

Masarykova univerzita

30 bodů

- **Zacílené na region, v tabulkách ale převažují absolutní počti a absentují podíly**
- **Nejsou systémově provázány charakteristiky absolventů v jednotlivých dimenzích zaměstnatelnosti s navrhovanými cíli a prostředky jejich dosažení**

Fakulta sociálních studií

Katedra sociální politiky a sociální práce



VPL 124 Politika a služby zaměstnanosti

Seminární práce na téma:

Návrh projektu na podporu vyšší zaměstnatelnosti absolventů škol

Zadal: PhDr. Pavel Horák, Ph.D.

Vypracoval: Adam Havel (425754)

Brno 2015

Obsah

Úvod.....	3
2. Charakteristika konkrétně jaké a kde?	3
3. Nezaměstnanost absolventu v jakém regionu? dle statistických údajů	4
2.1 Statické údaje jaké o kom? V celé České republiky	5
2.2 Statistická data koho? pro Jihomoravský kraj.....	7
4. Dílčí cíle intervence kým a vůči komu?	8
5. Návrh dílčích aktivit vůči komu? + jsou dílčí podkapitoly nazvány jako cíle nebo jako opatření, jak těchto cílů dosáhnout/aktivit?.....	9
5.1 Zvýšit nabídky praxe formou kurzů	9
5.2 Rozvinout pracovní návyky absolventů	9
5.3 Zvýšení zaměstnatelnosti	10
5.4 Motivace absolventů k hledání odpovídajícího zaměstnání.....	10
Závěr a doporučení pro praxi	11
Zdroje	11

1. Úvod

V mé seminární práci si kladu za cíl vytvořit projekt pro vyšší zvýšení? zaměstnatelnost absolventů škol na trhu práce v ČR a dále kde, v jakém regionu?. Na pracovním trhu je několik znevýhodněných skupin, které mají potíže s nalezením vhodného zaměstnání, mne je nejbližší skupina absolventů škol. Řada mých kamarádů už totiž mezi ně patří a já osobně se mezi ně už brzo pravděpodobně zařadím. Z tohoto důvodu chci více proniknout do tohoto problému a pokusit se vysvětlit, z jakého důvodu absolventi často nejsou schopni konkurovat ostatním uchazečům o zaměstnání. Jaké faktory je znevýhodňují a čím se vyznačují.

Svůj projekt následně budu aplikovat v Jihomoravském kraji. K tomuto místu mám nejbližší vztah, jelikož zde bydlím a studuji školu. Zmapuju tak současnou situaci absolventů na pracovním trhu a dám do kontextu celé České republiky. Představím dílčí aktivity a intervence, kterými absolventům umožníme zvýšit jejich konkurenceschopnost na pracovním trhu.

2. Charakteristika vybrané cílové skupiny

Přechod ze vzdělávacího procesu do pracovního života je již skoro dvacet let středem pozornosti mnoha výzkumníků i politiků. Mladí lidé, kterými v tomto kontextu máme na mysli věkovou skupinu 15-29 let, patří ve většině vyspělých zemí světa, Evropy? ke skupinám nejvíce ohroženým nezaměstnaností. (Koucký, Bartošek, Zelenka 2008, s. 58). Ta je ovlivněna také vystudovaným oborem absolventů, jenž leckdy neodpovídá poptávce na trhu práce (Koucký, Bartošek, Zelenka, 2008, s. 64).

Hlavními příčinami nezaměstnanosti absolventů bývá jejich neschopnost a nezájem prosadit se na trhu práce kdo to tvrdí? Platí to pro všechny dle dosaženého vzdělání?. Absolventi mívají často zkrácené požadavky na finanční ohodnocení a neumějí zhodnotit své možnosti uplatnění. Velmi často odmítají přijmout pracovní pozici, která je pod úrovní jejich vzdělání a která neodpovídá představě jejich platového ohodnocení (Kotíková, 2003, s. 130).

Na druhou stranu je znevýhodňuje řada „handicapů“ typických pro jejich skupinu. Při své snaze najít pracovní místo jsou často odmítáni na základě minimální nebo vůbec žádné praxe. Zaměstnavatelé ji často vyžadují a upřednostňují uchazeče s doporučeními či obdobnými zkušenostmi, které vyžadují při výkonu nabízené práce. Dále absolventům chybějí pracovní návyky (Kotíková, 2003, s. 130).

Určitou výhodou absolventů ale může být jejich přizpůsobivost čemu/komu? Adaptabilita na co?, vyšší míra teoretických znalostí o čem? Jakých? získaná během studia a jejich větší ochota učit se novým věcem platí to pro všechny?. Bývají otevření novým poznatkům a jsou schopní rychle se adaptovat, což mohou zaměstnavatelé ocenit, ale často stavějí tyto výhody až za otázku praxe, která je pro ně klíčová (Kotíková, 2003, s. 130).

Míra nezaměstnanosti mladých lidí závisí na její celkové míře v ekonomice?, ta pak zase na celkovém vývoji ekonomiky a zároveň podléhá ročním cyklům nebo také ekonomickým?, takže se potýká s výkyvy i změnami. Například ve třetím kvartálu tato nezaměstnanost pravidelně narůstá, jelikož absolvuje většina absolventů škol a poprvé se ocitá na pracovním trhu. Naopak nejnižší hodnoty vykazuje ve druhém kvartálu, kde se situace nových absolventů definitivně stabilizuje (Koucký, Bartošek, Zelenka, 2008, s. 59).

3. Nezaměstnanost absolventu dle statistických údajů

V této části seminární práci se budu věnovat statistickým datům týkajících se nezaměstnanosti absolventů škol. Nejprve uvedu údaje v rámci celé České republiky a posléze se zaměřím na stav v Jihomoravském kraji.

Statistické údaje o počtu a míře nezaměstnanosti absolventů škol se LÉPE + kým? pololetně, k poslednímu dni v dubnu a září. Jak už bylo výše zmíněno, zářijové hodnoty jsou vždy vyšší, což je dáno zaevidováním mnoha čerstvých absolventů na úřady práce. Naopak v dubnu se stav stabilizuje, a tak je jejich počet nižší. To můžete vidět v následujících tabulkách, které jsou dostupné na portálu MPSV (Ministerstvo práce a sociálních věcí) jako Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP.

2.1 Statické údaje celé České republiky

V České republice bylo k 30. dubnu 2014 v evidenci úřadů práce celkem 24 754 absolventů škol, k 30. září 2014 byl tento počet téměř o pět tisíc vyšší (29 393). V té době se celková nezaměstnanost v zemi pohybovala mezi 7,3-7,9 procenty, což je 530-570 000 nezaměstnaných lidí. Podíl absolventů na těchto číslech je tedy poměrně nízký, jde asi o 4,5 procenta z celkové výše (MPSV 2014?). Z toho je patrné, jak se počty vyvíjí v průběhu roku a každé období má svá specifika. Vyšší nezaměstnanosti v jednotlivých krajích můžeme vidět v následující tabulce.

Tabulka 1: Celkový počet absolventů škol v evidenci ÚP v České republice v roce 2014

+ vytvořte sloupce s podíly, takto je to nepřehledné!

Kraj	Celkový počet absolventů škol v evidenci ÚP (4/2014)	Celkový počet absolventů škol v evidenci ÚP (9/2014)
Praha	1209	1343
Středočeský kraj	2328	3067
Jihočeský kraj	1579	1666
Plzeňský kraj	913	1294
Karlovarský kraj	560	744

Ústecký kraj	2014	2378
Liberecký kraj	976	1248
Královéhradecký kraj	1081	1590
Pardubický kraj	1318	1512
Kraj Vysočina	1594	1832
Jihomoravský kraj	3579	4173
Olomoucký kraj	2036	2259
Zlínský kraj	1732	2088
Moravskoslezský kraj	3835	4199
Celkem	24754	29 393

Zdroj: autor na základě dat MPSV (2014) [toto](#) patří do literatury za droj MPSV 2014

Jak z této tabulky vyplývá, lépe nejvíc nezaměstnaných absolventů škol je v Jihomoravském a Moravskoslezském kraji, kde počty nezaměstnaných absolventů často třikrát až čtyřikrát převyšují ostatní kraje. Proč tomu tak asi je? Naopak nejméně je to v Karlovarském kraji. Ibid Tyto počty ovšem nejde jednoduše srovnávat, jelikož každý ze čtrnácti krajů České republiky má jiný počet obyvatel, absolventů i nabídku pracovních míst. To znamená, že každý kraj pracuje s jinými čísly jako svými cíli nastavenými pro výši nezaměstnaných absolventů.ale lze pracovat s mírou nezaměstnanosti a počtem škol v daném regionu s ohledem na počet absolventů v daném roce

Nyní je nutné uvést nezaměstnanost absolventů z hlediska jejich dosaženého vzdělání, jelikož právě tento aspekt může hrát při zisku prvního zaměstnání velkou roli.

Tabulka 2: Přehled o míře nezaměstnanosti absolventů – duben 2014

Kategorie vzdělání	Počet absolventů (2013)	Počet nezaměstnaných absolventů (duben 2014)	Míra nezaměstnanosti absolventů v % (duben 2014)	Srovnání s dubnem 2013
Střední odborné s výučním listem - E, H	24994	4438	17,8%	-9,6 p.b.
Nižší střední odborné vzdělání - E	3227	839	26,0%	-9,6 p.b.
Střední odborné s výučním listem - H	21767	3599	16,5%	-9,7 p.b.
Střední odborné s MZ a odborným výcvikem - L/0	5164	734	14,2%	-5,1 p.b.
Nástavbové vzdělání - L/5	3238	599	18,5%	-11,1 p.b.
Střední odborné s MZ - M	38939	4502	11,6%	-3,2 p.b.
Gymnaziální vzdělání - K	22686	987	4,4%	0,3 p.b.
Vyšší odborné vzdělání - N	4819	493	10,2%	-1,6 p.b.

Nezaměstnanost absolventů [online]. [cit. 2015-05-06]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/5-1-04/Nezamestnanost-absolventu/12>

Z tabulky je patrné, že ve srovnání s dubnem 2013 došlo když ke snížení míry nezaměstnanosti čerstvých absolventů. Největší pokles je patrný u nástavbového vzdělání, konkrétně se jedná o snížení o 11,1 procentních bodů. Jediný mírný nárůst je u absolventů s gymnaziálním vzděláním, ale jde o pouhé 0,3 procentní body. To je konstantní trend, ne nárůst

2.2 Statistická data pro Jihomoravský kraj

Jelikož se v mé seminární práci chci blíže zaměřit na Jihomoravský kraj, uvedu také konkrétní čísla v jeho dříve okresních městech. Kraj se dlouhodobě potýká s vysokou nezaměstnaností, a to i mezi absolventy. Celkový počet uchazečů o zaměstnání k 30. dubnu 2014 byl 68 885, z toho absolventů 3579, což je přibližně 5,2 %. Podobně jsou na tom údaje za září, kde se snížil jak celkový počet uchazečů o zaměstnání, tak počet absolventů, což je možné vidět v následující tabulce.

Tabulka 3: Celkový počet absolventů škol v evidenci ÚP – Jihomoravský kraj vytvořte sloupce s podíly!

Jihomoravský kraj - město	Celkový počet absolventů škol v evidenci ÚP (4/2014)	Celkový počet absolventů škol v evidenci ÚP (9/2014)
Blansko	369	399
Brno-Město	955	1033
Brno-venkov	671	728
Břeclav	402	477
Hodonín	603	662

Vyškov	245	352
Znojmo	334	522
Celkem	3579	4173

Vlastní tvorba na základě MPSV [online]. Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP [cit. 2015-05-06]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>

Z této tabulky můžeme vyčíst, že nejvíce nezaměstnaných absolventů je registrovaných v rámci Jihomoravského kraje v jeho největším městě a druhým největším v České republice, tedy Brně proč?. Na opačné straně této statistiky stojí Blansko, eviduje nejméně nezaměstnaných osob v kraji proč?. I na jižní Moravě je zřejmé, že nezaměstnaných, a to ne jen absolventů, přibývá zejména ve třetím kvartálu, zatímco ve druhém jejich počet klesá proč?.

4. Dílčí cíle intervence

Hlavním cílem intervence je zvýšení zaměstnanosti absolventů škol na trhu práce. Tohoto cíle dosáhnou pomocí těchto dílčích cílů:

1. Zvýšit nabídky praxe formou kurzů jakých?
2. Rozvinout pracovní návyky absolventů
3. Zvýšení zaměstnatelnosti (nejsou jednotlivé složky zaměstnatelnosti zaměřené na ad1/lidský kapitál, ad2/sociální kapitál, ad4/kariérová identita?/
4. Motivace absolventů k hledání odpovídajícího zaměstnání

Jak už bylo zmíněno v úvodu této seminární práce, absolventi škol jsou často znevýhodňováni na trhu práce z toho důvodu, že mají malé zkušenosti a téměř žádnou praxi s výkonem práce. Právě zvýšením jejich praxe by bylo možné zvýšit jejich šance na získání pracovního místa. Jelikož právě tato nejdůležitější složka je často jedinou překážkou v jejich přechodu ze vzdělávání rovnou do pracovního procesu. To jasně naznačuje, že nelze spoléhat pouze na nejčerstvější teoretické poznatky, orientovanost na práci s elektronickými zařízeními či ochotou učit se novým věcem. Je potřeba nabídnout zkušenosti, proto navrhuji tyto dílčí cíle.

5. Návrh dílčích aktivit

Nechal jsem se inspirovat projektem Úspěšný start do pracovní kariéry, který je realizován v rámci Moravskoslezského kraje od 1. září 2014 do 31. října 2015.

Projekt Úspěšný start do pracovní kariéry se prostřednictvím aktivizačních a motivačních činností snaží účastníkům rozšířit teoretické a především praktické znalosti a dovednosti. Cílem tohoto projektu je zvýšit zaměstnatelnost mladých lidí, což je realizováno pomocí poradenských, motivačních, vzdělávacích aktivit a zprostředkováním praxe.

Můj projekt bych nazval „Neboj se a prosad' se!“. Projekt by byl financován především z Evropského sociálního fondu v rámci operačního programu „Lidské zdroje a zaměstnanost“, jehož cílem je prevence nezaměstnanosti ohrožených skupin na trhu práce.

5.1 Zvýšit nabídky praxe formou kurzů

Organizace může svůj projekt odborné praxe směřovat do firem, které působí v různých odvětvích napříč celým spektrem trhu práce. Tyto praxe by jejich účastníci vykonávali bez nároku na odměny. Placení by mohli mít pouze za nadstandardní výkony, pokud by tak zaměstnavatel uznal za vhodné. Z projektu by jim byly hrazeny náklady spojené s výkonem praxe, ale přímo jí se netýkající (jídlo, doprava a v případě potřeby ubytování). K dispozici by měli na místě praxe mentora, který by dohlížel na jejich odvedenou práci, poskytoval jim odborné poradenství a zpětnou vazbu. V případě nejasností či zájmu o další konzultace by jim byl k dispozici poradce z projektu. Nesmírnou výhodou tohoto záměru je, že by si samotné firmy mohly účastníky vyškolit a naučit je jejich interní kultuře a návykům. Po skončení praxe by si je tak mohly nechat a nabídnout jim smlouvu. jak zajistíte matching absolventů daného oboru v regionu s nabídkou určitých pracovních pozic v JMK?

5.2 Rozvinout pracovní návyky absolventů

Tenhle bod jde ruku v ruce s poskytováním praxí a získávání důležitých zkušeností. I v případě, že nepůjde o primární zajištění dlouhodobé práce, je potřeba udržovat absolventa v „tempu“. Nejvhodnější alternativou je zde pravděpodobně brigáda či neplacená stáž. I když nepůjde o výdělek podle představ účastníka projektu ani zaměstnání na plný úvazek, jeho povinnost jej přinutí navyknout si zásadním principům, na kterých stojí převážná většina

pracovních míst. Jedná se tedy o rozumné plánování svého času, včasný příchod do práce, koordinace aktivit se spolupracovníky, loajalita, tolerance a další nezbytné věci pro spořádaný a správný výkon práce. Primární cíl této činnosti je udržení absolventa ve střehu a zvýšit jeho konkurenceschopnost s ostatními uchazeči o zaměstnání. V této situaci se může jednat i o na první pohled irelevantní záležitosti, jako je zvýšená orientace na počítači, jakékoli netradiční kurzy nebo administrativní činnost. Klient si musí uvědomit, že všechny nově naučené dovednosti, které si osvojí, podpoří jeho šance při dalších pohovorech, jež bude absolvovat pro získání zaměstnání. Nemělo by předcházet brigádě a placené stáže poradenské a motivační kurzy, aby absolventi na tato opatření vůbec nastoupili?

5.3 Zvýšení zaměstnatelnosti

V tomto projektu by šlo především o pravidelné školení či poradenské programy, ve kterých by se účastníci seznamovali se všemi náležitostmi, které jim pomohou v budoucím získání zaměstnání. Šlo by zejména o specializaci na správné a přehledné sestavení životopisu a sebe prezentování, kde se klienti musí naučit „prodat“ své nabyté znalosti, dovednosti a schopnosti. Součástí by bylo také nacvičování pohovorů nebo přímo assessment centrum. Mezi další významné aktivity bychom zařadili různá školení, která by ještě rozvíjela všeobecný přehled klientů či zvyšovala jejich perspektivu. Tato školení by se zaměřovala na vylepšení komunikace, ať už verbální či neverbální, uvolnění stresu a další aspekty, které hrají největší roli při pohovorech a hodně nezkušených lidí na těchto zbytečných drobnostech vyhoří. Velkým přínosem by bylo zapojení odborné veřejnosti do těchto školení, jelikož specialisté by zvýšili přehled a přidali zkušenosti z praxe, s jakými neduhy se často potýkají a jak je možné se jich zbavit. kdo jak bude daná školení provádět – jaká školení, na co?

Nemělo by v rámci Vámi navrhovaných aktivit dojít nejdříve k motivaci absolventů /a oddělení zájemců od nezáměrných/ poradenské aktivity a

5.4 Motivace absolventů k hledání odpovídajícího zaměstnání

Této aktivity bude nejněžší dosáhnout poskytnutím osobních konzultací koho s kým, o čem?. Je potřeba si uvědomit, že každý jedinec má trochu jiné vzdělání, dovednosti i znalosti a právě na ty je nutné přijít, aby v budoucnu hledal nebo mu byly doporučeny vhodné

pozice. K jeho motivaci ideálně poslouží individuální poradenství, setkání s klientem, při kterém se mu pokusí pracovníci projektu pomoci se záležitostmi, v nichž neumí sám chodit.

Kromě tohoto kroku je velmi inspirativní jednou za určité období (třeba 14 dní či měsíc) zprostředkovat společný brífink či školení všech účastníků projektu s kým?, které povede nebo alespoň bude jeho součástí bývalý klient, který díky tomuto projektu získal pracovní místo, které přesně odpovídalo jeho nepřehnaným preferencím a jím nabídnutému lidskému kapitálu. Takové zajímavé setkání by mohlo povzbudit jedince, kteří už ztrácejí naději, v povzbuzení k pokračování v hledání vhodného zaměstnání. Přinutí je navíc nezakrňt a nepřizpůsobit se stylu života založeném na pobírání dávek či závislosti na rodičích.

6. Závěr a doporučení pro praxi

V mém navrhnutém projektu „Neboj se a prosad' se!“ jsem si vytyčil čtyři zásadní body programu, které poslouží jako základní pomoc absolventům škol při jejich prosazení se na pracovním trhu. Je však velmi pravděpodobné, že tyto dílčí cíle by se vyvíjely v průběhu jejich zavedení do praxe, jelikož až v té se vyrojí nejrůznější nedostatky a detaily, které na teoretické linii nikdo nezmíní. Nicméně uvedl jsem zde ty nejdůležitější dílčí aktivity, které absolventům škol brání v zaměstnání ihned po dokončení studia a pomůžou jim situaci zlepšit. Jako nejpodstatnější aktivitu shledávám zvýšení praxe v nejrůznějších organizacích, kde by se absolventi naučili základní pracovní návyky, získali tolik potřebnou praxi a mohli se stát zajímavějšími pro zaměstnavatele. Za další nezbytnost považuji získání dotace, jež by mohla být poskytnutá v rámci České republiky i Evropské unie na podporu zaměstnání v zisku rizikové skupiny na trhu práce.

7. Zdroje

- KOTÍKOVÁ, Jaromíra. *Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce*. In: SIROVÁTKA, Tomáš – MAREŠ, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně. 2003.
- KOUCKÝ, Jan – BARTOŠEK, Aleš - ZELENKA, Martin. *Účast na vzdělávání, financování škola uplatnění absolventů*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze. 2008.
- Integrovaný portál MPSV. *Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP*. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>
- Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce. *Nezaměstnanost absolventů*. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/5-1-04/Nezamestnanost-absolventu/124>
- Evropský sociální fond v ČR. *Úspěšný start do pracovní kariéry*. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/uspesny-start-do-pracovni-kariery>