Národní pedagogický institut
České republiky

Šetření potřeb zaměstnavatelů

Výzkumná zpráva ze sběru dat 2022

Mgr. Gabriela Doležalová
Mgr. Kristýna Staňková
Mgr. Tereza Kuzmová
Mgr. Hana Novotná

Praha 2023

Publikace vznikla v rámci činnosti oddělení šetření, analýz a výzkumu

Šetření potřeb zaměstnavatelů. Výzkumná zpráva ze sběru dat 2022
Mgr. Gabriela Doležalová, Mgr. Kristýna Staňková, Mgr. Tereza Kuzmová, Mgr. Hana Novotná

© Národní pedagogický institut České republiky, 2023

OBSAH

1. Úvodem 4

2. Obsah, cíle a metodika šetření 4

2.1 Metodika a organizace výzkumu 4

2.2 Struktura získaného souboru 6

3. Přijímaní nových zaměstnanců a hodnocení důležitosti profesních dovedností a klíčových kompetencí 8

3.1 Kritéria ovlivňující přijetí pracovníka s praxí a absolventa 8

3.2 Klíčové kompetence, nebo profesní dovednosti? 11

3.3 Hluboké, nebo široké profesní dovednosti? 13

4. Preference absolventů jako pracovní síly 14

4.1 Preference absolventů – ano, nebo ne? 14

4.2 Přijímaní absolventů škol podle dosaženého vzdělání 15

4.3 Vliv koronavirové krize na přijímaní absolventů škol 16

4.4 Uznávání praxe absolventů škol v přijímacím procesu do zaměstnání 17

4.5 Proč firmy přijímají absolventy? 18

4.6 Co odrazuje zaměstnavatele od přijímaní absolventů škol? 20

4.7 Nejvýraznější nedostatky absolventů z hlediska znalostí, dovedností a schopností 22

5. Spolupráce zaměstnavatelů se středními školami 25

5.1 Formy spolupráce firem a středních škol 25

5.2 Zaměstnavatelé narážejí ve spolupráci se středními školami i na problémy 29

5.3 Důvody, proč firmy nespolupracují se středními školami 30

6. Očekávání zaměstnavatelů od dalšího vývoje středního odborného vzdělávání 32

7. Zavádění nových technologií ve firmách či institucích 34

8. Závěrečné shrnutí 35

1. Úvodem

Mladá populace včetně absolventů škol patří z pohledu ohrožení nezaměstnaností mezi rizikové skupiny na trhu práce. Období od ukončení školy až po nalezení si vhodného zaměstnání je nejtěžší a nejkritičtější. Uplatnění absolventů škol na trhu práce ovlivňuje mnoho faktorů, a ne všechny jsou v dosahu působení vzdělávacího systému.

Domníváme se, že z hlediska úspěšného a pokud možno bezproblémového přechodu absolventů ze školy na trh práce je potřebné, aby schopnosti, dovednosti a znalosti absolventů získané v průběhu vzdělávání vyhovovaly požadavkům a potřebám zaměstnavatelů. Zároveň je však žádoucí, aby již v průběhu školní přípravy měli žáci a studenti možnost poznat reálné pracovní prostředí, získat konkrétní představy o světě práce a o možnostech svého uplatnění, a aby byli podněcováni k vlastnímu aktivnímu zapojení do pracovního života.

Důležitou podmínkou pro dobré uplatnění absolventů je, aby jim už v období výběru vzdělávací dráhy a kariérového rozhodování byla poskytována patřičná informační podpora tak, aby žáci byli schopni se s ohledem na vlastní schopnosti, dovednosti, vlohy a nadání zodpovědně rozhodnout. Zájemci o studium také musí počítat s tím, že po absolvování školy jejich vzdělávání a učení zpravidla nekončí, ale potřeba se vzdělávat a učit bude sehrávat i nadále velice důležitou roli v jejich životě. Vzdělávání a učení se není jednorázovou záležitostí vymezenou časově na školní docházku. Sám život jako takový je vlastně nepřetržitým procesem učení.

Za účelem zkvalitnění informační podpory pro zodpovědné rozhodnutí a výběru další vzdělávací dráhy žáků a studentů jsme se rozhodli oslovit zaměstnavatele a získat informace přímo z terénu. Zajímali nás zkušenosti s přijímáním nových zaměstnanců, zejména absolventů škol, jejich názory na preference absolventů, potřebu vybavenosti absolventů profesními dovednostmi či klíčovými kompetencemi z hlediska jejich zaměstnatelnosti a uplatnitelnosti na trhu práce i to, zda koronavirová krize měla nějaký vliv na přijímaní absolventů u nich ve firmě či organizaci. Cenné jsou pro nás také informace přímo od zaměstnavatelů k oblasti spolupráce firem se středními odbornými školami a jejich očekávání od dalšího vývoje středního odborného vzdělávání.

2. Obsah, cíle a metodika šetření

Analytická zpráva vyhodnocuje získané informace z realizovaného šetření potřeb a zkušeností zaměstnavatelů. Jedním z cílů šetření bylo získat dostatečně spolehlivé informace o názorech zaměstnavatelů na to, které znalosti, schopnosti a dovednost pokládají u svých pracovníků za důležité. Dále zjistit, jaký postoj zaměstnavatelé k absolventům škol zaujímají při přijímání nových uchazečů o zaměstnání, rozklíčovat kritéria rozhodující při přijímaní nových pracovníků z hlediska výběru mezi absolventem a uchazečem s praxí a identifikovat důvody pro přijetí, či naopak bariéry pro nepřijetí absolventů.

Šetření svou koncepcí a obsahem navazuje na výzkumy šetření potřeb zaměstnavatelů v předchozích letech, zejména na šetření „Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů pro vstup na trh práce“ z roku 2012, jehož výsledky byly zpracovány v několika výstupech a jsou k dispozici na www.infoabsolvent.cz. Použití obdobné metodiky a zčásti klíčových výzkumných otázek umožňuje zachování kontinuity šetření.

2.1 Metodika a organizace výzkumu

Výzkum byl realizován formou internetového dotazníkového šetření, kdy respondenti sami vyplňují dotazník do elektronického formuláře. Volba tohoto výzkumného nástroje umožňuje

zahrnutí širokého vzorku respondentů a následně kvalitní a průkaznou kvantifikaci, hodnocení a komparaci jednotlivých oblastí šetření.

Dotazník obsahoval převážně uzavřené otázky, zároveň byl ale ponechán prostor pro volné vyjádření relevantních názorů a připomínek. Celkem dotazník obsahoval 30 otázek, předpokládaná doba vyplnění dotazníku byla 20–25 minut. Získané údaje jsou zpracovávány a vyhodnocovány jednak komplexně, jednak v rámci jednotlivých odvětví, ovšem bez vazby na konkrétní firmy.

Vzhledem k návaznosti na již realizované šetření v roce 2012, byl jako základ použit dotazník z tohoto šetření. Dotazník ale prošel změnami, část otázek byla vyhodnocena jako méně potřebná a přibyly otázky nové. Definitivní podoba dotazníku byla konzultována se širším spektrem zainteresovaných osob. Dotazník byl následně převeden do podoby interaktivního nástroje pro sběr dat, jehož pomocí byl na konci května 2022 zaslán 25 tis. firmám či institucím e-mail se žádostí o jeho vyplnění, následně v časových rozestupech i upomínky k jeho vyplnění. Respondenti obdrželi e-mailem pozvánky s vygenerovaným unikátním webovým odkazem na stránku s dotazníkem. Unikátní odkaz (kód) umožňoval přerušení vyplňování a opětovný vstup s možností pokračování ve vyplňování, abychom vyšli vstříc časově vytíženým zaměstnavatelům. Po vyplnění celého dotazníku se dotazník respondentům uzavřel a nebyl už přístupný. Sběr dat byl ukončen na konci června 2022. Výsledný datový soubor používaný pro analýzy již neobsahoval identifikační údaje jednotlivých firem či institucí, nýbrž pouze samotné odpovědi respondentů.

Celkem bylo osloveno 25 tis. firem, které zaměstnávají minimálně pět zaměstnanců (viz níže – výběrový soubor). Podařilo se získat 1188 vyplněných dotazníků, z toho 946 kompletně vyplněných. Vychýlení získaného souboru ovlivnila míra návratnosti. Je pravděpodobné, že v získaném souboru jsou obsaženy zejména firmy a instituce, které problematika absolventů a jejich kvality více zajímá, a že tyto firmy a instituce absolventy také častěji přijímají. U analýz znalostí a dovedností absolventů toto vychýlení můžeme do jisté míry pokládat za výhodu, protože odpovídaly zejména firmy, které jsou k tomu kompetentní. Všechny výsledky je však třeba považovat spíše za explorativní, pro ověření jejich obecné platnosti by bylo nutné provést reprezentativní šetření.

Výběrový soubor

Základní soubor dotazovaných subjektů tvořily jednotlivé firmy, organizace a instituce z databáze pořízené k účelu tohoto šetření. Zařazení ekonomických subjektů do výběrového souboru bylo provedeno kvótním výběrem z databáze firem, zakoupeným pro tento účel.

Hlavními kritérii pro zařazení firmy či organizace do výběrového souboru byly převažující obor činnosti, územní hledisko (rovnoměrné zastoupení firem na území ČR) a velikost firmy či organizace (zahrnutí všech velikostních skupin podle počtu zaměstnanců).

- <u>převažující obor činnosti</u> (podle klasifikace NACE; výběr počtu firem proveden na základě relativního počtu zaměstnanců v daných odvětvích);
- <u>územní hledisko</u> (odpovídající zastoupení firem na území ČR – podle krajů a počtu firem v krajích);
- <u>velikost firmy</u> (odpovídající zastoupení ve velikostních skupinách; početní zastoupení firem zařazených do výběrového vzorku v jednotlivých velikostních skupinách bylo zvoleno tak, aby respektovalo rozložení ekonomických subjektů v rámci celé ekonomiky. Do šetření byli zařazeni zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají minimálně pět zaměstnanců, vzhledem k jejich větším zkušenostem s přijímáním absolventů a zaměstnanců obecně. U některých oblastí ekonomických činností však bylo potřeba oslovit i firmy menší, např. v oblasti osobních služeb).

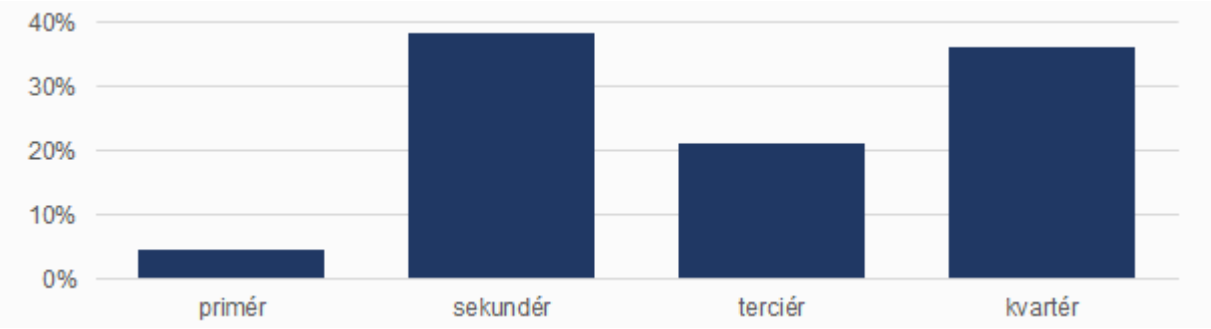
2.2 Struktura získaného souboru

Jelikož v rámci realizovaného šetření nebyly při vyplňováni vynucovány od dotazovaných subjektů odpovědi, analýzy proběhly pouze na vybraných subjektech vhodných pro zařazení do datového souboru. Výsledná velikost datového souboru tak z tohoto důvodu zahrnuje odpovědi 1188 respondentů – zástupců firem, podniků a organizací.

Zastoupení firem v jednotlivých sektorech

Hlavní charakteristikou datového souboru pro účely komparační analýzy je zastoupení firem v rámci jednotlivých ekonomických sektorů. Zastoupení firem je vyšší v sekundárním (38 %) a kvartérním sektoru (36 %). V terciárním sektoru je zastoupení o něco nižší (21 % firem) a 4 % firem patří do primárního sektoru.

Graf 1: Zastoupení firem získaného souboru v ekonomických sektorech (N = 1188)



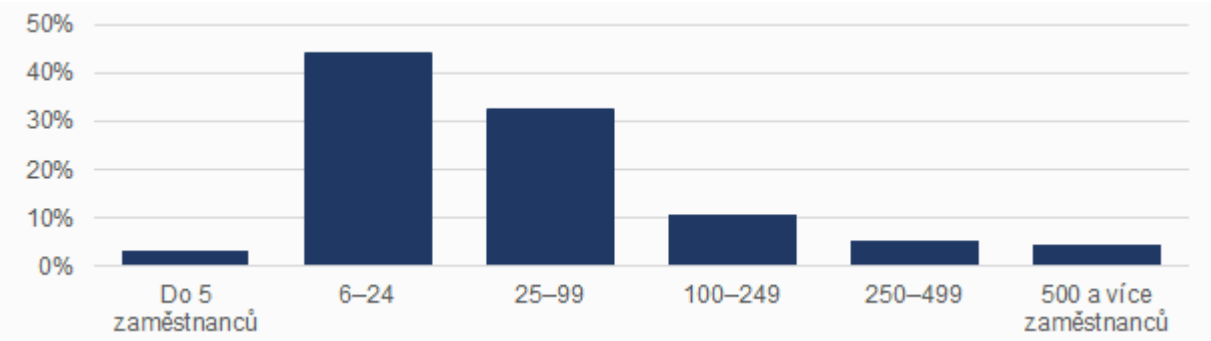
Hospodářské sektory[1]:

- **sektor primární** (tzv. prvovýroba) – zahrnuje získání surovin a produktů z přírody a obdělávání půdy, např. těžební průmysl, lesnictví, zemědělství, rybářství;
- **sektor sekundární** (tzv. druhovýroba) – zahrnuje zpracování produktů z prvovýroby a výrobu hmotných statků, např. průmysl kožedělný, potravinářský, chemický, stavební;
- **sektor terciární** – zahrnuje oblast služeb pro obyvatele, např. doprava a spoje, zdravotnictví, pojišťovnictví, obchod, školství, cestovní ruch, kultura, komunální služby;
- **sektor kvartální** – zahrnuje oblast vzdělávání, výchovy, vědy a výzkumu.

Velikost firem

Datový soubor zahrnuje jak malé, tak i střední a velké podniky. Z hlediska zastoupení firem v jednotlivých velikostních pásmech jsou nejpočetnější menší firmy od 6 do 25 zaměstnanců (44 % firem z datového souboru) a firmy od 25 do 99 zaměstnanců (33 %).

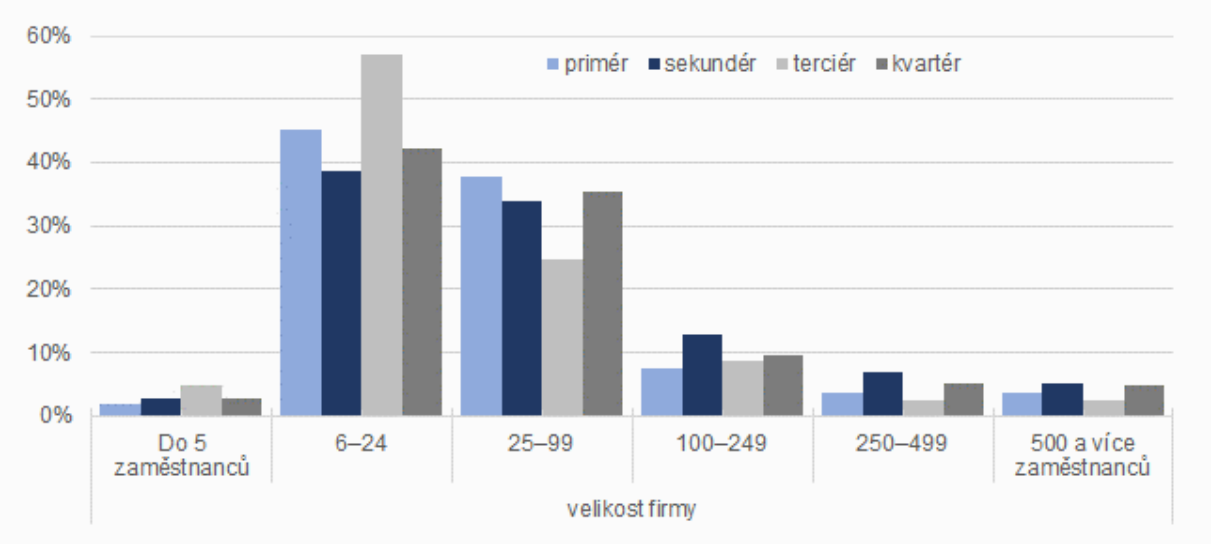
Graf 2: Rozložení firem získaného souboru z hlediska velikosti (N = 1188)



[1] https://ekonomika-managment.studentske.cz/2008/03/hospodsk-sektory.html

Pokud se podíváme na rozložení jednotlivých velikostních pásem firem na základě jejich příslušnosti k ekonomickým sektorům, můžeme vidět, že se větší firmy nacházejí spíše v sekundárním (výrobním) a kvartérním sektoru. Firmy v terciárním (službovém) sektoru jsou častěji zastoupeny v kategoriích s nižším počtem zaměstnanců.

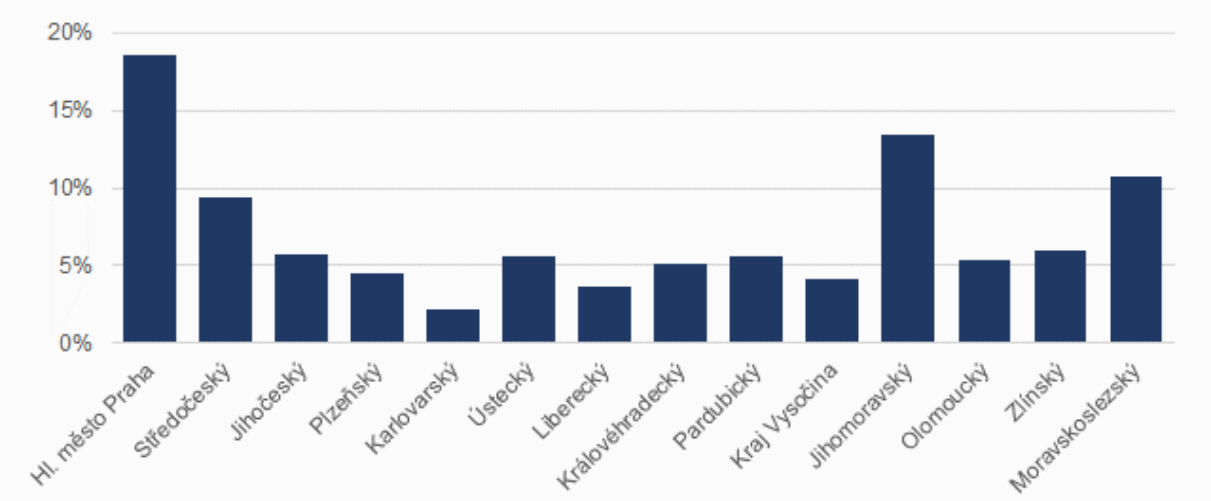
Graf 3: Rozložení firem získaného souboru z hlediska velikostních pásem v rámci ekonomických sektorů (N = 1188)



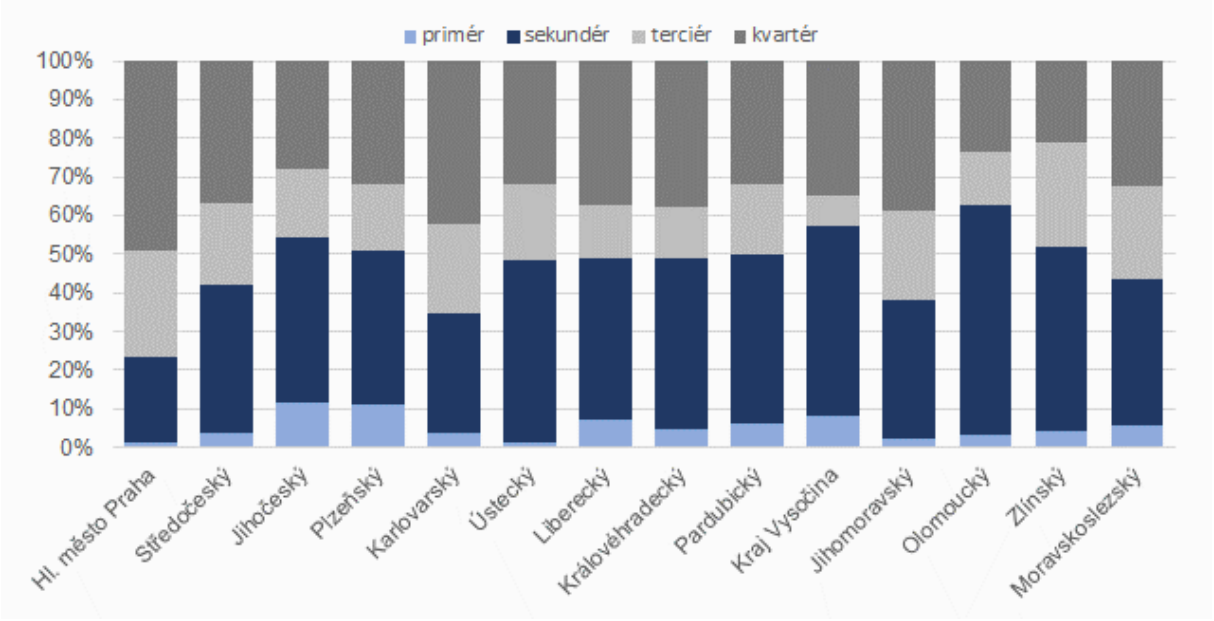
Územní struktura

Z hlediska regionálního rozložení datového souboru jsou nejčastěji zastoupeny firmy z hl. města Prahy (19 %), dále z Jihomoravského kraje (13 %) a Moravskoslezského kraje (11 %), což do značné míry odpovídá zastoupení ekonomických subjektů podle krajů.

Graf 4: Zastoupení firem získaného souboru podle krajů (N = 1188)



Graf 5: Struktura firem získaného souboru v krajích podle ekonomických sektorů (N = 1188)



3. Přijímaní nových zaměstnanců a hodnocení důležitosti profesních dovedností a klíčových kompetencí

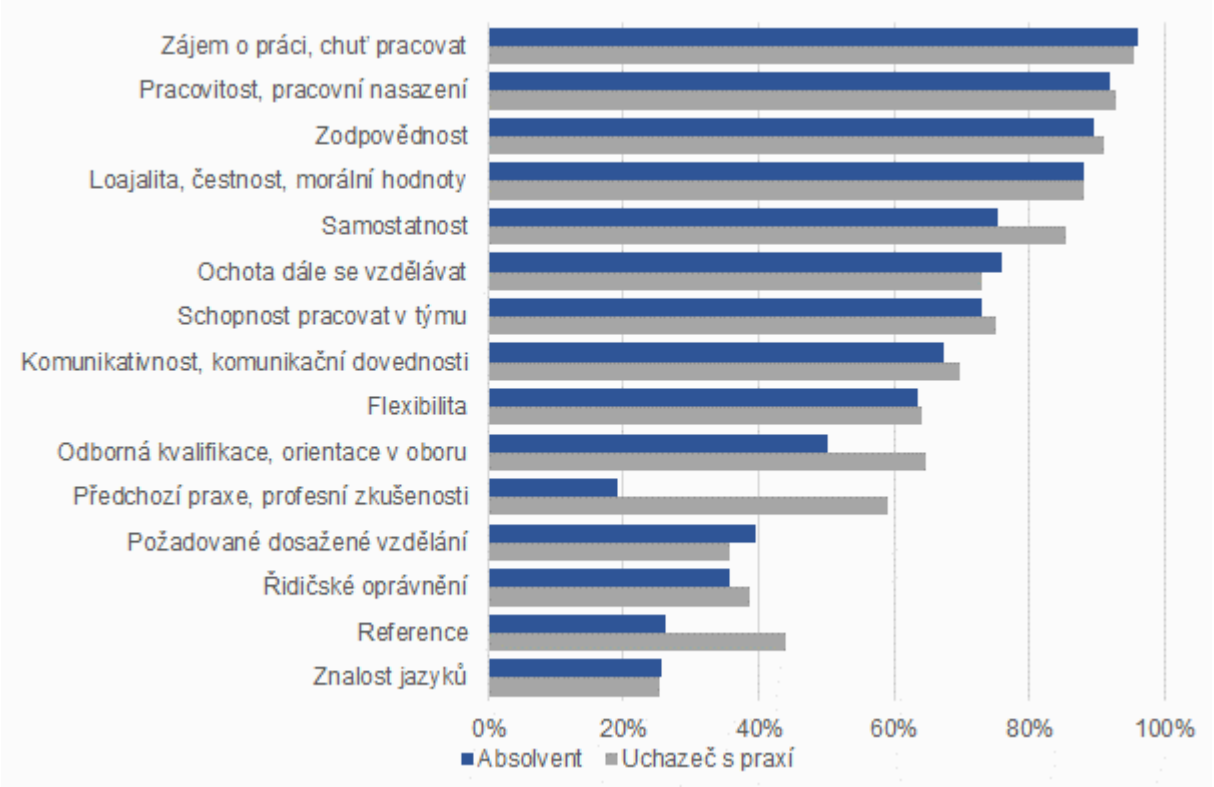
V následujících kapitolách prezentujeme výsledky ze získaného souboru dat a informací od zaměstnavatelů, kde byly zastoupené firmy, organizace či instituce. Přinášíme hlavní zjištění zpracované v grafické i textové podobě.

3.1 Kritéria ovlivňující přijetí pracovníka s praxí a absolventa

Při rozhodování o možném přijetí nového zaměstnance ovlivňují zaměstnavatele nejrůznější faktory a okolnosti. Zaměstnavatelé od budoucích pracovníků očekávají zejména zájem o práci a chuť pracovat, pracovitost a pracovní nasazení, zodpovědnost a také loajalitu, čestnost a další morální hodnoty. Naplnění těchto požadavků očekávají zaměstnavatelé stejnou měrou od uchazečů o zaměstnání z řad absolventů i z řad uchazečů s praxí.

Velice důležitým kritériem při přijímaní zaměstnance je samostatnost, ale požadují ji spíše u uchazečů s praxí než u absolventů škol. Ochota dále se vzdělávat a schopnost pracovat v týmu jsou kompetence, kterým zaměstnavatelé při náboru nových pracovníků přisuzují také vysokou míru důležitosti. V případě ochoty dále se vzdělávat a rozvíjet je mírně vyšší důraz kladen v případě absolventů škol, u schopnosti pracovat v týmu naopak u uchazečů s praxí. Rozdíly jsou ale téměř marginální. K důležitosti těchto dvou kompetencí se zaměstnavatelé vyjadřují v otevřené otázce, týkající se dalších potřebných kritérií při náboru nových zaměstnanců. Obsah jejich vyjádření vystihuje jeden z uvedených výroků: „Není třeba, aby nový zaměstnanec byl dokonalý, ale musí být tvárný“. Pro význačnou část zaměstnavatelů jsou nezbytné i komunikační dovednosti uchazečů a míra flexibility čili schopnosti přizpůsobit se novému pracovnímu prostředí a požadavkům zaměstnavatele.

*Graf 6: Kritéria důležitá při přijímaní nových zaměstnanců (N = 1170)**



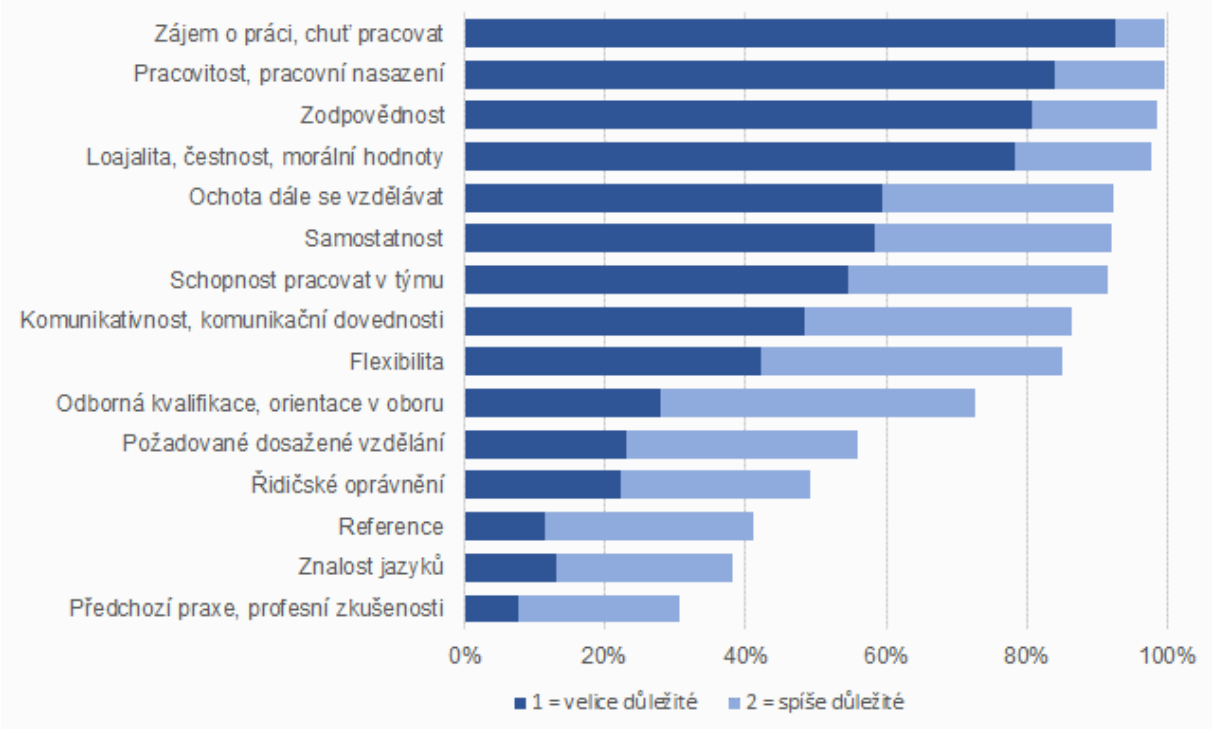
* součet hodnocení velice důležité a spíše důležité

Při výběru pracovníků s pracovními zkušenostmi rozhoduje dále odborná kvalifikace a orientace v oboru a předchozí praxe a profesní zkušenosti. Tato kritéria považuje za velice důležitá 43 % zaměstnavatelů. Pro některé zaměstnavatele je profesní odbornost nejdůležitějším kritériem při výběru uchazeče. Více než 60 % zaměstnavatelů se dívá i na reference. U absolventů je podíl zaměstnavatelů, kteří u absolventů hodnotí tato kritéria, výrazně nižší, zejména u hodnocení praxe a pracovních zkušeností. Předchozí praxe a profesní zkušenosti absolventa mohou u části zaměstnavatelů představovat určitou výhodu, ale zaměstnavatelé při náboru absolventa hledí spíše na jiná kritéria.

Na požadované vzdělání při přijímání nového zaměstnance kladou zaměstnavatelé důraz v polovině případů, pokud se jedná o uchazeče s praxí, a o něco více (56 %), pokud je uchazeč absolvent.

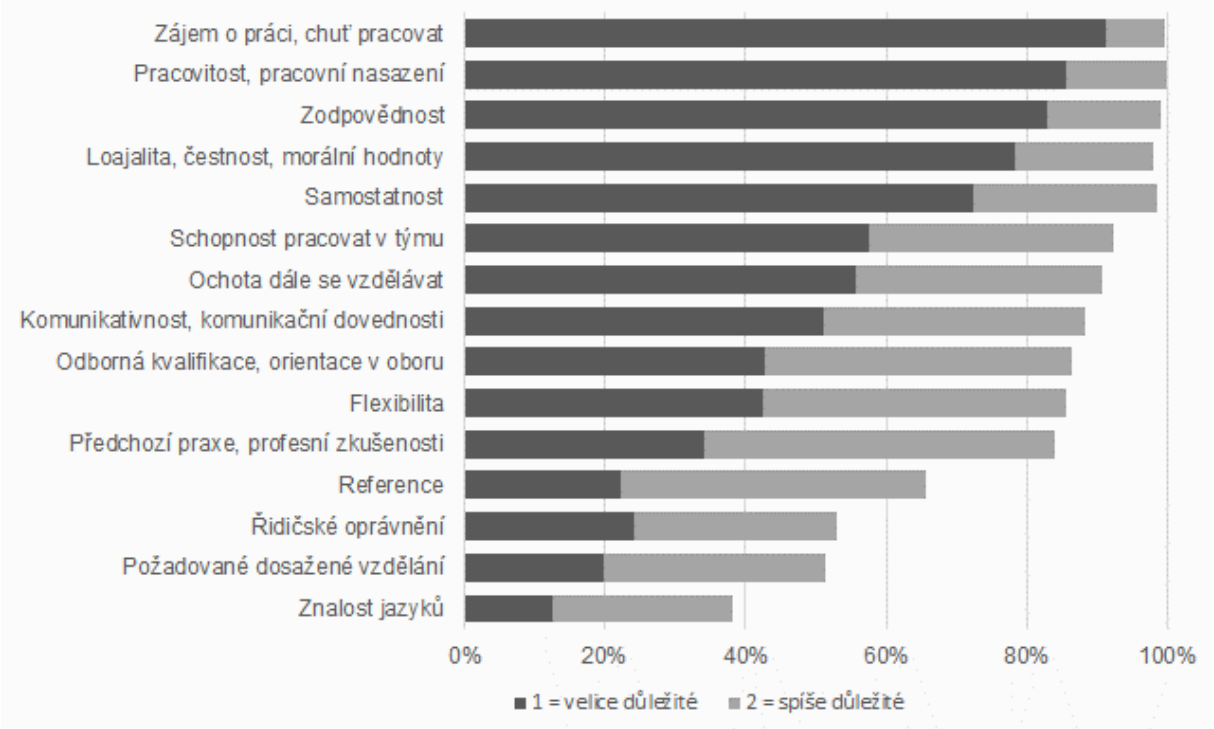
Uvedená zjištění naznačují, že absolventi v konkurenci se zájemci s praxí o pracovní místo mohou přesvědčit především svým projeveným pracovním nasazením, zájmem o práci, snahou nést zodpovědnost a morálními hodnotami. Velice důležitá je i ochota se dále vzdělávat a rozvíjet se, a také další měkké dovednosti, tj. samostatnost, ochota pracovat v týmu i komunikativnost a flexibilita. Zájemci s praxí mají oproti absolventům škol výhodu v nabytých pracovních zkušenostech, u části pracovních pozic je toto kritérium ale zcela zásadní. U všech je důležitá vlastní aktivita, snaha, ochota se přizpůsobit a zapadnout do kolektivu.

*Graf 7: Kritéria, která jsou při přijímaní absolventů škol důležitá (N = 1170)**



* součet hodnocení velice důležitá a spíše důležitá

*Graf 8: Kritéria, která jsou při přijímaní uchazečů s praxí důležitá (N = 1170)**



* součet hodnocení velice důležitá a spíše důležitá

Z dalších kritérií, které zaměstnavatelé uvedli, rezonoval zejména vztah k oboru, motivace a zájem o danou práci, ale také zájem o práci v té dané firmě, což se má projevit i přípravou na pohovor, a to například tím, že si o firmě zjistí, čím se zabývá a prostuduje si informace o nabízeném pracovním místě. Výběr konkrétního uchazeče na pracovní místo ovlivňují i jeho

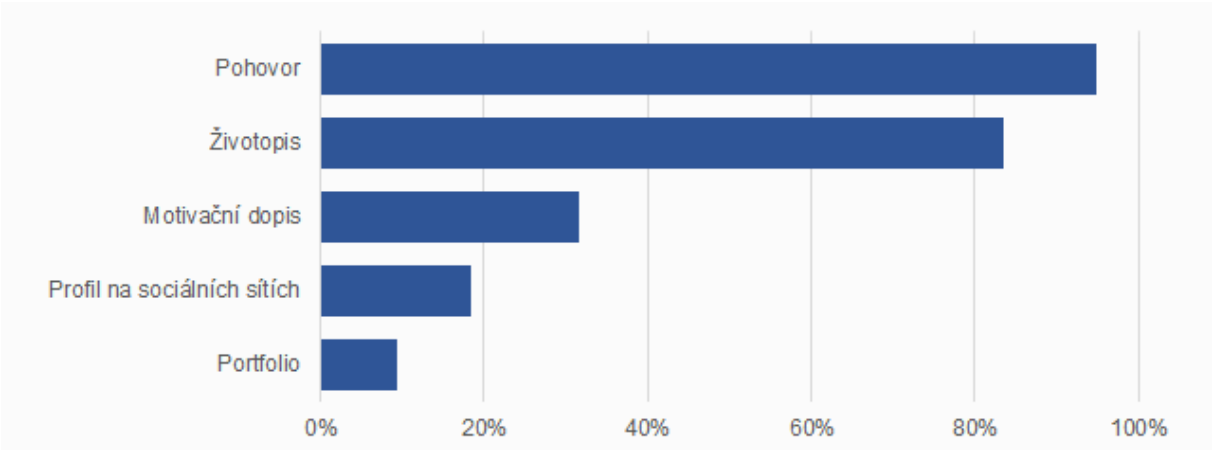
osobnostní předpoklady. Zaměstnavatelé hodnotí, zda se uchazeč hodí na pracovní místo, zda zapadne do kolektivu nebo zda sdílí stejného hodnoty jako firma.

Několik zaměstnavatelů převážně z kvartérního sektoru uvedlo, že jsou pro ně důležité i digitální dovednosti uchazečů o zaměstnání, a to buď jenom obecně, nebo uvedli i znalost speciálních programů, které jsou důležité pro zvládnutí náplně pracovní činnosti. Část zaměstnavatelů zmiňuje, že požaduje trestní bezúhonnost či potřebnou zdravotní způsobilost. **Požadované dovednosti a kompetence se navíc velice liší v závislosti na pracovní pozici.** Někteří upozorňují, že na jisté pozice na základě zákona mohou přijmout pouze uchazeče s konkrétním vzděláním, na jiné ne, a jsou schopni si uchazeče sami zaučit. **Faktorů, na které zaměstnavatelé při výběru nového pracovníka přihlížejí, je mnoho, rozhodují se na základě více kritérií**, proto je důležité se na pohovor dobře připravit a nic nepodcenit.

Způsoby, jakými zaměstnavatelé zjišťují a ověřují potřebné znalosti, schopnosti a dovednosti uchazečů o zaměstnání

Většina zaměstnavatelů si při náboru nových pracovníků ověřuje potřebné znalosti, schopnosti a dovednosti u pohovoru. Činí tak 95 % zaměstnavatelů. Velkou váhu mají i informace uvedené v životopise. 84 % zaměstnavatelů to považuje za zdroj potřebných informací o uchazeči o zaměstnání. Životopis je navíc prvním kontaktem mezi uchazečem a zaměstnavatelem, musí upoutat pozornost a sdělit zásadní informace. Na řadu pozic je potřebné nejdříve upoutat životopisem, a až tak se dostanou uchazeči k pohovoru. Motivační dopis je doplněk k životopisu a je součástí písemné prezentace. Pouze třetina zaměstnavatelů zjišťuje potřebné znalosti, schopnosti a dovednosti prostřednictvím motivačního dopisu. Necelá pětina zaměstnavatelů při náboru nového zaměstnance zjišťuje a ověřuje potřebné znalosti a dovednosti prostřednictvím sociálních sítí, jejichž úloha se rozšiřuje. Na síti LinkedIn např. lze sledovat potvrzení o dovednostech uchazečů nebo přečíst si reference.

Graf 9: Způsoby, jakým zaměstnavatelé zjišťují a ověřují potřebné znalosti, schopnosti a dovednosti u náboru nových pracovníků



3.2 Klíčové kompetence, nebo profesní dovednosti?

V souvislosti s uplatněním na trhu práce hrají klíčovou roli kompetence, které lze definovat jako soubor znalostí a dovedností uplatnitelných v rámci vykonávání určité pracovní činnosti. V zásadě můžeme rozlišovat dva typy kompetencí – kompetence profesní a klíčové.

Profesní dovednosti jsou znalosti a dovednosti získané v průběhu studia a praktickými zkušenostmi, přičemž se velmi úzce vážou ke konkrétním odborným činnostem. Jejich osvojení činí jedince způsobilým vykonávat určitou profesi nebo povolání v rámci vystudovaného oboru.

Klíčové kompetence jsou spíše univerzálního charakteru a nejsou přímo vázány na odbornou činnost. V rámci Evropské komise jsou **klíčové kompetence** definovány jako přenosný a multifunkční soubor vědomostí, dovedností a postojů, které potřebuje každý jedinec pro své osobní naplnění a rozvoj, pro zapojení se do společnosti a úspěšnou zaměstnatelnost. Klíčové kompetence jsou potřebné pro osobní naplnění, zdraví, zaměstnatelnost i sociální začlenění a měly by vytvářet základ pro další vzdělávání jako součást celoživotního učení. Rada EU doporučuje, aby v této době byla zvláštní pozornost věnována zlepšení základních dovedností, investování do výuky jazyků, zlepšení digitálních a podnikatelských kompetencí, důležitosti společných hodnot pro fungování našich společností a motivaci většího počtu mladých lidí, aby hledali uplatnění v povoláních spojených s přírodními vědami.

V odborné přípravě představují klíčové kompetence takové znalosti, schopnosti a dovednosti, které se jeví jako nezbytné pro úspěšné uplatnění na trhu práce. Jejich zvládnutí přispívá k větší flexibilitě pracovníků, tzn. k jejich schopnosti vykonávat rozličné odborné úkoly nebo měnit bez větších problémů různé profese, a napomáhá slaďovat schopnosti pracovníků s požadavky kladenými ze strany zaměstnavatele.

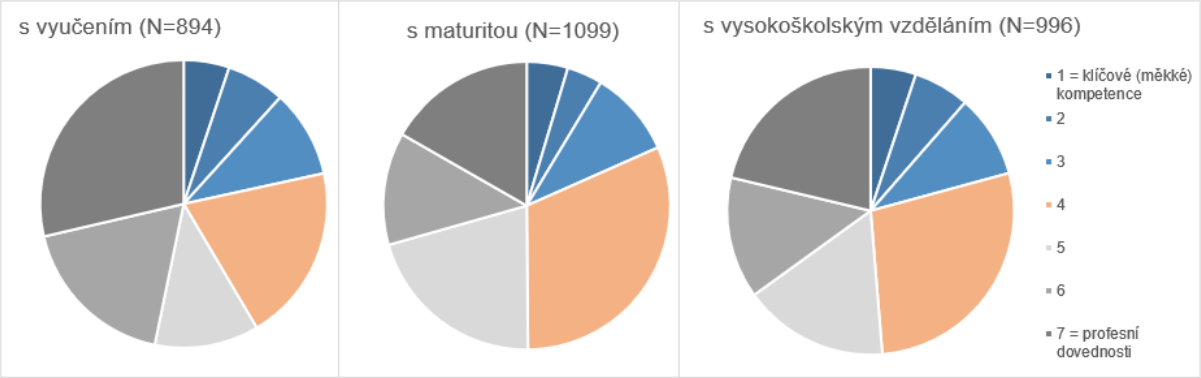
Profesní dovednosti a klíčové kompetence na trhu práce nemohou existovat zcela nezávisle na sobě. Jestliže se chce jedinec na trhu práce úspěšně prosadit a nalézt pracovní uplatnění, musí být samozřejmě v prvé řadě odborně způsobilý, aby mohl vybranou profesi vůbec vykonávat. Do určité míry však musí mít osvojené také některé klíčové kompetence.

Zaměstnavatelé při nabírání nových zaměstnanců preferují různou míru důležitosti klíčových kompetencí a profesních dovedností. Poměrně často zdůrazňují, že jejich nároky a požadavky na kompetence pracovníků se odvíjejí od konkrétní pracovní pozice. Nicméně na základě jejich odpovědí je možné vypozorovat jistou preferenci profesních dovedností před klíčovými kompetencemi. Zástupci firem či institucí měli možnost se vyjádřit na stupnici 1–7, přičemž 1 znamenala, že kladou důraz pouze na klíčové kompetence, a 7 znamenala, že kladou důraz pouze na profesní dovednosti.

V obecné rovině nacházíme rozdíly v preferenci klíčových kompetencí či odborných dovedností i **podle požadovaného dosažného vzdělání**. V každé z uvedených vzdělanostních kategorií jsou jistě profese, kde budou výrazně převažovat profesní dovednosti, ale i profese, kde naopak sehrávají významnější roli klíčové kompetence. Z odpovědí zaměstnavatelů plyne, že v obecné rovině **u vyučených** preferují více profesní dovednosti – až 59 % jich uvedlo, že preferují profesní dovednosti před klíčovými kompetencemi (z toho polovina zcela jednoznačně), pouze 20 % uvedlo, že upřednostňují vyváženost klíčových kompetencí a profesních dovedností, a pro 22 % zaměstnavatelů jsou důležitější klíčové kompetence před profesními dovednostmi.

Při náboru pracovníka s dosaženým **středním vzděláním s maturitou** jsou v polovině případů upřednostňovány profesní dovednosti. Tento podíl je výrazně nižší než u vyučených, tam je preference profesních dovedností značná. Od maturantů se často očekává vyváženost klíčových kompetencí a profesních dovedností. Tuto vyváženost očekává 31 % zaměstnavatelů, kteří nabírají pracovníky s tímto vzděláním. Preference vyváženosti klíčových kompetencí a profesních dovedností je u maturantů nejvyšší. Klíčovým kompetencím dává přednost pouze 18 % zaměstnavatelů.

Graf 10: Preference klíčových kompetencí a profesních dovedností



U uchazečů **s vysokoškolským vzděláním** jsou preference zaměstnavatelů obdobné jako u maturantů. Polovina dává přednost profesním dovednostem, ve 21 % je preference profesních dovedností zcela upřednostňována. Více než čtvrtina zaměstnavatelů (28 %) u náboru uchazečů s vysokoškolským vzděláním dává přednost vyváženosti klíčových kompetencí a profesních dovedností. Obdobně jako u vyučených a maturantů i u vysokoškoláků je výraznější preference klíčových kompetencí před profesními dovednostmi (zhruba 20 %).

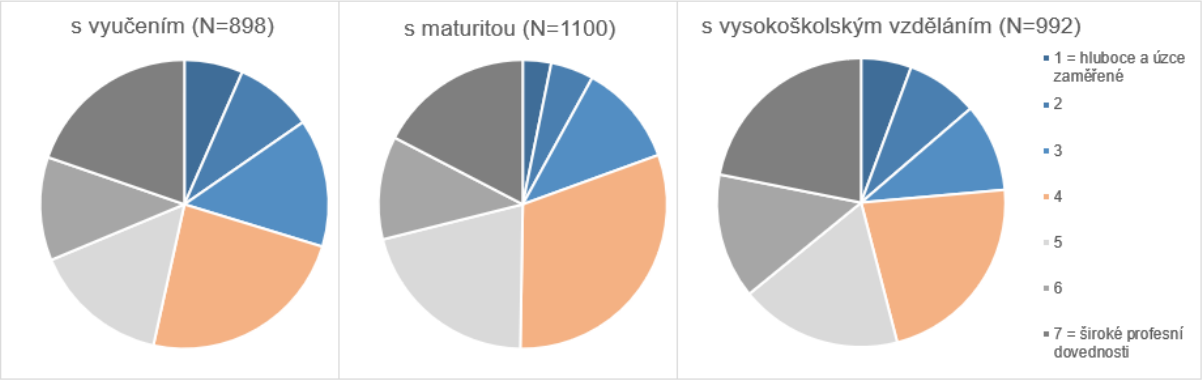
3.3 Hluboké, nebo široké profesní dovednosti?

Zaměstnavatelé byli tázáni také na to, co je pro jejich firmu či instituci důležitější, zda by měl pracovník disponovat hlubokými a úzkými profesními dovednostmi (dokonalé proniknutí do oboru), nebo raději širokými profesními dovednostmi (znalost více oborů). Respondenti měli vyjádřit na stupnici 1–7 šíři profesního záběru od hluboce a úzce zaměřených (1) po široké profesní dovednosti (7).

Výhodou úzce profesně zaměřeného specialisty je detailní vhled do problematiky a velmi dobrá orientace v dané oblasti. Pracovník se širokými profesními dovednostmi má naopak přehled ve více oblastech, ovšem jeho znalosti nejdou tak do hloubky jako v případě úzce profesně zaměřeného specialisty.

V odpovědích zaměstnavatelů v obecné rovině převažovaly odpovědi upřednostňující spíše široké profesní dovednosti nad odpověďmi preferujícími hluboce a úzce zaměřené profesní dovednosti. **Preference profesních dovedností zaměstnanců se odlišují od jejich dosaženého vzdělání**, což jistě souvisí s tím, jakou pracovní pozici ve firmě zastávají. Lze předpokládat, že rozdíly existují i podle činnosti firem či institucí a jejich produkce, jelikož některé ekonomické činnosti vyžadují vysokou míru hlubokých profesních dovedností.

Graf 11: Preference hloubky profesních dovedností zaměstnanců



Od svých zaměstnanců **s výučním listem** zaměstnavatelé ve 30 % případů očekávají zejména hluboké a úzce zaměřené profesní dovednosti, což je výrazně více než u zaměstnanců s maturitou nebo s vysokoškolským vzděláním. Čtvrtině zaměstnavatelů vyhovuje vyváženost profesního záběru. Necelá polovina preferuje u vyučených široké profesní dovednosti (pětina zcela jednoznačně, zbylý podíl již v mírnější podobě, kterou lze definovat „spíše preferuje“).

Od pracovníků **s maturitním vzděláním** zaměstnavatelé poměrně v malé míře očekávají hluboce a úzce zaměřené profesní dovednosti (méně než u vysokoškoláků a výrazně méně než u vyučených). Úzce zaměřené profesní dovednosti jsou důležité asi u pětiny zaměstnanců. Profesní vyváženost u zaměstnanců s maturitním vzděláním je podle odpovědí zaměstnavatelů ideální v 30 % případů. Polovina zaměstnavatelů u zaměstnanců s maturitou dává přednost spíše či zcela jistě širokým profesním dovednostem. Maturitní obory středního odborného vzdělávání jsou koncipovány šířeji ve srovnáni s úzce zaměřenými obory středního odborného vzdělávání s výučním listem.

U zaměstnanců **s vysokoškolským vzděláním** je preference širokých profesních dovedností nejvýraznější. Jednoznačnou preferenci těchto širokých profesních dovedností uvádí 22 % zaměstnavatelů a dalších 32 % jako částečnou preferenci. Vyváženost profesních dovedností v případě zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním je vhodná dle 22 % zaměstnavatelů. Pouze čtvrtina zaměstnavatelů dává přednost úzce zaměřeným profesním dovednostem.

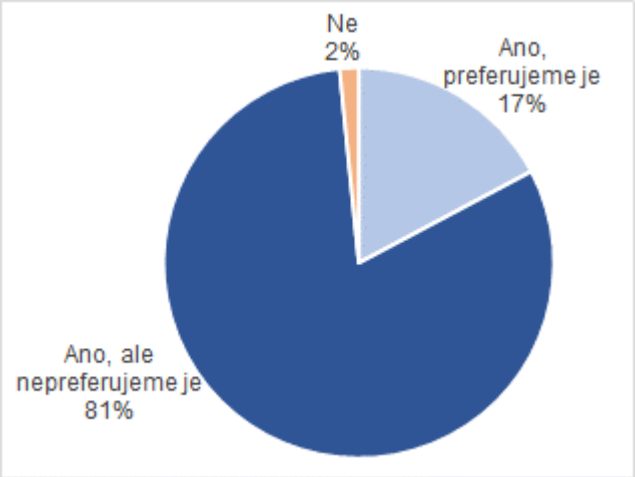
4. Preference absolventů jako pracovní síly

Jedním z dalších hlavních témat v rámci realizovaného šetření byla analýza přístupu zaměstnavatelů k přijímání absolventů, identifikace důvodů jejich preference, a naopak rozkrytí bariér, které absolventům jakožto nově nastupující pracovní síle na trh práce brání v jejich uplatnění.

4.1 Preference absolventů – ano, nebo ne?

Absolventi škol vstupující na trh práce jsou rizikovou skupinou z hlediska nezaměstnanosti. Tato skupina je při vstupu na trh práce znevýhodněna zejména absencí praktických zkušeností a pracovních návyků. Ve srovnání s pracovní silou, která se již na pracovním trhu pohybuje delší dobu a má praktické zkušenosti, je tak skupina čerstvých absolventů škol do značné míry znevýhodněna.

Graf 12: Ochota zaměstnavatelů přijímat absolventy (N = 1021)



I samotní zaměstnavatelé uvádějí, že absolventy obvykle přijímají nebo již v minulosti přijali a nevyhýbají se jim. Ale co se týče preference absolventů, k té se hlásí pouze 17 % zaměstnavatelů.

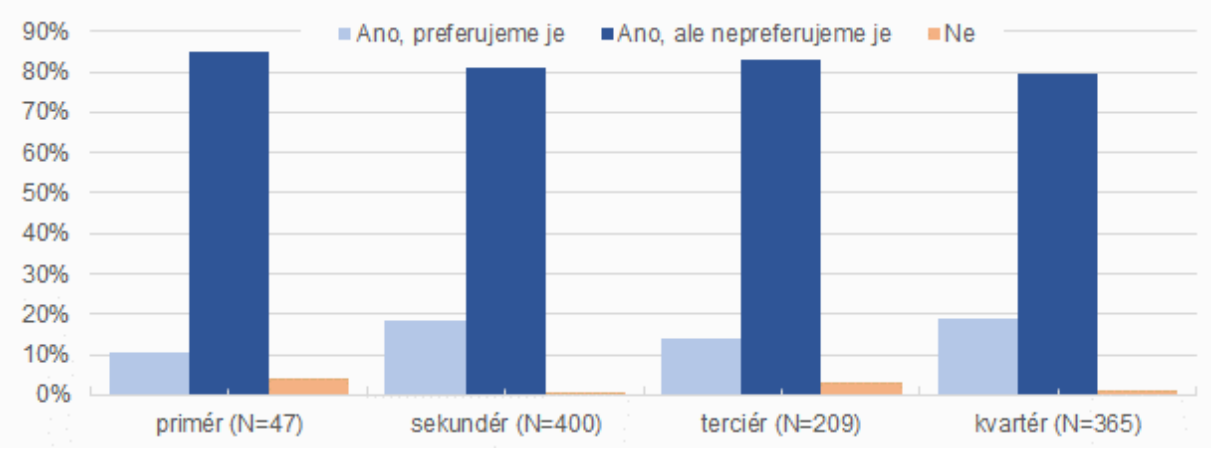
Většina zaměstnavatelů uvedla, že sice jsou otevřeni přijímaní i absolventů škol, ale nijak je nepreferují (81 %).

Pouze malá část zástupců zaměstnavatelů přímo uvedla, že nejsou ochotni nebo nemohou přijímat absolventy škol (2 %).

Podle ekonomických sektorů

Srovnání zaměstnavatelů dle sektoru v přístupu přijímaní absolventů škol ukazuje pouze na menší rozdíly. Jenom malý podíl firem (do 4 %) ve všech ekonomických sektorech vysloveně není ochotno přijmout na volné pozice absolventy škol (v některých případech jim to okolnosti ani nedovolují). Firmy a instituce působící v sekundárním a kvartérním sektoru uvádějí vyšší ochotu absolventy nejen přijímat, ale dokonce je i preferovat, činí tak v 18–19 %. V terciárním sektoru absolventy preferují ve 14 %, v priméru pouze v 11 %.

Graf 13: Ochota zaměstnavatelů přijímat absolventy dle sektoru (N = 1021)



4.2 Přijímaní absolventů škol podle dosaženého vzdělání

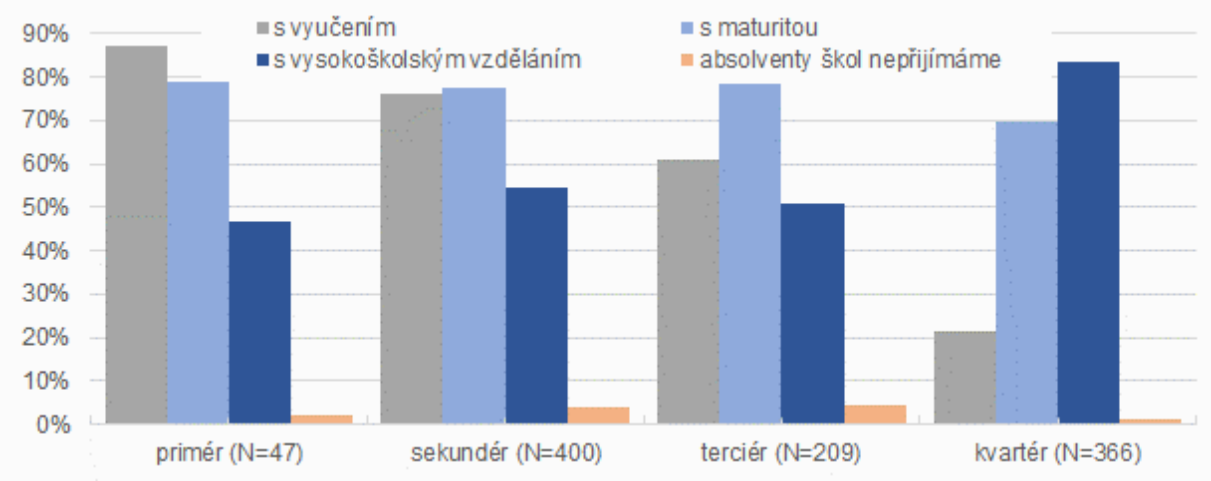
Struktura přijímaných absolventů škol úzce souvisí s činností zaměstnavatelů, tj. firem a institucí. Zaměstnavatelé působící v oblasti priméru přijímají zejména absolventy s vyučením (87 %) a absolventy s maturitním vzděláním (79 %). Absolventy s vysokoškolským vzděláním přijímá pouze necelá polovina z nich.

Firmy sekundárního sektoru přijímají všechny typy absolventů, ale největší poptávku mají po absolventech s vyučením (76 %) a absolventech s maturitním vzděláním (78 %). Absolventy s vysokoškolským vzděláním zaměstnává 55 % z nich. Malá část (4 %) uvedla, že absolventy škol vůbec nepřijímá a ani v minulosti nepřijala.

Činnosti firem terciárního sektoru jsou různorodé a uplatnění zde nacházejí všechny typy absolventů škol. Nejčastěji přijímají absolventy s maturitním vzděláním (78 %). V trochu menší míře absolventy s výučním listem (61 %) a zhruba polovina přijímá i absolventy s vysokoškolským vzděláním. Část zaměstnavatelů (4 %) zkušenosti s absolventy nemá.

Firmy a instituce kvartérního sektoru vzhledem k jejich produkci a činnosti přijímají zejména absolventy s vysokoškolským vzděláním (84 %) a absolventy s maturitním vzděláním (70 %). Absolventy s výučním listem přijímají pouze v malé míře (22 %). Zaměstnavatelé kvartérního sektoru jsou celkově nakloněni k přijímaní absolventů škol, pouze 1 % z nich uvedlo, že absolventy nepřijímá a ani v minulosti žádného nepřijalo.

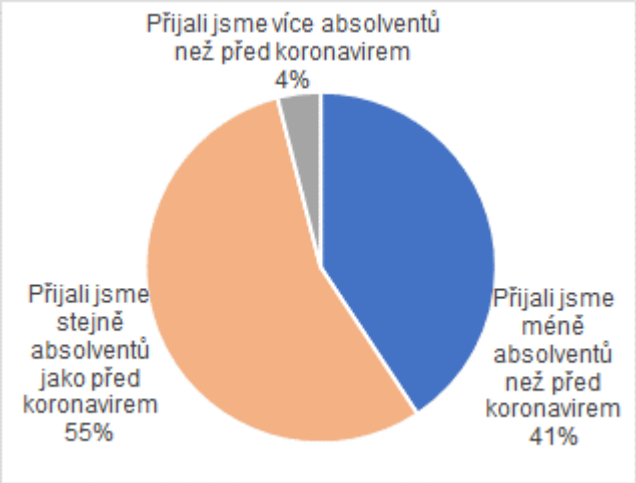
Graf 14: Přijímáni absolventů škol v jednotlivých sektorech dle jejich dosaženého vzdělání



4.3 Vliv koronavirové krize na přijímaní absolventů škol

Negativní vliv na přijímaní absolventů škol měla nedávná koronavirová situace. **Až dvě pětiny zaměstnavatelů potvrdilo, že během období koronaviru přijali méně absolventů než v období před pandemi covidu-19í**.

Graf 15: Vliv koronavirové situace na přijímaní absolventů škol (N = 904)



Více než polovina zaměstnavatelů (55 %) přijala zhruba stejný počet absolventů v období koronavirové krize než v období před pandemií covidu-19. Více absolventů v době pandemie přijalo jen 4 % zaměstnavatelů.

Potvrzuje se, že absolventi škol jsou riziková skupina na trhu práce. Krize na pracovním trhu se okamžitě projevují na schopnosti absorbovat absolventy škol. V době koronakrize se mírně zvýšila nezaměstnanost absolventů škol – v roce 2021 byla vyšší než v předchozím období i ve srovnání s rokem 2022[2].

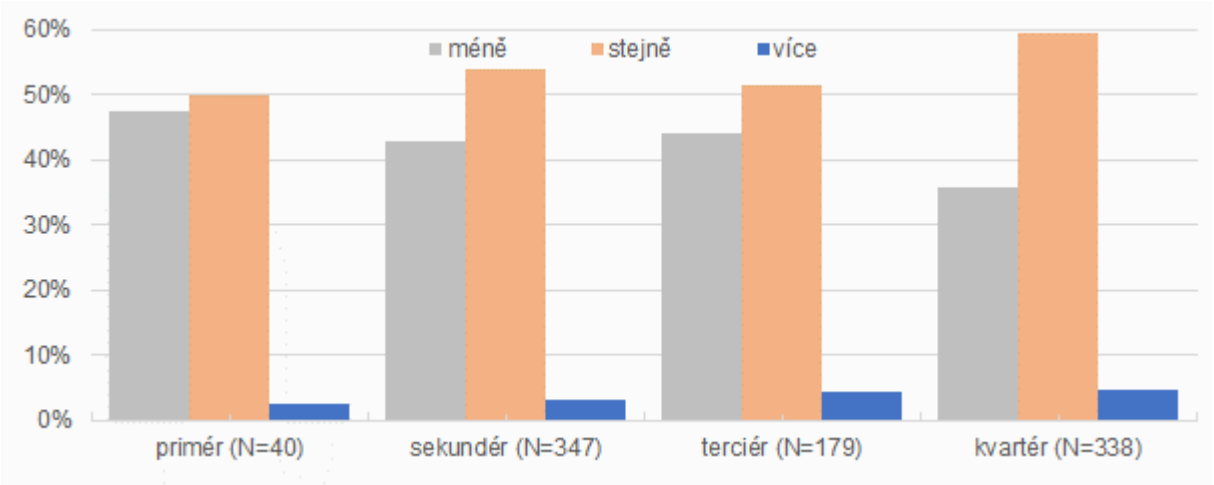
Podle ekonomických sektorů

Koronavirová situace, která ovlivnila i ekonomické prostředí a hospodářství, se více negativně projevila v oblasti primárního sektoru (48 % zaměstnavatelů přijalo méně absolventů škol než v období předtím). V oblasti sekundárního a terciárního sektoru byla situace obdobná jako v primárním sektoru, tj. 43 % zaměstnavatelů v případě sekundárního a 44 % zaměstnavatelů v oblasti terciárního sektoru nabralo méně absolventů škol než v předchozím období, naopak více jich nabraly jenom 3–4 %. **Nejméně negativní vliv koronavirové situace na přijímaní absolventů se projevil v kvartérním sektoru**. I když také zde se u části zaměstnavatelů

[2] Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2022 dostupná na https://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-181&NazevSeo=Nezamestnanost-absolventu-skol-se-strednim-a-

(36 %) nabíralo méně absolventů škol než v předchozím období, ale téměř 60 % uvedlo, že počet přijímaných absolventů se nezměnil.

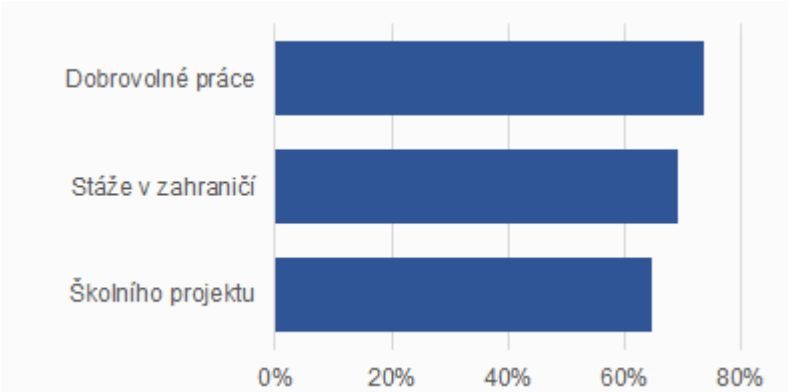
Graf 16: Vliv koronavirové situace na přijímaní absolventů škol dle sektoru (N = 904)



4.4 Uznávání praxe absolventů škol v přijímacím procesu do zaměstnání

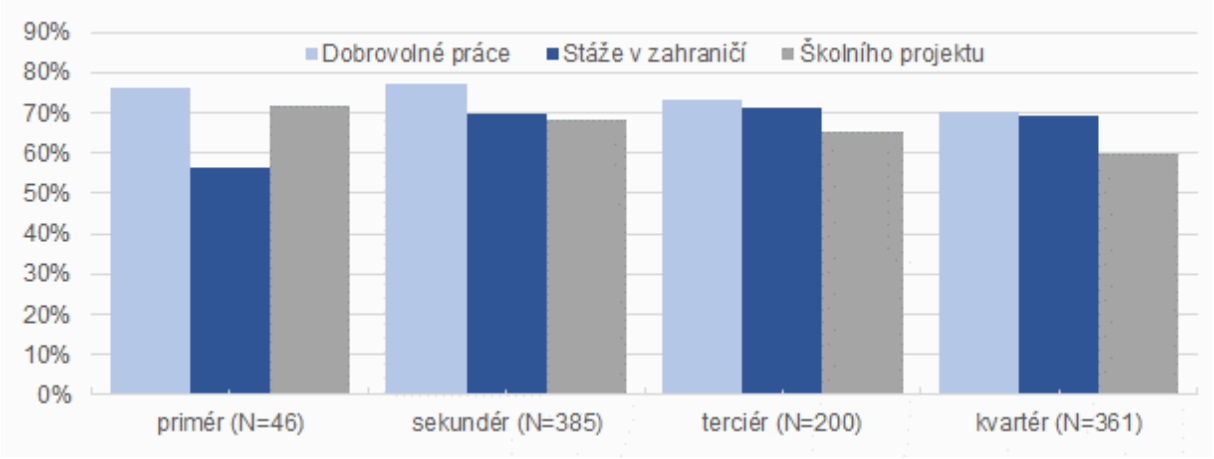
Absolventi škol již v průběhu vzdělávání mají možnost získat pracovní zkušenosti. Zaměstnavatelé obvykle tuhle praxi vítají a uznávají. Zejména pokud se jedná o dobrovolné práce nebo stáže v zahraničí.

Graf 17: Uznávání praxe uchazeče absolventa při náboru



Jisté rozdíly v uznávání praxe jsou patrné mezi firmami podle oblasti, ve které působí. V primárním sektoru uznávají zejména dobrovolné práce (76 %) a školní projekty (72 %). V sekundárním sektoru jsou firmy nejčastěji ochotni uznat praxi získanou dobrovolnou prací (77 %), další praxe získané na stáži v zahraničí či realizací školního projektu uznávají již v o něco menší míře. Zaměstnavatelé působící v terciárním sektoru uznávají praxi získanou v dobrovolných pracích (73 %), také ze stáží v zahraničí (71 %) a v menší míře i praxi ze školních projektů (66 %). V kvartérním sektoru je ochota uznávat praxe absolventů škol trochu nižší než v sekundárním či terciárním sektoru. Uznávají zejména dobrovolné práce a stáže v zahraničí (kolem 70 %), praxi ze školních projektů pouze v 60 %.

Graf 18: Uznávání praxe uchazeče absolventa při náboru podle sektoru (N = 992)



4.5 Proč firmy přijímají absolventy?

Většina firem se přijímání absolventů nevyhýbá, v některých případech jsou absolventi dokonce preferováni. Důvody, které vedou zaměstnavatele k ochotě absolventy přijímat, jsou různé. Respondentům byly nabídnuty možné „výhody“ absolventů, kromě nich však zaměstnavatelé měli možnost doplnit další důvody.

Mezi hlavní důvody pro přijetí absolventa patří **větší ochota se vzdělávat a zájem rozvíjet se, dále jejich nezatíženost předchozími pracovními návyky a jejich flexibilita či větší ochota a chuť pracovat**. Význačná část zaměstnavatelů ale uvedla, že nabírají na volné pozice z řad absolventů z důvodů nedostatku uchazečů s praxí na trhu práce, tj. spíše z pragmatických důvodů.

Mezi dalšími důvody zaměstnavatelé uvádějí novější teoretické znalosti a znalosti nových technologií, otevřenost vůči firemní filozofii, tj. jsou ochotnější přijímat názory a postoje dané firmy, a pokročilejší IT znalosti.

Jaké výhody při náborů uchazečů o zaměstnání mají absolventi škol dle jejich dosaženého vzdělání

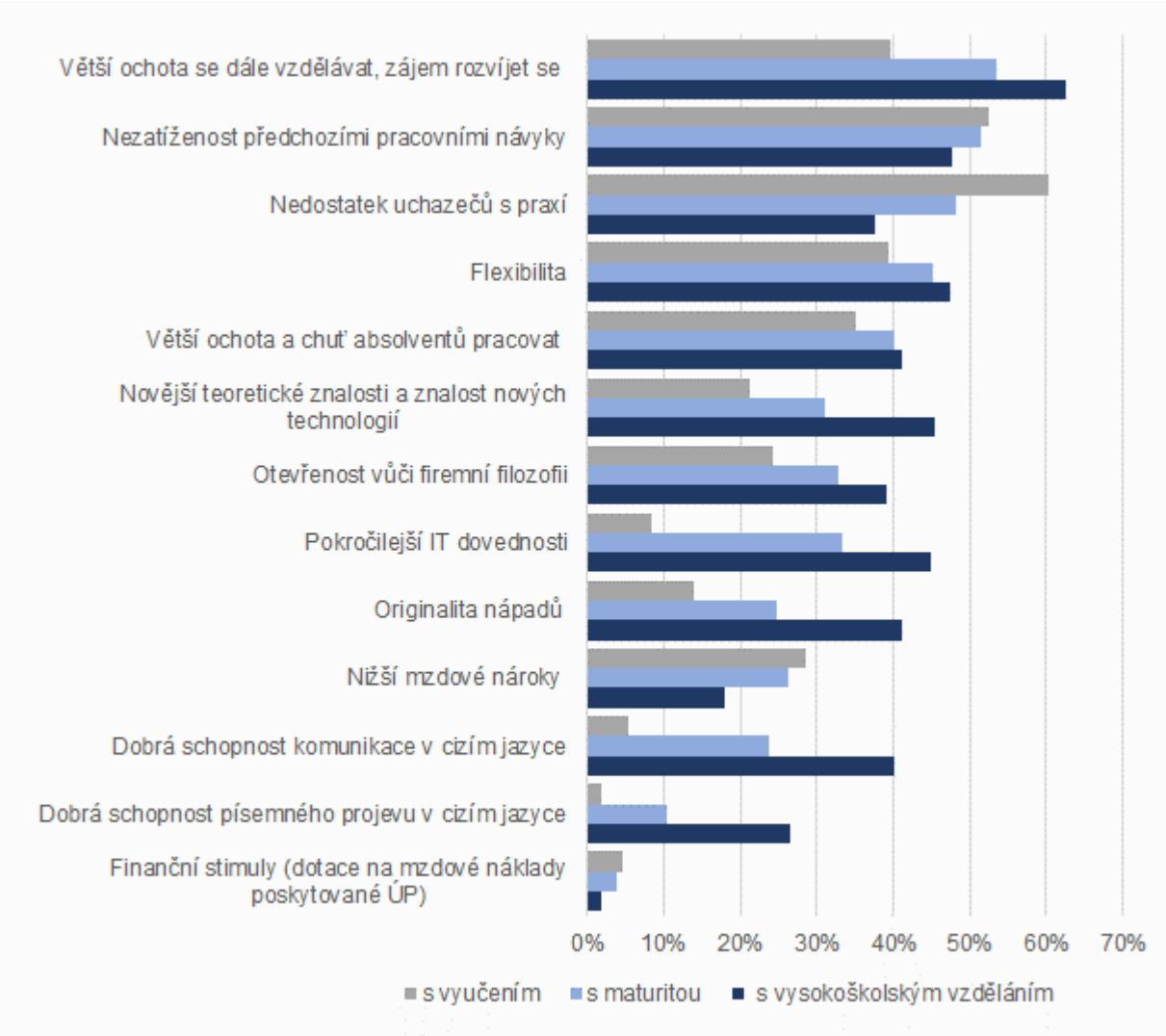
Výrazně se liší očekávání zaměstnavatelů podle toho, na jakou pozice nové zaměstnance přijímají. Největší očekávání mají při přijímaní absolventů s vysokoškolským vzděláním.

Při náboru **absolventů s vyučením** je nejčastějším důvodem, proč přijímají i absolventy škol, že na trhu práce je nedostatek uchazečů s praxí (až 60 %). Výhody, které u absolventů vidí, jsou zejména nezatížení předchozími pracovními návyky a možnost si je sami zaučit (53 %) i to, že mají větší ochotu dále se vzdělávat a zájem se rozvíjet (40 %) a jsou flexibilní (39 %). V možnosti vyjádřit se v otevřené odpovědi kromě jiného uvedli, že nabírají absolventy škol, kteří předtím u nich již absolvovali praxi.

Větší ochotu dále se vzdělávat, rozvíjet se a nezatíženost předchozími pracovními návyky očekává více než polovina zaměstnavatelů od **absolventů s maturitou**. Častým důvodem náborů absolventů je také, obdobně jako u vyučených, nedostatek uchazečů s praxí (48 %). Dalšími předpoklady k přijímaní absolventů s maturitou je očekávání flexibility a větší ochoty a chuti pracovat. Část zaměstnavatelů se vyjádřila i v otevřené odpovědi, ale důvody se zde značně lišily. Několikrát se zde objevila odpověď „zákonná povinnost“, čímž pravděpodobně

chtěli říci, že musí přijmout absolventa s maturitním vzděláním a nemohou přijmout absolventa s vyučením, protože na tu pozici by vyučený nesplňoval požadované vzdělání.

Graf 19: Předpoklady, které vedou firmy k tomu, že přijímají či přijali absolventy škol (N = 992)



Od **absolventů s vysokoškolským vzděláním** zaměstnavatelé očekávají především větší ochotu dále se vzdělávat a rozvíjet se (60 %). Téměř polovina (48 %) firem spatřuje výhodu v tom, že absolventi budou nezatíženi předchozími pracovními návyky. Část firem očekává, že vysokoškolští absolventi budou flexibilní (47 %), budou mít znalosti nových technologií (45 %) a budou mít pokročilejší IT znalosti (45 %). Část zaměstnavatelů v otevřené odpovědi uvádí, že přijímají absolventy, kteří splňují kvalifikační požadavky (v některých případech dané zákonem), nemohou si moc vybírat, případně pokud si vybírají, tak nedělají rozdíly, zda se jedná o absolventa nebo nikoliv, ale berou toho nejlepšího, který jim nejvíce vyhovuje.

Tabulka 1: Předpoklady, které vedou firmy k tomu, že přijímají absolventy škol dle dosaženého vzdělání (N = 992)

Vyučení (N=552)	
Nedostatek uchazečů s praxí	60%
Nezatíženost předchozími pracovními návyky	53%
Větší ochota se dále vzdělávat, zájem rozvíjet se	40%
Flexibilita	39%
Větší ochota a chuť absolventů pracovat	35%
Maturanti (N=768)	
Větší ochota se dále vzdělávat, zájem rozvíjet se	54%
Nezatíženost předchozími pracovními návyky	52%
Nedostatek uchazečů s praxí	48%
Flexibilita	45%
Větší ochota a chuť absolventů pracovat	40%
Vysokoškoláci (N=652)	
Větší ochota se dále vzdělávat, zájem rozvíjet se	62%
Nezatíženost předchozími pracovními návyky	48%
Flexibilita	47%
Novější teoretické znalosti a znalost nových technologií	45%
Pokročilejší IT dovednosti	45%

4.6 Co odrazuje zaměstnavatele od přijímaní absolventů škol?

Významná část zaměstnavatelů uvedla, že je otevřená přijímání absolventů, ale pouze část zaměstnavatelů je přímo preferuje (17 %). S tím souvisí zjištění, že pouze **necelá desetina zaměstnavatelů na žádné problémy u přijímání absolventů nenaráží**. Více než 90 % zaměstnavatelů se s problémy a překážkami v případě zaměstnávání absolventů škol setkává.

První skupina důvodů, která zaměstnavatele odrazuje od přijímaní absolventů škol**, se týká samotných absolventů**. V této skupině důvodů je nejčastěji zmiňovaná nereálná představa absolventů o výši mzdy, pracovní době nebo o pracovním zařazení. Setkává se s tím polovina zaměstnavatelů. Více než třetina zaměstnavatelů považuje za důvod k nepřijetí absolventa nedostatek praxe a pracovních zkušeností. Ve stejné míře považují za nevýhodu také nízkou úroveň pracovní morálky absolventů. Téměř 30 % firem uvádí, že absolventi nemají dostatečnou kvalitu odborných znalostí. Více než čtvrtina má problém s tím, že absolventi potřebují delší dobu na zapracování, s čímž jistě souvisejí i vyšší nároky, lidské či časové, na zaučení absolventa a jeho uvedení do praxe, což uvádí pětina firem. Pětině firem na absolventech vadí jejich mentální nevyzrálost.

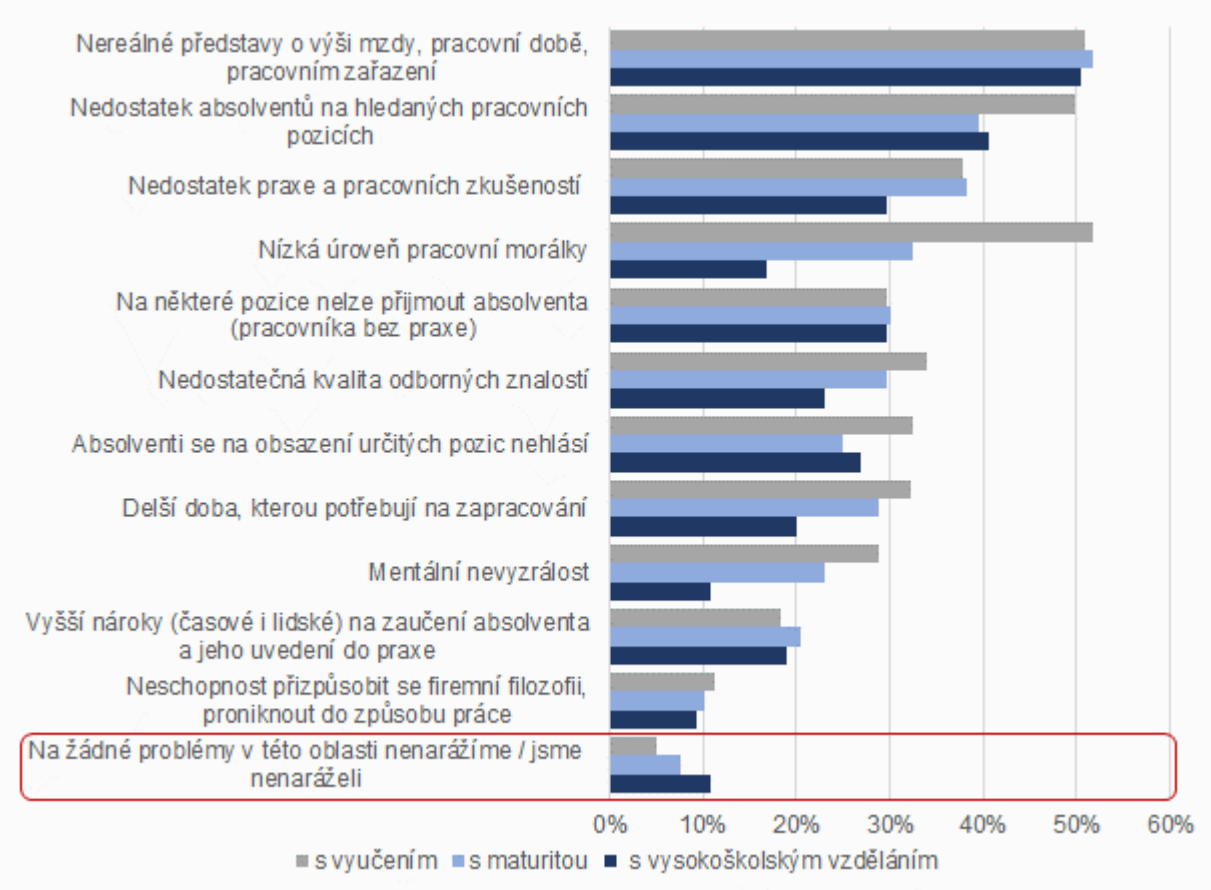
Druhá skupina důvodů, na kterou zaměstnavatelé při přijímání absolventů narážejí, zahrnuje **důvody, které nemohou absolventi sami přímo ovlivnit**. Část firem (43 %) uvádí, že by o absolventy škol měla zájem, ale na trhu práce je jich nedostatek. Necelá třetina zaměstnavatelů na pracovní pozici nemůže absolventa přijmout, protože pro danou pracovní pozici je nezbytná praxe a pracovníka bez praxe na ni nelze přijmout. Více než čtvrtina zaměstnavatelů má zkušenosti s tím, že se na hledané pracovní pozice absolventi nehlásí.

Problémy, na které narážejí zaměstnavatelé při náboru absolventů škol do zaměstnání dle jejich dosaženého vzdělání

V případě **vyučených absolventů** mají zaměstnavatelé největší problém s nízkou úrovní pracovní morálky a s tím, že absolventi mají nereálné představy o výši mzdy, pracovní době či pracovním zařazení. Uvádí to více než polovina zaměstnavatelů, kteří přijímají absolventy s vyučením. Polovina zaměstnavatelů naráží na nedostatek absolventů na jimi hledané pracovní pozice. Pro 38 % zaměstnavatelů je překážkou nedostatek praxe a pracovních zkušeností a pro 34 % nedostatečná kvalita odborných znalostí absolventů. Pouze 5 % zaměstnavatelů uvedlo, že na problémy při příjímání absolventů škol nenarážejí.

U **absolventů s maturitou** je podle zaměstnavatelů nejčastějším problémem jejich nereálná představa o výši mzdy, pracovní době a pracovním zařazení. Setkává se s tím polovina zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají absolventy s tímto vzděláním. Na nedostatek praxe a pracovních zkušeností naráží 38 % zaměstnavatelů a na nízkou úroveň pracovní morálky třetina z nich. Také u absolventů s maturitou mají zaměstnavatelé problém s jejich nedostatkem (40 %). Ve 30 % nabízených pracovních pozic absolventy nemohou přijmout, protože nemají potřebné znalosti a zkušenosti a bez nich nelze danou pracovní pozici vykonávat. Zajímavý podnět uvedl jeden zástupce firmy, který navrhuje, aby se znalosti a dovednosti středoškolských absolventů více zaměřovaly na odbornost firem v daném regionu.

Graf 20: Problémy, na které zaměstnavatelé narážejí či naráželi u absolventů škol (N = 992)



Zkušenosti zaměstnavatelů s přijímáním absolventů s maturitou a **s vysokoškolským vzděláním** je obdobná. Podle poloviny zaměstnavatelů mají vysokoškolští absolventi nereálné představy o výši mzdy, pracovní době či pracovním zařazení a 30 % uvádí, že nemají dostatek praxe a pracovních zkušeností. Na nedostatek absolventů na jimi hledané pracovní pozice

naráží 41 % firem. Shodně jako u absolventů s maturitou i zde 30 % zaměstnavatelů uvádí, že na některé pozice nelze přijmout absolventa, protože pracovní pozice vyžaduje určité znalosti a pracovní zkušenosti, které absolventi ještě nemají. Vyšší podíl zaměstnavatelů (ve srovnání s vyučenými či maturanty) ale na problémy u přijímání vysokoškolských absolventů nenaráží.

Tabulka 2: Problémy, na které zaměstnavatelé narážejí u absolventů škol dle dosaženého vzdělání

Vyučení (N=552)	
Nízká úroveň pracovní morálky	52%
Nereálné představy o výši mzdy, pracovní době, prac. zařazení	51%
Nedostatek absolventů na hledaných pracovních pozicích	50%
Nedostatek praxe a pracovních zkušeností	38%
Nedostatečná kvalita odborných znalostí	34%
Na žádné problémy v této oblasti nenarážíme	5%
Maturanti (N=768)	
Nereálné představy o výši mzdy, pracovní době, prac. zařazení	52%
Nedostatek absolventů na hledaných pracovních pozicích	40%
Nedostatek praxe a pracovních zkušeností	38%
Nízká úroveň pracovní morálky	33%
Na některé pozice nelze přijmout absolventa	30%
Na žádné problémy v této oblasti nenarážíme	8%
Vysokoškoláci (N=652)	
Nereálné představy o výši mzdy, pracovní době, prac. zařazení	50%
Nedostatek absolventů na hledaných pracovních pozicích	41%
Nedostatek praxe a pracovních zkušeností	30%
Na některé pozice nelze přijmout absolventa	30%
Absolventi se na obsazení určitých pozic nehlásí	27%
Na žádné problémy v této oblasti nenarážíme	11%

4.7 Nejvýraznější nedostatky absolventů z hlediska znalostí, dovedností a schopností

Absolventi škol přicházejí na trh práce vybaveni různou úrovní znalostí, dovedností a klíčových kompetencí. Zaměstnavatelé poskytli zpětnou vazbu, s jakou úrovní dosažených znalostí, dovedností a schopností absolventi škol na trh práce vstupují. Zástupci firem měli možnost vyslovit se ke každé z níže uvedených znalostí, dovedností a schopností, a to jednotlivě k absolventům s vyučením, s maturitou i vysokoškolákům. Zároveň byl ponechán prostor pro identifikaci znalostí, dovedností a schopností, které v seznamu chyběly.

Z výsledků šetření vyplývá, že podle zaměstnavatelů absolventům škol činí **největší problémy schopnost nést odpovědnost**, a to především absolventům s vyučením a s maturitou. Absolventům, a to jak vyučeným, tak absolventům s maturitou i s vysokoškolským vzděláním, dále **chybí praktické zkušenosti a praxe v oboru**.

Z klíčových kompetencí absolventům dále chybí schopnost vést a řídit, což je pochopitelné, protože tyto zkušenosti neměli příležitost získat, a umění jednat s lidmi, tj. schopnost, která se také dá získat až praxí. Obdobně je to také se schopností najít adekvátní řešení nepředvídatelných problémů či se schopností podávat dobrý výkon pod tlakem. Čím více

absolvent přijde do styku s lidmi, bude řešit různé nenadálé situace a řešit problémy či se dostávat pod tlak, co se týče výkonu, tím lépe se naučí tyto kompetence zvládat.

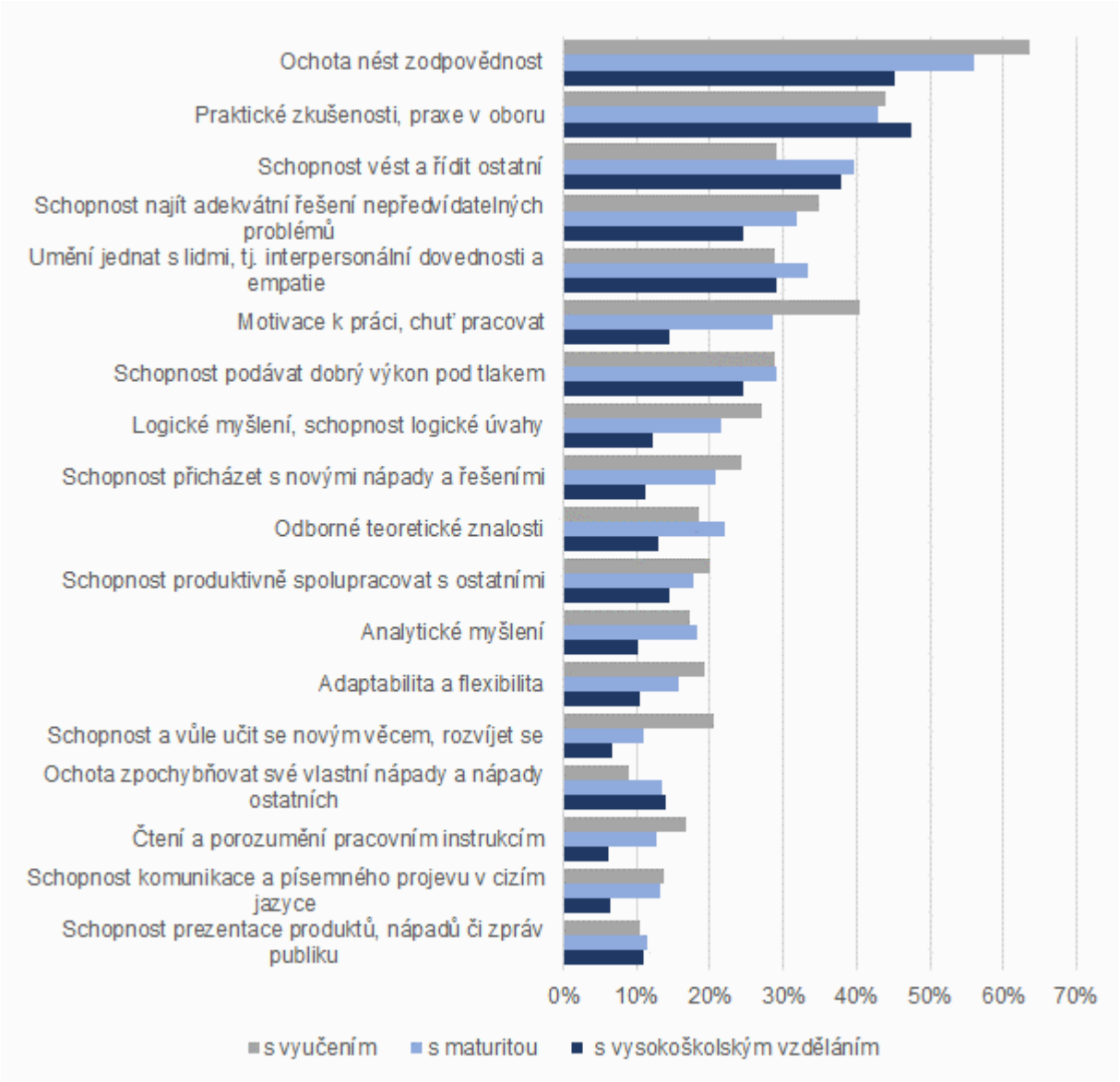
Za horší lze považovat to, že podle čtvrtiny zaměstnavatelů je u absolventů problém s jejich motivací k práci a chutí pracovat. Problém to je zejména u absolventů s vyučením, v případě absolventů s vysokoškolským vzděláním se s tímto jevem zaměstnavatelé setkávají výrazně méně často.

Naopak v malé míře vidí zaměstnavatelé (přibližně desetina) nedostatky ve schopnosti prezentace produktů, nápadů či zpráv publiku, schopnosti komunikace a písemného projevu v cizím jazyce či čtení a porozumění pracovním instrukcím. Na nedostatečnou ochotu zpochybňovat své vlastní nápady a nápady ostatních také většina zaměstnavatelů nenaráží.

Nedostatky absolventů škol při vstupu na trh práce dle jejich dosaženého vzdělání

Zaměstnavatelé častěji narážejí na nedostatky u absolventů s vyučením než u absolventů s vysokoškolským vzděláním.

Graf 21: Potřebné znalosti, dovednosti a schopnosti zaměstnanců, na které nejsou absolventi připraveni a činí jim největší problémy (N = 992)



U vyučených se setkávají v největší míře s nedostatečnou ochotou nést zodpovědnost (téměř dvě třetiny zaměstnavatelů). Nepostačující praktické zkušenosti vyučených absolventů jsou problémem dle 44 % zaměstnavatelů a nízká motivace k práci a chuť pracovat dle 40 % zaměstnavatelů. Více než třetina zaměstnavatelů vidí problém u absolventů s vyučením u schopnosti najít adekvátní řešení nepředvídatelných problémů a 29 % u schopnosti vést a řídit ostatní. Požadavky zaměstnavatelů v případě vyučených absolventů na tyto kompetence jsou však nízké, od vyučených absolventů se neočekává, že budou vést tým, ani je hned nepostaví před řešení větších problémů. Téměř 29 % zaměstnavatelů naráží u vyučených absolventů na to, že nejsou dostatečně odolní při práci pod tlakem a nemají dostatek zkušeností, jak jednat s lidmi.

Nejčastějším problémem **u absolventů s maturitou** (stejně jako u vyučených) je podle zaměstnavatelů jejich malá ochota nést zodpovědnost, jako problém to vidí až 56 % z nich. Nedostatek praktických zkušeností je potíž pro 43 % zaměstnavatelů. Z klíčových kompetencí je to pak dále neadekvátní schopnost vést a řídit ostatní (40 %), nedostatečné umění jednat s lidmi (33 %), nedostačující schopnost najít adekvátní řešení nepředvídatelných problémů (32 %) a schopnost podávat dobrý výkon pod tlakem (29 %). Poněkud překvapivé může být vyjádření 29 % zaměstnavatelů, že absolventům chybí motivace k práci a chuť pracovat. Přibližně pětina zástupců zaměstnavatelů se domnívá, že absolventům s maturitním vzděláním chybí odborné teoretické znalosti. Stejný podíl zaměstnavatelů uvádí, že absolventům schází logické myšlení či schopnost logické úvahy a schopnost přicházet s novými nápady.

Tabulka 3: Potřebné znalosti, dovednosti a schopnosti zaměstnanců, na které nejsou absolventi připraveni a činí jim největší problémy dle dosaženého vzdělání

Vyučení (N=552)	
Ochota nést zodpovědnost	64%
Praktické zkušenosti, praxe v oboru	44%
Motivace k práci, chuť pracovat	40%
Schopnost najít adekvátní řešení nepředvídatelných problémů	35%
Schopnost vést a řídit ostatní	29%
Maturanti (N=768)	
Ochota nést zodpovědnost	56%
Praktické zkušenosti, praxe v oboru	43%
Schopnost vést a řídit ostatní	40%
Umění jednat s lidmi, tj. interpersonální dovednosti a empatie	33%
Schopnost najít adekvátní řešení nepředvídatelných problémů	32%
Vysokoškoláci (N=652)	
Praktické zkušenosti, praxe v oboru	48%
Ochota nést zodpovědnost	45%
Schopnost vést a řídit ostatní	38%
Umění jednat s lidmi, tj. interpersonální dovednosti a empatie	29%
Schopnost najít adekvátní řešení nepředvídatelných problémů	25%
Schopnost podávat dobrý výkon pod tlakem	25%

Podle téměř poloviny zaměstnavatelů nejsou **absolventi s vysokoškolským vzděláním** dostatečně připraveni v oblasti praktických zkušeností, což je obecně problém absolventů škol, praxi v oboru teprve budou získávat. Podle části zaměstnavatelů jim potíž činí i ochota nést odpovědnost (45 %), nejsou dostatečně schopni vést a řídit ostatní (38 %), nemají zkušenosti s jednáním s lidmi (29 %), nemají dostatečnou schopnost najít adekvátní řešení

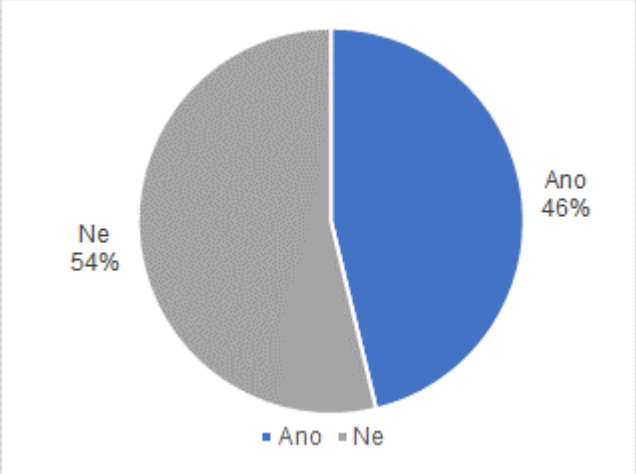
nepředvídatelných problémů (25 %) či schopnost podávat dobrý výkon pod tlakem, tj. odolnost vůči stresu (také 25 %).

Z dalších odpovědí zaměstnavatelů lze vyčíst, že problémy se znalostmi a dovednostmi absolventů škol jsou spíše individuální, u některých absolventů nedostatky nejsou, u jiných ano, celkově jim spíše chybí jistá nevyzrálost. Zároveň si uvědomují, že část z uvedených dovedností a schopností jsou dané individualitou, osobností jednotlivce a vzdělávací proces je může posílit jenom do určité míry.

5. Spolupráce zaměstnavatelů se středními školami

Jednou z cest, které vedou k tomu, aby znalosti, schopnosti a dovednosti absolventů škol více odpovídaly požadavkům trhu práce, je úzké propojení zaměstnavatelské a vzdělávací sféry, tedy spolupráce mezi firmami, institucemi a školami. Cílem je, aby žáci měli možnost doplnit své teoretické znalosti i praktickými poznatky a seznámit se s reálným pracovním prostředím.

Graf 22: Spolupráce firem se středními školami (N = 973)



Zajímali jsme se tedy i o oblast spolupráce firem se školskými zařízeními a také, o jaký konkrétní druh spolupráce se jedná. Na danou otázku nám odpovědělo celkem 973 firem, z toho 46 % firem uvedlo, že spolupracují nějakým způsobem se středními školami. Zbylých 54 % subjektů se vyjádřilo, že se školami žádným způsobem nespolupracuje.

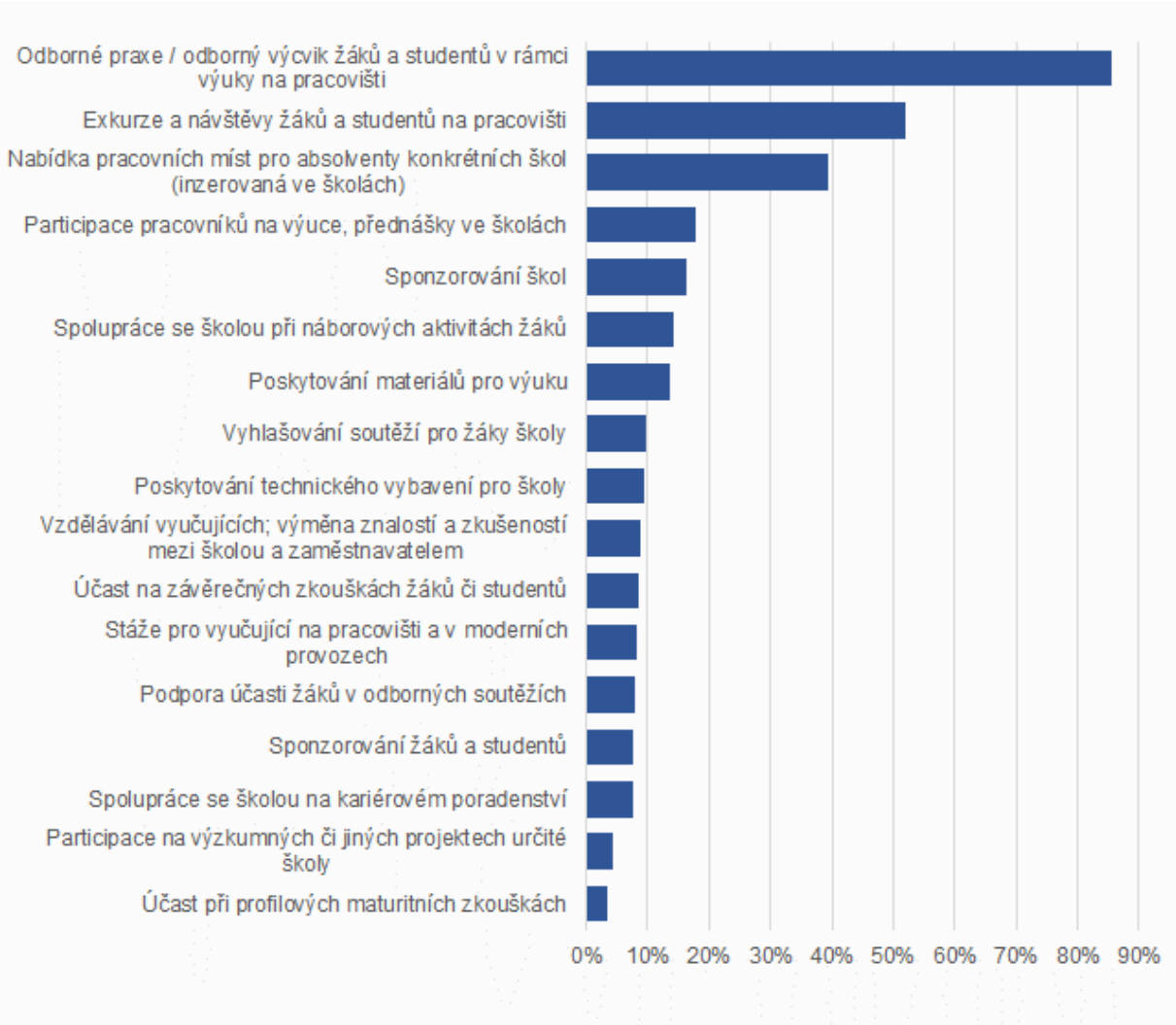
5.1 Formy spolupráce firem a středních škol

Zástupci firem měli možnost zaškrtnout více forem spolupráce se školami. Pokud tedy firmy spolupracují se středními školami, tak **nejčastější formou spolupráce jsou odborné praxe žáků a studentů** (22 % firem spolupracuje se školami pouze touto formou, celkově 86 % firem uvádí tuto formu spolupráce). Další možností žáků, jak nahlédnout do podmínek reálného světa práce, jsou **exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracovišti** (52 % firem). Relativně častá je i **nabídka pracovních míst pro absolventy konkrétních škol**, a to zejména inzercí na škole (39 %).

Další formy spolupráce jsou již méně časté: participace pracovníků na výuce a přednášky ve školách (18 %), sponzorování škol (16 %), spolupráce se školou při náborových aktivitách žáků (14 %) a poskytování materiálů pro výuku (14 %). Existuje široká paleta možností spolupráce firem a středních škol a často nezůstává u jedné možnosti. Z těch, co uvedli, že spolupracují se středními školami formou odborných praxí či odborného výcviku v rámci

výuky na pracovišti, více než polovina realizuje i exkurze a návštěvy žáků na pracovišti, případně i další formy spolupráce.

Graf 23: Formy spolupráce firem a středních škol (N = 450, firmy, které spolupracují se středními školami)



Spolupráce firem se středními školami podle oblasti působení firem

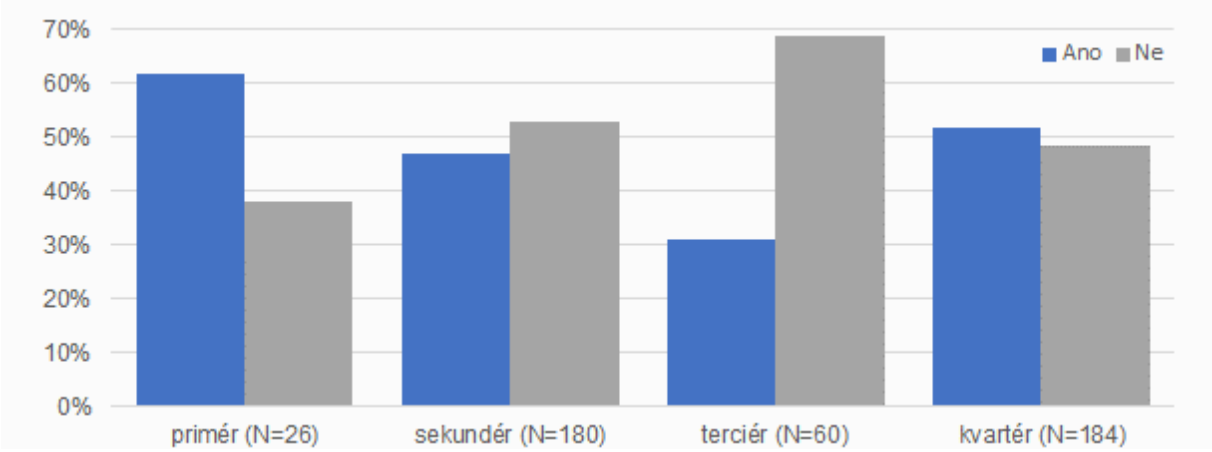
Firmy působící v oblasti **priméru** se školami poměrně intenzivně spolupracují – spolupráci potvrdilo 62 % z nich. Nejčastější formou spolupráce jsou odborné praxe či odborný výcvik žáků a studentů v rámci výuky na pracovišti (92 %). Dále 58 % jich umožňuje exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracovišti a 38 % nabízí pracovní místa pro absolventy konkrétních škol zejména formou inzerce na školách.

Nejširší paletu možností spolupráce se středními školami nabízejí firmy působící v **sekundárním sektoru**. Spolupráci se školami uvádí ale jenom necelá půlka z nich (47 %). Většina z firem, které spolupracují se středními školami, tak činí formou odborné praxe či odborného výcviku žáků a studentů v rámci výuky na pracovišti (87 %). Poměrně častá je i možnost exkurzí a návštěv žáků a studentů na pracovišti (61 %) a nabídka pracovních míst pro absolventy konkrétních škol (52 %). Více než čtvrtina firem školy sponzoruje a více než pětina spolupracuje se školou na náborových aktivitách žáků.

Méně aktivní ve spolupráci se školami jsou firmy působící v oblasti **terciéru**, se školami spolupracuje pouze necelá třetina z nich. Pokud se školami spolupracují, nabízejí také

nejčastěji odbornou praxi či odborný výcvik žáků a studentů v rámci výuky na pracovišti (77 %) a exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracovišti (40 %). Více než čtvrtina z nich nabízí pracovní místa pro absolventy konkrétních škol (pro srovnání toto činí více než polovina firem působících v oblasti sekundéru).

Graf 24: Spolupráce firem se středními školami dle sektoru (N = 450, firmy, které spolupracují se středními školami)



Tabulka 4: Formy spolupráce firem a středních škol dle sektorů (N = 450, firmy, které spolupracují se středními školami)

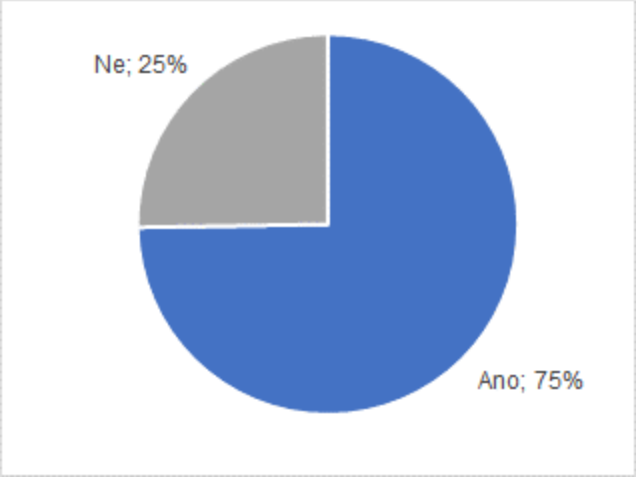
Primér (N=26)	
Odborné praxe / odborný výcvik žáků a studentů v rámci výuky na pracovišti	92%
Exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracovišti	58%
Nabídka pracovních míst pro absolventy konkrétních škol (inzerovaná ve školách)	38%
Poskytování materiálů pro výuku	15%
Spolupráce se školou při náborových aktivitách žáků	12%
Sekundér (N=180)	
Odborné praxe / odborný výcvik žáků a studentů v rámci výuky na pracovišti	87%
Exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracovišti	61%
Nabídka pracovních míst pro absolventy konkrétních škol (inzerovaná ve školách)	52%
Sponzorování škol	27%
Spolupráce se školou při náborových aktivitách žáků	22%
Terciér (N=60)	
Odborné praxe / odborný výcvik žáků a studentů v rámci výuky na pracovišti	77%
Exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracovišti	40%
Nabídka pracovních míst pro absolventy konkrétních škol (inzerovaná ve školách)	27%
Sponzorování škol	22%
Participace vašich pracovníků na výuce, přednášky ve školách	20%
Kvartér (N=184)	
Odborné praxe / odborný výcvik žáků a studentů v rámci výuky na pracovišti	86%
Exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracovišti	47%
Nabídka pracovních míst pro absolventy konkrétních škol (inzerovaná ve školách)	31%
Participace vašich pracovníků na výuce, přednášky ve školách	23%
Vyhlašování soutěží pro žáky školy	14%

Podle výpovědí ze šetření, firmy působící v **kvartérní oblasti** jsou také poměrně aktivní v oblasti spolupráce se středními školami (52 %). Častým důvodem, proč se školami nespolupracují, je, že absolventy středních škol nepřijímají, nenabízejí tedy středním školám ani spolupráci. Forma spolupráce je ve velké míře zaměřena na možnosti odborné praxe či odborného výcviku žáků a studentů v rámci výuky na pracovišti, kterou nabízí až 86 % spolupracujících firem působících v oblasti kvartéru. Téměř polovina jich nabízí také exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracovišti (47 %) a necelá třetina (31 %) umísťuje nabídku volných míst pro absolventy na vybraných školách.

5.1.1 Definování očekávaných výsledků učení pro odborné praxe či odborný výcvik

Ve spolupráci středních škol a firem formou odborné praxe či odborného výcviku jsou v 75 % případů definovány očekávané výsledky učení, pouze ve 25 % výsledky definovány nejsou.

Graf 25: Definování očekávaných výsledků učení pro odborné praxe či odborný výcvik ve spolupráci firem a středních škol (N = 384, firmy, které spolupracují se školami formou odborné praxe)

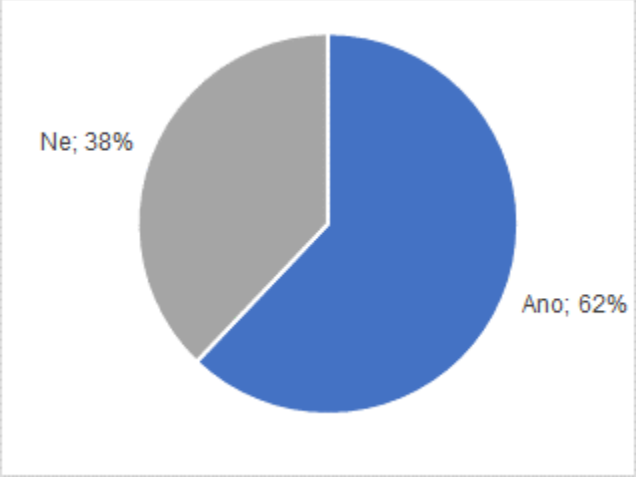


Mezi důvody, proč nejsou definovány očekávané výsledky, zaměstnavatelé uvedli, že nebyly požadovány, nebyl o to zájem nebo to nebylo vnímáno jako potřebné (např. protože se jedná o praxi zaměřenou na výpomoc v organizaci či účelem praxe je poznat pracoviště, výkon dané práce a jeho standardy nebo že se jedná pouze o 14denní praxi). Značná část zaměstnavatelů se ale k této nepovinné otázce nevyjádřila.

5.1.2 Zajištění odborné praxe či odborného výcviku instruktorem praktického vyučování

Odborná praxe či odborný výcvik na pracovišti bývají v 62 % zajištěny instruktorem praktického vyučování, tj. osobou, která má praxi studentů na starost.

Graf 26: Existence osoby (instruktora praktického vyučování), která zajišťuje odborné praxe / odborný výcvik žáků na pracovišti (N = 383, firmy, které spolupracují se školami formou odborné praxe)



Pokud je tato osoba stanovena, téměř ve dvou třetinách případů tuto osobu na výkon této pozice firmy či instituce nijak nepřipravují. Část zaměstnavatelů uvedla i konkrétně, jak to u nich ve firmě funguje. Z jejich odpovědí vyplývá, že přípravu instruktorů odborného výcviku obvykle neřeší, protože se domnívají, že se jedná o odborníky ve svém oboru, jsou dostatečně kvalifikováni a zkušení, případně spolupracují na přípravě se školou. Ve 17 % firmy řeší přípravu pracovníka (osoby, která bude mít odborné praxe či odborný výcvik na starost)

zajištěním spolupráce se školou formou kurzu. Výjimečně (6 %) firmy informují tuto zodpovědnou osobu o možnosti absolvovat přípravný kurz vedoucí k získaní profesní kvalifikace dle NSK[3] *Instruktor praktické výuky u zaměstnavatele*.

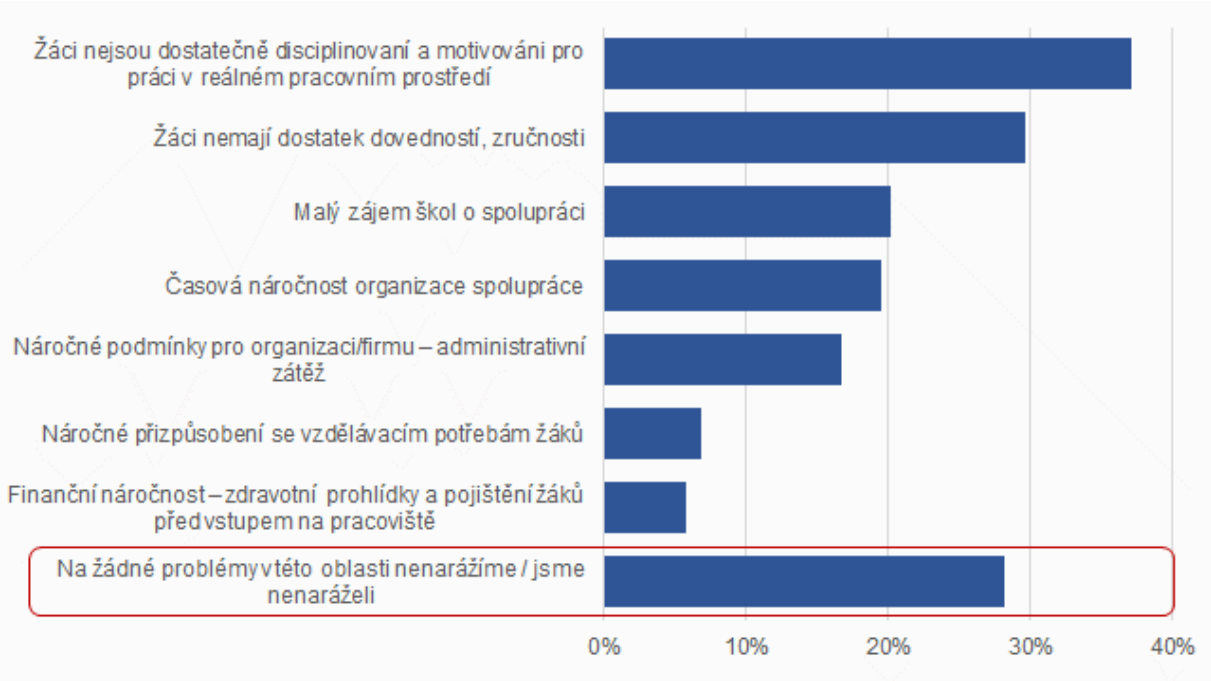
V 38 % není ve firmách vyčleněna jednoznačná osoba na odborné praxe či odborný výcvik žáků, a to z různých důvodů. Mezi nejčastěji uváděnými důvody je to, že spolupráce není tak široká a je rozčleněna do více úseků na pracovišti, praktikantům se tak věnuje ne jeden odborný garant, ale více osob dle potřeby. Žáci také někdy přicházejí z různých oborů, procházejí různou praxí a jsou přičleněni do různých oddělení, kde za ně obvykle zodpovídá vedoucí oddělení. Často se jedná o menší firmy a ty nemají kapacity na vyčlenění osoby, která by za praxi zodpovídala, či se jedná o krátkodobé praxe. Na nedostatek personálních či časových kapacit upozorňují i další (nejen malé) firmy. V některých případech spolupráce mezi školou a firmou probíhá tak, že škola zajistí zodpovědnou osobu ze školy a ve firmě využívají prostory pro praxi, případně pomoc od přiděleného zaměstnance. U krátkodobých praxí, případně u praxí s malým počtem žáků, zaměstnavatelé necítí potřebu mít přímo určeného pracovníka, který zajišťuje tyto odborné praxe či výcvik.

5.2 Zaměstnavatelé narážejí ve spolupráci se středními školami i na problémy

Firmy mají různé zkušenosti se spoluprací se středními školami. Hladkou **spolupráci bez problémů potvrzuje pouze 28 %** z nich. **Téměř tři čtvrtiny firem ale na nějaké potíže narážejí**. Problémy ve spolupráci se vyskytují buď na straně spolupráce se samotnou školou, nebo přímo na straně žáků.

Četnější jsou právě potíže ve spolupráci se samotnými žáky. Značná část zaměstnavatelů má problém s jejich nedostatečnou disciplinovaností a motivací pro práci v reálném pracovním prostředí. Přáním části zaměstnavatelů také je, aby žáci měli více znalostí a lepší zručnost, protože jejich nedostatečné dovednosti a zručnosti jsou pro ně překážkou ve spolupráci.

Graf 27: Problémy, na které ve spolupráci se středními školami firmy narážejí (N = 450)



[3] NSK – Národní soustava kvalifikací více viz. https://vzdelavaniaprace.cz/

Zaměstnavatelé uvedli i další překážky, které vyplývají z jejich vlastních zkušeností, např. malý zájem žáků o obor, problémy s jejich docházkou (žáci docházejí do školního střediska a pak je problém s docházkou na praxi přímo v dílenských kolektivech) apod. V některých případech je problém lokalita firmy či nedostatek zajímavé pracovní náplně, kterou mohou žákům nabídnout.

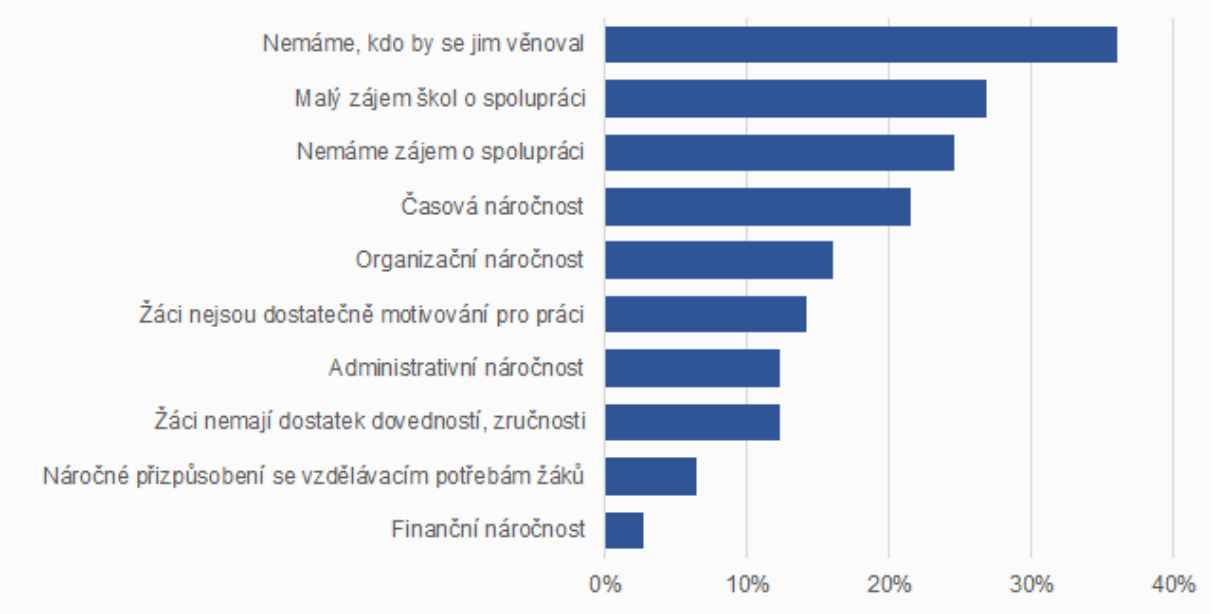
Ve spolupráci mezi firmami a samotnými školami je nejpalčivějším problémem to, že firmy narážejí na malý zájem o spolupráci ze strany škol. Tuto překážku uvádí až pětina firem. Pro některé firmy je problémem časová náročnost organizace spolupráce se školami (téměř 20 %), vyšší administrativní zátěž související s náročnými podmínkami spolupráce pro firmu (17 %) či finanční náročnost související se zdravotními prohlídkami a pojištěním žáků před vstupem na pracoviště (6 %). Část firem zmiňuje, že je pro ně náročné se přizpůsobovat vzdělávacím potřebám žáků (7 %). V jiných možnostech firmy další problémy nezmiňovaly, spíše jenom dovysvětlily problémy uvedené výše.

5.3 Důvody, proč firmy nespolupracují se středními školami

Více než polovina zaměstnavatelů uvedla, že žádným způsobem nespolupracují se středními školami. Mají pro to různé důvody, problémy, na které ve spolupráci narážejí, jsou popsány výše. Nejméně aktivní ve spolupráci se středními školami jsou firmy působící v oblasti terciéru (pouze 31 % jich se středními školami nějakou formou spolupracuje). Zhruba stejně aktivní jsou firmy působící v oblasti sekundéru (47 % jich spolupracuje) a kvartéru (52 %). Podle výpovědí zaměstnavatelů v tomto šetření firmy působící v oblasti priméru vykazují vysokou činnost v oblasti spolupráce se středními školami (až 62 % jich spolupracuje).

Nejčastějším důvodem, proč zaměstnavatelé se středními školami nespolupracují, je, že nemají nikoho, kdo by se tomu věnoval (36 %). Důvody uváděli pouze zaměstnavatelé, kteří se školami žádným způsobem nespolupracují. Více než čtvrtina to odůvodňuje tím, že ze strany středních škol je o spolupráci malý zájem. Ale i na straně zaměstnavatelů je část těch, kteří nemají zájem o spolupráci se středními školami (25 %).

Graf 28: Důvody, proč firmy nespolupracují se středními školami (N = 522)



Pro zaměstnavatele představuje spolupráce se středními školami zvýšené nároky ve více směrech. Jako důvod nespolupráce se středními školami uvedlo časovou (21 %), organizační (16 %) či administrativní (12 %) náročnost zaměstnavatelů. Finanční náročnost uvedly jako

problém pouze 3 % zaměstnavatelů. Na straně žáků vidí zaměstnavatelé v některých případech jako překážku, že nejsou dostatečně motivováni pro práci (14 %) nebo že nemají dostatek dovedností a zručností (12 %). Menší část firem má problém i s náročným přizpůsobením se vzdělávacím potřebám žáků (7 %).

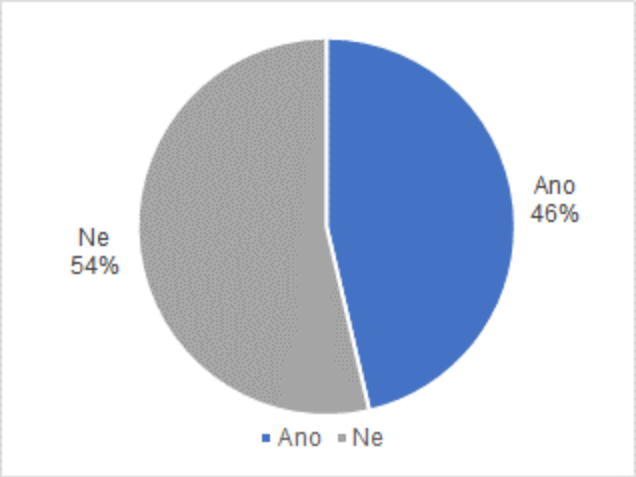
Z jiných důvodů uvedlo několik firem, že spolupracují spíše s vyššími odbornými školami či vysokými školami. Část firem o spolupráci se středními školami ani nepřemýšlela, neřeší to, domnívají se, že nejsou vhodná organizace nebo že nemají pro případné absolventy uplatnění. Další část zaměstnavatelů už o tom přemýšlela, ale neví, jak spolupráci navázat, ještě to nezkusila či nebyla příležitost. Několik firem narazilo na to, že v okolí není vhodná škola s obory se stejným zaměřením, případně středoškolský obor k hlavním činnostem jejich firmy neexistuje.

5.3.1 Ochota firem uvažovat o možné spolupráci se středními školami

Jak již ze samotných výpovědí zaměstnavatelů vyplývá, někteří jsou ochotni uvažovat o možné spolupráci se středními školami, jen to do této doby neřešili, příp. je nikdo neoslovil.

Ze zaměstnavatelů, kteří uvedli, že zatím se středními školami nespolupracují, **je ochotno uvažovat o možné spolupráci 46 %** z nich. K možné spolupráci se středními školami by byli nakloněni z různých důvodů. Z těch, co se v otevřené otázce k této problematice vyjádřili, nejfrekventovanějším důvodem, proč o možné spolupráci se středními školami uvažují, je, že v tom vidí zdroj potenciálních budoucích zaměstnanců (29 %). Častějším důvodem je také příprava vlastních budoucích zaměstnanců (14 %). Občasně se vyskytla i odůvodnění, jako propagace oboru či firmy či možnost ukázat realitu nebo předávat zkušenosti.

Graf 29: Ochota uvažovat o možné spolupráci se středními školami (N = 522)



Existuje skupina zaměstnavatelů, kteří se středními školami žádnou formou nespolupracují a ani **nejsou ochotni uvažovat o možné spolupráci**. V případě, že k této otázce napsali své vyjádření, tak jedna z nejčastějších odpovědí byla, že požadují po absolventech vyšší než středoškolské vzdělání, protože přijímají zejména na pozice s vysokoškolským vzděláním.

Část firem o absolventy škol nestojí z různých dalších důvodů, a tak není ani ochotna uvažovat o možné spolupráci se středními školami. Značnou část firem od spolupráce se středními školami odrazují zejména zvýšené nároky personální (nemají mentora či školitele, který by se žákům věnoval, zaměstnanci jsou časově vytíženi), časové (náročný provoz, nejsou časové možnosti), finanční či další. Jedná se především o menší firmy, které se domnívají, že nemají kapacitu na tyto zvýšené nároky na lidské zdroje a čas, a o spolupráci se středními školami tedy nemají zájem. Několik firem uvedlo, že nemají v plánu nabírat nové zaměstnance nebo nabírat absolventy, což je pro ně důvodem, proč neplánují ani v budoucnu se středními školami spolupracovat. Z dalších méně četných důvodů, které se vyskytují v odpovědích, jsou například nevhodné podmínky pro praxi žáků, nemají vhodnou náplň praxe, v okolí není vhodná škola, případně řeší jiné problémy a tímto se nechtějí zabývat.

6. Očekávání zaměstnavatelů od dalšího vývoje středního odborného vzdělávání

Představy a očekávání týkající se vývoje odborného vzdělávání a školského systému jsou jedním z významných aspektů šetření názorů a potřeb zaměstnavatelů. Proto byli v závěru dotazníku respondenti vyzváni ke sdělení svých názorů a očekávání od vývoje dalšího odborného vzdělávání. Měli možnost se ke každému podnětu šířeji vyjádřit, a to formou textu v otevřené odpovědi. Zaměstnavatele tato problematika zajímá, což se projevilo i na míře zapojení ve vyplňovaní volných opovědí. Tuto možnost řada z nich využila.

Z odpovědí zaměstnavatelů lze identifikovat několik oblastí, které považují za problémové. Ve značné míře (přes 60 %) by uvítali **větší důraz na praktické dovednosti žáků a více praktické výuky**. Od praktické výuky očekávají, že se žáci budou učit moderní postupy, budou vykonávat praxi v oboru a nebudou vykonávat podřadné práce (např. úklid v dílně). Praxe žáků by podle nich měla odpovídat realitě, s čím se pak setkají v reálném pracovním prostředí, tj. zajistit i praxe přímo ve firmách, v provozech, aby byli absolventi lépe připraveni pro nástup do pracovního procesu. Část zaměstnavatelů by uvítala větší hodinový rozsah odborné praxe, zejména u vyučených považují současné hodinové dotace na získaní praktických dovedností za nedostačující. I na tomto místě zmínilo několik zaměstnavatelů potřebu většího propojení teoretických znalostí s praktickými dovednostmi.

S požadavky zaměstnavatelů na lepší praktické dovednosti žáků úzce souvisí i požadavek **většího propojení teorie s praxí**, který uvedlo až 58 % z nich. Doporučují teorii bezodkladně vyzkoušet v praxi – „co se dnes naučím, zítra vyzkouším“, a to také z důvodu, že si tím žáci lépe spojí teoretické znalosti s praxí, potřebují si vyzkoušet to, co se učí. Propojení teorie s praxí je potřebná i z toho důvodu, aby žáci pochopili, že teorie je pro praxi nutná. Části zaměstnavatelů nevyhovují znalosti, které žáci mají, školy prý nepřipravují žáky na realitu, vyučuje se podle nevyhovujících osnov, nebo že na část žáků jsou kladeny zbytečně vysoké nároky (zejména na vyučené).

I samotní zaměstnavatelé vnímají, že u žáků je potřebné **probudit větší zájem o obor**. Řešit tuto problematiku v dalším vývoji středního odborného vzdělávání navrhuje více než polovina zaměstnavatelů, kteří vyplnili dotazník. Problém bývá často už u výběru oboru a střední školy, v tomto případě by se měly zlepšit služby kariérového poradenství, které by žákům poskytly informace o možnostech budoucího uplatnění a výdělku. Často se prý setkávají s tím, že žáci v oboru, ve kterém se učí, nechtějí po ukončení střední školy pracovat a občas mají o oboru naivní představy. Část zaměstnavatelů vidí problém v tom, že se dle jejich názorů některé obory více propagují a tím o jiné obory není zájem, část oborů zaniká, nejsou pro žáky perspektivní a mají problém sehnat šikovné žáky, které by obor zajímal. Někteří mají pocit, že žáci ve výběru upřednostňují obory, ve kterých se „nepracuje rukama“, je jim potřeba ukázat, že řemeslem se uživit dá, a navíc se vytvářejí hodnoty. Měla by se zlepšit propagace oborů, po kterých je na trhu práce poptávka, ale nemají dostatek absolventů, aby nadchly žáky a přihlásili se ke studiu v těchto oborech.

Mezi očekávání zaměstnavatelů k vývoji středního odborného vzdělávání patří i **větší důraz na formování pracovních návyků a pracovní morálky žáků**. V našem šetření to uvedla více než polovina z nich. Zaměstnavatelé nejvíce trápí nedodržování docházky, nedodržování pracovní doby, neomlouvání doby nepřítomnosti, dále chybí spolehlivost, zodpovědnost, nasazení či ochota. Část zaměstnavatelů to ale vnímá jako širší problém, řešení tedy neočekávají jenom od škol a změn vzdělávacího systému, ale dle jejich názoru se musí začít již v rodinách, v domácím prostředí.

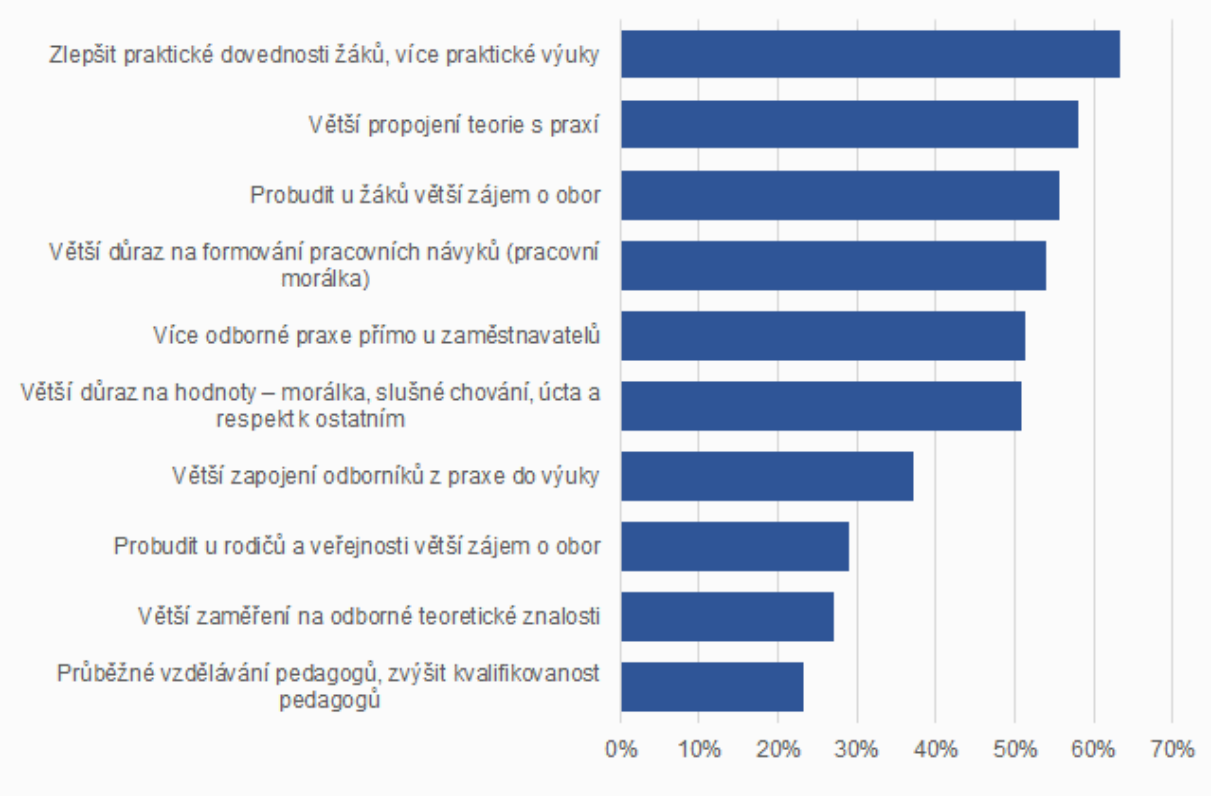
Dalším poměrně četným očekáváním je **zvýšení počtu hodin odborné praxe přímo u zaměstnavatelů**, což navazuje na první dva body, a to zlepšit praktické dovednosti žáků

a větší propojení teorie s praxí. Někteří zaměstnavatelé se vyjádřili v tom smyslu, že je potřeba hlubšího propojení praxe s reálným pracovním prostředím a zvýšení počtu hodin praxe přímo ve firmách. Někteří zaměstnavatelé uvádějí, že je nutné, aby se absolventi seznámili s tím, jak vlastně vypadá reálný pracovní den a co vše obnáší. Dle jejich vlastních slov by praxe ve firmách neměla vypadat tak, že žáci jsou jen pomocná síla a nic se nenaučí. Odborná praxe přímo ve firmách v reálném pracovním prostředí by mohla pomoci lepšímu propojení teorie s praxí, dále posílit zájem o studovaný obor a také žákům pomoci v budoucím nástupu do pracovního procesu.

K častěji uváděným očekáváním od vývoje středního odborného vzdělávání patří i **větší důraz na hodnoty jako morálka, slušné chování, úcta a respekt k ostatním**. I k tomuto bodu se v odpovědích přiklání více než polovina zaměstnavatelů. Blíže pak rozvádějí, že mladí nemají respekt k autoritám, mají problém pracovat pod vedením, chybí jim úcta ke starším, zkušeným kolegům, mají přemrštěné sebevědomí, sledují jenom své zájmy atd. Projevuje se to nejen ve vztahu k vedení, ale i ve vystupování a v komunikaci se zákazníky, hosty nebo v případě absolventů škol s obchodními partnery. Dodávají, že se to netýká všech žáků či absolventů škol, s některými jsou nadmíru spokojeni. Problém také nevidí primárně ve školním prostředí, ale v nastavení celé společnosti či fungování v rodinách.

Větší zapojení odborníků z praxe do výuky očekává více než třetina dotazovaných zaměstnavatelů. Ti, kteří se vyjádřili podrobněji, uvedli, že to může přinést větší zájem žáků o obor či přenesení nadšení pro obor. Docházelo by tak k hlubšímu propojení firem a středních škol, a tak i k přenosu nových poznatků, metod či technologií. Jako problém někteří uvádějí, že odborný výcvik či praxi na školách vedou pedagogové, kteří nemají nejnovější poznatky v oboru či nemají možnost ukázat žákům nové technologie a postupy. Větší zapojení odborníků z praxe by tento problém, dle jejich mínění, mohlo pomoci vyřešit.

Graf 30: Očekávání zaměstnavatelů od dalšího vývoje středního odborného vzdělávání (N = 947)



Pokud zaměstnavatelé uvedli, že by bylo dobré v dalším vývoji středního odborného vzdělávání **probudit u rodičů a veřejnosti větší zájem o obor**, učinilo tak 29 % z nich. Blíže

to část z nich vysvětlila tím, že je potřeba veřejnosti a rodičům vysvětlit, že studiem praktického oboru se dá uživit. Setkávají se s tím, že dochází k znevažování jejich oboru. Veřejnosti chybí informace o vývoji v jednotlivých oborech, je málo možností některé obory lépe prezentovat a ukázat současnou realitu. Několik zástupců firem uvedlo, že nevidí politický zájem na celospolečenské propagaci technických oborů, ačkoliv se o tom mluví již řadu let.

Část zaměstnavatelů by zaměřila **větší pozornost** ve vývoji středního odborného vzdělávání **na odborné teoretické znalosti**. Mysleli tím zejména teoretické znalosti daného oboru, a to na úkor všeobecných teoretických znalostí, jelikož někteří ze zaměstnavatelů se domnívají, že je absolventi pro svůj budoucí profesní život nepotřebují. Část zaměstnavatelů, kteří tento bod uvedli, to vnímají jako zaměření se na nejnovější či potřebné znalosti v oboru (neučit zastaralé poznatky, techniky a postupy) nebo na hlubší znalosti oboru. I na tomto místě někteří uvádějí, že je potřebné větší propojení teoretických znalostí s praktickými dovednostmi, protože se tak prohloubí souvislosti.

Z nabízených možnosti zástupci firem v nejmenší míře jako očekávání budoucího vývoje středního odborného vzdělávání označili **průběžné vzdělávání pedagogů a zvýšení kvalifikovanosti pedagogů**. Jenom část z nich tedy považuje vzdělávání pedagogů za problémovou oblast středního odborného vzdělávání a pouze několik z nich problém více specifikovalo. Domnívají se, že pedagogové nemají dostatečné či nejnovější znalosti oborů, dostačené povědomí o pracovních náplních a praxi v reálném pracovním prostředí, čímž předávají žákům informace odlišné od reality.

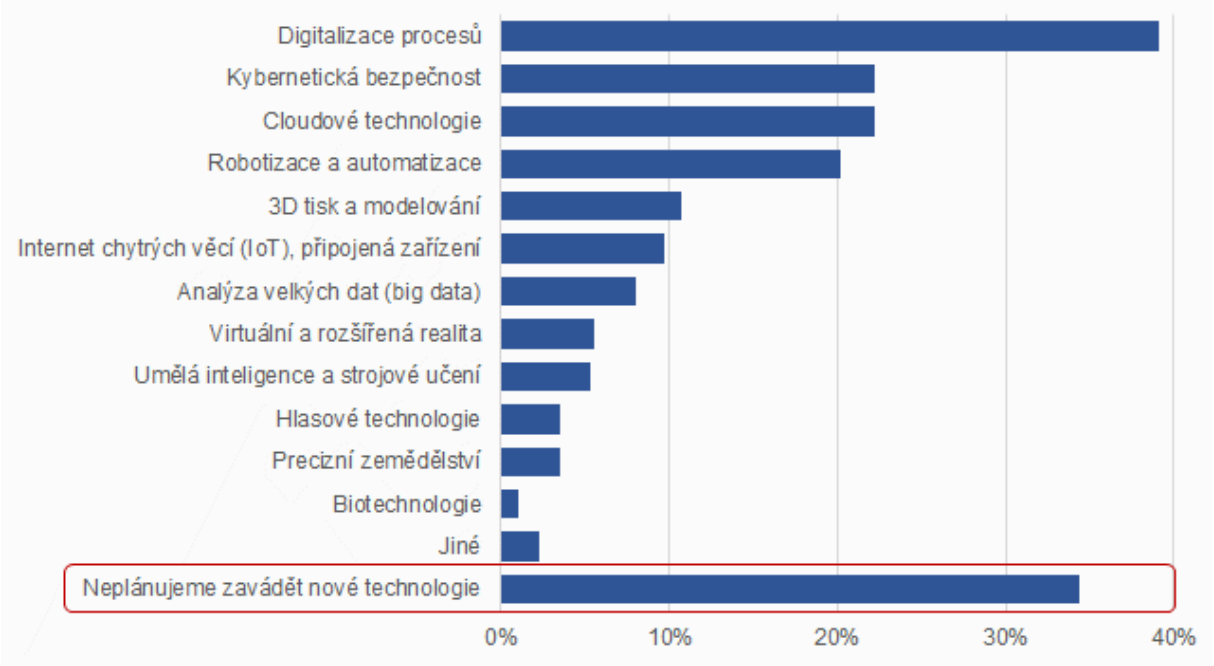
7. Zavádění nových technologií ve firmách či institucích

Vzhledem k probíhajícím revizím rámcových vzdělávacích programů a připravovaným změnám ve středním odborném vzdělávání jsme se zeptali zástupců firem a institucí také na právě zaváděné nové technologie či plánované zavádění nových technologií do jejich činností. Byla jim nabídnutá škála 12 technologií či procesů, měli možnost napsat i jiné, další technologie. **Třetina ze zaměstnavatelů,** kteří vyplnili dotazník až k této závěrečné otázce, uvedla, že **neplánuje zavádět nové technologie. Dvě třetiny firem či institucí však proces zavadění nových technologií buď již započaly, nebo to plánují**.

Z nových technologií firmy a instituce v největší míře zavádějí nebo plánují zavádět digitalizaci procesů (40 %), což je proces zavádění využívání digitálních technologií v nejrůznějších oblastech výroby i života společnosti.[4] Přibližně pětina zaměstnavatelů řeší kybernetickou bezpečnost svých sítí a systémů, ukládání svých dat a zdrojů na online server, tj. cloudové technologie a robotizaci či automatizaci produkčních procesů. Zhruba desetina firem či institucí zavedla či zavádí 3D tisk a modelování, tj. výrobu trojrozměrných předmětů pomocí 3D tiskárny. Přibližně stejný podíl firem zefektivňuje procesy pomocí internetu chytrých věcí, což znamená síť propojených věcí, které jsou vybaveny senzory, softwarem a dalšími technologiemi, jež jim umožňují přenášet a přijímat data – za účelem informování uživatelů nebo automatizace akce.[5]

[4] https://portaldigi.cz/digislovnik/digitalizace/
[5] https://www.sap.com/cz/insights/what-is-iot-internet-of-things.html

Graf 31: Plánované zavádění nových technologií (N = 947)



Další technologie již zavádí či plánuje zavádět menší podíl firem. Jedná se o technologie, které využívá již užší spektrum firem, a to podle jejich zaměření a činnosti: analýza velkých dat (8 %), virtuální a rozšířená realita (5 %), umělá inteligence a strojové učení (5 %), hlasové technologie (3 %), precizní zemědělství (3 %), biotechnologie (1 %). Někteří zaměstnavatelé využili možnost uvést i další technologie – jedná se o specifické technologie či technologické procesy, které využívají či plánují využívat ve své činnosti, jako např. auta bez řidičů, ekologická MHD (vodík), ekologické spalovaní odpadů, lakovna, pevnovláknový laser či smyslová aktivizace.

8. Závěrečné shrnutí

Pro plynulý přechod absolventů ze škol na trh práce je důležité, aby absolventi byli dostatečně vybaveni dovednostmi, znalostmi a kompetencemi, které jim pomohou obstát na trhu práce. Ze strany firem je logický zájem, aby ze škol vycházeli absolventi, kteří lépe odpovídají reálným potřebám zaměstnavatelů.

Při přijímaní nových pracovníků dávají zaměstnavatelé různou míru preference profesní specializaci (odbornosti) a obecným klíčovým kompetencím. Poměrně často zdůrazňují, že jejich nároky a požadavky na kompetence pracovníků se odvíjejí od konkrétní pracovní pozice. Nicméně na základě jejich odpovědí je možné vypozorovat jistou preferenci profesních dovedností před klíčovými kompetencemi.

Zaměstnavatelé uplatňují různé strategie při přijímání nového zaměstnance, zejména u rozhodování o přijetí absolventa školy. Zástupci firem či organizací ve svých výpovědích uvádějí, že absolventy přijímají, ale pouze necelá pětina je i preferuje. Pouze výjimečně se stává, že absolventy nepřijímají vůbec. Vzdělanostní struktura přijímaných absolventů je v jednotlivých sektorech odlišná a je odrazem činností, které se ve firmách či organizacích jednotlivých odvětví vykonávají. Negativní vliv na přijímaní absolventů škol měla nedávná koronavirová situace. Až dvě pětiny zaměstnavatelů potvrdily, že během období koronaviru přijaly méně absolventů než v období před pandemií covidu-19.

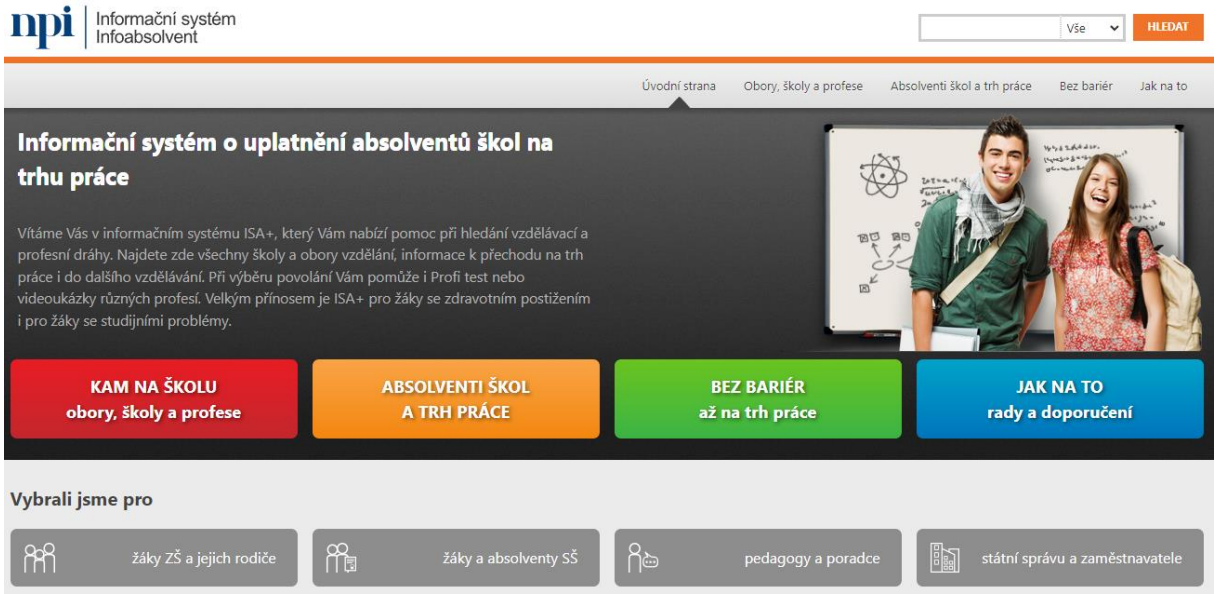
Zaměstnavatelé si uvědomují, že absolventi škol mohou pro jejich organizaci představovat i přínosy a mají od přijetí absolventa různá očekávání. Mezi ta nejčastější patří: větší ochota se vzdělávat a zájem se rozvíjet, jejich nezatíženost předchozími pracovními návyky a flexibilita či větší ochota a chuť pracovat. Význačná část zaměstnavatelů ale uvedla, že nabírají na volné pozice z řad absolventů kvůli nedostatku uchazečů s praxí na trhu práce, tj. spíše z pragmatických důvodů. Z hlediska dosaženého vzdělání mají zaměstnavatelé nejvíce očekávání od absolventů s vysokoškolským vzděláním.

Co odrazuje zaměstnavatele od přijímaní absolventů škol? Jednak jsou to důvody, které se týkají samotných absolventů. Polovina zaměstnavatelů naráží na nereálnou představu absolventů o výši mzdy, pracovní době nebo o pracovním zařazení. Více než třetina zaměstnavatelů považuje za důvod k nepřijetí absolventa nedostatek praxe a pracovních zkušeností. Co je zarážející, ve stejné míře jako překážku považují také nízkou úroveň pracovní morálky absolventů. Jednak jsou to problémy, jež nemohou absolventi sami přímo ovlivnit. Přes dvě pětiny firem uvádějí, že by o absolventy škol měly zájem, ale na trhu práce jich je nedostatek. Necelá třetina zaměstnavatelů na pracovní pozici nemůže absolventa přijmout, protože pro danou pracovní pozici je nezbytná praxe. Více než čtvrtina zaměstnavatelů má zkušenosti s tím, že se na hledané pracovní pozice absolventi nehlásí.

Jednou z cest, které vedou k tomu, aby znalosti, schopnosti a dovednosti absolventů škol více odpovídaly požadavkům trhu práce, je úzké propojení zaměstnavatelské a vzdělávací sféry. Spolupráci mezi firmami, institucemi a školami potvrdila necelá polovina respondentů. Nejčastější formou spolupráce jsou odborné praxe žáků a studentů. Další možností, jak se seznámit s podmínkami reálného světa práce, jsou exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracovišti. Relativně častá je i nabídka pracovních míst pro absolventy konkrétních škol, a to zejména inzercí na škole. Hladkou a přínosnou spolupráci se středními školami potvrzuje pouze čtvrtina z nich. Nejčastěji zmiňovaným problémem je nedostatečná disciplinovanost a motivace žáků pro práci v reálném pracovním prostředí.

Očekávání týkající se vývoje středního odborného vzdělávání ze strany zaměstnavatelů jsou značná. Zejména by uvítali větší důraz na praktické dovednosti žáků a více praktické výuky, hlubší propojení teorie s praxí a probuzení většího zájmu o obor u žáků.

www.infoabsolvent.cz



*Informační systém ISA+ pomáhá **žákům základních škol** při volbě oboru vzdělání a výběru střední školy, **žákům středních škol** při rozhodování o pokračování ve vzdělávání a při přechodu na trh práce, **výchovným či kariérovým poradcům a učitelům** při poskytování kariérového poradenství a výuce témat Úvodu do světa práce, **managementu škol** při úpravách vlastní vzdělávací nabídky a tvorbě školních vzdělávacích programů.*

VÝZNAMNÉ MOŽNOSTI SYSTÉMU:

- možnost **výběru oborů i školních vzdělávacích programů** (ŠVP),
- **videoukázky** – představují práci v různých profesích i přípravu na ně,
- **profitest** – pomůže žákům základních škol při výběru oblasti vzdělávání,
- **výběr podle obrázků** – poskytuje snadnější orientaci ve vzdělávací nabídce SŠ,
- **absolventi škol a trh práce** – informace o přechodu a uplatnění absolventů na trhu práce, vhodné pro kariérové rozhodování, v zestručněné formě dynamických a statických stránek a také ve formě publikací ke stažení,
- **regionální statistiky** – vybrané základní údaje o počtech nově přijatých žáků a absolventů škol, struktuře zaměstnanosti a nezaměstnanosti absolventů středních a vyšších odborných škol,
- **bez bariér až na trh práce** – sekce věnovaná problematice žáků se zdravotním postižením a tématu předčasných odchodů ze vzdělávání,
- **jak na to – rady a doporučení** – užitečné informace pro uživatele systému,
- **syntetické stránky –** obsahují soubor informací ke každé skupině oborů,
- **filtry vzdělávací nabídky** – podle zdravotního postižení, vzdálenosti od bydliště, formy studia, zřizovatele,
- **fulltextové vyhledávání** – najde na ISA+ odkazy související se zadaným výrazem.

O inovaci a obsah systému ISA+ se stará Národní pedagogický institut České republiky.

Vydal Národní pedagogický institut České republiky,

Senovážné nám. 25, 110 00 Praha 1, roku 2023

Aktuální informace o publikacích Národního pedagogického institutu České republiky najdete na www.npi.cz