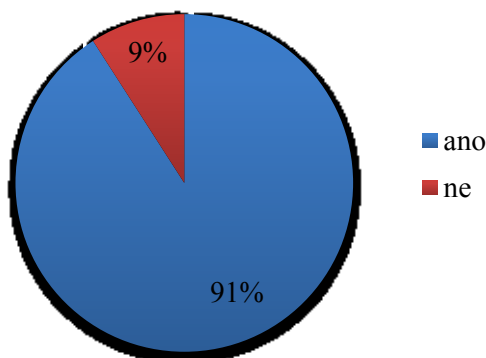
Graf 6. Šance respondentů při hledání zaměstnání



Celkem 38 respondentů (58%) odpovědělo „spíše ano“, 17 respondentů (26%) odpovědělo „ano“, 9 respondentů (14%) se domnívá, že „spíše ne“ a 2 respondenti (3%) nevidí zvýšení svých šancí na trhu práce po absolvování bilanční diagnostiky. Na základě získaných odpovědí můžeme předpokládat, že bilanční diagnostika má význam pro respondenty ohledně uplatnění na trhu práce. S dalšího grafu7 je patrné, že co se týká potřeb dalšího vzdělávání, tak 60 respondentů (91%) odpovědělo „ano“ a pouze 6 respondentů (9%)

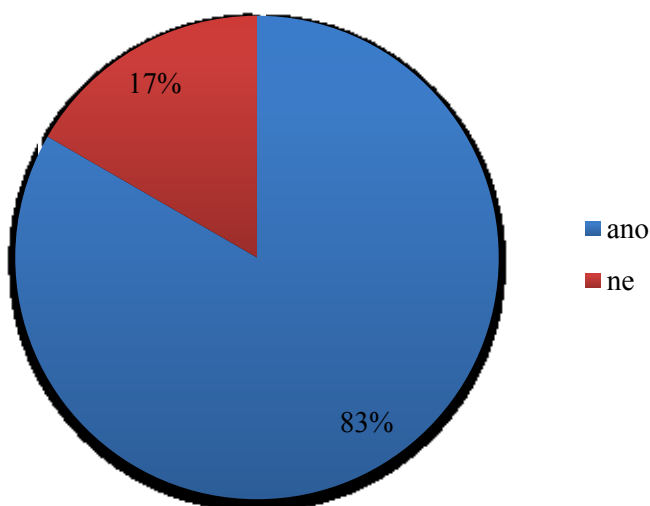
odpověděl „ne“. Znamená to, že bilanční diagnostika může u respondenta vzbudit zájem o další vzdělávání.

*Graf 7. Potřeba dalšího vzdělávání*



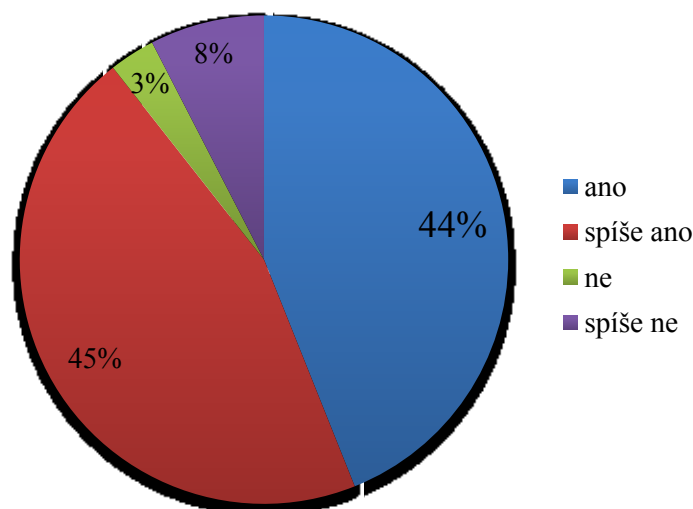
Grafy 8 a 9 vyhodnocují otázky ve vztahu k uplatnění na trhu práce. Na otázku „Domníváte se, že bilanční diagnostika změní Váš pohled na hledání zaměstnání?“, odpovědělo 55 respondentů (83%) „ano“, 11 respondentů (17%) odpovědělo „ne“.

*Graf 8. Pohled respondenta na bilanční diagnostiku*



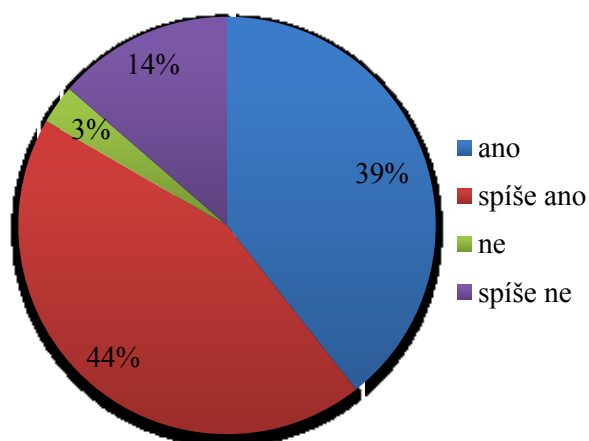
Na otázku zda respondenti budou brát v úvahu získané informace směřující k nalezení zaměstnání, odpovědělo kladně 29 respondentů (44%), „spíše ano“ odpovědělo 30 respondentů (49%), 5 respondentů (8%) označili odpověď „spíše ne“ a 2 respondenti (3%) z celkového počtu respondentů odpovědělo přímo záporně.

Graf 9. Využití získaných informací



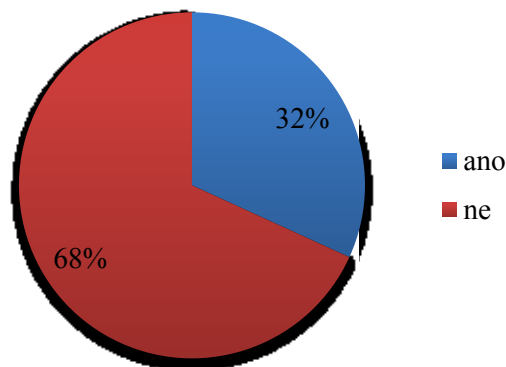
Zajímalo nás také, zda respondenti považují účast v poradenském programu bilanční diagnostika za osobně důležitou – graf 10.

Graf 10. Důležitost účasti z osobního pohledu respondenta



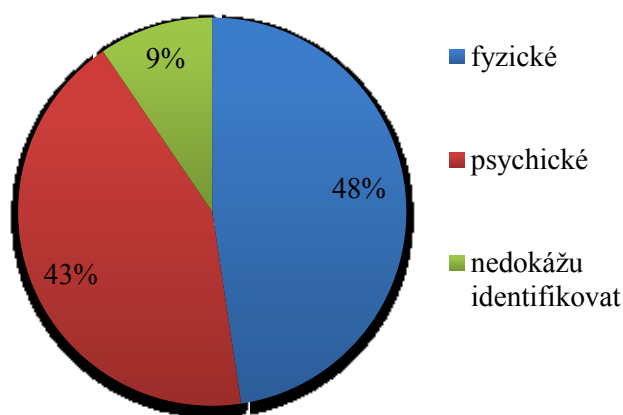
Respondenti na tuto otázku odpovídali kladně, 26 respondentů (39%) odpovědělo „ano“ a 29 respondentů (44%) odpovědělo „spíše ano“. Zanedbatelné jsou tedy záporné odpovědi, kdy pouze 2 respondenti (3%) odpověděli „ne“ a 9 respondentů (14%) odpovědělo na otázku „spíše ne“. Dá se tedy předpokládat, že většina respondentů vidí větší šanci, po absolvování bilanční diagnostiky, najít si zaměstnání. Můžeme tedy říci, že poradenský program nabízený úřadem práce má pro UoZ smysl.

Graf 11. Zdravotní stav



Jak znázorňuje graf 11, někteří respondenti, kteří se účastnili bilanční diagnostiky, pociťují v období nezaměstnanosti zhoršení zdravotního stavu. Je pozitivní, že pouze 21 respondentů (32%) z celkového počtu, odpovědělo na otázku „ano“ a 45 respondentů (68%) odpovědělo „ne“. Můžeme tedy usuzovat, že nedochází u respondentů ke zhoršení zdravotního stavu při nezaměstnanosti tak často. Poznámka: Otázka v dotazníku byla sestavena tak, že v případě záporné odpovědi, respondenti neodpovídali na otázku č. 14 a 15.

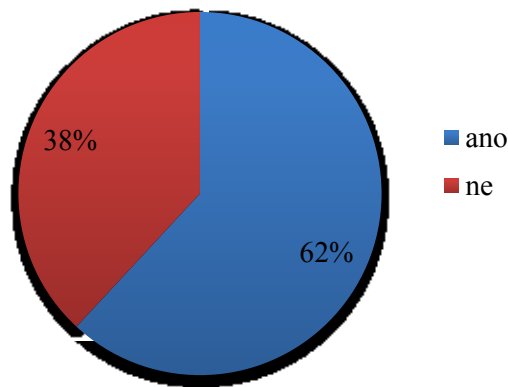
Graf 12. Specifikace zdravotního stavu



V případě počtu zdravotních problémů spojených s nezaměstnaností – graf 12 respondenti nejčastěji uváděli, že se jedná o fyzické potíže, celkem 10 respondentů (48%), 9 respondentů (43%) uvedlo psychické potíže a pouze 2 respondenti (10%) své zdravotní potíže nedokázali identifikovat.

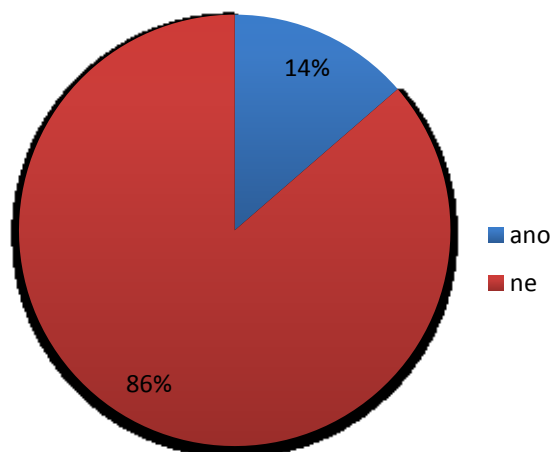
V následujícím grafu 13 jsou také vyhodnoceny odpovědi na otázku, zda respondenti vyhledali při zdravotních potížích odbornou pomoc.

*Graf 13. Vyhledání odborné pomoci*

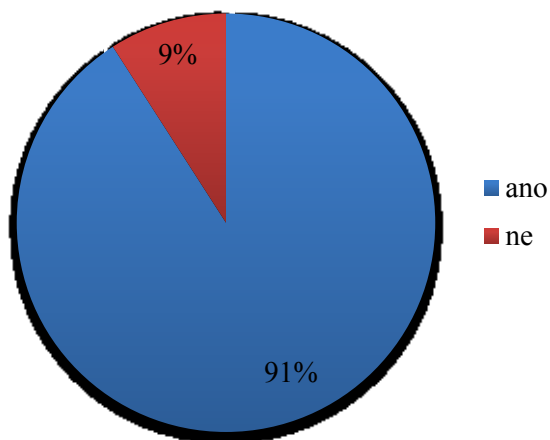


Jako pozitivní můžeme uvést fakt, že na tuto otázku odpovědělo kladně 13 respondentů (62%) celkem z těch co uvedli zhoršení zdravotního stavu. A pouze 8 respondentů (38%) odpovědělo záporně. Z pohledu absolvování podobného psychologického posuzování, graf 14, odpovědělo kladně pouze 9 respondentů (14%), zápornou odpověď zvolilo 57 respondentů (86%).

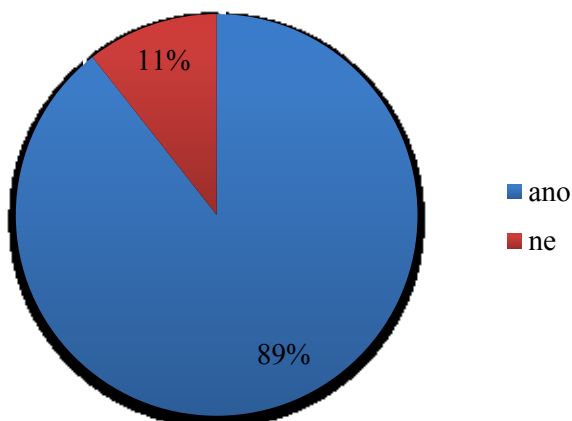
*Graf 14. Absolvování podobného programu*



Respondenti také kladně zhodnotili informovanost o cílech bilanční diagnostiky – graf 15, kdy 60 respondentů (91%) odpovědělo „ano“ a pouze 6 respondentů (9%) zvolilo odpověď „ne“.

*Graf 15. Informovanost o cílech bilanční diagnostiky*

Na otázku ohledně doporučení bilanční diagnostiky svým známým – graf č. 16, se kladně vyjádřilo 59 respondentů (89%) a 7 respondentů (11%) záporně. Domníváme se, že pokud mají respondenti dostatek informací o cílech a průběhu bilanční diagnostiky, mohou poskytnout motivaci i svým známým.

*Graf 16. Doporučení bilanční diagnostiky ostatním*

## 6.2 Verifikace hypotéz

Pro testování stanovených hypotéz byl zvolen test nezávislosti chí – kvadrát pro čtyřpolní tabulku. Podle Chráska (2007, s. 83) test lze použít v případech, pokud jsme dosáhli ve více než 20% polí očekávané četnosti menší než 5. Proto četnosti odpovědí respondentů

byly sloučeny do dvou kategorií. Do **kladných odpovědí**: ano, spíše ano a **záporných odpovědí**: ne, spíše ne. Také pracujeme s **kladnými odpověďmi**: spíše jednoduché, velmi jednoduché a **zápornými odpověďmi**: spíše náročné, velmi náročné. Do dvou kategorií byli sloučeni respondenti **věkové kategorie** do 30 let (tj. do 20 let, 21 – 30 let) a nad 30 let (tj. 31 – 40 let, 41 – 50 let, 51 a více let). A také **dle délky evidence** do 5 měsíců a déle než 5 měsíců (tj. 5 měsíců až 1 rok), déle než 1 rok. **Kategorie vzdělání** byla sloučena na středoškolské vzdělání a vyšší (vyšší odborné a vysokoškolské) a vyučen/a s maturitou a nižší (tj. vyučen/a, základní).

Test významnosti byl proveden na hladině významnosti  $\alpha = 0,05$ , které určuje pravděpodobnost omylu v případě odmítnutí  $H_0$  se spolehlivostí 95%. Čtyřpolní tabulka má 1 stupeň volnosti a kritickou hodnotu testového kritéria pro hladinu významnosti 0,05 je hodnota  $\chi^2_{0,05}(1) = 3,841$ . U čtyřpolní tabulky lze vypočítat  $\chi^2$  zjednodušit použitím vztahu: (Chrásková, 2007, s. 83)

$$\chi^2 = n \cdot \frac{(ad - bc)^2}{(a + b) \cdot (a + c) \cdot (b + d) \cdot (c + d)}$$

### Verifikace hypotéz z hlediska přínosu absolvování bilanční diagnostiky

**H1:** Subjektivně vnímaná potřeba bilanční diagnostiky je vyšší u respondentů s délkou evidence do 5 měsíců, než u respondentů s délkou evidence 5 měsíců a déle. (otázky v dotazníku č. 4, 8)

**H<sub>01</sub>:** *Není statisticky významný rozdíl ve vnímání potřebnosti absolvování bilanční diagnostiky u respondentů s délkou evidence do 5 měsíců a u respondentů s délkou evidence 5 měsíců a déle.*

**H<sub>A1</sub>:** *Je statisticky významný rozdíl ve vnímání potřebnosti absolvování bilanční diagnostiky u respondentů s délkou evidence do 5 měsíců a u respondentů s délkou evidence 5 měsíců a déle.*

Při stanovení alternativní hypotézy jsme se domnívali, že respondenti s délkou evidence do 5 měsíců, vnímají bilanční diagnostiku jako příležitost k lepšímu sebepoznání a získání potřebného nadhledu na trhu práce, bilanční diagnostiku vnímají spíše pozitivně. Respondenti s délkou evidenci nad 5 měsíců vnímají absolvování bilanční diagnostiky spíše jako povinnost, než jako svoji potřebu.



Tab. 3. Čtyřpolní tabulka pro chí-kvadrát – vnímání potřeby

Délka evidence	Kladné	Záporné	$\Sigma$
do 5 měsíců	18	3	21
nad 5 měsíců	37	8	45
$\Sigma$	55	11	66

$$\chi^2 = 66 \cdot \frac{(18 \cdot 8 - 3 \cdot 37)^2}{(18 + 3) \cdot (18 + 37) \cdot (3 + 8) \cdot (37 + 8)} = 0,13$$

Vypočítaná hodnota  $\chi^2 = 0,13 < \chi^2_{0,05}(1) = 3,841$ , **přijímáme nulovou hypotézu a odmítáme hypotézu alternativní**. Z toho tedy vyplývá, že délka evidence, neovlivňuje statisticky významným způsobem vnímání bilanční diagnostiky respondenty. Vliv nebyl prokázán.

**Verifikace hypotéz z hlediska subjektivního pohledu při možném získání informací pro uplatnění na trhu práce a další vzdělávání.**

**H2:** Respondenti ve věkové kategorii do 30 let považují znalosti získané v bilanční diagnostice za přínosnější pro další vzdělávání a hledání zaměstnání, než respondenti věkové kategorie nad 30 let. (otázky v dotazníku č. 2, 11)

*H<sub>02</sub>: Není statisticky významný rozdíl v názorech na přínos informací pro další vzdělávání a uplatnění na trhu práce po absolvování bilanční diagnostiky, názory se vzhledem k věku respondentů neliší.*

*H<sub>A2</sub>: Je statisticky významný rozdíl v názorech na přínos informací pro další vzdělávání a uplatnění na trhu práce po absolvování bilanční diagnostiky.*

Při stanovení alternativní hypotézy jsme vycházeli z domněnky, že respondenti do 30 let díky získaným znalostem z bilanční diagnostiky věří v uplatnění na trhu práce, na rozdíl od respondentů nad 30 let, kteří mají na získané informace spíše negativní názor. Obávají se velkých nároků, které budou muset plnit v souvislosti s uplatněním na trhu práce.

Tab. 4. Čtyřpolní tabulka pro chí-kvadrát – přínos pro další vzdělávání

Věková kategorie	Kladné	Záporné	$\Sigma$
do 30 let	25	4	29
nad 30 let	34	3	37
$\Sigma$	59	7	66

$$\chi^2 = 66 \cdot \frac{(25 \cdot 3 - 4 \cdot 34)^2}{(25 + 4) \cdot (25 + 34) \cdot (4 + 3) \cdot (34 + 3)} = 0,55$$

Vypočítaná hodnota  $\chi^2 = 0,55 < \chi_{0,05}^2(1) = 3,841$ , **přijímáme nulovou hypotézu a odmítáme hypotézu alternativní**. Z toho vyplývá, že věk respondentů neovlivňuje statisticky významným způsobem názory na přínos informací v souvislosti s uplatněním na trhu práce.

### Verifikace hypotézy z hlediska náročnosti absolvování bilanční diagnostiky

**H3:** Respondenti se středoškolským vzděláním a vyšším hodnotí absolvování bilanční diagnostiky za méně náročné, než respondenti s dosaženým vzděláním vyučen/a s maturitou a nižší. (otázky v dotazníku č. 3, 7)

**H<sub>0</sub>3:** *Názory na náročnost absolvování bilanční diagnostiky se v závislosti na dosaženém vzdělání neliší.*

**H<sub>A</sub>3:** *Existují rozdíly v názorech na náročnost absolvování bilanční diagnostiky v závislosti na dosaženém vzdělání respondentů.*

Při stanovení alternativní hypotézy jsme vycházeli z domněnky, že respondenti se středoškolským vzděláním a vyšším, se neobávají náročnosti absolvování bilanční diagnostiky. Je to především z důvodu, že v závislosti na své získané vzdělání bilanční diagnostiku vnímají jako příležitost k prohloubení profesních kompetencí. Respondenti s nižším vzděláním mohou mít obavy z náročnosti absolvování bilanční diagnostiky, především z náročnosti plnění doporučených postupů pro uplatnění na trhu práce.

Tab. 5. Čtyřpolní tabulka pro chí-kvadrát – náročnost absolvování

Dosažené vzdělání	Kladné	Záporné	Σ
SŠ a vyšší	20	6	26
vyučen/a s maturitou a nižší	20	20	40
Σ	40	26	66

$$\chi^2 = 66 \cdot \frac{(6 \cdot 20 - 20 \cdot 20)^2}{(6 + 20) \cdot (6 + 20) \cdot (20 + 20) \cdot (20 + 20)} = 4,78$$

Vypočítaná hodnota  $\chi^2 = 4,78 > \chi_{0,05}^2(1) = 3,841$ , **přijímáme alternativní hypotézu a odmítáme hypotézu nulovou**. Můžeme tedy konstatovat, že respondenti se středoškolským vzděláním a vyšším nemají obavy z náročnosti bilanční diagnostiky, ale

vnímají její absolvování jako příležitost k prohloubení profesních kompetencí. Na rozdíl od respondentů s nižším vzděláním, kteří mají častěji obavy z náročnosti absolvování bilanční diagnostiky. Vzdělání významným způsobem ovlivňuje názor na náročnost absolvování bilanční diagnostiky.

### 6.3 Diskuse výsledků

Cílem výzkumu bylo zjistit, jak účastníci poradenského programu bilanční diagnostika hodnotí přínos, především z hlediska možného uplatnění na trhu práce a dalšího vzdělávání. Vyhodnocení výsledků bylo rozděleno na dvě části. První část je zaměřena na vyhodnocení otázek s četnostmi odpovědí. Druhá část obsahuje vyhodnocení výzkumných otázek a stanovení hypotéz.

Výzkumu se zúčastnilo celkem 66 UoZ evidovaných na KoP Uherské Hradiště, KoP Zlín, KoP Kroměříž, KoP Vsetín, kteří v I. kvartálu roku 2017 absolvovali poradenský program bilanční diagnostika. Z výzkumného šetření je patrné, že poradenský program není genderově vyvážený. Častěji se ho účastní ženy 67%, což je pochopitelné, z dlouhodobého hlediska je struktura žen na úřadech práce vyšší. Také šetření ukázalo, že 35% respondentů, kteří absolvují bilanční diagnostiku, jsou ve věku 21 – 30 let. U těchto respondentů je předpoklad, že právě ukončili studium nebo své první zaměstnání. Otázka je, zda z hlediska správné volby povolání v 9. třídě základní školy není potřeba, aby se výchovní poradci více zaměřili na volbu budoucího povolání žáků. V důsledku „špatného“ výběru může docházet v pozdějším věku právě k přehodnocení své životní dráhy. S tím souvisí i vzdělání respondentů, nejčastěji absolvují bilanční diagnostiku respondenti s výučním listem 33%, následují respondenti se středoškolským vzděláním 27%.

Důvodem pro účast v poradenském programu byla nejistota „co dál“ 33% a také najít svůj profesní cíl 20%. Tyto důvody také nejspíše ovlivnily i fakt, že 91% respondentů cítí potřebu vzdělávat se.

Bilanční diagnostiky se častěji účastní respondenti s délkou evidence 1 rok a déle 41%. Při dlouhodobé evidenci se UoZ dostávají do fáze, kdy jsou vyrovnáni se svou situací. Je proto přínosné, že těmto respondentům může pomoci právě impuls bilanční diagnostiky a znovu zapojení se do sociálního prostředí.

Na otázku ohledně náročnosti absolvované bilanční diagnostiky odpovědělo 47% kladně, tzn., absolvování bilanční diagnostiky označili za „spíše jednoduché“.

Ve výzkumu nás také zajímalo, jak vidí respondenti své šance najít zaměstnání po absolvování bilanční diagnostiky. Pozitivní je, že 58% respondentů z celkového počtu, očekává zvýšení svých šancí. Z toho vyplývá, že respondenti, kteří absolvují bilanční diagnostiku, očekávají, že jim zjištěná anamnéza dá šanci znovu se uplatnit na trhu práce. Kladně také v souvislosti s touto otázkou odpovídali respondenti na otázku „Domníváte se, že bilanční diagnostika změní Váš pohled na hledání zaměstnání?“, 83% respondentů odpovědělo „ano“. Z výše uvedeného vyplývá, že většina respondentů je přístupná absolvování bilanční diagnostiky, pomocí níž lépe posuzují svůj vstup na trh práce. To potvrzuje i 45% respondentů, kteří na otázku „Je pro Vás absolvování bilanční diagnostiky důležité?“ odpovědělo kladně.

Velké očekávání od bilanční diagnostiky má i 83% respondentů, kteří se domnívají, že bilanční diagnostika změní pohled na hledání zaměstnání. Z výsledků se lze domnívat, že bilanční diagnostika jako poradenský program úřadu práce má význam pro UoZ.

Z analýzy výsledků dále vyplývá, že většina respondentů 91% byla dostatečně informována o cílech bilanční diagnostiky. Což je velmi příznivé zjištění a dá se říci, že zprostředkovatelé a odborní pracovníci poradenství si plně uvědomují svoji funkci a skutečný význam bilanční diagnostiky pro UoZ.

Překvapením dle výsledků výzkumu bylo ovšem vyjádření ke zdravotnímu stavu v období nezaměstnanosti. Celkem 68% respondentů, kteří absolvovali bilanční diagnostiku, nepociťuje zhoršení zdravotního stavu v období nezaměstnanosti, 32% respondentů ovšem na sobě zdravotní problémy pozoruje, 48% respondentů uvádí, že se jedná o fyzické problémy, 43% se týká psychické problémy a pouze 10% respondentů své zdravotní problémy nedokáže identifikovat. Dalším překvapujícím zjištěním bylo to, že pokud respondent v důsledku nezaměstnanosti na sobě pocítuje zhoršení zdravotního stavu 62%, vyhledává odbornou pomoc.

Jako zdroj informace o bilanční diagnostice zvolili respondenti svého zprostředkovatele 64%. Většina respondentů 89% nemá problém s doporučením bilanční diagnostiky i svým známým.

Ve druhé části výzkumu nás zajímali odpovědi na výzkumné otázky a verifikace hypotéz. Především jak respondenti vnímají potřebu bilanční diagnostiky a její přínos pro uplatnění na trhu práce a další vzdělávání. A také jak se celkově staví k náročnosti absolvování

bilanční diagnostiky. Pro ověření stanovených hypotéz jsme použili test nezávislosti chí – kvadrát pro čtyřpolní tabulku.

V následující tabulce – Tab. 6 uvádíme výsledek celkového šetření, který potvrdila jedna ze tří hypotéz. Jednalo se o tvrzení, že existují rozdíly v názorech na náročnost absolvování bilanční diagnostiky v závislosti na dosažení vzdělání. To vede k závěru, že UoZ s nižším vzděláním než vyučen/a s maturitou (včetně) mají obavy z náročnosti absolvování bilanční diagnostiky, především z plnění doporučených postupů pro uplatnění na trhu práce. Nepotvrdila se hypotéza, že je statisticky významný rozdíl ve vnímání potřebnosti absolvování bilanční diagnostiky u respondentů do 5 měsíců délky evidence a nad 5 měsíců délky evidence. Délka evidence v tomto případě, jak jsme se nejprve domnívali, nehraje žádnou roli. Rovněž nebylo potvrzeno, že je statisticky významný rozdíl v názorech, že díky získaným znalostem z bilanční diagnostiky věří v uplatnění na trhu práce respondenti do 30 let více než respondenti starší 30 let. Věk respondentů v tomto případě nehraje žádnou roli, jak jsme se zprvu domnívali.

Tab. 6. Verifikace hypotéz

	Hypotézy	Verifikace
H <sub>A1</sub>	Je statisticky významný rozdíl ve vnímání potřebnosti absolvování bilanční diagnostiky u respondentů s délkou evidence do 5 měsíců a u respondentů s délkou evidence 5 měsíců a déle.	Nepotvrzena
H <sub>A2</sub>	Je statisticky významný rozdíl v názorech na přínos informací pro další vzdělávání a uplatnění na trhu práce po absolvování bilanční diagnostiky.	Nepotvrzena
H <sub>A3</sub>	Existují rozdíly v názorech na náročnost absolvování bilanční diagnostiky v závislosti na dosaženém vzdělání respondentů.	<b>Potvrzena</b>

### Přínos a doporučení pro praxi

Teoretická část bakalářské práce může být vhodný studijní materiál zejména pro zprostředkovatele, pro které může být obtížné pochopit smysl a fungování poradenského programu bilanční diagnostika oproti odborným pracovníkům oddělení poradenství, kteří poradenský program plánují a připravují. Může jim pomoci ve výběru vhodných účastníků do poradenského programu. Díky teoretické části budou mít přehled jak se během bilanční diagnostiky s UoZ pracuje.

Využití ve výzkumné části lze použít jako zpětnou vazbu pro odborné pracovníky oddělení poradenství při přípravě a plánování bilanční diagnostiky, aby lépe vystihli „problémy“ UoZ se kterými do poradenského programu vstupují.

Závěrečné hodnocení výstupů z bilanční diagnostiky mezi zprostředkovatelem a odborným pracovníkem poradenství může vést k rychlejšímu a efektivnějšímu uplatnění UoZ na trhu práce.

## ZÁVĚR

Důležitou a zásadní věcí pro efektivní vzdělávání a uplatnění na trhu práce je stanovení cílů. Dva pohledy na vzdělávání a zaměstnávání v procesu bilanční diagnostiky jsou: Vzdělávání jako získávání nových poznatků a Vzdělávání jako nástroj řízení systému pro uplatnitelnost na trhu práce.

Bilanční diagnostika řeší potřebu nutnosti pomoci určitým skupinám klientům, u kterých selhaly všechny snahy o nalezení vhodného zaměstnání. Byly a jsou to především skupiny mladých lidí, zejména absolventů, kteří zvolili špatně své povolání nebo v jejich oboru není šance na pracovní uplatnění, lidé, kteří potřebují pomoc s výběrem vhodné změny pracovní a profesní orientace nebo se chtějí ujistit, že jejich zvolená cesta je ta správná, ale také lidé, kteří mají pracovní, zdravotní či osobní problémy.

Prvním impulsem pro zavedení bilanční diagnostiky do služby úřadu práce byl Středočeský kraj, a zejména PhDr. Josef Opočenský. Bilanční diagnostika tak byla zařazena mezi poradenské nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, bylo tak oficiálně možné nakupovat bilanční diagnostiku od externích dodavatelů.

Hlavním cílem výzkumného šetření bylo zjistit, zda bilanční diagnostika pomáhá klientovi lépe poznat svou osobnost, odhalit jeho silné a slabé stránky a získat tak podněty pro svůj osobní růst. Kromě toho také pomoci klientovi se zorientovat a zaměřit ho na vhodné formy dalšího vzdělávání, tak aby to vedlo k jeho úspěšnému pracovnímu uplatnění.

Výzkum mezi klienty, potvrdil pozitivní pohled na bilanční diagnostiku a to bez rozdílu věku, či délky evidence. K zařazení do programu tak klienti přistupovali kladně. Příčiny jejich zařazení byly různé.

Čeho se ovšem klienti obávaly, byla náročnost testů. Především osobní obava, jaké budou důsledky při nesplnění doporučení od psychologa, obavy z toho, že nezvládnou doporučený postup. Ovšem s přednostmi této aktivity a vysvětlení účelu bilanční diagnostiky byly klienti před vstupem do programu seznámeni přes své zprostředkovatele.

Ve své bakalářské práci jsem se snažila co nejvíce vysvětlit postup práce psychologa, vysvětlit účel bilanční diagnostiky a využití získaných poznatků.

Nezaměstnanost klienti vnímají jako neuspokojivý, frustrující stav, který ovlivňuje především jejich postoje, hodnoty, přístup k objektivní realitě, jejich zdravotní stav a jejich vztah k lidem obecně, ale i specificky v rodině a přátelům a také i potenciálním

zaměstnavatelům. To může ovlivňovat jejich motivaci, osobní iniciativu a znamená to, že i jejich uplatnění na trhu práce. Všechny tyto faktory mohou být rizikové pro úspěšné uplatnění na trhu práce. O to více je potřeba využít možnosti poradenského procesu ve vztahu ke klientovi především pomocí bilanční diagnostiky.



**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

- [1] BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.
- [2] ČESKO: Zákon č. 435 ze dne 23. července 2004. Zákon o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů*. 2004, částka 143. Dostupný také z:  
[http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)
- [3] ČESKO: Zákon č. 73/2011 ze dne 25. března 2011. Zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. In: *Sbírka zákonů*. 2011, částka 29. Dostupný také z:  
[http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=73/2011&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=73/2011&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)
- [4] ČESKO: Zákon č. 137/2006 ze dne 19. dubna 2006. Zákon o veřejných zakázkách. In: *Sbírka zákonů*. 2006, částka 47. Dostupný také z:  
[http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=137/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=137/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)
- [5] ČESKO: Zákon č. 234/2014 ze dne 6. listopadu 2014. Zákon o státní službě. In: *Sbírka zákonů*. 2014, částka 99. Dostupné také z  
[http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=234/2014&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=234/2014&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)
- [6] ČESKO: Zákon č. 101/2000 ze dne 25. dubna 2000. Zákon o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. In: *Sbírka zákonů*. 2000, částka 32. Dostupné také z:  
[http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=101/2000&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=101/2000&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)
- [7] ČESKO: Vyhláška 518/2004 ze dne 1. října 2004. Vyhláška, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů*. 2004, částka 178. Dostupný také z:  
[http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=518/2004%20&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=518/2004%20&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)

- [8] ENGLISH, Leona M. *Adult education and health*. Buffalo: University of Toronto Press, c2012. ISBN 978-1-4426-0998-3.
- [9] EVANGELU, Jaroslava Ester. *Diagnostické metody v personalistice*. Praha: Grada, 2009. Manažer. ISBN 978-80-247-2607-6.
- [10] FREIBERGOVÁ, Z., SLAVÍKOVÁ, I. KRÁL, J., OPOČENSKÝ, J. *Metodika bilanční diagnostiky*. Certifikovaná metodika MPSV č.j. 2015/66211-312. Národní vzdělávací fond. Praha. 2015
- [11] GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 2., rozš. české vyd. Přeložil Vladimír JŮVA, přeložil Vendula HLAVATÁ. Brno: Paido, 2010. ISBN 978-80-7315-185-0.
- [12] GRUBER, Jan, Hana KYRIANOVÁ a Alexandra FONVILLE. *Kvalitativní diagnostika v oblasti lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2016. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-5263-1.
- [13] HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada, 2007. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-1457-8.
- [14] CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada, 2007. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-1369-4.
- [15] JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 332 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3258-9.
- [16] KEŘKOVSKÝ, Miloslav. *Ekonomie pro strategické řízení: teorie pro praxi*. Praha: C.H. Beck, 2004. Beck pro praxi. ISBN 80-7179-885-1.
- [17] KOHOUTEK, Rudolf, Jaroslav ŠTĚPANÍK a Irena OCETKOVÁ. *Základy pedagogické psychologie*. Brno: CERM, 1996. ISBN 80-85867-94-X.
- [18] KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

- [19] *Krajský úřad Zlínského kraje* [online]. ©2017 [cit. 2017-04-11]. Dostupné z: <http://https://www.kr-zlinsky.cz/zakladni-charakteristika-kraje-cl-3685.html>
- [20] MAŘÍKOVÁ, P. a kol. *Bilanční diagnostika v České republice 2013*. Mezinárodní spoluprací k inovacím a kvalitě. 1. vyd. Praha: Středisko podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu, o.p.s., 2013 ISBN 978-80-86728-58-2.
- [21] MAYEROVÁ, Marie. *Stres, motivace a výkonnost*. Praha: Grada, 1997. ISBN 80-7169-425-8.
- [22] MIKŠÍK, Oldřich. *Ekonomické, osobnostní a situační pozadí základních postojů k životní realitě*. Praha: FSV UK, 2006. 48 s. Pražské sociálně vědní studie. Psychologická řada, PSY-017. ISSN 1801-5999.
- [23] MIKULÁŠTÍK, Milan. *Manažerská psychologie. 2., aktualiz. a rozš. vyd.* Praha: Grada, 2007. Manažer. ISBN 978-80-247-1349-6.
- [24] *Ministerstvo práce a sociálních věcí: Integrovaný portál* [online]. 2017 [cit. 2017-04-11]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/aktivni\\_politika\\_zamestnanosti](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/aktivni_politika_zamestnanosti)
- [25] *Ministerstvo práce a sociálních věcí: Integrovaný portál*[online]. 2016 [cit. 2017-04-11]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/histor>
- [26] *Ministerstvo práce a sociálních věcí: Integrovaný portál* [online]. 2016 [cit. 2017-04-11]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info>
- [27] *Ministerstvo práce a sociálních věcí: Integrovaný portál* [online]. 2016 [cit. 2017-04-11]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/statistika/rok\\_2016/kraj\\_2016.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/statistika/rok_2016/kraj_2016.pdf)
- [28] *Ministerstvo práce a sociálních věcí: Integrovaný portál* [online]. 2017 [cit. 2017-04-11]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/statistika/rok\\_2017/kraj\\_2017.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/statistika/rok_2017/kraj_2017.pdf)
- [29] *Ministerstvo práce a sociálních věcí: Integrovaný portál* [online]. 2016 [cit. 2017-04-11]. Dostupné z:  
[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace\\_z\\_useku\\_up/poradenske\\_programy](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace_z_useku_up/poradenske_programy)
- [30] *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. ©2017 [cit. 2017-04-11]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/statni-sluzba.aspx>

- [31] NOVÝ, Ivan a Alois SURYNEK. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2006. Manažer. ISBN 80-247-1705-0.
- [32] PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: základní kurz*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2007, 277 s. ISBN 978-80-86730-21-9.
- [33] PELIKÁN, Jiří. *Výchova pro život*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: ISV, 2004. ISBN 8086642313.
- [34] PETŘKOVÁ, Anna a Rozália ČORNANIČOVÁ. *Gerontagogika: úvod do teorie a praxe edukace seniorů: studijní texty pro distanční studium*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2004. ISBN 80-244-0879-1.
- [35] POŠTA, Vít, Libuše MACÁKOVÁ a Tomáš PAVELKA. *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-296-3.
- [36] PROCHÁZKA, Roman. *Teorie a praxe poradenské psychologie*. Praha: Grada, 2014. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4451-3.
- [37] RUBENSON, Kjell. *Adultlearning and education*. London: Academic, 2011. ISBN 9780123814890.
- [38] ŘÁDOVÁ, Hana, ed. *Sborník souhrnných pozic v nestátních neziskových organizacích: kompetenční profily pro neformální vzdělávání*. Praha: Národní institut dětí a mládeže Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, 2012. ISBN 978-80-87449-37-0.
- [39] STÝBLO, Jiří. *Personální management jako nástroj řízení změn*. Praha: VOX, 2004. Management (VOX). ISBN 80-86324-43-5.
- [40] ŠERÁK, Michal. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-551-6.
- [41] ŠNÝDROVÁ, Ivana. *Psychodiagnostika*. Praha: Grada, 2008. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2165-1.
- [42] WAGNEROVÁ, Irena. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3701-0.

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

ABDg	Asociace bilanční diagnostiky.
aj.	A jiné.
apod.	A podobně.
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti.
atd.	A tak dále.
BDg	Bilanční diagnostika.
cit.	Citace.
č.	Číslo.
ČR	Česká republika.
ESF	Evropský sociální fond.
KoP	Kontaktní pracoviště.
KrP	Krajská pobočka.
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí.
např.	Například.
Obr.	Obrázek.
OPLZZ	Operační program lidské zdroje a zaměstnanost.
PNO	Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu.
s.	Strana.
Tab.	Tabulka.
tzn.	To znamená.
tzv.	Tak zvaně.
UoZ	Uchazeč o zaměstnání.

**SEZNAM OBRÁZKŮ**

<i>Obr. 1. Struktura obyvatelstva České republiky .....</i>	14
<i>Obr. 2. Struktura evidence uchazečů podle délky evidence .....</i>	17
<i>Obr. 3. Funkce učení .....</i>	23
<i>Obr. 4. Zjednodušený model segmentace klientů pro bilanční diagnostiku .....</i>	31
<i>Obr. 5. Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu ve Zlínském kraji .....</i>	41
<i>Obr. 6 Vývoj nezaměstnanosti ve Zlínském kraji a v České republice .....</i>	42

**SEZNAM TABULEK**

<i>Tab. 1. Důvody účasti .....</i>	48
<i>Tab. 2. Zdroj informace o bilanční diagnostice.....</i>	49
<i>Tab. 3. Čtyřpolní tabulka pro chí-kvadrát – vnímání potřeby.....</i>	57
<i>Tab. 4. Čtyřpolní tabulka pro chí-kvadrát – přínos pro další vzdělávání .....</i>	57
<i>Tab. 5. Čtyřpolní tabulka pro chí-kvadrát – náročnost absolvování.....</i>	58
<i>Tab. 6. Verifikace hypotéz.....</i>	61
<i>Tab. 7. Pohlaví respondentů .....</i>	77
<i>Tab. 8. Věk respondentů .....</i>	77
<i>Tab. 9. Vzdělání respondentů .....</i>	77
<i>Tab. 10. Délka evidence respondentů .....</i>	77
<i>Tab. 11. Důvod účasti na bilanční diagnostice .....</i>	78
<i>Tab. 12. Zdroj informace o bilanční diagnostice.....</i>	78
<i>Tab. 13. Náročnost bilanční diagnostiky .....</i>	78
<i>Tab. 14. Šance respondentů při hledání zaměstnání .....</i>	79
<i>Tab. 15. Potřeba dalšího vzdělávání .....</i>	79
<i>Tab. 16. Pohled respondenta na bilanční diagnostiku .....</i>	79
<i>Tab. 17. Využití získaných informací .....</i>	79
<i>Tab. 18. Důležitost účasti z osobního pohledu respondenta.....</i>	79
<i>Tab. 19. Zdravotní stav .....</i>	80
<i>Tab. 20. Specifikace zdravotního stavu .....</i>	80
<i>Tab. 21. Vyhledání odborné pomoci .....</i>	80
<i>Tab. 22. Absolvování podobného programu.....</i>	80
<i>Tab. 23. Informovanost o cílech bilanční diagnostiky.....</i>	80
<i>Tab. 24. Doporučení bilanční diagnostiky ostantním.....</i>	81

**SEZNAM GRAFŮ**

<i>Graf 1. Pohlaví respondentů</i> .....	46
<i>Graf 2. Věk respondentů</i> .....	47
<i>Graf 3. Vzdělání respondentů</i> .....	47
<i>Graf 4. Délka evidence</i> .....	48
<i>Graf 5. Náročnost bilanční diagnostiky</i> .....	50
<i>Graf 6. Šance respondentů při hledání zaměstnání</i> .....	50
<i>Graf 7. Potřeba dalšího vzdělávání</i> .....	51
<i>Graf 8. Pohled respondenta na bilanční diagnostiku</i> .....	51
<i>Graf 9. Využití získaných informací</i> .....	52
<i>Graf 10. Důležitost účasti z osobního pohledu respondenta</i> .....	52
<i>Graf 11. Zdravotní stav</i> .....	53
<i>Graf 12. Specifikace zdravotního stavu</i> .....	53
<i>Graf 13. Vyhledání odborné pomoci</i> .....	54
<i>Graf 14. Absolvování podobného programu</i> .....	54
<i>Graf 15. Informovanost o cílech bilanční diagnostiky</i> .....	55
<i>Graf 16. Doporučení bilanční diagnostiky ostatním</i> .....	55



## SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA PI: DOTAZNÍK.....	74
PŘÍLOHA PII: TABULKY ČETNOSTÍ Z DOTAZNÍKU.....	77

## **PŘÍLOHA PI: DOTAZNÍK**

Vážená paní/ vážený pane,

chtěla bych Vás požádat o vyplnění tohoto krátkého dotazníku týkajícího se Vaší účasti v poradenském programu Bilanční diagnostika. Všechny poskytnuté informace jsou zcela anonymní a slouží pouze ke studijním účelům.

Velmi Vám děkuji za Váš čas a ochotu při vyplňování tohoto dotazníku.

Lenka Škárová, studentka Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, oboru Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře.

### **1. Vaše pohlaví**

- Žena
- Muž

### **2. Váš věk**

- do 20 let
- 21 – 30 let
- 31 – 40 let
- 41 – 50 let
- 51 a více

### **3. Jaké je Vaše nejvyšší dokončené vzdělání?**

- základní
- vyučen/a
- vyučen/a s maturitou
- středoškolské
- vyšší odborné
- vysokoškolské

### **4. Jak dlouho jste v evidenci na úřadě práce před vstupem do poradenského programu Bilanční diagnostika?**

- do 5 měsíců
- 5 měsíců až 1 rok
- déle než 1 rok

**5. Co Vás vedlo k tomu, abyste se zúčastnil/a Bilanční diagnostiky?  
Lze vybrat více odpovědí.**

- Chci najít svůj profesní cíl
  - Chci zvýšit své uplatnění na trhu práce
  - Zdravotní důvody
  - Nejsem si jistý/á „co dál“
  - Chci zhodnotit své možnosti uplatnění na trhu práce
  - Chci zvolit správné (vhodné) aktivity k doplnění a rozšíření kvalifikace
  - Jiné důvody, napište prosím jaké:
- .....

**6. Jak jste se dozvěděl/a o Bilanční diagnostice?**

- Od svého zprostředkovatele
  - Ze sdělovacích prostředků
  - Z vývěsky úřadu práce
  - Od známých
  - Z internetu
  - Jinak, prosím napište:
- .....

**7. Máte dojem, že pro Vás osobně bude absolvování Bilanční diagnostiky náročné?**

- Ano, velmi náročné
- Spíše jednoduché
- Spíše náročné
- Velmi jednoduché

**8. Myslíte si, že Bilanční diagnostika může zvýšit Vaši šanci najít zaměstnání?**

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

**9. Cítíte potřebu vzdělávat se a rozvíjet tak své znalosti a dovednosti?**

- Ano
- Ne

**10. Domníváte se, že Bilanční diagnostika změní Váš pohled na hledání zaměstnání?**

- Ano
- Ne

**11. Budete brát v úvahu získané informace při svých dalších aktivitách, směřujících k nalezení zaměstnání?**

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

**12. Domníváte se, že účast v poradenském programu Bilanční diagnostika je pro Vás osobně důležitá?**

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

**13. Pociťujete na sobě v období nezaměstnanosti zhoršení zdravotního stavu?**

- Ano
- Ne

**14. Pokud jste pocítil/a zdravotní potíže, jednalo se o?**

- Fyzické
- Psychické
- Nedokážu identifikovat

**15. Vyhledal/a jste odbornou pomoc?**

- Ano
- Ne

**16. Domníváte se, že jste byli dostatečně informováni o programu, obsahu a cílech Bilanční diagnostiky?**

- Ano
- Ne

**17. Absolvoval/a jste v minulosti podobné psychologické posouzení svých předpokladů pro uplatnitelnost na trhu práce?**

- Ano
- Ne

**18. Doporučil/a byste poradenský program i svým známým?**

- Ano
- Ne

## PŘÍLOHA PII: TABULKY ČETNOSTÍ Z DOTAZNÍKU

Tab. 7. Pohlaví respondentů

Pohlaví respondentů				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
ženy	44	44	67%	67%
muži	22	66	33%	100%

Tab. 8. Věk respondentů

Věk respondentů				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
do 20 let	6	6	9%	9%
21 - 30 let	23	29	35%	44%
31 - 40 let	14	43	21%	65%
41 - 50 let	12	55	18%	83%
51 a více	11	66	17%	100%

Tab. 9. Vzdělání respondentů

Vzdělání respondentů				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
základní	9	9	14%	14%
vyučen/a	22	31	33%	47%
vyučen/a s maturitou	9	40	14%	61%
středoškolské	18	58	27%	88%
vyšší odborné	2	60	3%	91%
vysokoškolské	6	66	9%	100%

Tab. 10. Délka evidence respondentů

Délka evidence respondentů				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
do 5 měsíců	21	21	32%	32%
5 měsíců až 1 rok	18	39	27%	59%
déle než 1 rok	27	66	41%	100%

Tab. 11. Důvod účasti na bilanční diagnostice

Důvod účasti respondentů na bilanční diagnostice				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
Chci najít svůj profesní cíl	19	19	20%	20%
Chci zvýšit své uplatnění na trhu práce	17	36	18%	39%
Zdravotní důvody	6	42	6%	45%
Nejsem si jistý "co dál"	31	73	33%	78%
Chci zhodnotit své možnosti uplatnění na trhu práce	11	84	12%	90%
Chci zvolit správné (vhodné) aktivity k doplnění a rozšíření kvalifikace	8	92	9%	99%
Jiné důvody	1	93	1%	100%

Tab. 12. Zdroj informace o bilanční diagnostice

Zdroj informace o bilanční diagnostice				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
od svého zprostředkovatele	42	42	64%	64%
ze sdělovacích prostředků	1	43	2%	65%
z vývěsky úřadu práce	12	55	18%	83%
od známých	1	56	2%	85%
z internetu	2	58	3%	88%
jiné důvody	8	66	12%	100%

Tab. 13. Náročnost bilanční diagnostiky

Náročnost absolvování bilanční diagnostiky				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
ano, velmi náročné	5	5	8%	8%
spíše jednoduché	31	36	47%	55%
spíše náročné	21	57	32%	86%
velmi jednoduché	9	66	14%	100%

Tab. 14. Šance respondentů při hledání zaměstnání

<b>Myslíte si, že bilanční diagnostika zvýší Vaše šance najít zaměstnání?</b>				
	<b>četnost</b>	<b>kumulativní četnost</b>	<b>relativní četnost</b>	<b>relativní kumulativní četnost</b>
ano	17	17	26%	26%
spíše ano	38	55	58%	83%
ne	2	57	3%	86%
spíše ne	9	66	14%	100%

Tab. 15. Potřeba dalšího vzdělávání

<b>Cítíte potřebu vzdělávat se?</b>				
	<b>četnost</b>	<b>kumulativní četnost</b>	<b>relativní četnost</b>	<b>relativní kumulativní četnost</b>
ano	60	60	91%	91%
ne	6	66	9%	100%

Tab. 16. Pohled respondenta na bilanční diagnostiku

<b>Domníváte se, že bilanční diagnostika změní Váš pohled na hledání zaměstnání?</b>				
	<b>četnost</b>	<b>kumulativní četnost</b>	<b>relativní četnost</b>	<b>relativní kumulativní četnost</b>
ano	55	55	83%	83%
ne	11	66	17%	100%

Tab. 17. Využití získaných informací

<b>Budete brát v úvahu získané informace při svých aktivitách směřující k nalezení zaměstnání?</b>				
	<b>četnost</b>	<b>kumulativní četnost</b>	<b>relativní četnost</b>	<b>relativní kumulativní četnost</b>
ano	29	29	44%	44%
spíše ano	30	59	45%	89%
ne	2	61	3%	92%
spíše ne	5	66	8%	100%

Tab. 18. Důležitost účasti z osobního pohledu respondenta

<b>Je pro Vás účast v bilanční diagnostice důležitá?</b>				
	<b>četnost</b>	<b>kumulativní četnost</b>	<b>relativní četnost</b>	<b>relativní kumulativní četnost</b>
ano	26	26	39%	39%
spíše ano	29	55	44%	83%
ne	2	57	3%	86%
spíše ne	9	66	14%	100%

Tab. 19. Zdravotní stav

<b>Pocit'ujete na sobě zhoršený zdravotní stav?</b>				
	<b>četnost</b>	<b>kumulativní četnost</b>	<b>relativní četnost</b>	<b>relativní kumulativní četnost</b>
ano	21	21	32%	32%
ne	45	66	68%	100%

Tab. 20. Specifikace zdravotního stavu

<b>O jaké zdravotní potíže se jednalo?</b>				
	<b>četnost</b>	<b>kumulativní četnost</b>	<b>relativní četnost</b>	<b>relativní kumulativní četnost</b>
fyzické	10	10	48%	48%
psychické	9	19	43%	90%
nedokážu identifikovat	2	21	10%	100%

Tab. 21. Vyhledání odborné pomoci

<b>Vyhledal/a jste odbornou pomoc?</b>				
	<b>četnost</b>	<b>kumulativní četnost</b>	<b>relativní četnost</b>	<b>relativní kumulativní četnost</b>
ano	13	13	62%	62%
ne	8	21	38%	100%

Tab. 22. Absolvování podobného programu

<b>Domníváte se, že jste byli dostatečně informováni o cílech bilanční diagnostiky?</b>				
	<b>četnost</b>	<b>kumulativní četnost</b>	<b>relativní četnost</b>	<b>relativní kumulativní četnost</b>
ano	60	60	91%	91%
ne	6	66	9%	100%

Tab. 23. Informovanost o cílech bilanční diagnostiky

<b>Absolvoval/a jste v minulosti podobné psychologické posouzení svých předpokladů?</b>				
	<b>četnost</b>	<b>kumulativní četnost</b>	<b>relativní četnost</b>	<b>relativní kumulativní četnost</b>
ano	9	9	14%	14%
ne	57	66	86%	100%



Tab. 24. Doporučení bilanční diagnostiky ostantním

<b>Doporučil/a byste bilanční diagnostiku svým známým?</b>				
	<b>četnost</b>	<b>kumulativní četnost</b>	<b>relativní četnost</b>	<b>relativní kumulativní četnost</b>
ano	59	59	89%	89%
ne	7	66	11%	100%