

POSTAVENÍ MLADÝCH OSOB NA TRHU PRÁCE PO UKONČENÍ VZDĚLÁVÁNÍ

1. Teorie lidského kapitálu

„Lidský kapitál je široký pojem zahrnující různé formy investic do lidí, mezi které patří zejména školní a další vzdělávání, výdaje na zdravotní péči, výživa atd. Většinou se však v ekonomické teorii setkáme s vymezením lidského kapitálu jako souhrnu znalostí a dovedností člověka, které jsou vytvářeny školním vzděláním, dalším vzděláváním v průběhu života a praxí užitečnou při produkci zboží a služeb.“¹

Lidský kapitál má svá specifika: je vázán na svého nositele – člověka. Vzdělaní lidé jsou schopni vyšší adaptability na měnící se požadavky trhu práce.² Vzdělání může fungovat jako určitá prevence nezaměstnanosti. Kvalitní vzdělání totiž přináší jedincům vyšší šance na uplatnění se na trhu práce. Lidé investují do svého vzdělávání s cílem získat v budoucnu vyšší příjem, lepší společenské postavení, prestiž. Vzdělání přináší také pozitivní efekty pro celou společnost. Vzdělaní lidé jsou zdrojem inovací a změn v kvalitě pracovní síly, snáze se adaptují na ekonomické změny i změny ve společnosti.³ Kvalitní lidský kapitál sám o sobě však nemusí být zdrojem ekonomického růstu. Vedle akumulace lidského kapitálu je nezbytné především jeho efektivní využití, přičemž mezi hlavní determinanty efektivního využívání lidského kapitálu patří zejména⁴:

- **flexibilní fungování trhu práce** umožňující rychlou alokaci či realokaci pracovní síly (ukazatele: míra nezaměstnanosti a míra ekonomické aktivity),
- **flexibilní školství** pružně reagující na měnící se požadavky ekonomiky (ukazatele: specifická míra nezaměstnanosti, délka hledání prvního zaměstnání, podíl absolventů škol na rekvalifikačních programech, míra shody vzdělávání a zaměstnání apod.),
- **celoživotní vzdělávání dospělých**, na kterém se podílí zejména školy, zaměstnavatelé, neziskové organizace, komerční vzdělávací instituce, instituce realizující rekvalifikační programy a další.

V případě „čerstvých“ absolventů škol poprvé vstupujících na trh práce je žádoucím takový stav, kdy tito absolventi nachází pracovní uplatnění bezprostředně po ukončení vzdělávání a ve shodě s dosaženým vzděláním. Předpokladem pro dosažení tohoto stavu je zejména školský systém pružně reagující na požadavky trhu práce a vzájemná interakce mezi vzdělávací politikou a politikou zaměstnanosti.

2. Osoby vstupující na trh práce

Pro mladé osoby vstupující na trh práce neexistuje jednotné (např. věkové) vymezení. Např. Mezinárodní organizace práce (ILO) a jako „mladé osoby“ definuje zpravidla věkovou skupinu mezi 15 a 24 lety.

Šetření Českého statistického úřadu vychází z metodiky Eurostatu a při vyhodnocování zaměstnanosti i nezaměstnanosti mladých osob jsou rovněž využívána věková

¹ FILIPOVÁ, Lenka. *Lidský kapitál a jeho efektivní využití jako zdroj ekonomického růstu v ČR*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2007. 95 s. ISBN 80-86729-38-9, s. 5

² BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4., s. 33

³ KREBS, Vojtěch, et al. *Sociální politika*. 3. přepracované vydání. Praha: ASPI, 2005. 504 s., s. 412

⁴ FILIPOVÁ, Lenka. *Lidský kapitál a jeho efektivní využití jako zdroj ekonomického růstu v ČR*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2007. 95 s. ISBN 80-86729-38-9, s. 19

ohraničení, a to 15-19 let, 20-24 let a 25-29 let. I když je zřejmé, že ne všichni mladí lidé se po ukončení vzdělávání registrují na úřadech práce, významná část statistického sledování je věnována právě skupině nezaměstnaných mladých osob evidovaných na úřadu práce.

Důležité informace o postavení mladých osob poprvé vstupujících na trh práce pak podávají rozsáhle statistiky a analýzy Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV). Pro potřeby statistického sledování se používá definice absolventa jako uchazeče o zaměstnání evidovaného na úřadu práce podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu (zejména pak k 30. 4. nebo 30. 9. daného roku), u kterého doba od úspěšného ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky⁵. Další skupinu mladých osob vstupujících na trh práce pak tvoří mladí lidé mezi 15 a 18 letem věku.

Postavení mladých osob vstupujících na trh práce se odvíjí především od celkové situace v daném regionu, vyvíjí se v čase a závisí na celé řadě faktorů. Nejvhodnějším ukazatelem, podávajícím objektivní informace o nezaměstnanosti mladých osob, je míra nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti absolventů vyjadřuje, kolik procent zůstalo po ukončení vzdělávání bez zaměstnání (podíl nezaměstnaných absolventů na celkovém počtu absolventů). Tyto údaje se v rámci celé ČR zpravidla zjišťují dvakrát ročně, a to v měsíci dubnu a září, přičemž výchozím jsou údaje o celkových počtech absolventů škol v daném období. Pro tato data je pak charakteristické, že zářijové hodnoty bývají vyšší, neboť v letních měsících přichází na trh práce velké množství „čerstvých“ absolventů. Dubnová míra nezaměstnanosti naproti tomu lépe vypovídá o situaci absolventů na trhu práce, neboť trh měl již dostatek času vlnu „čerstvých“ absolventů škol absorbovat.⁶

2.1. Nezaměstnaní mladiství do 18 let věku

Do skupiny nezaměstnaných mladých osob v této věkové kategorii patří zejména ti, kteří splnili pouze povinnou školní docházku a nepokračovali již ve studiu, dále mladé osoby, které nedokončily řádně přípravu na budoucí povolání na středních školách nebo učilištích a v ojedinělých případech i absolventi kratších studijních programů (např. dvouleté praktické školy apod.). Tito mladí lidé jsou na trhu práce znevýhodněni, neboť převážná většina z nich vstupuje na trh práce bez kvalifikace, bez praktických zkušeností a bez pracovních návyků. Pokud mají zaměstnavatelé zájem o nekvalifikovanou pracovní sílu, zpravidla dávají přednost uchazečům o zaměstnání s praxí. Mladiství bez vzdělání jsou tedy ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností více než jiné skupiny nezaměstnaných osob. Žádné vzdělání, nevytváření si pracovních návyků a přizpůsobení se životu „na sociálních dávkách“ vede k výrazně zhoršené pozici na trhu práce i v dospělosti. Proto by měla problematika mladých osob bez kvalifikace stát v popředí společenského i politického zájmu.

2.2. Úspěšní absolventi škol

Úspěšní absolventi škol mají oproti těm, kteří nedokončili přípravu na budoucí povolání, na trhu práce bezpochyby lepší postavení. S vyšší kvalifikací se totiž zvyšují šance na uplatnění se na trhu práce, a to i z dlouhodobého hlediska. Kvalifikovaní zaměstnanci nejsou v takové míře ohroženi nezaměstnaností jako lidé bez vzdělání. Specifické problémy, spojené s přechodem úspěšných absolventů škol ze vzdělávání na trh práce, se kromě chybějící praxe a nedostatečných pracovních návyků odvíjí především od **dosaženého stupně a oboru vzdělání**.

⁵ *Integrovaný portál MPSV : Zaměstnanost* [online]. c 2002 - 2009 [cit. 2011-01-23]. Absolventi škol a mladiství v evidenci ÚP. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs?uzemi=115000>>.

⁶ *Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce* [online]. c 2007 [cit. 2011-02-26]. Nezaměstnanost absolventů. Dostupné z WWW: <<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SStranka.aspx?KodStranky=5.1.04>>.

Absolventy škol lze zjednodušeně rozdělit do těchto kategorií: absolventy s výučním listem, maturitní zkouškou, vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním. Pro přesnější vymezení jednotlivých oblastí nebo dílčích úseků vzdělávání slouží klasifikace kmenových oborů vzdělávání (KKOV). MPSV sleduje míru nezaměstnanosti mladých osob jak podle dosaženého stupně vzdělání, tak podle skupin oborů vzdělání:

- **podle dosaženého stupně vzdělání** mají největší problémy s uplatněním na trhu práce absolventi nižšího středního vzdělávání s výučním listem a absolventi středního odborného vzdělání s výučním listem a maturitní zkouškou,
- **podle skupin oborů vzdělání** nemají výrazné problémy s uplatněním na trhu práce absolventi strojírenských a technických oborů, zdravotnictví, v případě vysokoškoláků pak zejména absolventi lékařských, právnických nebo pedagogických oborů, naopak s výraznými problémy při hledání prvního pracovního uplatnění se setkávají absolventi oborů textilní výroba a oděvnictví, gastronomie, hotelnictví a turismus, potravinářství a potravinářská chemie, zemědělství a lesnictví, ve značné míře pak absolventi tzv. podnikání v oborech, dále rovněž absolventi oborů ekologie a ochrana životního prostředí, v případě vysokoškoláků pak absolventi zemědělských, lesnických a veterinárních věd a nauk, přírodních věd a nauk a věd a nauk o kultuře a umění.

2.3. Nezaměstnanost absolventů vysokých škol

Během posledních 10 let došlo k výrazným změnám v počtu absolventů vysokých škol. V současné době končí vysokoškolská studia 2,5 krát více absolventů než v době před 8 až 10 lety. Tento nárůst je způsoben zvýšením nabídky studijních oborů, zejména pak bakalářských studijních programů (ve stále větší míře se na tomto nárůstu podílí i školy soukromé). Současně platí, že počet těch, kteří vstupují na trh práce, roste pomaleji než celkový počet absolventů. To je dáno jednak tím, že řada absolventů bakalářských studijních programů pokračuje ve studiích v navazujících magisterských programech, a také tím, že se zvyšuje počet studujících při zaměstnání, kteří již své pracovní uplatnění na trhu práce mají. Vzhledem k rostoucímu počtu absolventů vysokoškolských studijních programů, kteří po ukončení vzdělávání poprvé vstupují na trh práce (zpravidla absolventi denního studia), lze konstatovat, že již v současné době představují početně největší skupinu absolventů, přičemž většina z nich má magisterský diplom. Jejich podíl se stále zvyšuje – předpokládá se, že již v příštím roce (2013) budou absolventi vysokých škol tvořit nadpoloviční většinu ze všech mladých lidí, kteří budou ze škol odcházet na pracovní trh. Zvýšení počtu absolventů – vysokoškoláků znamená také větší konkurenci ve skupině uchazečů o zaměstnání, což pravděpodobně povede k tomu, že tito „čerství“ absolventi budou muset slevit ze svých nároků na kvalifikovanost práce i na mzdu. Nemusí to znamenat vyšší nezaměstnanost v této skupině, ale situace může dospět k tomu, že vysokoškoláci začnou obsazovat pracovní místa, která dosud zastávali středoškoláci. Ti budou zase z trhu práce vytlačovat mladé lidi s nižším vzděláním.⁷

3. Podpora přechodu mladých osob ze vzdělávání na trh práce

Úspěšnost přechodu ze vzdělávání na trh práce je podmíněna již samotným výběrem vzdělávací cesty, s čímž úzce souvisí jak nabídka vzdělávání v daném regionu, tak i chování vzdělávacích institucí, resp. jejich zřizovatelů. Nevhodná skladba studijních oborů vzhledem k poptávce po pracovní síle může vést k nezaměstnanosti absolventů některých oborů nebo

⁷ KOUCKÝ, Jan a Martin ZELENKA. *Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2011*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta - Středisko vzdělávací politiky, prosinec 2011. Dostupné z: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/>

nutnosti jejich rekvalifikace bezprostředně po ukončení vzdělávání. Plynulost přechodu mladých osob ze vzdělávání do praxe je ovlivněna rovněž intenzitou spolupráce zaměstnavatelské a vzdělávací sféry.

Vedle nezbytné interakce mezi vzdělávací politikou a politikou zaměstnanosti využívá stát prostřednictvím Úřadu práce České republiky k usměrňování poptávky po práci a nabídce práce zejména příslušné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, přičemž při realizaci aktivních opatření na trhu práce vychází ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a národních akčních cílů v oblasti zaměstnanosti. Ty jsou vyhlašovány zpravidla na každý kalendářní rok podle aktuální situace na trhu práce. Podpora je realizována zejména formou finančního zvýhodňování zaměstnavatelů, kteří přijmou do pracovního poměru mladistvé nebo absolventy (nejrozšířenější formou je v současné době částečná úhrada mzdových nákladů) a zapojením mladistvých a absolventů do dalších projektů (např. rekvalifikace, individuální i skupinové poradenství, pracovní diagnostika apod.). K financování těchto aktivit jsou využívány prostředky státního rozpočtu a v rostoucí míře také prostředky z Evropského sociálního fondu (např. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost).

4. Postavení absolventů škol při hledání prvního pracovního uplatnění

Ačkoliv obecně platí, že absolventi škol mají kvůli nedostatečným (nebo zcela žádným) praktickým zkušenostem horší postavení na trhu práce oproti jiným uchazečům o zaměstnání, je zřejmé, že se díky řadě předností mohou stát pro potenciálního zaměstnavatele atraktivnějšími než uchazeči s dlouholetou praxí. K těmto přednostem můžeme zařadit zejména novější teoretické znalosti, dobrou znalost práce s výpočetní technikou, orientaci v nových technologiích, dobré jazykové vybavení, adaptabilitu a flexibilitu, nezatíženost předchozími pracovními návyky, ochotu dále se vzdělávat, ochotu přijímat tzv. firemní filozofii, vysoké pracovní nasazení, menší nároky na finanční ohodnocení, příp. možnost finančních stimulů (již zmiňované finanční příspěvky od úřadu práce), nebo také omlazení pracovního kolektivu a další.

Přesto se však stále řada zaměstnavatelů k přijímání „čerstvých“ absolventů škol staví spíše skepticky. Mezi časně argumenty zaměstnavatelů v neprospěch absolventů škol patří na prvním místě nedostatečné (nebo zcela žádné) praktické zkušenosti a minimální pracovní návyky. Dále pak argumentují tím, že mladí lidé nejsou ochotni dále se vzdělávat, nejsou ochotni nést odpovědnost za výsledky své práce, mají nereálné představy o náplni práce, potřebují delší dobu na zapracování. Zaměstnavatelé mají obavy z nízké pracovní morálky mladých osob a také z nepřizpůsobení se firemní filozofii. K dalším důvodům patří rovněž neakceptovatelné finanční požadavky ze strany absolventů, neochota pracovat ve vícesměnném provozu, neochota cestovat za prací a v neposlední řadě také obava z toho, že po zapracování a získání zkušeností si bude absolvent hledat jiné pracovní místo.

Šetření prováděné mezi zaměstnavateli (např. Národní ústav odborného vzdělávání – *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol - souhrnný pohled*⁸) potvrzuje, že otevřenější vůči „čerstvým“ absolventům škol jsou spíše větší a velké organizace. Vedle odborných znalostí absolventa jsou pro zaměstnavatele důležité i obecně využitelné kompetence – kladně hodnotí zejména schopnost pružné reakce na potřeby zaměstnavatelů. Z výsledků výzkumu dále vyplývá, že při výběru nového pracovníka činí více než polovina zaměstnavatelů rozdíl mezi „čerstvým“ absolventem a uchazečem o zaměstnání s praxí. Pokud si má však zaměstnavatel vybrat mezi „čerstvým“ absolventem s praxí a „čerstvým“ absolventem bez

⁸ KALOUSKOVÁ, Pavla, VOJTĚCH Jiří. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol - souhrnný pohled* [online]. Praha: NÚOV, 2008 [cit. 2012-03-22]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?KodStranky=9.0.27>

praxe, absolventa s praxí preferuje zhruba 23 – 36 % zaměstnavatelů, v závislosti na konkrétním oboru a pracovní pozici.

Co se týká preference **způsobu výběru nových zaměstnanců**, pak nejčastěji zaměstnavatelé vybírají z těch zájemců o práci, kteří se hlásí sami. Druhou nejvíce využívanou možností při hledání nových pracovníků je doporučení stávajících zaměstnanců. Třetím nejvyužívanějším způsobem je pak výběr zaměstnanců pomocí inzerce (internetu) a dále také vyhledávání nových zaměstnanců prostřednictvím úřadu práce.

5. Několik rad, jak postupovat při hledání prvního pracovního uplatnění

Je zřejmé, že sebelepší studijní výsledky ještě nemusí znamenat okamžitý úspěch při hledání prvního pracovního uplatnění. Po ukončení studia nastává pro „čerstvé“ absolventy další náročná etapa v jejich životě. Na trhu práce je v současné době, vzhledem k celkové ekonomické situaci, velká konkurence a najít první pracovní uplatnění není vůbec jednoduché. Bezesporu velkou výhodou na začátku pracovní kariéry jsou jakékoliv předchozí pracovní zkušenosti, zejména pak takové, které lze uplatnit v požadovaném zaměstnání. Kladně je zaměstnavateli hodnocena také účast v různých dobrovolnických projektech.

Na základě zkušeností pracovníků úřadu práce lze poskytnout několik základních rad, které by měl mladý člověk při hledání svého prvního pracovního uplatnění vzít na vědomí:

- 1) Správně zvolte **strategii při hledání prvního zaměstnání** – začněte plánovat, jaké konkrétní kroky provedete, monitorujte situaci v regionu, kde chcete pracovní uplatnění najít, zorientujte se v možnostech, kde hledat nabídky volných míst (tisk, internet, úřad práce apod.).
- 2) Získejte **dostatek relevantních informací** – využijte formálních i neformálních kontaktů. Vedle oficiálních nabídek volných pracovních míst zveřejněných např. v evidenci úřadu práce nebo v denním tisku či na portálech zaměřených na hledání zaměstnání, kontaktujte také své známé a příbuzné, využijte kontaktů získaných na škole nebo navštěvujte burzy práce. Můžete se obrátit také na personální agentury.
- 3) Důležitá je **aktivita a schopnost dobře se prezentovat** – pište i tam, kde právě nikoho nehledají, své znalosti podložte certifikáty, využijte i sociální sítě – např. LinkedIn.
- 4) **Nechejte si poradit** – využijte zkušenosti svých známých, rodinných příslušníků nebo profesionálních poradců (zdarma poskytují poradenství např. Informační a poradenská střediska působící při úřadu práce). V případě neúspěchu u přijímacího řízení je rovněž důležité poučit se z vlastních chyb. Zpracujte také na svém sebevědomí.
- 5) Veškeré aktivity realizujte **bezprostředně po ukončení studia**. Neodkládejte nic a začněte s prvními kroky vedoucími k nalezení pracovního uplatnění ihned. Konkurence mezi uchazeči o zaměstnání je vysoká a s prodlužující se délkou nezaměstnanosti se můžete stát pro potenciálního zaměstnavatele „podezřelým“. Pozor také na negativní dopady spojené s dlouhodobou nezaměstnaností (pokles aktivity v hledání práce, snížení sebevědomí, uspokojení se s „horší“ pracovní pozicí, v nejhrošším případě uspokojení se s životem financovaným rodinou, příp. sociálními dávkami).
- 6) Využívejte nabídek úřadu práce a zapojujte se do různých **aktivit zaměřených na zvýšení šancí** na uplatnění se na trhu práce. Nevyhýbejte se uzavření a plnění individuálních akčních plánů, účastněte se JOB clubů – můžete zde získat nejen řadu dobrých informací, ale setkáte se zde s lidmi řešícími podobné problémy (můžete tak využít i jejich zkušeností). Je-li to s ohledem na obor vašeho vzdělání vhodné, neodmítejte účast v rekvalifikačních kurzech.

- 7) Snažte se, pokud možno, získat nějaké **praktické zkušenosti již během studia**. Cení se i krátkodobější brigády. Zaměstnavateli tak dáte na vědomí, že ačkoliv nemáte potřebnou praxi v oboru, jste přizpůsobiví a přístupní případnému dalšímu vzdělávání a máte určité pracovní návyky. Získáte-li při studiu jakékoliv pracovní zkušenosti, zejména pak na pozicích odpovídajících vašemu vzdělání, žádejte bývalé zaměstnavatele o výstupní hodnocení. Pro budoucího zaměstnavatele jsou dobrým zdrojem informací o vašich schopnostech a zkušenostech.
- 8) Pokud jste absolvovali jakoukoliv **studijní či pracovní zkušenost v zahraničí**, máte velké plus. Zejména v případě absolventů – vysokoškoláků jsou zahraniční zkušenosti velmi vítané. Minimálně dáte najevo, že vaše jazykové schopnosti nejsou pouze na „školní úrovni“, ale dokážete v cizí řeči běžně komunikovat.
- 9) Osvojte si **základní pravidla při jednání se zaměstnavatelem**:
- **Životopis** je jedním z vašich prvních kontaktů se zaměstnavatelem. Na základě něj se zaměstnavatel bude rozhodovat, zda vás pozve k dalšímu pohovoru. Nevyužívejte jeden „univerzální“ životopis, raději jej upravte podle zaměstnavatele, u něhož máte zájem získat pracovní pozici. Pište stručně a věcně, uvádějte pouze takové informace, které mohou budoucího zaměstnavatele zajímat. Budete-li odpovídat na zveřejněnou nabídku volného místa, řiďte se instrukcemi v nabídce (inzerátu). Dodržujte strukturu životopisu: osobní údaje, kontakt na vás, vzdělání (základní škola se zpravidla neuvádí), dosavadní průběh pracovní kariéry, vaše další schopnosti, znalosti a dovednosti. V závěru můžete uvést krátké shrnutí. Budete-li přikládat svou fotografii, měla by být formální.
 - K životopisu můžete připojit také **motivační dopis** či **žádost o přijetí do pracovního poměru**, ve kterém důvod vašeho zájmu o práci u daného zaměstnavatele zdůvodníte. Ve všech písemnostech dodržujte jednotný formát. Budete-li dokumenty zasílat elektronicky, dbejte na to, aby neměl příjemce problém s jejich otevřením.
 - Před **přijímacím pohovorem** nastudujte dostupné materiály a informace o zaměstnavateli. Na položené dotazy odpovídejte jasně a srozumitelně. Snažte se být přirozeně asertivní – prodejte své přednosti. Nevymýšlejte si! Připravte si odpovědi na často kladené otázky – např. proč chcete pracovat právě pro danou firmu, jaká je vaše představa o finančním ohodnocení apod. Nepomlouvejte své předchozí zaměstnavatele, i kdyby se k vám nezachovali v předchozím zaměstnání dobře. Buďte raději taktičtí. Připravte si sami několik otázek týkajících se pracovní pozice, o kterou se ucházíte, příp. týmu, v němž byste měli pracovat apod. Nezapomeňte si před pohovorem vypnout svůj mobilní telefon! Dbejte rovněž na oděv a váš celkový vzhled, buďte dochvilní. „Hlídejte“ si řeč těla. Nezapomínejte, že hodně záleží na prvním dojmu, který uděláte!
- 10) Nebojte se **zpětné vazby**. Názory ostatních vás mohou posunout dále. I z neúspěšného výběrového řízení si můžete odnést dobré zkušenosti.

Shrnutí

Úspěšnost mladých osob při hledání prvního pracovního uplatnění a rychlost přechodu ze vzdělávání na trh práce závisí na celé řadě faktorů. Bezesporu k nejdůležitějším patří dobře fungující ekonomika. To se odráží jak v obecné míře nezaměstnanosti, tak také v míře nezaměstnanosti mladých osob vstupujících na trh práce. S růstem nezaměstnanosti se snižuje zájem zaměstnavatelů přijímat do pracovních poměrů absolventy škol, neboť o práci přichází i kvalifikovaní lidé s praxí, kteří jsou pro zaměstnavatele atraktivnější.

Mladí lidé při vstupu na trh práce čelí několika zásadním bariérám, zejména však nedostatku praktických dovedností a absencí pracovních návyků. Nejlépe se na trhu práce uplatňují absolventi terciárního vzdělávání (bez problémů zejména absolventi lékařských, právnických a pedagogických oborů), problematickým je přechod ze vzdělávání na trh práce především pro absolventy učebních oborů (např. „gastro“ obory, hotelnictví a turismus nebo podnikání v oboru) a mladých osob do 18 let, které vstupují na trh práce bez vzdělání. Na úspěšnost při hledání prvního pracovního uplatnění má vedle celkové situace v ekonomice vliv správná volba budoucího povolání (studijního oboru), chování mladistvých a absolventů škol na trhu práce, jejich osobní charakteristiky a kompetence a také zvolení vhodné strategie při hledání pracovního uplatnění.

Otázky a úkoly:

- 1. Co zahrnuje pojem „lidský kapitál“. Jaké jsou hlavní determinanty efektivního využití lidského kapitálu? Je zřejmé, že kvalitní lidský kapitál hraje významnou roli ve vývoji celé společnosti. Uveďte alespoň 5 důvodů, proč by měl stát pečovat o rozvoj lidského kapitálu.*
- 2. Charakterizujte skupinu mladých osob vstupujících na trh práce. S jakými bariérami se při vstupu na trh práce tato skupina nejčastěji setkává?*
- 3. Jak stát ovlivňuje plynulost přechodu mladých osob ze vzdělávání na trh práce?*
- 4. Jaké argumenty použijete, budete-li chtít motivovat zaměstnavatele k uzavření pracovního vztahu s absolventem bez praxe.*
- 5. Naplánujte si vlastní strategii při hledání prvního pracovního uplatnění (s ohledem na vámi preferovanou pracovní pozici). Sestavte svůj životopis a navrhnete text motivačního dopisu.*

Seznam použitých zdrojů

- [1] BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- [2] FILIPOVÁ, Lenka. *Lidský kapitál a jeho efektivní využití jako zdroj ekonomického růstu v ČR*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2007. 95 s. ISBN 80-86729-38-9
- [3] *Integrovaný portál MPSV : Zaměstnanost* [online]. c 2002 - 2009 [cit. 2011-01-23]. Absolventi škol a mladiství v evidenci ÚP. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs?uzemi=115000>>.
- [4] *Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce* [online]. c 2007 [cit. 2011-02-26]. Nezaměstnanost absolventů. Dostupné z WWW: <<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SStranka.aspx?KodStranky=5.1.04>>.
- [5] KALOUSKOVÁ, Pavla, VOJTĚCH Jiří. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol - souhrnný pohled* [online]. Praha: NÚOV, 2008 [cit. 2012-03-22]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?KodStranky=9.0.27>
- [6] KOUCKÝ, Jan a Martin ZELENKA. *Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2011*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta - Středisko vzdělávací politiky, prosinec 2011. Dostupné z: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/>
- [7] KREBS, Vojtěch, et al. *Sociální politika*. 3. přepracované vydání. Praha : ASPI, 2005. 504 s.