

## Problematika zamestnanosti mladých ľudí a absolventov z pohľadu personálnej stratégie

Hricová Romana · Humanitné vedy

18.07.2016



V mnohých krajinách sveta sa absolventi po ukončení vzdelávania dostávajú do nezávideniahodnej pozície, kedy vyjdú zo škôl, chcú začať pracovať a narazia na problém nezamestnanosti. Mnoho podnikov hľadá zamestnancov medzi tými, čo už majú niekoľkoročnú prax, ale tým sa absolvent dostane do začarovaného kruhu, kedy práce nezíska, lebo nemá prax a prax nemá, lebo doteraz nikdy nikde nepracoval. Na Slovensku nie je situácie iná, časopis Business Insider dokonca zaradil Slovensko na 26. pozíciu v počte nezamestnaných mladých ľudí. Štát, ktorý si uvedomuje závažnosť tejto situácie sa pokúša mnohými prostriedkami tento stav zmeniť a tak prichádza s niekoľkými programami na zmiernenie nezamestnanosti absolventov. Týmto programom sa venuje článok rovnako ako aj stručnému vyhodnoteniu výsledkov.

### Úvod

Nezamestnanosť mladých ľudí je celospoločenských problém. Aby bolo jasné, kto sa štatisticky berie do kategórie „mladý človek“, je potrebné zadefinovať si niektoré pojmy. Existuje rôzne vekové alebo pojmové vymedzenie, ale v dokumente Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok sa používa skratka NEETs, kde sú zahrnutí mladí ľudia vo veku od 15 do 29 rokov, ktorí nie sú zamestnaní, nedopĺňajú si ďalšie vzdelanie a nie sú ani v odbornej príprave. Z uvedeného vyplýva, že z tejto kategórie sú vylúčení tí, ktorí študujú a sústavne sa pripravujú na svoje budúce povolanie. Termín NEETs je dnes medzinárodne používaný. Európske štatistiky uvádzajú alarmujúci vysoký podiel mladých nezamestnaných v porovnaní s celkovou nezamestnanosťou.

### 1. Nezamestnanosť mladých - celosvetový problém

Časopis Business Insider zverejnil 3. decembra 2015 rebríček 47 krajín, v ktorých je nezamestnanosť mladých ľudí kritická. [1] Vzhľadom k tomu, že mnohé krajiny z ich zoznamu neuvolňujú oficiálnej mesačné (ale dokonca ani ročné) ekonomické dáta, použili pre odhad údajov za rok 2014 informácie z Medzinárodnej organizácie práce. Ak si zoberieme len európske krajiny, podľa zmienenej štatistiky je na tom najhoršie Grécko, kde v roku 2014 miera nezamestnanosti mladých ľudí (odhad) bola 64,8%, pričom % obyvateľov vo veku 15-24 je 9,72% (pod 24 rokov je 23,73%). Hneď na druhom mieste sa umiestnila Bosna a Hercegovina, kde odhadom nepracuje až 60,2%,

pričom v krajine žije 12,36% mladých ľudí vo veku 15-24 rokov (celkovo pod 24 rokov je 25,84%).

Na treťom mieste je Španielsko s 58,2% nezamestnanosťou mladých ľudí a s ich 9,56% zastúpením (25,01% pod 24 rokov). Na 7. mieste je Macedónia (54,32%), 9. Chorvátsko (49,5%), 10. Srbsko (46,6%), 15. Čierna Hora (40,5%), 17. Taliansko (38,3%), 19. Cyprus (37,1%), 21. Portugalsko (35,9%) čím sa dostávame k 26. miestu, na ktorom je Slovensko. Slovensko sa tak dostalo s 33,8% medzi Jamajku a Surinam. Uvedené číslo je alarmujúce, pretože hovorí o tom, že každý tretí mladý človek pod 24 rokov je nezamestnaný. Situácia je o to horšia, že ak práve mladý človek nezíska pracovné návyky hneď po skončení školy, bude mať celoživotný problém a to nielen v pracovnej oblasti.

## **2. Nezamestnanosť mladých - celoslovenský problém**

Podniky sa snažia dosiahnuť zisk a využívajú na to rôzne zdroje, počnúc finančnými cez technologické, prírodné, know-how, atď., ale naďalej hlavnú a nezastupiteľnú úlohu majú zamestnanci, podnikové ľudské zdroje, vďaka ktorým sa podnik dokáže udržať na trhu. Mnohé slovenské podniky túto skutočnosť podceňujú, pritom moderná organizácia vie, že nájsť, vychovať a udržať si kvalitného, výkonného a lojálneho zamestnanca môže byť kľúčovým faktorom úspechu. Preto čoraz viac podnikov vyhľadáva kvalitných absolventov, nakoľko majú možnosť si ich „zaučiť“ podľa vlastných požiadaviek. Na druhej strane také zaučenie trvá radovo niekoľko týždňov až mesiacov, pričom skúsený zamestnanec potrebuje oveľa kratší čas - niekedy mu stačia aj hodiny. Na druhej strane si tento nedostatok skúseností a zručností mladého pracovníka dokáže zamestnávateľ vykompenzovať nižšími nákladmi na mzdy. Na druhej strane je samozrejme jasné, že nie každé pracovné miesto je možné obsadiť absolventom alebo mladým pracovníkom bez praxe. Sú dokonca pracovné pozície, kde je prax nevyhnutná. Preto oddelenie riadenia ľudských zdrojov musí presne vedieť, ktoré pracovné pozície sú pre absolventov vhodné a ktoré nie.

## **3. Úlohy oddelenia riadenie ľudských zdrojov**

Oddelenie alebo zamestnanec, ktorý má na starosti riadenie ľudských zdrojov má 2 základné úlohy:

1. zabezpečiť, aby organizácia mala potrebný počet zamestnancov a to v požadovanom odbornom aj kvalifikačnom zložení a v súlade s organizačnou kultúrou a strategickými cieľmi organizácie,
2. správanie a náplň práce zamestnancov korigovať s dlhodobými cieľmi organizácie.

Preto organizácia, ktorá chce úspešne ale hlavne dlho fungovať na trhu, musí mať takú personálnu politiku, ktorá je dobre a jasne formulovaná, zrozumiteľná, prijateľná, dlhodobo stabilná a to ako z pohľadu zamestnancov, tak aj z pohľadu okolia spoločnosti. Ak je personálna politika vhodná, potom pomáha upevňovať väzby medzi zamestnancami navzájom, medzi podnikom a jeho zamestnancami, vytvára rozhodovacie procesy, ktoré sú jasné a zrozumiteľné a dokonca napomáha znižovať event. úplne eliminovať pracovné konflikty, pretože rešpektuje ako záujmy spoločnosti, tak aj záujmy zamestnancov. Tí tak majú pocit istoty a tiež pracovnej perspektívy.

Samotná personálna politika organizácie v sebe zahŕňa mnoho čiastkových politík ako napr. získavanie a výber zamestnancov, spôsoby odmeňovania, vzdelávania, personálny a sociálny rozvoj zamestnancov rovnako ako aj ich hodnotenie. Nehovoriac o tom, že dobrá organizačná personálna politika musí tiež rešpektovať platné zákony a právne predpisy z oblasti práv zamestnancov a ich pracovných podmienok.

#### 4. Podpora zamestnanosti mladých ľudí

Ako bolo spomenuté vyššie, pracovníci oddelenia ľudských zdrojov musia vedieť, akých zamestnancov na aké pozície majú a môžu obsadiť. Na to slúži analýza pracovného miesta, ktorá podáva zrozumiteľný obraz o pracovníkovi, ktorý môže pracovať na danom pracovnom mieste. Analýza tiež ukáže, či pozícia je alebo nie je vhodná pre absolventa, prípadne ak je potrebná prax, tak aká dlhá prax by to mala byť. Analýza pracovného miesta tiež poskytne informácie o tom, aké sú úlohy, metódy, väzby na ďalšie pracovné miesta, zodpovednosti ale aj aké podmienky sú s pracovným miesto spojené. Je vždy v záujme samotného podniku mať „správnych ľudí na správnych miestach“, pričom personalista nesmie strácať zo zreteľa na jednej strane profil pracovníka a na strane druhej profil pracovného miesta. Zamestnanci sú rozmiestňovaní dvoma spôsobmi:

1. zaradzuje sa nový pracovník, ktorý predtým pre spoločnosť nepracoval,
2. pracovníci menia svoje pracovisko v dôsledku vnútropodnikových zmien.

Obidva tieto prístupy si vyžadujú odlišné prístupy. Zatiaľ čo v prvom prípade je potrebné nového zamestnanca nielen uviesť do pracovného kolektívu ale predstaviť mu aj fungovanie podniku ako takého, v druhom prípade už zamestnanec podnik pozná a preto je potrebné ho len zaučiť na novú pracovnú pozíciu event. pracovné miesto. Rozmiestňovanie je vlastne proces nepretržitý, pretože podnik by mal neustále zladovať pracovné miesta s dostupnými pracovnými silami a ponúkať také riešenia, aby pracovník mohol podávať optimálny výkon a vďaka tomu dosahoval ciele spoločnosti.

Podnik, ktorý prijíma absolventov stojí väčšinou pred otázkou, či prideliť nového zamestnanca k nejakému kmeňovému, ktorý by sa mu venoval, zaučal ho a v prípade potreby aj kontroloval, alebo absolvent zostane odkázaný sám na seba. Takéto rozhodnutie so sebou prináša celý rad nevýhod, počnúc tou, že absolvent nezíska správne pracovné návyky a končiac pri tom, že sa nestotožní s podnikovou stratégiou, nezvládne požiadavky na pracovnú pozíciu čo môže vyvrcholiť až jeho odchodom zo zamestnania. Podnik tým samozrejme stráca, pretože musí začať hľadať nového absolventa a opäť mu venovať čas, energiu a nezriedka aj financie. Na druhej strane ak je absolventovi priradený kmeňový zamestnanec, zamestnávateľ si musí uvedomiť, že ten sa bude musieť, a to hlavne v počiatočnom štádiu zaučania, absolventovi venovať viac, čoho dôsledkom môže byť jeho menšia výkonnosť v jeho vlastnej práci. Preto by zaučanie absolventa malo byť zohľadnené v pracovnej náplni kmeňového zamestnanca, aby nebol v časovom strese a mohol plniť aj vlastné povinnosti.

Zamestnávatelia si veľmi dobre uvedomujú nevýhody spojené so zamestnávaním absolventov a preto často uprednostňujú prijímanie nových zamestnancov už s praxou. Na druhej strane je tu spoločenský záujem mladých ľudí zamestnávať. Je to nielen slovenský ale celoeurópsky problém, pretože štatistiky jednoznačne ukazujú, že od

roku 2009, kedy bola kríza najhlbšia, situácia stagnuje na cca 33% nezamestnanosti mladých ľudí, čo znamená, že zhruba každý tretí mladý človek je bez práce. Pretože títo mladí ľudia nezískajú základné pracovné návyky, vznikol fenomén tzv. „stratenej generácie“, generácie, ktorá pracovať chce, ale vlastne nemá kde. Pritom nejedná sa len o absolventov vysokých event. stredných škôl (aj keď tí najviac dvíhajú štatistiky), ale celkovo o problém veľkej skupiny ľudí, pre ktorých v spoločnosti nie sú vytvorené pracovné miesta. To je jeden z dvoch hlavných dôvodov. Tým druhým dôvodom sú nesprávne nastavené odbory štúdia, ktoré nie sú v súlade s potrebami trhu práce.

Mladí ľudia problém nezamestnanosti riešia rôzne, najčastejšie je to odchodom do zahraničia, pričom tento počet je alarmujúci. Ročníky 1980 až 1990 boli populačne veľmi silné, pretože každý rok sa narodilo približne 80-tisíc ľudí. Avšak z nich odchádza každý rok cca 30-tisíc pracovať a žiť do zahraničia, čo je viac ako tretina. Preto je na štáte, aby vytvoril mladým také podmienky, aby neodchádzali za prácou do zahraničia ale mali dostatok pracovných príležitostí aj na Slovensku. Koľko slovenských občanov trvalo žije a pracuje v zahraničí sa oficiálne zistiť nedá, nakoľko tento údaj neeviduje žiadna inštitúcia. Najpresnejšie sa v tomto smere ukazujú štatistiky zdravotných poisťovní, nakoľko každý občan je povinný platiť zdravotné poistenie. V prípade, že odíde do zahraničia, musí si vybrať, v ktorej krajine bude zdravotné poistenie odvádzať. V roku 2013 sa zo systému zdravotného poistenia odhlásilo takmer 30-tisíc ľudí do 30 rokov a zhruba rovnaký počet sa odhlásil od roku 2009 každý rok. Čo znamená, že za 5 rokov odišlo do zahraničia cca 150 tisíc mladých ľudí do 30 rokov. [4] Keďže toto číslo je skutočne alarmujúce, je tu snaha vytvoriť také podmienky, aby zamestnávateľia mali záujem zamestnávať mladých ľudí a tí neodchádzali za hranice.

Aby mladí ľudia neodchádzali pracovať do zahraničia, Európska komisia svojím vykonávacím rozhodnutím č. CCI 2014SK05M0OP001 z 9. 12. 2014 prijala a schválila Operačný program Ľudské zdroje (OP LZ), kde úlohu riadiaceho orgánu plní Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. [5] Cieľom OP je podpora regionálneho rozvoja a iniciovať podporu zamestnanosti mladých ľudí. Financovanie prebieha z Európskych štrukturálnych a investičných fondov na programové obdobie 2014-2020. Samotný OP obsahuje niekoľko spôsobov, ako zamestnávateľia môžu podporovať zamestnanosť mladých ľudí - absolventov a vďaka tomu si vychovať potrebných zamestnancov pre budúcnosť. Absolvent sa môže nájsť v niektorom z nasledujúcich príspevkov, ktoré poskytuje Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny:

1) Príspevok na podporu vytvorenia pracovného miesta v prvom pravidelne platenom zamestnaní. Cieľovou skupinou je uchádzač o zamestnanie, ktorý pred prijatím nemal pravidelne platené zamestnanie, tj. netrvalo dlhšie ako 6 po sebe nasledujúcich mesiacov. Uchádzač do 25 rokov by mal byť vedený v evidencii 3 mesiace a uchádzač do 29 rokov 6 mesiacov s dôrazom na dlhodobo nezamestnaných uchádzačov. Finančný príspevok sa v tomto prípade poskytuje najmenej na 6 mesiacov a najviac na 12 kalendárnych mesiacov, pričom jeho mesačná výška je 80% z celkovej ceny práce zamestnanca, najviac 515,40€. Povinnosťou zamestnávateľa pri tomto príspevku je zachovať vytvorené pracovné miesto najmenej v rozsahu zodpovedajúcemu polovici dohodnutého obdobia poskytovania príspevku (tzn. pri poskytnutí finančného príspevku na 6 mesiacov musí byť pracovné miesto udržané 9 mesiacov). Za vytvorenie pracovného miesta sa rozumie zvýšenie počtu pracovných miest, tzn. že zamestnávateľ

nemôže nahradiť existujúce pracovné miesto. Príspevok sa poskytuje zamestnávateľovi mesačne formou refundácie na základe predložených dokladov.

2) Praxou k zamestnaniu - príspevok na mentorované zapracovanie a prax u zamestnávateľa, ktorý na tento účel vytvorí pracovné miesto. Cieľovou skupinou tohto príspevku sú mladí ľudia, vedení v evidencii uchádzačov o zamestnanie; uchádzač o zamestnanie do 25 rokov by mal byť vedený v evidencii minimálne 3 mesiace a uchádzač do 29 rokov minimálne 6 mesiacov. Úrad následne formou refundácie poskytuje zamestnávateľovi:

- príspevok na mentorovanie vo výške najviac 68,44 €/ 1 mentorovaný zamestnanec/ 1 mesiac vyplatený jednorázovo za celé obdobie mentorovania,
- príspevok na úhradu časti celkovej ceny práce (CCP) za zamestnanca, ktorý bol prijatý do pracovného pomeru na mentorovaní zapracovanie a prax - vo výške najviac 95% CCP, maximálne 273,77€ pri ½ pracovnom úväzku, poskytovaný mesačne počas mentorovaného zapracovania a praxe,
- príspevok na úhradu časti nevyhnutných nákladov súvisiacich s mentorovaným zapracovaním a praxou - napr. na osobné ochranné pracovné prostriedky, pracovné pomôcky, pracovné náradie, najviac vo výške 58,06€; príspevok je jednorázový počas jedného mentorovaného zapracovania a počas jednej praxe.

Tento príspevok si môže nárokovať zamestnávateľ, ktorý prijme do pracovného pomeru uchádzača o zamestnanie z oprávnenej cieľovej skupiny na polovičný pracovný úväzok na dobu minimálne 9 mesiacov alebo na neurčitý čas, pričom tento príspevok sa poskytuje najviac na 9 mesiacov.

3) Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe - tento príspevok je zameraný na získanie odborných zručností a praktických skúseností u zamestnávateľa, ktoré zodpovedajú dosiahnutému stupňu vzdelania absolventa školy v príslušnej skupine učebných odborov alebo študijných odborov. Podmienkou pre výkon absolventskej praxe je, že absolvent školy je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej jeden mesiac (absolventom školy sa rozumie občan mladší ako 26 rokov veku, ktorý ukončil príslušným stupňom vzdelania sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako 2 rokmi a od jeho ukončenia nemal pravidelne platené zamestnanie. Tento status absolventa školy musí spĺňať uchádzač o zamestnanie po celú dobu vykonávania absolventskej praxe.

Absolvent školy podáva žiadosť o zaradenie na absolventskú prax a o príspevok na príslušný úrad, v územnom obvode ktorého má trvalý pobyt. Prax sa vykonáva najmenej 3 mesiace a najviac 6 mesiacov bez možnosti jej predĺženia a opakovaného vykonávania, v rozsahu 20 hodín týždenne. Začiatok vykonávania praxe rovnako ako aj jej rozsah stanovuje zamestnávateľ. Počas vykonávania absolventskej praxe môže úrad poskytnúť absolventovi školy paušálny príspevok vo výške 65% sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu (tj. v súčasnosti 128,75€) mesačne na úhradu jeho nevyhnutných osobných výdavkov spojených s vykonávaním praxe. Počas praxe má tiež absolvent nárok na voľno v rozsahu 10 pracovných dní a po skončení vydá zamestnávateľ potvrdenie o vykonaní praxe.

4) Absolventská prax štartuje zamestnanie - tento program sa skladá z 2 aktivít:

Aktivita č.1 - poskytovanie finančného príspevku na vykonávanie absolventskej praxe (3))

Aktivita č.2 - poskytovanie finančného príspevku na podporu vytvárania pracovných miest

Pre aktivitu č.1 platia rovnaké pravidlá ako sú uvedené v príspevku 3). Následne príspevok sa poskytuje zamestnávateľovi na základe predložených dokladov (evidencia dochádzky potvrdená zamestnávateľom a zmluva o úrazovom poistení) a to vo výške 65% sumy životného minima mesačne, najviac 128,75€ a náhrada poistného na úrazové poistenie. Finančný príspevok sa poskytuje najmenej 3 mesiace a najviac 6 mesiacov.

Aktivita č.2 je výlučne viazaná na aktivitu č.1 a na podmienku, aby zamestnávateľ prijal tohto uchádzača o zamestnanie do pracovného pomeru bez zbytočného odkladu, najneskôr do 30 kalendárnych dní od ukončenia absolventskej praxe. Cieľovou skupinou je NEET do 29 rokov, ktorí v čase vstupu do programu spĺňajú podmienku absolventa školy, pričom musia byť z oprávneného územia (mimo BSK). Príspevok sa poskytuje v sume preddavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie, platených zamestnávateľom, najviac vo výške 302,35€ pre rok 2016 na plný pracovný úväzok. Uchádzač musí byť prijatý na plný pracovný úväzok na dobu minimálne 9 mesiacov, resp. na neurčitý čas, pričom príspevok sa poskytuje 6 mesiacov.

5) Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie - tento príspevok poskytuje zamestnávateľovi úrad, v ktorého územnom obvode sa vytvorí pracovné miesto, ak o tento príspevok zamestnávateľ písomne požiada a ktorý na vytvorené pracovné miesto prijme do pracovného pomeru znevýhodneného uchádzača o zamestnanie vedeného v evidencii najmenej 3 mesiace, ak pracovný pomer je dohodnutý najmenej v rozsahu polovice ustanoveného týždenného pracovného času. Pod znevýhodneným uchádzačom sa rozumie o.i. občan mladší ako 26 rokov veku, ktorý ukončil príslušným stupňom vzdelania sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie nemal pravidelne platené zamestnanie.

Mesačná výška príspevku je 40% z CCP zamestnanca vypočítaná z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za I. až III. kvartál kalendárneho roka, ktorý predchádzal kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje - tj. 464,54€. (Pre rok 2016 je priemerná mzda zamestnanca v hospodárstve SR za I.-III. štvrtrok 2015 stanovená na 859€ a CCP vypočítaná z priemernej mzdy zamestnanca tak predstavuje 1161,35€. Príspevok sa poskytuje na základe písomnej dohody najdlhšie na 12 kalendárnych mesiacov - ak zamestná uchádzača vedeného v evidencii 3 mesiace; ak zamestnávateľ zamestná uchádzača vedeného v evidencii viac ako 24 mesiacov - príspevok sa poskytuje najdlhšie 24 mesiacov. Zamestnávateľ je povinný zachovať vytvorené pracovné miesto, na ktoré bol poskytnutý príspevok, najmenej v rozsahu zodpovedajúcom polovicu dohodnutého obdobia poskytovania príspevku, tj. ak sa príspevok poskytuje 12 mesiacov, potom pracovný pomer trvá 18 mesiacov; ak sa poskytuje príspevok 24 mesiacov, potom sa pracovný pomer uzatvára na 36 mesiacov.

Ako je vidieť z uvedeného prehľadu, štát sa snaží pomáhať pri zamestnávaní mladých ľudí. Štatistika ÚPSVaR každomesačne vyhodnocuje, koľko mladých ľudí vykonáva absolventskú prax. Pri porovnaní výsledkov (tab.1) za mesiace apríl a máj 2016 je tu vidieť určitá tendencia vývoja.

Tab.1 - Počet účastníkov absolventskej praxe z uchádzačov o zamestnanie za mesiace apríl a máj 2016

Kraj	Máj 2016					Apríl 2016			
	Počet uchádzačov o zam.	UoZ v %	Z toho UoZ 20-24r.	Z toho UoZ 25-29r.	Absolventská prax	UoZ v %	Z toho UoZ 20-24r.	Z toho UoZ 25-29r.	Absolventská prax
Bratislavský	17.513	5,79	1.741	2.201	64	5,75	1.675	2.231	75
Trnavský	19.189	6,35	2.334	2.269	145	6,42	2.324	2.367	211
Trenčiansky	23.018	7,62	2.684	2.852	167	7,67	2.690	2.924	242
Nitriansky	33.648	11,13	3.372	3.551	199	11,26	3.279	3.634	284
Žilinský	29.347	9,71	3.820	3.626	296	9,80	3.779	3.749	374
Banskobystrický	52.683	17,43	5.764	6.077	242	17,48	5.740	6.192	344
Prešovský	67.792	22,43	9.311	9.037	390	22,23	9.115	9.021	580
Košický	59.074	19,54	6.902	7.495	320	19,39	6.812	7.546	531
<b>Celkovo SR</b>	<b>302.264</b>	<b>100</b>	<b>35.928</b>	<b>37.108</b>	<b>1.823</b>	<b>100</b>	<b>35.414</b>	<b>37.664</b>	<b>2.641</b>

Aj keď účastníci absolventskej praxe sa nezapočítavajú do celkovej miery nezamestnanosti (tá je celkovo nižšia ako počet uchádzačov o zamestnanie) je vidieť, že záujem o absolventskú prax je, aj keď je otázne, či je dostačujúce zapojenie absolventov. V mesiaci apríl 2016 bolo na absolventskej praxi 3,61% z uchádzačov o zamestnanie vo veku 20-29 rokov. V mesiaci máj 2016 to bolo len 2,50%. Zo štatistiky sa ale nedá vyselektovať, koľko uchádzačov o zamestnanie vo veku 20-29 rokov spĺňa podmienky na absolvovanie absolventskej praxe, takže % zapojenia absolventov bude v skutočnosti vyššie. Okrem uvedeného sa dá vypožorovať, že so stúpajúcou nezamestnanosťou v jednotlivých krajoch narastá aj počet absolventov na absolventskej praxi. Jedinú výnimku tvorí Žilinský kraj, kde napriek nižšej nezamestnanosti je vyššia absolventská prax, čo môže súvisieť s priemyselným charakterom regiónu.

## Záver

Riadenie ľudských zdrojov je v dnešných spoločnostiach na dôležitom mieste pretože mať správnych ľudí na správnych pozíciách je základ úspechu. Pretože si vo väčšine prípadov zamestnávateľ ešte stále môže vyberať potenciálneho zamestnanca, je potrebné, aby tento výber prebiehal čo najprecíznejšie s ohľadom nielen na potreby spoločnosti ale aj na potenciál budúceho zamestnanca. Záujemca o prácu, ktorý ešte nikdy nikde nepracoval sa tak dostáva do nevýhodného postavenia, pretože často nemá žiadne pracovné skúsenosti, čo mnohý zamestnávateľ berie ako nevýhodu.

Personalisti často uvádzajú, že aj pri osobnom pohovore s uchádzačom je ťažké odhaliť jeho klady a zápory a tak ten uchádzač, ktorý už má za sebou nejakú prax sa dostáva do výhodnejšieho postavenia vďaka pracovnej skúsenosti. Na druhej strane mladý absolvent bez praxe je často „nepopísaný list“, ktorý si z predchádzajúceho zamestnania neprináša žiadne nevhodné pracovné návyky a zamestnávateľ ho tak môže naučiť všetko potrebné podľa vlastných predstáv. Nehovoriac o tom, že zamestnávanie absolventov so sebou prináša aj celospoločenský efekt, ktorý spočíva jednak v tom, že nevzniká „stratená generácia“, ktorá nikdy nikde nepracovala a

---

následne v tom, že ak sa absolvent osvedčí, má možnosť získať trvalé pracovné miesto.

### **Literatúra**

1. <http://www.businessinsider.com/countries-with-worst-youth-unemployment-2015-11>
  2. KACHAŇÁKOVÁ, Anna, NACHTMANNOVÁ Oľga, JONIAKOVÁ Zuzana: Personálny manažment. IURA EDITION spol. s r.o., 2008. ISBN 978-80-8078-192-7
  3. KACHAŇÁKOVÁ, Anna, STACHOVÁ Katarína, STACHO Zdenko: Riadenie ľudských zdrojov v organizáciách pôsobiach na Slovensku IURA EDITION spol. s r.o., 2013. ISBN 978-80-8078-606-9
  4. <http://spravy.pravda.sk/domace/clanok/306478-rocne-odide-do-cudziny-30-e2-80-93tisic-mladych/>
  5. <https://www.employment.gov.sk/sk>
  6. WEATHER, B.W.Jr. - DAVIS, K.: Lidský faktor a personální management, Victoria Publishing, Praha, 1992. ISBN 80-85605-04 -X
  7. KRAVČÁKOVÁ, Gabriela, FUCHSOVÁ Katarína: Manažment pracovnej motivácie. Iris, 2007. ISBN 978-80-89018-66-6
-