



Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v terciárním sektoru

Mgr. Gabriela Doležalová

Praha 2014



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Obsah

1. Celkový pohled na problém uplatnění absolventů	3
2. Obsah a cíle výzkumu, metodika šetření.....	3
2.1. Cíle výzkumu	4
2.2. Návaznost.....	4
2.3. Metodika a organizace výzkumu	5
2.4. Výběrový soubor	6
2.5. Struktura souboru.....	6
3. Kompetence, které zaměstnavatelé terciárního sektoru potřebují	9
3.1. Klíčové kompetence 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	19
3.4. Identifikace kompetencí, jejichž význam poroste	20
4. Přijímání nových pracovníků a absolventů	22
4.1. Odlišnosti v přijímání a preferování absolventů mezi zaměstnavateli terciárního sektoru.....	23
4.2. Vzdelání nově přijímaných pracovníků.....	25
4.3. Pozice, na které byli přijímáni noví zaměstnanci.....	25
5. Skutečnosti rozhodující při přijímání nových pracovníků, zejména absolventů	26
5.1. Způsob vyhledávání nových zaměstnanců	26
5.2. Požadavky na praxi při přijímání nových pracovníků.....	27
5.3. Kritéria ovlivňující přijetí pracovníka s praxí a absolventa	28
5.4. Důvody pro zaměstnání absolventa.....	29
5.5. Bariéry zaměstnávání absolventů škol.....	30
5.6. Zvýhodňují zaměstnavatelé absolventy s praxí?.....	31
6. Profese (obory vzdělání), které zaměstnavatelé terciárního sektoru potřebují	32
6.1. Poptávka po profesích či oborech vzdělání na trhu práce	32
6.2. Profese či obory, u kterých se zaměstnavatelé terciárního sektoru potýkají s nedostačující kvalitou mladých pracovníků	33
6.3. Perspektivní obory vzdělání v pohledu zaměstnavatelů terciárního sektoru.....	34
6.4. Uplatnitelnost absolventů v terciárním sektoru v období hospodářské krize.....	35
7. Spolupráce zaměstnavatelů terciárního sektoru se školami	36
8. Očekávání zaměstnavatelů terciárního sektoru ve vztahu ke školskému systému	37
9. Závěrečné shrnutí	39
Příloha: Členění terciárního sektoru podle klasifikace NACE.....	40

Projekt je financován Evropským sociálním fondem a rozpočtem České republiky.

**Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v terciárním sektoru
Mgr. Gabriela Doležalová**

Vydal Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další
vzdělávání pedagogických pracovníků, Praha 2014

Korektura: oddělení pro informační a publikační činnost

1. Celkový pohled na problém uplatnění absolventů

Mladá populace včetně absolventů škol patří z pohledu ohrožení nezaměstnaností mezi rizikové skupiny na trhu práce. Této skupině je třeba věnovat zvýšenou pozornost. Období od ukončení školy až po nalezení si vhodného zaměstnání je nejtěžší a nejkritičtější. V tomto období se ve vysoké míře projevuje nezkušenost absolventa a současně obavy ze strany potencionálního zaměstnavatele. Uplatnění absolventů škol na trhu práce ovlivňuje soubor faktorů a ne všechny jsou v dosahu působení vzdělávacího systému.

Značným handicapem absolventů na trhu práce je absence praxe a nerozvinuté pracovní návyky, které je posouvají do méně výhodných pozic. 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. Nezařazení se do pracovního procesu po ukončení školní docházky může představovat potencionální hrozbu v deformaci osobnostního vývoje s možným vyústěním do asociálního chování.

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 vyhovovaly požadavkům a potřebám zaměstnavatelů. Zároveň je však žádoucí, aby již v průběhu školní přípravy měli žáci a studenti možnost poznat reálné pracovní prostředí, získat konkrétní představy o světě práce a o možnostech svého uplatnění, a aby byli podněcováni k vlastnímu aktivnímu zapojení do pracovního života. Důležitou podmínkou pro dobré uplatnění absolventů je, aby jim v otázkách kariérového rozhodování (volbě další vzdělávací dráhy, profese a povolání) byla poskytována patřičná informační podpora tak, aby žáci byli schopni se s ohledem na vlastní schopnosti, dovednosti, vlohy a nadání zodpovědně rozhodnout při výběru oboru i školy.

Trh práce je navíc dynamický, neustále se vyvíjí a mění. V současné době je negativně ovlivněný 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 fakt, že trh práce v příštích letech výrazně ovlivní skutečnost, 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 na 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 školy jejich vzdělávání zpravidla nekončí, ale potřeba se vzdělávat bude sehrávat i nadále velice důležitou roli v jejich životě. Vzdělávání není jednorázovou záležitostí vymezenou časově na školní docházku. Sám život jako takový je vlastně nepřetržitým procesem učení. Ve školách je proto důležité žáky připravit na fakt, že jejich pracovní kariéra může být různorodá, že pravděpodobně nezůstanou celý život u jednoho povolání. Budou se muset dále vzdělávat ve svém vlastním oboru i všeobecně, aby byli stále adaptabilní na probíhající technické, technologické a sociální změny. Jde o podporu vytvoření přístupu ke vzdělávání po celý život. V poslední době je tento proces celoživotního učení ovlivňován rozvojem moderních výukových technologií.

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 řídicím 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 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 pro zaměstnavatele rozhodující skutečnosti 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 zaměstnavatelé k absolventům škol zauímají při přijímání nových uchazečů o zaměstnání.
- Analyzovat způsob vyhledávání nových pracovníků a kritéria rozhodující při přijímání nových pracovníků z hlediska výběru mezi absolventem a uchazečem s praxí, identifikovat důvody pro přijetí či naopak bariér pro nepřijetí 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“¹ z roku 2006 v sektoru služeb, „Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v kvartérní sféře“, z roku 2007, a „Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v zemědělské sféře“ z roku 2009. V návaznosti na tato šetření byla v roce 2008 zpracována studie „Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – souhrnný pohled“, hodnotící potřeby zaměstnavatelů v souhrnném pohledu a komparující výsledky šetření v těchto sektorech.

Použití obdobné metodiky, včetně baterie otázek uvedených v dotazníku, umožňuje zachování kontinuity šetření. Vzhledem k souběžnému sběru dat i z oblasti sekundéru 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 uvedenou skutečnost se tato zpráva komparací výsledků šetření s výsledky předchozích fází nezabývá. V současnosti je již zpracován výstup za průmysl a stavebnictví „Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v sekundárním sektoru“² a připravována studie ze šetření v kvartérním sektoru.

¹ Kalousková, P.: Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v terciární sféře. Praha, NÚOV 2006. Dostupné na: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-04>

² Doležalová, G., Vojtěch, J.: Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v sekundárním sektoru. Praha, NÚV 2013. Dostupné na: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-79>

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 především na předchozí šetření v terciárním sektoru, prováděné v roce 2006, 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.³ 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 nutné navázat spolupráci se specializovanou firmou na on-line dotazování. Do její kompetence spadalo převedení dotazníku do interaktivní podoby, hromadná rozesílka zváčením 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 přerušování vyplňování a opětovný vstup s možností pokračování ve vyplňování. Po vyplnění celého dotazníku se dotazník uzavřel a nebyl už 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. firem terciárního sektoru a podařilo se získat 395 vyplněných dotazníků, z toho 229 kompletně vyplněných. Celková návratnost tak dosáhla 4,7 %. Vychýlení vyšetřovaného souboru ovlivnila míra návratnosti. Je pravděpodobné, že ve vyšetřovaném 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 třeba považovat spíše za explorativní, pro ověření jejich obecné platnosti by bylo nutné provést reprezentativní šetření.

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.

³ Předchozí výzkum byl realizován formou rozeslání dotazníku připraveného ve Wordu po předchozí telefonické domluvě elektronickou poštou vybraným firmám.

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)⁴. Zařazení ekonomických subjektů do výběrového souboru bylo provedeno kvótním výběrem z databáze firem Albertina, zakoupené pro tento účel.

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 zařazení ve větší míře zaměstnavatelé s vyššími počty zaměstnanců vzhledem k jejich větším zkušenostem s přijímáním absolventů a zaměstnanců obecně.)

Rozčlenění firem podle секcí 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 секcí, tedy bez vazby na konkrétní firmy.

2.5. Struktura souboru

Celková návratnost vyplněných dotazníků v terciárním sektoru byla obecně nízká, jenom 4,7 %. 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 také na skutečnost, že respondenty z těchto organizací lze považovat za experty v oblasti personální politiky a strategie, považujeme za účelné ponechat tuto kategorii samostatnou.

Celkový vyšetřený soubor zahrnoval jak malé, tak střední a velké podniky. V celkové struktuře získaného souboru mají nejvyšší podíl malé firmy do 25 zaměstnanců (což odpovídá struktuře firem terciárního sektoru, ve které převládají malé firmy). Míra návratnosti u nejmenších firem byla nízká, u firem s 6 - 24 zaměstnanci jenom lehce nadprůměrná. Nejvyšší míru návratnosti jsme zaznamenali u podniků se 250 - 499 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.

⁴ S ohledem na jejich specifickou situaci byl dotazník mírně upraven (ovšem aniž by tím byla narušena vypovídací hodnota či možnost hromadného zpracování získaných dat).

Tabulka 1: Kategorie firem podle počtu zaměstnanců a struktura souboru

počet zaměstnanců	počet firem	struktura firem
0	58	14,7%
1 - 5	99	25,1%
6 - 24	120	30,4%
25 - 99	64	16,2%
100 - 249	29	7,3%
250 - 499	14	3,5%
500 - 4 999	7	1,8%
nad 5 000	4	1,0%
celkem	395	100,0%

Odvětvová struktura firem

Ve vyšetřeném souboru jsou nejpočetněji zastoupeny subjekty působící v sekci G (Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel) 69,1 %, která je i nejčetněji zastoupena ve struktuře dotazovaných subjektů. Míra ochoty vyplnit dotazník je u všech odvětví nízká. Relativně vyšší míru návratnosti jsme dosáhli pouze u subjektů působících v oblasti Dopravy a skladování (6,1 %).

Tabulka 2: Struktura souboru podle odvětví

počet zaměstnanců	G	H	I	G	H	I
0	47	2	9	17,2%	4,7%	11,4%
1 - 5	77	5	17	28,2%	11,6%	21,5%
6 - 24	70	11	39	25,6%	25,6%	49,4%
25 - 99	44	8	12	16,1%	18,6%	15,2%
100 - 249	23	5	1	8,4%	11,6%	1,3%
250 - 499	7	7		2,6%	16,3%	0,0%
500 - 4 999	3	4		1,1%	9,3%	0,0%
nad 5 000	2	1	1	0,7%	2,3%	1,3%
celkem	273	43	79	69,1%	10,9%	20,0%

G – Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel

H – Doprava a skladování

I – Ubytování, stravování a pohostinství

Územní struktura

Mezi firmami, které se zúčastnily šetření, jsou nejpočetněji zastoupeny firmy jihovýchodní oblasti a z Prahy, které jsou výraznou měrou zastoupené i ve výběrovém souboru, odpovídajícím rozložení firem na území ČR. Projevují se rozdíly v míře ochoty zúčastnit se dotazníkového šetření. Výrazně nižší návratnost vyplněných dotazníků je od subjektů z Prahy a z Moravskoslezské oblasti.

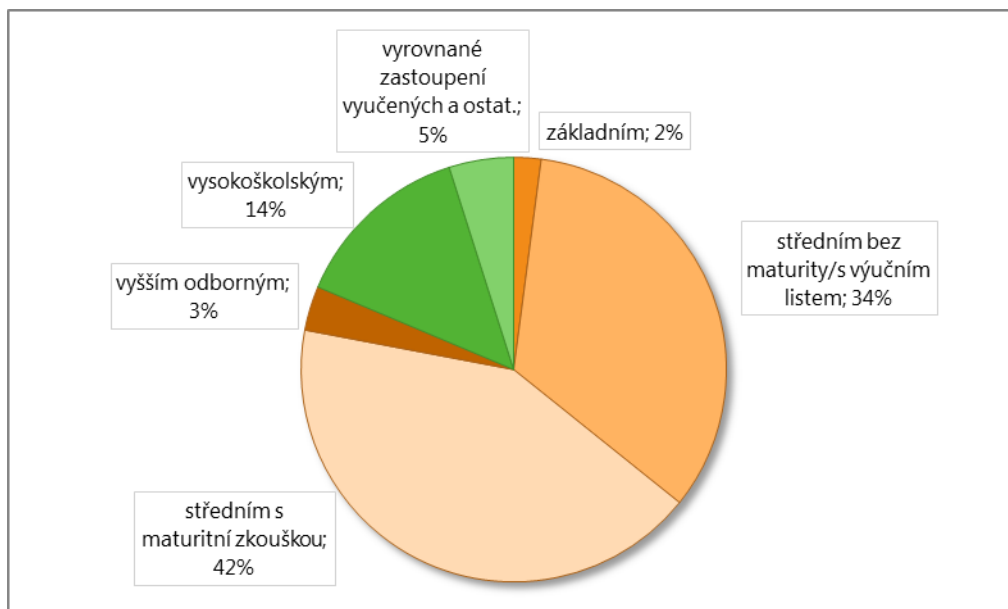
Tabulka 3: Struktura souboru podle území

NUTS 2	počet firem	struktura firem
Praha	66	16,7%
Střední Čechy	53	13,4%
Jihozápad	44	11,1%
Severozápad	36	9,1%
Severovýchod	49	12,4%
Jihovýchod	68	17,2%
Střední Morava	48	12,2%
Moravskoslezsko	31	7,8%
Celkový součet	395	100,0%

Vzdělanostní struktura pracovníků

Ve struktuře získaného souboru firem z hlediska převládajícího vzdělání jejich zaměstnanců mají nejvyšší zastoupení firmy, které zaměstnávají především zaměstnance s maturitní zkouškou (42 %). Výrazný podíl mají také podniky s převahou zaměstnanců s výučním listem (34 %). Strukturu získaného souboru firem podle převažujícího vzdělání zaměstnanců zachycuje následující graf a tabulky.

Graf 1: Struktura souboru podle převažujícího vzdělání zaměstnanců



Struktura firem se mění v závislosti na počtu zaměstnanců. U malých a středně velkých podniků mají hlavní zastoupení podniky s převahou zaměstnanců s maturitním vzděláním. U velkých firem je hodnocení obtížné, a to vzhledem k jejich malému počtu a obecnějšímu zadání otázky. Vzdělanostní struktura živnostníků působících v terciárním sektoru je odlišná. U živnostníků je nižší podíl vyučených (25 %) a s maturitní zkouškou (33 %), naopak podíl vysokoškoláku je výrazně vyšší (33 %).

Tabulka 4: Průměrné podíly podniků s převažujícím vzděláním zaměstnanců podle velikosti firem působících v oblasti terciárního sektoru

Počet zaměstnanců	Základním	Vyučním listem	Maturitní zkouškou	Vyšším odborným	VŠ	Vyrovnané zastoupení vyučených a ostat.
0	3,5%	24,6%	33,3%	5,3%	33,3%	0,0%
1 - 5	2,0%	28,6%	41,8%	3,1%	17,3%	7,1%
6 - 24	0,8%	38,1%	43,2%	4,2%	8,5%	5,1%
25 - 99	0,0%	34,4%	52,5%	3,3%	4,9%	4,9%
100 - 249	7,1%	39,3%	42,9%	0,0%	3,6%	7,1%
250 - 499	7,1%	50,0%	28,6%	0,0%	7,1%	7,1%
500 - 4 999	0,0%	42,9%	42,9%	0,0%	14,3%	0,0%
nad 5 000	0,0%	33,3%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%

Pozn. Na otázku odpovědělo 98 % respondentů.

Mezi jednotlivými odvětvími nacházíme také rozdíly (viz tab. 5). Zejména vyšší podíl firem s převažujícím vysokoškolským vzděláním svých zaměstnanců u firem ze sekce G (Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel). Polovina firem v sekci dopravy, skladování a také v ubytování, stravování a pohostinství uvádí, že u nich převažují zaměstnanci se středním vzděláním s výučním listem. V sekci velkoobchodu a maloobchodu jich je jenom čtvrtina.

Tabulka 5: Struktura organizací s převládajícím vzděláním pracovníků podle odvětví

kategorie vzdělání	G	H	I
základním	1,5%	4,7%	2,5%
středním bez maturity/s výučním listem	24,9%	53,5%	49,4%
středním s maturitní zkouškou	46,9%	30,2%	27,8%
vyšším odborným	3,7%	4,7%	1,3%
vysokoškolským	16,1%	4,7%	8,9%
vyravnané zastoupení vyučených a ostat.	4,8%	2,3%	6,3%
neuveдено	2,2%	0,0%	3,8%
Celkový součet bez neuv.	97,8%	100,0%	96,2%

G – Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel

H – Doprava a skladování

I – Ubytování, stravování a pohostinství

3. Kompetence, které zaměstnavatelé terciárního sektoru potřebují

Absolventi škol se po absolvování studia a složení závěrečných zkoušek dostávají na trh práce. Přejít 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 požadavky a potřeby budoucích zaměstnavatelů, a jejich znalosti, schopnosti a dovednosti (tzv. kompetence) co nejvíce odpovídaly tomu, co od nich potenciální zaměstnavatelé očekávají.

Předmětem našeho 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** zahrnují znalosti, dovednosti a návyky získané příslušným vzděláním a praktickými zkušenostmi a jsou úzce svázány s konkrétní odborností. Jejich zvládnutí umožňuje výkon určitých profesí či povolání.

Klíčové kompetence jsou takové znalosti, schopnosti a dovednosti, které se jeví jako nezbytné pro úspěšné uplatnění nejenom na trhu práce, ale i v běžném životě. Jejich zvládnutí by mělo přispět k větší flexibilitě pracovníků v širokém slova smyslu, tzn. k jejich schopnosti vykonávat rozličné odborné úkoly nebo měnit bez větších problémů různé profese, a napomáhat tak sladovat schopnosti pracovníků s požadavky zaměstnavatele.

Skupina odborníků v rámci Evropské komise definovala pojem **klíčové kompetence** jako přenosný a multifunkční soubor vědomostí, dovedností a postojů, které potřebuje každý jedinec pro své osobní naplnění a rozvoj, pro zapojení se do společnosti a úspěšnou zaměstnatelnost. Základy těchto klíčových kompetencí by měly vytvářet základ pro další vzdělávání jako součást celoživotního učení.⁵

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 sladovat schopnosti pracovníků s požadavky kladenými ze strany zaměstnavatele.

S tím, jak získávají na významu kvalifikace přesahující jednotlivé profese a mění se požadavky na práci, roste i důraz kladený na klíčové kompetence.

⁵ European Commission: Second Report on the activities of the Working Group on Basic Skills, Foreign Language Teaching and Entrepreneurship. 2003.

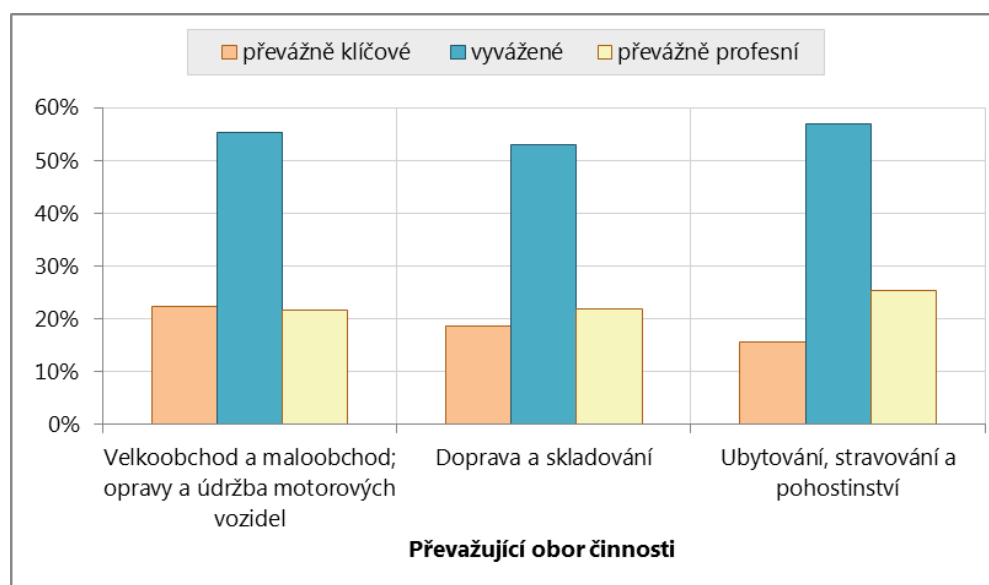
3.1. Klíčové kompetence nebo odbornost

Při přijímání nových pracovníků dávají zaměstnavatelé různou míru preference profesní specializaci (odbornosti) a obecným klíčovými 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 vypočítat v obecné rovině jistou preferenci klíčových nebo profesních dovedností. Ta se navíc výrazně liší podle oboru činnosti organizace, která pracovníka přijímá.

Z odpovědí zaměstnavatelů terciárního sektoru plyne, že v souhrnu (tzn. bez ohledu na velikost či oborové zaměření firmy) při přijímání nových pracovníků nejčastěji **upřednostňují vyváženost profesních a klíčových kompetencí**. Jde o poměrně důležité zjištění, že zaměstnavatelé si uvědomují důležitost klíčových dovedností, které považují za srovnatelné s profesními. Detailnější analýza naznačuje, že v závislosti na oborovém zaměření a velikosti firem se zde projevují určité diference. Rozdílnost preferencí byla sledována na základě procentuálního podílu klíčových (v hodnotící škále byl vyjádřen výrazný důraz na klíčové kompetence), vyvážených (mírná preference klíčových nebo profesních kompetencí) a profesních kompetencí (výrazný důraz na profesní kompetence).

Výrazná preference vyváženosti klíčových a profesních kompetencí je ze strany firem působících v sekci **G – Velkoobchod a maloobchod, oprava a údržba motorových vozidel** (55 %, ze zbylé části polovina preferuje klíčové kompetence a druhá polovina profesní kompetence). Vzhledem k široké rozmanitosti profesí této sekce lze předpokládat, že se zde vyskytují profese, u kterých se klade větší důraz na vybavenost klíčovými nebo profesními kompetencemi. Např. u mechaniků a opravářů strojů lze předpokládat větší důraz na profesní kompetence, v případě obchodních agentů naopak větší důraz na vybavenost klíčovými kompetencemi (komunikační schopnosti, umění jednat s lidmi) jako nástavbu na znalost produktu. I v případě sekce **H – Doprava a skladování** lze hodnotit kladení důležitosti na vyváženost klíčových a profesních kompetencí (53 %, zbylých 19 % větší důraz na klíčové kompetence, 22 % důraz na profesní kompetence⁶). V **sekci I - Ubytování, stravování a pohostinství** je hodnocení zaměstnavatelů obdobné. Největší část zaměstnavatelů při výběru nových pracovníků klade důraz na klíčové i profesní kompetence, tj. preferují jejich vyváženost (57 % z nich), dalších část upřednostňuje vybavenost profesními kompetencemi (26 %) a jenom několik z nich (16 %) klade důraz především na vybavenost klíčovými kompetencemi.

Graf 2: Preference charakteru dovedností podle oboru činnosti



⁶ Část zaměstnavatelů se k otázce nevyjádřila.

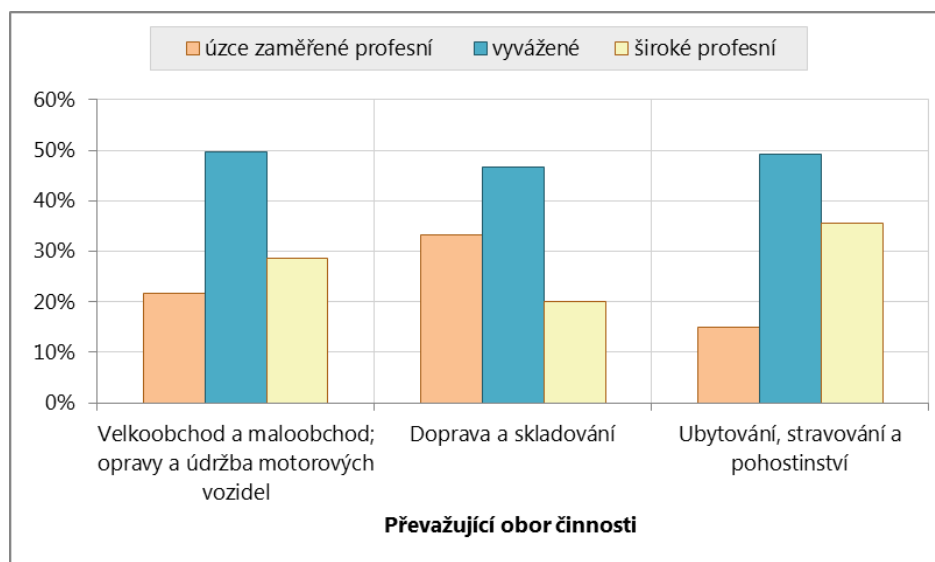
Hluboké a úzké profesní dovednosti, nebo široké profesní dovednosti?

U mladých lidí hledajících práci nezáleží jenom na tom, jaké mají znalosti, ale hodně záleží také na tom, jak je dokážou využít. Část teoretiků se přiklání k větší důležitosti hlubokých profesních dovedností, protože je zapotřebí uvedených znalostí, aby byl člověk schopen tvořit nový obsah⁷. Podle nich zaměstnavatelé proto potřebují uchazeče s hlubokými znalostmi, kteří si budou vědět rady s nerutinnými, novými postupy a problémy. Na druhé straně existuje názor, že důležitější je široký profesní přehled a to, jak mladí lidé dokážou své znalosti propojit a využít.

Zaměstnavatelé byli tázáni také na to, do jaké míry považují pro danou firmu za důležité, aby pracovník disponoval hlubokými a úzkými profesními dovednostmi (dokonalé proniknutí do oboru), nebo raději širokými profesními dovednostmi (znalost více oborů). Respondenti měli vyjádřit na stupnici 1 - 6 míru šířky profesního záběru od hluboké a úzké (1) po široké profesní dovednosti (6). Pro vyhodnocení byly sloučeny odpovědi 1 a 2 (úzce zaměřené profesní), 3 a 4 (vyvážené) a 5 a 6 (široké profesní).

V odpovědích zaměstnavatelů mírně převažovaly odpovědi preferující spíše široké profesní dovednosti nad odpověďmi odpovídajícími úzkým a hlubokým profesním dovednostem. **Hodnota celkového průměru 3,75** vypovídá o mírně **větším důrazu** kladeném na **široké profesní dovednosti**. Nejčastější byl požadavek na vyváženost profesního záběru (to považuje za důležité téměř polovina zaměstnavatelů terciárního sektoru). Výraznější podíl zaměstnavatelů, kteří preferují více široké profesní dovednosti u svých zaměstnanců, se objevuje v sekci I - Ubytování, stravování a pohostinství (36 %) a v menším měřítku v sekci G – Velkoobchod a maloobchod, oprava a údržba motorových vozidel (29 %). V sekci H – Doprava a skladování je naopak větší podíl firem, které upřednostňují hlubší profesní dovednosti (33 %) před širokými profesními dovednostmi (20 %), zbylá část zaměstnavatelů, tj. téměř polovina (tak jako u předchozích sekcí I a G), dává přednost vyváženosti profesního záběru.

Graf 3: Preference šířky profesních dovedností podle oboru činnosti



⁷ <https://www.scio.cz/o-vzdelavani/trendy-ve-vzdelavani/vyber-zprav-novinek-zajimavosti-vzdelavani-66.asp>

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

Důležitost **klíčových kompetencí** hodnotili zaměstnavatelé terciárního sektoru prostřednictvím baterie vybraných znalostí, dovedností a schopností, která vychází z již uskutečněných šetření⁸, zabývajících se problematikou uplatnění absolventů škol na trhu práce. Zaměstnavatelé hodnotili důležitost klíčových kompetencí pro **tři vzdělanostní stupně**: pracovníky 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 jednotlivých vzdělanostních skupin ovládali. Rovněž měli označit kompetence, u kterých by školy měly svou přípravu zlepšit a klást na ně větší důraz.

Důležitost sledovaných kompetencí

Vzhledem k proměnlivosti trhu práce vzrůstá význam tzv. **klíčových kompetencí**, které požadavky na obsah kvalifikací zobecňují a zároveň představují nutnou výzbroj zaměstnance pro existenci ve stále složitějším světě práce. Zvláště pro absolventy se středním vzděláním s maturitní zkouškou a vysokoškoláky mají zásadní význam.

O rostoucím významu klíčových kompetencí hovoří i náměstek ředitele pro vzdělávání Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) Andreas Schleicher: „*To, o co jde dnes, je otázka kompetence. Moderní svět vám neplatí za to, co víte, ale za to, co s tím, co víte, dokážete udělat. To je totiž velký rozdíl. Nejde jen o to, co jste se naučili, ale jak to dokážete převést do života. Nejde o to opakovat to, co jste se naučili, ale musíte to dále rozvíjet, dokázat to používat v nových situacích. Všechno, co víme dnes, může být zítra zcela neprodejné. Jde o to, zda s tím, co víte, dokážete překračovat hranice dnešního vědění. Nestačí být jen dobrý odborník.*“⁹

Na úvod je vhodné souhrnně porovnat, jak zaměstnavatelé v průměru hodnotili jednotlivé znalosti, dovednosti a schopnosti. Důležitost klíčových kompetencí v souhrnném pohledu je hodnocena na základě hodnoty aritmetického průměru, kde nižší hodnota znamená jejich větší význam (viz kategorie hodnocení níže), a to samostatně pro každou vzdělanostní skupinu (tab. 6).

Nároky zaměstnavatelů jsou přímo úměrné dosaženému vzdělání pracovníků, platí tedy, že **s rostoucí úrovní vzdělání přikládají zaměstnavatelé jednotlivým klíčovým kompetencím větší význam**. Nejnižší význam klíčových kompetencí 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“).

V celkovém pohledu zaměstnavatelé terciárního sektoru označili jako nejdůležitější klíčové kompetence:

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

Nejméně důležité klíčové kompetence vidí zaměstnavatelé v:

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

⁸ Kalousková, P.: Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v terciární sféře. Praha, NÚOV 2006. Dostupné na: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-04>

⁹ <http://www.eduin.cz/clanky/spatne-skolstvi-vede-k-upadku-cele-zeme/>

Tabulka 6: Význam klíčových kompetencí jednotlivých vzdělanostních skupin zaměstnanců pro zaměstnavatele terciárního sektoru (vzhledem k třístupňové škále, kde 1 = „zcela nezbytné“, 2 = „důležité“, 3 = „méně důležité“ platí, že čím nižší hodnota aritmetického průměru, tím je daná kompetence důležitější – zvýrazněny jsou nejdůležitější kompetence při porovnání ve sloupcích)

Kompetence	Důležitost kompetencí (hodnoty aritmetického průměru)			
	vyučení	střední s maturitou	VŠ	celkem
nést zodpovědnost	1,60	1,34	1,11	1,37
ochota učit se	1,59	1,34	1,17	1,38
čtení a porozumění pracovním instrukcím	1,63	1,35	1,18	1,40
schopnost řešit problém	1,74	1,39	1,13	1,44
schopnost týmové práce	1,61	1,45	1,30	1,47
umění jednat s lidmi	1,85	1,35	1,16	1,48
adaptabilita a flexibilita	1,74	1,47	1,24	1,50
schopnost rozhodovat se	1,88	1,49	1,14	1,53
komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)	2,03	1,38	1,12	1,54
schopnost řešit stresové situace	1,92	1,52	1,26	1,59
práce s čísly při pracovním uplatnění	2,03	1,51	1,30	1,64
zběhlost v zacházení s informacemi	2,11	1,54	1,23	1,66
zběhlost v používání výpočetní techniky	2,29	1,49	1,20	1,70
schopnost prezentace a vyjádřit svůj názor	2,22	1,65	1,22	1,74
schopnost vést	2,60	1,91	1,37	2,01
zběhlost v cizích jazycích	2,76	2,05	1,46	2,14

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. Vyžadovány jsou tak především **ochota učit se, schopnost nést zodpovědnost, schopnost týmové práce a čtení a porozumění pracovním instrukcím**, ale také **schopnost řešit problém** či **adaptabilita a flexibilita**. Naopak v průměru za nejméně důležité kompetence pokládají zaměstnavatelé u vyučených **zběhlost v cizích jazycích a schopnost vést**.

Zaměstnavatelé přikládají u **pracovníků se středním odborným vzděláním s maturitou** 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 kladou největší důraz na **ochotu učit se, nést zodpovědnost, na čtení a porozumění pracovním instrukcím a umění jednat s lidmi**. Stejně tak na **komunikační schopnosti a schopnost řešit problém**. 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 jí 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, komunikační schopnosti, schopnost řešit problém a schopnost rozhodovat se**. Dále také **umění jednat s lidmi a ochota učit se**. Zaměstnavatelé označili za relativně nejméně důležité

kompetence: zručnost 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 „zdvořilost a pokoru“. Dále na uplatňování „selského rozumu a praktičnost“ či „pracovitost a pracovní nasazení“.

Tabulka 7: Další kompetence požadované zaměstnavateli

zdvořilost, pokora	3	spolehlivost	1
selský rozum, praktičnost	2	cílevědomost	1
pracovitost, pracovní nasazení	2	variabilita	1
odborné znalosti a dovednosti	1	ústní projev	1
kvalita práce	1	sebereflexe	1
loajalita	1	právní minimum	1
samostatnost	1	záleží na druhu práce	1

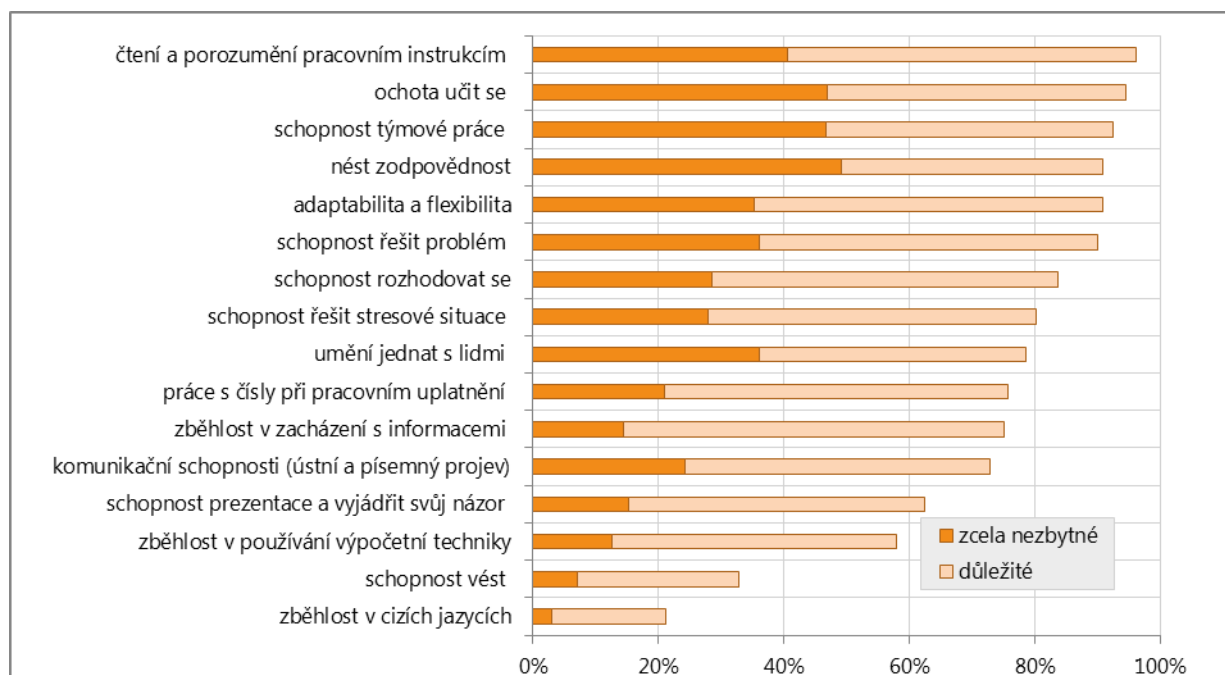
Pozn.: V tabulce jsou u jednotlivých položek uvedeny počty odpovědí respondentů.

Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků se středním vzděláním s vyučným listem

Pro výkon většiny 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 vyučného 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.

Jak bylo uvedeno, z hlediska jednotlivých vzdělanostních skupin kladou zaměstnavatelé nejnižší požadavky právě na vyučené pracovníky. Z grafického vyjádření (graf 4) je dobře patrné, které klíčové kompetence 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, ochotu učit se, schopnost týmové práce, nést zodpovědnost a adaptabilitu a flexibilitu**. Více než 80 % dotázaných pak i **schopnost řešit problém, schopnost rozhodovat se a schopnost řešit stresové situace**. Přičemž z hlediska míry důležitosti je za „zcela nezbytnou“ považována zejména schopnost nést zodpovědnost (49 %), ochota učit se (47 %), schopnost týmové práce (47 %) a schopnost čtení a porozumění pracovním instrukcím (41 %).

Graf 4: „Zcela nezbytné“ a „důležité“ kompetence vyučených pracovníků pro zaměstnavatele terciárního sektoru



Naopak relativně nejmenší důležitost u vyučených pracovníků přisuzují zběhllosti v cizích jazycích, schopnosti vést a zběhllosti v používání výpočetní techniky. **Znalost cizího jazyka** označuje 79 % zaměstnavatelů (z těch, kteří se k dané otázce vyjádřili) za méně důležitou. Za zcela nezbytnou kompetenci ji označili jenom ve zcela výjimečných případech (3 % 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 manuálních a manipulačních činností.

Podrobnější pohled na uvedené skutečnosti nabízí tabulka 8.

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

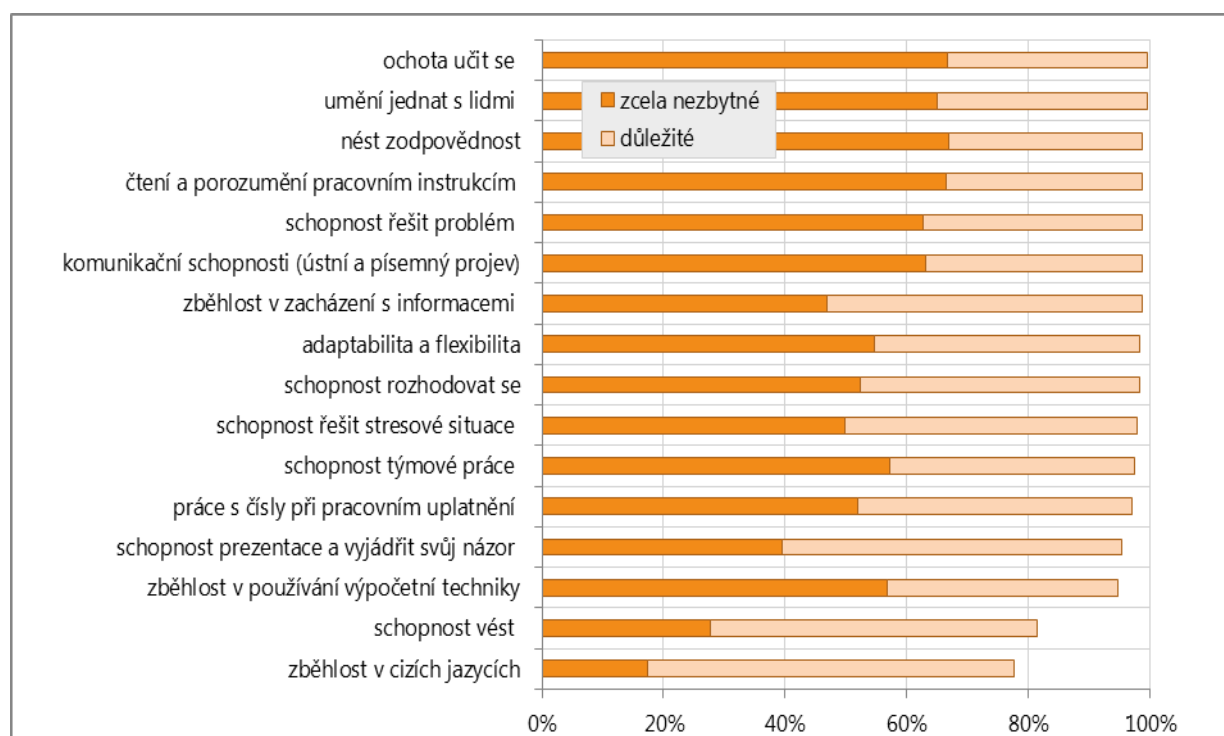
Kompetence	zcela nezbytné	důležité	méně důležité	aritmet. průměr
komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)	24,3%	48,5%	27,2%	2,03
čtení a porozumění pracovním instrukcím	40,5%	55,7%	3,8%	1,63
zběhllost v cizích jazycích	3,0%	18,1%	78,9%	2,76
práce s čísly při pracovním uplatnění	21,0%	54,6%	24,4%	2,03
schopnost rozhodovat se	28,6%	55,0%	16,4%	1,88
schopnost řešit problém	36,1%	53,8%	10,1%	1,74
nést zodpovědnost	49,2%	41,6%	9,2%	1,60
adaptabilita a flexibilita	35,3%	55,5%	9,2%	1,74
schopnost týmové práce	46,6%	45,8%	7,6%	1,61
schopnost vést	7,1%	25,6%	67,2%	2,60
ochota učit se	46,8%	47,7%	5,5%	1,59
zběhllost v používání výpočetní techniky	12,6%	45,4%	42,0%	2,29
zběhllost v zacházení s informacemi	14,3%	60,8%	24,9%	2,11
umění jednat s lidmi	36,1%	42,4%	21,4%	1,85
schopnost prezentace a vyjádřit svůj názor	15,2%	47,3%	37,6%	2,22
schopnost řešit stresové situace	27,8%	52,3%	19,8%	1,92

Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků se středním vzděláním s maturitou

Ve vzdělávacích programech středního odborného vzdělávání jsou připravováni pracovníci pro výkon náročných dělnických povolání, středních odborných činností a nižších řídicích funkcí. 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 i 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; sledovaným kompetencím přikládají větší důraz.

Zaměstnavatelé působící v terciárním sektoru největší důležitost z klíčových kompetencí (v součtu kategorie „zcela nezbytné“ a „důležité“) přisuzují **ochotě učit se, umění jednat s lidmi** (přes 99 % respondentů, téměř všichni), **nést zodpovědnost** a **čtení a porozumění pracovním instrukcím** (přes 98 % respondentů). Dále také schopnosti řešit problém, komunikační schopnosti a zběhlost v zacházení s informacemi (také přes 98 %). Z hlediska míry důležitosti je za „zcela nezbytnou“ považována zejména schopnost nést zodpovědnost (67 %), ochota učit se (67 %), čtení a porozumění pracovním instrukcím (66 %) a umění jednat s lidmi (65 %).

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



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. Přestože uvedené dvě kompetence se jeví jako nejméně žádané i v případě pracovníků s výučním listem, je zřejmé, že v případě zaměstnanců s maturitou je jim přikládán větší význam. V případě vybavenosti kompetencí **zběhlosti v cizím jazyce** u vyučených ji považuje téměř 79 % zaměstnavatelů za méně důležitou, u pracovníků

s maturitou sdílí tento názor jenom 23 % z nich a ostatní přikládají zběhlosti v cizím jazyce větší důležitost (17 % ji považuje za zcela nezbytnou a dalších 60 % za velice důležitou kompetenci).

Tabulka 9: Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků se středním vzděláním s maturitou pro zaměstnavatele terciárního sektoru (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)	63,1%	35,7%	1,2%	1,38
čtení a porozumění pracovním instrukcím	66,4%	32,4%	1,2%	1,35
zběhlost v cizích jazycích	17,4%	60,2%	22,4%	2,05
práce s čísly při pracovním uplatnění	51,9%	45,2%	2,9%	1,51
schopnost rozhodovat se	52,3%	46,1%	1,7%	1,49
schopnost řešit problém	62,7%	36,1%	1,2%	1,39
nést zodpovědnost	66,8%	32,0%	1,2%	1,34
adaptabilita a flexibilita	54,8%	43,6%	1,7%	1,47
schopnost týmové práce	57,3%	40,2%	2,5%	1,45
schopnost vést	27,8%	53,5%	18,7%	1,91
ochota učit se	66,7%	32,9%	0,4%	1,34
zběhlost v používání výpočetní techniky	56,8%	37,8%	5,4%	1,49
zběhlost v zacházení s informacemi	46,9%	51,9%	1,2%	1,54
umění jednat s lidmi	65,0%	34,6%	0,4%	1,35
schopnost prezentace a vyjádřit svůj názor	39,4%	56,0%	4,6%	1,65
schopnost řešit stresové situace	49,8%	48,1%	2,1%	1,52

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 s bakalářským vzděláním, kteří během studia získají hlubší teoretické a vědecké poznatky. Délka studia jeden až tři roky. **Magisterský studijní program** je zaměřený 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 absolventům středního vzdělání s maturitou. Souvislé programy jsou nyní velmi omezené.

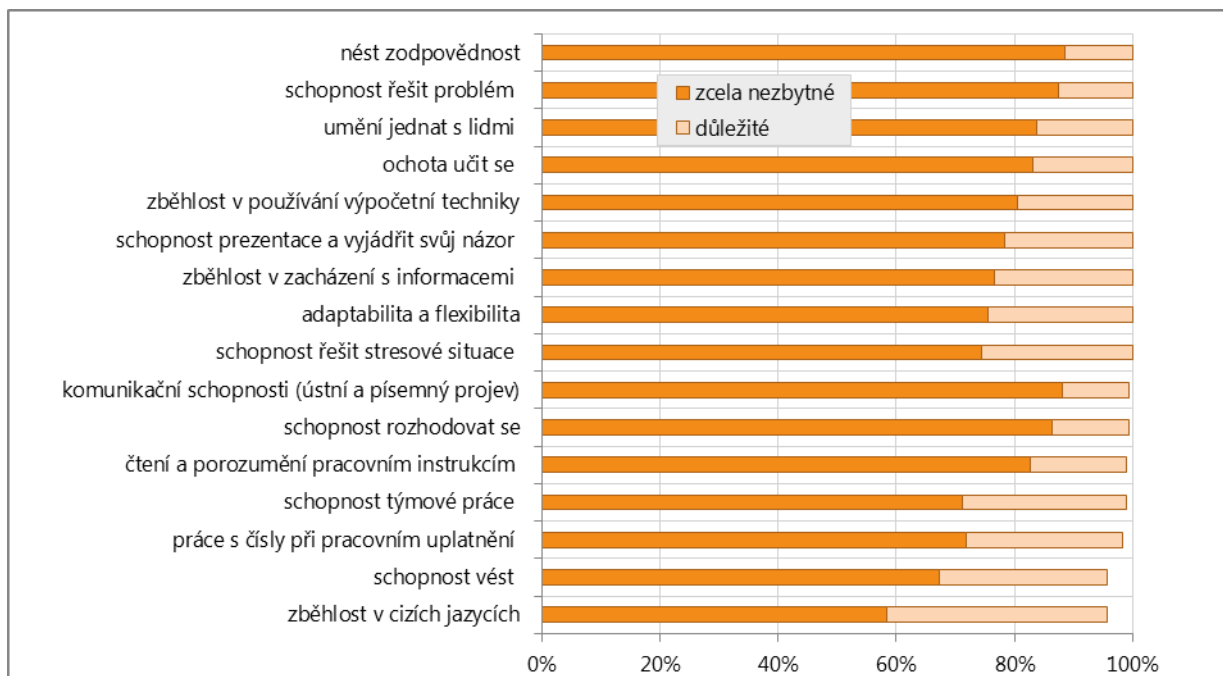
Doktorský studijní program je zaměřen na vědecké bádání a samostatnou tvůrčí činnost v oblasti výzkumu nebo vývoje. Studium trvá tři až čtyři roky po magisterském vzdělávání.

Vysoké školy připravují vysoce kvalifikované odborníky a výzkumné pracovníky v technických, přírodních, humanitních a dalších oborech. S rostoucím vzdělanostním stupněm roste významnost klíčových kompetencí, nejvyšší nároky mají zaměstnavatelé pochopitelně na pracovníky s vysokoškolským vzděláním. Firmy totiž nehledají jen experty nabyté znalostmi. Požadují aktivního odborníka s rozvinutými klíčovými kompetencemi, schopného řídit projekt, pracovat v týmu, uvědomujícího si nezbytnost celoživotního vzdělávání.

Význam uvedených kompetencí v celkovém profilu vysokoškolsky vzdělaného zaměstnance ohodnotili zaměstnavatelé velmi vysoko, 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 řešit problém, umění jednat s lidmi, ochoty učit se, zběhlosti v používání výpočetní techniky**. Přičemž pro více než 85 % zaměstnavatelů je „zcela nezbytné“, aby pracovníci s vysokoškolským vzděláním byli schopni nést zodpovědnost, měli dobré komunikační schopnosti, byli schopni řešit problém a disponovali schopností rozhodovat se.

Graf 6: „Zcela nezbytné“ a „důležité“ kompetence pracovníků s vysokoškolským vzděláním pro zaměstnavatele terciárního sektoru



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

Kompetence	zcela nezbytné	důležité	méně důležité	aritmet. průměr
komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)	88,1%	11,4%	0,5%	1,12
čtení a porozumění pracovním instrukcím	82,7%	16,2%	1,1%	1,18
zběhlost v cizích jazycích	58,4%	37,3%	4,3%	1,46
práce s čísly při pracovním uplatnění	71,7%	26,6%	1,6%	1,30
schopnost rozhodovat se	86,3%	13,1%	0,5%	1,14
schopnost řešit problém	87,5%	12,5%	0,0%	1,13
nést zodpovědnost	88,6%	11,4%	0,0%	1,11
adaptabilita a flexibilita	75,5%	24,5%	0,0%	1,24
schopnost týmové práce	71,2%	27,7%	1,1%	1,30
schopnost vést	67,4%	28,3%	4,3%	1,37
ochota učit se	83,1%	16,9%	0,0%	1,17
zběhlost v používání výpočetní techniky	80,4%	19,6%	0,0%	1,20
zběhlost v zacházení s informacemi	76,6%	23,4%	0,0%	1,23
umění jednat s lidmi	83,7%	16,3%	0,0%	1,16
schopnost prezentace a vyjádřit svůj názor	78,3%	21,7%	0,0%	1,22
schopnost řešit stresové situace	74,5%	25,5%	0,0%	1,26

Za relativně méně důležitou je zaměstnavateli považována **zběhlost v cizích jazycích**, nicméně i tato kompetence je významná pro přibližně 96 % respondentů (pro 58 % zcela nezbytná – viz tab. 10).

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

V oblasti hodnocení důležitosti sledovaných klíčových kompetencí se nabízelo jako vhodné i 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 (klíčovými kompetencemi) vybaveni již při nástupu do zaměstnání, nebo je získají až praxí. Respondenti měli možnost vyslovit 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 už během přípravy žáků na školách.

Z výsledků šetření vyplývá, že ze strany zaměstnavatelů terciárního sektoru je zájem po zlepšení přípravy žáků zejména u **schopnosti nést zodpovědnost, umění jednat s lidmi a schopnosti řešit problém**. U absolventů škol by zaměstnavatelé uvítali lepší schopnost zvládat **stresové situace**, lepší **komunikační schopnosti** (v ústním i písemném projevu) a také větší **ochotu dále se vzdělávat**. U vyučených doporučují zaměřit pozornost také na lepší vybavenost absolventů kompetencí **čtení a porozumění pracovním instrukcím**, u absolventů maturitních oborů na rozvíjení **zběhlosti v cizích jazycích** a u vysokoškoláků na rozvoj **schopnosti prezentace** a také **schopnosti vést**.

Tabulka 11: Klíčové kompetence, na jejichž rozvoj by se měly školy více zaměřit podle zaměstnavatelů terciárního sektoru

Kompetence	vyučení	střední s maturitou	VŠ	celkem
nést zodpovědnost	59,2%	63,2%	48,9%	57,1%
umění jednat s lidmi	48,2%	59,6%	53,7%	53,8%
schopnost řešit problém	52,6%	61,0%	43,4%	52,3%
schopnost řešit stresové situace	47,4%	58,8%	48,2%	51,5%
komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)	47,8%	61,4%	39,0%	49,4%
ochota učit se	59,2%	51,8%	33,8%	48,3%
schopnost rozhodovat se	42,3%	58,8%	42,3%	47,8%
schopnost prezentace a vyjádřit svůj názor	41,9%	55,1%	46,0%	47,7%
zběhlost v cizích jazycích	32,0%	60,7%	42,3%	45,0%
schopnost týmové práce	42,6%	50,7%	37,1%	43,5%
čtení a porozumění pracovním instrukcím	57,0%	44,1%	25,7%	42,3%
adaptabilita a flexibilita	39,3%	47,1%	36,4%	40,9%
práce s čísly při pracovním uplatnění	44,9%	46,0%	27,2%	39,3%
zběhlost v zacházení s informacemi	38,6%	47,4%	29,0%	38,4%
zběhlost v používání výpočetní techniky	39,0%	43,8%	27,9%	36,9%
schopnost vést	16,2%	44,9%	45,2%	35,4%
jiné	5,1%	5,1%	4,4%	4,9%

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

Požadavky na strukturu klíčových kompetencí, na jejichž rozvoj by se školy měly více zaměřit, se mění v souvislosti se stupněm vzdělání. Přičemž nejvyšší požadavky na rozvoj klíčových dovedností mají zaměstnavatelé na **absolventy maturitních oborů**. Z toho se dá usoudit, že právě u absolventů maturitních oborů spatřují největší nedostatky v oblasti vybavenosti klíčovými dovednostmi.

- **U vyučených** doporučují zaměřit pozornost na rozvoj schopností:
 - nést odpovědnost
 - ochotu učit se
 - čtení a porozumění pracovním instrukcím

- **U maturantů** na rozvíjení kompetencí:
 - nést odpovědnost
 - komunikační schopnosti
 - schopnost řešit problém
- **U vysokoškoláků** na rozvíjení schopností:
 - umění jednat s lidmi
 - nést odpovědnost
 - zvládat stresové situace

Zaměstnavatelé se také mohli vyjádřit k tomu, 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 v něm našli potřebné kompetence, ke kterým se chtěli vyjádřit. V odpovědích se vyskytuje relativně čteněji jenom potřeba vštěpení žákům větší schopnosti „zdvořilosti a pokory“, ale i „pracovitosti a chuti pracovat“. Také požadavek rozvoje „odborných znalostí a dovedností“, které ale nepatří ke klíčovým kompetencím.

3.4. Identifikace kompetencí, jejichž význam poroste

Důležitou součástí studie, která přispěje k pochopení širších souvislostí, je identifikace kompetencí, u kterých zaměstnavatelé předpokládají, že jejich **význam v dalších letech ještě vzroste**. Přitom bylo možné vybírat jednak z těch klíčových kompetencí, které byly nabídnuty přímo v dotazníku, ale měli možnost doplnit kompetence o další.

Na základě analýzy odpovědí (bez ohledu na velikost organizace a odvětví) respondenti působící v oblasti terciárního sektoru relativně nejčastěji uváděli jako kompetence, jejichž význam vzroste (viz tab. 12):

- **zběhlost v cizích jazycích** - tento názor sdílí 83 % respondentů. Nároky na jazykové znalosti pracovníků rostou. Velký vliv na to má otevření „hranic“ pro volný pohyb osob a zboží, působení řady zahraničních investorů u nás, vstup do Evropské unie a celkově globalizace, která vyžaduje komunikaci se zahraničními partnery a klienty. V angličtině je k dispozici také velká část informačních zdrojů. K situaci uvádíme ještě zjištění jiného šetření, podle kterého si zaměstnavatelé u jazykových znalostí stěžují zejména na nedostatek odbornosti a schopnosti argumentovat technické věci v cizím jazyce.¹⁰
- **komunikační schopnosti** – tyto schopnosti jsou v sektoru služeb velice důležité a jejich význam narůstá (růst významu předpokládá 69 % zaměstnavatelů). Komunikační schopností se obecně chápe schopnost efektivně komunikovat s druhými lidmi s ohledem na dosažení předem vytyčeného a požadovaného cíle. Zahrnuje dovednost diskutovat, znázorňovat a vysvětlovat, a také zpracovávat a připravovat písemné materiály. V dnešní společnosti jsou komunikační schopnosti důležité nejen v osobním životě, ale často stojí za úspěchem či neúspěchem v pracovní sféře.
- **schopnosti řešit problém** - nebo také hledání řešení se stává každodenní součástí práce a podle vyjádření 66 % zaměstnavatelů bude velice ceněná kompetence. V praxi to znamená, že zaměstnanec si musí osvojit určité metody a techniky řešení problémů (umět analyzovat různě složité problémy, identifikovat jejich podstatu, hledat přístup k jejich řešení, umět realizovat a hodnotit efektivitu řešení) a současně se naučit konzultovat problémy s příslušnými odborníky a specialisty, případně řešit problémy pomocí práce ve skupině či týmu.
- **zběhlost v používání výpočetní techniky** – ve smyslu efektivního zacházení s výpočetní technikou, což je schopnost používat potřebných programů a aplikací k výkonu povolání, umět vyhledávat, vybírat, zpracovávat a ukládat textové, grafické i numerické informace a schopnost zpracovat získané údaje do potřebných výstupů.

¹⁰<http://www.nvf.cz/cms/assets/docs/f15ad00e2f39d62f5226544d6042df22/150-0/pruzkum-pozadavku-zamestnavatelu.pdf>

Zahrnuje i schopnost používání výpočetní techniky jako komunikačního prostředku a informačního prostředku.

- **schopnosti řešit stresové situace** - pod tento pojem lze zařadit odolnost vůči stresu a pracovní zátěži, psychickou odolnost, schopnost soustředit se ve ztížených podmínkách a samotné řešení stresových situací.
- **ochoty učit se** - je především ochota přijímat nové informace a účastnit se různých vzdělávacích programů. Aktivní přístup k sebevzdělávání v době neustálého rozvoje a objevování nových technologií a technologických postupů i metod práce považuje do budoucna 62 % zaměstnavatelů za velice důležitý. Již neplatí, že teoretické znalosti a odborné dovednosti, které jsme si osvojili v průběhu vzdělávání na střední či vysoké škole, nám vystačí po zbytek života.
- **nést odpovědnost** – vyjadřuje aktivní přístup k řešení problémů, schopnost umět přijímat změny, podstoupit riziko a za svou volbu nést odpovědnost. Zaměstnavatelé si těchto rozhodných jedinců velice váží a podle výsledků více šetření jsou touto kompetencí absolventi vybaveni jenom v malé míře.
- **schopnost rozhodovat se** – spočívá ve schopnosti samostatně a zodpovědně rozpoznat a zhodnotit informace a svá rozhodnutí realizovat v konkrétní činnosti.

Při uplatnění na trhu práce v profilu zaměstnance narůstá významnost pozice klíčových kompetencí. **K růstu významnosti každé z nabízených klíčových kompetencí 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.

Tabulka 12: Kompetence, jejichž význam poroste podle zaměstnavatelů terciárního sektoru (pořadí podle odvětví)

Kompetence	G		H		I		Celkem
	velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motor. vozidel		doprava a skladování		ubytování, stravování a pohostinství		
zběhlost v cizích jazycích	81,9%	1.	87,5%	1.	84,3%	1.	83,1%
komunikační schopnosti (ústní a pís. projev)	67,3%	2.	81,3%	2.	68,6%	3.	69,3%
schopnost řešit problém	66,7%	3.	65,6%	3.	64,7%	6.	66,1%
zběhlost v používání výpočetní techniky	63,7%	5.	43,8%	12.	70,6%	2.	62,6%
schopnost řešit stresové situace	60,2%	8.	65,6%	4.	68,6%	4.	62,6%
ochota učit se	63,7%	4.	46,9%	10.	64,7%	7.	61,8%
nést zodpovědnost	63,2%	6.	46,9%	11.	60,8%	8.	60,6%
schopnost rozhodovat se	58,5%	9.	50,0%	7.	68,6%	5.	59,4%
umění jednat s lidmi	60,2%	7.	50,0%	6.	54,9%	9.	57,9%
adaptabilita a flexibilita	56,1%	10.	50,0%	8.	47,1%	11.	53,5%
zběhlost v zacházení s informacemi	53,8%	11.	53,1%	5.	47,1%	10.	52,4%
schopnost týmové práce	39,8%	12.	43,8%	13.	47,1%	12.	41,7%
schopnost prezentace a vyjádřit svůj názor	38,6%	13.	50,0%	9.	33,3%	13.	39,0%
čtení a porozumění pracovním instrukcím	32,7%	15.	37,5%	14.	33,3%	14.	33,5%
práce s čísly při pracovním uplatnění	33,3%	14.	21,9%	16.	23,5%	16.	29,9%
schopnost vést	29,2%	16.	31,3%	15.	25,5%	15.	28,7%
jiné	3,5%	17.	0,0%	17.	0,0%	17.	2,4%

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.

Požadavky zaměstnavatelů se liší také **v závislosti na odvětví, ve kterém působí.** Ve všech třech odvětvích terciéru uvádějí na prvním místě nárůst významu **zběhlosti v cizích jazycích.** Tento názor sdílí více než 80 % respondentů. Nároky na jazykové znalosti

pracovníků rostou, velký vliv má působení zahraničních investorů u nás, vstup do Evropské unie a celkově globalizace, která vyžaduje komunikaci se zahraničními partnery a klienty.

Ve Velkoobchodě, maloobchodě a opravě motorových vozidel a také v odvětví Dopravy a skladování předpokládají také růst významu komunikačních schopností a schopnosti řešit problém. V případě Ubytování, stravování a pohostinství očekávají nárůst významu zběhlosti v používání výpočetní techniky a komunikačních schopností (v ústním i písemném projevu).

Firmy všech **velikostí** předpokládají zejména růst významu zběhlosti v cizích jazycích, komunikační schopnosti a schopnosti řešit problém (viz tab.13). **Živnostníci** bez zaměstnanců mají specifické postavení na trhu práce a jejich názory (odpovědi) vyplývají z jejich zkušeností a potřeb. Předpokládají nárůst významu zběhlosti v cizích jazycích, komunikačních schopností a schopnosti řešit problém. Důležitá bude ale také schopnost rozhodovat se a dobrá zběhlost v používání výpočetní techniky. **Malé firmy** (1–24 zaměstnanců) předpokládají také zběhlosti v cizích jazycích, komunikačních schopností, schopnosti řešit stresové situace a schopnost řešit problém. **Středně velké firmy** (25–249 zaměstnanců) také uvádějí nabývání na významu zběhlosti v cizích jazycích, zběhlosti využívání výpočetní techniky, schopnosti řešit problém a nést zodpovědnost. **Velké firmy** (nad 250 zaměstnanců) očekávají růst významu zběhlosti v cizích jazycích, komunikačních schopností i adaptability a flexibility.

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 tis.	celkem
zběhlost v cizích jazycích	76%	84%	84%	86%	86%	78%	80%	100%	83%
komunikační schopnosti (ústní a pís. projev)	73%	70%	79%	57%	50%	89%	60%	0%	69%
schopnost řešit problém	70%	60%	73%	64%	68%	44%	60%	100%	66%
schopnost řešit stresové situace	62%	60%	75%	64%	32%	33%	80%	100%	63%
zběhlost v používání výpočetní techniky	68%	67%	55%	73%	55%	67%	40%	0%	63%
ochota učit se	62%	65%	66%	64%	50%	33%	40%	100%	62%
nést zodpovědnost	57%	62%	64%	66%	55%	56%	20%	0%	61%
schopnost rozhodovat se	68%	56%	60%	68%	41%	56%	40%	100%	59%
umění jednat s lidmi	54%	60%	67%	55%	45%	56%	20%	0%	58%
adaptabilita a flexibilita	59%	54%	64%	39%	32%	56%	60%	100%	54%
zběhlost v zacházení s informacemi	65%	57%	42%	55%	45%	78%	20%	0%	52%
schopnost týmové práce	41%	41%	38%	43%	50%	44%	40%	100%	42%
schopnost prezentace a vyjádřit svůj názor	46%	37%	37%	43%	23%	44%	60%	100%	39%
čtení a porozumění pracovním instrukcím	51%	21%	37%	39%	18%	44%	0%	100%	33%
práce s čísly při pracovním uplatnění	49%	27%	25%	25%	32%	44%	20%	0%	30%
schopnost vést	27%	22%	33%	30%	32%	33%	40%	0%	29%
jiné	5%	2%	3%	0%	0%	11%	0%	0%	2%

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 nejčtenějších odpovědí v rámci každé velikostní kategorie.

4. Přijímání nových pracovníků a absolventů

Uskutečněné 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 je také nezbytné zkoumat, 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.

Další významnou oblastí výzkumu jsou skutečnosti, které z pohledu zaměstnavatelů představují při výběru nových pracovníků rozhodující roli. 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. A také - jakou roli při rozhodování o přijetí absolventa sehraávají získané pracovní zkušenosti či praxe absolvovaná v rámci vzdělávání.

4.1. Odlišnosti v přijímání a preferování absolventů mezi zaměstnavateli terciárního sektoru

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 projeví důsledky hospodářské krize, což se odrazilo i v nárůstu nezaměstnanosti¹¹ a nižším počtu nově přijatých pracovníků.

a/ podle oboru činnosti

Z výsledků šetření vyplývá, že polovina firem v terciárním sektoru nepřijala v posledních třech letech ani jednoho absolventa. Z celkového počtu přijatých nových zaměstnanců bylo přijato 14,8 % absolventů.¹² Strukturu nově přijímaných pracovníků podle oborového zaměření firem zachycuje tab. 14. V konfrontaci s výsledky další části je zarážející vysoký až téměř 50% podíl zaměstnavatelů, které za poslední rok nepřijali ani jednoho absolventa.

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

		nepřijali žádného zaměstnance	z těch, kteří přijali alespoň jednoho zaměstnance			
			nepřijali žádného absolventa	přijali průměrně		
				pracovníků	absolventů	% absolventů
G	velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motor. vozidel	8,8%	47,2%	20,4	4,0	19,7%
H	doprava a skladování	3,4%	42,9%	80,9	5,6	7,0%
I	ubytování, stravování a pohostinství	11,9%	59,5%	9,3	2,8	30,6%
celkem		8,7%	48,9%	27,1	4,0	14,8%

Pro absolventy škol hledajících zaměstnání je důležitou informací, v jaké míře jsou zaměstnavatelé ochotni přijímat absolventy a jaký mají pohled na jejich preference. Výsledky uvádí tabulka 15, která zachycuje podíl firem, které absolventy nepřijímají, dále podíl firem, které absolventy přijímají, ale nepreferují, a také o podíl firem, které absolventy přijímají a zároveň preferují, a to v závislosti na odvětví, v němž působí. Podle těchto výsledků mají o absolventy největší zájem zaměstnavatelé působící v odvětví Velkoobchod a maloobchod, oprava a údržba motorových vozidel (20 % z nich absolventy preferuje, a dalších 68 % je přijímá, i když přímo nepreferuje) a v odvětví Ubytování a stravování (podle jejich vyjádření absolventy 18 % z nich preferuje a dalších 65 % je přijímá, ale nepreferuje). V odvětví

¹¹ Burdová, J., Vojtěch, J.: Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2013. Praha, NÚV 2013. Dostupné na: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-82>

¹² 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?“

Doprava a skladování je přístup zaměstnavatelů k přijímání absolventů uzavřenější (21 % z nich je nepřijímá vůbec, 80 % je přijímá, ale přímo nepreferuje a k přímé preferenci absolventů se nevyjádřil ani jeden ze zaměstnavatelů).

Tabulka 15: Preference absolventů podle odvětví (podíl firem)

		nepřijímáme	přijímáme, ale nepreferujeme	přijímáme a preferujeme
G	velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motor. vozidel	12,1%	68,2%	19,7%
H	doprava a skladování	20,7%	79,3%	0,0%
I	ubytování, stravování a pohostinství	16,3%	65,3%	18,4%
celkem		14,0%	68,9%	17,0%

b/ podle velikosti subjektů

Analýza výpovědí z hlediska velikosti organizace (počtu zaměstnanců) přináší zajímavá zjištění. **Průměrný počet nově přijímaných pracovníků i absolventů je přímo úměrný velikosti organizace.** V případě podílu přijatých absolventů na počet přijatých nových zaměstnanců platí trend přesně opačný, tzn., čím více zaměstnanců firma zaměstnává, tím menší je podíl přijímaných absolventů (tuto závislost mírně narušují pouze hraniční kategorie – mikro firmy s max. pěti zaměstnanci a velké firmy (s více než 500 zaměstnanci). Nejvyšší, 36% podíl přijatých absolventů uvádějí malé firmy (6 - 24 zaměstnanců). U středně velkých firem (25 - 249 zaměstnanců) je jejich podíl 20%, tj. jenom přibližně každý pátý nový zaměstnanec je absolvent. U větších firem je tento podíl ještě nižší.

Zaměstnavatelé ve svých výpovědích uvádějí, že absolventy přijímají. Pouze 14 % se vyjádřilo, že je nepřijímají (druhá část tabulky 16). Většina zaměstnavatelů tedy absolventy přijímá, ale nelze říci, že by je preferovala. 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 (25 % respondentů uvedlo, že absolventy jejich firma nepřijímá). Relativně pozitivní postoj k přijímání absolventů vykazují středně velké firmy (100 – 249 zaměstnanců). Uvádějí, že absolventy relativně často i přímo preferují (15 % z nich) a dalších 85 % absolventy přijímá, i když přímo nepreferuje.

Tabulka 16: Průměrný počet přijatých pracovníků a absolventů (za poslední tři roky) a preference absolventů podle velikosti firmy¹³

	pracovníků	absolventů	% absolventů	nepřijímáme	přijímáme, ale nepreferujeme	přijímáme a preferujeme
0				3,1%	65,6%	31,3%
1 - 5	2,3	0,4	17,7%	24,6%	65,6%	9,8%
6 - 24	6,7	2,4	36,0%	17,6%	60,3%	22,1%
25 - 99	13,7	2,9	21,4%	9,8%	80,5%	9,8%
100 - 249	33,3	6,8	20,3%	0,0%	85,0%	15,0%
250 - 499	166,1	20,7	12,4%	12,5%	62,5%	25,0%
500 - 4 999	230,0	35,5	15,4%	0,0%	100,0%	0,0%
nad 5 000	941,0	-	-	0,0%	100,0%	0,0%
celkem	27,1	4,0	14,8%	14,0%	68,9%	17,0%

¹³ V případě živnostníků bez zaměstnanců byla položena hypotetická otázka: „Pokud byste přijímal(a) nové pracovníky, přijal(a) byste také absolventy?“

Pokud se zaměříme na relativní počty firem, které absolventy přijímají (bez ohledu na to, zda je preferují, či nikoli), zjistíme, že **otevřenější vůči absolventům** jsou **spíše větší a velké organizace**. Zároveň je zřejmé, že s rostoucí velikostí firmy ubývá případů, kdy absolventi vůbec nejsou přijímáni (výjimkou jsou firmy s 250 - 499 zaměstnanci, z těch ale 25 % uvádí, že absolventy přímo preferuje).

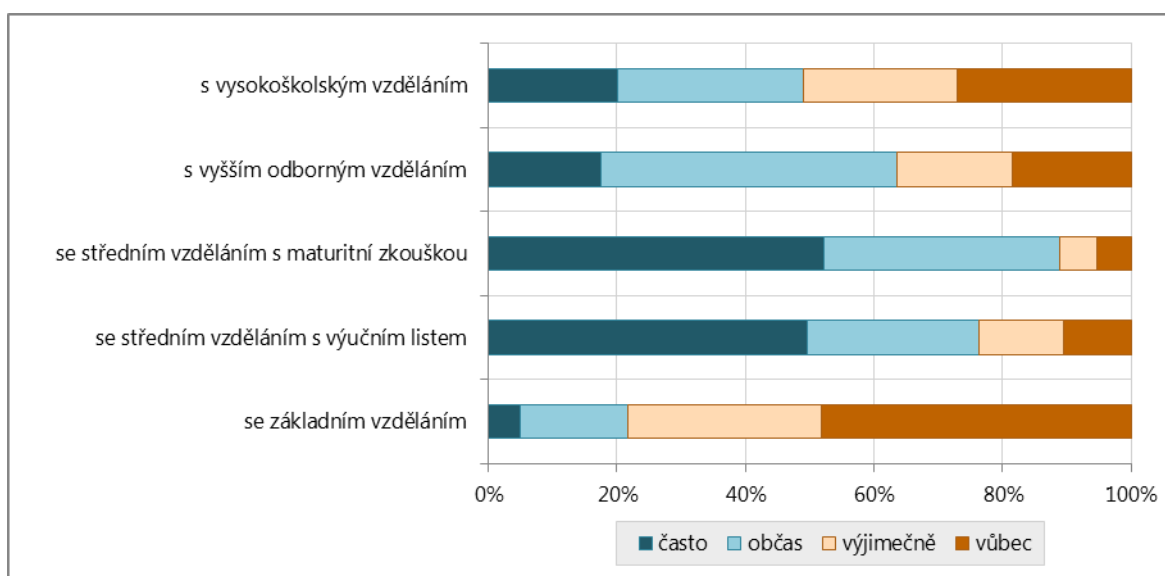
4.2. Vzdělání nově přijímaných pracovníků

Podle výsledků dotazníkového šetření je z hlediska frekvence přijímání pracovníků jednotlivých vzdělanostních úrovní v terciárním sektoru největší zájem o **pracovníky s maturitním vzděláním** (52 % „často“ a 37 % „občas“) a **pracovníky se středním vzděláním s výučním listem** (50 % odpovědí „často“ a 27 % odpovědí „občas“).

Situace zaměstnávání pracovníků s **vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním** je ovlivněna potřebami zaměstnavatelů v terciárním sektoru. Převážně se jedná o firmy, které pro výkon potřebných činností potřebují především zaměstnance se vzděláním ukončeným maturitní zkouškou nebo výučním listem. 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 terciárním sektoru je nejnižší.

Graf 7: Frekvence přijímání nových pracovníků z hlediska kategorií vzdělání

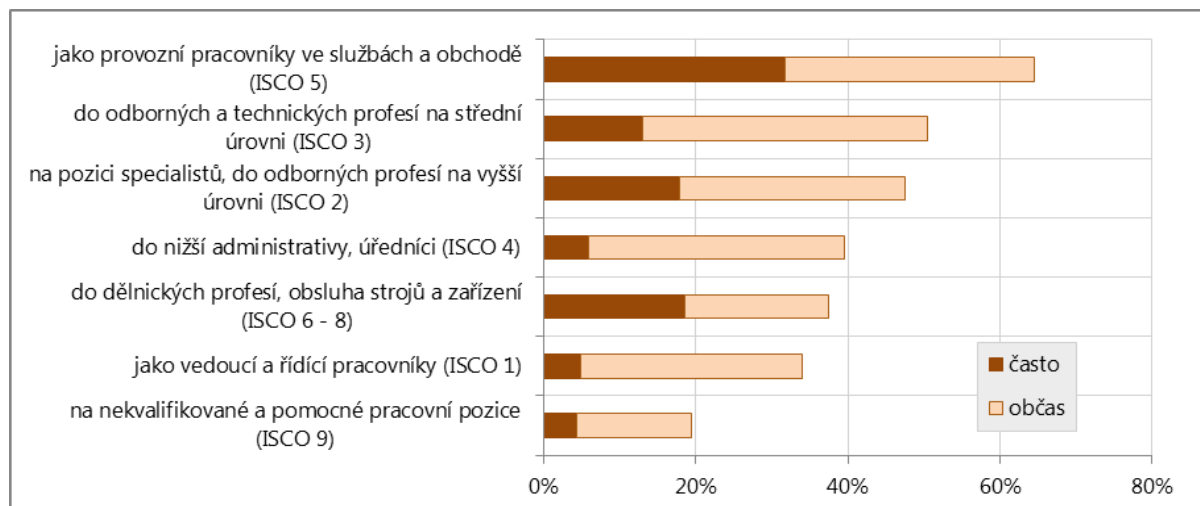


4.3. Pozice, na které byli přijímáni noví zaměstnanci

V celkovém průměru přijímají dotazované firmy jednoznačně **nejčastěji** pracovníky na pozice **provozních pracovníků ve službách a obchodě** (32 % odpovědí „často“ a 33 % odpovědí „občas“), dále do **odborných a technických profesí na střední úrovni** (13 % „často“ a 38 % „občas“) a na pozice **specialistů, do odborných profesí na vyšší úrovni** (18 % „často“ a 30 % „občas“).

Naopak relativně **nejméně** jsou obsazovány **nekvalifikované a pomocné pozice**, pozice **nižší administrativy** a pozice **dělnických profesí, obsluhy strojů a zařízení**. Vysoké procentuální zastoupení odpovědí „vůbec ne“ (49 %) v případě dělnických profesí, obsluhy strojů a zařízení lze vysvětlit odvětovou strukturou dotazovaných firem. V případě nekvalifikovaných a pomocných pracovníků („vůbec ne“ 51 %) se jedná spíše o reálný nezájem o nekvalifikované pracovníky, což souvisí s nárůstem složitostí jednotlivých pracovních úkonů.

Graf 8: Frekvence přijímání nových pracovníků z hlediska pracovních pozic



Vedoucí a řídicí pracovníci jsou pochopitelně přijímáni spíše „občas“ (29 %) či „výjimečně“ (26 %), „vůbec ne“ uvádí až 39 % respondentů.

Tabulka 17: Struktura pracovních pozic nově přijímaných pracovníků

	často	občas	výjimečně	vůbec
na nequalifikované a pomocné pracovní pozice (ISCO 9)	4%	15%	30%	51%
do dělnických profesí, obsluha strojů a zařízení (ISCO 6 - 8)	18%	19%	14%	49%
jako provozní pracovníky ve službách a obchodě (ISCO 5)	32%	33%	15%	21%
do nižší administrativy, úředníci (ISCO 4)	6%	34%	28%	32%
do odborných a technických profesí na střední úrovni (ISCO 3)	13%	38%	17%	32%
na pozici specialistů, do odborných profesí na vyšší úrovni (ISCO 2)	18%	30%	18%	35%
jako vedoucí a řídicí pracovníky (ISCO 1)	5%	29%	26%	39%

Uvedené skutečnosti potvrzují teze, 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 klíčovou 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

Zaměstnavatelé byli požádáni, aby uvedli, v jaké míře využívají předložených způsobů vyhledávání nových pracovníků. Podle jejich výpovědí nové zaměstnance vybírají nejčastěji z těch, kteří se **hlásí sami**, 40 % uvedlo, že „často“ a dalších 39 % „občas“. Velice důležitým a častým způsobem je **osobní doporučení/kontakt** (45 % „často“, 26 % „občas“) nebo

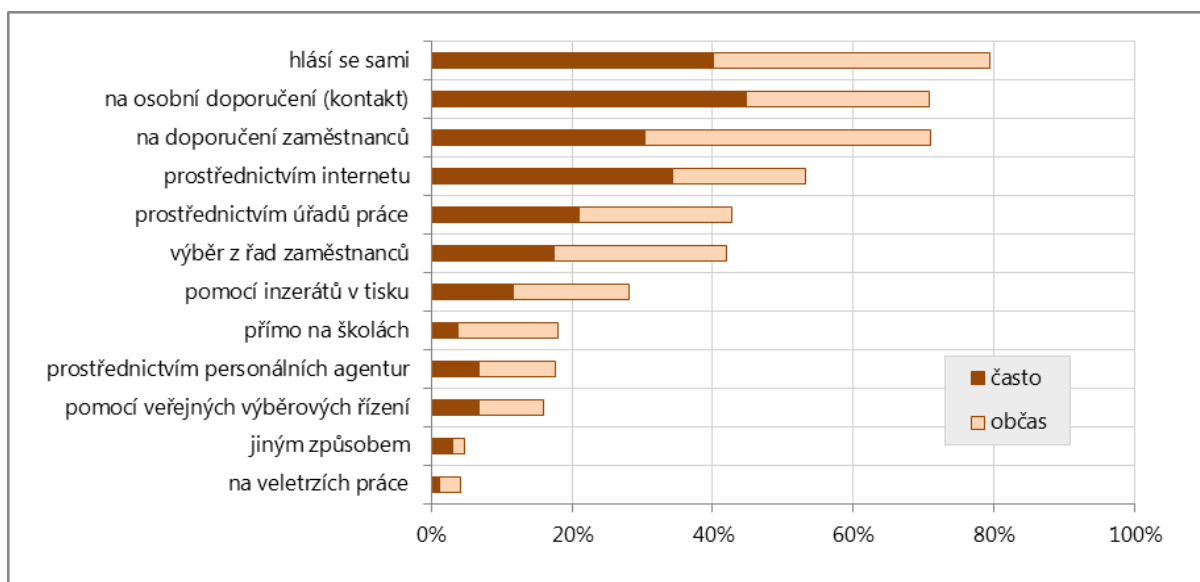
doporučení stávajících zaměstnanců (30 % „často“, 41 % „občas“).¹⁴ Z výše zjištěných skutečností se nejefektivnějším způsobem hledání zaměstnání jeví mobilita vlastních sil, aktivně se zajímat a poptávat sám a hledat možnosti doporučení přes svoje známé. Tento fakt do jisté míry způsobuje i vysoká nezaměstnanost, není neobvyklým jevem, že na vypsané volné pracovní místo se hlásí desítky zájemců.

Zaměstnavatelé poměrně často využívají i možnost vyhledávání nového zaměstnance **pomocí internetu** (34 % „často“ a 19 % „občas“) a **prostřednictvím úřadů práce** (21 % „často“ a 22 % „občas“) a **výběrem z řad vlastních zaměstnanců** (17 % „často“ a 25 % „občas“).

Naopak **zcela ojediněle** zaměstnavatelé terciárního 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 vypsaní veřejných výběrových řízení na volné pracovní místo.

Rovněž je zřejmé, že převážná většina dotázaných zaměstnavatelů vyhledává nové pracovníky některým z uvedených způsobů; 96 % respondentů jiné způsoby nevyužívá vůbec, nebo pouze výjimečně. Ve výpovědích ale nebylo uvedeno jakým konkrétním způsobem.

Graf 9: Frekvence využívání jednotlivých způsobů hledání nových zaměstnanců



5.2. Požadavky na praxi při přijímání nových pracovníků

Zajímavá zjištění přináší i další část, které se zabývala dotazem na zaměstnavatele, zda při přijímání nových pracovníků dělají rozdíl mezi tím, jde-li o čerstvého absolventa či zaměstnance s praxí, a následně jaké důvody je k tomu vedou.

Podle výsledků šetření **19 % zaměstnavatelů** terciárního sektoru **nečiní rozdíl u přijímání nového zaměstnance mezi absolventem a pracovníkem s praxí** a dalších 54 % jenom v některých případech. Dalo by se tedy říci, že pro více než polovinu zaměstnavatelů při přijímání nového zaměstnance není zásadním měřítkem, zda se jedná o uchazeče s praxí nebo o absolventa. Za důležitější při přijímání nového zaměstnance tyto firmy považují pravděpodobně jiná kritéria. Mezi odvětvími jsou ale menší rozdíly.

V odvětví Doprava a skladování ve větší míře ve srovnání s ostatními odvětvími činí patrný rozdíl, zda přijmou absolventa, nebo naopak pracovníka s praxí. Pouze u 10 % firem

¹⁴ Pod tento pojem lze zahrnout: *osobní znalost přijímaného pracovníka, osobní výběr, přijetí na základě předchozích zkušeností, vlastní sledování vhodných kandidátů.*

z tohoto odvětví rozdíl nečiní, naopak v 38 % rozhodně ano a v 52 % v některých případech. Subjekty působící ve Velkoobchodě, maloobchodě, opravě a údržbě motorových vozidel nedělají rozdíly v 19 %, naopak rozlišují, zda přijmou absolventa, nebo pracovníka s praxí ve 27 % a 55 % pouze v některých případech.

Z tohoto hlediska se jako nejméně vybíraví jeví zaměstnavatelé z odvětví Ubytování, stravování a pohostinství, čtvrtina z nich deklaruje, že při přijímání nového zaměstnance nerozlišuje, zda se jedná o absolventa, nebo o pracovníka s praxí, dalších 53 % jen v některých případech.

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

		ano	ne	v některých případech
G	velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motor. vozidel	26,8%	18,5%	54,8%
H	doprava a skladování	37,9%	10,3%	51,7%
I	ubytování, stravování a pohostinství	22,4%	24,5%	53,1%
terciér		27,2%	18,7%	54,0%

Detailnější pohled ukazuje, že při přijímání nových zaměstnanců **v nejmenší míře** činí rozdíly mezi absolventy a pracovníky s praxí, větší firmy (s 250 až 499 zaměstnanci). Naopak k rozlišování dochází **nejčastěji** ve firmách s 100 - 249 zaměstnanci a v mikro firmách (1 - 5 zaměstnanců).

Tabulka 19: Rozlišování absolventů a pracovníků s praxí při přijímání nových zaměstnanců podle velikosti firmy

	ano	ne	v některých případech
0	21,9%	15,6%	62,5%
1 - 5	37,7%	23,0%	39,3%
6 - 24	25,0%	20,6%	54,4%
25 - 99	19,5%	19,5%	61,0%
100 - 249	40,0%	10,0%	50,0%
250 - 499	12,5%	12,5%	75,0%
500 - 4 999	0,0%	0,0%	100,0%
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, nebo zda pro ně předchozí pracovní zkušenosti nejsou zcela nezbytné. Početnější organizace mívají důkladně propracovanou personální strategii a tedy více možností pro zaškolení, přičemž pro absolventy škol mohou mít připravena speciální tréninková schémata.

5.3. Kritéria ovlivňující přijetí pracovníka s praxí a absolventa

Při rozhodování o možném přijetí nového zaměstnance ovlivňují zaměstnavatele nejrůznější faktory a okolnosti. Analýza kritérií, které zaměstnavatelé považují za rozhodující, nabývá na významu i v návaznosti na zjištění z předchozí kapitoly. A tím je fakt, že významná část zaměstnavatelů při náboru nových zaměstnanců činí alespoň v některých případech rozdíl mezi absolventy a pracovníky s pracovními zkušenostmi.

Zatímco při výběru **pracovníků s pracovními zkušenostmi** 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**, jejich **pracovní nasazení a ochotu se dále vzdělávat**.

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

Uvedená zjištění naznačují, že absolventi v konkurenci se zájemci s praxí o pracovní místo mohou přesvědčit především svým zájmem o práci a další vzdělávání, snahou projevit dostatečnou chuť pracovat a být dobře vybaveni měkkými dovednostmi (flexibilitou, důsledností, schopností týmové práce nebo komunikativností). Firmy u zájemců s praxí se zajímají především o předchozí praxi a profesní zkušenosti. Znalost jazyků u obou skupin zájemců staví na jednu z nejnižších úrovní rozhodujících kritérií. U absolventů považují ale znalost jazyků za důležitější ve srovnání se zájemci s pracovními zkušenostmi.

Tabulka 20: Kritéria pro přijetí zaměstnanců (struktura získaných výpovědí zaměstnavatelů z terciárního sektoru)

absolventy		pracovníky s praxí	
zájem o práci, chuť pracovat	88,3%	předchozí praxe, profesní zkušenosti	87,0%
pracovitost, pracovní nasazení	77,1%	pracovitost, pracovní nasazení	84,0%
ochota dále se vzdělávat	71,4%	zájem o práci, chuť pracovat	79,2%
samostatnost	70,6%	samostatnost	77,1%
komunikativnost	70,6%	komunikativnost	71,9%
flexibilita	64,9%	ochota nést odpovědnost	70,6%
požadované vzdělání	64,1%	důslednost	69,3%
důslednost	62,3%	odborná kvalifikace, orientace v oboru	68,4%
schopnost týmové práce	61,0%	flexibilita	68,4%
ochota nést odpovědnost	58,0%	schopnost týmové práce	66,7%
znalost jazyků	57,1%	ochota dále se vzdělávat	64,1%
řidičské oprávnění	55,4%	reference	62,3%
odborná kvalifikace, orientace v oboru	51,9%	řidičské oprávnění	59,3%
reference	26,4%	požadované vzdělání	41,1%
předchozí praxe, profesní zkušenosti	8,2%	znalost jazyků	39,8%
jiné	2,2%	jiné	2,6%

5.4. Důvody pro zaměstnání absolventa

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

Podle výsledků jiného šetření (NVF)¹⁵ 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 z hlediska mzdových požadavků. Přednost pracovníkům s praxí dávají podniky v případě pozic s vyšší zodpovědností – seniorských a vedoucích.

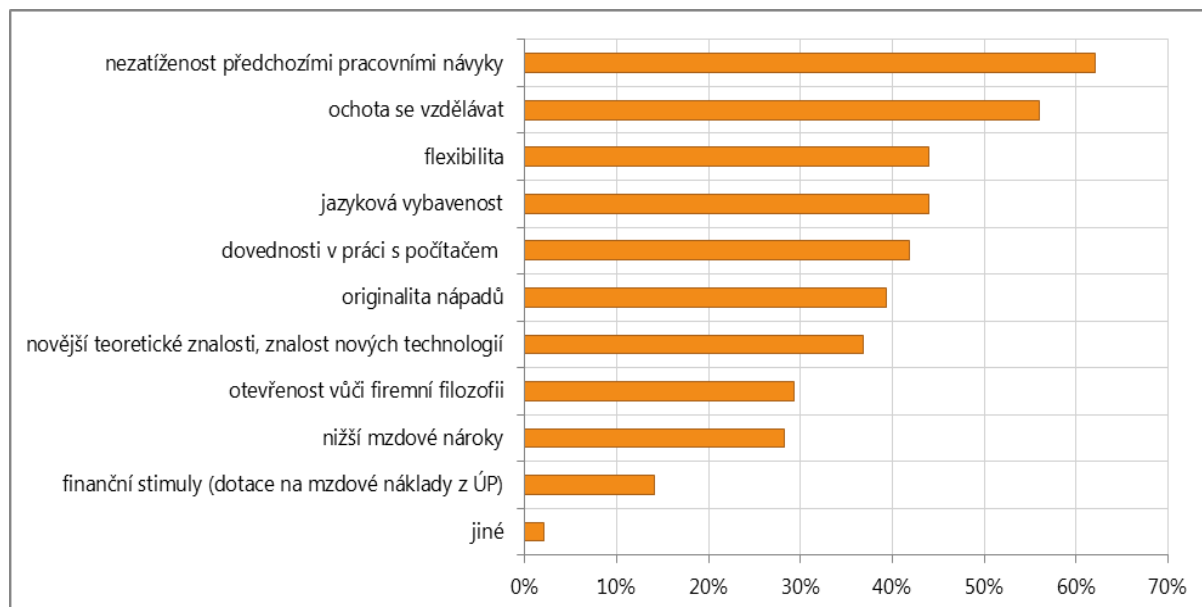
Výsledky vyplývající z našeho průzkumu jsou obdobné. Hlavním důvodem pro přijetí absolventa je jeho **nezatíženost předchozími pracovními návyky** a jeho předpokládaná **ochota se dále vzdělávat**. Firmy oceňují také jejich flexibilitu, jazykovou vybavenost a jejich dovednosti v práci s počítačem (především v odvětví velkoobchod a maloobchod), ale také originalitu jejich nápadů a jejich novější teoretické znalosti a znalosti moderních technologií.

¹⁵<http://www.nvf.cz/cms/assets/docs/f15ad00e2f39d62f5226544d6042df22/150-0/pruzkum-pozadavku-zamestnavatelu.pdf>

Podle představ zaměstnavatelů jsou absolventi otevřenější vůči firemní filozofii, tj. jsou ochotnější přijímat názory a postoje dané firmy.

Případné finanční stimuly spojené s přijetím absolventa, jako jsou dotace na mzdové náklady poskytované úřadem práce, bývají méně častými důvody, které vedou firmy k rozhodnutí o přijetí absolventa. Další důvodů, doplněných samotnými respondenty, bylo již velice málo.

Graf 10: Důvody pro zaměstnání absolventů (podíl firem působících v oblasti terciéru s uvedeným důvodem)



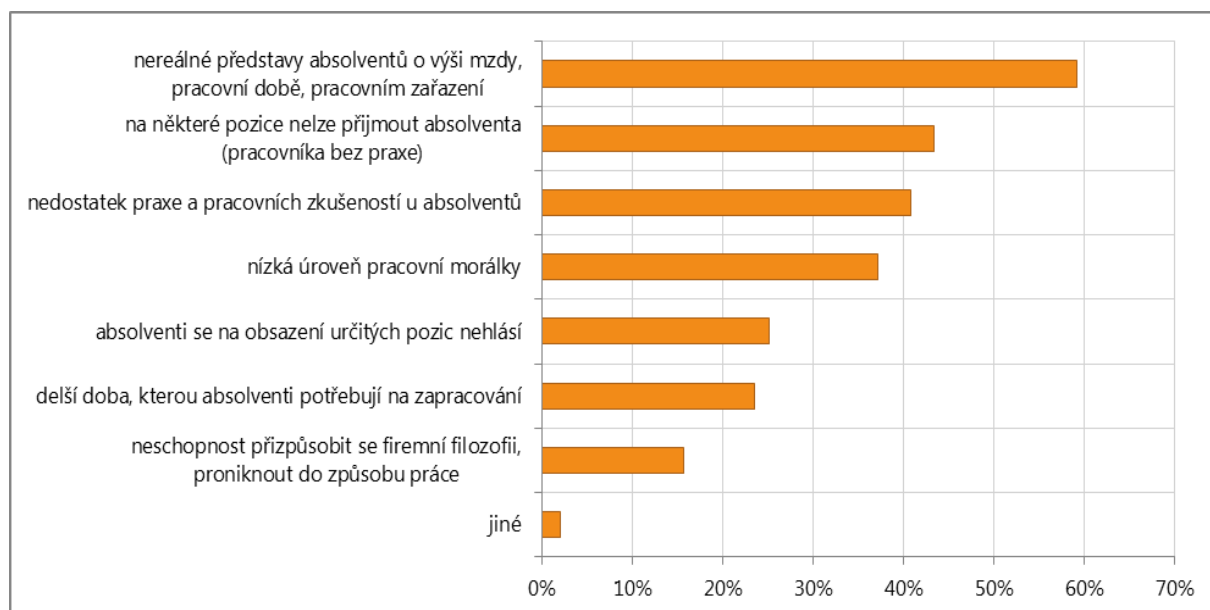
Rozdíly v nahlížení na **důvody přijetí absolventa se také mění** v závislosti na **velikosti firmy**. Firmy na všech úrovních oceňují především nezatíženost absolventů předchozími pracovními návyky. Pro mikro firmy (1 - 5 zaměstnanců) je kromě nezatíženosti předchozími pracovními návyky také velice důležitá ochota se dále vzdělávat a originalita nápadů mladých lidí (u živnostníků je na prvním místě originalita nápadů a flexibilita). U malých a středně velkých firem oceňují kromě již zmiňované nezatíženosti předchozími pracovními návyky a ochoty se dále vzdělávat i jazykovou vybavenost (firmy s 25 - 99 zaměstnanci také dovednosti absolventů v práci s počítačem). Velké firmy (nad 250 zaměstnanců) oceňují na absolventech zejména jejich ochotu se vzdělávat a flexibilitu. Důležitými důvody pro přijetí absolventa jsou pro velké firmy také jejich nezatíženost předchozími pracovními návyky a jazyková vybavenost.

5.5. Bariéry zaměstnávání absolventů škol

Ačkoli významná část firem je otevřená přijímání absolventů, část zaměstnavatelů se přesto absolventům spíše vyhýbá (14 %) anebo je přijímá, ale přímo nepreferuje (69 %). Jako hlavní důvody více negativního přístupu k absolventům uvádějí jejich **nereálné představy o výši mzdy, pracovní době nebo o pracovním zařazení**.

Velká část těchto 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 **nízkou úroveň pracovní morálky absolventů**. Objevuje se zde také názor řady zaměstnavatelů, že **absolventi o jisté pracovní pozice nejeví zájem** a nehlásí se na ně, a také že **potřebují delší dobu na zapracování**. Spíše okrajově se zde objevuje neschopnost přizpůsobit se firemní filozofii či proniknout do způsobu práce.

Graf 11: Důvody nepřijímání absolventů (podíl firem působících v oblasti terciéru s tímto názorem)



Důvody, které vedou zaměstnavatele k nepřijímání absolventů, se liší také v závislosti na odvětví, ve kterých firmy působí. Hlavními důvody jsou v odvětví:

- **G - Velkoobchod a maloobchod, oprava a údržba motorových vozidel:**
 - o nereálné představy o výši mzdy, pracovní doby a pracovním zařazení (63 %)
 - o na některé pozice ani nelze absolventa přijmout (43 %)
 - o nízká úroveň pracovní morálky absolventů (42 %)
- **H – Doprava a skladování:**
 - o na některé pozice ani nelze absolventa přijmout (61 %)
 - o nedostatek praxe a pracovních zkušeností (39 %)
 - o nereálné představy o výši mzdy, pracovní doby a pracovním zařazení (32 %)
- **I – Ubytování, stravování a pohostinství:**
 - o nereálné představy o výši mzdy, pracovní doby a pracovním zařazení (68 %)
 - o nedostatek praxe a pracovních zkušeností (40 %)
 - o nízká úroveň pracovní morálky absolventů (35 %)

Z ojedinělých doplněných ostatních důvodů, přidaných samotnými respondenty, lze uvést i „nepraktičnost“, „nespolehlivost“ a „mentální nevyzrálost“.

5.6. Zvýhodňují zaměstnavatelé absolventy s praxí?

V situaci, kdy se na stejnou pozici hlásí dva absolventi, přičemž jeden při studiu určitou dobu pracoval přímo v jejich organizaci a druhý nikoliv, dají firmy v 87 % přednost absolventovi **s praxí získanou přímo u nich**. Stejně odpověděli zaměstnavatelé i v případě, kdy má absolvent určitou 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 významným stimulem v rozhodování 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 současně i s jeho přístupem k práci.

Zástupci firem měli možnost vyjádřit se i k případné preferenci absolventa s praxí jako takovou, tj. **s jakoukoliv pracovní zkušeností**. Podle výpovědí lze i v tomto případě sledovat preferenci těch absolventů, kteří již mají určitou pracovní zkušenost (60 % zaměstnavatelů je upřednostní před absolventem bez jakékoliv pracovní zkušenosti). Je to zřejmě pochopitelné, protože předchozí pracovní aktivita absolventů vypovídá o jejich

samostatnosti, zájmu pracovat, poznat pracovní prostředí (příp. i práci v oboru), o snaze získat zkušenosti a praxi či o samotném přístupu k životu.

Firmy navíc nemají čas zjišťovat, jak je který absolvent schopný. Proto raději preferují ty uchazeče o zaměstnání, kteří mohou doložit získanou praxi. Rovněž se lze domnívat, že absolventi s praxí mají již reálnější představy o pracovním prostředí (příp. se i lépe orientují v oboru), osvojili si 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 v daném oboru. Zaměstnavatelé určitě ocení i zahraniční zkušenosti, v jejichž rámci si studenti mohou prohloubit i jazykové znalosti.

Závěrem je ale důležité uvést, že předchozí pracovní zkušenosti jsou důležité, nicméně nepředstavují jediné rozhodující kritérium. Významnou roli pak hraje celkový dojem při přijímacím pohovoru a osobnostní předpoklady i kvality absolventa. Oceňován je zejména zájem o práci, projevená 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 dokáží nedostatek či absenci předchozí praxe vyvážit.**

6. Profese (obory vzdělání), které zaměstnavatelé terciárního sektoru 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, v nichž 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 vyjádřilo 98 % z těch, kteří se k vyplnění této otázky v závěru dotazníku dopracovali (což je 230 firem), z toho jich 124 (54 %) nedostatek pracovníků pociťuje. Z podrobnějšího zkoumání vyplývá, že nedostatek pracovníků některých oborů vzdělání je pociťován u všech tří odvětví terciárního sektoru. Přitom o relativně největší problém se zřejmě jedná u organizací působících v odvětví Ubytování, stravování a pohostinství, z nichž až 57 % uvádí, že se potýká s nedostatkem pracovníků u některých profesí či oborů.

Zaměstnavatelé terciárního sektoru (tj. sektoru služeb) nejvíce postrádají **kuchaře-číšníky** (je paradoxní, že analýzy dat o nezaměstnanosti absolventů i ekonomicky aktivního obyvatelstva v dubnu 2013 poukazují u oboru kuchař-číšník na vysokou míru nezaměstnanosti)¹⁶, **mechaniků opravářů motorových vozidel (včetně řidičů), obchodní manažéry, obchodníky a prodavače.**

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 21.

¹⁶ Burdová, J., Vojtěch, J.: Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2013. Praha, NÚV 2013. Dostupné na: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-82>

Tabulka 21: Nedostatkové profese a obory vzdělání podle zaměstnavatelů terciárního sektoru

profese	počet	skupina oboru vzdělání	počet
kuchař - číšník	22	Strojírenství a strojírenská výroba	45
mechanik opravář motorových vozidel (i řidič)	12	Gastronomie, hotelnictví a turismus	28
obchodní manažér, obchodník	10	Obchod	24
prodavač	10	Elektrotechnika, telekom. a výpočetní technika	14
strojní mechanik, zámečnick	9	Stavebnictví, geodézie a kartografie	14
obráběč kovů	8	Potravinářství a potravinářská chemie	8
ekonom, účetní	7	Ekonomika a administrativa	8
technik, technický pracovník (obecně)	7	Technické obory	7
manažer, marketing. specialista	6	Ekonomie	6
řemeslník (obecně)	6	Řemesla	6
autoelektrikář	5	Informatické obory	5
recepční	5	Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	5
pracovník IT, výpočetní techniky	5		
instalatér	4		

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** (mechanik opravář motorových vozidel, strojní mechanici a obráběči kovů a další) a **65 Gastronomie, hotelnictví a turismus** (především kuchař – číšník) a **66 Obchod** (obchodní manažér, obchodník a prodavač). Pracovní pozice byly často přesně identifikované (viz výše), v některých případech bylo ovšem uvedeno jenom odvětví (obchod, stavebnictví) nebo obecnější formulace bez uvedení odvětví (technici, řemeslníci).

6.2. Profese či obory, u kterých se zaměstnavatelé terciárního sektoru potýkají s nedostačující 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 nedostačující kvalitou mladých pracovníků se u některých profesí či oborů potýká celkem **36 % (83) dotázaných firem** (k otázce se vyjádřilo 98 % z těch, kteří se u vyplňování dotazníku dostali až k této otázce, tj. 227). Přitom o něco **výrazněji** pociťují uvedené **problémy** firmy z oblasti **ubytování, stravování a pohostinství** (39 % z nich), než firmy působící **ve velkoobchodě, maloobchodě, opravě motorových vozidel** (36 %) a **v oblasti dopravy a skladování** (32 %).

Tabulka 22: Profese a obory vzdělání s nedostačující kvalitou mladých pracovníků

profese	počet	skupina oboru vzdělání	počet
kuchař - číšník	12	Strojírenství a strojírenská výroba	26
prodavač	10	Obchod	16
administrativní práce	9	Gastronomie, hotelnictví a turismus	15
mechanik opravář motorových vozidel (i řidič)	8	Elektrotechnika, telekom. a výpočetní technika	11
strojní mechanik, zámečnick	5	Administrativní práce	9
technik, technický pracovník (obecně)	5	Ekonomika a administrativa	6
manažer, marketing. specialista	4	Technické obory	5
obchodní manažér, obchodník	4	Ekonomie	4
obráběč kovů	3	Stavebnictví, geodézie a kartografie	4
autoelektrikář	3	Potravinářství a potravinářská chemie	4
ekonom, účetní	3		
pracovník IT, výpočetní techniky	3		

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

Z výsledku hodnocení vyjmenovaných profesí s nedostačující kvalitou mladých pracovníků vyplývá, že problémy týkající se kvality mladých pracovníků spatřují respondenti ne vždy přímo v odvětví, ve kterém dané firmy působí. Nejčastěji zmiňované profesní skupiny jsou **kuchař-číšník**, dále **prodavači**, **administrativní pracovníci** a **mechanici opraváři motorových vozidel**. Výskyt dalších profesí byl spíše sporadický (tab. 22). Ve shodě s definováním problematických profesí je možné určit i příslušné obory, resp. skupiny oborů vzdělání.

S problémy souvisejícími s nedostačující kvalitou mladých pracovníků se respondenti nejčastěji setkávají v případě absolventů skupin oborů **23 Strojírenství a strojírenská výroba** (zejména kvalifikovaní strojní mechanici a obráběči kovů), **66 Obchod** (především prodavači), **65 Gastronomie, hotelnictví a turismus** (nejvíce kuchaři-číšníci) a **26 Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika** (zejména autoelektrikáři).

6.3. Perspektivní obory vzdělání v pohledu zaměstnavatelů terciárního sektoru

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. Zájem ze strany zaměstnavatelů působících v terciárním sektoru vyjádřit se k problematice perspektivních oborů vzdělání na trhu práce byl uspokojivý – k otázce se vyjádřilo 213 zaměstnavatelů, a ti průměrně uvedli 2,8 profesí či oborů vzdělání. Tím zaměstnavatelé dávají najevo, že daná problematika jim není cizí a značně se jich dotýká. Výsledky odpovídají tomu, o čem se téměř denně dozvídáme z médií a co potvrzují i další studie.

Tabulka 23: Profese a obory vzdělání, po kterých bude v příštích letech poptávka podle vyjádření zaměstnavatelů terciárního sektoru

profese	počet	skupina oboru vzdělání	počet
řemeslník (obecně)	56	Strojírenství a strojírenská výroba	96
pracovník IT, výpočetní techniky	55	Stavebnictví, geodézie a kartografie	94
technik, technický pracovník (obecně)	27	Informatické obory	61
instalatér, topenář	26	Řemesla	56
zedník, obkladač	24	Elektrotechnika, telekom. a výpočetní technika	31
strojní mechanik, zámečnick	19	Technické obory	27
obráběč kovů	19	Obchod	25
mechanik opravář motorových vozidel (i řidič)	17	Ekonomika a administrativa	22
manažer, marketing. specialista	16	Ekonomie	20
kuchař-číšník	12	Gastronomie, hotelnictví a turismus	16
elektrikář	11	Pedagogika, učitelství a sociální péče	15
elektrotechnik, mechanik - elektronik	9	Zdravotnictví	12
kominík	8	Zemědělství a lesnictví	11
ekonom, účetní	7	Doprava a spoje	10
obchodní manažer, obchodník	7	Technická chemie a chemie silikátů	9
prodavač	7	Lékařské vědy	8
dělnické profese	7	Právo, právní a veřejnosprávní činnost	8
mechanik seřizovač, obsluha CNC strojů	6	Službové obory	8
truhlář	6	Potravinářství a potravinářská chemie	7
pokryvač	6	Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	7
klempíř	5	Speciální a interdisciplin. obory (např. energetika)	7
opravář zemědělských strojů	5	Dělnické profese	7
pečovatelské služby, sociální služby	5	jiné	30

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.

Za profese, po kterých v příštích letech poroste poptávka, lze podle vyjádření zaměstnavatelů označit především **řemeslníky** různého charakteru (nebyli přesněji

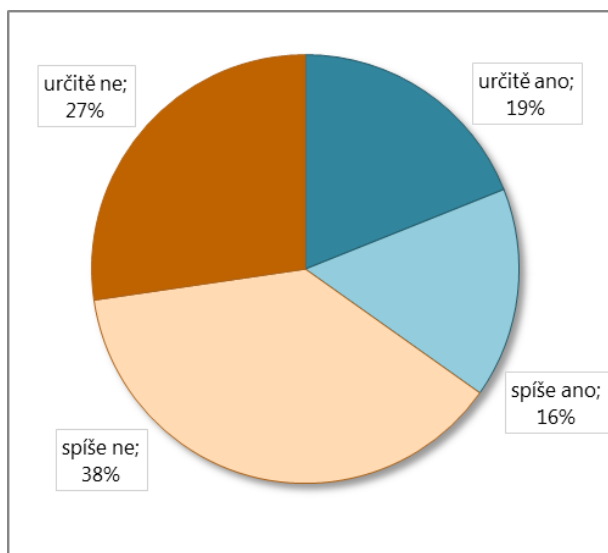
specifikováni, spíše hodnoceni jako kvalitní neboli šikovní), **pracovníky IT a výpočetní techniky** (uváděno jako obor informatika, informační technologie, výpočetní technika a programování), a **techniky** (také blíže nespecifikováni). Dobré vyhlídky na uplatnění mají mít také **instalatéři** (topenáři), **zedníci** (obkladači), **strojní mechanici** (zámečníci, svářeči), **obráběči kovů** (soustružníci, frézaři) a **mechanici opraváři motorových vozidel** (včetně řidičů). Z oborů vzdělání, které patří do terciárního sektoru: **manažeři, marketingoví specialisté a kuchaři-číšníci**.

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, pracovníci 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**. V kurzu budou také pracovníci z oblasti Obchodu, Ekonomiky a administrativy a Ekonomie.

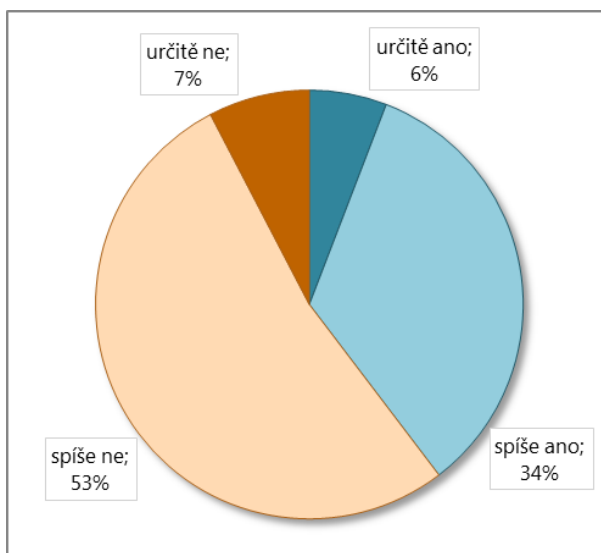
6.4. Uplatnitelnost absolventů v terciárním sektoru v období hospodářské krize

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.¹⁷ 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 13: Negativní vliv hospodářské krize na přijímání absolventů v terciárním sektoru



Graf 12: Předpoklad zlepšení příležitostí absolventů na uplatnění v terciárním sektoru



Z počtu zaměstnavatelů, kteří se k této otázce vyjádřili, se **35 %** domnívá, že **hospodářská krize negativně ovlivnila přijímání absolventů** v jejich organizaci (19 % určitě ano a 16 % spíše ano). Zbytek zaměstnavatelů tento dojem nemá, 27 % z nich uvádí, že hospodářská krize negativní vliv na přijímání absolventů u nich rozhodně neměla a 38 % spíše neměla.

¹⁷ Burdová, J., Vojtěch, J.: Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2013. Praha, NÚV 2013. Dostupné na: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-82>

Zhoršenou situaci s přijímáním absolventů v souvislosti s hospodářskou krizí více pociťují menší firmy (až 25 % z nich uvádí určitě ano a dalších 10 % spíše ano). Velké firmy negativní vliv hospodářské krize na přijímání absolventů u nich v organizaci tolik nepřipouštějí (většina firem s 250 a více zaměstnanci uvádí, že hospodářská krize negativní vliv na přijímání pracovníků u nich neměla).

Mezi zaměstnavateli **převládá spíše jistá skepse z hlediska výhledu na zlepšení příležitostí absolventů na uplatnění** v jejich organizaci. Jenom 40 % z nich uvádí, že v příštích pěti letech se možnosti uplatnění absolventů zlepší. Více skepticky vidí příležitosti na uplatnění absolventů zástupci velkých firem s více než 250 zaměstnanci (31 %) a také živnostníků (30 %). Malé a středně velké firmy jsou naopak optimističtější, polovina respondentů ze středně velkých firem (100 - 249 zaměstnanců) se domnívá, že šance absolventů na uplatnění u nich v organizaci se v příštích letech zlepší (u malých firem 6 - 24 zaměstnanci 46 %, se 25 - 99 zaměstnanci 42 %).

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 neúplném přesvědčení. Zaměstnavatelé v této otázce spíše tápou a vyjadřují se raději neurčitě.

7. Spolupráce zaměstnavatelů terciárního sektoru 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 konkrétní druh spolupráce se jedná. Na danou otázku nám odpovědělo celkem 229 firem (k otázce se vyjádřilo 87 % z těch, kteří se při vyplňování dotazníku dostali až k dané otázce, 13 % na otázku neodpovědělo), z toho 57 % (114) firem uvedlo, že spolupracují nějakým způsobem se školami. Zbýlých 43 % (85) subjektů se vyjádřilo, že se školami žádným způsobem nespolupracuje.

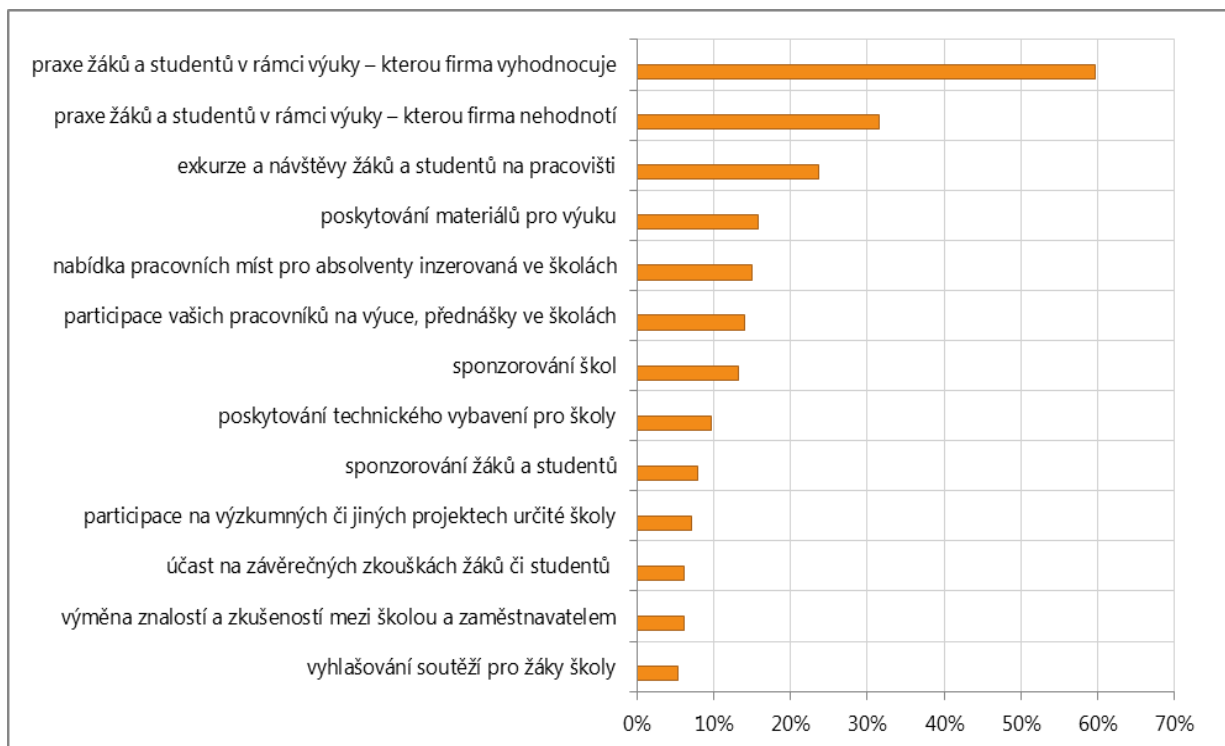
Zástupci firem měli možnost zaškrtnout více forem spolupráce se školami. Ve 44 % uvádějí jenom jednu formu spolupráce, ve 20 % dvě formy spolupráce, v 21 % tři a 6 % čtyři formy spolupráce. S narůstajícím počtem forem spolupráce podíl firem zákonitě klesá. Pouze 9 % firem realizuje více než 4 formy spolupráce se školami.

Celkově z výsledků šetření vyplývá, že **nejčastější formou spolupráce** mezi školami a firmami z terciárního sektoru jsou **praxe žáků a studentů, které firma vyhodnocuje** (60 % spolupracujících firem) a **praxe žáků a studentů, které firmy nijak nehodnotí** (32 % firem). Další v pořadí jsou **exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracovišti** (24 %).

Další formy spolupráce jsou již méně časté. Významnější místo zaujímají ještě: **poskytování materiálů pro výuku** (16 %), **nabídka pracovních míst pro absolventy konkrétních škol** (inzerovaná na školách, 15 %), **participace pracovníků na výuce, přednášky ve školách** (14 %) a **sponzorování škol** (13 %).

Nejvíce aktivní v spolupráci se školami jsou velké firmy, které umožňují zejména vyhodnocované i nevyhodnocované praxe žáků a studentů, exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracovišti, nebo přímo ve školách nabízejí a inzerují pracovní místa. Ve srovnání s malými firmami je škála forem spolupráce velkých firem se školami pestřejší a obvykle spolupracují současně ve více formách (např. umožňují exkurze, praxe a současně i nabízejí volná místa přímo na školách nebo se účastní závěrečných zkoušek). Malé firmy se orientují především na odborné praxe a exkurze, případně poskytování materiálu pro výuku, a ve většině případů se jedná jenom o jednu nebo dvě formy spolupráce. Do jiných možností spolupráce se zapojují jenom ve výjimečných případech.

Graf 14: Spolupráce zaměstnavatelů terciárního sektoru se školami



8. Očekávání zaměstnavatelů terciárního sektoru 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 k **sdělení svých dalších názorů či připomínek** jak přímo ke školní přípravě, tak i k absolventům středních a vyšších odborných škol.

Své názory a připomínky mohli zaměstnavatelé vyjádřit formou volné odpovědi v závěru dotazníku. Z celkového počtu 229 kompletně vyplněných dotazníků (hodnocená otevřená otázka byla položena až na závěr) vyjádřilo své připomínky a náměty pouze 52 firem. Z uvedených názorů zaměstnavatelů terciárního sektoru lze identifikovat několik základních problémových oblastí. Jde především o oblast získávání praktických dovedností, stížnosti na nedostačující připravenost absolventů, jejich nízký zájem o práci a jejich přístup k práci a v některých případech na jejich nedostatek. V dalším textu jsou obsaženy názory uvedené v závěrečných volných odpovědích či z nich vyplývající.

Největší část příspěvků (pětina) byla k problematice praxe a spolupráce škol se zaměstnavateli. „*Největším nedostatkem školství obecně je velmi malá propojenost středních a vysokých škol s **podnikovou praxí**. Je jistě dostatek společností, které by byly ochotny zaškolit studenty na určitá vybraná témata, jako např. práce v systému SAP, telemarketing, psychologie jednání se zákazníky, identifikace s osobními cíli a plánování jejich realizace.*“

Další zaměstnavatel uvádí, že „*školy by měly mít sjednanou dohodu s firmami o praxi studentů. Tak by mohli mít studenti po ukončení studia nejen teoretické, ale i praktické znalosti a dovednosti.*“ Potřebu více praktických zkušeností u absolventů zřejmě postrádá i autor příspěvku: „*Při školní přípravě je nutnost více se zaměřit na praxi, více spolupracovat s firmami. Vést studenty k zodpovědnosti, k pracovitosti, důslednosti, jelikož tyto vlastnosti absolventům často chybí. Navíc řada VŠ oborů vůbec nemá praxi, takže studenti netuší, co je po studiu čeká.*“ A také: „*Hlavním nedostatkem je minimální profesní zdatnost. Absolventi jsou připravováni pouze teoreticky, odborné znalosti jsou pouze povšechné.*“

„Školy málo připravují školáky po praktické stránce a k práci v kolektivu, kde má každý určitou zodpovědnost. V těchto školách zahrnují školáky velkým množstvím teoretických informací, bez možnosti praktické zkoušky. Malá spolupráce škol s firmami a jejich možné budoucí uplatnění v těchto spolupracujících firmách.“ uvádí zaměstnavatel z oblasti Ubytování, stravování a pohostinství. 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.**

Další větší skupinou získaných názorů jsou připomínky k samotným absolventům, k jejich **malému zájmu o práci, aktivnímu přístupu, samostatnosti a nízké pracovní morálce.** Jeden názor uvádí, že „u převážné většiny studentů je zjevný nezáměr o svůj obor, velmi špatná pracovní morálka. Studenti ztrácejí autoritu vůči nadřízeným na pracovišti“, další poznatek z praxe: „Chtít pracovat je bohužel u mnoha uchazečů o zaměstnání velký problém.“ Stejný názor má i jiný zaměstnavatel, který uvádí, že „mladým absolventům se nechce v zaměstnání moc pracovat“.

Mezi vyslovenými názory je i pět stížností na skutečnost, že **absolventi neovládají svou profesi** – „Učňovská výuka zaostává za reálnými požadavky pracovního trhu. Absolventi přicházejí do zaměstnání nepřipraveni na reálný provoz a málokterý má snahu doplnit své dovednosti.“ „Nejhorší u absolventů je, že většinou nic neumí, ale mávají osvědčeními z různých zkoušek a kurzů. To se negativně projevuje u malých firem, kde pracovník musí zvládat širší škálu pracovních činností - profesí, musí být více samostatní.“ – a další – „chybí mi mezioborové znalosti a schopnost spojovat informace i z různých oborů a jejich využití na všech úrovních vzdělání“. Pouze jeden názor se zabývá jejich jazykovými znalostmi a kriticky k absolventům uvádí: „Zcela nedostatečná jazyková vybavenost“.

Na to navazuje i několik málo připomínek ke stávajícímu školskému systému: „Myslím si, že současný školský systém nepřipravuje žáky na začlenění do pracovního procesu.“ Další názor je konkrétnější „Mělo by se určitě změnit školství v učebních oborech, aby mladí lidé nebyli žáky škol, jako v současnosti, ale jako dřív by chodili do učení ke konkrétním společnostem, kde by podepsali smlouvu o učení a po složení učňovské zkoušky by měli povinnost i nadále po vyučení alespoň dva roky pro společnost pracovat, anebo se ze vztahu vyplatit v ceně, která by odpovídala nákladům na vyučení.“

Představa **financování „na žáka“** dráždí další dva zaměstnavatele. Jeden z nich navrhuje: „Ať se školy řídí potřebami praxe a komunikují s praxí, a ne že vzdělávají zbytečné profese, protože se jim to dobře vzdělává a stát jim to platí, zatímco o absolventy těchto profesí není na trhu práce zájem“, a druhý uvádí „školy přijmou každého, jen aby byl kus“.

Další dva názory představují spíše stížnosti k **nedostatku potřebných absolventů.** Vzhledem k tomu, že se jedná o zaměstnavatele z oblasti terciéru, jde jim zejména o absolventy obslužního sektoru a provozoven. Uvádějí: „Máme nedostatek absolventů, kteří chtějí pracovat v oborů“. Druhý názor zahrnuje i důvody, proč tomu tak je: „Upřednostňujeme vyučené pracovníky v oboru. Vzhledem k charakteru povolání se spíše negativními pracovními podmínkami (pracovní doba, mzdové ohodnocení) není zájem o profesi“.

Objevili se i dva požadavky zaměstnavatelů na řemeslníky: „Potřebujeme především **pracovité řemeslníky s praxí, nikoliv pseudomanažery.**“ „Každý člověk by měl být vyučen nejprve v řemesle, potom by si měl dělat další školy a ne aby bez praxe a řemesla většina měla maturitu či vysokou školu a po ukončení vzdělání chtěla hlavně dělat manažera za 50 tisíc měsíčně.“ Jeden zaměstnavatel doporučuje „více se zaměřit na matematické a technické obory na úkor humanitních oborů“.

Někteří respondenti vidí **problémy na straně učitelů**, a to zejména v jejich spojení s praxí: „Ve školství je nedostatek odborně připravených učitelů praktiků, kteří se vzhledem ke svému nízkému platu a velké zodpovědnosti nechtějí dále odborně vzdělávat. Proto absolventi dělnických profesí, kteří mají nastoupit do praxe, znají řemeslo pouze z učebnic.“; „Všechno stojí a padá na odbornosti vyučujících, na výběru učitelů odborných předmětů.“; „Učitelé by měli být více schopni vyvolat větší zájem studentů o zvolený obor.“

Kromě výše uvedených názorů se dva zaměstnavatelé domnívají, že úroveň vzdělávání klesá: „*Současní maturanti jsou na úrovni lidí s dvouletým základním vzděláním, co bylo za komunistů. Dále všem chybí celková morálka, slušnost atd.*“

9. Závěrečné shrnutí

Tato analýza přináší zjištěné názory a postoje samotných zaměstnavatelů působících v terciárním sektoru k problematice potřeb zaměstnavatelů a uplatnění absolventů na trhu práce.

Požadavky a potřeby na vybavenost zaměstnanců jednotlivými kompetencemi se odvíjejí od konkrétní pracovní pozice. Nicméně na základě odpovědí zaměstnavatelů je možné vyzorovat jistou preferenci. Zaměstnavatelé nejčastěji upřednostňují **vyváženost profesních (odbornost) a obecných klíčových dovedností**. Uvědomují si důležitost klíčových kompetencí, které považují za srovnatelné s profesními. Zároveň v odpovědích zaměstnavatelů mírně převažovaly odpovědi upřednostňující spíše široké profesní dovednosti nad odpověďmi preferujícími úzké a hluboké profesní dovednosti, zejména v oboru Ubytování, stravování a pohostinství. Naopak v Dopravě a skladování zaměstnavatelé považují pro danou firmu za důležitější, aby pracovník disponoval hlubokými a úzkými profesními dovednostmi, tj. dostatečnou odborností.

Nároky zaměstnavatelů jsou přímo úměrné dosaženému vzdělání pracovníků. Platí, že **s rostoucí úrovní vzdělání přikládají zaměstnavatelé jednotlivým klíčovým kompetencím větší význam**. Relativně nejnižší nároky na vybavení jednotlivými klíčovými dovednostmi jsou tedy kladeny na zaměstnance se středním vzděláním s výučním listem, naopak nejvyšší na zaměstnance s vysokoškolským vzděláním, u kterých se předpokládá vybavenost klíčovými kompetencemi na vysoké úrovni. Z hlediska všech sledovaných vzdělanostních kategorií zaměstnavatelé přisuzují největší význam schopnosti **nést zodpovědnost, ochotu učit se, čtení a porozumění pracovním instrukcím a schopnost řešit problém**. Nejmenší důležitost přisoudili zběhlosti v cizích jazycích.

Zaměstnavatelé rovněž doporučují, aby se školy v přípravě žáků více zaměřily na rozvoj schopnosti **nést zodpovědnost, umění jednat s lidmi a schopnosti řešit problém**. Domnívají se, že absolventi jsou také nedostatečně vybaveni schopností řešit stresové situace, nejsou dostatečně komunikačně schopní a také ochotni se i nadále učit novým věcem. V případě přípravy žáků v učebních oborech upozorňují na potřebu rozvoje také schopnosti čtení a porozumění pracovním instrukcím.

Při uplatnění na trhu práce v profilu zaměstnance narůstá významnost pozice klíčových kompetencí. K růstu významnosti každé z nabízených klíčových kompetencí se vyjádřila alespoň část respondentů. Předpokládají růst významu zejména u zběhlosti v cizích jazycích, komunikační schopnosti a schopnosti řešit problém. Z toho lze usuzovat, že daná kompetence je při pracovním uplatnění velice důležitá, nebo zaměstnanci a uchazeči o zaměstnání jsou danou kompetenci nedostatečně vybaveni. Požadavky zaměstnavatelů se liší také v závislosti na odvětví, ve kterém působí, a také na velikosti firmy.

Uskutečněné šetření se zabývalo i **problematikou uplatnění absolventů na trhu práce** a přijímání nových zaměstnanců. Zaměstnavatelé ve svých výpovědích uvádějí, že absolventy přijímají, i když nelze říci, že by je preferovali. Pouze malá část se vyjádřila, že je nepřijímají (14 %). Z výpovědí uvedených v další otázce ale vyplývá, že ve skutečnosti polovina z nich za poslední tři roky nepřijala ani jednoho absolventa.

Vzdělanostní a profesní struktura nově přijímaných pracovníků je výrazně determinována odvětvovou strukturou firem a organizací působících v terciárním sektoru a z toho plynoucími personálními potřebami. Největší zájem je o pracovníky se středním vzděláním s maturitním vysvědčením a s výučním listem. Z hlediska pracovních pozic **nejčastěji přijímají pracovníky na pozice provozních pracovníků ve službách a obchodě, odborných a technických profesí na střední úrovni, dále na pozice specialistů, do odborných profesí na vyšší úrovni**.

Z pohledu samotného procesu výběru a přijímání nových pracovníků je důležité, aby absolventi nebyli při hledání zaměstnání pasivní. S ohledem na zjištění, že nejčastějším způsobem vyhledávání nových zaměstnanců je z řad těch, co se hlásí sami, je potřebné, aby **absolventi škol vyvíjeli aktivitu při vyhledávání firem**, v nichž by případně mohli nalézt pracovní uplatnění, a sami se jim nabízeli. Dalšími velice častými a osvědčenými způsoby přijímání nových zaměstnanců je na základě osobního doporučení a na doporučení stávajících zaměstnanců.

Zaměstnavatelé při přijímání absolventa do zaměstnání **kladou nejvíce důraz na zájem o práci a chuť pracovat, na jejich pracovní nasazení a ochotu se dále vzdělávat**. Ocení i jejich samostatnost, dobrou komunikativnost a flexibilitu. V případě uchazeče s již pracovními zkušenostmi rozhoduje především předchozí praxe, a pak také jeho pracovní nasazení a zájem o práci. Na požadované vzdělání při přijímání nového zaměstnance kladou firmy větší důraz v případě absolventů, u pracovníků s praxí je důležitější předchozí praxe než vzdělání.

Více než polovina zaměstnavatelů působících v terciárním sektoru i nadále uvádí, že pociťuje **nedostatek pracovníků**. Chybí jim zejména kvalifikovaní **kuchaři-číšníci, mechanici opraváři motorových vozidel, obchodní manažéři a prodavači**. Za profese, po kterých bude v příštích letech poptávka, označili zaměstnavatelé řemeslníky různého charakteru, pracovníky IT a výpočetní techniky i techniky obecně. Tyto výčty ovšem poněkud zpochybňuje vysoký počet nezaměstnaných absolventů některých uvedených profesí.

Představy a očekávání zaměstnavatelů ve vztahu ke školskému systému lze rozdělit do několika problémových oblastí. Jde především o oblast získávání praktických dovedností, nedostačující připravenost absolventů na výkon povolání, jejich malý zájem o práci a samotný přístup k ní a v několika případech také poukazují na nedostatek absolventů. Navrhují **větší propojení teoretické výuky s praxí a intenzivnější spolupráci škol se zaměstnavatelskou sférou**. U absolventů by ocenili zejména **pracovitost, samostatnost, odpovědnost, slušné chování a schopnost vyšší loajality vůči zaměstnavateli**.

Z hlediska úspěšného začleňování absolventů škol na trh práce je důležité, aby byli v dostatečné míře vybaveni potřebnými odbornými znalostmi a dovednostmi pro výkon své profese. V současnosti jsou pro ně nezbytné i obecně využitelné (klíčové) dovednosti. Praxe pro absolventy představuje lepší výchozí pozici, ale klíčovou roli u přijímacího pohovoru hraje také celkový dojem, osobnostní předpoklady a kvality. Je důležité si uvědomit, že ochota absolventů učit se nové věci, jejich zájem o zvolený obor, chuť pracovat a ochota přizpůsobit se potřebám konkrétní firmy a dále se rozvíjet, mohou vyvážit případné nedokonalosti, včetně jejich nedostačujících praktických zkušeností.

Příloha: Členění terciárního sektoru podle klasifikace NACE

Výběr počtu firem byl proveden dle relativního počtu zaměstnanců v daných odvětvích.

SEKCE G - VELKOOBCHOD A MALOOBCHOD; OPRAVY A ÚDRŽBA MOTOROVÝCH VOZIDEL

Velkoobchod, maloobchod a opravy motorových vozidel

Velkoobchod, kromě motorových vozidel

Maloobchod, kromě motorových vozidel

SEKCE H - DOPRAVA A SKLADOVÁNÍ

Pozemní a potrubní doprava

Vodní doprava

Letecká doprava

Skladování a vedlejší činnosti v dopravě

Poštovní a kurýrní činnosti

SEKCE I - UBYTOVÁNÍ, STRAVOVÁNÍ A POHOSTINSTVÍ

Ubytování

Stravování a pohostinství

Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce

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



KAM NA ŠKOLU obory, školy a profese

[Výběr podle oboru](#)
[Výběr podle školy](#)
[Výběr podle povolání](#)
[Výběr podle videa](#)
[Výběr podle obrázků](#)
[Profitest](#)

ABSOLVENTI ŠKOL A TRH PRÁCE

[Vzdělávání a volba oboru](#)
[Uplatnění vzdělání](#)
[Požadavky zaměstnavatelů](#)
[Nezaměstnanost](#)
[Zaměstnanost](#)
[Publikace](#)

BEZ BARIÉR až na trh práce

[Volba školy pro žáky se ZP](#)
[Absolventi se ZP a trh práce](#)
[Předčasné odchody ze vzdělávání](#)
[Statistické přehledy](#)

JAK NA TO rady a doporučení

[Jsem na základce](#)
[Jsem na střední](#)
[Jsem už dospělý](#)
[Jsem poradce](#)

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.