

Šetření potřeb zaměstnavatelů 2022

Sekundární sektor

Mgr. Lucie Zelená
Mgr. Gabriela Doležalová

Praha, 2023



Obsah

KAPITOLA	TÉMATÁ	STRANA
Obsah a cíle šetření		3
Metodologie a organizace výzkumu		4
Hlavní zjištění		5–7
1. Struktura souboru		8–9
2. Přijímání nových zaměstnanců	Profesní dovednosti Klíčové kompetence	10–18
3. Přijímání absolventů	Preference, důvody přijímání Uznávání praxe Překážky a nedostatky	19–33
4. Spolupráce se SŠ	Důvody nespolupráce Formy spolupráce Problémy ve spolupráci	34–39
5. Očekávání od dalšího vývoje odborného vzdělávání		40–41
6. Zavádění nových technologií		42

Publikace vznikla v rámci činnosti oddělení šetření, analýz a výzkumu

Šetření potřeb zaměstnavatelů 2022. Sekundární sektor

Mgr. Lucie Zelená, Mgr. Gabriela Doležalová

Obsah a cíle

- Analytická zpráva vyhodnocuje informace z šetření potřeb a zkušeností zaměstnavatelů ze **sekundárního sektoru** (tzv. druhovýroba) – sektor se zabývá zpracováním produktů z prvovýroby a výrobou hmotných statků, např. průmysl kožedělný, potravinářský, chemický, stavební.
- Hlavní cíle šetření:
 - Zjistit názory zaměstnavatelů na to, které znalosti, schopnosti a dovednosti pokládají u svých pracovníků za důležité.
 - Zjistit, jaký postoj mají zaměstnavatelé k přijímání absolventů škol.
 - Identifikovat hlavní důvody pro přijímání absolventů, a naopak zjistit největší bariéry pro jejich přijímání.
 - Zjistit míru a formu spolupráce se středními školami, identifikovat hlavní důvody, které spolupráci brání, a problémy, které ze spolupráce vyplývají.
 - Zjistit očekávání zaměstnavatelů od dalšího vývoje středního odborného vzdělávání.
 - Zjistit plány firem/organizací ohledně zavádění nových technologií.

Metodologie a organizace výzkumu

- **Metoda sběru dat:** CAWI – samovyplňovací interaktivní on-line dotazník
- **Datum sběru dat:** konec května – konec června 2022
- **Dotazník:** 30 otázek – uzavřené i otevřené;
 - předpokládaná doba vyplnění dotazníku 20–25 minut.
- **Základní soubor:** 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.
 - Počet oslovených firem: 25 tis., firmy s minimálně pěti zaměstnanci
- **Výběrový soubor** – kritéria pro zařazení firmy či organizace:
 - **převažující obor činnosti**, územní hledisko (rovnoměrné zastoupení firem na území ČR) a velikost firmy či organizace (zahrnutí všech velikostních skupin podle počtu zaměstnanců). Převažující obor činnosti (podle klasifikace NACE; výběr počtu firem proveden na základě relativního počtu zaměstnanců v daných odvětvích);
 - **územní hledisko** (odpovídající zastoupení firem na území ČR – podle krajů a počtu firem v krajích);
 - **velikost firmy** (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).
- 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.
- Získáno **1188 vyplněných dotazníků**, z toho **946 kompletně vyplněných**.
- Ze **sekundárního sektoru 456 vyplněných dotazníků**.
 - 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.

Hlavní zjištění

- Hlavními kritérii při přijímání nových zaměstnanců jsou zejména **pracovitost, zájem o práci a zodpovědnost**, a to jak u absolventů, tak u uchazečů s praxí. Za o něco méně, ale stále důležité označily firmy a organizace měkké dovednosti v podobě **schopnosti týmové práce** a ochoty se **dále vzdělávat**. U uchazečů s praxí se pak cení **odborná kvalifikace**.
- Nejčastěji si zaměstnavatelé ověřují dovednosti a znalosti uchazečů pomocí pohovoru a přihlížejí také k životopisu.
- **Preferovaný typ dovedností** na škále měkké–tvrdé (profesní) se liší v závislosti na vzdělání uchazeče. U všech skupin sice převažuje preference profesních dovedností, ale u **pracovníků s vyučením** je akcentována **nutnost tvrdých profesních dovedností** více než u dalších dvou vzdělanostních skupin uchazečů. U **vysokoškolsky vzdělaných uchazečů** jsou tvrdé dovednosti očekávané podle poloviny zaměstnavatelů, což je nejméně ve srovnání s uchazeči s nižším vzděláním. Od **uchazečů s maturitou** zaměstnavatelé více než u ostatních vzdělanostních skupin zdůrazňovali kombinaci měkkých a tvrdých dovedností (v 30 %).
- Pokud měli zaměstnavatelé vyjádřit preferenci dovedností ve smyslu **hluboké** (úzce zaměřené) či **široké**, pak lze pozorovat spíše příklon k širšímu zaměření, a to napříč vzdělanostními kategoriemi pracovníků. U VŠ vzdělaných uchazečů jsou široké dovednosti preferované v o něco vyšší míře než v případě uchazečů s nižším vzděláním.
- Postoj firem k **přijímání absolventů** je vstřícný, s odmítavým názorem vystoupilo v rámci sekundéry pouhé 1 % dotázaných. Pokud se tedy firmy v rámci sekundéry chystají nabrat absolventy, nebo je již nabraly, pak v 80 % případů jde o absolventy s vyučením či s maturitou.
- Z hlediska praxe, kterou zaměstnavatelé uznávají při náborech absolventů, se jedná nejčastěji o dobrovolnictví či stáž v zahraničí.
- Mezi nejčastěji zmiňované **důvody přijímání absolventů** napříč vzdělanostními skupinami patří **nezatíženost předchozími pracovními návyky**. U vysokoškoláků je pak ceněna **ochota se dále vzdělávat**, flexibilita a nové poznatky z oboru, IT a jazyková vybavenost. U absolventů s vyučením často býval zmiňován jako důvod jejich přijímání personální nedostatek mezi uchazeči s praxí.
- **Problémy**, které se podle zaměstnavatelů nejčastěji vyskytují při nabírání absolventů, jsou **neréálné představy** o pracovních podmínkách (výše mzdy, pracovní doba, zařazení) a dále také **nedostatek absolventů** pro dané pracovní pozice. U absolventů s vyučením byla často zmiňována jejich **nízká pracovní morálka** a delší doba potřebná na jejich zapracování.
- Mezi nejvíce zmiňované oblasti, na něž nejsou absolventi připraveni, patří **ochota nést zodpovědnost a praktické zkušenosti** z oboru. Nedostatek zodpovědnosti byl akcentován zejména u absolventů s vyučením. U vysokoškolsky vzdělaných absolventů a absolventů s maturitou byly relativně často zmiňovány problémy se **schopností vést a řídit tým lidí** a také **pracovat pod tlakem**.

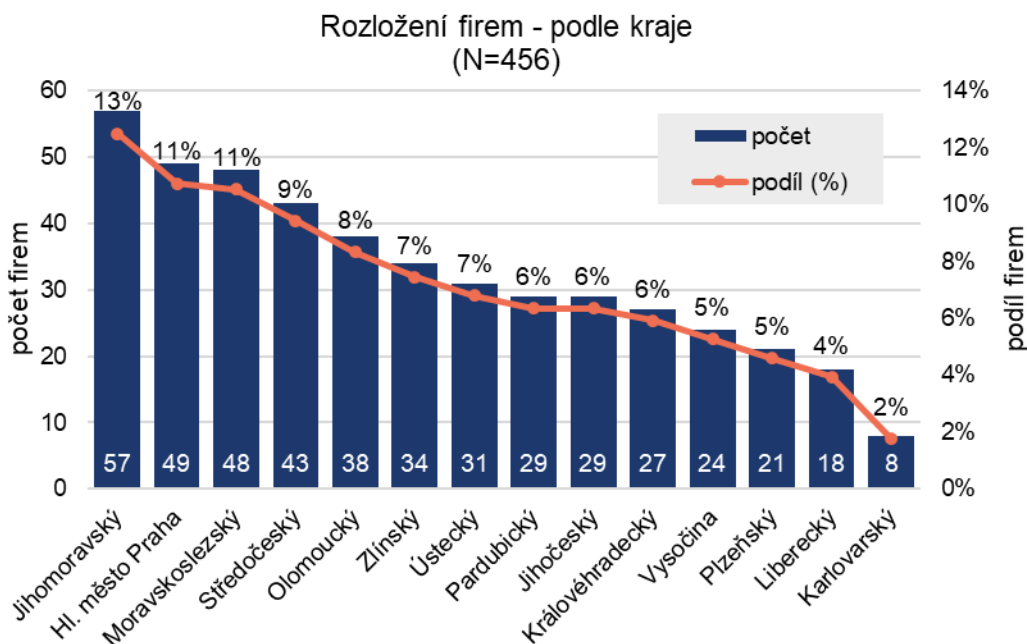
- **Spolupráci se středními školami** uvedla o něco méně než polovina dotázaných firem (47 %). Ty, které zatím se SŠ nespolupracují, z 54 % deklarují ochotu se do takové spolupráce zapojit. Přes dvě třetiny firem, které spolupracují se SŠ, přiznávají, že mají i definované očekávané výsledky z této spolupráce, a kolem 60 % těchto organizací má i pověřenou osobu, která se této iniciativě věnuje.
- Hlavní **důvody**, které zaměstnavatelé v sekundéru uváděli jakožto důvod, proč **se školami nespolupracují**, jsou zejména **nedostatek lidí**, kteří by se tomu mohli ve firmě či organizaci věnovat, a dále také **malý zájem o spolupráci ze strany škol**.
- Mezi nejčastěji zmiňovanými negativy, s nimiž se zaměstnavatelé spolupracující se středními školami setkávají, patří zejména nedisciplinovanost a nízká motivovanost žáků v kontaktu s reálným pracovním prostředím. Často také firmy zmiňovaly nedostatky v dovednostech a zručnosti žáků.
- Nejčastěji uváděné formy spolupráce firem se školami jsou **odborné praxe** a výcvik žáků na pracovišti, dále **exkurze** pro žáky a studenty na pracovišti a pak také **nabídka pracovních míst** pro absolventy konkrétních škol.
- Mezi nejčastěji zmiňovaná přání zaměstnavatelů týkající se vývoje středního odborného vzdělávání patří zejména **zlepšení praktických dovedností žáků** a **navýšení objemu praktické výuky**. Dále zaměstnavatelé často zmiňovali potřebu **probuzení většího zájmu žáků o obor** a **propojení teorie s praxí**. Ne nepodstatné je dle nich také formování pracovních návyků a realizace odborné praxe přímo u zaměstnavatelů.
- V otázce zavádění **nových technologií** zaměstnavatelé nejvíce zmiňovali, že plánují digitalizaci procesů a zavedení robotizace a automatizace. Necelých 40 % dotázaných však uvedlo, že zavádět nové technologie neplánuje.

1. Struktura souboru

Regionální zastoupení firem

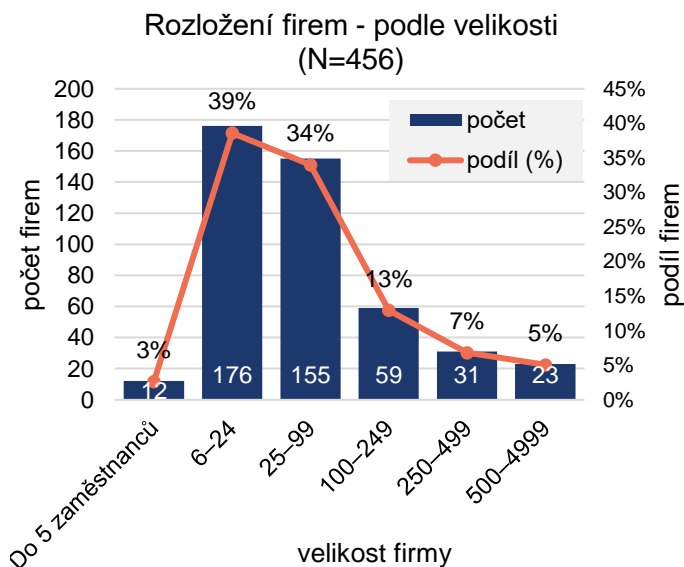
- V rámci sekundárního sektoru jsou v souboru nejvíce zastoupeny firmy z Jihomoravského kraje (13 %), až poté z hlavního města Prahy (11 %). Více než desetinu souboru pak tvoří firmy z Moravskoslezského kraje (11 %).
- Nejméně jsou zastoupeny firmy z kraje Karlovarského s pouze osmi respondenty.

Celkový počet firem ze sekundárního sektoru v získaném souboru je 456.



Zastoupení firem podle jejich velikosti

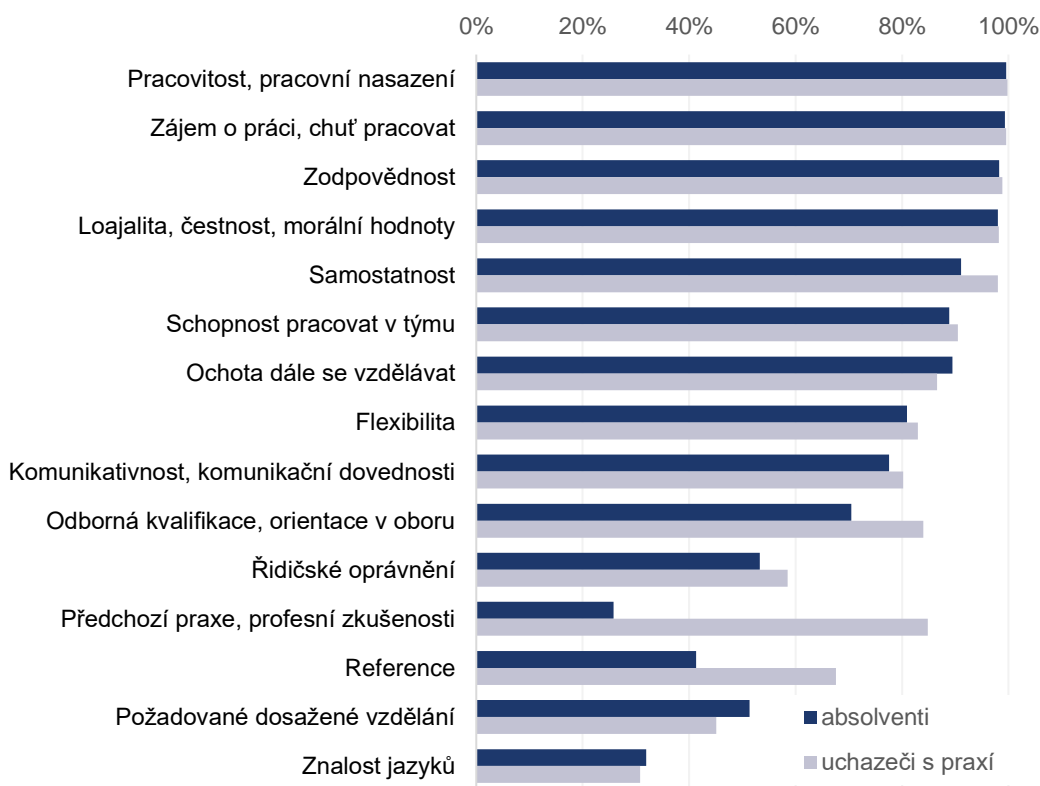
- V rámci sekundéru jsou v souboru zastoupeny jak malé, tak i střední a větší firmy.
- Dominantní skupinou jsou firmy se 6–24 zaměstnanci (39 %) a firmy s 25–99 zaměstnanci (34 %).
- Firmy se 100–249 zaměstnanci jsou zastoupeny ze 13 %.
- Firmy s 250 a více zaměstnanci tvoří 12 % vzorku.
- Malých firem do pěti zaměstnanců je v souboru pouze 12.



2. Přijímání nových zaměstnanců

Kritéria ovlivňující přijetí pracovníka s praxí a absolventa

- Mezi čtyři nejdůležitější kritéria při výběru zaměstnanců patří **pracovitost, zájem o danou práci, dále zodpovědnost** a také dobré morální nastavení, jako je **loajalita a čestnost**. Z hlediska těchto nároků respondenti nečiní rozdíl mezi uchazeči s praxí a absolventy, přičemž podíl odpovědí vyjadřujících důležitost těchto kritérií se blíží 100 %.
- Za spíše či velice důležité v míře vyšší než 80 % pak firmy považují **samostatnost** (zejména u uchazečů s praxí), **schopnost týmové práce, ochotu vzdělávat se** a také **flexibilitu a komunikativnost**.
- U uchazečů s praxí je pak za poměrně relevantní považována **profesní zkušenost** (85 %) a **odborná kvalifikace** (84 %).
- Mezi relativně **nejméně důležitá kritéria** zaměstnavatelé řadí spíše „tvrdé“ dovednosti, jako je **znalost cizího jazyka**, dosažené formální **vzdělání** a **řidičské oprávnění**.

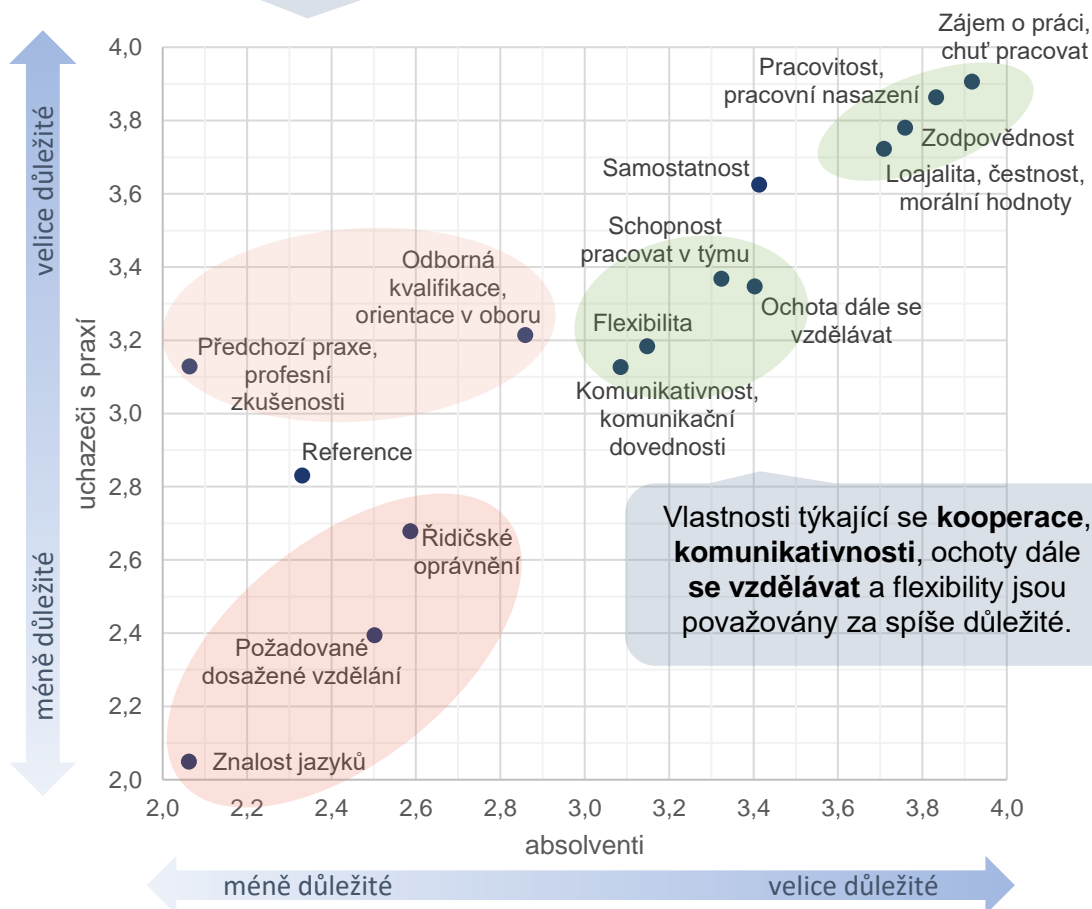


Jakou důležitost přisuzujete uvedeným kritériím při přijímání nových zaměstnanců? (N = 456)
(podíl odpovědí „velice důležité“ a „spíše důležité“ – %)

Kritéria ovlivňující přijetí pracovníka s praxí a absolventa

Kritéria týkající se **praxe, zkušeností** v oboru a odborné kvalifikace jsou podstatná v případě uchazečů s praxí.

Vlastnosti, jako je **pracovní nasazení, zájem** o danou pracovní pozici a loajalita, jsou hodnoceny jako nejvíce relevantní při přijímání jak uchazečů s praxí, tak absolventů.



Vlastnosti týkající se **kooperace, komunikativnosti**, ochoty dále se vzdělávat a flexibility jsou považovány za spíše důležité.

„Tvrdé“ dovednosti (znalost **cizího jazyka**, dosažené **vzdělání** a **řidičské oprávnění**) jsou obecně hodnoceny jako méně relevantní.

Jakou důležitost přisuzujete uvedeným kritériím při přijímání nových zaměstnanců? (N = 456)
(vážený průměr ze škály 1–4)

Další kritéria ovlivňující přijetí pracovníka zmíněná zaměstnavateli nad rámec nabízených odpovědí

Jiné odpovědi	Počet
Ochota pracovat	5
Ochota se dále vzdělávat a učit se	4
Vztah k oboru, zájem o práci	4
Liší se od pozice	4
Spolehlivost	3
Samostatnost	3
Zdravotní stav či způsobilost	3
Selský rozum	2
Morální hodnoty	2
Zájem o práci ve firmě	2
Osobnostní předpoklady	2
Kreativita	2
Motivace	2
Fluktuace	2
Odbornost	1
Digitální dovednosti	1
Sebeprezentace	1
Pozitivní přístup k práci, životu	1
Jiné	38

„Schopnosti nového pracovníka ověřit až praxe. U dělnických profesí asi rychleji (v rámci dnů) než u administrativních pracovníků (v rámci týdnů), ale nejdůležitější je ochota pracovat a přístup k zadané práci. Vše ostatní se dá postupně naučit.“

„Smysl dodržovat pravidla a postupy, logické ‚selské uvažování‘, analýza problému – je velmi těžké paušalizovat velké rozdíly mezi dělnickou pozicí a například konstruktérem strojů.“

„Základní znalosti o firmě, motivace pro práci pro firmu, představa o profesních cílech.“

„Ochota pracovat ve firemním režimu.“

„Zájem o to, chtít vyrobit kvalitní produkt, velmi častým nešvarem je laxnost.“

„Ochota denně přijít do práce.“

„Manuální zručnost.“

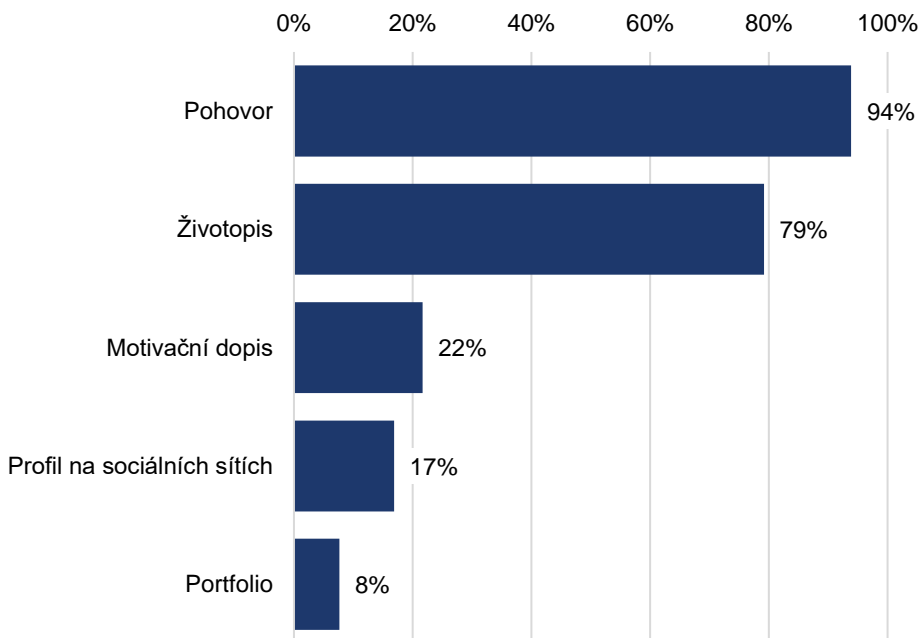
„Znalost práce na počítači (alespoň uživatelská), případně znalost počítačových programů.“

„Technické znalosti a dovednosti.“

„Stálost a věrnost – posuzujeme, jak dlouhou dobu vydržel uchazeč u předchozích zaměstnavatelů. Člověk, který střídal každým rokem zaměstnavatele v různých oborech, není pro nás kvalifikovaným člověkem jen proto, že přičichl k více pracím. Naopak nás to odradí a dáme přednost uchazeči, který vydržel u jednoho zaměstnavatele pět a více let, a víme, že je tedy předpoklad, že u nás také chvíli vydrží, a nebudeme muset za rok zaučovat někoho nového.“

Způsoby zjišťování a ověřování znalostí, schopností a dovedností uchazečů o zaměstnání

- Nejčastějším způsobem, jak zaměstnavatelé ověřují potřebné znalosti a dovednosti uchazečů, je **pohovor** (94 %).
- 79 % respondentů se řídí také **životopisem**.
- Mezi méně využívané zdroje patří **motivační dopis** – uvedlo jej pouze 22 % zaměstnavatelů. Ještě v menší míře jsou využívány **sociální sítě** coby zdroj informací o profilu uchazeče (17 %).
- Zatím v malé míře využívají zaměstnavatelé k posouzení **portfolia** – uvedlo jej pouze 8 % z nich.

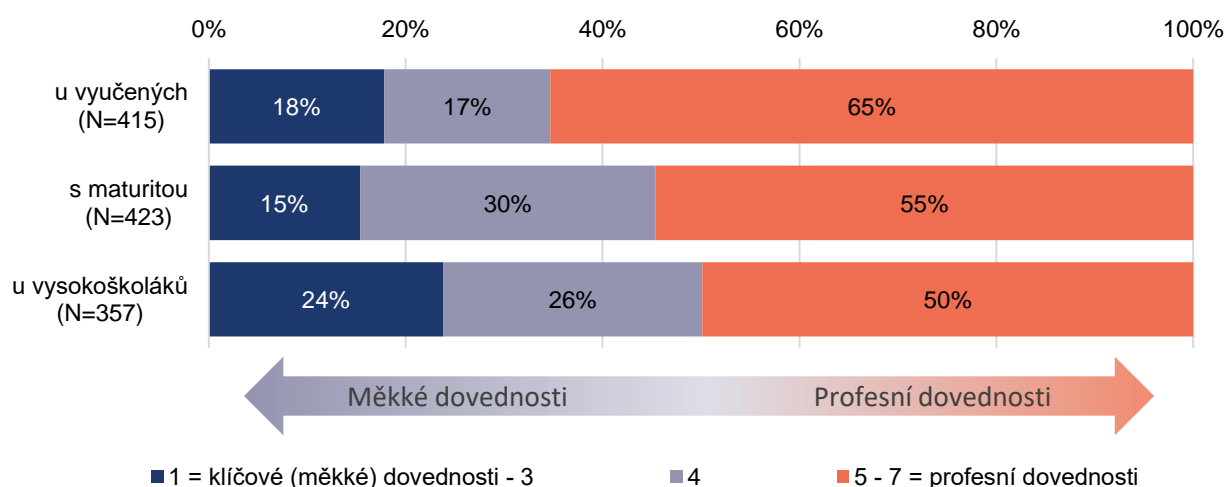


Jakým způsobem zjišťujete a ověřujete uvedené znalosti, schopnosti a dovednosti u nábory nových pracovníků? (N = 456)
(podíl odpovědi „Ano“ – %)

Rozhodující typ dovedností při náboru pracovníků

měkké vs. profesní dovednosti

- Typ požadovaných dovedností se poměrně liší podle toho, o jaké potenciální zaměstnance se jedná ve smyslu dosaženého vzdělání.
- U náboru **pracovníků s vyučením** jsou více preferovány **profesní**, tj. „tvrdé“ dovednosti – jejich preferenci uvedlo 65 % zaměstnavatelů. Naopak spíše měkké/klíčové dovednosti u nich preferuje jen 18 % dotázaných a dalších 17 % pak uvedlo kategorii na pomezí měkkých a profesních dovedností.
- Očekávání od **pracovníků s maturitou** jsou nastavena téměř z 55 % ve prospěch profesních dovedností a z 15 % pak pro měkké dovednosti. Poměrně hodně (z 30 %) je zastoupena kategorie na pomezí obou typů dovedností.
- U **vysokoškolsky vzdělaných pracovníků** bezmála čtvrtina dotázaných uvedla, že preferuje měkké dovednosti, dalších 26 % pak kombinaci měkkých a profesních. Důležitost dovedností profesního zaměření uvedla polovina zaměstnavatelů.

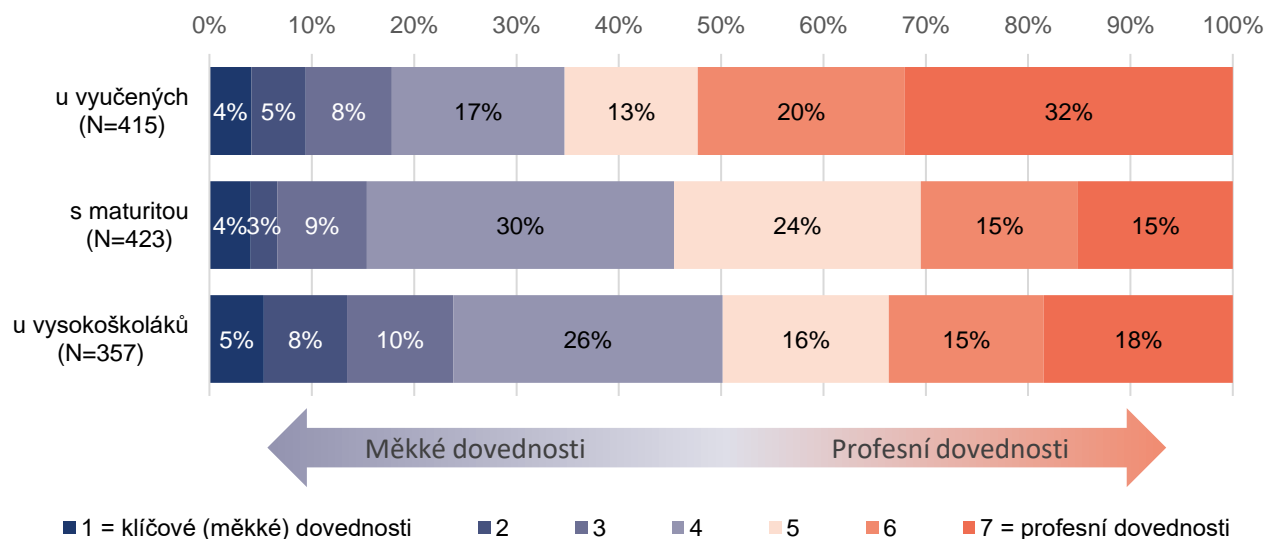
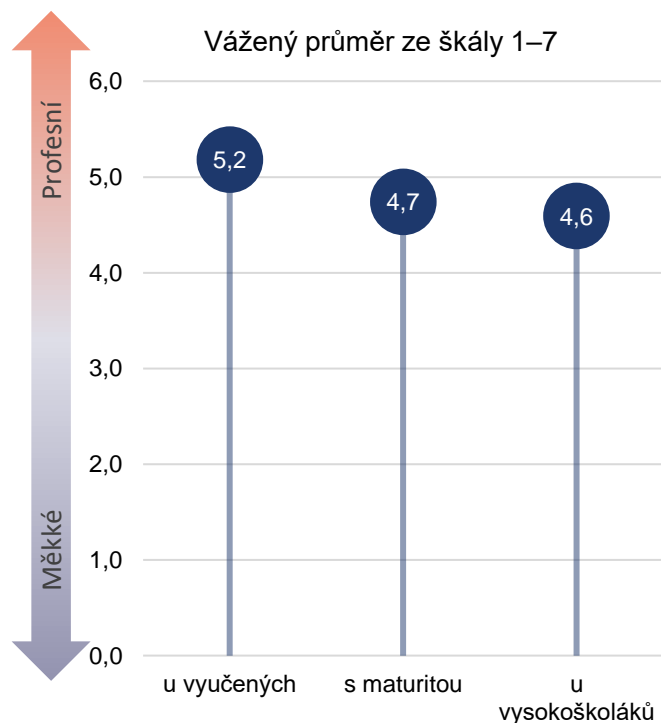


Při náboru nových pracovníků více rozhodují – klíčové (měkké) vs. profesní dovednosti.

Rozhodující typ dovedností při náboru pracovníků

měkké vs. profesní dovednosti – detailně

- V případě **pracovníků s vyučením** je význam profesních dovedností (kategorie odpovědi 5–7 je zastoupena z 65 %) zdůrazňován mnohem více, než u ostatních pracovníků (s maturitou či VŠ vzděláním).
- U **pracovníků s maturitou** kategorie preferující profesní dovednosti zaujímá 55 %. Zaměstnavatelé z 30 % uvádějí, že rozhodující je spíše kombinace měkkých a tvrdých dovedností (kategorie 4). Spíše měkké dovednosti (kategorie 1–3) preferuje u pracovníků s maturitou 15 % dotázaných.
- Od **vysokoškolsky vzdělaných pracovníků** polovina dotázaných očekává profesní typ dovedností, další více než čtvrtina pak kombinaci měkkých a profesních (kategorie 4). Preferenci spíše měkkých dovedností (1 - 3) uvedla necelá čtvrtina zaměstnavatelů.

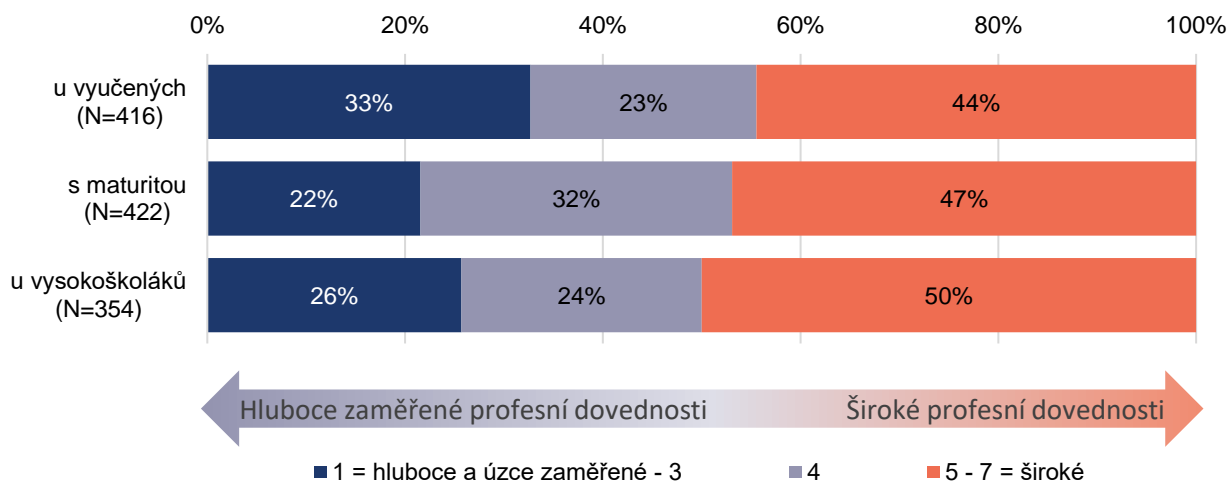


Při náboru nových pracovníků více rozhodují – klíčové (měkké) vs. profesní dovednosti.

Rozhodující typ dovedností při náboru pracovníků

hluboké vs. široké profesní dovednosti

- Při rozhodování, zda jsou z pohledu zaměstnavatele pro organizaci důležitější spíše hluboce a úzce specializované profesní dovednosti, či naopak širší škála profesních dovedností, také hraje roli, o jaký typ pracovníka z hlediska vzdělání jde.
- U **pracovníků s vyučením** uvedla třetina zaměstnavatelů, že preferují hluboké a úzké profesní zaměření. Naopak široké portfolio profesních dovedností upřednostňuje 44 % dotázaných. Kombinaci obou typů dovedností uvedlo 23 % zaměstnavatelů.
- Od **pracovníků s maturitou** zaměstnavatelé ve větší míře než od pracovníků s vyučením očekávají právě kombinaci jak úzce zaměřených, tak i širší škálu profesních dovedností – uvedlo to 32 % z nich. 22 % pak preferuje spíše úzké a hluboké profesní dovednosti, 47 % naopak ty široce zaměřené.
- U **vysokoškolsky vzdělaných pracovníků** se spíše očekává širší portfolio profesních dovedností (uvedla to polovina zaměstnavatelů), pro opačný typ, tj. spíše pro úzké a specializované dovednosti, se vyjádřilo 26 % respondentů. Kombinaci úzkých a široce zaměřených profesních dovedností preferuje 24 % zaměstnavatelů.

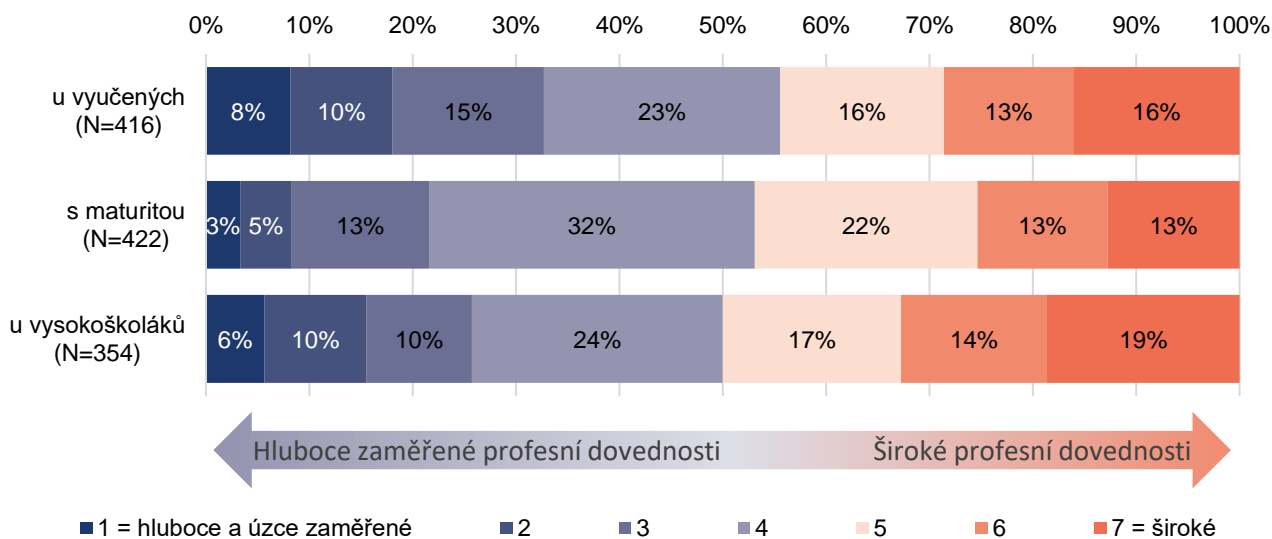
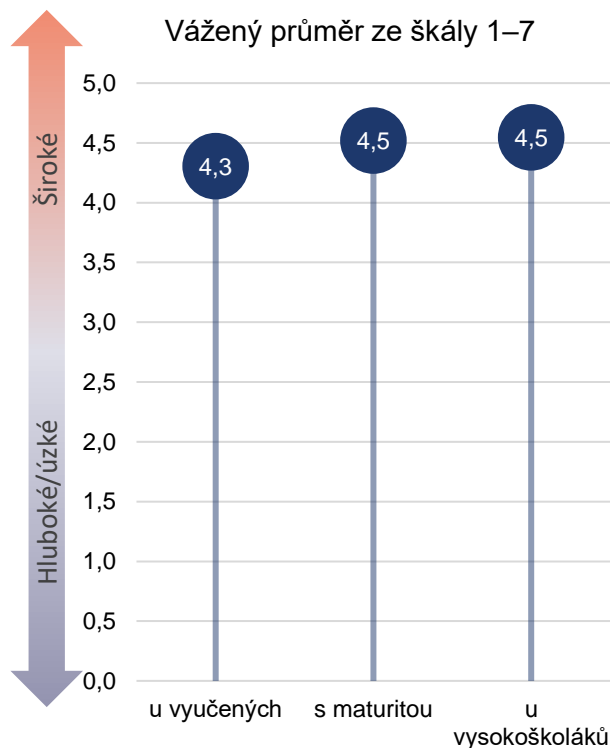


Myslíte si, že pro vaši organizaci/firmu je důležité, aby zaměstnanec měl spíše hluboce a úzce zaměřené vs. široké profesní dovednosti?

Rozhodující typ dovedností při náboru pracovníků

hluboké vs. široké profesní dovednosti – detailně

- Při vyjadřování ohledně očekávání od **pracovníků s vyučením** zaměstnavatelé více než u pracovníků s vyšším vzděláním uváděli preferenci užších a hlubších profesních dovedností (kategorie 1–3), z 33 %. Mix úzkých a širokých profesních dovedností (kategorie 4) preferuje 23 % oslovených, což je v porovnání s ostatními dvěma vzdělanostními skupinami nejméně. Spíše či výhradně široké profesní dovednosti od pracovníků s vyučením očekává 44 % zaměstnavatelů.
- U **pracovníků s maturitou** je zřetelněji zastoupen (z 32 %) výše zmíněný střed škály, tedy kombinace úzce zaměřených a širokých profesních dovedností (kategorie 4). Pro hluboce a úzce zaměřené profesní dovednosti se vyjádřilo 22 % zaměstnavatelů, pro spíše široké spektrum dovedností 47 %.
- V případě **vysokoškolsky vzdělaných pracovníků** se pro úzké a hluboké profesní dovednosti vyjádřilo 26 % zaměstnavatelů, naopak pro spíše široký záběr dovedností polovina zaměstnavatelů. Kombinaci obou typů dovedností preferuje necelá čtvrtina dotázaných.



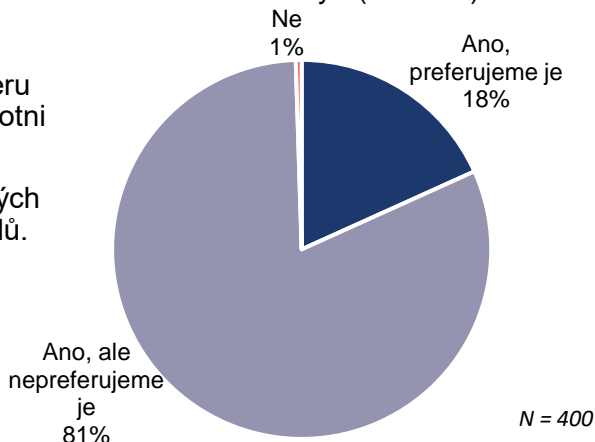
Myslíte si, že pro vaši organizaci/firmu je důležité, aby zaměstnanec měl spíše hluboce a úzce zaměřené vs. široké profesní dovednosti?

3. Přijímání absolventů

Přijímání absolventů

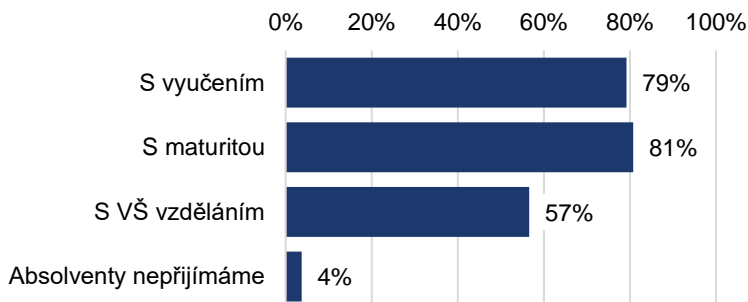
Jste ochotni přijímat do vaší organizace/firmy také absolventy? (N = 400)

- Valná většina zaměstnavatelů v sekundéru (81 %) deklaruje, že absolventy jsou ochotni přijímat, ale nepreferují je.
- **Preferenci absolventů** při přijímání nových pracovníků vyjádřilo **18 %** zaměstnavatelů.
- Odmítavý postoj při přijímání absolventů vyjádřilo pouhé 1 % dotázaných.



Absolventy s jakým vzděláním přijímáte nebo jste přijímali?

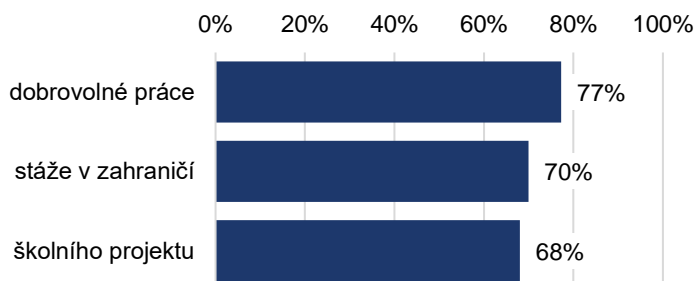
(podíl odpovědi „Ano“ – %) (N = 385)



- Nejčastěji zaměstnavatelé v rámci sekundéru uvádějí, že přijímají absolventy **s maturitou** (81 %), o něco méně (79 %) pak absolventy **s vyučením**.
- Přijímání absolventů vysokoškoláků uvedlo 57 % zaměstnavatelů.
- 4 % dotázaných absolventy nepřijímá.

Uznáváte při náboru uchazeče absolventa praxi získanou v oboru v rámci...

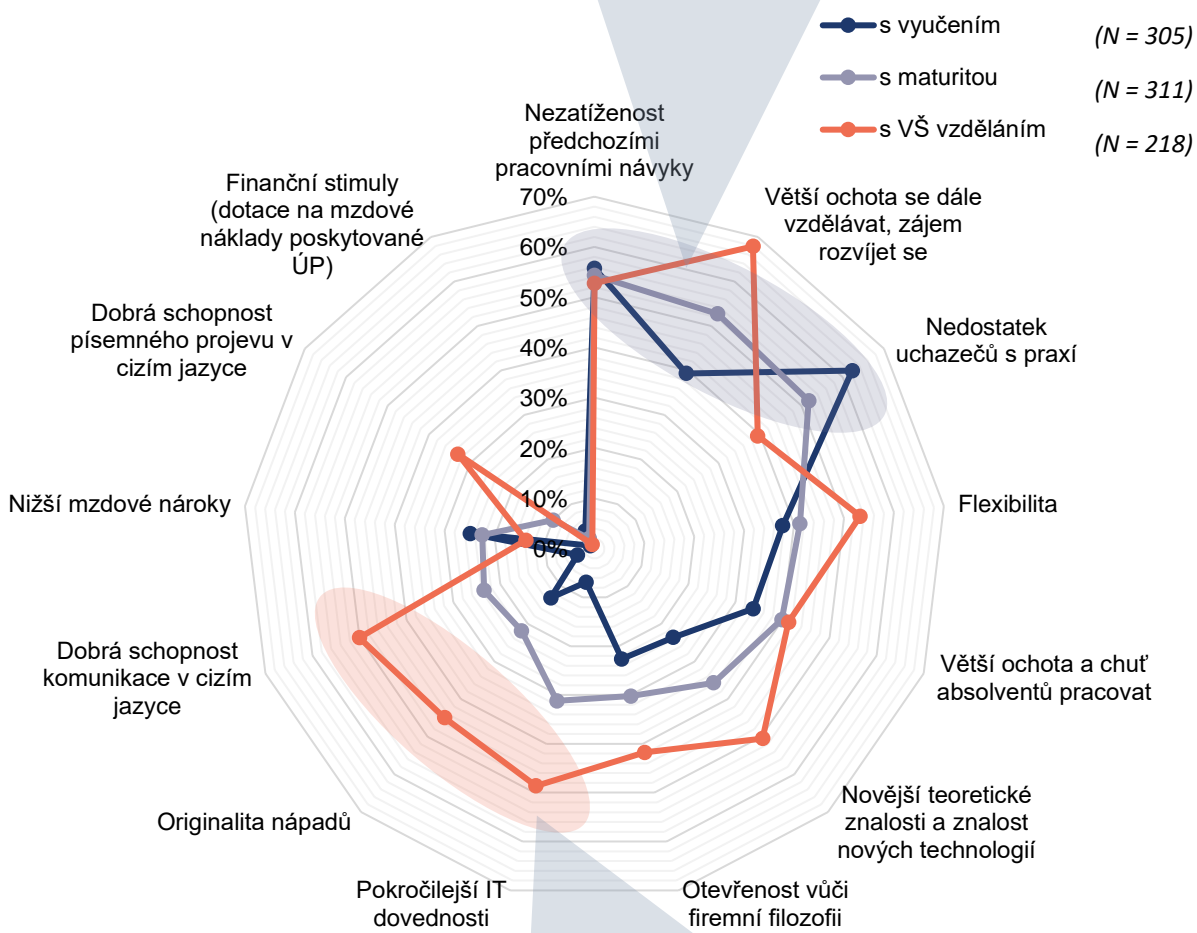
(podíl odpovědi „Ano“ – %) (N = 385)



- Z hlediska uznávání praxe při nabírání absolventů zaměstnavatelé nejčastěji deklarují, že uznávají **dobrovolnickou práci** (77 %).
- 70 % zaměstnavatelů uvedlo také uznávání **stáží v zahraničí** a 68 % se vyslovilo pro uznávání **školních projektů**.

Absolventi – důvody přijímání

Nezatíženost předchozími návyky je faktor důležitý napříč vzdělanostními kategoriemi absolventů. **Ochota vzdělávat se** hraje nejdůležitější roli u absolventů s VŠ vzděláním. U absolventů s vyučením je důvodem přijímání často **nouze o uchazeče s praxí**.

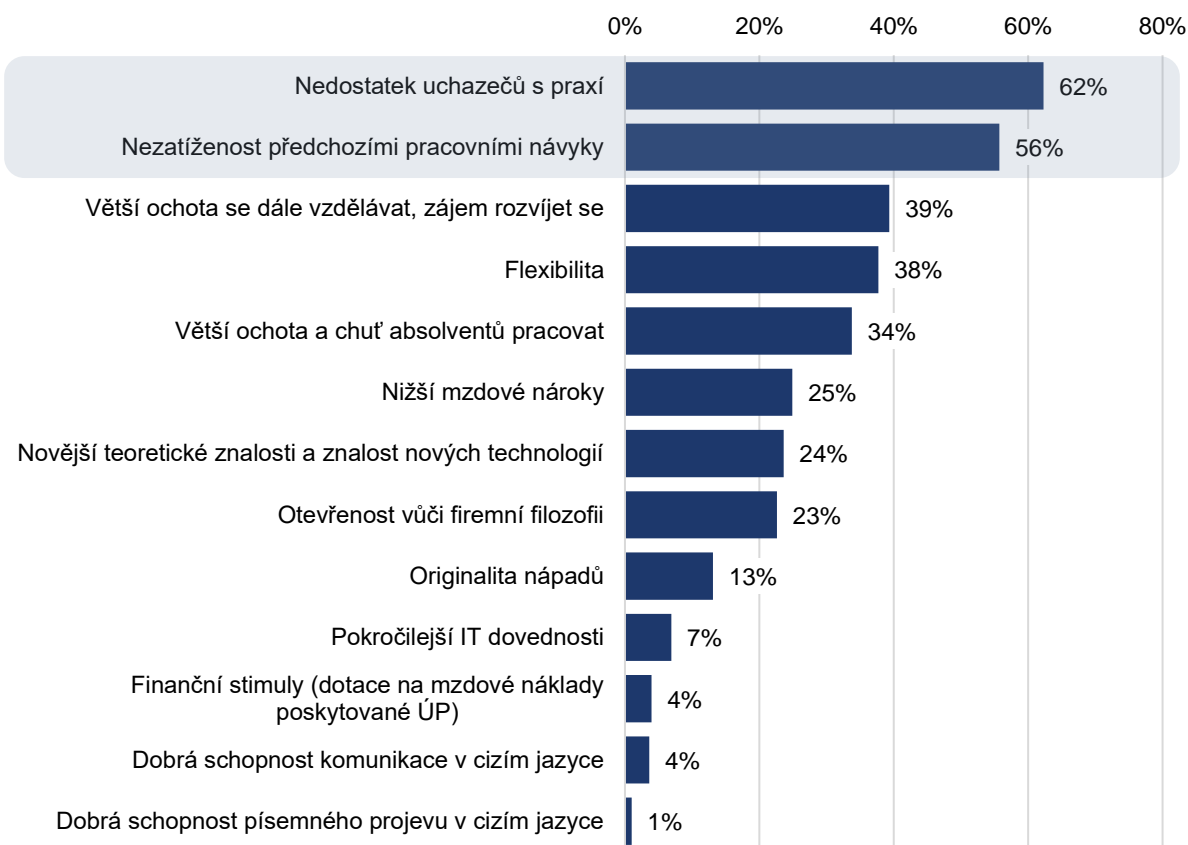


U **VŠ vzdělaných absolventů** hrají důležitou roli i „**tvrdé**“ **dovednosti** (cizí jazyk, nové teoretické znalosti, IT dovednosti) a také **originalita** nápadů a **flexibilita**.

Jaké předpoklady vás vedou/vedly k tomu, že přijímáte / jste přijali absolventy...? (podíl odpovědi „Ano“ – %)

Absolventi s vyučením – důvody přijímání

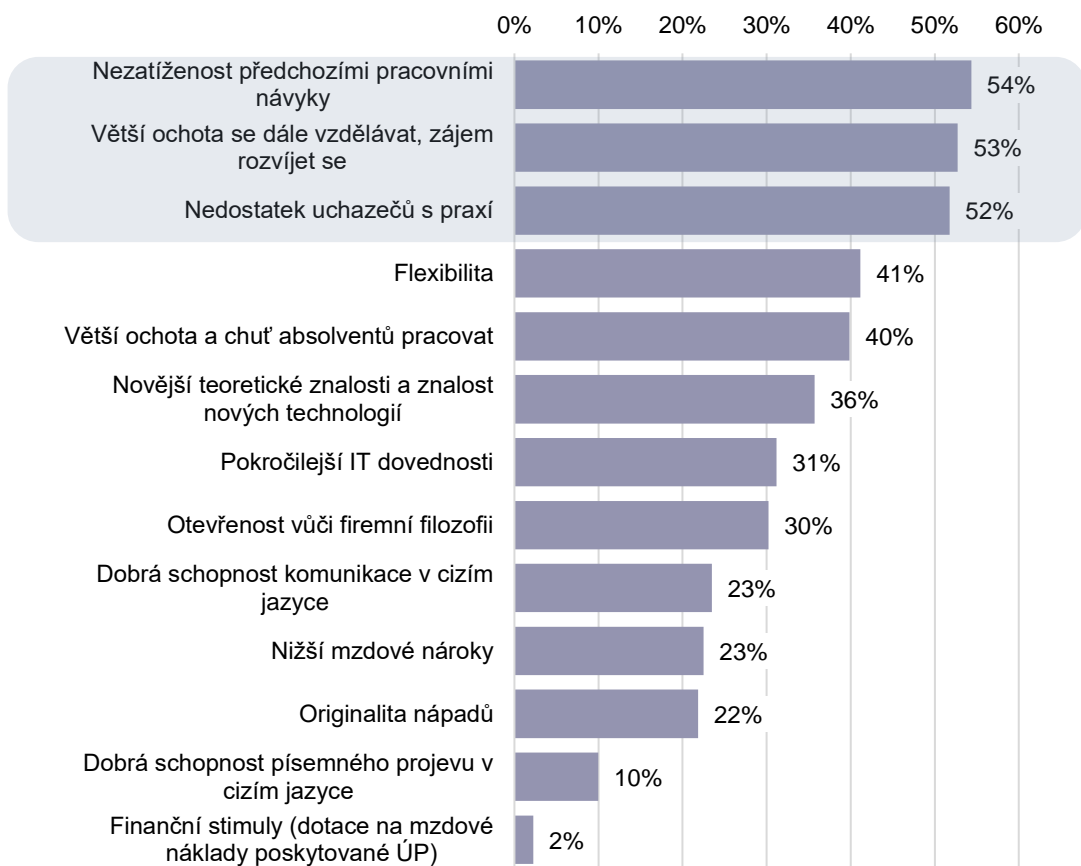
- U absolventů s vyučením zaměstnavatelé jako nejčastější důvod přijímání uvádějí **nedostatek zkušených uchazečů** (62 %). Druhým relativně často zmiňovaným předpokladem pro přijetí absolventů je **nezatíženost návyky** z předchozí praxe (56 %).
- Více než třetina zaměstnavatelů pak jako důvod přijímání absolventů zmínila **vyšší ochotu se vzdělávat, flexibilitu a chuť pracovat**.
- Čtvrtina dotázaných zmínila jako důvod nižší mzdové nároky absolventů. Necelá čtvrtina pak nové teoretické znalosti a otevřenost vůči filozofii firmy.
- Jako poměrně marginální důvody vycházejí jazykové a IT dovednosti, ale i finanční stimuly.



Jaké předpoklady vás vedou/vedly k tomu, že přijímáte / jste přijali absolventy s vyučením?
(podíl odpovědi „Ano“ – %) (N = 305)

Absolventi s maturitou – důvody přijímání

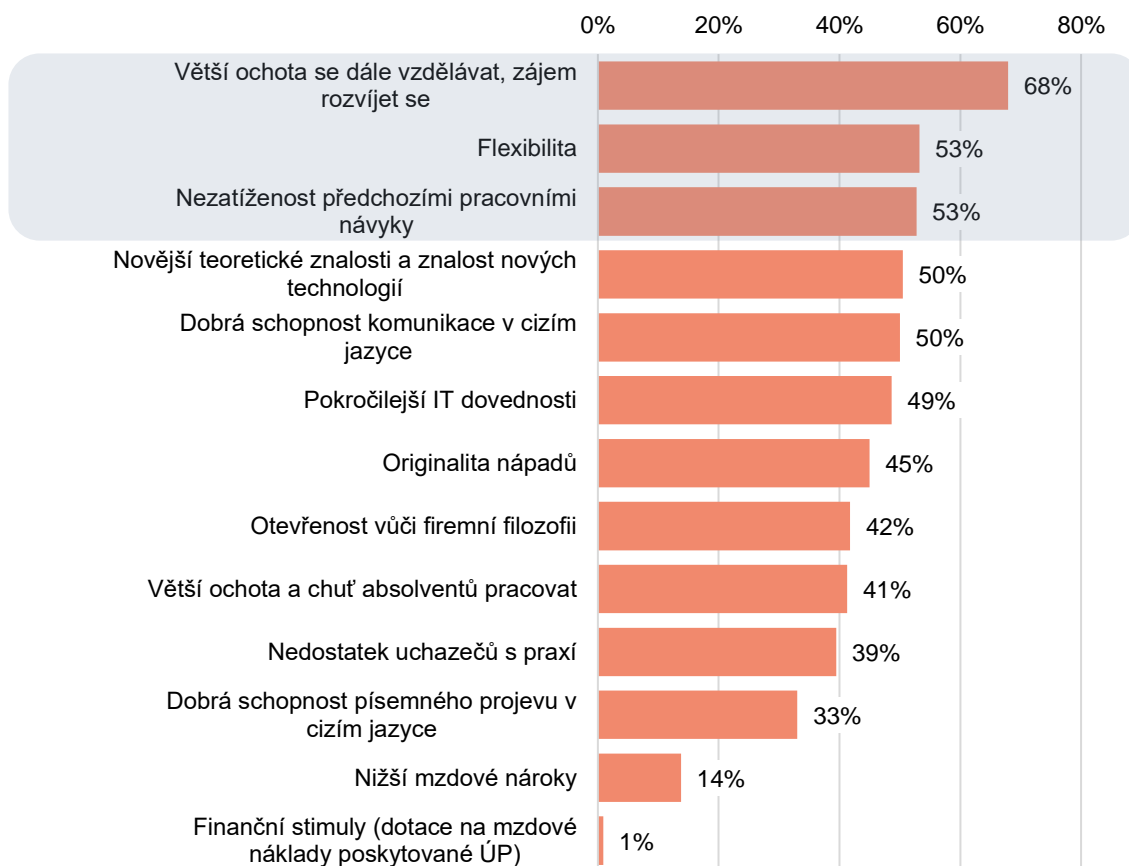
- V rámci kategorie **absolventů s maturitou** se jako nejčastější důvod přijímání ukazuje **nezatíženost předchozími návyky** (54 %), **ochota se vzdělávat** a na třetím místě pak **nedostatek uchazečů s praxí**.
- Kolem 40 % zaměstnavatelů zmínilo jako důvod **flexibilitu** a ochotu **pracovat**.
- Častěji než v případě absolventů s vyučením byly jako důležité faktory zmíněny nové teoretické znalosti (36 %) a pokročilejší IT dovednosti (31 %) absolventů. Vyšší váhu zde také dostává jazyková vybavenost (24 %).
- Nejméně zmiňovaným faktorem jsou finanční stimuly.



Jaké předpoklady vás vedou/vedly k tomu, že přijímáte / jste přijali absolventy **s maturitou**?
(podíl odpovědi „Ano“ – %) (N = 311)

Absolventi s VŠ vzděláním – důvody přijímání

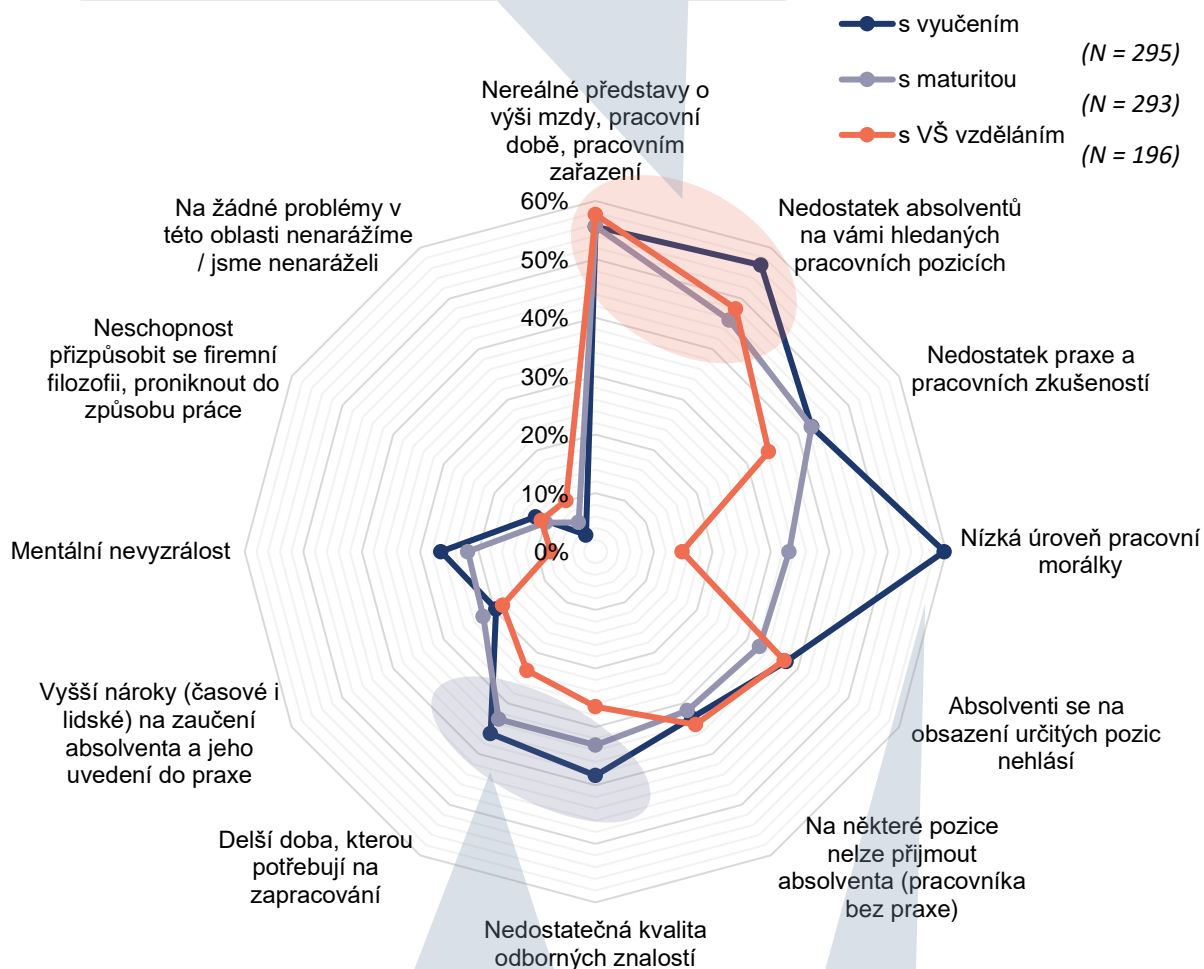
- U **absolventů s VŠ vzděláním** zaměstnavatelé nejvíce zmiňují **vyšší ochotu se vzdělávat** jakožto předpoklad pro jejich přijetí (68 %).
- Více než polovina dotázaných pak jako důvod přijímání absolventů uvedla **flexibilitu, nezatíženost předchozími návyky a nové teoretické znalosti**.
- Kolem poloviny zaměstnavatelů za důležité považuje jazykové a pokročilejší IT dovednosti, což je výrazně více než u absolventů s vyučením či maturitou.
- Mezi 40 a 45 % zaměstnavatelů zmínilo důležitost originality nápadů, otevřenosti vůči firemní filozofii a ochotu pracovat.
- Zcela nepodstatným faktorem jsou pak finanční stimuly a poměrně málo je zmiňován také faktor nízkých mzdových nároků absolventů.



Jaké předpoklady vás vedou/vedly k tomu, že přijímáte / jste přijali absolventy s VŠ vzděláním? (podíl odpovědi „Ano“ – %) (N = 218)

Absolventi – problémy při přijímání

Nejčastěji uváděným problémem při přijímání absolventů jsou **nereálné představy o pracovních podmínkách**, ale také **nedostatek potenciálních zájemců** o dané pracovní pozice.



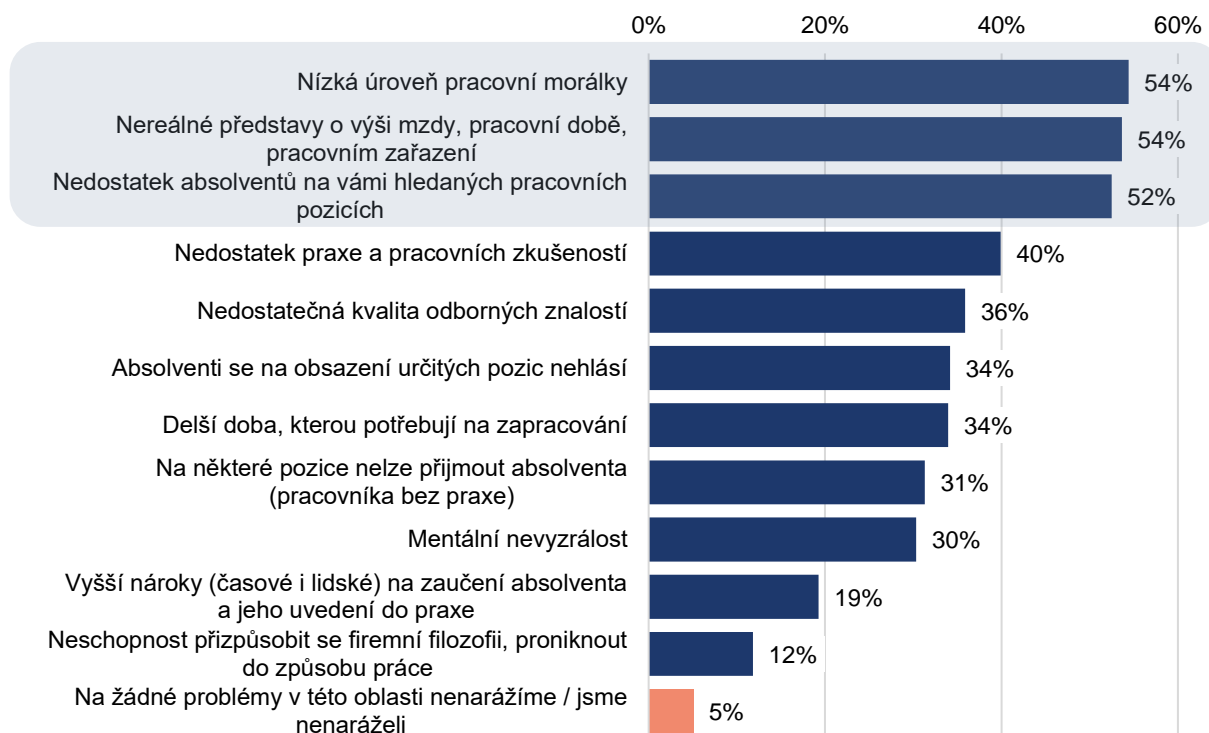
Ohledně absolventů s vyučením i s maturitou zaměstnavatelé zmiňují také **nedostatek odborných znalostí** a **delší dobu na zapracování**.

U absolventů s vyučením zaměstnavatelé nejčastěji zmiňují **nízkou pracovní morálku**.

Na jaké **problémy** narážíte / jste naráželi u **absolventů** z hlediska jejich **přijímání na pracovní pozice** ve vaší organizaci/firmě? (podíl odpovědi „Ano“ – %)

Problémy při přijímání absolventů s vyučením

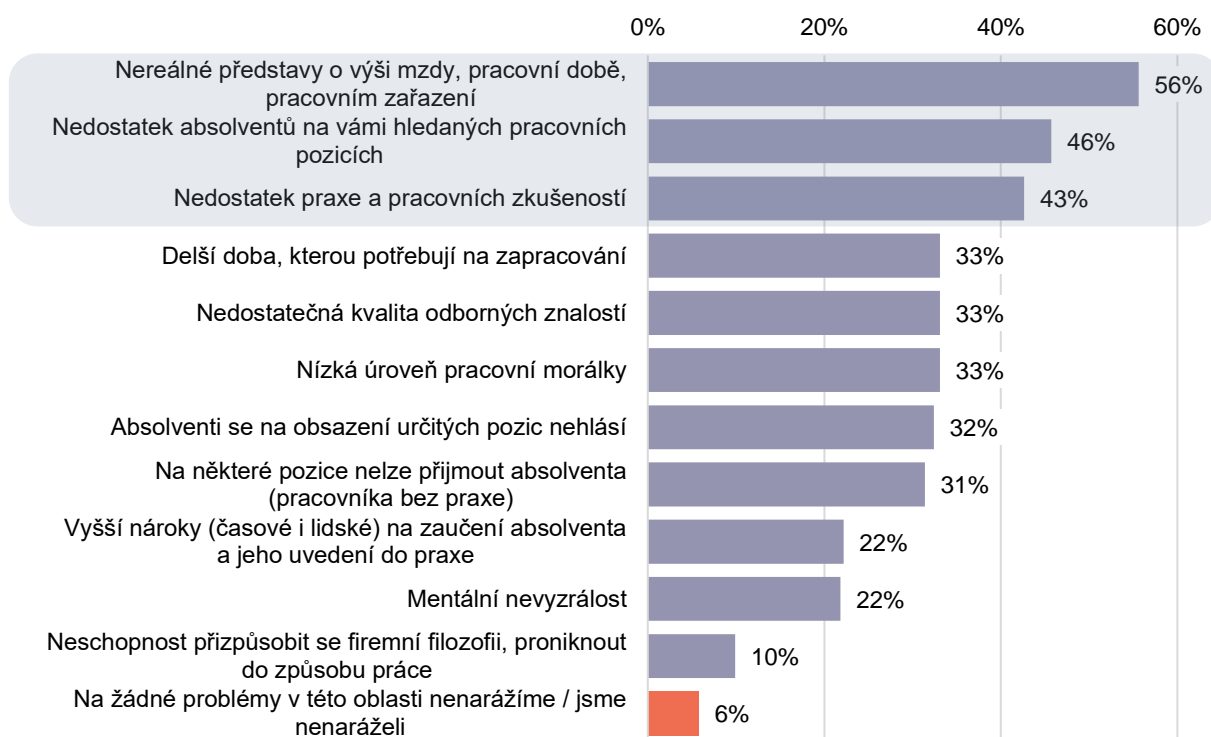
- Nejčastěji zmiňovaným problémem u absolventů s vyučením je podle zaměstnavatelů **nízká úroveň pracovní morálky** a také **nereálné představy o mzdě, pracovní době a zařazení (54 %)**.
- 53 % zaměstnavatelů také zmiňuje **nedostatek absolventů** na hledaných pracovních pozicích a v 34 % případů pak byl zmíněn problém s tím, že se **absolventi na určité pozice nehlásí**.
- Necelých 40 % dotázaných pak zmínilo nedostatečnou praxi a zkušenosti, 36 % pak nedostatečnou kvalitu odborných znalostí a 34 % delší dobu potřebnou na zapracování.
- Pouze 5 % dotázaných uvedlo, že na problémy v tomto ohledu nenarazili.



Na jaké problémy narazíte / jste narazili u absolventů s vyučením z hlediska jejich přijímání na pracovní pozice ve vaší organizaci/firmě? (N = 295)
(podíl odpovědi „Ano“ – %)

Problémy při přijímání absolventů s maturitou

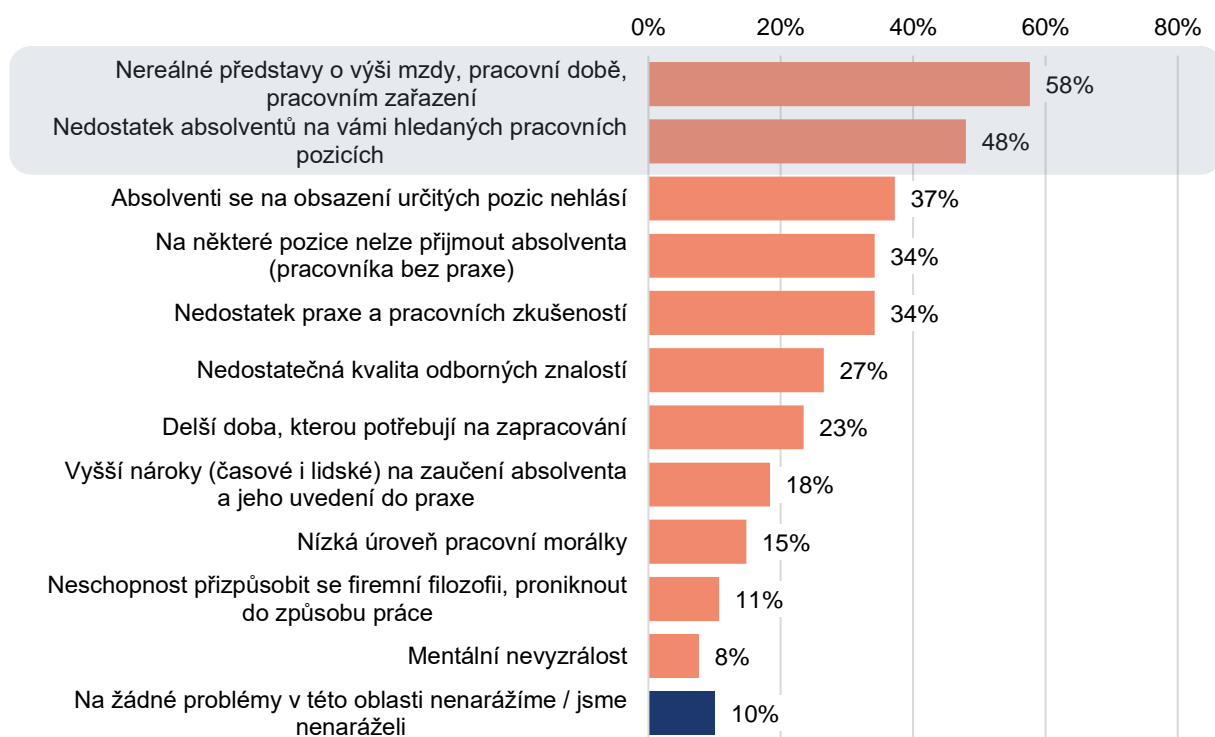
- Zaměstnavatelé u absolventů s maturitou nejčastěji narážejí na problém ohledně **nereálných představ o výši mzdy, pracovní době a zařazení** (56 %).
- Dále zaměstnavatelé zmiňovali samotný **nedostatek absolventů pro dané pracovní pozice** (46 %) a také **nedostatečné pracovní zkušenosti absolventů** (43 %).
- Třetina zaměstnavatelů zmínila jako problém nutnost **delší doby potřebné k zapracování absolventů**, dále **nedostatečnou kvalitu odborných znalostí** a také nízkou úroveň pracovní morálky.
- Bezproblémový proces přijímání a spolupráce s absolventy zmínilo jen 6 % dotázaných zaměstnavatelů.



Na jaké problémy narážíte/jste naráželi u absolventů s maturitou z hlediska jejich přijímání na pracovní pozice ve vaší organizaci/firmě? (N = 293)
(podíl odpovědi „Ano“ – %)

Problémy při přijímání absolventů s VŠ vzděláním

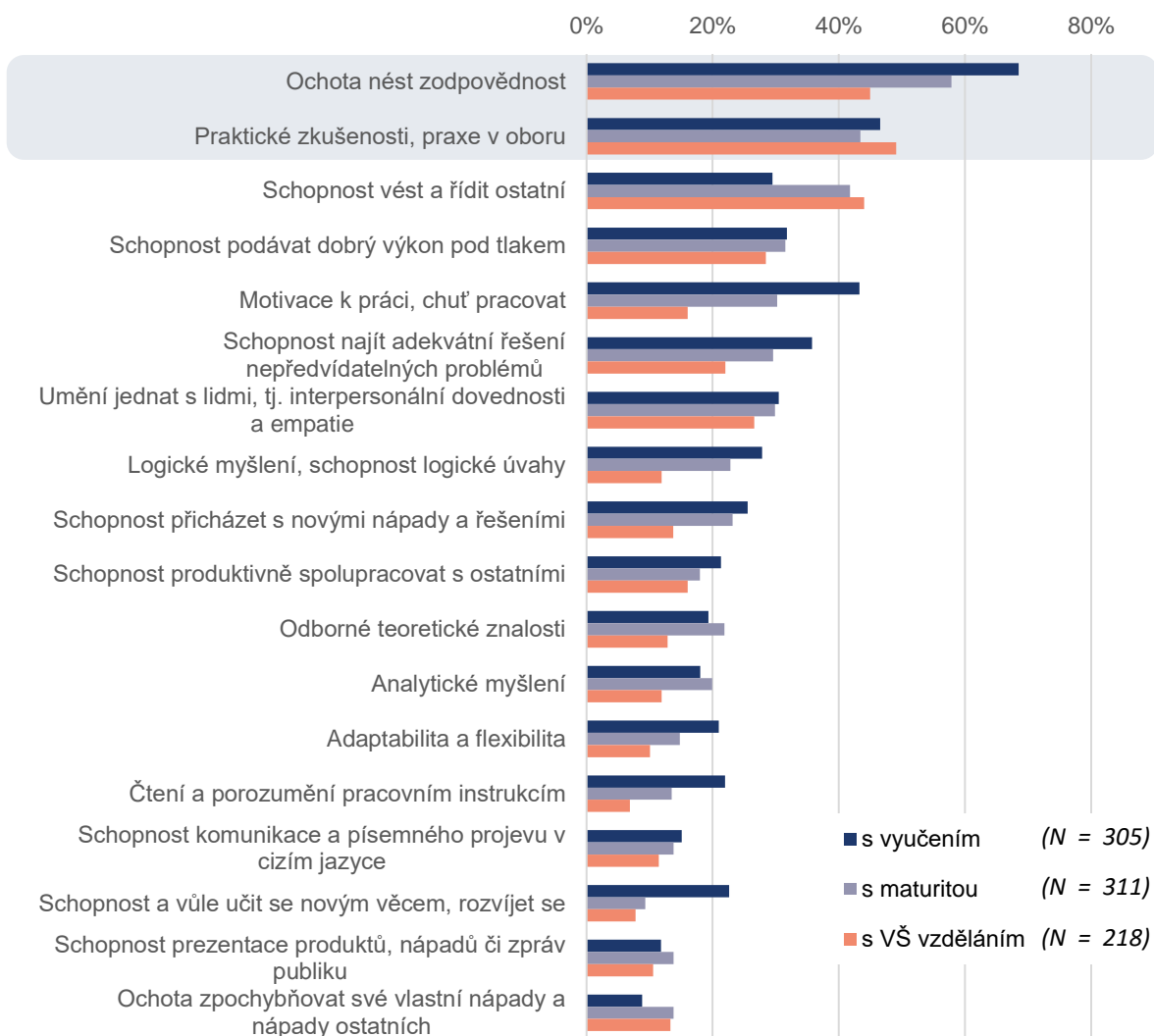
- Podobně jako u absolventů s maturitou i u vysokoškolsky vzdělaných absolventů zaměstnavatelé nejčastěji jako problém při jejich přijímání uváděli **nereálné představy o výši mzdy, pracovní době a zařazení** (58 %).
- Často zmiňovaným problémem u absolventů s VŠ vzděláním je dle zaměstnavatelů v sekundéru samotný personální nedostatek. 48 % zmínilo jako problém právě **nedostatek absolventů pro dané pracovní pozice** a dále fakt, že se absolventi na určité pozice nehlásí (37 %).
- Více než třetina zaměstnavatelů zmínila jako problematický fakt, že pro některé pozice **není pracovník bez praxe vhodný** či že absolventi obecně mají **nedostatečné pracovní zkušenosti** pro danou pozici (34 %). Více než čtvrtina pak uvedla, že absolventi nemají dostatečnou kvalitu odborných znalostí (27 %).
- Absenci problémů při přijímání absolventů s VŠ vzděláním zmínilo 10 % dotázaných.



Na jaké problémy narážíte / jste naráželi u absolventů s VŠ vzděláním z hlediska jejich přijímání na pracovní pozice ve vaší organizaci/firmě? (N = 196)
(podíl odpovědi „Ano“ – %)

Absolventi znalosti a dovednosti, na které nejsou připraveni

- Obecně nejvíce zmiňovanými oblastmi, na něž nejsou zaměstnanci-absolventi připraveni, jsou **ochota nést zodpovědnost** a **praktické zkušenosti** z oboru.
- Relativně často byly zmiňovány také **nedostatky ve schopnosti vést a řídit** ostatní nebo **pracovat pod tlakem**.
- Zodpovědnost a motivace k práci jsou zároveň faktory, kde se velmi liší hodnocení na základě vzdělanostní úrovně absolventů – častěji je to jako nedostatek uváděno u absolventů s vyučením, mnohem méně pak u vysokoškolsky vzdělaných pracovníků.



Vyberte znalosti, dovednosti a schopnosti zaměstnanců, na které nejsou absolventi připraveni a činí jim největší problémy (% odpovědí „Ano“)

Absolventi s vyučením znalosti a dovednosti, na které nejsou připraveni

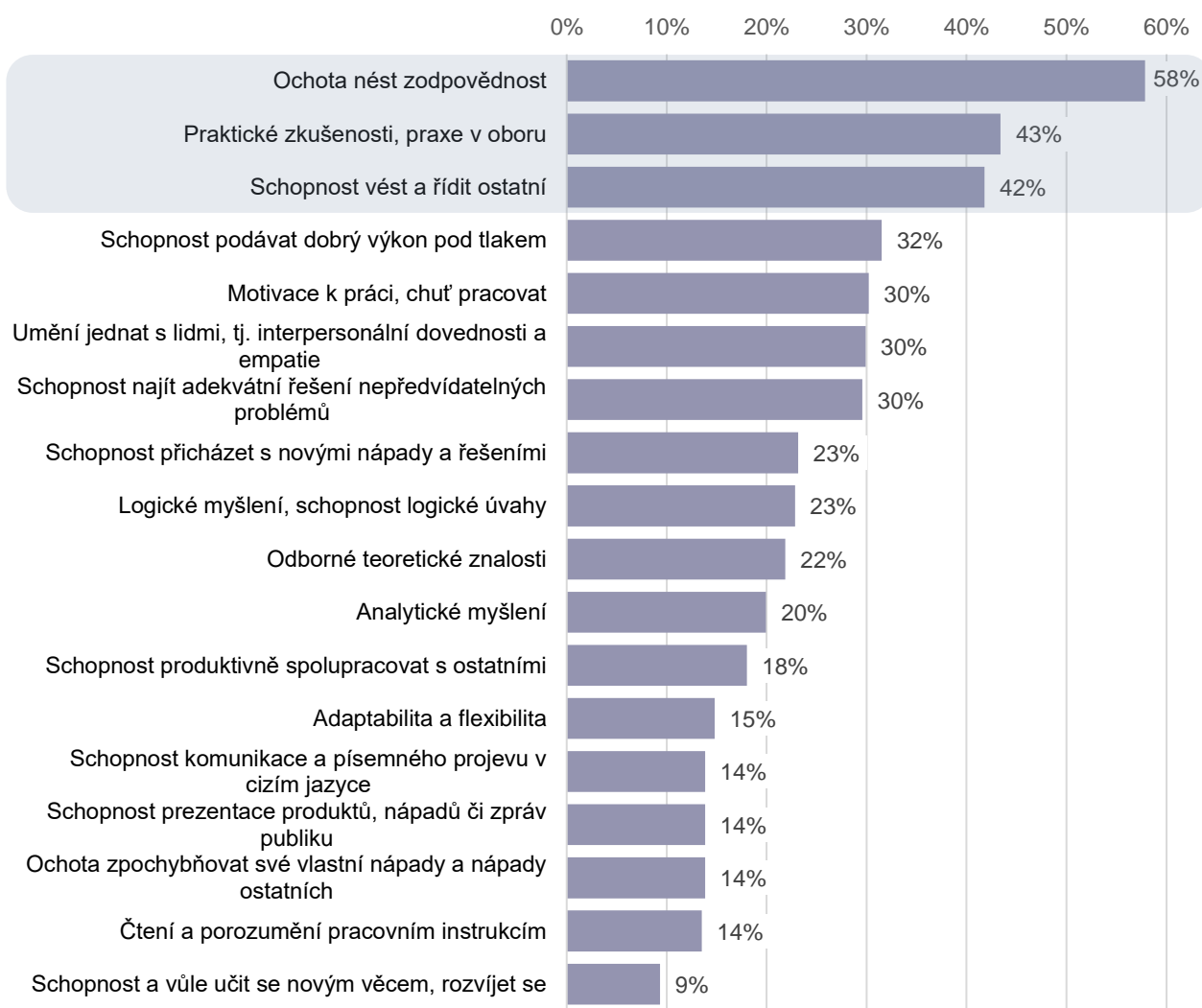
- Jak již bylo zmíněno, **ochota nést zodpovědnost** je u absolventů s vyučením stěžejním faktorem, na který nejsou dostatečně připraveni – zaměstnavatelé jej uvádějí ve více než dvou třetinách případů.
- Další často zmiňovanou oblastí, kde je příprava absolventů nedostatečná, jsou **praktické zkušenosti s oborem** (47 %) a také **motivace k práci** (43 %).
- Více než třetina dotázaných zaměstnavatelů uvedla nedostatky ve **schopnostech nalézt adekvátní řešení** nepředvídatelných problémů. 32 % pak zmínilo nepřipravenost na situace, kdy je třeba pracovat pod tlakem.
- Podle 30 % zaměstnavatelů nepřipravenost spočívá také v interpersonálních dovednostech a schopnosti vést a řídit ostatní. 28 % pak zmínilo nedostatky v logickém uvažování, více než čtvrtina pak schopnosti přinášet nové nápady.



Vyberte znalosti, dovednosti a schopnosti zaměstnanců, na které nejsou absolventi s vyučením připraveni a činí jim největší problémy (% odpovědí „Ano“) (N = 305)

Absolventi s maturitou znalosti a dovednosti, na které nejsou připraveni

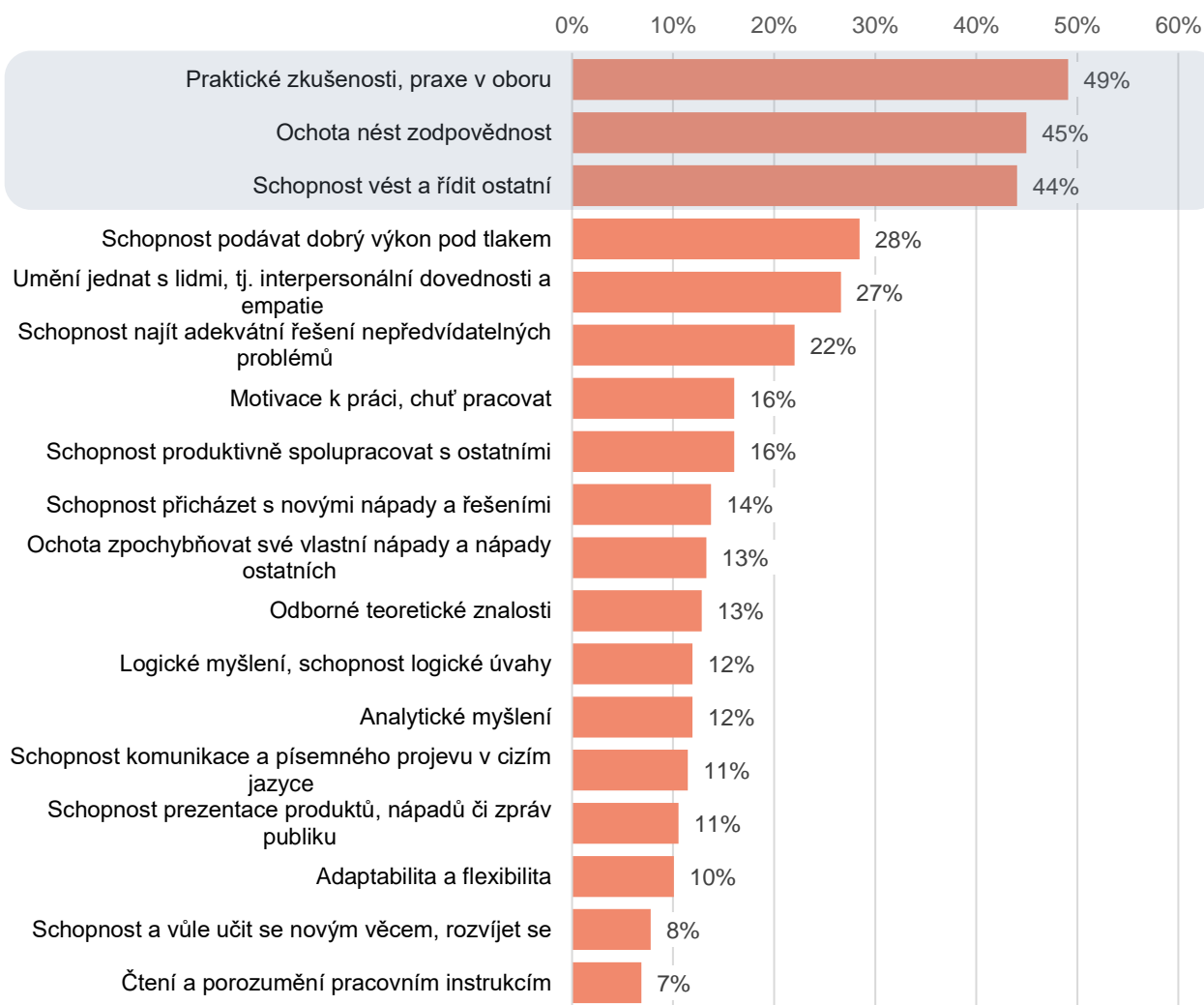
- U absolventů s maturitou zaměstnavatelé také nejčastěji zmiňovali, ač v menší míře, nedostatky v **ochotě nést zodpovědnost** (58 %).
- **Nedostatečné praktické zkušenosti** (43 %) byly v této vzdělanostní skupině taktéž zmíněny jako druhé v pořadí. Přes 40 % zaměstnavatelů pak jako důležitý faktor označilo **problém s vůdčími schopnostmi** a řízením ostatních.
- Kolem 30 % dotázaných uvedlo **nepřipravenost na práci pod tlakem**, dále **motivaci k práci**, schopnost jednat s lidmi a schopnost najít adekvátní řešení nestandardní situace.
- Více než pětina zaměstnavatelů zmínila také nedostatky ve schopnosti přinášet nové nápady, v logickém uvažování a v odborné teoretické přípravě.



Vyberte znalosti, dovednosti a schopnosti zaměstnanců, na které nejsou absolventi s maturitou připraveni a činí jim největší problémy (% odpovědí „Ano“) (N = 311)

Absolventi s VŠ vzděláním znalosti a dovednosti, na které nejsou připraveni

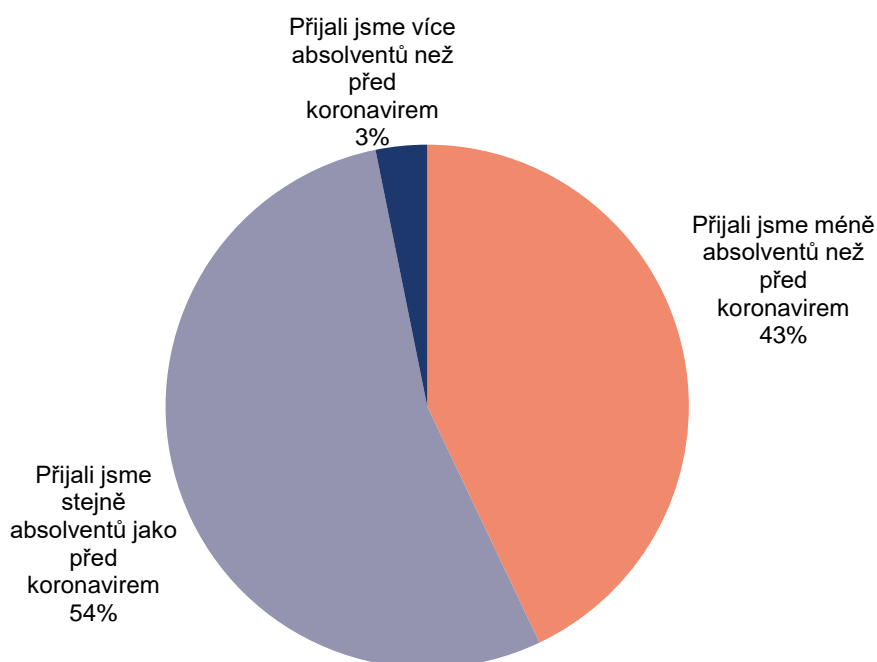
- U VŠ vzdělaných absolventů jako nejčastěji zmiňovaný nedostatek vychází **praxe v oboru** (49 %). Dalšími oblastmi, kde je podle zaměstnavatelů rezerva v přípravě absolventů, jsou opět **ochota nést zodpovědnost** (45 %) a také **vůdčí schopnosti** (44 %).
- Ve více než čtvrtině případů zaměstnavatelé dále zmiňovali **nepřipravenost na práci pod tlakem** a taktéž na **nedostatky v sociálních dovednostech**, tj. v umění jednat s lidmi. Více než pětina zaměstnavatelů uvedla nepřipravenost absolventů VŠ na řešení nepředvídatelných problémů.
- V menší míře (16 %) firmy zmiňovaly nedostatky v motivaci k práci a ve schopnosti efektivně spolupracovat s ostatními.
- Nejméně problematickou oblastí podle zaměstnavatelů je schopnost absolventů porozumět psaným instrukcím a vůle k seberozvoji.



Vyberte znalosti, dovednosti a schopnosti zaměstnanců, na které nejsou absolventi s VŠ vzděláním připraveni a činí jim největší problémy (% odpovědí „Ano“) (N = 218)

Zaměstnávání absolventů v období koronaviru

- Více než **dvě pětiny zaměstnavatelů** sekundéru (43 %) deklarují, že v době koronavirové pandemie **přijaly méně absolventů** než v letech předchozích.
- Více než polovina zaměstnavatelů (54 %) potvrdila, že přijala stejný počet absolventů v období koronavirové krize jako v době před pandemií. Více absolventů v době pandemie přijalo jen 3 % zaměstnavatelů.



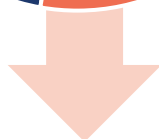
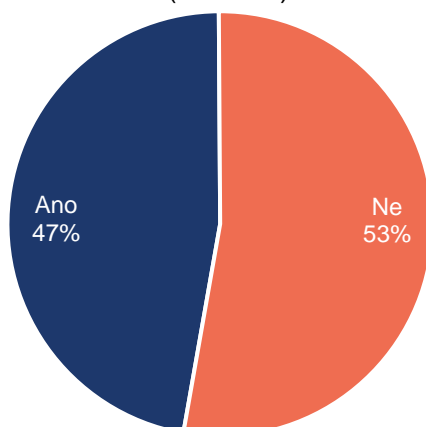
Jak ovlivnila koronavirová situace přijímání absolventů ve vaší organizaci/firmě? (N = 347)

4. Spolupráce se středními školami

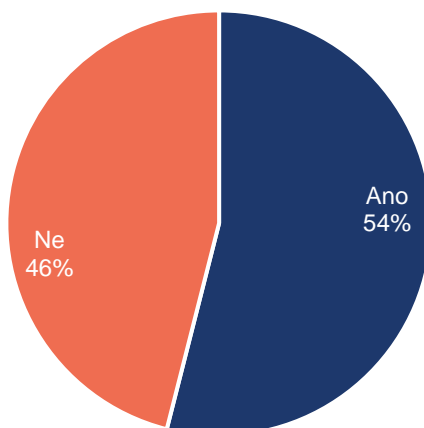
Spolupráce se středními školami

- Spolupráci se SŠ deklaruje 47 % zaměstnavatelů sekundéru, více než polovina tedy tuto aktivitu nevyvíjí.
- Více než polovina těch, kteří zatím se SŠ nespolupracují, však přiznává, že by byli ochotni o spolupráci uvažovat.

Spolupracujete se středními školami?
(N = 382)

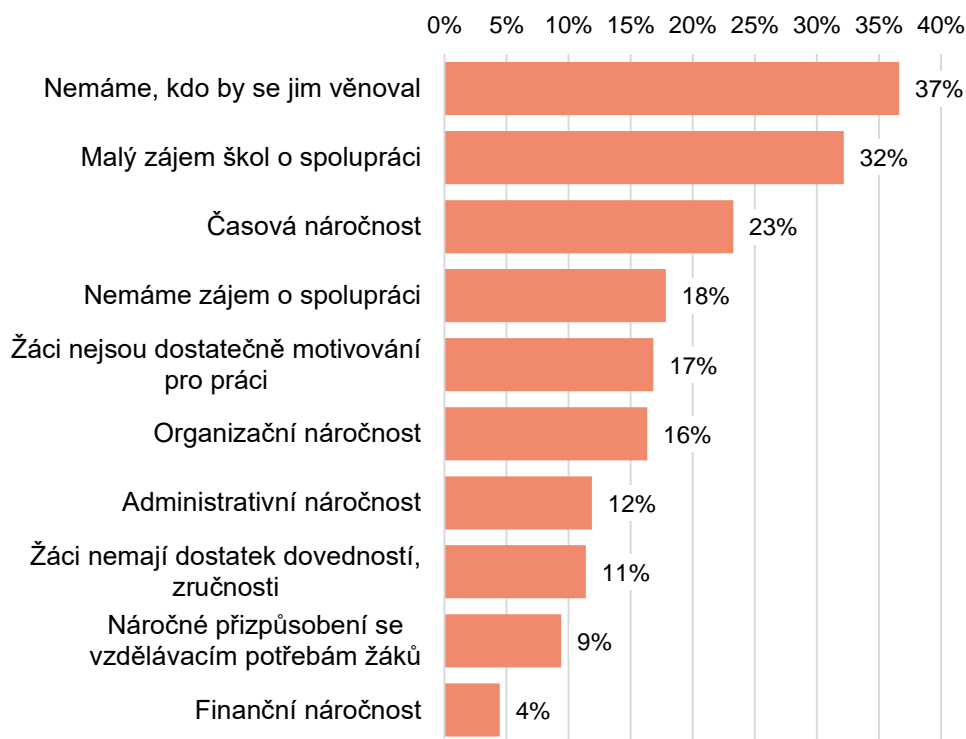


Jste ochotni uvažovat o možné spolupráci
se středními školami? (N = 202)



Důvody nespolupráce se středními školami

- Nejčastějším důvodem k tomu, že organizace/firmy se SŠ nespolupracují, je **nedostatek lidí**, kteří by se tomu mohli věnovat (37 %), a **malý zájem o spolupráci ze strany škol** (32 %).
- Necelá čtvrtina zaměstnavatelů, kteří nespolupracují se SŠ, dále uvádí jako důvod **časovou náročnost**.
- 18 % dotázaných uvedlo jako důvod obecný **nezájem firmy o spolupráci**, 17 % pak to, že **žáci nejsou dost motivovaní** pracovat, 16 % organizační náročnost.
- Dodatečně zaměstnavatelé sekunděru zmiňovali také to, že v blízkosti není vhodná škola, s níž by bylo možné spolupracovat, nebo fakt, že pro ně relevantní obor na středoškolské úrovni neexistuje.



Výběr z odpovědí nezahrnutých do uzavřené otázky

„Málo škol s oborem, který potřebujeme.“

„Spolupráce s jednotlivci, kteří projevíli zájem o praxi.“

„Není vhodná škola, která by absolventy poskytla.“

„Převážně zaměstnáváme vysokoškolsky vzdělané absolventy a na ně se zaměřujeme.“

„Velmi malá nabídka ze stran škol, jelikož učební obory zde spíše zanikají.“

Proč se středními školami nespolupracujete? (% odpovědí „Ano“) (N = 202)

Realizované formy spolupráce se středními školami

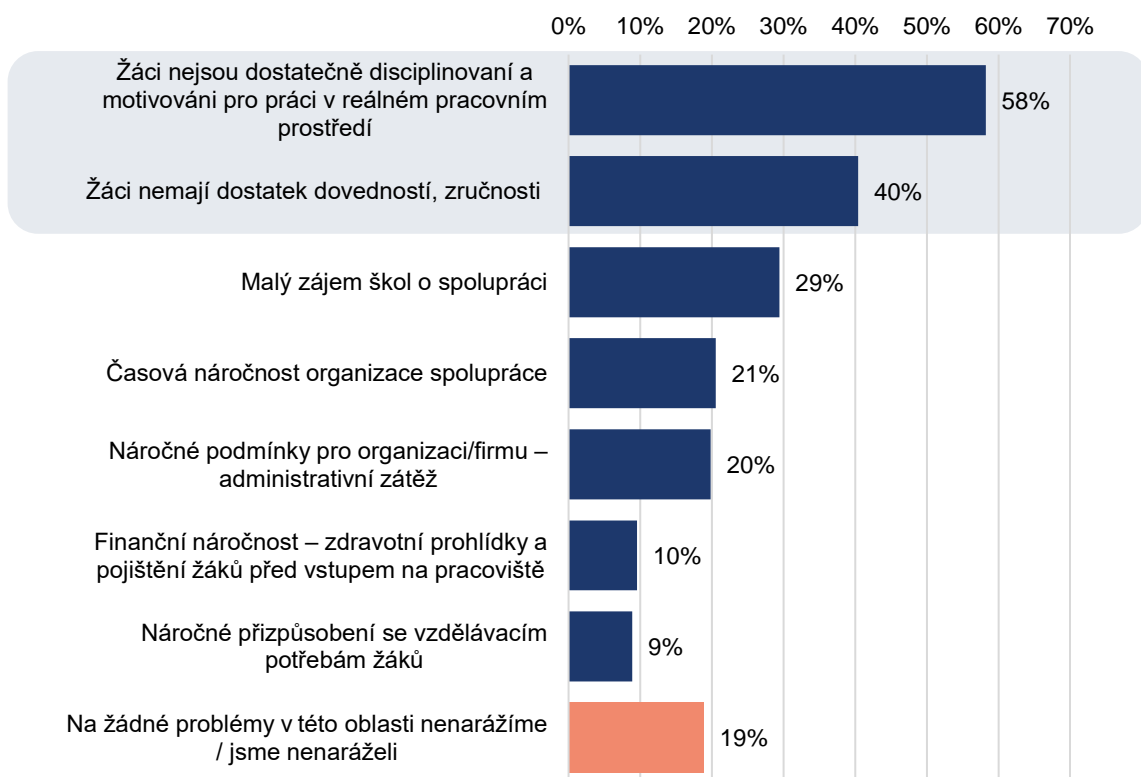
- Nejčastější formou spolupráce zaměstnavatelů se středními školami v rámci sekundéru jsou **odborné praxe či odborný výcvik** žáků a studentů v rámci výuky na pracovišti (87 %). Přes 60 % zaměstnavatelů dále uvádí jako formu spolupráce **exkurze a návštěvy žáků na pracovišti**.
- Více než polovina zaměstnavatelů, kteří spolupracují se SŠ, dále uvedla, že poskytují **nabídku pracovních míst pro absolventy konkrétních škol** (52 %).
- S větším odstupem pak firmy uváděly sponzoring škol (27 %) a spolupráci při náborových aktivitách žáků (22 %).
- Pouze jednu formu spolupráce uvedla čtvrtina firem, které spolupráci realizují. Často se tak jedná o odborný výcvik žáků. Dvě až tři využívané formy spolupráce uvedla třetina zaměstnavatelů, další čtvrtina pak realizuje čtyři až šest různých způsobů spolupráce se SŠ a 16 % uvedlo dokonce více než 6 typů aktivit ve spolupráci se SŠ.



Které z následujících forem spolupráce se středními školami realizujete?
(% odpovědí „Ano“) (N = 180)

Problémy ve spolupráci se středními školami

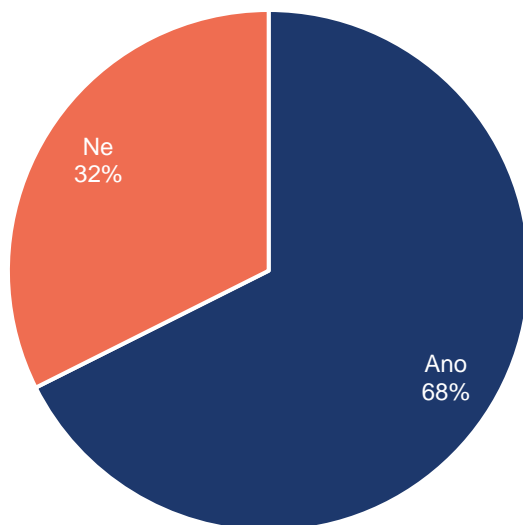
- Zaměstnavatelé nejčastěji (58 %) při spolupráci se středními školami narážejí na problém s **nedisciplinovaností a nízkou motivací žáků** při jejich styku s reálným pracovním prostředím. Dvě pětiny firem pak uvedly, že žáci mají **nedostatek dovedností či zručnosti**.
- Necelých 30 % zaměstnavatelů zmínilo jako problém **nízký zájem o spolupráci ze strany škol**. Kolem pětiny firem pak uvedlo **časovou náročnost** takové spolupráce, popřípadě administrativní či organizační zátěž, kterou taková spolupráce generuje.
- Pouze kolem desetiny zaměstnavatelů jako úskalí zmínilo finanční náročnost a obtížné přizpůsobení se potřebám žáků.
- Necelá pětina zaměstnavatelů, kteří spolupracují se středními školami, nevidí v této kooperaci problém.



Na jaké problémy ve spolupráci se středními školami narážíte? (% odpovědí „Ano“) (N = 146)

Spolupráce se středními školami – definování očekávaných výsledků a garant odborné praxe

Jsou ve spolupráci se školou **definovány očekávané výsledky učení pro odborné praxe** / odborný výcvik žáků na pracovišti zaměstnavatele, které má zaměstnavatel zajistit na základě domluvy se školou?
(N = 179)

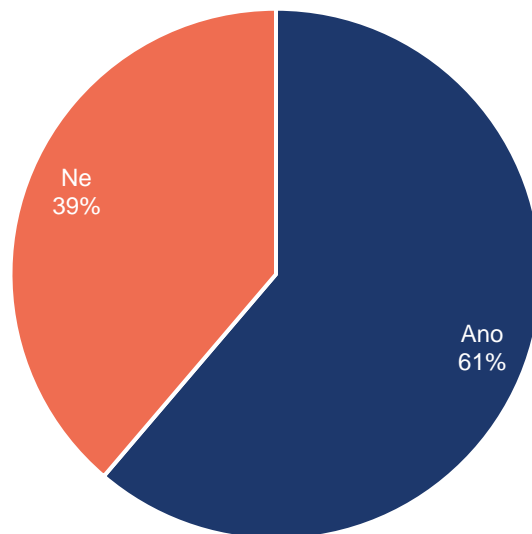


„Školy netrvají na přesné definici očekávaných výsledků praxe, obě strany jsou spíše rády, že jakákoliv smysluplná praxe se podaří zařídit. Přesná definice očekávaných výsledků by mohla vést k nemožnosti na straně firmy tyto požadavky naplnit, což by mohlo vést k neuskutečnění praxe jako takové.“


- Více než dvě třetiny firem deklarují, že mají definované očekávané výsledky učení pro odborné praxe mezi zaměstnavatelem a školou.
- Pokud firmy uvedly, že očekávané výsledky pro odbornou praxi nemají, často se odvolávaly na to, že škola takovou definici nepožaduje a neinicijuje.

Je ve vaší organizaci/firmě **pověřená osoba** (instruktor praktického vyučování), která **zajišťuje odborné praxe** / odborný výcvik žáků na pracovišti? (N = 178)

- 61 % firem uvedlo, že má osobu, která se stará o odborný výcvik a zajištění praxí pro žáky na pracovišti.
- Důvody, proč firma takového pracovníka nemá, se často týkaly toho, že na to nemají personální kapacity (malé firmy) nebo že žáků na praxi není tolik, aby stálo za to mít na tuto agendu dedikovaného pracovníka. O žáky se tak kupříkladu starají vedoucí daných oddělení/úseků.



„Jsme menší firma a studenti přicházející na praxe jsou z různých oborů. Jako instruktor odborného výcviku je pak určen vedoucí oddělení, do kterého žák na praxi přichází.“



**5. Očekávání
zaměstnavatelů
od dalšího vývoje
odborného
vzdělávání**

6. Digitalizace

Očekávání a přání zaměstnavatelů ohledně dalšího vývoje středního odborného vzdělávání

- Nejčastěji zmiňovanou oblastí, ve které by zaměstnavatelé rádi viděli posun v rámci středního odborného vzdělávání, je zlepšení **praktických dovedností žáků a navýšení objemu praktické výuky** (70 %).
- Dále zaměstnavatelé často zmiňovali větší **probuzení zájmu o obor** (64 %) a **propojení teorie s praxí** (62 %).
- Přes 60 % dotázaných pak zmínilo, aby byl kladen větší důraz na **utváření pracovních návyků**, a 60 % by rádo vidělo **více odborné praxe** přímo ve firmách/organizacích.
- Více než polovina zaměstnavatelů uvedla, že by v rámci škol rádi viděli vyšší důraz kladený na hodnotové vedení žáků – slušné chování, respekt atp.
- Necelé dvě pětiny zaměstnavatelů vyjádřily přání týkající se probuzení většího zájmu o jejich obor mezi rodiči a veřejností. 29 % dotázaných firem pak zmínilo nutnost zaměřením se na lepší teoretickou přípravu budoucích pracovníků.
- Více než pětina firem pak zmínila nutnost zvýšit kvalifikovanost pedagogů a vést je k průběžnému vzdělávání se v oboru.



Výběr z odpovědí nezahrnutých do uzavřené otázky

„Nedůslednost a nevhodná organizace odborné výuky. Například autoškola.“

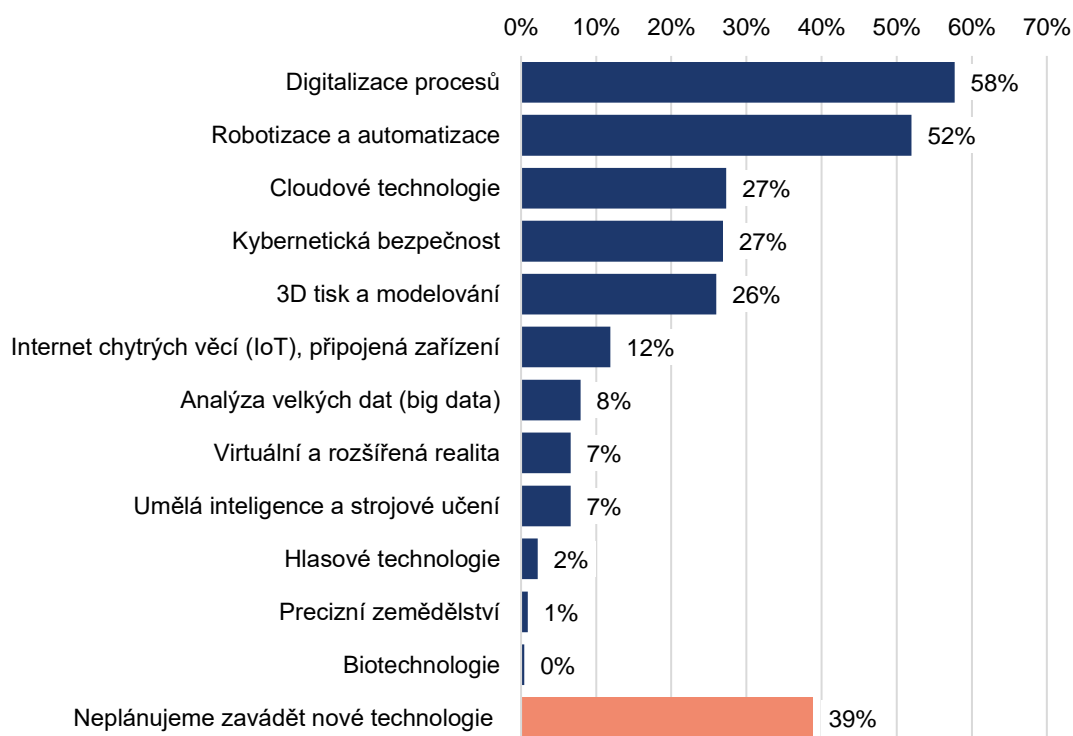
„Stupňovitost vzdělání.“

„Náš obor je velmi specifický a zájemců o pracovní pozici je málo, nemají žádné zkušenosti ani praxi.“

Co byste očekával/a od dalšího vývoje středního odborného vzdělávání?
(% odpovědí „Ano“) (N = 371)

Zavádění nových technologií

- Mezi nejčastěji zmiňované plány týkající se zavádění nových technologií patří zejména **digitalizace procesů** (58 %) a **robotizace a automatizace** (52 %).
- Více než čtvrtina dotázaných zaměstnavatelů pak zmínila **cloudové technologie** (27 %), **kyberbezpečnost** (27 %) a **3D tisk** (26 %).
- Necelé dvě pětiny zaměstnavatelů však uvedly, že neplánují zavádět nové technologie (39 %).



Výběr z odpovědí nezahrnutých do uzavřené otázky

„Ekologické spalování odpadů.“

„Nové technologie ve stavebnictví.“

„Energetická krize, změna systému výroby tepla, přechod z plynu na jiné komodity.“

„Zavádění nových technologických postupů v rámci zkvalitňování a vývoje nových stavebních materiálů.“

Jaké nové technologie zavádíte nebo plánujete zavádět? (% odpovědí „Ano“) (N = 371)

Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce

Vítáme Vás v informačním systému ISA+, který Vám nabízí pomoc při hledání vzdělávací a profesní dráhy. Najdete zde všechny školy a obory vzdělání, informace k přechodu na trh práce i do dalšího vzdělávání. Při výběru povolání Vám pomůže i Profi test nebo videoukázky různých profesí. Velkým přínosem je ISA+ pro žáky se zdravotním postižením i pro žáky se studijními problémy.



KAM NA ŠKOLU
obory, školy a profese

**ABSOLVENTI ŠKOL
A TRH PRÁCE**

BEZ BARIÉR
až na trh práce

JAK NA TO
rady a doporučení

Vybrali jsme pro



žáci ZŠ a jejich rodiče



žáci a absolventy SŠ



pedagogy a poradce



státní správu a zaměstnavatele

*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**
- **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