

VZDĚLÁVÁNÍ – AKTIVNÍ PŘÍSTUP KE SNIŽOVÁNÍ NEZAMĚSTNANOSTI MLADÉHO LIDSKÉHO POTENCIÁLU

TRAINING - ACTIVE ACCESS FOR REDUCING OF YOUNG HUMAN RESOURCES UNEMPLOYMENT

Marie Odehnalová

Anotace:

Rozvoj společnosti je významně ovlivněn kvalitou a intenzitou vzdělávání lidského potenciálu, zvyšujícími se nároky na odbornost pracovníků a schopnost týmové práce. Využíváním pozitiv náročného mezinárodního a charakteristik interkulturálního prostředí mohou společnosti získat kvalitní mladý potenciál.

Klíčová slova:

rozvoj lidských zdrojů, vzdělávání, práce v mezinárodním prostředí

Annotation:

The development of a company is significantly influenced by the quality and intensity of human resources training, by the increasing requirements in terms of the specialized know-how and by the ability of team work. By making use of the benefits of the international and characteristics of the intercultural environment can companies receive qualitative young potential.

Key words:

human resources development, training, working in international environment

ÚVOD

Lidská společnost se vyvíjí a mění své potřeby a požadavky. Moderní svět je světem neustálých změn. Úspěšným se stává ten, kdo si zvykne žít v nejistotě a naučí se efektivně využívat každodenních příležitostí, které nejistota přináší a bude je chápat jako zdroj nových možností. Rozhoduje rychlost reakce na změnu v prostředí a uvědomění přijímat změny ne jako „obtíž“, ale jako „výzvu“ k dalšímu rozvoji. Chce-li se podnik stát trvale úspěšným, základní úlohou managementu je dosahování co největšího efektu lidského zdrojového potenciálu.

Pro úspěšnost společnosti nejen na domácím trhu, ale v mezinárodním prostředí je nezbytná soustavná péče a podpora zaměstnanců. Nezbytnou podmínkou se proto stává celoživotní vzdělávání a to od dokonalého zvládnutí základních principů k osvojení si základů logiky, flexibility a to vše podmiňující vlastní iniciativy. Zrychlené tempo inovací se promítá i do zastarávání informací. Znalosti získané během studia, se kterými si v minulosti při svém zaměstnání vystačili padesátiletí, se stávají neplatnými pro ještě ne čtyřicetileté. Proto se nezbytnou podmínkou stává celoživotní vzdělávání a to nejen pro samotný rozvoj člověka, ale i pro prosperitu společnosti, ve které pracuje. Podstatná je samozřejmě iniciativa samotného člověka k doplňování si vzdělání a zvyšování si své ceny na trhu práce.

Nemalou roli v této problematice hraje úloha státu a vlastní přístup zaměstnavatele a to jednak k nastavení vzdělávacích systémů, ale i k zaměstnávání mladých absolventů, většinou bez jakékoli odborné praxe.

CÍL

Cílem této práce je posouzení významnosti závislosti vzdělání na schopnosti uplatnění se na trhu práce a definování možných opatření k snižování nezaměstnanosti mladých lidí (absolventů).

METODIKA

Za účelem získání podkladů a ověření přijatých závěrů byly použity:

- analýza dokumentů (studium odborné literatury, tisku, aktuálních dokumentů vydaných Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky, Českým statistickým úřadem;
- metoda vlastního pozorování;
- metoda rozhovorů (neformálních nestrukturovaných) s vedením a zaměstnanci vybrané společnosti.

Práce byla zpracována na základě využití sekundárních zdrojů dat, pozorování a osobních rozhovorů. Analýza dokumentů zahrnovala studium odborné literatury a aktuálních informací uveřejněných na webových stránkách státních institucí jako je Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a Českého statistického úřadu. Za účelem ověření přijatých závěrů o oblasti uplatňování vzdělávacích systémů a programů jako nástroje pro uplatnění absolventů na trhu práce bylo provedeno pozorování a využity neformální rozhovory ve výrobním podniku v České republice. Pro rozhovory byli vybráni jednak 3 vedoucí pracovníci společnosti zabývající se rozvojem a vzděláváním pracovníků a 3 ze zaměstnanců do 30 let věku pracujících ve společnosti po dobu kratší než 2 roky. Práce zahrnuje shrnutí dosavadních poznatků o zvolené problematice, ke kterým autorka dospěla v průběhu zpracování navazujících dílčích projektů v rámci doktorského studia.

VZDĚLÁVÁNÍ – AKTIVNÍ PŘÍSTUP KE SNIŽOVÁNÍ NEZAMĚSTNANOSTI MLADÉHO LIDSKÉHO POTENCIÁLU

V České republice žije 8 687,1 tis. obyvatel ve věku 15 – 64 let²⁷, z nichž mladí lidé ve věku od 15 – 29 let tvoří 26,1 %. Největší podíl na obyvatelstvu ČR starším 15 let²⁸ mají lidé se středním vzděláním bez maturity (38,04%), naopak nejméně je zastoupena skupina vysokoškolsky vzdělaných (10,12%) a to nejvíce v Středočeském, hl. m. Praze a Libereckém kraji. Nejvíce vyučených obyvatel je zastoupena v Moravskoslezském kraji, Jihomoravském a Středočeském. Obyvatelé ČR s ukončeným základním vzděláním jsou zastoupeni 20,4%, absolventi středních škol s maturitou 31,4%.

S problémem najít uplatnění na trhu práce se potýkají lidé se základním vzděláním (28,6%)²⁹, přičemž se míra nezaměstnanosti zvýšila oproti 4. čtvrtletí roku 2003 o 3,5%. Nejsnáze najdou uplatnění vysokoškolsky vzdělaní lidé (2,2%) a bez obtíží lidé se středoškolským vzděláním ukončeným maturitou (5,3%).

Celkově nejvíce obyvatel země starších 15 let (83%) má uzavřený řádný zaměstnanecký pracovní poměr, 4% jsou vedeni jako zaměstnavatelé, 11,8% samostatně výdělečně činní a 0,7% pomáhající rodinní příslušníci.

56,4% práceschopného obyvatelstva je pracuje v sektoru služeb, 39,4% v průmyslu a 4,2% v zemědělství. Mezi nejvíce zastoupené obory se řadí technici, zdravotníci a pedagogové (21,1%), řemeslníci, výrobci, zpracovatelé a opraváři (18,7%) a 12,2% lidí

²⁷ MPSV 4. čtvrtletí 2004

²⁸ 15 – 64 let včetně dalších statistických hodnot, pokud není stanoveno jinak

²⁹ míra nezaměstnanosti vykazovaná pro danou skupinu obyvatel za 4. čtvrtletí roku 2004

zabývající se obchodem a poskytováním služeb. Naopak nejméně zastoupenými obory jsou v 0,4% pracovníci armády a 1,7% lesní a zemědělská dělníci.

Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla naměřena u skupiny mladistvých od 15 – 24 let, přičemž oproti 4. čtvrtletí 2003 se zvýšila ještě o 2,3%. Další ohroženou skupinou jsou lidé ve věku 25 – 39 let přesto, že se u nich podařilo míru nezaměstnanosti o 0,4% ve 4. čtvrtletí roku 2004 oproti stavu v 3. čtvrtletí roku 2003 snížit

Nejvíce nezaměstnaných vykazovaly ve 4. čtvrtletí roku 2004 Ústecký (15,2%), Moravskoslezský (14,2%) a Olomoucký kraj (12,3%), naopak nejnižší míru nezaměstnanosti vykazují hl. m. Praha (3,9%), Středočeský (5,0%) a Jihočeský kraj (5,1%).

Bohatství národů je ve stále větší míře založeno na produkci a využívání znalostí. Přejít k ekonomice založené na znalostech (knowledge-based economy) se projevuje zejména externalizací určitých činností průmyslových firem a rychlejším růstem služeb. Klíčové prvky konkurenceschopnosti se neomezují na relativní výši nákladů na různé výrobní faktory. Zahrnují kvalitu vzdělání a přípravy na povolání, účinnost organizace průmyslu, schopnost soustavně zdokonalovat výrobní procesy, intenzitu výzkumu a vývoje a využití jeho výsledků v průmyslu, pružnost a přizpůsobivost podmínek, za nichž fungují trhy, dostupnost konkurenceschopné servisní infrastruktury, kvalitu výrobků a schopnost podniků zohledňovat ve své strategii důsledky společenských změn.

Dle výše uvedených statistik, představují absolventi a mladiství jednu z nejvíce nezaměstnaností postižených skupin a to nejen v rámci ČR, ale i v ostatních zemích EU. Snazší vstup na trh práce mají vysokoškolsky vzdělaní absolventi ucházející se o práci ve velkých městech země, kde je jednak kumuluje většina velkých nadnárodních společností, ale existuje i dostatečné množství koupěschopného obyvatelstva v případě, že se mladiství rozhodnou pro vlastní podnikatelskou činnost. Problematickou skupinou jsou mladí lidé bez praxe a se základním či středním odborným vzděláním.

Důležitou roli pro dobré uplatnění na trhu práce hraje dostatečná kvalifikace uchazeče, proto je již po ukončení základního vzdělání nebytně nutné zvážit cestu budoucího rozvoje a přípravy na povolání, která přizpůsobuje pracovní kvalifikaci mladých lidí aktuálním potřebám trhu. Neméně důležitou roli hraje prostředí, ve kterém mladý člověk vyrůstá. Mladí lidé z rozvrácených rodin nemají v krvi potřebné pracovní návyky a jen zřídka kdy se zapojí do zaměstnání.

V ČR je počet uchazečů – absolventů na jedno pracovní místo přes postupně snižující se hodnotu stále vysoký. Nezbytnou roli hraje zapojení firem do problematiky zaměstnanosti mladistvých a to tvorbou nových pracovních míst pro absolventy a mladistvé i nabídkou vzdělávacích programů, do kterých mohou být zapojeni již studenti škol s cílem připravit je na budoucí povolání.

V současné době existuje na trhu práce nedostatek zejména technických profesí, ať již pro vysokoškolsky či středoškolsky vzdělané, které nemohou firmy zajistit běžným náborem pracovníků. Proto jsou vytvářeny speciální programy připravující mladé lidi na budoucí povolání v dané firmě. Cílem je získat dostatečný počet pracovních sil a naopak nabídnou mladistvému ihned po ukončení studia pracovní uplatnění. Programy jsou smluvně ošetřeny a podloženy často motivujícím stipendiem a jejich součástí je nejen teoretické doplnění výuky, ale i účast na odborném výcviku, stáže či vypracování diplomové práce.

VÝSLEDKY

Nástrojem, jak zlepšit výchozí pozici na trhu práce je pro budoucí absolventy³⁰:

- krátkodobé brigády a stáže v podnicích během studia;

³⁰ dle neformálních rozhovorů s vedoucími pracovníky a personální politiky, která je uplatňována ve výrobní společnosti v ČR

- účast na studijních programech v zahraničí (Socrates Erasmus, Leonardo, apod.).

Tyto aktivity jsou podmíněny:

- komunikativní znalostí cizích jazyků (u vysokoškolských studentů minimálně dvou);
- počítačovou gramotností;
- schopností práce s informacemi - přes 70 % nově vytvořených pracovních míst v posledních pěti letech vzniklo v odvětvích nových technologií a odvětví náročných na znalosti;
- schopnost samostatné práce i práce v týmu;
- vlastní aktivita a motivace, ochota se celoživotně vzdělávat.

ZÁVĚR

Celoživotní rozvoj a vzdělávání pracovníků nelze tedy nazývat nutností, ale záležitostí samozřejmou, k níž musí dnešní člověk iniciativně přistupovat. Organizace založené na práci s informacemi, znalostech a ty, které dbají o trvalé zlepšování získávají nejen pro svoji přítomnost, ale především budoucnost velkou konkurenční výhodu. Nezbytnou součástí reakce jednotlivých podniků i celé společnosti na neustále měnící se nároky ekonomického okolí je podpora celoživotního vzdělávání pracovníka. Je zaměřena na formování osobnosti pracovníka a získávání takových vlastností, které usnadňují jeho flexibilitu a adaptabilitu jak ve vlastní náplni práce, tak i v mezilidských vztazích.

Na základě dostupných statistik bylo zjištěno, že skupinou s vysokou mírou nezaměstnanosti jsou v ČR i většině dalších členských zemí EU mladiství ve věku od 15 – 29 let, žijící v menších lokalitách a s nižším stupněm ukončeného vzdělání. Cílem evropské společnosti je podporovat vzdělávání a vytvořit systém a podmínky pro rozvoj mladého pracovního potenciálu a jeho uplatnění na trhu práce.

LITERATURA

- [1] AMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 8. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 856 s. ISBN 80-247-0469-2.
- [2] KOPČAJ, A. *Řízení proudu změn aneb všedním způsobem nevšední rozvoj firmy. Zákonitosti a metody řízení proudu změn*. 1. vyd. Ostrava: Silma '90, 1999. 298 s. ISBN 80-9023-518-6.
- [3] KOTTER, J. P. *Vedení procesu změn*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2000. 190 s. ISBN 80-7261-015-5.
- [4] TURECKIOVÁ, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2004. 172 s. ISBN 80-247-0405-6.
- [5] www.euroskop.cz
- [6] www.mpsv.cz
- [7] www.msmt.cz
- [8] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Kontaktní adresa autora

Ing. Marie Odehnalová
 Katedra řízení
 Provozně ekonomická fakulta
 Česká zemědělská univerzita v Praze
 Kamýcká 959
 165 21 Praha 6 – Suchbátka
 tel.: 224 382 263
 e-mail: odehnalova@pef.czu.cz