

MASARYKOVA UNIVERZITA

Fakulta sociálních studií

Katedra sociální politiky a sociální práce

Veřejná politika a lidské zdroje



**Návrh opatření na trhu práce na zvýšení zaměstnatelnosti
absolventů základních, středních odborných a středních škol Není
to příliš velké sousto? Tyto školy a struktura jejich absolventů je
přece velmi diferencovaná z hlediska možnosti zaměstnávání!?**
rese Brno-venkov

Seminární práce

Obsah

ÚVOD.....	4
1. Charakteristika absolventů	4
1.1. Kdo je absolvent?.....	4
1.2. Příčiny nezaměstnanosti mladých na trhu práce	4
1.3. Mladí a absolventi na trhu práce z hlediska míry oslabenosti jednotlivých dimenzí zaměstnatelnosti.....	6
1.4. Region Brno-venkov 7 Není nutné vytvářet samostatné podkapitoly, stačí pouze vnitřně strukturovat text a vhodně pojmenovat název podkapitoly!	
1.4.1.— <i>Charakteristika regionu</i>	7
1.4.2.— <i>Školy v regionu</i>	7
1.5. Nezaměstnanost 8 Není nutné vytvářet samostatné podkapitoly, stačí pouze vnitřně strukturovat text a vhodně pojmenovat název podkapitoly!	
1.5.1.— <i>Míra nezaměstnanosti absolventů</i>	8
1.6. Nástroje APZ pro absolventy.....	8 v ČR
1.6.1. <i>Rekvalifikační kurzy</i>	8
1.6.2. <i>Absolventská místa</i>	9
1.6.3. <i>Poradenství</i>	9
1.6.4. <i>Záruky pro mladé</i>	9
2. Dílčí cíle intervence navrhovaného projektu zacíleného na absolventy v okrese Brno-venkov	10
2.1. Základní cíl.....	10 Čeho?
2.2. Povědomí o pracovních příležitostech v regionu	10
2.3. Aktivizovat účastníky k dalšímu zájmu o jejich budoucí zaměstnání.....	10
2.4. Snížit délku hledání prvního zaměstnání.....	10
2.5. Vytvořit přátelskou atmosféru mezi zaměstnavateli a účastníky	11
3. Návrh dílčích aktivit	11
4. Závěr a doporučení	12 kapitola 4 a 5 se nečíslijí!
5. Zdroje.....	13

ÚVOD

Ve své práci **bych se ráda** věnovala absolventům základních, středních odborných a středních škol v regionu Brno-venkov, jelikož dle MPSV nejvýraznější problémy lze hledat právě u skupiny absolventů škol, přičemž jako riziková se ukazuje zejména skupina absolventů středních a středních odborných škol **Skutečně všech? Ve všech regionech Bez ohledu na strukturu trhu práce?**, v daleko menší míře pak absolventi vysokých škol. Absolventi základních škol jsou také rizikovou skupinou, ovšem ne tak početnou. (MPSV, 2018) Absolventi těchto škol často nejsou úspěšní při hledání prvního zaměstnání a tak jim nezbude nic jiného, než se jít zaevidovat na úřad práce a přidat se ke skupině nezaměstnaných. Po ukončení vzdělávání nemají žádnou pracovní zkušenost, a pokud mají, tak se zpravidla jedná o krátkodobé brigády. Často se jim nedaří nějakou zkušenost získat a tím si vylepšit svoji pozici na trhu práce. Dále když už si absolventi práci najdou, obvykle to bývá na sekundárním trhu práce. **Platí to pro všechny absolvent střední škol? Neexistuje diference mezi například gymnazisty s všeobecným vzděláním a technicky zaměřenými absolventy středních průmyslových škol?** Absolventi dle Buchtové „nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, ale také postrádají určité pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce.“ (Buchtová 2013, 82) A právě získání pracovních kontaktů a usnadnění orientace na trhu práce by mělo řešit navržené opatření v této seminární práci. Zmiňovaným opatření by bylo Setkání se zaměstnavateli pořádané ÚP, kde by studenti posledních ročníků, či nezaměstnaní absolventi měli možnost seznámit se s regionálním trhem práce.

1. Charakteristika absolventů

1.1. Kdo je absolvent?

Na základě dohody mezi MŠMT a MPSV je absolvent definován jako uchazeč o zaměstnání evidovaný na úřadu práce podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu, u kterého doba od úspěšného ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky.“ (MPSV, 2017) Dále zákon č. 262/2006 Sb. § 350 odst. 2, zákoníku práce definuje mladistvé, jako zaměstnance mladší 18 let. **Neměla by být tato informace uvedena již v úvodu této práce, byť ve zkrácenější podobě ?**

1.2. Příčiny nezaměstnanosti mladých na trhu práce

Mladí lidé, zejména absolventi středních škol a mladiství po ukončení základní školy, obtížně nacházejí uplatnění z důvodu chybějících praktických dovedností **kdo to tvrdí? Chybí odkaz**

na relevantní zdroj této informace!. Nejrizikovější skupiny vstupující na trh práce jsou mladiství bez vzdělání, s neúplným nebo dokončeným základním vzděláním. Hlavní příčiny nezaměstnanosti mladých na trhu práce jsou:

- nedostatečné praktické znalosti, zkušenosti a pracovní návyky absolventů,
- nízká kvalifikace,
- nedostatečné jazykové znalosti, **Platí i u gymnazistů?**
- neochota vykonávat určité zaměstnání,
- absence dostatečné počítačové gramotnosti, **dto**
- nesoulad mezi kvalifikací absolventů a požadavky na kvalifikaci pracovních sil na trhu práce – tj. vzdělávací instituce produkují u mladých lidí kvalifikace, které nenacházejí uplatnění na trhu práce. (MPSV, 2013: 20) **platí to ve všech regionech, že existuje nesoulad mezi jednotlivými typy vzdělávacích zařízení a charakteristiku trhu práce, resp. volnými pracovními místy v daném oboru ?**

Řešením těchto příčin může být věnování většího důrazu na volbu povolání v době školní docházky s propojením se službami zaměstnanosti a využitím informačních a poradenských středisek při úřadech práce. **A není řešení, spíše obecnější, které nemůžete ovlivnit v tomto projektu, sledování souladu mezi vzdělávacími institucemi a trhem práce ?**

Pozitivní ovšem je, že „přes výše uvedené problémy mladých lidí, zejména absolventů škol a mladistvých po ukončení základní školy při vstupu na trh práce, je možné konstatovat, že podíl mladých uchazečů do 25 let na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání se dlouhodobě snižuje.“ (MPSV, 2013: 21)

S nízkou kvalifikací souvisí předčasné odchody ze školy, jejichž důvodem bývá nejčastěji neprospěch, nezáměr studovat a kumulování absencí. **A jaký je podle těchto osob nezaměstnaných?** Mezi další důvody patří např. **Pracovní nekázeň** či **osobní důvody odchodu ze zaměstnání** jako těhotenství či stěhování. **Jaké prameny uvádí tyto informace? Doplňte odkaz!**

Další příčinou, kterou MPSV nezmiňuje, je neznalost trhu práce absolventy. Mladí nejsou na trhu práce příliš zorientováni, nevědí, jak trh práce v jejich regionu vypadá a jaké možnosti uplatnění se jim nabízejí. K tomuto Buchtová píše: „Pokud si absolvent najde své první zaměstnání a získá první pracovní zkušenosti, zpravidla se již dokáže na trhu práce orientovat a snaží se uplatnit v oblasti, o které získal konkrétnější představu, v oblasti, která mu na základě praktických zkušeností již více vyhovuje. Pracovní zkušenosti jsou pro mladého člověka neocenitelné při hledání dalšího uplatnění na trhu práce.“ (Buchtová, 2002: 110)

Proto bych svůj program ráda zaměřila právě na lepší orientaci absolventů na regionálním trhu práce.

Dalším důvodem, proč si zaměstnavatelé raději absolventy nevybírají, je delší potřebná doba na zapracování, také se mohou obávat, že absolvent bude po zapracování mířit jinam, jelikož je na začátku své pracovní kariéry. Zaměstnavatelé jsou ovšem absolventům mnohem otevřenější, pokud mají možnost je poznat, v čemž by navrhovaný program mohl také pomoci.

1.3. Mladí a absolventi na trhu práce z hlediska míry oslabenosti jednotlivých dimenzí zaměstnatelnosti

Dle Horáka a Horákové jsou oslabenými složkami zaměstnatelnosti „omezený lidský a sociální kapitál, tj. limity ve znalostech, schopnostech a dovednostech potřebných k získávání, nalezení a udržení si zaměstnání (obvykle jde o nízké vzdělání, omezený zdravotní stav, nerozvinuté sítě známých na trhu práce a neadekvátní postupy zvolené k hledání práce). Pravděpodobnost získání a udržení vhodného zaměstnání je u znevýhodněných osob rovněž snižována jejich kariérovou identitou (jasností představy, čeho chce uchazeč na trhu práce skutečně dosáhnout), a dále pak individuální adaptabilitou a flexibilitou (omezenou schopností nebo ochotou vzdělávat se, dojíždět za prací, a obecně pak vyhovět jakýmkoli požadavkům zaměstnavatele).“ (Horák, Horáková, 2015: 452)

Dle schématu dimenzí zaměstnatelnosti skupin ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností (Horák, Horáková, 2013: 138) mladí lidé a absolventi mají největší výhodu ve dvou dimenzích. První z nich je dimenze lidského a sociálního kapitálu – absolventi mají čerstvé odborné znalosti, jazykové dovednosti **není to v protikladu s tím, co uvádíte výše?** a jsou schopni dobře pracovat s počítačem, např. jsou zdatní ve vyhledávání na webech a sociálních sítích.

Další silnou stránku absolventů můžeme najít v dimenzi osobní adaptability a flexibility, jsou schopni zvyšovat kvalitu svého kapitálu, mají dobrý potenciál k sebevzdělávání a jsou velice prostorově flexibilní, jelikož většinou ještě nemají žádné závazky. **Platí to pro všechny absolventy? To sebevzdělávání, zejména pak v absolventů středních odborných učilišt?**

Ačkoliv středoškoláci jsou o něco méně prostorově flexibilní než vysokoškoláci, jelikož méně kvalifikované zaměstnání mohou častěji nalézt i ve svém okolí, zatímco specializovaní vysokoškoláci se musí za svoji pozici nezdědka přesouvat do blízkosti velkých měst. (MPSV, 2017) Také s přibývajícím věkem adaptabilita klesá. (Horák, Horáková, 2013: 142)

Nejhůře si absolventi vedou v dimenzi kariérové identity, jelikož velká část zvláště méně kvalifikovaných absolventů netuší, kam chtějí na trhu práce směřovat. Mají problémy s přijímáním požadavků zaměstnavatele, nemají základní pracovní návyky, správně nereflktují své možnosti, jak si získat a udržet zaměstnání, jelikož nemají s trhem práce dosavadní zkušenost. Dalším důvodem je „výraznější vliv postojů a hodnot rodičů na jejich pracovní představy.“ **Co to znamená?** (Horák, Horáková, 2013: 141)

1.4. Region Brno-venkov

1.4.1. Charakteristika regionu

Okres Brno-venkov leží v Jihomoravském kraji a žije v něm přibližně 220 000 obyvatel, počet obyvatel je v okrese Brno-venkov ve srovnání s ostatními okresy Jihomoravského kraje po Brně-městě druhý nejvyšší a postupně se zvyšuje. Pro trh práce je důležité zmínit, že okres obklopuje Brno-město, které zaměstnává velkou část jeho obyvatel. Nachází se zde 187 obcí, z nichž 7 je obcí s rozšířenou působností. Krajský úřad práce pro JMK se nachází samozřejmě v Brně, dále je v regionu 6 podřízených kontaktních pracovišť (Ivančice, Kuřim (detašované pracoviště), Pohořelice, Rosice, Tišnov, Židlochovice).

1.4.2. Školy v regionu

V okrese Brno-venkov můžou studenti získat výuční list na 6 školách a maturitní vysvědčení na školách 11, z čehož je 6 gymnázií (Atlas školství, 2018), kterým se nebudeme věnovat, jelikož „celkově bývá přijato do terciárního vzdělávání kolem 90 % absolventů gymnázií a neúspěšní uchazeči velice často pokračují ve studiu v pomaturitních jazykových kurzech pořádaných jazykovými školami s právem státní jazykové zkoušky, případně odcházejí studovat do zahraničí.“ (Info absolvent, 2017) Na trh práce tedy odchází pouze zanedbatelné procento absolventů gymnázií. Dále se zde nachází přes sto škol základních (Atlas školství, 2018), tento nepoměr mezi počtem středních a základních škol může být dán tím, že mnoho dětí po dokončení základní školy, pokračuje ve vzdělání v Brně (či sousedních okresech). Vzhledem k nízkému počtu škol v regionu se domnívám, že by bylo nevhodné program diferencovat dle oborů. Toto tvrzení můžeme podpořit i faktem, že dle Národního ústavu pro vzdělávání si práci ve svém oboru najde 45% absolventů učebních oborů a 35% absolventů s maturitní zkouškou. (NÚV, 2017)

1.5. Nezaměstnanost

K 31. 12. 2017 byla v Jihomoravském kraji nezaměstnanost 4,6%, což je třetí nejvyšší podíl mezi kraji v České republice, větší nezaměstnanost byla naměřena pouze v kraji Ústeckém a Moravskoslezském. (ČSÚ, 2018) Dle dat MPSV v březnu tohoto roku bylo v okrese Brno-venkov 6591 volných pracovních míst a 4277 uchazečů o zaměstnání, okres Brno-venkov se tak tímto liší od ostatních jihomoravských regionů, ve kterých ve všech počet uchazečů o zaměstnání převýšil počet volných pracovních pozic **jakého typu?** Z toho můžeme usuzovat, že v okrese není problém s nedostatkem pracovních pozic, takže pro studenty SŠ a SOU je důležité především zorientovat se na trhu práce a zjistit, jaké jsou možnosti.

1.5.1. Míra nezaměstnanosti absolventů

Celkově to pro Jihomoravský kraj znamenalo přes 37 000 nezaměstnaných, z nichž bylo 1554 absolventů a mladistvých. Dlouhodobě nejvyšší nezaměstnanost v okresech Jihomoravského kraje je v Hodoníně a Znojmu, ve své práci jsem se však rozhodla zaměřit na okres Brno-venkov, který měl celkovou nezaměstnanost 3,32%, jelikož ho nejdetailněji znám a jako pracovníka personálního oddělení mě zajímá problematika nezaměstnanosti v mém okolí. V okrese Brno-venkov bylo v prosinci loňského roku k pěti tisícům nezaměstnaných, z nichž 242 osob byli absolventi a mladiství, což je 5,2% z celkové počtu nezaměstnaných v okrese. (ČSÚ, 2018) (Statistiku absolventů a mladistvých v evidenci ÚP vydává MPSV jednou za pololetí, pokud nebude uvedeno jinak, budeme pracovat s daty platnými k 31. 12. 2017)

1.6. Nástroje APZ pro absolventy

Jelikož opatření, které v této práci načrtnu, by mělo být nové a přínosné jiným způsobem, než dosavadní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, ráda bych stručně zmínila programy, které již jsou absolventům často poskytovány.

1.6.1. Rekvalifikační kurzy

O rekvalifikační kurzy nejeví mnoho absolventů zájem, a to především z důvodu délky jejich trvání. Rekvalifikační kurzy jsou většinou střednědobé a trvají minimálně měsíc, a tím se stávají pro absolventy nezajímavými, přestože jsou pro ně prospěšné – ve své podstatě simulují pracovní proces, jelikož vyžadují pozornost, pravidelnou docházku, denní režim i práci v týmu. (Orgoníková, Faldynová 2007: 45). Rekvalifikace může nejvíce prospět absolventům s nedokončeným středním vzděláním, jelikož zajišťuje jak přípravu na zaměstnání, tak praktické znalosti a dovednosti, které student ve škole nezískal.

1.6.2. Absolventská místa

Díky finančním příspěvkům zaměstnavatelům od úřadů práce, mohou mladí získat možnost prvního zaměstnání a dovednosti. V rámci tohoto nástroje vznikají například místa na stáži, odborné praxe či absolventské pozice.

1.6.3. Poradenství

Cílem poradenství je orientovat klienty k samostatnému rozhodování a nabídnout jim širokou škálu informací (MPSV, 2016), zjišťovat předpoklady absolventů a najít pro ně vhodný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti – např. doporučit je na rekvalifikaci.

1.6.4. Záruky pro mladé

Zárukou pro mladé se všechny členské státy zavázaly zajistit, že lidé do 25 let do 4 měsíců potom, co dokončili vzdělávání či se stali nezaměstnanými, budou mít kvalitní nabídku zaměstnání, stáže, učňovského místa či dalšího vzdělávání. (Evropská komise, 2017) Systém je financován členskými státy EU. V programovém období 2014-2020 je ÚP ČR realizátorem tzv. regionálních individuálních projektů, které jsou spolufinancovány z ESF a státního rozpočtu ČR. Tyto projekty jsou zaměřené na zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti osob ohrožených na TP prostřednictvím cíleného využití nástrojů APZ a jsou realizovány v rámci OP Zaměstnanost. Projekt Záruky pro mladé v JKM na ÚP ČR trvá od 1. 1. 2016 do 31. 1. 2019 a je realizován od 1.3. 2016 do 30. 11. 2018 (33 měsíců). Hlavním cílem projektu je začlenit mladé lidi do věku 29 let (včetně), kteří mají žádnou nebo minimální (do dvou let) pracovní praxi, na trh práce. Mezi dílčí cíle patří poskytování účastníkům odborné dovednosti a znalosti pro výkon konkrétní profese, poskytnou odbornou praxi s perspektivou dalšího uplatnění na TP, připravit uchazeče pro výkon konkrétních profesí - poskytování rekvalifikací a dalších vzdělávacích aktivit a další. (MPSV, 2017)

2. Dílčí cíle intervence navrhovaného projektu zacíleného na absolventy v okrese Brno-venkov

2.1. Základní cíl

Základním cílem opatření je zvýšení zaměstnanost absolventů na pracovním trhu a jejich „spárování“ s volnými pracovními místy. Dílčí cíle vyplývají ze znevýhodněních uvedených v 1.2. a 1.3., jsou vybrána ta rizika, která by mohl řešit navrhovaný projekt (a ne již existující nástroje jako rekvalifikace apod.).

2.2. Dílčí cíl 1 – Zvýšit povědomí o pracovních příležitostech v regionu

Prvním dílčím cílem je zvýšení povědomí a informovanosti o trhu práce v regionu i o tom, co je potřeba zařídit po prázdninách, kdy si studenti SŠ musí začít platit zdravotní (případně i sociální) pojištění.

2.3. Dílčí cíl 2 - Aktivizovat účastníky k dalšímu zájmu o jejich budoucí zaměstnání, podpora kariérové identity

Příjemnou formou připravit studenty na to, co je čeká a pokusit se je motivovat k zájmu o trh práce dřív, než to bude nezbytně nutné. Motivovaní studenti by snad mohli i po setkání projevit zájem o svoji budoucnost a věnovat doma svůj čas hledání informací o zaměstnavatelích a volných pozicích. Důležité je podpořit rozvoj jejich kariérové identity, tj. aby si uvědomili, kam chtějí na trhu práce mířit, měli zájem o svůj profesní vývoj a získali představu o své profesní budoucnosti (Horák, Horáková, 2015: 454)

2.4. Dílčí cíl 3 - Snížit délku hledání prvního zaměstnání

„Délku hledání první práce určíme poměrně jednoduše jako rozdíl mezi okamžikem ukončení školy a okamžikem nástupu do první významné práce.“ „V současné době si tři čtvrtiny lidí v ČR najdou práci ještě v tom samém roce, co vystudovali.“ (Zelenka, 2008: 52) V průměru si absolventi hledají své první zaměstnání asi 8 měsíců, tento průměr je však výrazně nadhodnocen díky prodlevě mezi ukončením školy a nástupem do práce u lidí se základním vzděláním. Průměrná délka hledání prvního významného zaměstnání je výrazně závislá na stupni dokončení vzdělání. Např. vyučení bez maturity si počkají více jak 8 měsíců, ovšem lidé se základním vzděláním čekají v průměru zhruba dva a půl roku. (Zelenka, 2008: 53)

Přílišná délka hledání prvního zaměstnání je samozřejmě na škodu, jelikož čím déle osoba práci hledá, tím menší motivaci má a tím je menší pravděpodobnost nalezení zaměstnání.

2.5. Dílčí cíl 4 - Vytvořit přátelskou atmosféru mezi zaměstnavateli a účastníky

Z psychologického hlediska je důležitá neformální a přátelská atmosféra celé akce, která zajistí úspěch a namotivuje studenty k dalším aktivitám.

3. Návrh dílčích aktivit

Setkání se zaměstnavateli by byla akce pořádaná ÚP na jednom z kontaktních pracovišť. Akce by byla placená z financí na aktivní politiku zaměstnanosti úřadu práce za přispění zaměstnavatelských subjektů (ty by investovali práci svých zaměstnanců, náklady na cestu, propagační materiály, reklamní předměty pro studenty, ...) Předpokládám, že zaměstnavatele by takováto cesta oslovení mladých lidí jakožto nástroj náboru oslovila. Firmám by byla nabídnuta možnost zviditelnění značky a prezentace firmy. Myslím si, že v dnešní době extrémně nízké nezaměstnanost není nutná finanční motivace pro firmy ze strany úřadu práce (státu). Setkání by se mohla zúčastnit jakákoliv firma či organizace, která má zájem představit své pracovní nabídky pro mladé lidi. Každá firma by vyslala 2-3 své zaměstnance, nejlépe jednoho z personálního oddělení či vedení a někoho, kdo působí na (obdobné) pozici, na kterou by se případně mohli hlásit absolventi.

Naplnění dílčího cíle 1: Setkání by mohlo začít krátkými prezentacemi firem, které nabízejí nejvíce pozicí pro absolventy, užitečná by také mohla být prezentace pořádajícího ÚP, která by se věnovala tomu, co si student po absolvování musí zařídit (např. co dělat po prázdninách, kdy absolventům SŠ končí status studenta). Studenti se také dozví, jací jsou největší zaměstnavatelé v jejich okolí, jakému odvětví se věnují, kde mohou sehnat práci ve svém oboru či kteří zaměstnavatelé jim dají šanci, ať už je jejich specializace jakákoliv.

Největší přínos bych viděla ve face-to-face diskuzích, které by probíhaly u stanovišť jednotlivých zaměstnavatelů, studenti by si firmy obcházeli a získávali informace, a především by měli možnost se nezávazně na cokoliv svých potenciálních budoucích zaměstnavatelů zeptat, ať už by je zajímalo, jak u nich probíhá pracovní pohovor (případně si rovnou nějaký domluvit), za jak dlouho se zapracují, či výrobní postupy firem. Díky

získanému přehledu by si studenti mohli začít vyvážet představu pracovních aspirací. Tímto by byly naplněny dílčí cíle 2 a 3.

Naplnění dílčího cíle 4: Cílem akce je navázání kontaktů studentů s možnými budoucími zaměstnavateli. Příjemné atmosféry setkání by mohlo být dosaženo tak, že by se studenti na akci nemuseli pohybovat s doprovázejícím učitelem, ale samostatně či ve skupinkách. Akce by se ovšem měla konat v době vyučování, jelikož kdyby se pořádala ve volném čase studentů, pravděpodobně by ji právě ti nejméně motivovaní, kteří nejvíce potřebují pomoc s orientací na TP, nenavštívili. Myšlenka volného pohybu studentů po akci by mohla přispět k tomu, aby obě strany mohly bez obav sdílet. Zaměstnavatelé by sdíleli své zkušenosti, znalosti a možnosti, které nabízejí a studenti by získali možnost bez ostychu a individuálně klást otázky potenciálním zaměstnavatelům. Také by se setkáním mohly snížit obavy z prvních pohovorů a ze studentů by mohla opadnout část nervozity, kterou každý při prvním pohovoru zažívá.

Zde ny mohlo být uvedeno schéma, obsahující navržené cíle a metody dosažení!

4. Závěr a doporučení

Cílem práce bylo navrhnout specifický nástroj pro studenty v okrese Brno-venkov. Účastníci si na setkání udělají přehled o pracovním trhu, budou mít možnost si najít práci a poslechnout si zajímavé prezentace. Spolupráce mezi firmami a absolventy škol, nejlépe se studenty v absolventských ročnících, je velice důležitá, studenti by se tak mohli vyhnout tomu, že by byli nezaměstnanými na ÚP. Je důležité, aby se absolventi dobře zapojili do pracovního procesu, jelikož pokud si nenajdou práci v přiměřené době po ukončení studia a neosvojí si potřebné pracovní návyky, může dojít ke ztrátě motivace a nezaměstnanost je pak může provázet celý život.

Pro efektivní realizaci tohoto opatření je také nutný zájem ze strany studentů, nejvíce by nejspíš prospělo, aby byli aktivní i po dobu studia, akce by se tedy dobrovolně zúčastnit i studenti nižších ročníků, aby např. díky školní praxi či letní brigádě, měli možnost získat konkurenční výhodu na trhu práce. Nutná je také efektivní propagace akce, jelikož je řeč o mladých lidech, tak nejlépe na sociálních sítích.

SUMA B-C

- Absentují informace, které by blíže rozlišily mezi jednotlivými typy absolventů ve zkoumaném regionu, jinak pěkné!

5. Zdroje

Atlas školství: Seznam základních škol v ČR [online]. Brno: P.F. art, 2018 [cit. 2018-04-22]. Dostupné z: <http://www.atlasskolstvi.cz/zakladni-skoly?district=brno-venkov&type=zakladni-skola>

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ, 2013. *Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd.* Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

ČSÚ, 2018. *Nezaměstnanost v Jihomoravském kraji k 31. prosinci 2017* [online]. [cit. 2018-04-22]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xb/nezamestnanost-v-jihomoravskem-kraji-k-31-prosinci-2017>

EVROPSKÁ KOMISE, 2017. *Záruka pro mladé lidi* [online]. [cit. 2018-05-02]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=cs>

HORÁKOVÁ, Markéta a Pavel HORÁK, 2013. Zaměstnatelnost skupin ohrožených nezaměstnaností na současných trzích práce. *Sociológia*. 45(2), 128-149.

HORÁKOVÁ, Markéta a Pavel HORÁK, 2015. Zjišťování situace osob znevýhodněných na trhu práce prostřednictvím konceptu zaměstnatelnosti. *Sociológia*. 47(5), 451-473.

Info absolvent, 2017. *Úspěšnost při přijímacím řízení na VŠ a VOŠ* [online]. [cit. 2018-05-05]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/5-4-03>

MPSV. *Definice absolventa pro potřeby statistického sledování* [online]. 2017 [cit. 2018-04-22]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>

MPSV. *Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP* [online]. 2017 [cit. 2018-04-22]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>

MPSV, 2012. *OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST 2007-2013* [online]. [cit. 2018-05-01]. Dostupné z: http://www.strukturalni-fondy.cz/Dotace/media/SF/FONDY%20EU/2007-2013/Tematick%C3%A9%20OP/OP%20LZZ/OPLZZ_revize_2.pdf

MPSV, 2017. *Záruky pro mladé v Jihomoravském kraji* [online]. [cit. 2018-05-02]. Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/

MPSV, 2018. *OPERAČNÍ PROGRAM ZAMĚSTNANOST 2014-2020: revize 16.3.2018.*

MPSV, 2016. *Poradenské služby* [online]. [cit. 2018-05-05]. Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/kop/mikulov/profesni_poradenstvi

NÚV, 2017. *JAK ABSOLVENTI VYUŽÍVAJÍ SVOU KVALIFIKACI NA TRHU PRÁCE* [online]. [cit. 2018-05-06]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/vystupy/jak-absolventi-vyuzivaji-svou-kvalifikaci-na-trhu-prace>

ORGONÍKOVÁ, Lenka a Zuzana FALDYNOVÁ, 2007. *Vzdělávací a poradenské programy pro absolventy*. Krnov: AKLUB, Centrum vzdělávání a poradenství. ISBN 978-80-254-0125-5.

Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2018-04-29].

ZELENKA, Martin, 2008. *Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh*. V Praze: Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova. ISBN 978-80-7290-372-6.