Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v sekundárním sektoru

Mgr. Gabriela Doležalová
Ing. Jiří Vojtěch

Praha 2013

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Obsah

1. Celkový pohled na problém uplatnění absolventů 4
2. Obsah a cíle výzkumu, metodika šetření 4
2.1. Cíle výzkumu 5
2.2. Návaznost 5
2.3. Metodika a organizace výzkumu 5
2.4. Výběrový soubor 6
2.5. Struktura souboru 7
3. Kompetence, které zaměstnavatelé potřebují 10
3.1. Klíčové dovednosti nebo odbornost 10
3.2. Důležitost jednotlivých klíčových kompetencí ..... ve vztahu k dosaženému vzdělání pracovníků 12
3.3. Kompetence, na jejichž rozvoj by se měly školy více zaměřit 18
3.4. Identifikace kompetencí, jejichž význam poroste 20
4. Přijímání nových pracovníků a absolventů 21
4.1. Odlišnosti v přijímání a preferování absolventů mezi zaměstnavateli 22
4.2. Vzdělání nově přijímaných pracovníků 24
4.3. Pozice, na které byli přijímáni noví zaměstnanci 24
5. Skutečnosti rozhodující při přijímání nových pracovníků, zejména absolventů 25
5.1. Způsob vyhledávání nových zaměstnanců 25
5.2. Požadavky na praxi při přijímání nových pracovníků 26
5.3. Kritéria ovlivňující přijetí pracovníka s praxí a absolventa 27
5.4. Důvody pro zaměstnání absolventa 28
5.5. Bariéry zaměstnávání absolventů škol 29
5.6. Zvýhodňují zaměstnavatelé absolventy s praxí? 30
6. Profese (obory vzdělání), které zaměstnavatelé potřebují 30
6.1. Poptávka po profesích či oborech vzdělání na trhu práce 31
6.2. Profese či obory, u kterých se firmy potýkají ..... s nedostatečnou kvalitou mladých pracovníků 32
6.3. Perspektivní obory vzdělání v pohledu zaměstnavatelů 32
6.4. Uplatnitelnost absolventů v období hospodářské krize 34
7. Spolupráce zaměstnavatelů se školami 35
8. Připomínky zaměstnavatelů ve vztahu ke školskému systému 36
9. Závěrečné shrnutí 39
Příloha: Členění sekundárního sektoru podle klasifikace NACE 40

Projekt je financován Evropským sociálním fondem a rozpočtem České republiky.

Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v sekundárním sektoru
Mgr. Gabriela Doležalová, Ing. Jiří Vojtěch

Vydal Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, Praha 2013
Korektura: oddělení pro informační a publikační činnost

1. Celkový pohled na problém uplatnění absolventů

Absolventi škol jsou skupinou na trhu práce, které je třeba věnovat zvýšenou pozornost a péči. Přechod ze vzdělávacího systému do světa práce je důležitou životní etapou, která významným způsobem ovlivňuje nejenom budoucí pracovní kariéru, ale i celkovou kvalitu života. To, jak je absolvent při hledání zaměstnání úspěšný či neúspěšný, jakým způsobem a jak rychle nalezne vhodné pracovní uplatnění, může mít značný dopad na jeho celkový přístup k práci a motivaci aktivně se zapojovat do pracovního života.

Trh práce je místem, v němž se střetává poptávka po práci ze strany potenciálních zaměstnavatelů s nabídkou práce, již představují jednotlivci ucházející se o zaměstnání, přičemž předmětem koupě a prodeje nejsou jednotlivé osoby, ale jejich pracovní síla. Dochází zde ke konfrontaci požadavků a nároků zaměstnavatelské sféry se skutečným charakterem a kvalitou disponibilní pracovní síly. Počáteční kvalita nastupující pracovní síly spočívá jednak ve vybavenosti absolventů potřebnými znalostmi, schopnostmi a dovednostmi, jednak v připravenosti mladých lidí plnohodnotně se začlenit do pracovního procesu a dále se vzdělávat. Vzdělávací systém tak působí jako významný faktor předurčující budoucí uplatnitelnost (zaměstnatelnost) absolventů škol.

Z hlediska úspěšného a pokud možno bezproblémového přechodu absolventů ze školy na trh práce je především nezbytné, aby schopnosti, dovednosti a znalosti absolventů získané v průběhu vzdělávání co nejlépe vyhovovaly požadavkům a potřebám zaměstnavatelů. Zároveň je však potřebné, 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 aktivně se zapojit do pracovního života. Pro dobré uplatnění absolventů je důležité, aby jim v otázkách kariérového rozhodování (volbě další vzdělávací dráhy, profese a povolání) byla poskytována patřičná informační podpora tak, aby žáci byli schopni (s ohledem na vlastní schopnosti, dovednosti, vlohy a nadání) zodpovědně se rozhodnout při výběru oboru i školy.

Trh práce je navíc dynamický, neustále se vyvíjí a mění. V současné době je negativně ovlivněn celosvětovou hospodářskou recesí a prohlubují se závažné regionální i profesní nesoulady, které mají za následek desítky tisíc osob marně hledajících odpovídající pracovní uplatnění. Na druhé straně je potřebné brát v úvahu skutečnost, že trh práce bude v příštích letech výrazně ovlivněn skutečností, že počet absolventů, přicházejících na trh práce, vlivem demografického vývoje významně poklesne. V mnoha případech tak trh práce nezíská dostatečnou náhradu za pracovníky odcházející do důchodu. Důvodem je další významný faktor změn trhu práce, a to změny samotných preferencí zájemců o studium, u kterých lze sledovat jednak odlišné preference, ale i životní styl a cíle, které ovlivňují rozhodování o volbě povolání. Zájemci o studium také musí počítat s tím, že po absolvování studia jejich vzdělávání nekončí, musí držet krok s rychlým technickým vývojem, aby byli konkurenceschopní. Ve školách je potřeba žáky připravit na to, že jejich pracovní kariéra bude různorodá, že pravděpodobně nezůstanou celý život u jednoho povolání a potřeba se vzdělávat bude sehrávat i nadále velice důležitou roli v jejich životě.

2. Obsah a cíle výzkumu, metodika šetření

Předkládaná analýza je součástí aktivity Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů na vstup na trh práce projektu **Kariérové poradenství v podmínkách kurikulární reformy (VIP Kariéra II – KP)**, jehož hlavním cílem je rozšíření, racionalizace a další zkvalitnění informační, vzdělávací a metodické podpory kariérového poradenství a vzdělávání ve školách a vytvoření vazby na služby celoživotního poradenství. Projekt má za úkol vytvořit integrovaný informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce (ISA+) jako velice významnou informační základnu pro informačně poradenské služby. Pro dobrou orientaci zájemců o vzdělávání v podmínkách kurikulární reformy je kvalitní informační základna opírající se zároveň o monitoring kvalifikačních potřeb trhu práce naprosto nezbytná. Tyto informace jsou určeny nejenom řídícím pracovníkům ve školství,

pedagogům a kariérovým poradcům, ale také žákům, jejich rodičům, zaměstnavatelům, pracovníkům úřadů práce a dalším zainteresovaným skupinám. Systém ISA+ je k dispozici na adrese www.infoabsolvent.cz a jeho součástí jsou i výsledky tohoto výzkumu.

Požadavky zaměstnavatelů poměrně přesně vyjadřují potřeby trhu práce, přičemž jsou do určité míry odlišné v závislosti na zkoumaném sektoru národního hospodářství. Tedy úzce souvisí především s oborovým zaměřením firem a s nejvíce obsazovanými pracovními pozicemi.

V rámci šetření byly zjišťovány názory zaměstnavatelů na důležitost znalostí, dovedností a schopností absolventů škol a jejich připravenost pro vstup na trh práce, dále také skutečnosti rozhodující pro zaměstnavatele při přijímání nových pracovníků. Byly identifikovány žádané, resp. nedostatkové profese a obory vzdělání a v neposlední řadě také to, co zaměstnavatelé očekávají od vzdělávacího systému.

2.1. Cíle výzkumu

- Získat dostatečně spolehlivé informace o názorech zaměstnavatelů na to, které znalosti, schopnosti a dovednosti (kompetence) pokládají u svých pracovníků za důležité.
- Zjistit, jaký postoj k absolventům zaměstnavatelé zaujímají při přijímání nových uchazečů o zaměstnání.
- Analyzovat způsob vyhledávaní nových pracovníků a kritéria rozhodující při přijímaní nových pracovníků, zejména absolventů.
- Identifikovat očekávání zaměstnavatelů ve vztahu ke školskému systému a definovat základní problémové oblasti.

2.2. Návaznost

Šetření svou koncepcí a obsahem navazuje na výzkumy realizované v předchozích letech, zejména na šetření „Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů pro vstup na trh práce“ z roku 2004, které bylo zaměřeno na průmyslovou sféru, „Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v terciární sféře“, uskutečněné v roce 2006 v sektoru služeb, „Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v kvartérní sféře“, uskutečněné v roce 2007, a „Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v zemědělské sféře“, uskutečněné v roce 2009. V návaznosti na první tři dílčí šetření byla následně v roce 2008 zpracována studie „Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – souhrnný pohled“, hodnotící potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů v souhrnném pohledu a komparující výsledky šetření v jednotlivých sektorech.

Použití obdobné metodiky včetně baterie otázek uvedených v dotazníku umožňuje zachování kontinuity šetření. Vzhledem k souběžnému sběru dat i z oblasti terciéru a kvartéru je naplánováno zpracování studie hodnotící potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů v souhrnném pohledu a komparující výsledky šetření v jednotlivých sektorech. S ohledem na tuto skutečnost se tato zpráva komparací výsledků šetření s výsledky předchozích fází nezabývá.

2.3. 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 26 otázek,

předpokládaná doba vyplnění dotazníku byla 20 minut. Získané údaje jsou zpracovávány a vyhodnocovány jednak komplexně, jednak v rámci jednotlivých odvětví, ovšem bez vazby na konkrétní firmy.

Protože šetření potřeb a požadavků zaměstnavatelů navazuje na předchozí šetření v průmyslovém sektoru realizované v roce 2004, byla použita obdobná metodika i baterie otázek, což vede k zachování kontinuity šetření a lepší vzájemné komparaci získaných výsledků. Dotazník prošel menšími úpravami, které vyžaduje jiná metoda dotazování.[1] Definitivní podoba dotazníku byla předána vybrané firmě k zajištění a provedení kvantitativního on-line dotazníkového šetření. Vzhledem k plánovanému oslovení velkého počtu ekonomických subjektů bylo navázání spolupráce se specializovanou firmou na on-line dotazování nevyhnutelné. V její kompetenci bylo převedení dotazníku do interaktivní podoby, hromadná rozesílka zvacích e-mailů a následně upomínek pro účast na dotazování. Po ukončení sběru nám byl předán datový výstup, který obsahoval výsledná sesbíraná data od respondentů ochotných vyplnit dotazník.

Vybraným respondentům byly formou elektronického dopisu (e-mailem) rozeslány pozvánky s vygenerovaným unikátním webovým odkazem na stránku s dotazníkem. Unikátní odkaz (kód) umožňoval přerušení vyplňování a opětovný vstup s možností pokračování ve vyplňování. Po vyplnění celého dotazníku se dotazník uzavřel a již nebyl přístupný. Pomocí vygenerovaného unikátního kódu se výsledky uvedené v dotazníku propojily s charakteristikami dané firmy v databázi (kraj, oblast působení, rok vzniku atd.). Také tím bylo zabezpečeno, že za každý subjekt může být dotazník vyplněn jenom jednou. Výsledný datový soubor používaný pro analýzy již neobsahoval identifikační údaje jednotlivých podniků, nýbrž pouze samotné odpovědi respondentů.

Vybrané subjekty byly osloveny v první polovině listopadu 2012. Z důvodu nízké návratnosti bylo rovněž provedeno doplnění výběrového vzorku s ohledem na zachování reprezentativnosti. V druhé polovině listopadu proběhla první písemná urgence. Pro získání co nejvyšší návratnosti proběhla začátkem prosince speciální urgence respondentů, kteří dotazník již z části vyplnili, se žádostí o jeho dovyplnění. Následně se uskutečnilo i druhé kolo písemných urgencí. Sběr dat byl ukončen v prosinci 2012. Celkem bylo osloveno 8,3 tis. organizací a podařilo se získat 543 vyplněných dotazníků, z toho 333 kompletně vyplněných. Celková návratnost tak dosáhla 6,5 %. Vychýlení vyšetřeného souboru ovlivnila míra návratnosti. Je pravděpodobné, že ve vyšetřeném souboru jsou obsaženy zejména instituce, které problematika absolventů a jejich kvality více zajímá, a že tyto podniky absolventy také častěji přijímají. U analýz znalostí a dovedností absolventů toto vychýlení můžeme považovat do jisté míry za výhodu, protože odpovídaly zejména podniky, které jsou k tomu kompetentní. Všechny výsledky je však nutné považovat spíše za explorativní, pro ověření jejich obecné platnosti by bylo nutné realizovat reprezentativní šetření o větším rozsahu.

V průběhu oslovování respondentů jsme se setkávali s neochotou a nezájmem, což je hlavním důvodem nízké návratnosti. Ukázalo se, že personalisté či majitelé firem jsou často velmi vytížení vlastní činností, která je pro ně prioritou. Navíc jsou neustále dotazováni nejrůznějšími subjekty, které zjišťují jejich postoje a názory. Ve zpětné vazbě samotní respondenti uvádějí nedostatečnou kapacitu podniku pro zpracování požadovaných údajů.

2.4. Výběrový soubor

Základní soubor dotazovaných subjektů tvořily jednotlivé firmy, podniky a instituce. Zvláštní pozornost byla věnována také firmám bez zaměstnanců, resp. osobám samostatně výdělečně činným (OSVČ)[2]. Zařazení ekonomických subjektů do výběrového souboru bylo provedeno náhodným výběrem z databáze firem Albertina, zakoupené pro tento účel.

[1] Předchozí výzkum byl realizován formou rozeslání dotazníku připraveného ve Wordu po předchozí telefonické domluvě elektronickou poštou vybraným firmám.

[2] S ohledem na jejich specifickou situaci byl dotazník mírně upraven (ovšem aniž by tím byla narušena vypovídací hodnota či možnost hromadného zpracování získaných dat).

Hlavními kritérii pro zařazení firmy do výběrového souboru byl převažující obor činnosti, územní hledisko (rovnoměrné zastoupení firem na území ČR) a velikost 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 NUTS a počtu firem v NUTS);
- 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 ve větší míře zaměstnavatelé s vyššími počty zaměstnanců vhledem k jejich větším zkušenostem s přijímáním absolventů a zaměstnanců obecně.).

Rozčlenění firem podle sekcí bylo provedeno podle údaje uvedeného v databázi. Obdobný postup byl použit i při třídění firem podle územního hlediska. V případě třídění firem podle velikosti se rozdělení zpracovalo podle údajů deklarovaných samotnými ekonomickými subjekty.

Získané údaje byly hromadně zpracovány a vyhodnocovány jednak komplexně, jednak v rámci jednotlivých sekcí, tedy bez vazby na konkrétní firmy.

2.5. Struktura souboru

Celková návratnost vyplněných dotazníků v sekundárním sektoru dosáhla 6,5 %. Následující tabulky ukazují dosažené složení výběrového souboru podle stanovených kritérií.

Velikost firem

Pro potřeby šetření a v zájmu zachování konzistence s předchozími vlnami šetření byly dotazované firmy rozděleny podle velikosti dané počtem zaměstnanců do osmi kategorií. Ačkoli početní zastoupení poslední kategorie (nad 5 000 zaměstnanců) je velice nízké, s ohledem na značnou váhu, kterou tyto firmy vzhledem ke své velikosti mají, a na skutečnost, že respondenty z těchto organizací lze považovat za experty v oblasti personální politiky a strategie, považujeme za účelné ponechat tuto kategorii samostatnou.

Tabulka 1: Kategorie firem podle počtu zaměstnanců a struktura souboru

počet zaměstnanců	počet firem	struktura firem
0	47	8,7%
1 - 5	87	16,0%
6 - 24	135	24,9%
25 - 99	129	23,8%
100 - 249	72	13,3%
250 - 499	24	4,4%
500 - 4 999	46	8,5%
nad 5 000	3	0,6%
celkem	543	100,0%

Na celkovém počtu vyplněných dotazníků se podílely ze 14 % velké firmy (s 250 a více zaměstnanci), z 37 % střední podniky (s 25–249 zaměstnanci) a ze 49 % malé firmy a živnostníci (s méně než 24 zaměstnanci). Praktická část výzkumu ukázala, že s rostoucí velikostí firmy se zvyšuje i návratnost dotazníků. Nejvyšší návratnost jsme zaznamenali u firem se 100–249 zaměstnanci. Je to zřejmě dáno skutečností, že menší organizace jednak nedisponují pracovníkem, který by se věnoval výhradně personální činnosti a mohl tak být pověřen vyplněním našeho dotazníku, jednak se s ohledem na malý počet zaměstnanců domnívají, že jim nepřísluší na řadu otázek odpovídat.

Odvětvová struktura firem

Mezi firmami, které se zúčastnily šetření, jsou nejpočetněji zastoupeny subjekty zpracovatelského průmyslu a ze stavebnictví, což odpovídá struktuře dotazovaných subjektů. Nejvyšší návratnosti dotazníků dosáhly firmy působící v oblasti výroby a rozvodu elektřiny a zásobování vodou, a sice 10,7 %. Naopak s nízkou mírou ochoty vyplnění dotazníku jsme se setkali u subjektů působících v oblasti stavebnictví 5,3 %. U subjektů působících v oblasti zpracovatelského průmyslu byla míra návratnosti 7,5 %.

Tabulka 2: Struktura souboru podle odvětví

počet zaměstnanců	C	D+E	F	C	D+E	F
0	19		28	6,4%	0,0%	12,7%
1 - 5	43	2	42	14,4%	8,3%	19,1%
6 - 24	68	1	66	22,7%	4,2%	30,0%
25 - 99	60	7	62	20,1%	29,2%	28,2%
100 - 249	50	8	14	16,7%	33,3%	6,4%
250 - 499	19	2	3	6,4%	8,3%	1,4%
500 - 4 999	37	4	5	12,4%	16,7%	2,3%
nad 5 000	3			1,0%	0,0%	0,0%
celkem	299	24	220	55,1%	4,4%	40,5%

C – Zpracovatelský průmysl
D – Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
E – Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi
F – Stavebnictví

Územní struktura

Ve vyšetřeném souboru jsou nejpočetněji zastoupeny firmy severovýchodní a jihovýchodní oblasti. Projevují se rozdíly v míře ochoty zúčastnit se dotazníkového šetření. Výrazně nižší návratnost vyplněných dotazníků byla od subjektů z Prahy, naopak nejvyšší z oblasti Moravskoslezska.

Tabulka 3: Struktura souboru podle území

NUTS 2	počet firem	struktura firem
Praha	40	7,4%
Střední Čechy	62	11,4%
Jihozápad	63	11,6%
Severozápad	59	10,9%
Severovýchod	99	18,2%
Jihovýchod	83	15,3%
Střední Morava	75	13,8%
Moravskoslezsko	62	11,4%
Celkový součet	543	100,0%

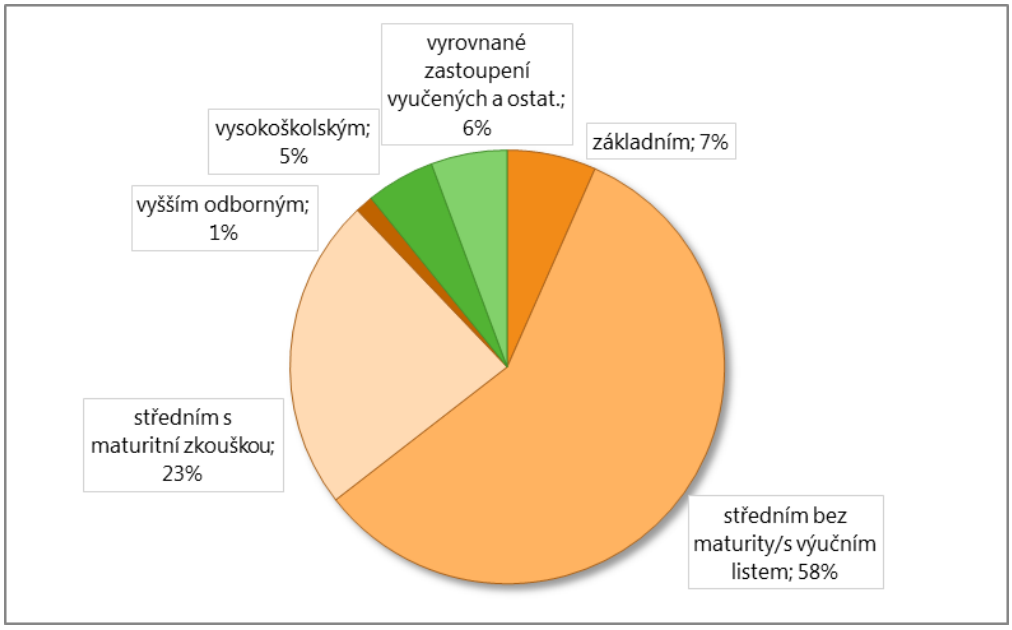
Vzdělanostní struktura pracovníků

Další charakteristikou souboru firem participujících v tomto šetření je zastoupení firem podle převažujícího vzdělání svých zaměstnanců. Výsledné údaje jsou zachyceny v následujících tabulkách.

Ve struktuře souboru jednoznačně dominují firmy, které uvádějí, že u nich pracují převážně zaměstnanci se středním vzděláním bez maturity (s výučním listem). Platí to ve všech úrovních podle velikosti firem, což je bezpochyby dáno oborovým zaměřením firem působících v sekundárním sektoru. Další téměř čtvrtina firem uvádí převažující střední vzdělání s maturitní zkouškou. Struktura firem podle převažujícího vzdělání se mění

s velikostí (počtem zaměstnanců). Ve struktuře větších firem je více firem, které se vyjádřily, že u nich pracují zejména pracovníci s výučním listem. Vzdělanostní struktura živnostníků působících v sekundéru je zcela odlišná. U živnostníků je podíl vyučených nižší (36 %) a naopak vyšší u ostatních vzdělanostních kategorií (36 % maturantů, 22 % vysokoškoláků).

Graf 1: Struktura souboru podle převažujícího vzdělání zaměstnanců



Tabulka 4: Průměrné podíly podniků s převažujícím vzděláním zaměstnanců podle velikosti podniku

Počet zaměstnanců	Základním	Vyučním listem	Maturitní zkouškou	Vyšším odborným	VŠ	Vyrovnané zastoupení vyučených a ostat.	neuvedeno
0	0,0%	35,6%	35,6%	6,7%	22,2%	0,0%	4,4%
1 - 5	3,5%	55,8%	26,7%	1,2%	7,0%	5,8%	1,2%
6 - 24	4,5%	51,9%	30,1%	1,5%	3,0%	9,0%	1,5%
25 - 99	11,2%	62,4%	21,6%	0,8%	2,4%	1,6%	3,2%
100 - 249	9,0%	64,2%	13,4%	0,0%	1,5%	11,9%	7,5%
250 - 499	8,7%	78,3%	8,7%	0,0%	4,3%	0,0%	4,3%
500 - 4 999	8,9%	71,1%	11,1%	0,0%	2,2%	6,7%	2,2%
nad 5 000	0,0%	33,3%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%
celkem	6,6%	57,9%	23,3%	1,3%	5,1%	5,7%	3,0%

Mezi jednotlivými odvětvími nacházíme také rozdíly (tab. 5). Patrný je zejména vysoký podíl firem s převažujícím základním vzděláním zaměstnanců u subjektů z odvětví výroby a rozvodu elektřiny a zásobování vodou.

Tabulka 5: Struktura organizací s převládajícím vzděláním pracovníků podle odvětví

kategorie vzdělání	C	D+E	F
základním	5,0%	20,8%	6,8%
středním bez maturity/s výučním listem	55,5%	58,3%	56,8%
středním s maturitní zkouškou	21,1%	12,5%	25,9%
vyšším odborným	1,7%	0,0%	0,9%
vysokoškolským	6,4%	0,0%	3,6%
vyrovnané zastoupení vyučených a ostat.	6,4%	0,0%	5,0%
neuvedeno	4,0%	8,3%	0,9%
Celkový součet bez neuv.	96,0%	91,7%	99,1%

3. Kompetence, které zaměstnavatelé potřebují

Přechod absolventů škol na trh práce je ovlivněn řadou faktorů jak na úrovni systémové, tak i individuální. Pro plynulý přechod absolventů ze škol na trh práce je důležité, aby absolventi byli připraveni na to, jaké jsou požadavky a potřeby budoucích zaměstnavatelů, a jejich znalosti, schopnosti a dovednosti (tzv. kompetence) co nejvíce odpovídaly tomu, co od nich potenciální zaměstnavatelé očekávají. Předmětem zkoumání bylo nejenom **hodnocení důležitosti** vybraných kompetencí ve vztahu k dosaženému vzdělání pracovníků, ale i názory zaměstnavatelů na to, na které z uvedených kompetencí by **školy měly zaměřovat více pozornosti** a o kterých kompetencích se domnívají, že jejich význam v budoucnu ještě vzroste.

Kompetence, kterými jsou pracovníci a uchazeči o zaměstnání v různé míře vybaveni, lze přitom rozdělit na profesní a klíčové. **Profesní kompetence** jsou úzce svázány s konkrétní odborností a jejich zvládnutí umožňuje, případně usnadňuje výkon určitých profesí či povolání. S tím, jak obecně získávají na významu kvalifikace přesahující jednotlivé profese a mění se požadavky na práci, roste i důraz kladený na klíčové kompetence.

Klíčové kompetence jsou pojímány jako kombinace znalostí, dovedností a postojů, které všichni potřebují ke svému osobnímu naplnění a rozvoji, aktivnímu občanství, sociálnímu začlenění a pro pracovní život. Během počátečního vzdělávání a odborné přípravy by si měli mladí lidé osvojit klíčové schopnosti na takové úrovni, aby byli připraveni na dospělost, a tyto schopnosti by si měli dále rozvíjet, zachovávat a aktualizovat v rámci celoživotního vzdělávání.

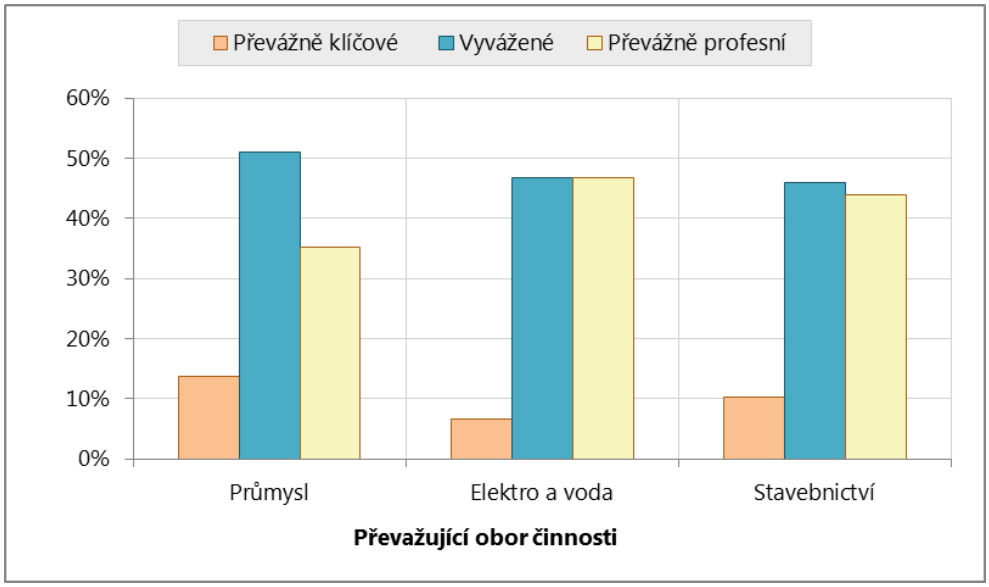
V odborné přípravě představují klíčové kompetence takové znalosti, schopnosti a dovednosti, které se jeví jako nezbytné pro úspěšné uplatnění na trhu práce. Jejich zvládnutí přispívá k větší flexibilitě pracovníků, tzn. k jejich schopnosti vykonávat rozličné odborné úkoly nebo měnit bez větších problémů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

3.1. Klíčové dovednosti nebo odbornost

Při přijímaní nových pracovníků dávají zaměstnavatelé různou míru preference profesní specializaci (odbornosti) a obecným klíčovým dovednostem. Zaměstnavatelé obecně 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 v obecné rovině jistou preferenci klíčových nebo profesních dovedností, ta se navíc výrazně liší podle oboru činnosti organizace, která pracovníka přijímá.

Z výsledků šetření plyne, že v souhrnu (tzn. bez ohledu na velikost či oborové zaměření firmy) zaměstnavatelé sekundárního sektoru nejčastěji **upřednostňují vyváženost profesních a klíčových dovedností**. I když si zaměstnavatelé uvědomují důležitost klíčových dovedností, projevuje se zde vliv oborového zaměření dotazovaných firem a skutečnost, že pro výkon řady povolání v sekundárním sektoru jsou nezbytné dostatečné profesní dovednosti (např. v případě strojírenských, stavebních a chemických techniků, energetiků, elektrotechniků, elektromechaniků). Z toho důvodu stále velké množství zaměstnavatelů preferuje převážně profesní vědomosti, nejvíce je tomu tak v sekcích D – Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu, E – Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi, nejméně pak v sekci F – Stavebnictví.

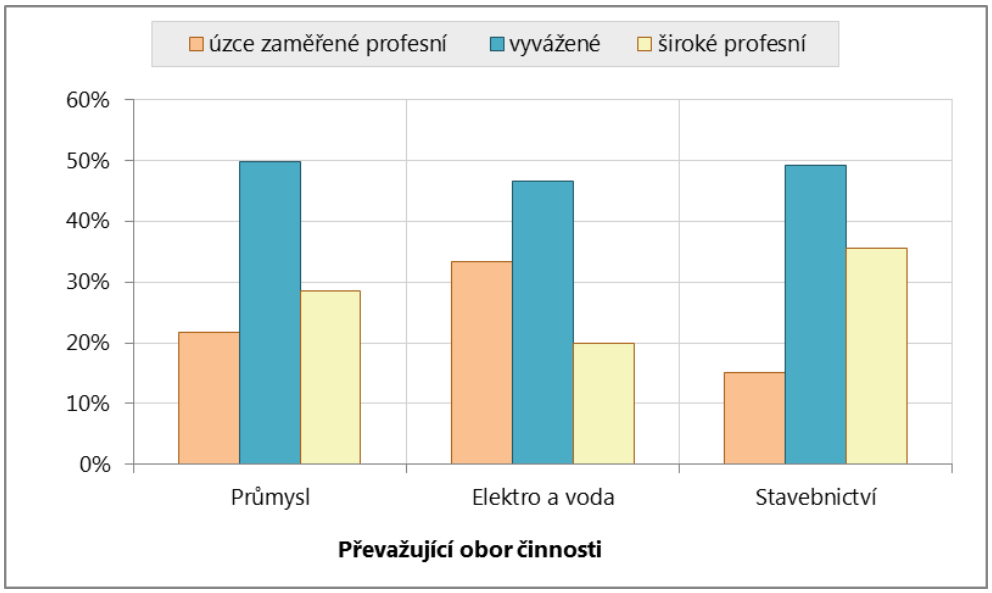
Graf 2: Preference charakteru dovedností podle oboru činnosti



Hluboké a úzké profesní dovednosti, nebo široké profesní dovednosti?

Předmětem šetření bylo dále zjistit, do jaké míry považují respondenti pro danou firmu za důležité, aby pracovník disponoval na jedné straně hlubokými a úzkými profesními dovednostmi, na straně druhé širokými profesními dovednostmi. Zaměstnavatelé měli vyjádřit na stupnici 1–6 míru šířky profesního záběru od hluboké a úzké (1) po široké profesní dovednosti (6). Pro vyhodnocení byly sloučeny odpovědí 1 a 2 (úzce zaměřené profesní), 3 a 4 (vyvážené) a 5 a 6 (široké profesní).

Graf 3: Preference šířky profesních dovedností podle oboru činnosti



V odpovědích zaměstnavatelů mírně převažovaly odpovědi preferující spíše široké profesní dovednosti nad odpověďmi odpovídajícími úzkým a hlubokým profesním dovednostem). **Hodnota celkového průměru 3,76** vypovídá o **větším důrazu** kladeném na **široké profesní dovednosti.** Nejčastější byl požadavek na vyváženost profesního záběru, preference spíše profesní specializace se objevuje v sekcích D – Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu, E – Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi (Elektro a voda), nejméně ve zpracovatelském průmyslu. I zde se tedy projevují rozdíly mezi organizacemi podle oboru činnosti.

3.2. Důležitost jednotlivých klíčových kompetencí ve vztahu k dosaženému vzdělání pracovníků

Důležitost **klíčových kompetencí** hodnotili zaměstnavatelé prostřednictvím baterie vybraných znalostí, dovedností a schopností, která byla jednak použita v předchozích fázích tohoto výzkumu, jednak je využívána i v rámci šetření zaměřených na analýzu problematiky absolventů škol z pohledu pracovníků úřadů práce, personálních agentur i samotných absolventů. To usnadňuje vzájemnou srovnatelnost a prolínání uvedených dílčích hledisek.

Základem pro **sledování požadavků na klíčové kompetence pracovníků** je členění zaměstnanců do **tří základních vzdělanostních skupin**: absolventi středního vzdělání s výučním listem (vyučení), pracovníci se středním vzděláním s maturitní zkouškou (maturanti) a pracovníci s vysokoškolským vzděláním (vysokoškoláci). Respondenti byli požádáni vyjádřit se u každé kompetence, jak je pro ně důležité, aby ji pracovníci ovládali. Zaměstnavatelé se mohli vyjádřit ke každé vzdělanostní skupině. K dispozici měli stupnici od 1 do 3, kde 1 = „zcela nezbytné“, 2 = „důležité“, 3 = „méně důležité“[3]. Zaměstnavatelé byli rovněž požádáni, aby označili ty kompetence, u kterých se domnívají, že by školy měly svou přípravu zlepšit a klást na ně větší důraz.

Důležitost sledovaných kompetencí

Význam klíčových dovedností v celkovém profilu zaměstnanců ohodnotili zaměstnavatelé působící v oblasti sekundárního sektoru na 34 % (viz výše). Váha odborných znalostí je u technických oborů větší než například u absolventů humanitních nebo společenskovědních oborů. Hluboká znalost vlastního oboru je stěžejní, ani v technických oborech však sama o sobě není dostačující. Důležitost klíčových kompetencí v souhrnném pohledu je hodnocena na základě hodnoty aritmetického průměru, kde nižší hodnota znamená jejich větší význam, a to samostatně pro každou vzdělanostní skupinu (tab. 6).

Tabulka 6: Význam klíčových kompetencí pro jednotlivé vzdělanostní skupiny zaměstnanců
(čím nižší hodnota aritmetického průměru, tím je daná znalost, schopnost či dovednost důležitější – zvýrazněny nejdůležitější kompetence při porovnání ve sloupcích)

Kompetence	Důležitost kompetencí *(hodnoty aritmetického průměru)*			
	vyučení	střední s maturitou	VŠ	celkem
čtení a porozumění pracovním instrukcím	1,60	1,25	1,10	1,34
nést zodpovědnost	1,75	1,36	1,08	1,43
ochota učit se	1,70	1,36	1,19	1,44
schopnost řešit problém	1,88	1,35	1,10	1,48
schopnost týmové práce	1,74	1,47	1,30	1,52
adaptabilita a flexibilita	1,86	1,50	1,28	1,57
schopnost rozhodovat se	2,06	1,46	1,15	1,59
umění jednat s lidmi	2,22	1,52	1,21	1,69
schopnost řešit stresové situace	2,11	1,60	1,27	1,70
komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)	2,36	1,50	1,13	1,71
zběhlost v zacházení s informacemi	2,29	1,55	1,20	1,72
práce s čísly při pracovním uplatnění	2,24	1,57	1,26	1,73
zběhlost v používání výpočetní techniky	2,62	1,46	1,21	1,82
schopnost prezentace a vyjádřit svůj názor	2,42	1,69	1,23	1,83
schopnost vést	2,69	1,87	1,32	2,02
zběhlost v cizích jazycích	2,90	2,19	1,56	2,27

[3] Při případném srovnávání s předchozími šetřeními je potřeba upozornit, že škála hodnocení důležitosti byla 5stupňová – zcela nezbytné, velmi důležité, důležité, méně důležité a vůbec nepotřebují.

Nároky zaměstnavatelů jsou přímo úměrné dosaženému vzdělání pracovníků, tzn. že **s rostoucí úrovní vzdělání přikládají zaměstnavatelé jednotlivým kompetencím větší význam**. Nejnižší význam klíčových dovedností je zaznamenáván u vzdělanostní skupiny pracovníků se středním vzděláním s výučním listem, naproti tomu u vysokoškoláků je vyjadřována vysoká důležitost všech uvedených kompetencí (většina firem hodnotila důležitost daných klíčových kompetencí stupněm 1 = „zcela nezbytné“ a spíše jenom výjimečně stupněm 2 = „důležité“ nebo 3 = „méně důležité“).

Zaměstnavatelé označili jako nejdůležitější znalosti, dovednosti a schopnosti:

- čtení a porozumění pracovním instrukcím
- nést zodpovědnost
- ochota učit se
- schopnost řešit problém

Nejméně důležité znalosti, dovednosti a schopnosti vidí zaměstnavatelé v:

- zběhlosti v cizích jazycích
- schopnosti vést
- schopnosti prezentace a vyjádření svého názoru

Jak bylo uvedeno, z hlediska jednotlivých vzdělanostních skupin kladou zaměstnavatelé **nejnižší požadavky na *vyučené pracovníky*.** Vyplývá to už ze samotného charakteru pozic, které tito pracovníci nejčastěji zastávají, a z toho vyplývajících potřebných kompetencí; jedná se zejména o manuální a odborné dělnické profese či provozní pracovníky. Vyžadovány jsou tak především **čtení a porozumění pracovním instrukcím**, **ochota učit se** a **schopnost týmové práce**, ale také **ochota nést zodpovědnost**, **adaptabilita a flexibilita** či **schopnost řešit problém**. Naopak v průměru za nejméně důležité kompetence pokládají zaměstnavatelé u vyučených zběhlost v cizích jazycích a schopnost vést.

U ***pracovníků se středním odborným vzděláním s maturitou*** přikládají zaměstnavatelé všem kompetencím větší důležitost, než tomu bylo v případě vyučených (na pracovníky s maturitou jsou kladeny celkově vyšší nároky). Opět je zde zřejmá souvislost s charakterem pracovních pozic, které bývají obsazovány těmito pracovníky a jsou spojeny s požadavky na větší samostatnost, zodpovědnost, schopnost se rozhodovat a řešit problém. Podle výsledku šetření zaměstnavatelé největší důraz kladou na **čtení a porozumění pracovním instrukcím, schopnost řešit problém, ochotu učit se** a **nést zodpovědnost**. Dále i na **zběhlost v používání výpočetní techniky** a **schopnost rozhodovat se**. Za nejméně důležitou kompetenci na základě vyjádření zaměstnavatelů je možné označit zběhlost v cizích jazycích a schopnost vést. Nicméně je třeba upozornit na poměrně výrazný rozdíl průměrného hodnocení ve srovnání s kategorií vyučených – přestože uvedené dvě kompetence se jeví jako nejméně žádané i v případě absolventů středního vzdělání s výučním listem, je zřejmé, že v případě pracovníků se středním odborným vzděláním s maturitou je jim přikládán větší význam (čím nižší hodnota aritmetického průměru, tím je důležitější, více firem ji přisoudilo hodnotu 1 = „zcela nezbytné“).

Celkově nejvyšší nároky jsou kladeny na ***pracovníky s vysokoškolským vzděláním***, u kterých se předpokládá vybavenost zmíněnými kompetencemi na nejvyšší úrovni. Jednoznačně nejvíce jsou zdůrazňovány **schopnost nést zodpovědnost, schopnost řešit problém, čtení a porozumění pracovním instrukcím** a **komunikační schopnosti**. Dále také **schopnost rozhodovat se** a **ochota učit se**. Zaměstnavatelé označili za relativně nejméně důležité kompetence zběhlost v cizích jazycích a schopnost vést. Za upozornění stojí malé rozpětí průměrných hodnot u jednotlivých znalostí, dovedností a schopností v rámci této kategorie vzdělání, zejména ve srovnání s kategorií vyučených.

Jak již bylo uvedeno v předchozím textu, výčet znalostí, schopností a dovedností uvedený v dotazníku byl již aplikován v dříve provedených výzkumech, na které šetření navazuje. Baterie byla doplněna o kompetence, které v předchozích šetřeních nejčastěji

doplňovali samotní zaměstnavatelé v kategorii jiné – umění jednat s lidmi, schopnost prezentace a vyjádřit svůj názor i schopnost řešit stresové situace. I nyní jsme ponechali možnost **k uvedeným kompetencím doplnit další**, o kterých se domnívají, že v seznamu chyběly, a které rovněž považují za důležité.

Četnost a struktura odpovědí vypovídají o tom, že výčet klíčových kompetencí byl do značné míry kompletní a zaměstnavatelé tam našli potřebné kompetence, ke kterým se chtěli vyjádřit. V doplňujících odpovědích se vyskytuje nejčastěji požadavek na „manuální zručnost“. Dále na „odborné znalosti a dovednosti“ a „znalost profese“, které ale nezahrnujeme ke klíčovým kompetencím. I zde se tedy projevuje primární požadavek zaměstnavatelů, kterým je lepší propojení odborných znalostí s praxí.

Tabulka 7: Další kompetence požadované zaměstnavateli

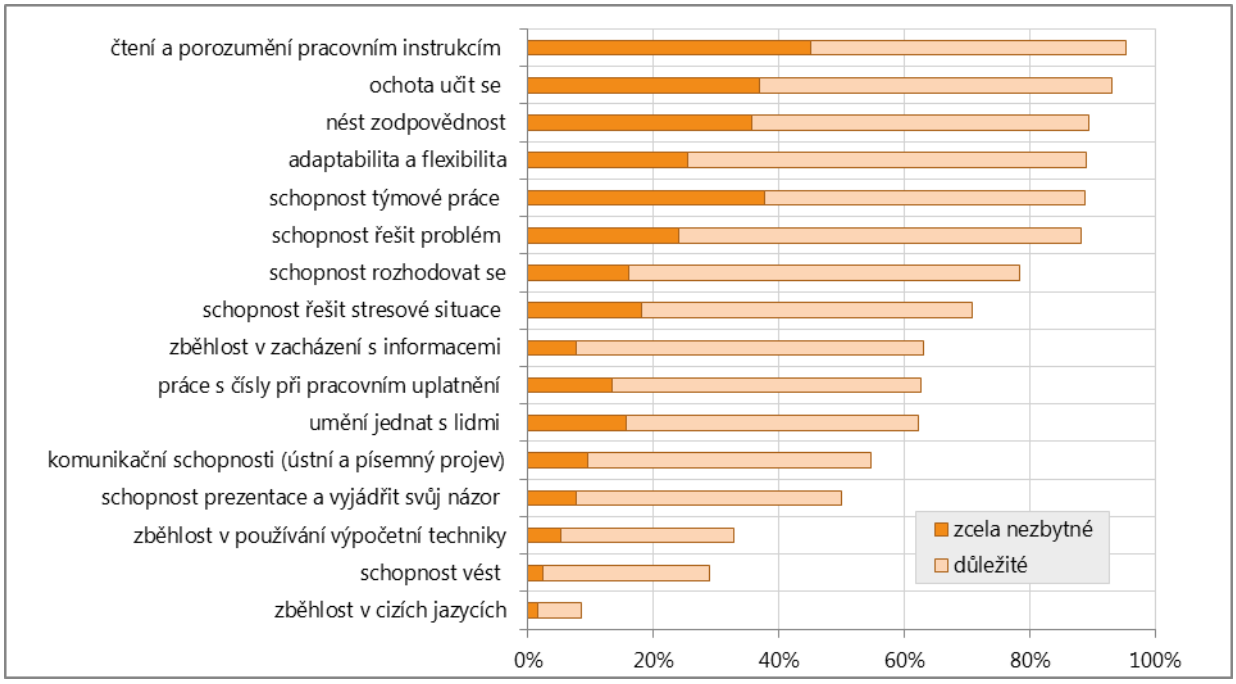
manuální zručnost	5
odborné znalosti a dovednosti	4
znalost profese	3
loajalita	3
samostatnost	3
spolehlivost	2
pracovitost	2

Pozn.: V tabulce jsou u jednotlivých položek uvedeny počty odpovědí respondentů.

Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků se středním vzděláním s výučním listem

Pro výkon většiny řemeslných, dělnických profesí a obdobných odborných činností např. obslužného charakteru jsou pracovníci připravováni v učebních oborech. Významnou součástí výuky je odborný výcvik. Vzdělávání trvá obvykle tři roky a je ukončeno závěrečnou zkouškou a vydáním výučního listu. Příprava je zaměřena především na výkon manuálních a manipulačních činností. Tyto základní charakteristiky významným způsobem determinují celkový charakter vzdělání i charakter uplatnění jeho absolventů, kteří po ukončení studia směřují především do oblasti výroby či služeb a vykonávají manuální i manipulační (více či méně specializované) činnosti.

Graf 4: **„Zcela nezbytné“ a „důležité“ kompetence vyučených pracovníků**



Výše uvedené skutečnosti se odrážejí i v hodnocení důležitosti jednotlivých kompetencí vyučených pracovníků – absolventů středního vzdělání s výučním listem ze strany zaměstnavatelů.

Získané názory zaměstnavatelů jsou zachycené v grafickém vyjádření (graf 4), ze kterého je dobře patrné, které dovednosti a schopnosti pokládají zaměstnavatelé u této vzdělanostní kategorie za nejvýznamnější (ohodnotili je jako „zcela nezbytné“ a „důležité“). Za nejdůležitější u **vyučených pracovníků** považuje více než 90 % respondentů **čtení a porozumění pracovním instrukcím** a **ochotu učit se**. Více než 80 % dotázaných pak i **nést zodpovědnost, adaptabilitu a flexibilitu, schopnost týmové práce** a **schopnost řešit problém**, přičemž z hlediska míry důležitosti je za „zcela nezbytnou“ považována zejména schopnost čtení a porozumění pracovním instrukcím (45 %), schopnost týmové práce (38 %), ochota učit se (37 %) a schopnost nést zodpovědnost (36 %).

Naopak relativně nejmenší důležitost u vyučených pracovníků přisuzují zběhlosti v cizích jazycích, schopnosti vést a zběhlosti v používání výpočetní techniky. **Znalost cizího jazyka** označuje téměř 92 % zaměstnavatelů (z těch, kteří se k dané otázce vyjádřili) za méně důležitou. Za zcela nezbytnou kompetenci ji označili jenom ve zcela výjimečných případech (1,6 % z nich). Jako méně důležitá kompetence byla označena také schopnost vést, což lze u této kategorie pracovníků považovat za pochopitelné, protože vyučení pracovníci nejsou připravováni pro vedoucí funkce, ale pro výkon dělnických, řemeslných a manipulačních činností.

Podrobnější pohled na uvedené skutečnosti nabízí tabulka 8.

Tabulka 8: Hodnocení důležitosti kompetencí vyučených pracovníků *(čím nižší hodnota aritmetického průměru, tím je daná znalost, schopnost či dovednost důležitější – zvýrazněny nejdůležitější kompetence při porovnání ve sloupcích)*

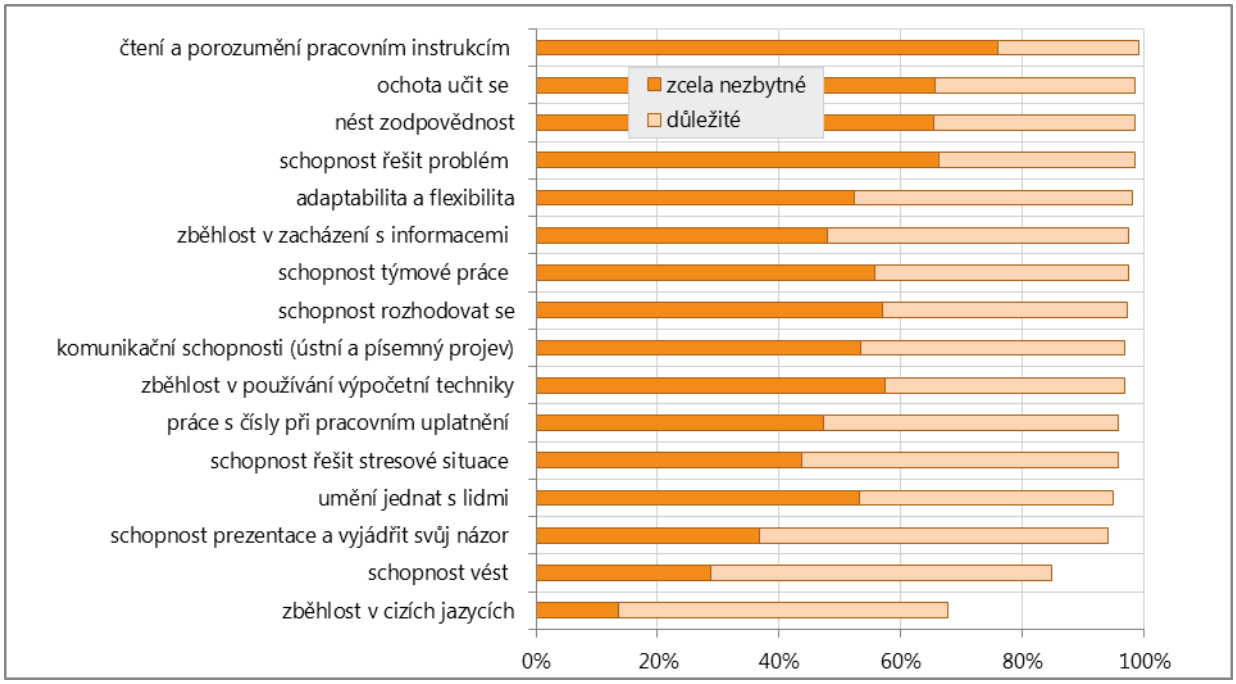
Kompetence	zcela nezbytné	důležité	méně důležité	*aritmet. průměr*
komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)	9,5%	45,1%	45,4%	2,36
čtení a porozumění pracovním instrukcím	45,1%	50,1%	4,8%	1,60
zběhlost v cizích jazycích	1,6%	6,9%	91,5%	2,90
práce s čísly při pracovním uplatnění	13,5%	49,2%	37,3%	2,24
schopnost rozhodovat se	16,0%	62,4%	21,6%	2,06
schopnost řešit problém	24,0%	64,1%	11,9%	1,88
nést zodpovědnost	35,7%	53,7%	10,6%	1,75
adaptabilita a flexibilita	25,4%	63,5%	11,1%	1,86
schopnost týmové práce	37,7%	50,9%	11,3%	1,74
schopnost vést	2,4%	26,6%	71,0%	2,69
ochota učit se	36,9%	56,2%	6,9%	1,70
zběhlost v používání výpočetní techniky	5,3%	27,6%	67,1%	2,62
zběhlost v zacházení s informacemi	7,7%	55,3%	37,0%	2,29
umění jednat s lidmi	15,7%	46,5%	37,8%	2,22
schopnost prezentace a vyjádřit svůj názor	7,7%	42,3%	50,0%	2,42
schopnost řešit stresové situace	18,1%	52,7%	29,3%	2,11

Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků se středním vzděláním s maturitou

Pro výkon náročných dělnických povolání, středních odborných činností a nižších řídících funkcí jsou pracovníci připravováni ve vzdělávacích programech středního odborného vzdělávání. Délka studia je stanovena na čtyři roky, v závěru studia skládají žáci maturitní zkoušku. Absolventi jsou připraveni zejména pro výkon odborných profesí, které kladou vyšší nároky jak na odborné znalosti, tak na zvládnutí širších dovedností. Do této kategorie lze zařadit i vyučené s maturitou a absolventy všeobecného vzdělávání (gymnázií).

Absolvování středního odborného vzdělávání s maturitou nabízí široké možnosti uplatnění. V případě, že absolventi nepokračují v dalším studiu na vysoké či vyšší odborné škole, odborná kvalifikace je předpokladem pro dobrý start na trhu práce. Uvedená fakta se promítají i do hodnocení důležitosti kompetencí, kterými disponují pracovníci se středním odborným vzděláním zakončeným maturitní zkouškou. Obecně lze říci, že nároky zaměstnavatelů vůči těmto pracovníkům jsou celkově vyšší než v případě vyučených zaměstnanců.

Graf 5: „Zcela nezbytné“ a „důležité“ kompetence pracovníků se středním vzděláním s maturitou



Zaměstnavatelé v sekundárním sektoru za zcela nezbytné a důležité kompetence u zaměstnanců se středním vzděláním s maturitou považují **čtení a porozumění pracovním instrukcím** (99 % respondentů), **ochotu učit se, schopnost nést zodpovědnost, schopnost řešit problém** a **adaptabilitu, flexibilitu** (přes 98 % respondentů), **zběhlost v zacházení s informacemi, schopnost týmové práce, schopnost rozhodovat se** a **komunikační schopnosti** (přes 97 % dotázaných). Z hlediska míry důležitosti jsou za „zcela nezbytné“ považovány zejména čtení a porozumění pracovním instrukcím (76 %), schopnost řešit problém a ochota učit se (shodně 66 %) a schopnost nést zodpovědnost (65 %).

Jako relativně nejméně důležité se podle výzkumu šetření jeví zběhlost v cizích jazycích a schopnost vést, nicméně většina respondentů i tyto kompetence vnímá jako celkově důležité. **Zběhlosti v cizím jazyce** je v případě maturantů ve srovnání s vyučenými pracovníky kladena větší důležitost. U vyučených ji považuje téměř 92 % zaměstnavatelů za méně důležitou, u pracovníků s maturitou sdílí tento názor jenom 32 % z nich a ostatní přikládají zběhlosti v cizím jazyce větší důležitost (14 % ji považuje za zcela nezbytnou a dalších 54 % za velice důležitou kompetenci).

Podrobnější pohled na uvedené skutečnosti nabízí tabulka 9.

Tabulka 9: Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků se středním vzděláním s maturitou
(čím nižší hodnota aritmetického průměru, tím je daná znalost, schopnost či dovednost důležitější – zvýrazněny nejdůležitější kompetence při porovnání ve sloupcích)

Kompetence	zcela nezbytné	důležité	méně důležité	*aritmet. průměr*
komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)	53,4%	43,5%	3,1%	1,50
čtení a porozumění pracovním instrukcím	76,1%	23,1%	0,8%	1,25
zběhlost v cizích jazycích	13,6%	54,2%	32,2%	2,19
práce s čísly při pracovním uplatnění	47,3%	48,5%	4,2%	1,57
schopnost rozhodovat se	56,9%	40,3%	2,8%	1,46
schopnost řešit problém	66,2%	32,4%	1,4%	1,35
nést zodpovědnost	65,4%	33,2%	1,4%	1,36
adaptabilita a flexibilita	52,3%	45,8%	2,0%	1,50
schopnost týmové práce	55,6%	41,8%	2,5%	1,47
schopnost vést	28,7%	56,2%	15,2%	1,87
ochota učit se	65,6%	33,0%	1,4%	1,36
zběhlost v používání výpočetní techniky	57,5%	39,4%	3,1%	1,46
zběhlost v zacházení s informacemi	48,0%	49,4%	2,5%	1,55
umění jednat s lidmi	53,2%	41,7%	5,1%	1,52
schopnost prezentace a vyjádřit svůj názor	36,8%	57,2%	5,9%	1,69
schopnost řešit stresové situace	43,8%	52,0%	4,2%	1,60

Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků s vysokoškolským vzděláním

Vysokoškolské vzdělávání představuje nejvyšší stupeň vzdělávací soustavy. Je organizováno ve třech druzích vzdělávacích programů: bakalářských, magisterských (i magisterských navazujících) a doktorských. **Bakalářský studijní program** je zaměřen zejména na přípravu k výkonu povolání a obsahuje též vybrané teoretické poznatky. Je určen převážně absolventům středního vzdělání s maturitou. Délka studia je 3 až 4 roky.

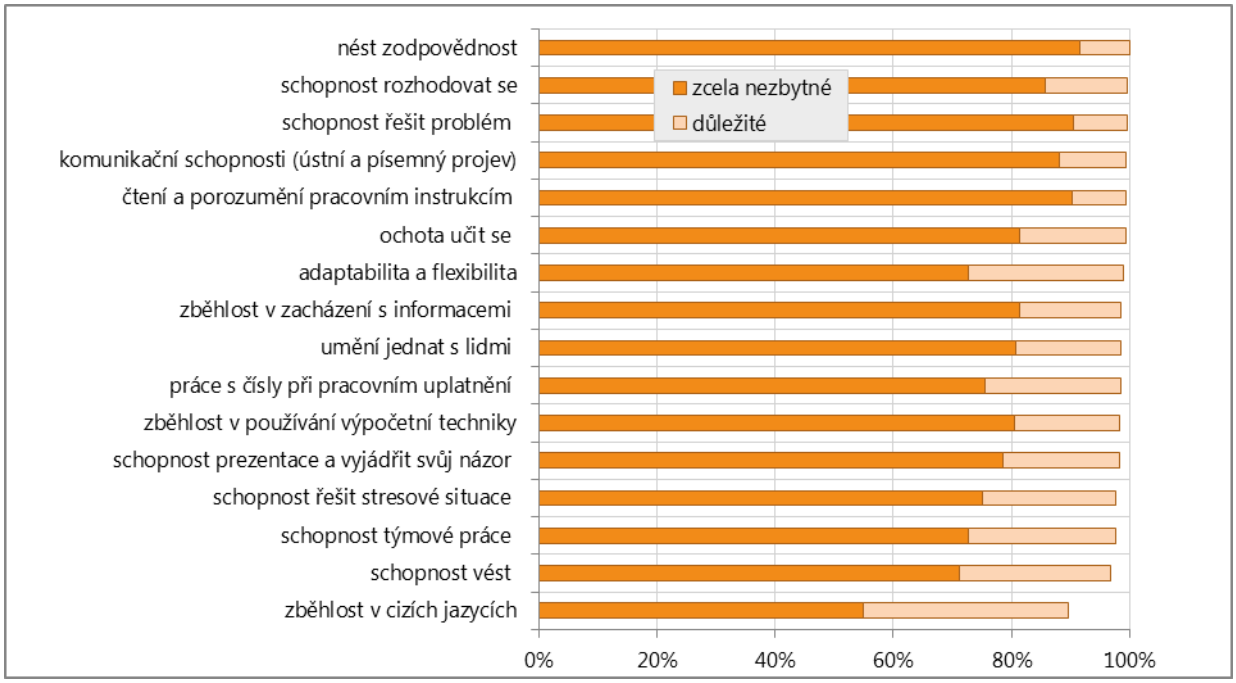
Magisterský studijní program navazující je určen absolventům minimálně s bakalářským vzděláním, kteří během studia získají hlubší teoretické a vědecké poznatky. Délka studia je 1 až 3 roky. **Magisterský studijní program** je zaměřen na získání teoretických poznatků založených na soudobém stavu vědeckého poznání, výzkumu a vývoje, na zvládnutí jejich aplikace a na rozvinutí tvůrčí činnosti. Studium trvá 4 až 6 let a je určeno převážně absolventům středního vzdělání s maturitou. Tyto tzv. souvislé programy jsou nyní velmi omezené.

Doktorský studijní program je zaměřen na vědecké bádání a samostatnou tvůrčí činnost v oblasti výzkumu nebo vývoje. Délka je 3 až 4 roky po magisterském vzdělávání.

Vysoké školy připravují vysoce kvalifikované odborníky a výzkumné pracovníky v technických, přírodovědných, humanitních a dalších oborech. Uvedené skutečnosti významně ovlivňují i požadavky zaměstnavatelů. S rostoucím vzdělanostním stupněm roste významnost klíčových kompetencí, nejvyšší nároky mají zaměstnavatelé pochopitelně na pracovníky s vysokoškolským vzděláním.

Význam uvedených kompetencí v celkovém profilu vysokoškolsky vzdělaného zaměstnance ohodnotili zaměstnavatelé velice vysoce, přiřadili jim větší důležitost než v případě vyučených nebo pracovníků s maturitním vzděláním. Všechny klíčové kompetence hodnotí v případě vysokoškoláků jako zcela nezbytné nebo důležité. Nejvyšší hodnoty důležitosti nalézáme v případě schopnosti **nést zodpovědnost, schopnosti rozhodovat se, schopnosti řešit problém, komunikačních schopností, čtení a porozumění pracovním instrukcím** a **ochoty učit se** (přes 99 %). Přičemž pro více než 90 % zaměstnavatelů je „zcela nezbytné", aby pracovníci s vysokoškolským vzděláním byli schopni nést zodpovědnost a řešit problém a disponovali dobrou schopností číst a porozumět pracovním instrukcím.

Graf 6: „Zcela nezbytné“ a „důležité“ kompetence pracovníků s vysokoškolským vzděláním



Za relativně méně důležitou je zaměstnavateli považována **zběhlost v cizích jazycích**, nicméně i tato kompetence je významná pro přibližně 90 % respondentů (pro 55 % zcela nezbytná).

Podrobnější pohled na uvedené skutečnosti nabízí tabulka 10.

Tabulka 10: Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků s vysokoškolským vzděláním
(čím nižší hodnota aritmetického průměru, tím je daná znalost, schopnost či dovednost důležitější – zvýrazněny nejdůležitější kompetence při porovnání ve sloupcích)

Kompetence	zcela nezbytné	důležité	méně důležité	*aritmet. průměr*
komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)	88,2%	11,1%	0,7%	1,13
čtení a porozumění pracovním instrukcím	90,2%	9,1%	0,7%	1,10
zběhlost v cizích jazycích	54,9%	34,6%	10,5%	1,56
práce s čísly při pracovním uplatnění	75,4%	23,2%	1,4%	1,26
schopnost rozhodovat se	85,7%	14,0%	0,3%	1,15
schopnost řešit problém	90,5%	9,1%	0,4%	1,10
nést zodpovědnost	91,6%	8,4%	0,0%	1,08
adaptabilita a flexibilita	72,6%	26,3%	1,1%	1,28
schopnost týmové práce	72,6%	24,9%	2,5%	1,30
schopnost vést	71,2%	25,6%	3,2%	1,32
ochota učit se	81,4%	17,9%	0,7%	1,19
zběhlost v používání výpočetní techniky	80,4%	17,8%	1,7%	1,21
zběhlost v zacházení s informacemi	81,5%	17,1%	1,4%	1,20
umění jednat s lidmi	80,7%	17,9%	1,4%	1,21
schopnost prezentace a vyjádřit svůj názor	78,6%	19,6%	1,8%	1,23
schopnost řešit stresové situace	75,2%	22,4%	2,4%	1,27

3.3. Kompetence, na jejichž rozvoj by se měly školy více zaměřit

Dalším aspektem, který je při hodnocení důležitosti sledovaných klíčových kompetencí nutné brát v úvahu, je zjišťování názorů zaměstnavatelů na to, kterých kompetencí se absolventům nedostává a na jejichž rozvoj by tak školy měly zaměřovat více pozornosti.

Zaměstnavatelé se de facto vyjádřili, zda se domnívají, že absolventi škol mají být danými znalostmi, schopnostmi a dovednostmi vybaveni již při nástupu do zaměstnání, nebo je získají až praxí. Respondenti měli možnost vyjádřit se ke každé z uvedených klíčových kompetencí, a to v případě vyučených, maturantů i vysokoškoláků. Zároveň byl ponechán prostor pro jejich identifikaci kompetencí, které v seznamu chyběly, ale oni samotní je pokládají za důležité rozvíjet již v přípravě žáků na školách.

V celkovém pohledu zaměstnavatelé požadují zlepšit přípravu zejména u **schopnosti nést zodpovědnost, schopnosti řešit problém** a **ochoty učit se.** Poměrně silnou nespokojenost se současnou kvalitou přípravy na školách vyjadřují zaměstnavatelé dále u **zběhlosti v cizích jazycích** (s výjimkou vyučených, kde ji však ani nepožadují). V případě absolventů středního vzdělání s maturitou a vysokoškolského vzdělání by podle zaměstnavatelů měl být kladen větší důraz i na rozvoj **umění jednat s lidmi** a **schopnosti rozhodovat se**.

Požadavky na strukturu klíčových kompetencí, na jejichž rozvoj by se školy měly více zaměřit, se mění v souvislosti se stupněm vzdělání. Zaměstnavatelé doporučují při **vzdělávání vyučených** více zaměřit pozornost na rozvoj schopnosti **číst a porozumět pracovním instrukcím, ochoty učit se** a **nést zodpovědnost**. Další výrazný podíl zaměstnavatelů požaduje zlepšení přípravy směřující k rozvoji **schopnosti řešit problém**.

Tabulka 11: Klíčové kompetence, na jejichž rozvoj by se měly školy více zaměřit

Kompetence	vyučení	střední s maturitou	VŠ	celkem
nést zodpovědnost	58,2%	65,5%	56,4%	60,1%
schopnost řešit problém	55,7%	63,1%	49,0%	55,9%
ochota učit se	64,4%	57,5%	41,2%	54,4%
umění jednat s lidmi	41,5%	62,6%	54,9%	53,0%
schopnost rozhodovat se	41,5%	63,1%	50,5%	51,7%
schopnost řešit stresové situace	42,8%	56,2%	50,5%	49,8%
komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)	40,7%	61,3%	42,8%	48,3%
schopnost týmové práce	45,6%	52,1%	43,3%	47,0%
čtení a porozumění pracovním instrukcím	64,7%	44,8%	26,0%	45,2%
schopnost prezentace a vyjádřit svůj názor	34,3%	55,4%	44,1%	44,6%
zběhlost v cizích jazycích	19,1%	62,4%	51,8%	44,4%
adaptabilita a flexibilita	43,8%	48,7%	37,6%	43,4%
zběhlost v zacházení s informacemi	35,6%	47,9%	38,1%	40,5%
práce s čísly při pracovním uplatnění	38,7%	45,9%	30,7%	38,4%
zběhlost v používání výpočetní techniky	29,4%	45,1%	31,7%	35,4%
schopnost vést	12,1%	44,8%	47,4%	34,8%
jiné	4,9%	4,1%	4,6%	4,6%

Pozn.: Tabulka zachycuje procentní zastoupení respondentů, kteří u dané kompetence vyjádřili, že by se na její rozvoj měla škola více zaměřit.

Nejvyšší požadavky na rozvoj klíčových dovedností mají zaměstnavatelé na **absolventy maturitních oborů**, z čehož se dá usoudit, že právě u absolventů maturitních oborů spatřují největší nedostatky v oblasti klíčových dovedností. Deklarována je zejména potřeba zaměřit více pozornosti na rozvoj schopnosti **nést zodpovědnost, schopnosti řešit problém** a **rozhodovat se.** Pozornost doporučují zaměřit i na rozvoj **umění jednat s lidmi, zběhlosti v cizích jazycích** a **komunikačních schopností**.

V případě **vysokoškoláků** figuruje na předních místech nutnost většího rozvoje schopnosti **nést zodpovědnost** a **umění jednat s lidmi**. Značný důraz je kladen také na **zběhlost v cizích jazycích, schopnost rozhodovat se, řešit stresové situace** a **schopnost řešit problém**.

Zaměstnavatelé měli také možnost vyjádřit se, na rozvoj kterých dalších kompetencí by se školy měly více zaměřit. Četnost a struktura odpovědí vypovídají o tom, že výčet klíčových kompetencí byl do značné míry kompletní a zaměstnavatelé tam našli potřebné kompetence, ke kterým se chtěli vyjádřit. V odpovědích se vyskytuje relativně četněji požadavek rozvoje „odborných znalostí a dovedností“, které ale nepatří ke klíčovým kompetencím, podobně jako „praxe“. Zaměstnavatelé poukazují na potřebu lepších odborných znalostí, propojenosti odborných znalostí a dovedností s praxí a zkvalitnění manuální zručnosti absolventů.

3.4. Identifikace kompetencí, jejichž význam poroste

Další oblastí, na kterou byl výzkum zaměřen, jsou kompetence, u nichž zaměstnavatelé předpokládají, že jejich **význam v dalších letech ještě vzroste**. Bylo možné vybírat jednak z těch znalostí, dovedností a schopností, které byly nabídnuty přímo v dotazníku, jednak měli respondenti možnost kompetenci sami doplnit.

Tabulka 12: Kompetence, jejichž význam poroste, a jejich pořadí podle odvětví

Kompetence	C		D+E		F		*Celkem*
	zpracovatelský průmysl		výroba elektřiny, zásobování vodou		stavebnictví		
zběhlost v cizích jazycích	80,3%	1.	73,3%	2.	71,4%	1.	76,5%
schopnost řešit problém	65,4%	2.	66,7%	4.	64,6%	3.	65,1%
ochota učit se	60,1%	5.	86,7%	1.	62,6%	5.	62,2%
nést zodpovědnost	58,2%	6.	73,3%	3.	66,0%	2.	61,9%
schopnost řešit stresové situace	62,0%	3.	66,7%	5.	57,8%	7.	60,5%
komunikační schopnosti (ústní a písem.projev)	60,6%	4.	60,0%	7.	55,8%	8.	58,6%
schopnost rozhodovat se	52,4%	9.	53,3%	11.	64,6%	4.	57,3%
adaptabilita a flexibilita	55,8%	7.	66,7%	6.	54,4%	9.	55,7%
zběhlost v používání výpočetní techniky	55,8%	8.	53,3%	10.	54,4%	10.	55,1%
umění jednat s lidmi	46,6%	11.	53,3%	12.	60,5%	6.	52,4%
zběhlost v zacházení s informacemi	48,1%	10.	60,0%	8.	45,6%	13.	47,6%
schopnost týmové práce	39,4%	12.	60,0%	9.	46,3%	12.	43,0%
schopnost prezentace a vyjádřit svůj názor	38,0%	13.	53,3%	13.	46,9%	11.	42,2%
čtení a porozumění pracovním instrukcím	32,2%	14.	46,7%	14.	43,5%	14.	37,3%
práce s čísly při pracovním uplatnění	25,0%	15.	33,3%	15.	29,9%	15.	27,3%
schopnost vést	20,7%	16.	20,0%	16.	29,9%	16.	24,3%
jiné	3,8%	17.	6,7%	17.	3,4%	17.	3,8%

Pozn.: Hodnoty v procentech vyjadřují podíl počtu voleb jednotlivých kompetencí z celkového počtu subjektů v daném odvětví, jež na danou otázku odpověděly. Respondenti mohli označit libovolný počet kompetencí. V tabulce je také uvedeno pořadí kompetencí v rámci každého odvětví.

V celkovém souhrnu (bez ohledu na velikost organizace a odvětví) respondenti relativně nejčastěji uváděli jako kompetence, jejichž význam vzroste:

- **zběhlost v cizích jazycích**
- **schopnost řešit problém**
- **ochota se učit**
- **nést zodpovědnost**
- **schopnost řešit stresové situace**
- **komunikační schopnosti**

Klíčové kompetence budou mít významnou pozici v profilu zaměstnance při uplatnění na trhu práce. K růstu každé z nabízených klíčových dovedností se vyjádřila alespoň část respondentů. Nejméně „hlasů“ získala schopnost vést a práce s čísly při pracovním uplatnění, z čehož lze usoudit, že zaměstnanci jsou danou kompetencí dobře vybaveni, nebo není při jejich pracovním uplatnění tolik potřebná.

Požadavky zaměstnavatelů se liší také **v závislosti na odvětví, ve kterém působí**. Ve **zpracovatelském průmyslu i ve stavebnictví** uvádějí na prvním místě nárůst významu **zběhlosti v cizích jazycích.** Tento názor sdílí polovina respondentů. Nároky na jazykové znalosti pracovníků rostou, velký vliv na to má působení řady zahraničních investorů u nás, vstup do Evropské unie a celkově globalizace, která vyžaduje komunikaci se zahraničními partnery. V angličtině je k dispozici také velká část informačních zdrojů.

V samotném zpracovatelském průmyslu pak předpokládají nárůst potřeby zejména schopnosti řešit problém, řešit stresové situace a komunikační schopnosti. Ve stavebnictví předpovídají růst významu schopnosti nést zodpovědnost, řešit problém a schopnosti rozhodovat se. V oblasti výroby elektřiny a zásobování vodou jako nejvýznamnější označili ochotu učit se, na dalších místech zběhlost v cizích jazycích a nést zodpovědnost.

Z dalších, výše neuvedených kompetencí podle vyjádření části zaměstnavatelů poroste význam praxe a chuti pracovat. Dále význam všeobecného přehledu, cílevědomosti, morálky, kreativity, oborných znalostí a znalostí profese, sebereflexe, rasové snášenlivosti a grafické práce. Odpovědí v kategorii „jiné“ bylo minimálně.

Firmy všech **velikostí** přepokládají zejména růst významu zběhlosti v cizích jazycích a schopnosti řešit problém.

Tabulka 13: Kompetence, jejichž význam poroste podle velikosti subjektů (počtu zaměstnanců)

Kompetence	počet zaměstnanců								
	0	1 - 5	6 - 24	25 - 99	100 - 249	250 - 499	500 - 4999	nad 5 000	*celkem*
zběhlost v cizích jazycích	72%	73%	72%	80%	79%	94%	78%	50%	76%
schopnost řešit problém	80%	71%	62%	68%	60%	69%	57%	50%	65%
ochota učit se	68%	71%	59%	60%	71%	63%	49%	50%	62%
nést zodpovědnost	72%	71%	60%	59%	67%	50%	51%	100%	62%
schopnost řešit stresové situace	56%	57%	59%	62%	67%	69%	57%	50%	61%
komunikační schopnosti (ústní a pís. projev)	68%	61%	50%	62%	58%	81%	57%	50%	59%
schopnost rozhodovat se	80%	53%	55%	54%	60%	81%	49%	50%	57%
adaptabilita a flexibilita	68%	59%	47%	60%	58%	56%	57%	0%	56%
zběhlost v používání výpočetní techniky	68%	51%	55%	49%	62%	69%	51%	50%	55%
umění jednat s lidmi	76%	55%	45%	61%	50%	38%	43%	50%	52%
zběhlost v zacházení s informacemi	60%	45%	43%	41%	56%	56%	57%	0%	48%
schopnost týmové práce	32%	45%	33%	53%	50%	50%	41%	0%	43%
schopnost prezentace a vyjádřit svůj názor	64%	43%	38%	44%	44%	31%	35%	50%	42%
čtení a porozumění pracovním instrukcím	48%	47%	35%	36%	44%	38%	19%	0%	37%
práce s čísly při pracovním uplatnění	24%	31%	27%	25%	29%	44%	22%	0%	27%
schopnost vést	36%	16%	26%	26%	23%	38%	16%	0%	24%
jiné	8%	2%	4%	3%	4%	6%	3%	0%	4%

Pozn.: Hodnoty v procentech vyjadřují podíl počtu voleb jednotlivých kompetencí z celkového počtu subjektů v dané velikostní kategorii, jež na danou otázku odpověděly. Respondenti mohli označit libovolný počet kompetencí. V tabulce je vyznačeno 6 nejčetnějších odpovědí v rámci každé velikostní kategorie.

Živnostníci bez zaměstnanců mají specifické postavení na trhu práce a jejich názory (odpovědi) vyplývají z jejich zkušeností a potřeb. Předpokládají tedy nárůst významu schopnosti řešit problém, rozhodovat se a umění jednat s lidmi. **Malé firmy** (1–24 zaměstnanců) předpovídají růst významu zběhlosti v cizích jazycích, ochoty učit se a schopnosti řešit problém. **Středně velké firmy** (25–249 zaměstnanců) také uvádějí zběhlost v cizích jazycích, ochotu učit se, schopnost řešit stresové situace, řešit problém a nést zodpovědnost. **Velké firmy** (nad 250 zaměstnanců) očekávají růst významu zběhlosti v cizích jazycích, komunikační schopnosti, schopnosti řešit problém a stresové situace.

4. Přijímání nových pracovníků a absolventů

Realizované šetření u zaměstnavatelů se zabývalo také problematikou uplatnění absolventů na trhu práce a přijímáním nových zaměstnanců. Výchozí bod představují údaje o počtech nově přijímaných pracovníků a o tom, jaký podíl z nově přijímaných pracovníků

tvoří absolventi škol. V této souvislosti zde vzniká také požadavek na zjištění, jaký postoj k absolventům dotazované firmy zaujímají – zda absolventi jsou, či nejsou přijímáni, případně zda bývají preferováni před jinými uchazeči o zaměstnání. Mezi další sledované skutečnosti byla zařazena jednak vzdělanostní struktura nově přijímaných pracovníků, jednak struktura zaměstnanců přijímaných na jednotlivé pracovní pozice.

4.1. Odlišnosti v přijímání a preferování absolventů mezi zaměstnavateli

Přijímání nových pracovníků je složitý proces, jehož účastníky jsou dvě strany – zaměstnavatelé a zájemci o danou pozici. Výsledkem procesu jsou noví zaměstnanci. Zájemci o práci zvažují, zda daná pozice odpovídá jejich představám o vykonávané činnosti. Podniky se snaží nalézt takového zaměstnance, který bude nejlépe odpovídat jejich požadavkům. Uvědomují si, že zaměstnanci představují potenciál, jehož přínos se nedá ničím nahradit. Zároveň jsou pro podnik nejcennějšími a často nejdražšími zdroji, rozhodují o prosperitě a konkurenceschopnosti organizace. Podniky při obsazovaní volné pozice využívají zdrojů z řad současných zaměstnanců firmy, nebo ze zdrojů vnějších.

Uplatňování absolventů škol na trhu práce je důležitým aspektem vývoje zaměstnanosti. Cílem šetření bylo také nahlédnout do problematiky přijímání absolventů a analyzovat přístup organizací, který zaujímají v této problematice. Výsledky jsou zpracované podle oborů činnosti, ve kterých firmy působí, a také podle velikosti firem (počtu zaměstnanců). Zachycují přehled o nově přijímaných pracovnících, resp. absolventech škol do dotazovaných firem v průběhu uplynulých tří let a analýzu výpovědí o preferenci absolventů. V tomto období se projevily důsledky hospodářské krize, což se odrazilo i v nárůstu nezaměstnanosti[4] a nižším počtu nově přijatých pracovníků.

a/ podle oboru činnosti

Z výsledků šetření vyplývá, že od celkového průměru 14,7 % absolventů[5] ze všech nově přijímaných pracovníků se ani jeden z oborů výrazněji neodchyluje, situace je v rámci sekundárního sektoru vyrovnaná. Strukturu nově přijímaných pracovníků podle oborového zaměření firem zachycuje tab. 14.

Tabulka 14: Průměrný počet přijatých pracovníků a absolventů (za poslední tři roky) a preference absolventů podle odvětví

		pracovníků	absolventů	% absolventů	nepřijímáme	přijímáme, ale nepreferujeme	přijímáme a preferujeme
C	zpracovatelský průmysl	94,2	13,7	14,6%	10,3%	75,9%	13,8%
D+E	výroba elektřiny, zásobování vodou	24,4	3,3	13,7%	6,7%	93,3%	0,0%
F	stavebnictví	20,6	3,2	15,3%	13,0%	76,1%	10,9%
celkem		**63,1**	**9,2**	**14,7%**	**11,2%**	**76,7%**	**12,1%**

Pro absolventy škol hledající zaměstnání je důležitou informací, v jaké míře jsou zaměstnavatelé ochotni přijímat absolventy a jaký mají pohled na jejich preferenci při přijímání pracovníků. Výsledky uvádí druhá část tabulky 14 – jednak jsou zde údaje o podílu firem, které absolventy nepřijímají, jednak o tom, jaký podíl firem absolventy při přijímání

[4] Burdová, J., Chamoutová, D. (2012). Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2012. Praha: NÚV.

[5] Upřesnění, koho považovat v této odpovědi za absolventa, bylo provedeno formulací otázky navazující na zjišťování počtu přijatých pracovníků: „Kolik z toho bylo absolventů, kteří ještě nepracovali?“.

preferuje, a to v závislosti na odvětví, ve kterém dotazované organizace působí. Podle těchto výsledků mají o absolventy největší zájem firmy působící ve zpracovatelském průmyslu.

b/ podle velikosti subjektů

Analýza výpovědí z hlediska velikosti organizace (počtu zaměstnanců) přináší zajímavá zjištění. Zatímco **průměrný počet nově přijímaných pracovníků** je **přímo úměrný velikosti organizace**, v případě **poměrného počtu absolventů platí trend přesně opačný**, tzn. čím více zaměstnanců, tím menší je podíl přijímaných absolventů (tuto závislost mírně narušují pouze organizace o velikosti od 25 do 99 zaměstnanců). Nejvyšší, 30% podíl přijatých absolventů uvádějí mikro firmy (1–5 zaměstnanců). U velkých firem (nad 250 zaměstnanců) je jejich podíl pod 16 %, tj. jenom přibližně každý šestý nový zaměstnanec je absolvent.

Zaměstnavatelé ve svých výpovědích uvádějí, že absolventy přijímají. Pouze 11,2 % se vyjádřilo, že je nepřijímají. Většina zaměstnavatelů tedy absolventy přijímá, ale nelze říci, že by je preferovali. Z hlediska jednotlivých velikostních kategorií firem se relativně nejčastěji s ryze negativním postojem vůči přijímání absolventů setkáváme v případě firem o velikosti 1–5 pracovníků (20 % respondentů uvedlo, že absolventy jejich firma nepřijímá). Relativně dobré šance na uplatnění mají ve středně velkých firmách (100–249 zaměstnanců). Tyto firmy relativně často absolventy přímo preferují (20 %) a pouze 4 % se přijímání absolventů vyhýbají. Ze šetření vyplývá, že z hlediska preferencí jsou **otevřenější vůči přijetí absolventů spíše větší a velké organizace**.

Tabulka 15: Průměrný počet přijatých pracovníků a absolventů (za poslední tři roky) a preference absolventů podle velikosti firmy[6]

	pracovníků	absolventů	% absolventů
1 - 5	2,5	0,8	30,2%
6 - 24	5,6	1,3	23,6%
25 - 99	12,7	2,6	20,3%
100 - 249	50,5	10,9	21,6%
250 - 499	72,9	11,4	15,7%
500 - 4 999	266,8	41,1	15,4%
nad 5 000	3 025,0	257,5	8,5%
celkem	**63,1**	**9,2**	**14,7%**

	nepřijímáme	přijímáme, ale nepreferujeme	přijímáme a preferujeme
0	16,7%	75,0%	8,3%
1 - 5	20,0%	68,0%	12,0%
6 - 24	12,9%	81,7%	5,4%
25 - 99	10,7%	75,0%	14,3%
100 - 249	4,3%	76,1%	19,6%
250 - 499	7,1%	78,6%	14,3%
500 - 4 999	2,9%	82,9%	14,3%
nad 5 000	0,0%	50,0%	50,0%
celkem	**11,2%**	**76,7%**	**12,1%**

Zajímavé zjištění přináší srovnání výsledků z první a druhé části tabulky. Podle údajů z první části, které vypovídají o relativně vysokém podílu přijatých absolventů z celkového počtu přijatých zaměstnanců v případě mikro firem a naopak menších podílech u velkých firem. Dalo by se předpokládat, že procentní zastoupení firem, které projevují různou ochotu či neochotu přijímat absolventy, bude s uvedenými údaji korespondovat. Nicméně pohled na údaje ve druhé části tabulky 15 nenaznačuje, že by procento odpovědí „nepřijímáme“ dosahovalo v případě nejmenších firem nízké hodnoty a v případě velkých firem by tato hodnota byla vysoká; ve skutečnosti je tomu právě naopak. Je tedy zřejmé, že deklarované tendence mohou být odlišné od skutečnosti, což může být ovlivněno řadou faktorů. Významnou roli zde jistě hrají konkrétní uchazeči o zaměstnání a jejich skutečné schopnosti, dovednosti a osobní vlastnosti, které mohou mít významný vliv na konečné rozhodnutí o přijetí či nepřijetí.

[6] V případě živnostníků bez zaměstnanců byla položena hypotetická otázka: „Pokud byste přijímal(a) nové pracovníky, přijal(a) byste také absolventy?“

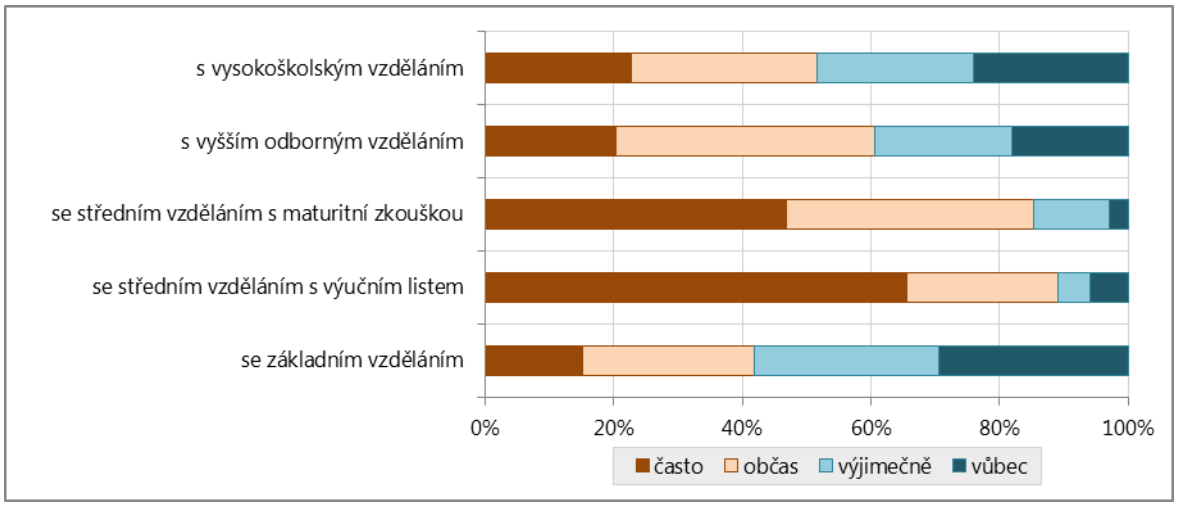
4.2. Vzdělání nově přijímaných pracovníků

Podle výsledků dotazníkového šetření je z hlediska frekvence přijímání pracovníků jednotlivých vzdělanostních úrovní v sekundárním sektoru největší zájem o **pracovníky se středním vzděláním s výučním listem** (65 % odpovědí „často" a 24 % odpovědí „občas“) a **pracovníky s maturitním vzděláním** (47 % „často" a 38 % „občas").

Situace zaměstnávání pracovníků s **vyšším odborným** a **vysokoškolským vzděláním** je ovlivněna potřebami zaměstnavatelů v sekundárním sektoru. Převážně se jedná o firmy technického zaměření, které potřebují především pracovníky s výučním listem nebo s maturitní zkouškou. Pracovníci s vyšším vzděláním se uplatňují na pozicích odborně náročnějších, manažerských a vedoucích.

Určitým způsobem specifickou skupinu pak představují zájemci se **základním vzděláním**, jejichž šance na uplatnění ve firmách působících v sekundárním sektoru je nejnižší.

Graf 7: Frekvence přijímání nových pracovníků z hlediska kategorií vzdělání



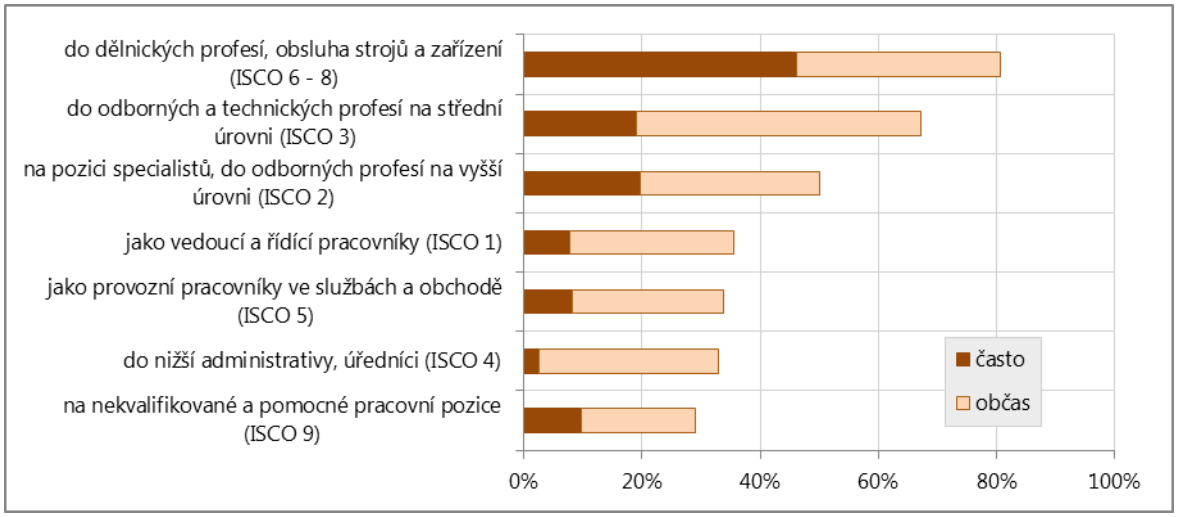
4.3. Pozice, na které byli přijímáni noví zaměstnanci

Dotazované firmy v celkovém průměru přijímají jednoznačně **nejčastěji** pracovníky na pozice **dělnických profesí, obsluhy strojů a zařízení** (46 % odpovědí „často“ a 34 % odpovědí „občas“), dále do **odborných a technických profesí na střední úrovni** (19 % „často“ a 48 % „občas“) a na pozice **specialistů, do odborných profesí na vyšší úrovni** (20 % „často“ a 30 % „občas“).

Naopak relativně **nejméně** jsou obsazovány **nekvalifikované a pomocné pozice**, pozice **nižší administrativy** a pozice **provozních pracovníků ve službách a obchodě**. Vysoké procentuální zastoupení odpovědí „vůbec ne“ (44 %) v případě pracovníků ve službách a obchodě lze vysvětlit odvětvovou strukturou dotazovaných firem. V případě nekvalifikovaných a pomocných pracovníků („vůbec ne“ 33 %) se jedná spíše o reálný nezájem o nekvalifikované pracovníky, což souvisí s nárůstem složitostí jednotlivých pracovních úkonů.

Vedoucí a řídící pracovníci jsou pochopitelně přijímání spíše „výjimečně“ (35 %) či „občas“ (28 %), „vůbec ne“ uvádí až 30 % respondentů.

Graf 8: Frekvence přijímání nových pracovníků z hlediska pracovních pozic



Tabulka 16: Struktura pracovních pozic nově přijímaných pracovníků

	často	občas	výjimečně	vůbec
na nekvalifikované a pomocné pracovní pozice (ISCO 9)	10%	19%	38%	33%
do dělnických profesí, obsluha strojů a zařízení (ISCO 6 - 8)	46%	34%	6%	13%
jako provozní pracovníky ve službách a obchodě (ISCO 5)	8%	26%	22%	44%
do nižší administrativy, úředníci (ISCO 4)	3%	30%	42%	25%
do odborných a technických profesí na střední úrovni (ISCO 3)	19%	48%	19%	14%
na pozici specialistů, do odborných profesí na vyšší úrovni (ISCO 2)	20%	30%	24%	26%
jako vedoucí a řídící pracovníky (ISCO 1)	8%	28%	35%	30%

Uvedené skutečnosti potvrzují fakt, že vzdělanostní a profesní struktura nově přijímaných pracovníků je výrazně determinována odvětvovou strukturou firem a z toho plynoucími personálními potřebami.

5. Skutečnosti rozhodující při přijímání nových pracovníků, zejména absolventů

Další významnou oblastí výzkumu jsou skutečnosti, které z pohledu zaměstnavatelů hrají při výběru nových pracovníků rozhodující úlohu. V souvislosti se zvýšenou pozorností, kterou toto šetření věnuje situaci absolventů škol, je důležité zjištění, zda firmy při přijímání nových pracovníků činí **rozdíl mezi absolventy a zaměstnanci s praxí** a jaká kritéria považují za **rozhodující při výběru** z těchto dvou skupin uchazečů o zaměstnání.

Z tohoto pohledu je nezbytné hlouběji se zabývat i důvody či předpoklady, které vedou zaměstnavatele k přijímání, či naopak nepřijímání absolventů. Nelze pominout ani zkoumání, zda zaměstnavatelé upřednostňují absolventy s předchozími pracovními zkušenostmi či praxí absolvovanou v rámci vzdělávání.

5.1. Způsob vyhledávání nových zaměstnanců

Respondenti byli požádáni, aby uvedli, v jaké míře využívají předložených způsobů vyhledávání nových pracovníků, případně aby doplnili další alternativy, se kterými mají zkušenost.

Nové zaměstnance podle výpovědí zaměstnavatelů vybírají nejčastěji z těch, kteří se **hlásí sami**, 55 % uvedlo, že „často“ a dalších 32 % „občas“. Velice důležitým a častým způsobem je **doporučení stávajících zaměstnanců** (29 % „často“, 47 % „občas“) nebo

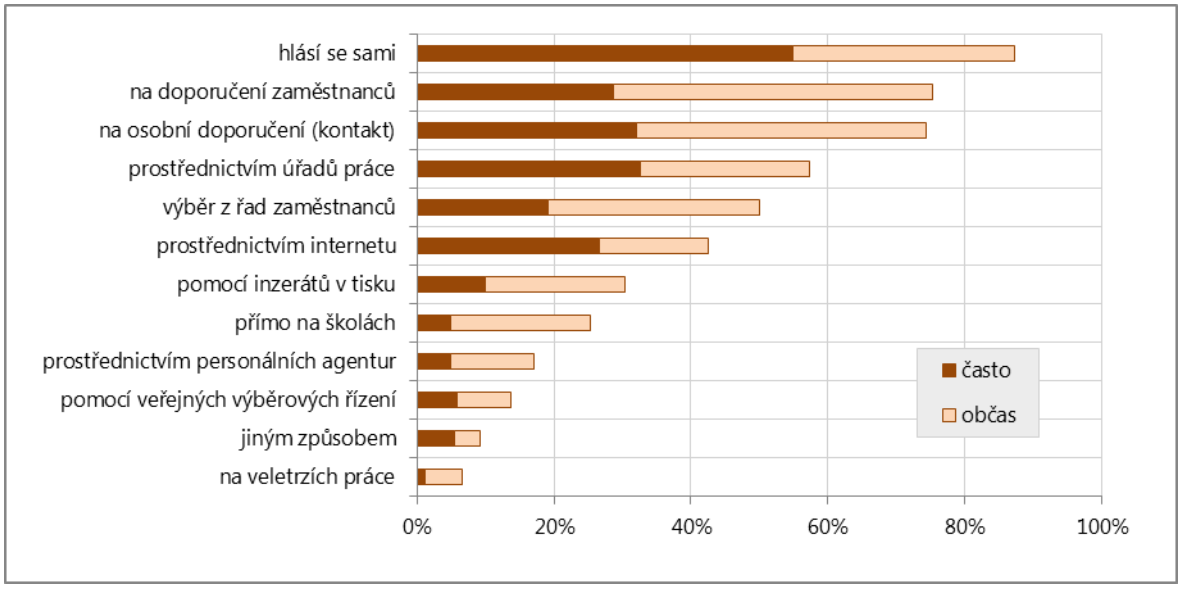
osobní kontakt (32 % „často“, 42 % „občas“)[7]. Poměrně častým způsobem obsazování pozic je i pohyb v rámci organizace, tj. **výběr z řad zaměstnanců**. Z výše zjištěných skutečností se nejefektivnějším způsobem hledání zaměstnání jeví mobilita vlastních sil, aktivně rozesílat životopisy, hlásit se sám a hledat možnosti doporučení přes svoje známé. Tento fakt do jisté míry způsobuje i vysoká nezaměstnanost, není neobvyklým jevem, že se na vypsané volné pracovní místo přihlásí desítky zájemců.

Zaměstnavatelé poměrně často využívají i možnost vyhledávání nového zaměstnance **prostřednictvím úřadů práce** (33 % „často“ a 25 % „občas“), **pomocí internetu** (27 % „často“ a 16 % „občas“) a **inzerce v tisku** (10 % „často“ a 20 % „občas“).

Naopak **zcela ojediněle** zaměstnavatelé sekundárního sektoru využívají možnosti najít nového zaměstnance na veletrzích práce. Málo využívanou možností je také vyhledávání prostřednictvím personálních agentur nebo přímo na školách. Specifickým způsobem je případ vypsání veřejných výběrových řízení na volné pracovní místo.

Rovněž je zřejmé, že převážná většina dotázaných zaměstnavatelů vyhledává nové pracovníky některým z uvedených způsobů; 90 % respondentů jiné způsoby nevyužívá vůbec, nebo pouze výjimečně. Ve výpovědích ale nebylo uvedeno jakým jiným způsobem.

Graf 9: Frekvenční tabulka využívání jednotlivých způsobů hledání nových zaměstnanců



5.2. Požadavky na praxi při přijímání nových pracovníků

Zaměstnavatelé byli také dotázaní, zda při přijímání nových pracovníků činí rozdíl mezi absolventy a zaměstnanci s praxí. Výsledky šetření poukazují na to, že při výběru nových pracovníků v sekundárním sektoru **19 % zaměstnavatelů nečiní rozdíl mezi absolventy a pracovníky s praxí** a dalších 51 % jenom v některých případech. Mezi odvětvími sekundéru jsou ale patrné rozdíly. Ve stavebnictví ve větší míře ve srovnání s ostatními odvětvími činí rozdíl, zda přijmou absolventa, nebo pracovníka s praxí. Pouze v 17 % firem ve stavebnictví rozdíl nečiní, naopak v 35 % rozhodně ano a ve 48 % v některých případech. Subjekty působící ve zpracovatelském průmyslu nedělají rozdíly ve 21 %, naopak rozlišují, zda přijmou absolventa, nebo pracovníka s praxí ve 21 % a 52 % pouze v některých případech.

[7] pod tento pojem lze zahrnout: *osobní znalost přijímaného pracovníka*, *osobní výběr*, *přijetí na základě předchozích zkušeností*, *vlastní sledování vhodných kandidátů*

Tabulka 17: Rozlišování absolventů a pracovníků s praxí při přijímání nových zaměstnanců podle odvětví firmy

		ano	ne	v některých případech
C	zpracovatelský průmysl	26,7%	21,0%	52,3%
D+E	výroba elektřiny, zásobování vodou	20,0%	20,0%	60,0%
F	stavebnictví	35,0%	16,8%	48,2%
sekundér		29,7%	19,3%	51,0%

Detailnější pohled ukazuje, že **v nejmenší míře** činí rozdíl mezi absolventy a pracovníky s praxí firmy o velikosti od 250 do 499 zaměstnanců. Naopak k rozlišování těchto pracovníků dochází **nejčastěji** v malých firmách o velikosti od 6 do 24 zaměstnanců.

Tabulka 18: Rozlišování absolventů a pracovníků s praxí při přijímání nových zaměstnanců podle velikosti firmy

	ano	ne	v některých případech
0	37,5%	20,8%	41,7%
1 - 5	34,7%	32,7%	32,7%
6 - 24	36,6%	16,1%	47,3%
25 - 99	25,0%	17,9%	57,1%
100 - 249	21,7%	13,0%	65,2%
250 - 499	28,6%	35,7%	35,7%
500 - 4 999	22,9%	14,3%	62,9%
nad 5 000	0,0%	0,0%	100,0%

Uvedené výsledky jsou vcelku logické. V případě malých organizací lze předpokládat, že s ohledem na nízký počet zaměstnanců a omezenější možnosti postupného zapracování budou zaměstnavatelé důsledněji rozlišovat, zda potřebují zkušeného pracovníka, či zda pro ně předchozí pracovní zkušenosti nejsou zcela nezbytné. Početnější organizace mívají propracovanou personální strategii, mají více možností pro zaškolení, přičemž pro absolventy mohou mít připravena speciální tréninková schémata.

5.3. Kritéria ovlivňující přijetí pracovníka s praxí a absolventa

Při bližším zkoumání faktorů a okolností, které ovlivňují přijímání nových pracovníků, je rovněž důležité zaměřit se na kritéria, která zaměstnavatelé považují za rozhodující při výběru. Tato problematika nabývá na významu i v návaznosti na zjištění z předchozí kapitoly, že významná část zaměstnavatelů při náboru nových zaměstnanců činí rozdíl mezi absolventy a pracovníky s pracovními zkušenostmi.

Zatímco při výběru **pracovníků s pracovními zkušenostmi** v sekundárním sektoru rozhoduje především charakter předchozí praxe a profesní zkušenosti, pracovní nasazení a zájem o práci, v případě **absolventů** zaměstnavatelé kladou nejvíce důraz na **zájem o práci a chuť pracovat, ochotu se dále vzdělávat a pracovní nasazení**.

Na požadované vzdělání při přijímání nového zaměstnance kladou firmy větší důraz v případě absolventů, u pracovníků s praxí je důležitější již předchozí praxe než vzdělání. U absolventů zaměstnavatelé ocení také flexibilitu, důslednost, komunikativnost, schopnost týmové práce a orientaci v oboru.

Uvedená zjištění naznačují, že absolventi ve srovnání se zájemci s praxí mohou konkurovat především svým zájmem o práci a další vzdělávání, projevit dostatečnou chuť pracovat a být dobře vybaveni měkkými dovednostmi (flexibilitou, důsledností nebo komunikativností). U zájemců s praxí se firmy zajímají především o předchozí praxi a profesní zkušenosti. Znalost jazyků a řidičské oprávnění staví obě skupiny zájemců na stejnou úroveň.

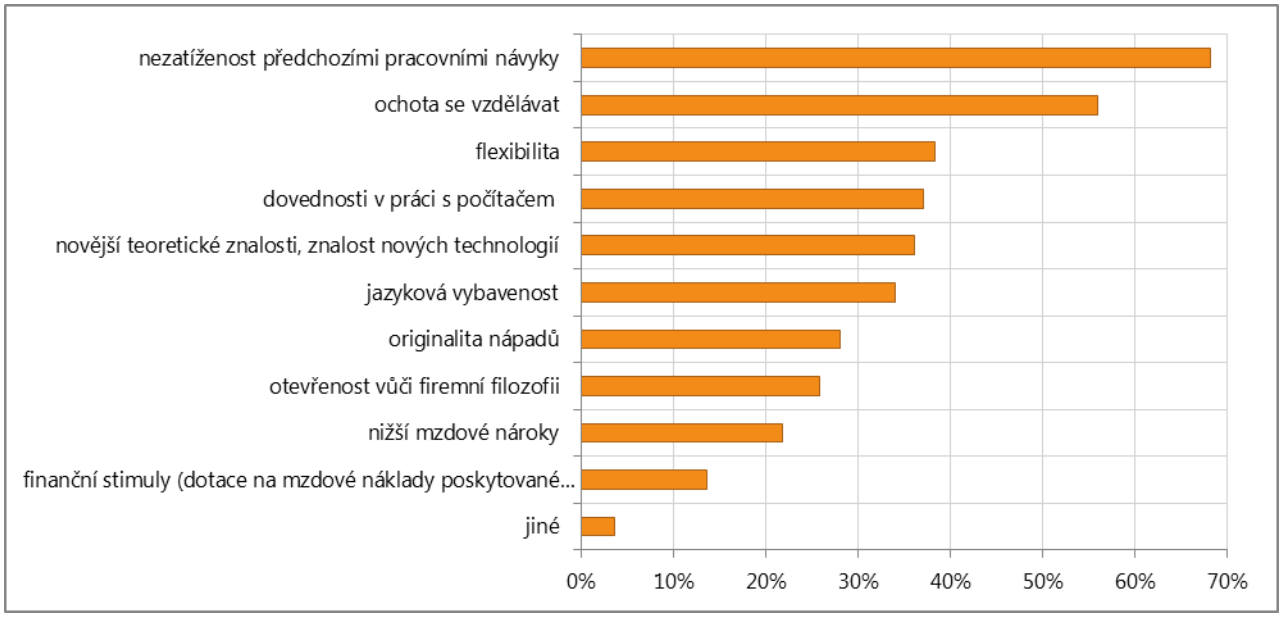
Tabulka 19: Kritéria pro přijetí zaměstnanců (struktura získaných výpovědí)

absolventy		pracovníky s praxí	
zájem o práci, chuť pracovat	87,4%	předchozí praxe, profesní zkušenosti	92,7%
ochota dále se vzdělávat	74,2%	pracovitost, pracovní nasazení	82,1%
pracovitost, pracovní nasazení	74,2%	zájem o práci, chuť pracovat	80,6%
požadované vzdělání	71,3%	odborná kvalifikace, orientace v oboru	75,7%
flexibilita	61,6%	samostatnost	72,4%
důslednost	61,6%	ochota nést odpovědnost	71,3%
komunikativnost	61,0%	důslednost	68,3%
schopnost týmové práce	59,5%	reference	65,4%
odborná kvalifikace, orientace v oboru	58,7%	flexibilita	65,4%
samostatnost	57,8%	schopnost týmové práce	64,2%
ochota nést odpovědnost	54,0%	ochota dále se vzdělávat	63,6%
řidičské oprávnění	51,3%	řidičské oprávnění	57,8%
znalost jazyků	48,7%	komunikativnost	57,2%
reference	27,9%	požadované vzdělání	41,3%
předchozí praxe, profesní zkušenosti	9,7%	znalost jazyků	26,4%
jiné	3,8%	jiné	4,1%

5.4. Důvody pro zaměstnání absolventa

Většina firem v sekundárním sektoru se přijímání absolventů nevyhýbá, v některých případech jsou absolventi dokonce preferováni. Podívejme se tedy blíže na důvody, které vedou zaměstnavatele k ochotě absolventy přijímat. Respondentům byly nabídnuty možné příčiny preferování absolventů, kromě nich však zaměstnavatelé měli možnost doplnit další.

Graf 10: Důvody pro zaměstnání absolventů (podíl firem s uvedeným důvodem)



Podle výsledků jiného šetření (NVF) se firmy shodují na tom, že absolventi jsou zpravidla ochotnější dále se vzdělávat a vyvíjet se, celkově jsou více přizpůsobiví firemní kultuře i nastaveným firemním procesům. Nejsou zbytečně zatíženi nevhodnými pracovními návyky, jsou flexibilnější, ale i méně nároční, co se mzdových požadavků týče. Přednost pracovníkům s praxí dávají podniky v případě pozic s vyšší zodpovědností – seniorských a vedoucích.

Výsledky vyplývající z našeho průzkumu jsou obdobné. Hlavním důvodem pro přijetí absolventa je jeho **nezatíženost předchozími pracovními návyky** a jeho předpokládaná

ochota se dále vzdělávat. Firmy působící v sekundárním sektoru oceňují také flexibilitu absolventů, jejich dovednosti v práci s počítačem, ale i jejich novější teoretické znalosti a znalosti nových technologií. Podle představ zaměstnavatelů jsou absolventi jazykově vybaveni a mají originální nápady.

Otevřenost vůči firemní filozofii, tj. ochota přijímat názory a postoje dané firmy, nižší mzdové nároky a případné finanční stimuly spojené s přijetím absolventa, jako jsou dotace na mzdové náklady poskytované úřadem práce, jsou méně častými důvody, které hrají roli při přijímání absolventů.

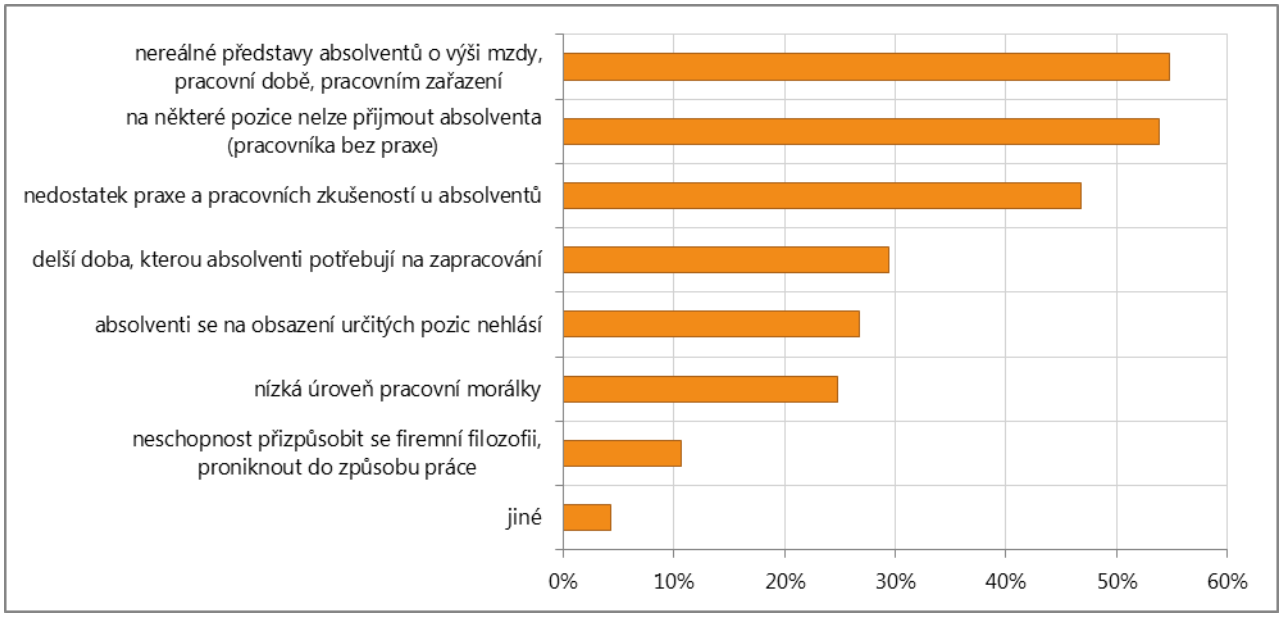
Dalších **důvodů, doplněných** samotnými **respondenty**, bylo již velice málo. Důvodem pro zaměstnání absolventa, který se tam objevil vícekrát, byl nedostatek uchazečů s praxí. Z dalších důvodů stojí za zmínku výpověď, že se jedná o perspektivní pracovní sílu a také že dochází ke generační obměně pracovníků.

Rozdíly v nahlížení na **důvody přijetí absolventa se také mění** v závislosti **na velikosti firmy**. Firmy na všech úrovních oceňují především nezatíženost absolventů předchozími pracovními návyky. Pro malé firmy je také velice důležitá ochota se dále vzdělávat a flexibilita mladých lidí. U středně velkých firem oceňují kromě již zmiňované nezatíženosti předchozími pracovními návyky a ochoty se dále vzdělávat také dovednosti absolventů v práci s počítačem a jejich novější teoretické znalosti a znalost nových technologií. Velké firmy oceňují na absolventech také zejména jejich nezatíženost předchozími pracovními návyky a ochotu se vzdělávat. Důležitými důvody pro přijetí absolventa jsou pro velké firmy také jejich dovednosti v práci s počítačem a jazyková vybavenost.

5.5. Bariéry zaměstnávání absolventů škol

Ačkoli významná část firem je otevřená vůči přijímání absolventů, řada zaměstnavatelů se přesto absolventům spíše vyhýbá. Je tudíž potřebné blíže zkoumat důvody, resp. předpoklady, které firmy k tomuto chování vedou.

Graf 11: Důvody nepřijímání absolventů



Hlavními důvody, proč zaměstnavatelé působící v oblasti sekundárního sektoru odmítají přijmout absolventy, jsou podle nich jejich **nereálné představy o výši mzdy, pracovní době nebo pracovním zařazení**. Značná část zaměstnavatelů se domnívá, že **na některé pozice ani nelze absolventa přijmout**, protože pro danou pracovní pozici je nezbytná praxe a pracovníky bez praxe na ni přijmout nemohou. Firmy považují za velice častý důvod k nepřijetí absolventa **nedostatek praxe a pracovních zkušeností**. Jako nevýhodu také považují **delší dobu, kterou absolventi potřebují na zapracování**. Objevuje se zde také

názor řady zaměstnavatelů, že **absolventi o jisté pracovní pozice nejeví zájem** a nehlásí se na ně. Spíše okrajově se zde objevuje neschopnost přizpůsobit se firemní filozofii či proniknout do způsobu práce.

Za pozornost dále stojí **důvody doplněné** samotnými **respondenty**, kterých je sice málo, ale doplňují pohled na situaci důvodů k přijímání, nebo nepřijímání absolventů. Respondenti uvádí, že **v některých profesích absolventi vůbec nejsou, nebo je jich málo**. Další názor je, že absolventi mají nedostatečné znalosti nebo že je v případě absolventů „dlouhá cesta k pochopení reality skutečné praxe“. Část zaměstnavatelů má také zkušenost s tím, že jim absolvent po zaučení odejde do jiné firmy nebo na mateřskou dovolenou, což je pro ně důvod, proč se přijetí absolventa vyhýbají. Někteří zaměstnavatelé se i zde vyjádřili, že u příjímacího řízení nerozlišují, zda se jedná o absolventa, nebo o uchazeče s praxí a přijetí absolventů se nevyhýbají.

5.6. Zvýhodňují zaměstnavatelé absolventy s praxí?

V situaci, kdy se na stejnou pozici hlásí dva absolventi, přičemž jeden při studiu určitou dobu pracoval a druhý nikoliv, se zaměstnavatelé dívají na druh praxe. Pokud má absolvent **praxi přímo v jejich organizaci**, tak v 86 % dají přednost tomuto absolventovi před jiným, který tuto praxi nemá. Stejně odpověděli zaměstnavatelé i v případě, že má **praxi v oboru**. Tímto **zaměstnavatelé dávají jasný signál, že praxe v oboru** (což je i pracovní zkušenost přímo v jejich firmě) **si velice cení,** a je proto výrazným stimulem v rozhodovávání o přijetí absolventa. Preferování výkonu praxe v dané organizaci je zpravidla úzce spjato se skutečností, že zaměstnavatel má možnost budoucího zaměstnance lépe poznat a blíže se seznámit nejenom s jeho znalostmi, schopnostmi a dovednostmi, ale také i s jeho přístupem k práci.

Zástupci firem měli možnost se vyjádřit i k případné preferenci absolventa s praxí jako takovou, tj. **s jakoukoliv pracovní zkušeností**. Podle výpovědí lze i v tomto případě sledovat mírnou preferenci těch absolventů, kteří již mají určitou pracovní zkušenost (55 % zaměstnavatelů je upřednostní před absolventem bez jakékoliv pracovní zkušenosti). Je to zřejmě pochopitelné, protože předchozí pracovní aktivita absolventů vypovídá o samostatnosti, zájmu pracovat, poznat pracovní prostředí (příp. i práci v oboru), o snaze získat zkušenosti a praxi či o přístupu k životu. Rovněž se lze domnívat, že absolventi s praxí mají již reálnější představy o pracovním prostředí (příp. se i lépe orientují v oboru), určité pracovní návyky, jsou schopni snadněji se adaptovat na pracovní režim a jsou zodpovědnější. Předchozí praxe je tak oceňována nejenom z pohledu nabytých znalostí, schopností a dovedností, ale je chápána i jako projev aktivního přístupu k práci, popř. i snahy doplňovat si už během studia teoretické znalosti o praxi. Zaměstnavatelé určitě ocení i zahraniční zkušenosti, v rámci kterých si student může prohloubit i jazykové znalosti.

Závěrem lze říci, že **předchozí pracovní zkušenosti jsou důležité, nicméně nepředstavují jediné rozhodující kritérium**. Významnou roli pak hraje celkový dojem při přijímacím pohovoru, osobnostní předpoklady a kvality. Důležitý je zejména zájem o práci, ochota učit se a zapracovat se, pracovitost a také dosažené vzdělání. Lze tedy shrnout, že předchozí pracovní zkušenosti dozajista **představují lepší výchozí pozici absolventa při hledání pracovního uplatnění, absolventi však mohou disponovat i jinými přednostmi, které dokážou nedostatek či absenci předchozí praxe vyvážit**.

6. Profese (obory vzdělání), které zaměstnavatelé potřebují

Z hlediska problematiky uplatnitelnosti absolventů na trhu práce je rovněž důležité zaměřit se jednak na zjišťování oborů, u kterých firmy pociťují nedostatek pracovníků, jednak na identifikaci oborů, ve kterých se zaměstnavatelé potýkají s kvalitou mladých pracovníků. Předmětem šetření bylo také zkoumání názorů zaměstnavatelů na to, které obory pokládají z hlediska budoucnosti za perspektivní, tj. po kterých profesích bude v příštích letech poptávka na trhu práce.

6.1. Poptávka po profesích či oborech vzdělání na trhu práce

K vyplnění otázky zabývající se **nedostatkem pracovníků určitých profesí či oborů vzdělání** se dopracovalo 62 % firem, z toho jich 69 % nedostatek pracovníků pociťuje. Přitom o relativně největší problém se zřejmě jedná u organizací působících ve sféře stavebnictví, z nichž až 73 % uvádí, že se potýká s nedostatkem pracovníků u některých profesí či oborů. (Je paradoxní, že analýzy dat o nezaměstnanosti absolventů v dubnu 2013 ukazují vysokou míru nezaměstnanosti absolventů vyučených ve stavebních oborech – druhá nejvyšší hodnota).

Z podrobnějšího zkoumání vyplývá, že nedostatek pracovníků některých oborů vzdělání je pociťován u všech odvětví sekundárního sektoru. Nejčastěji zaměstnavatelé uvádějí **strojní mechaniky** (zámečníky, svářeče), **zedníky** (obkladače), **obráběče kovů** (brusiče kovů, soustružníky) a **strojní inženýry** (konstruktéry, technology, strojní konstruktéry). Dále jim chybí **instalatéři** (topenáři), **technici** (bez bližší specifikace), **mechanici seřizovači** (obsluha CNC strojů), **truhláři** a **stavební inženýři** (projektanti, stavbyvedoucí). Ovšem opět se nabízí srovnání se stavem nezaměstnaných absolventů – v dubnu 2013 je např. mezi nezaměstnanými absolventy 425 zedníků, 258 zámečníků a 21 strojních inženýrů.

Nedostatek pracovníků byl sledován rovněž v **oborové struktuře**. Vzhledem k tomu, že odpovědi respondentů často nekorespondují s oficiální klasifikací oborů vzdělání, snahou bylo spíše vystihnout určité obecné tendence, které jsou zachyceny v tabulce 20.

Tabulka 20: Nedostatkové profese a obory vzdělání

profese	počet
strojní mechanik, zámečník	44
zedník, obkladač	37
obráběč kovů	31
strojní inženýr, konstruktér, technolog	28
instalatér, topenář	18
technik, technický pracovník (obecně)	18
mechanik seřizovač, obsluha CNC strojů	16
truhlář	15
stavební inženýr	14
pracovník IT, výpočetní techniky	14
elektrikář	12
kominík	12
tesař	12
obchodní zástupce, obchodník	10
elektromechanik pro zařízení a přístroje	8
malíř a lakýrník	8
nástrojař	7
pokrývač	7
elektrotechnik, mechanik - elektronik	6

skupina oboru vzdělání	počet
Strojírenství a strojírenská výroba	152
Stavebnictví, geodézie a kartografie	121
Elektrotechnika, telekom. a výpočetní technika	31
Technické obory	18
Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	17
Obchod	17
Informatické obory	14
Textilní výroba a oděvnictví	12
Speciální a interdisciplin. obory (např. energetika)	9
Dělnické profese	9
Technická chemie a chemie silikátů	7
Potravinářství a potravinářská chemie	7
Řemesla	6

Pozn.: V tabulkách jsou u jednotlivých položek uvedeny počty odpovědí respondentů (měli možnost uvést více profesí či oborů vzdělání).

Respondenti nejčastěji uváděli nedostatkové profese ze skupiny oborů **23 Strojírenství a strojírenská výroba** (strojní mechanici, obráběči kovů, strojní inženýři a další) a **36 Stavebnictví, geodézie a kartografie** (zedníci, instalatéři, truhláři, stavební inženýři a jiné profese), což odpovídá jejich oborovému zaměření. Pracovní pozice byly často přesně identifikované (viz výše), v některých případech bylo ovšem uvedeno jenom odvětví (strojírenství, stavebnictví). Se značným odstupem pak následují profese odpovídající vzdělání ve skupinách oborů **26 Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika** (zejména elektrikáři, elektromechanici), **33 Zpracování dřeva a výroba hudebních**

nástrojů (nejvíce truhláři), **66 Obchod** (především obchodníci neboli obchodní zástupci) a **18 Informatické obory**.

6.2. Profese či obory, u kterých se firmy potýkají s nedostatečnou kvalitou mladých pracovníků

Z hlediska implikací do vzdělávací soustavy je důležitá otázka případných problémů s kvalitou mladých pracovníků, které jsme pro účely šetření definovali jako zaměstnance do 35 let. Ze získaných výpovědí vyplývá, že s nedostatečnou kvalitou mladých pracovníků se u některých profesí či oborů potýká celkem **47 % dotázaných firem** (k otázce se vyjádřilo 97 % z těch, kteří se u vyplňování dotazníku dostali až k této otázce). Přitom o něco **výrazněji** pociťují tyto **problémy** firmy z oblasti **zpracovatelskému průmyslu**, než firmy působící **v oblasti stavebnictví**.

Z výsledku hodnocení vyjmenovaných profesí s nedostatečnou kvalitou mladých pracovníků plyne, že problémy týkající se kvality mladých pracovníků spatřují respondenti ne vždy přímo v odvětví, ve kterém dané firmy působí. Nejčastěji zmiňované profesní skupiny jsou **strojní mechanici**, dále **zedníci**, **strojní inženýři**, **obráběči kovů** a **technici**. Výskyt dalších profesí byl spíše sporadický.

Ve shodě s definováním problematických profesí je možné určit i příslušné obory, resp. skupiny oborů vzdělání.

Tabulka 21: Profese a obory vzdělání s nedostatečnou kvalitou mladých pracovníků

profese	počet
strojní mechanik, zámečník	25
zedník, obkladač	21
strojní inženýr, konstruktér, technolog	18
obráběč kovů	15
technik, technický pracovník (obecně)	12
mechanik seřizovač, obsluha CNC strojů	9
pracovník IT, výpočetní techniky	8
stavební inženýr	8
instalatér, topenář	8
nástrojař	6
elektrikář	6
manažer, marketing. specialista	6

skupina oboru vzdělání	počet
Strojírenství a strojírenská výroba	92
Stavebnictví, geodézie a kartografie	56
Elektrotechnika, telekom. a výpočetní technika	18
Technické obory	12
Obchod	11
Ekonomika a administrativa	9
Ekonomie	8
Informatické obory	8
u všech	8
Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	6
Potravinářství a potravinářská chemie	5
Textilní výroba a oděvnictví	5

Pozn.: V tabulkách jsou u jednotlivých položek uvedeny počty odpovědí respondentů (měli možnost uvést více profesí či oborů vzdělání).

S problémy s kvalitou mladých pracovníků se respondenti nejčastěji setkávají v případě absolventů skupin oborů **23 Strojírenství a strojírenská výroba** (zejména kvalifikovaní strojní mechanici a strojní inženýři), **36 Stavebnictví, geodézie a kartografie** (zejména profese zedník, stavební inženýr, instalatér), **26 Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika** (nejvíce elektrikáři), **63 Ekonomika a administrativa** (zejména účetní) a **62 Ekonomie** (manažeři, marketingoví specialisté).

6.3. Perspektivní obory vzdělání v pohledu zaměstnavatelů

Zájem ze strany zaměstnavatelů působících v sekundárním sektoru vyjádřit se k problematice perspektivních oborů vzdělání na trhu práce byl velký. Tím zaměstnavatelé dávají najevo, že daná problematika jim není cizí a značně se jich dotýká. Respondenti byli požádáni, aby se pokusili stanovit obory vzdělání, po kterých bude podle jejich názoru na trhu práce poptávka v dalších letech. Měli možnost vyjádřit se k více oborům, a to nejen z odvětví, ve kterých působí. Zaměstnavatelé sekundárního sektoru uvádějí kromě profesí z jejich oblasti také profese z jiných oblastí, zejména ty, které s nimi úzce souvisí (elektrotechnické obory, zpracování dřeva – truhláři). Jenom sporadicky se vyskytují i další

profese (např. zubní lékař, manažer nebo ekonom a účetní). Projevuje se přímá vazba mezi oborovým zaměřením dotazovaných organizací a profesemi, po kterých bude v příštích letech poptávka.

Za profese, po kterých bude v příštích letech poptávka, lze podle vyjádření zaměstnavatelů označit především **řemeslníky** různého charakteru (nebyli přesněji specifikováni, spíše hodnocení jako kvalitní neboli šikovní) a **techniky** (také blíže nespecifikováni). I další uvedené, již blíže specifikované profese, lze zahrnout do těchto dvou skupin profesí a četnost jejich uvedení je také značná. Dobré vyhlídky na uplatnění podle vyjádření zaměstnavatelů mají zejména **pracovníci IT** (uváděno informační technologie, výpočetní technika, programátoři), **strojní mechanici** (zámečníci, svářeči), **zedníci** (obkladači), **obráběči kovů** (soustružník, frézař). Dále také **instalatéři** (topenáři), **elektrotechnici, tesaři, mechanici seřizovači** (seřizování a obsluha CNC strojů).

Tabulka 22: Profese a obory vzdělání, po kterých bude v příštích letech poptávka

profese	počet
řemeslník (obecně)	77
pracovník IT, výpočetní techniky	62
technik, technický pracovník (obecně)	59
strojní mechanik, zámečník	46
zedník, obkladač	44
obráběč kovů	35
instalatér, topenář	29
elektrotechnik, mechanik - elektronik	27
tesař	23
mechanik seřizovač, obsluha CNC strojů	23
strojní inženýr	19
truhlář	16
elektrikář	16
pokrývač	14
klempíř	12
zubní lékař	11
manažer, marketing. specialista	9
nástrojař	9
ekonom, účetní	8
stavební inženýr	8
pracovník v oblasti bankovnictví, pojišťovnictví	7
kominík	7
malíř a lakýrník	6
mechanik opravář motorových vozidel (i řidič)	6
mechanik strojů a zařízení	5

skupina oboru vzdělání	počet
Strojírenství a strojírenská výroba	221
Stavebnictví, geodézie a kartografie	182
Řemesla	77
Informatické obory	65
Elektrotechnika, telekom. a výpočetní technika	60
Technické obory	59
Ekonomika a administrativa	26
Lékařské vědy	25
Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	21
Učební obory	15
Potravinářství a potravinářská chemie	13
Obchod	13
Zdravotnictví	10
Pedagogika, učitelství a sociální péče	10
Speciální a interdisciplin. obory (např. energetika)	9
Ekonomie	9
Technická chemie a chemie silikátů	8
Gastronomie, hotelnictví a turismus	7
Doprava a spoje	6
Zemědělství a lesnictví	5
Ekologie a ochrana životního prostředí	4
Textilní výroba a oděvnictví	4
Dělnické profese	4
Službové obory	4
jiné	23

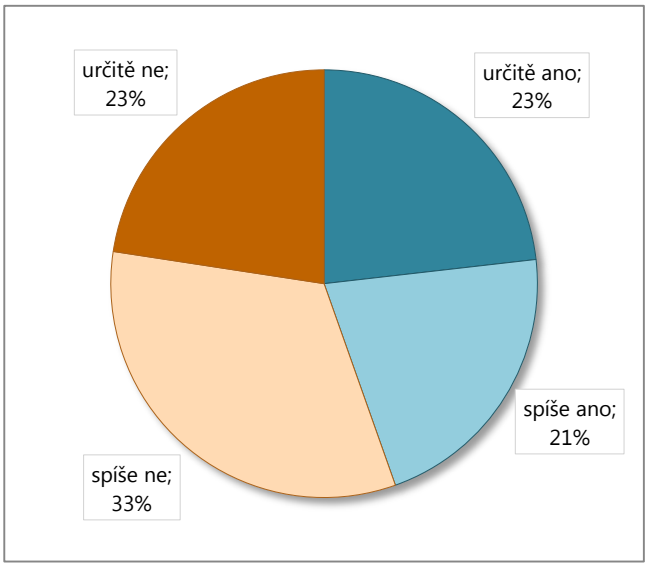
Pozn.: V tabulkách jsou u jednotlivých položek uvedeny počty odpovědí respondentů, kteří měli možnost uvést více oborů vzdělání (nejen z odvětví, ve kterém působí), po kterých bude na trhu práce poptávka v dalších letech

V celkovém pohledu předpokládají zaměstnavatelé největší poptávku na trhu práce po pracovnících vzdělaných v oborech skupiny **23 Strojírenství a strojírenská výroba** (od řemeslníků, přes techniky až po strojní inženýry), **36 Stavebnictví, geodézie a kartografie** (také od řemeslníků, přes techniky až po stavební inženýry), dále také po zaměstnancích ze skupiny **18 Informatické obory** (IT pracovníci, pracovnici v oblasti výpočetní techniky, programátoři) a **26 Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika** (zejména po elektromechanicích, elektrikářích a elektrotechnicích). Podle vyjádření zaměstnavatelů bude i nadále velký zájem na trhu práce o **řemesla** a **technické obory** obecně (především strojírenské, elektrotechnické a stavební). V kurzu budou také pracovníci z oblasti Ekonomie a administrativy a lékařských věd.

6.4. Uplatnitelnost absolventů v období hospodářské krize

V souvislosti s nástupem hospodářské krize v roce 2008 vystupuje do popředí otázka jejího vlivu na uplatnění absolventů. Absolventi škol tvoří jednu z rizikových skupin ekonomicky aktivních obyvatel, která se hůře uplatňuje na trhu práce. Jejich nezaměstnanost je výrazně ovlivněna také celkovou ekonomickou situací v zemi.[8] V souvislosti s touto problematikou byli respondenti dotázáni, zda se domnívají, že hospodářská krize negativně **ovlivnila přijímání absolventů v jejich organizaci. A také, zda předpokládají zlepšení příležitostí absolventů na uplatnění v jejich organizaci v příštích pěti letech.**

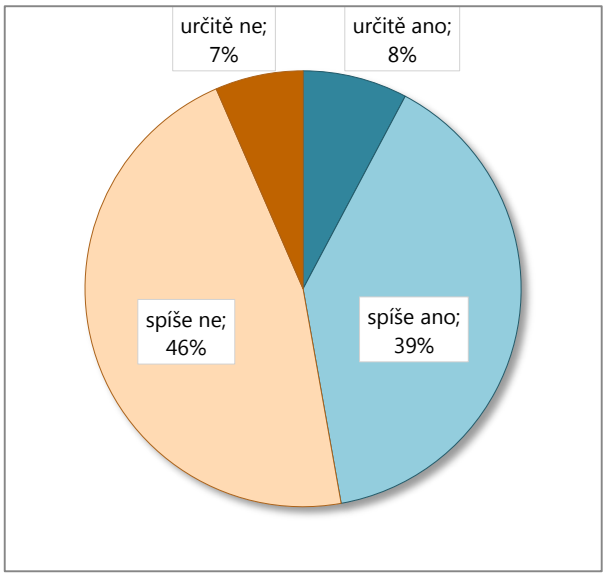
Graf 12: Negativní vliv hospodářské krize na přijímání absolventů



Z počtu zaměstnavatelů, kteří se k této otázce vyjádřili, se **44 %** domnívá, že **hospodářská krize negativně ovlivnila přijímání absolventů** v jejich organizaci (23 % určitě ano a 21 % spíše ano). Zbytek zaměstnavatelů tento dojem nemá, 23 % z nich uvádí, že hospodářská krize negativní vliv na přijímání absolventů u nich rozhodně neměla a 33 % spíše neměla.

Zhoršenou situace s přijímáním absolventů v souvislosti s hospodářskou krizí více pociťují menší firmy (až 34 % z nich uvádí určitě ano a dalších 18 % spíše ano). Velké firmy negativní vliv hospodářské krize na přijímání absolventů u nich v organizaci tolik nepřipouštějí (69 % firem s počtem nad 250 zaměstnanců uvádí, že hospodářská krize negativní vliv na přijímání pracovníků u nich neměla).

Graf 13: Předpoklad zlepšení příležitostí absolventů na uplatnění



Mezi zaměstnavateli **převládá spíše jistá skepse z hlediska výhledu na zlepšení příležitostí absolventů na uplatnění** v jejich organizaci. Až 53 % z nich uvádí, že v příštích pěti letech se možnosti uplatnění absolventů nezlepší. Více skepticky vidí příležitosti na uplatnění absolventů zástupci malých firem do 25 zaměstnanců. Velké firmy (nad 250 zaměstnanců) jsou naopak optimističtější, v 69 % se domnívají, že šance absolventů na uplatnění u nich v organizaci se v příštích letech zlepší (malé firmy jenom ve 34 %).

Nicméně je potřeba zdůraznit, že drtivá většina respondentů se vyjádřila jenom formulací „spíše“, tedy „spíše ano“ a „spíše ne“, což do jisté míry vypovídá o jejich nejasných představách a ne jasném přesvědčení. Zaměstnavatelé v této otázce spíše tápou a vyjadřuji se raději neurčitě.

[8] Burdová J., Chamoutová D.: Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2012. Praha, NÚV 2012. Dostupné na: http://www.infoabsolvent.cz/Temata/Publikace/9-0-71/Nezamestnanost-absolventu-skol-se-strednim-a-

7. Spolupráce zaměstnavatelů se 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 podniky a školami. Cílem je, aby žáci měli možnost doplnit své teoretické znalosti i praktickými poznatky a seznámit se s reálným pracovním prostředím.

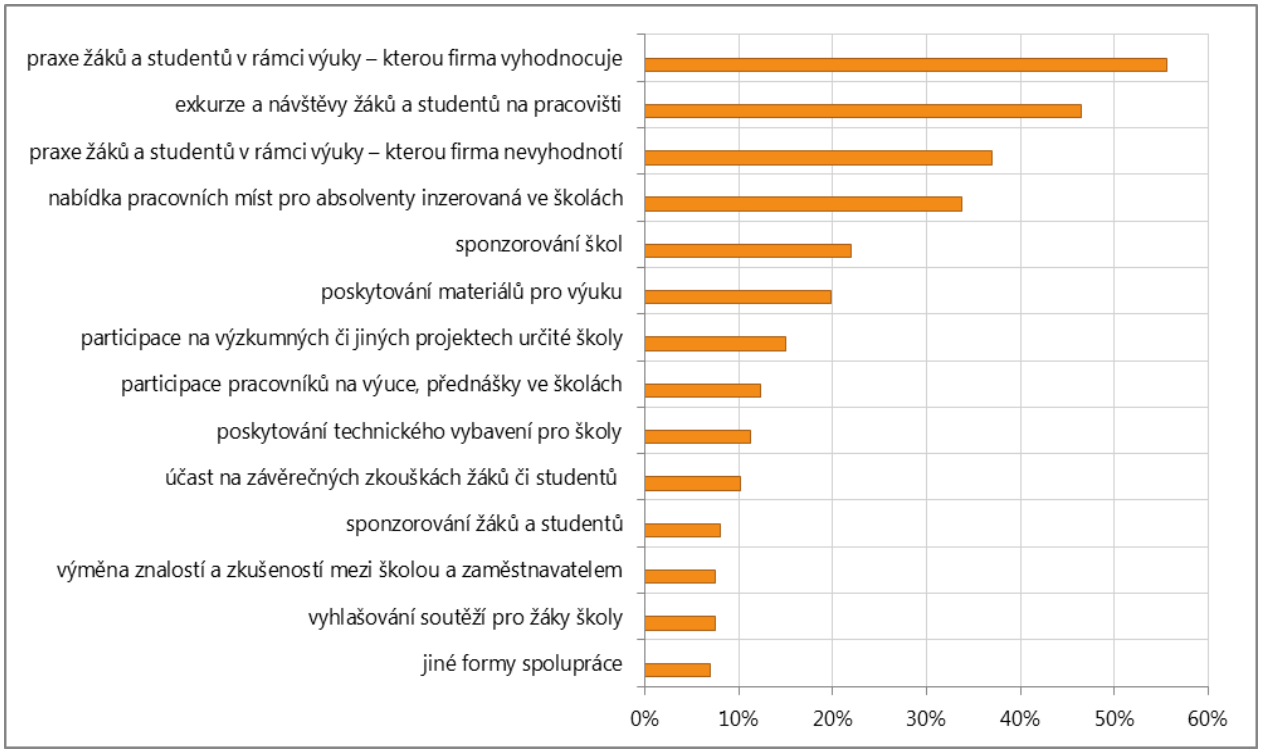
Zajímali jsme se tedy i o oblast spolupráce firem se školskými zařízeními a také, o jaký druh spolupráce se jedná. Na danou otázku nám odpovědělo celkem 310 firem (k otázce se vyjádřilo 93 % z těch, kteří se při vyplňování dotazníku dostali až k dané otázce), z toho 60 % (187) firem uvedlo, že spolupracují nějakým způsobem se školami. Zbylých 40 % (123) subjektů se vyjádřilo, že se školami žádným způsobem nespolupracuje.

Zástupci firem měli možnost zaškrtnout více forem spolupráce se školami. Ve 33 % uvádějí jenom jednu formu spolupráce, ve 23 % dvě formy spolupráce, v 16 % tři a 11 % čtyři formy spolupráce. S narůstajícím počtem forem spolupráce podíl firem zákonitě klesá. Pouze 18 % firem realizuje více než 4 formy spolupráce se školami.

Celkově z výsledků šetření vyplývá, že **nejčastější formou spolupráce** mezi školami a firmami ze sekundárního sektoru jsou **praxe žáků a studentů, které firma vyhodnocuje** (56 % spolupracujících firem). Další v pořadí jsou **exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracovišti** (47 %), následují **praxe žáků a studentů, které firmy nijak nehodnotí** (37 % firem) a **nabídka pracovních míst pro absolventy konkrétních škol** (inzerovaná na školách, 34 %).

Další formy spolupráce jsou již méně časté. Významnější místo zaujímá ještě **sponzorování škol** (22 %), **poskytování materiálů pro výuku** (20 %), **participace na výzkumných či jiných projektech škol** (15 %), **participace pracovníků na výuce, přednášky ve školách** (12 %), **poskytování technického vybavení pro školy** (11 %) a **účast na závěrečných zkouškách žáků a studentů** (10 %).

Graf 14: Spolupráce zaměstnavatelů se školami



Nejvíce aktivní ve spolupráci se školami jsou velké firmy, které zejména umožňují exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracovišti, vyhodnocované i nevyhodnocované praxe

žáků a studentů či přímo ve školách nabízejí a inzerují pracovní místa. Ve srovnání s malými firmami je škála forem spolupráce velkých firem se školami pestřejší a více využívaná. Malé firmy se orientují především na praxe a na exkurze. Do jiných možností spolupráce se zapojují jenom ve výjimečných případech.

8. Připomínky zaměstnavatelů ve vztahu ke školskému systému

Představy a očekávání týkající se vývoje odborného vzdělávání a školského systému jsou jedním z významných aspektů šetření názorů a potřeb zaměstnavatelů. Proto v závěru dotazníku byli respondenti vyzváni ke **sdělení svých dalších názorů či připomínek** jak přímo ke školní přípravě, tak k absolventům středních a vyšších odborných škol.

Své názory a připomínky mohli zaměstnavatelé vyjádřit formou volné odpovědi v závěru dotazníku. Z celkového počtu 543 vyplněných dotazníků vyjádřilo své připomínky a náměty pouze 82 firem. Z uvedených názorů zaměstnavatelů lze identifikovat několik základních problémových oblastí. Jde především o oblast získávání praktických dovedností v učebních oborech, stížnosti na nedostatečnou připravenost absolventů, jejich nízký zájem o práci, poukazování na spojitost stavu společnosti a přístup absolventů k práci a některé další oblasti. V dalším textu jsou obsaženy názory uvedené v závěrečných volných odpovědích či z nich vyplývající.

*„Před 20 lety žáci SOU absolvovali **odbornou praxi** přímo u zaměstnavatelů.*[9] *To dnes chybí, přitom je to pro úroveň vyučenců velmi důležité a přínosné. Také studenti maturitních oborů kategorie M by během studia měli absolvovat více odborné praxe ve firmách. Důležitá je opravdu spojitost s praxí, aby se ve škole učili to, co budou potřebovat v praxi. Je potřebné více zaměřit školy na praxi, zlepšit praktické dovednosti žáků, klást větší důraz na praktické znalosti ve svém oboru.“*

Vyskytl se i názor, že *„absolventům chybí větší možnost získat praktické zkušenosti během studia, a to nejen technické, ale i psychologické – motivace, chování kolektivu, vedení skupiny lidí. Na školách a učilištích je málo praktické výuky. A pokud je, je špatně a nedostatečně vedena.“*

Protichůdný je názor, že *„na středoškolské úrovni mají maturanti mnoho praxe (4 dny praxe a 6 dnů školy). Maturant by měl mít více učiva a praxe mnohem méně. A u učňů to by mělo být obráceně.“* Také další námět oponuje často vyslovovaným současným požadavkům na začleňování nových strojů a technologií do výuky: „*Výuka je zaměřená spíše na nové technologie uplatňované u velkých firem, bez reálných příkladů z praxe menších firem, kde tyto technologie dosud zavedené nejsou a ani v blízké době nebudou. Absolventi jsou mnohdy zaskočeni rozdílem, který zjistí v praxi oproti výuce“.*

Lze ale souhlasit s názorem, že se materiály neustále vyvíjí, a tak stoupá význam celoživotního vzdělávání, které si každý absolvent musí zajistit v průběhu života sám. Ohledně potřeby praktických dovedností lze s respondentem také vyjádřit souhlas: *„Škola by měla více dbát na zajištění dostatečné odborné praxe. Není nic horšího, než když na stavbu přijde vyučený žák, který neumí vzít ani zednickou lžíci do ruky. Je potřebné rozvíjet teoretické i praktické znalosti a dovednosti vztahující se k provozním podmínkám firem. Absolventi jsou dobře připraveni teoreticky, ale chybí jim praktická orientace.“* Toho by se podle názoru zaměstnavatelů mělo docílit jednak zvýšením podílu odborné praxe ve výuce, ale zejména užší a **intenzivnější spoluprací škol se zaměstnavatelskou sférou**. Na absolvování většího podílu odborné praxe přímo u zaměstnavatelů se však lze setkat i s opačným názorem.[10]

---

[9] V závěru přípravy absolvovali učni 4 měsíce tzv. období odborného rozvoje přímo na pracovištích firem, pro které se připravovali.

[10] Většina škol posílá žáky na smluvní pracoviště, kde se mnoho nenaučí, protože přidělení pracovníci firmy mají své výrobní úkoly a na žáky nemají čas. Učni se stávají levnou pracovní silou a jen 'míchají maltu nebo krájí

Další oblastí, která představuje spíše stížnosti, je **nedostatek absolventů učebních oborů**. Vzhledem k tomu, že se jedná o zaměstnavatele z oblasti sekundéru, jde jim zejména o absolventy technických oborů. Někteří zaměstnavatelé vidí příčinu ve způsobu financování – *„školy jsou způsobem financování nuceny k tomu, aby si „držely" žáky, kteří nemají předpoklady a hlavně chuť se vzdělávat a pak se budou o práci hlásit absolventi i zcela nepoužitelní“* nebo *„přijímat kvůli počtům i žáky, kteří nemají o obor zájem a celou výuku znepříjemňují a brzdí. Myslím si, že v učňovském školství by byl přínosem německý model učňovského školství“* – mimochodem, to je jediná zmínka o možné vhodnosti duálního systému. Snaha vyloučit ze vzdělávání ty, kteří nemají zájem, je ovšem velmi problematická.

Někteří respondenti uvádějí, že *„učební obory bez maturity jsou málo propagované, vychází tedy málo absolventů.“* Podle několika názorů je potřeba snížit množství vystudovaných tím, že budou vyšší požadavky na jejich kvalitu. Na straně druhé stojí stížnosti na **nezájem o řadu učňovských oborů ze strany žáků a rodičů.** Učňovské obory nejsou podle názoru zaměstnavatelů dostatečně atraktivní. Problémem je obecně **nedostatečný zájem o technické obory**. Doporučují žákům dát přednost oborům technicky zaměřeným. S těmito názory lze souhlasit, ovšem pouze zaměstnavatelé je mohou vyřešit. Atraktivnost oborů, zájem žáků základních škol – to nezmění školství samo. V této oblasti však již delší dobu probíhá spolupráce všech zainteresovaných stran a lze konstatovat, že několik let již podíl žáků vstupujících do učebních oborů roste (viz http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/0-0-01/Pocty-a-podily-nove-prijatych-zaku/1). Na druhou stranu je potřebné brát v úvahu výrazný populační pokles, což vede ke snižování počtů žáků jak v učebních, tak maturitních oborech.

Další sdělení rozvíjí dále představy řešení: *„Obecně by bylo třeba snížit počet škol tak, aby se zvýšila kvalita. Mnoho škol – nízká konkurence mezi studenty – nízká úroveň výuky. Maturitní vysvědčení nebo vysokoškolský titul ztrácejí na ceně. Každý se honí za „papírem" kvůli vzdělání, ale přitom vyučený špičkový obráběč nebo svářeč může mít velmi dobrý výdělek a stabilní zaměstnání.“; „Přestaňte produkovat vzdělance, naučte lidi pracovat a používat selský rozum tak, aby byli schopni reálně vyhodnotit svou pozici na trhu práce, s čímž souvisí schopnost žít za tolik, co vydělají“.*

Mezi vyslovenými názory jsou i čtyři stížnosti na skutečnost, že **absolventi neovládají svou profesi** – *„Dnešní absolventi učebních oborů nejen že danou profesi neovládají, což se dá praxi získat, ale nejsou ani teoreticky připravení.“; „Absolventi středních škol, kteří se uchází o místo, jsou de facto negramotní – neumí českou gramatiku, nerozumí psanému textu. Nemají představu o své budoucí práci, nemají představu o tom, o jaký plat si mohou říct.“* – a v protikladu k tomu – *„Absolventi maturitního oboru se soustředí hlavně na úspěšné složení všeobecné maturitní zkoušky, a odbornost velice utrpí.“; „Absolutní zanedbání technických oborů, úroveň školství klesla velmi podstatným způsobem.“*

Paradoxní je vyjádření zaměstnavatele z oboru stavebnictví: *„Učňovské školství se z prospívajícího dostalo na úplné dno. Dneska jsou všem otevřené veškeré střední školy, ale učni žádní“* – k tomu opravdu nelze než dodat, že v letošním roce je nejvyšší míra nezaměstnanosti v učebních oborech obchodního zaměření (35,7 %) a hned na druhém místě v oborech stavebních (31,5 % – 760 absolventů ze září 2012 je ještě v dubnu 2013 nezaměstnaných). Pokud zaměstnavatelé očekávají, že se do stavebních oborů budou žáci hlásit ve větší míře, tak jde o hluboké nedorozumění, odradí je vysoká nezaměstnanost. (http://www.infoabsolvent.cz/Temata/Publikace/9-0-77/Predbezna-zprava-o-nezamestnanosti-cerstvych-).

---

cibuli'. Výjimkou jsou snad jen větší podniky, kde si mohou dovolit zaplatit svého 'mistra' na plný úvazek. Tento člověk však většinou nedokáže žáky zaujmout a ani drahé a moderní zařízení firmy nesplní účel, protože učni jsou zde jen na jakési exkurzi – nemají zodpovědnost – jen si to na chvíli zkusí, ale k pořádné práci s konkrétním úkolem je málokde pustí.

(Domažlický deník, Holeček J., 9. 3. 2012; http://domazlicky.denik.cz/zpravy_region/vyuka-na-odbornych-skolach-postrada-podnikatelskeho-ducha-20130310.html

Představa **financování „na žáka“** dráždí další tři zaměstnavatele, považují ji za příčinu nekvalitní přípravy na školách všech typů. Další by *„vypustil z učební osnovy učilišť veškeré všeobecné vzdělávací předměty (matematika, český jazyk, cizí jazyk atd.)“.* Jiní přisuzují školám špatnou úroveň s tím, že *„pracovní morálka a nasazení je u většiny absolventů na zoufalé úrovni*“, *„vyučení absolventi nemají téměř žádné pracovní návyky/systém práce a odpovědnost za odvedenou práci, nedbají na pořádek na pracovišti, ale mají přemrštěné finanční nároky“; „Za daleko důležitější považuji práci s charakterovými vlastnostmi a formování pracovních návyků. To současný vzdělávací systém opravdu podceňuje.“*

Někteří respondenti vidí **problémy na straně učitelů**, a to zejména v jejich spojení s praxí: *„Je potřebné věnovat pozornost praxe ve firmách pedagogickému sboru, ne hlavně studentům.“; „Přibývá pedagogů, kteří nebyli vůbec sami po ukončení vysokoškolského vzdělání v praxi, a jdou přímo ze studií učit na odborné školy“; „Systém financování škol, který na jedné straně nutí školy přijímat kohokoli, na druhé straně co nejméně investovat do pedagogů“; „Vysoká škola až na výjimky nedokáže či snad dokonce nemá zájem přitáhnout k výuce odborníky z praxe“; „Podle mého názoru je třeba zvýšit kvalifikovanost pedagogů, jejich pravidelné propojení do praxe apod.“; „Ve školách vyučují zaměstnanci, kteří nemají s praxí mnoho společného, v případě technických oborů v ní byli před mnoha lety, tím nemohou reagovat na reálné potřeby a stav praxe“.*

Další zaměstnavatelé vidí **problémy až na státní úrovni**: *„Politika odborného školství nenabízí žádnou variantu spolupráce se zaměstnavateli. Vláda nijak nemotivuje zaměstnavatele, aby se věnovali praktickému vzdělávání studentů, nepřináší jim to žádné výhody např. na daních. Legislativa zaměstnávání jde proti zaměstnávání studentů např. formou brigád, práce na dohodu atd., kdy zaměstnavateli z toho plynou jen zátěže, a žádné výhody.“; „Současní řemeslníci a zaměstnavatelé kvůli spoustě vyhlášek, nařízení a norem pro výuku praxe raději odmítnou frekventanta vzít na svá pracoviště. Není to vina škol, ale státní politiky!“; „Absence odborných cechů a jejich neuznávání vedou k nezájmu řemeslníků o vytváření podmínek výuky řemesla. Vyučenci pak následně jen těžce shání uplatnění.“*

Další se dostávají **k podstatě problémů, které souvisí s nízkým zájmem o práci i o vzdělávání:** *„Dnešní mladí lidé jsou ovlivněni jednak politickou náladou a jednak nedostatkem výchovy v rodinách, kdy rodiče nemají čas se věnovat dětem dostatečně, neboť čas od rána do večera tráví v práci. V tomto ohledu mají školy velice těžkou práci – dokázat připravit člověka na vše, co ho čeká po opuštění studia.“; „Zásadním problémem je absence všeobecné úcty a respektu ke vzdělání a tím i vzdělaným lidem.“*

Firmám by zřejmě určitým způsobem pomohlo jasné **hodnocení škol** a tím i kvality absolventů, neboť v současné době jsou mezi absolventy výrazné rozdíly. Nikde není nastavený systém hodnocení a srovnatelný přístup k hodnocení. Na přijetí do pracovní pozice část firem nehledí na kvalifikaci, ale před přijetím si zájemce sami vyzkouší. Výuční list nebo maturita podle jejich názoru nezaručují, že absolvent umí odvádět svou práci.

Zaměstnavatelé se vyjadřovali i k samotným absolventům. Podle jejich názoru jim chybí praktická orientace a logické uvažování. Absolventi opouštějí školy bez orientačního **přehledu o existujících zákonech**, které v životě potřebují (obchodní, živnostenský zákon, zákon o zaměstnanosti atd.). V případě, že by měli zájem podnikat, neví, jak a kde získat dotace. Chybí jim znalosti, které by jim usnadnily nástup do pracovního poměru a odvrátily nebezpečí evidence na úřadech práce.

Podle názoru některých zaměstnavatelů by se absolventi měli o práci více zajímat: *„Je jim v zásadě jedno, co budou dělat. Chybí jim chuť pracovat, motivace a aktivní přístup.“* Zaměstnavatelé vnímají problém v nepřiměřeném sebevědomí absolventů, v jejich přístupu k pracovním povinnostem a zkreslených představách o zaměstnání. Nejsou podle nich orientovaní na výsledky práce. Pokládají za výsledek svojí práce snahu nebo nekončící činnosti. **U absolventů by ocenili zejména pracovitost, samostatnost, kreativní přístup, odpovědnost, slušné chování a schopnost vyšší loajality vůči zaměstnavateli.**

Kromě výše uvedeného si zaměstnavatelé uvědomují i důležitost všech ostatních klíčových kompetencí. Je například zmiňována **výuka cizích jazyků**; ty by měly být vyučovány již od raného věku a větší důraz by měl být kladen na schopnost komunikovat. Rozvíjeny by ovšem měly být i komunikační dovednosti v **mateřském jazyce**; důležité je zlepšovat vyjadřovací schopnosti žáků a studentů.

9. Závěrečné shrnutí

Požadavky zaměstnavatelů na absolventy a trh práce odrážejí ve velké míře jejich aktuální potřeby. Pro plynulý přechod absolventů ze škol na trh práce je důležité, aby absolventi byli připraveni na to, jaké jsou požadavky a potřeby budoucích zaměstnavatelů, a aby jejich znalosti, schopnosti a dovednosti co nejvíce odpovídaly tomu, co od nich potenciální zaměstnavatelé očekávají.

Při přijímání nových pracovníků dávají zaměstnavatelé působící v oblasti sekundárního sektoru větší míru preference profesním (odborným) dovednostem oproti klíčovým kompetencím. Zároveň kladou zřetelně větší důraz na široké profesní dovednosti v porovnání s hlubokými a úzkými profesními dovednostmi. Zaměstnavatelé si obecně stále více uvědomují důležitost klíčových dovedností, v tomto případě se zde projevuje vliv oborového zaměření firem a důležitost odborných kompetencí pro výkon řady povolání v sekundární sféře. Hluboká znalost vlastního oboru je stěžejní, ani v technických oborech však sama o sobě však není dostačující.

Nároky zaměstnavatelů jsou přímo úměrné dosaženému vzdělání pracovníků, tzn. že **s rostoucí úrovní vzdělání přikládají zaměstnavatelé jednotlivým klíčovým kompetencím větší význam**. Relativně nejvyšší nároky jsou kladeny na pracovníky s vysokoškolským vzděláním, u kterých se předpokládá vybavenost klíčovými kompetencemi na nejvyšší úrovni. Obecně zaměstnavatelé v sekundárním sektoru označují za nejdůležitější klíčové kompetence, kterými mají disponovat jejich zaměstnanci, schopnost **čtení a porozumění pracovním instrukcím, nést odpovědnost** a **ochotu učit se**. Značnou důležitost přikládají rovněž **schopnosti řešit problém** a **pracovat v týmu**. Nejméně vyžadovány ze všech klíčových dovedností byly jazykové znalosti.

V celkovém pohledu zaměstnavatelé pokládají za důležité zaměřit přípravu žáků více na rozvoj **schopnosti nést zodpovědnost, schopnosti řešit problém** a **ochoty učit se.** Poměrně silnou nespokojenost se současnou kvalitou přípravy na školách vyjadřují zaměstnavatelé také u **zběhlosti v cizích jazycích** (s výjimkou vyučených, kde ji však ani nepožadují). V případě přípravy žáků v učebních oborech upozorňují na potřebu rozvoje především schopnosti **čtení a porozumění pracovním instrukcím** a ochoty učit se.

Mezi klíčové kompetence, jejichž **význam v budoucnu ještě vzroste**, zaměstnavatelé řadí zejména zběhlost v cizích jazycích, schopnost řešit problém, ochotu učit se a nést zodpovědnost. Požadavky zaměstnavatelů se liší také v závislosti na odvětví, ve kterém působí, a také na velikosti firmy.

Cílem šetření bylo také nahlédnout do **problematiky přijímání absolventů** a analyzovat přístup zaměstnavatelů, který zaujímají v této problematice. Zaměstnavatelé ve svých výpovědích uvádějí, že absolventy přijímají, i když nelze říci, že by je preferovali. Pouze malá část se vyjádřila, že je nepřijímají. Otevřenější přístup vůči přijímání absolventů deklarují větší a velké organizace.

Vzdělanostní a profesní struktura nově přijímaných pracovníků je výrazně determinována odvětvovou strukturou firem a organizací působících v sekundárním sektoru a z toho plynoucími personálními potřebami. Největší zájem je o pracovníky se středním vzděláním s výučním listem a s maturitním vzděláním. Z hlediska pracovních pozic **nejčastěji přijímají pracovníky** na pozice **dělnických profesí, obsluhy strojů a zařízení**,

dále do **odborných a technických profesí na střední úrovni** a na pozice **specialistů, do odborných profesí na vyšší úrovni.**

Nejefektivnějším **způsobem hledání zaměstnání** se jeví mobilita vlastních sil, aktivně rozesílat životopisy, hlásit se sám a hledat možnosti doporučení přes svoje známé. Vyplývá to z výsledků způsobu vyhledávání nových zaměstnanců, ve kterém zaměstnavatelé uvedli, že nové zaměstnance nejčastěji vybírají z těch, kteří se **hlásí sami**, dále na základě **doporučení stávajících zaměstnanců** nebo **osobního kontaktu**. Poměrně častým způsobem obsazování pozic je i pohyb v rámci organizace, tj. **výběr z řad zaměstnanců**.

Jako reálná se rovněž ukazuje šance získat zaměstnání i v návaznosti na předchozí praxi či stáž u dané firmy. To souvisí se skutečností, že ačkoli při **přijímání absolventů** hrají z hlediska zaměstnavatelů největší roli zájem o práci, ochota se dále vzdělávat, pracovní nasazení a požadované vzdělání, do značné míry je významná i předchozí praxe. V případě, že určité pracovní zkušenosti získá absolvent přímo v dané firmě nebo má praxi v oboru, u výběru mezi dvěma absolventy dají ve většině případů přednost absolventovi s praxí. Předchozí praxe je oceňována nejen z pohledu nabytých znalostí, schopností a dovedností, ale je chápána i jako projev aktivního přístupu k práci a životu.

Nedostatek pracovníků určitých profesí či oborů vzdělání uvádí 43 % firem. Nejvíce přitom postrádají **strojní mechaniky** (zámečníky, svářeče), **zedníky** (obkladače), **obráběče kovů** (brusiče kovů, soustružníky) a **strojní inženýry** (konstruktéry, technology, strojní konstruktéry). Dále jim chybí **instalatéři** (topenáři), **technici** (zde jsou zahrnuté technické profese bez bližší specifikace), **mechanici seřizovači** (obsluha CNC strojů), **truhláři** a **stavební inženýři** (projektanti, stavbyvedoucí). Tyto výčty ovšem poněkud zpochybňuje vysokých počet nezaměstnaných absolventů uvedených profesí.

Zaměstnavatelé zaujali do značné míry kritický postoj k současnému vývoji systému vzdělávání. Velice se jich dotýkají problémy praktické výuky budoucích absolventů. Poukazují na to, že absolventům chybí teoretické i praktické dovednosti vztahující se k provozním podmínkám a reálným potřebám firmy. Navrhují **větší propojení teoretické výuky s praxí, intenzivnější spolupráci škol se zaměstnavatelskou sférou**. Na druhé straně si uvědomují problém nedostatečného zájmu ze strany žáků a rodičů o řadu učňovských a technických oborů. Samotným absolventům vytýkají chybějící chuť pracovat, motivaci a aktivní přístup. Ocenili by zejména **pracovitost, samostatnost, kreativní přístup, odpovědnost, slušné chování a schopnost vyšší loajality vůči zaměstnavateli.**

Přestože vstup absolventů na trh práce může být do určité míry poznamenán nesouladem mezi jejich aktuálními znalostmi a dovednostmi na jedné straně a nároky a požadavky zaměstnavatelů na straně druhé, je důležité si uvědomit, že ochota absolventů učit se nové věci, jejich zájem o obor, chuť pracovat a ochota přizpůsobit se potřebám konkrétní firmy a dále se rozvíjet mohou vyvážit případné nedostatky, včetně nedostatečných praktických zkušeností.

Příloha: Členění sekundárního sektoru podle klasifikace NACE

Výběr počtu firem byl proveden na základě relativního počtu zaměstnanců v daných odvětvích.

SEKCE C - ZPRACOVATELSKÝ PRŮMYSL

Výroba potravinářských výrobků

Výroba nápojů

Výroba tabákových výrobků

Výroba textilií

Výroba oděvů

Výroba usní a souvisejících výrobků

Zpracování dřeva, výroba dřevěných, korkových, proutěných a slaměných výrobků, kromě nábytku

Výroba papíru a výrobků z papíru

Tisk a rozmnožování nahraných nosičů

Výroba koksu a rafinovaných ropných produktů

Výroba chemických látek a chemických přípravků

Výroba základních farmaceutických výrobků a farmaceutických přípravků

Výroba pryžových a plastových výrobků

Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků

Výroba základních kovů, hutní zpracování kovů; slévárenství

Výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, kromě strojů a zařízení

Výroba počítačů, elektronických a optických přístrojů a zařízení

Výroba elektrických zařízení

Výroba strojů a zařízení j. n.

Výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů

Výroba ostatních dopravních prostředků a zařízení

Výroba nábytku

Ostatní zpracovatelský průmysl

Opravy a instalace strojů a zařízení

SEKCE D – VÝROBA A ROZVOD ELEKTŘINY, PLYNU, TEPLA A KLIMATIZOVANÉHO VZDUCHU

Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu

SEKCE E – ZÁSOBOVÁNÍ VODOU; ČINNOSTI SOUVISEJÍCÍ S ODPADNÍMI VODAMI, ODPADY A SANACEMI

Shromažďování, úprava a rozvod vody

Činnosti související s odpadními vodami

Shromažďování, sběr a odstraňování odpadů, úprava odpadů k dalšímu využití

Sanace a jiné činnosti související s odpady

SEKCE F - STAVEBNICTVÍ

Výstavba budov

Inženýrské stavitelství

Specializované stavební činnosti

www.infoabsolvent.cz

*Výrazně inovovaný 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-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.*

NEJVÝRAZNĚJŠÍ NOVINKY:

- možnost **výběru oborů i školních vzdělávacích programů** (ŠVP),
- **nové videoukázky** – představují práci v technických profesích i přípravu na ně,
- **profitest** – pomůže žákům základních škol při výběru oblasti vzdělávání,
- **výběr podle obrázků** – poskytuje snadnější orientaci ve vzdělávací nabídce SŠ,
- **bez bariér až na trh práce** – nová sekce věnovaná problematice žáků se zdravotním postižením a tématu předčasných odchodů ze vzdělávání,
- **jak na to – rady a doporučení** – různé 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, ŠVP,
- **fulltextové vyhledávání** – najde na ISA+ odkazy související se zadaným výrazem.

O inovaci a obsah systému ISA+ se stará Národní ústav pro vzdělávání v rámci projektu MŠMT **Kariérové poradenství v podmínkách kurikulární reformy (VIP Kariéra II – KP)**, který je financován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.