



Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – komparační analýza

Bc. Martin Úlovec

Praha 2014

Obsah

1. UPLATNITELNOST ABSOLVENTŮ NA TRHU PRÁCE	3
2. OBSAH A CÍLE VÝZKUMU, METODIKA ŠETŘENÍ	3
2.1. CÍLE VÝZKUMU	4
2.2. METODIKA A ORGANIZACE VÝZKUMU	4
2.3. VÝBĚROVÝ SOUBOR	5
2.4. STRUKTURA SOUBORU.....	5
3. KOMPETENCE A JEJICH HODNOCENÍ Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELŮ	9
3.1. HODNOCENÍ KLÍČOVÝCH KOMPETENCÍ.....	10
3.2. KLÍČOVÉ NEBO PROFESNÍ KOMPETENCE?	20
3.3. HLUBOKÉ NEBO ŠIROKÉ PROFESNÍ DOVEDNOSTI?	21
4. PREFERENCE ABSOLVENTŮ JAKO PRACOVNÍ SÍLY	22
4.1. PREFERENCE ABSOLVENTŮ.....	22
4.2. ABSOLVENT, NEBO ZAMĚSTNANEC S PRAXÍ?	24
4.3. VOLBA ABSOLVENTA – PRO A PROTI	26
4.4. ABSOLVENTI BEZ PRAXE VS. ABSOLVENTI S PRAXÍ.....	27
5. POPTÁVKA PO OBORECH NA TRHU PRÁCE	28
5.1. SKUPINY OBORŮ TRPÍCÍ NEDOSTATKEM PRACOVNÍ SÍLY.....	28
5.2. SKUPINY OBORŮ S NÍZKOU KVALITOU PRACOVNÍKŮ	30
6. SPOLUPRÁCE ZAMĚSTNAVATELŮ SE ŠKOLAMI	31
7. TYPOLOGIE ZAMĚSTNAVATELŮ	32
8. UPLATNITELNOST ABSOLVENTŮ V PŘÍŠTÍCH NĚKOLIKA LETECH Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELŮ	33
9. ZÁVĚR	35

Projekt je financován Evropským sociálním fondem a rozpočtem České republiky.

Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – komparační analýza

Bc. Martin Úlovec

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. Uplatnitelnost absolventů na trhu práce

Absolventy škol vstupující na pracovní trh můžeme z hlediska jejich uplatnitelnosti a ohrožení nezaměstnaností zcela jistě pokládat za jednu z významných rizikových skupin na trhu práce. V zásadě se jedná o skupinu lidí, která (opomineme-li pracovní příležitosti ve formě brigád, stáží u zaměstnavatelů apod.) na trhu práce doposud nemá prakticky žádné pracovní zkušenosti. Tito lidé nemají dostatečně rozvinuté pracovní návyky ani výraznější zkušenosti se začleněním do pracovního procesu. Hlavním znevýhodněním této skupiny je tedy především absence praxe a předchozích pracovních zkušeností, které jsou zaměstnavateli poměrně často silně akcentovány.

Právě z těchto důvodů můžeme považovat období mezi ukončením školy a nástupem do prvního zaměstnání pro absolventy vstupující na trh práce za velmi rizikové. To platí zejména v dnešní době, kdy je situace na trhu práce v důsledku nepříznivé ekonomické situace, restrukturalizace trhu a dalších faktorů podmiňujících podobu pracovního trhu, poměrně turbulentní. To je dobře patrné, jestliže se kupříkladu podíváme na vývoj v míře nezaměstnanosti čerstvých absolventů škol, která se na přelomu let 2012 - 2013 zvýšila poměrně výrazným způsobem.

Trh práce je dynamický a neustále se vyvíjí. S tím velmi úzce souvisí i měnící se role vzdělání v současné společnosti. Vědění a znalosti jsou v naší společnosti stále více akcentovány, stávají se hlavní produktivní a hybnou silou prostupující celou sociální strukturu společnosti na všech jejích úrovních. Stávají se důležitým nástrojem sociální mobility a významnou determinantou společenského postavení jedince, které nelze chápat pouze ve smyslu jeho ekonomického (resp. materiálního) zázemí. To, že se současná společnost v této fázi skutečně nachází, dokládá jednak vývoj vzdělanostní struktury obyvatel v České republice, dále pak viditelné trendy v přístupu ke vzdělání a zároveň rostoucí kvalifikační požadavky na pracovní sílu ze strany zaměstnavatelů.

Restrukturalizace trhu, akcentace znalostí a vědomostí a zvyšující se požadavky na pracovní sílu s sebou samozřejmě nesou požadavky na vzdělávací systém, jehož produktem by měla být adekvátně kvalifikovaná pracovní síla. Vzdělávací systém by se měl měnící se povaze trhu práce přizpůsobovat, na tyto změny pružně reagovat a „poskytovat“ uplatnitelné absolventy, kteří jsou schopni si na trhu práce nalézt zaměstnání.

V kontextu dnešní doby je však třeba si uvědomit, že vzdělávání jedince nekončí po zakončení studia v rámci formálních vzdělávacích institucí, ale je spíše kontinuálním a celoživotním procesem. Absolventi si v následujících etapách svého života budou muset nadále doplňovat své vzdělání a zvyšovat kvalifikaci, aby byli schopni na trhu práce obstát v konkurenčním boji, úspěšně se prosadit a splňovat měnící se požadavky ze strany zaměstnavatelů.

2. Obsah a cíle výzkumu, metodika šetření

Analýza v rámci této publikace se zabývá hodnocením absolventů škol z hlediska jejich zaměstnatelnosti a uplatnitelnosti na trhu práce z pohledu zaměstnavatelů. Hlavním cílem této analýzy bylo srovnání postojů a preferencí zaměstnavatelů ze sekundárního, terciárního a kvartérního sektoru v souvislosti s uplatnitelností absolventů a identifikace rozdílů mezi zaměstnavateli ve vazbě na konkrétní sektor, ve kterém působí. Dalším cílem je tedy i doplnění informací vzešlých z analýz realizovaných v rámci jednotlivých sektorů a oblastí působnosti zaměstnavatelů.

V rámci této komparační analýzy byla věnována pozornost zejména postojům zaměstnavatelů k přijímání absolventů do jejich organizací, zmapování důvodů jejich preference či naopak jejich nezájmu o absolventy škol. Dalším stěžejním tématem bylo hodnocení klíčových kompetencí z hlediska jejich důležitosti a osvojení i kvalifikovanosti absolventů. V rámci realizovaného šetření se také zjišťovala forma a míra spolupráce zaměstnavatelů se školami a zapojení zaměstnavatelů do odborného výcviku v průběhu

školní přípravy. Na základě postojů vůči uplatnitelnosti absolventů škol byla zároveň vytvořena typologie zaměstnavatelů.

2.1. Cíle výzkumu

- Srovnání hodnocení klíčových kompetencí z hlediska jejich důležitosti a míry osvojení, preference kompetencí ze strany zaměstnavatelů.
- Komparační analýza přístupu zaměstnavatelů k přijímání absolventů, identifikace důvodů pro přijetí, identifikace bariér bránících uplatnění absolventů.
- Srovnání preferencí zaměstnavatelů v jednotlivých sektorech v souvislosti s přijímáním uchazečů s praxí a absolventů škol.
- Zmapování poptávky po oborech a profesích ze strany zaměstnavatelů
- Zhodnocení míry spolupráce zaměstnavatelů v jednotlivých sektorech se školami.
- Typologie a profily zaměstnavatelů na základě jejich postojů vůči uplatnitelnosti a zaměstnatelnosti absolventů škol.

2.2. Metodika a organizace výzkumu

Výzkum byl proveden 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 výzkum postojů zaměstnavatelů k uplatnitelnosti a zaměstnávání absolventů škol navazuje na šetření potřeb zaměstnavatelů v letech 2004 - 2007, byla použita obdobná metodika i baterie otázek, což vede k zachování kontinuity šetření a lepší vzájemné komparaci získaných výsledků. Dotazník prošel ve srovnání s dotazníky z předchozích vln menšími úpravami, které vyžaduje jiná metoda dotazování. Definitivní podoba dotazníku byla předána vybrané firmě k zajištění a provedení kvantitativního on-line dotazníkového šetření. Do její kompetence spadalo převedení dotazníku do interaktivní podoby, hromadná rozesílka zvacích e-mailů a následně upomínek pro účast na dotazování. Po ukončení sběru nám byl předán datový výstup, který obsahoval výsledná sesbíraná data od respondentů ochotných vyplnit dotazník.

Vybraným respondentům byly formou elektronického dopisu (e-mailem) rozeslány pozvánky s vygenerovaným unikátním webovým odkazem na stránku s dotazníkem. Unikátní odkaz umožňoval přerušování vyplňování a opětovný vstup s možností pokračování. Po vyplnění celého dotazníku se celý dotazník uzavřel a nebyl už přístupný. Pomocí vygenerovaného unikátního odkazu 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 24,6 tis. firem (po odečtení nedoručitelných e-mailů). Z tohoto počtu oslovených firem se nám podařilo získat 1497 vyplněných dotazníků, z toho 1136 vhodných pro zařazení do datového

souboru, na němž probíhaly veškeré analýzy. Celková návratnost tak dosáhla 4,6 %¹. Vychýlení vyšetřené souboru ovlivnila míra návratnosti. Je pravděpodobné, že ve vyšetřené 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.

2.3. Výběrový soubor

Základní soubor dotazovaných subjektů tvořily jednotlivé firmy, podniky a instituce. Zvláštní pozornost byla věnována také firmám bez zaměstnanců, resp. osobám samostatně výdělečně činným (OSVČ)². Zařazení ekonomických subjektů do výběrového souboru bylo provedeno 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 zařazeni ve větší míře zaměstnavatelé s vyššími počty zaměstnanců vzhledem k jejich větším zkušenostem s přijímáním absolventů a zaměstnanců obecně.).

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

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

2.4. Struktura souboru

Jelikož v rámci realizovaného šetření nebyly při vyplňování vynucovány od dotazovaných subjektů odpovědi, analýzy proběhly pouze na vybraných subjektech vhodných pro zařazení do datového souboru. Výsledná velikost datového souboru tak z tohoto důvodu zahrnuje odpovědi pouze 1136 respondentů – zástupců firem, podniků a organizací.

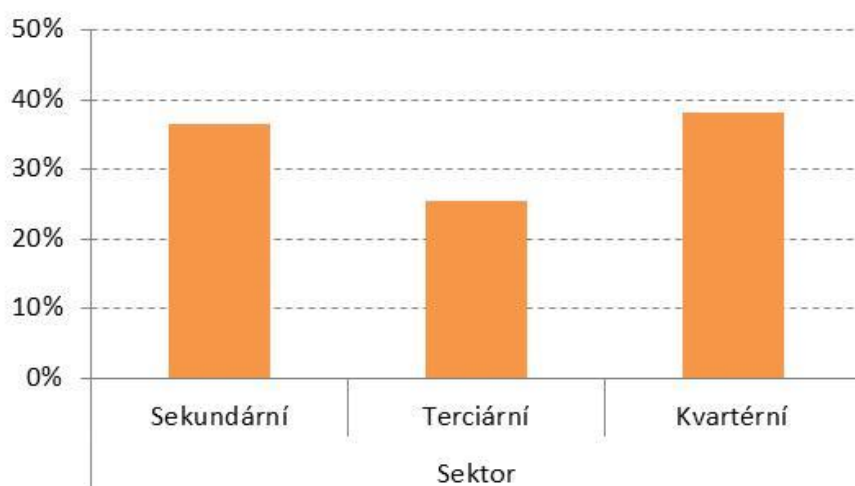
Zastoupení firem v jednotlivých sektorech

Hlavní charakteristikou datového souboru pro účely komparační analýzy je zastoupení firem v rámci jednotlivých ekonomických sektorů. Z níže přiloženého grafu je dobře patrné, že zastoupení firem je vyšší v sekundárním (36 %) a kvartérním sektoru (38 %). V terciárním sektoru je zastoupení o něco nižší (25 % firem) – nejde však o nijak dramatický rozdíl, který by měl na analýzy zásadnější vliv.

¹ Návratnost je vypočítána z počtu dotazníků využitých v rámci analýzy.

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

Graf 1: Zastoupení firem v ekonomických sektorech

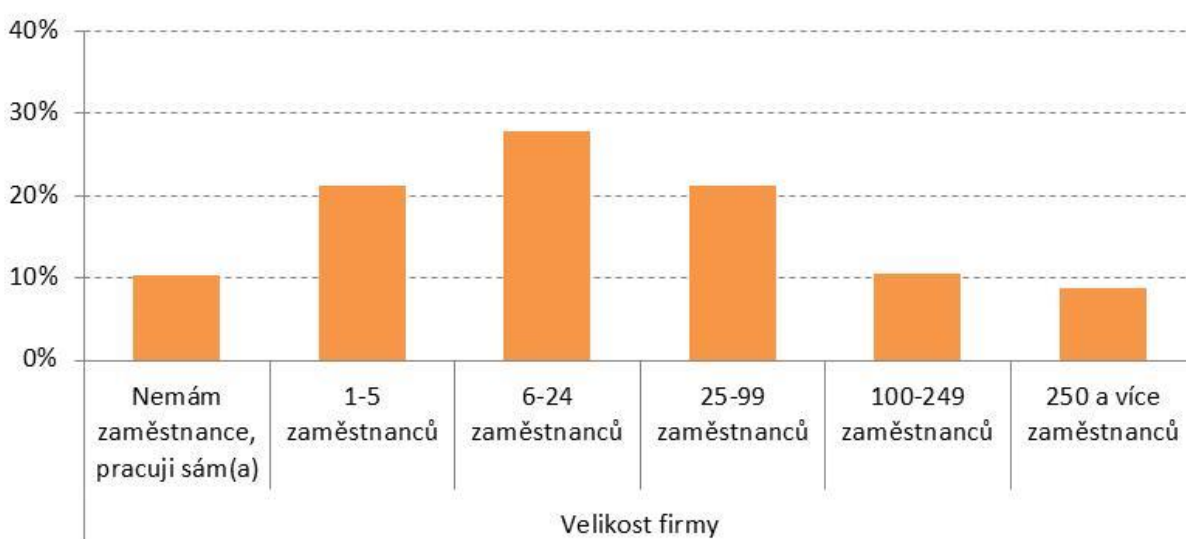


Velikost firem

Ačkoliv byly dotazované firmy v zájmu zachování konzistence s předchozími výzkumy původně rozděleny podle velikosti dané počtem zaměstnanců do osmi kategorií, tato velikostní pásma se v datovém souboru částečně upravila. Důvodem bylo především velmi nízké zastoupení firem ve větších velikostních pásmech.

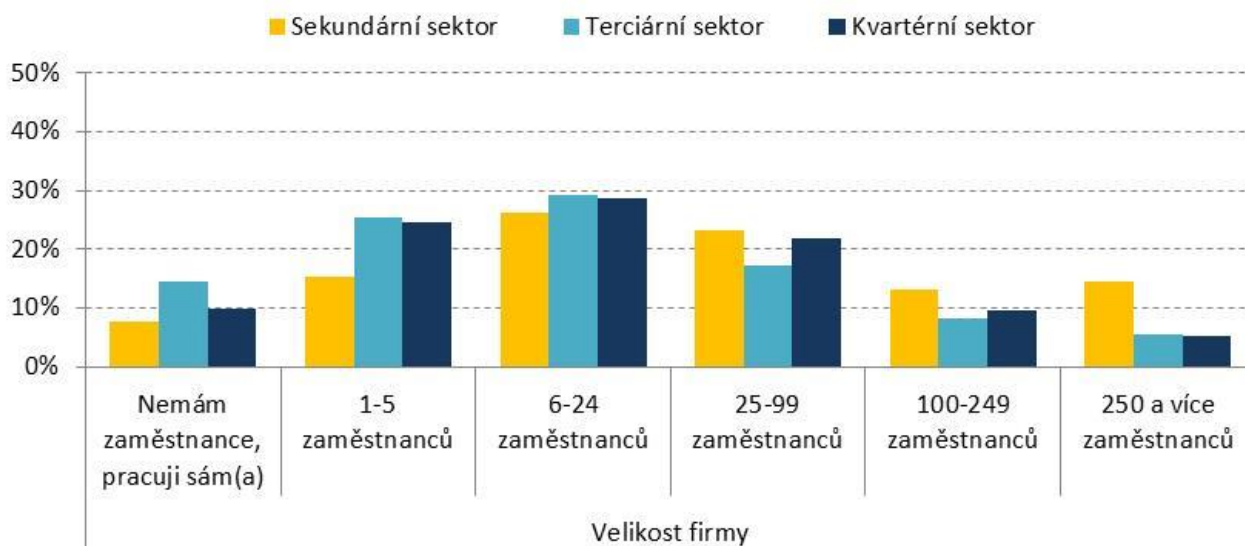
Datový soubor zahrnuje jak malé, tak i střední a velké podniky. Z hlediska zastoupení firem v jednotlivých velikostních pásmech jsou nejpočetnější menší firmy do 25 zaměstnanců (60 % dotázaných firem z datového souboru). V datovém souboru jsou zastoupeni také samostatní podnikatelé. Ti jsou z hlediska struktury datového souboru zastoupeni v 10 % případů. Nejvyšší míra návratnosti byla zaznamenána u větších firem se 100 a více zaměstnanci. Je to zřejmě dáno skutečností, že menší firmy 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.

Graf 2: Rozložení firem z hlediska velikostních pásem



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

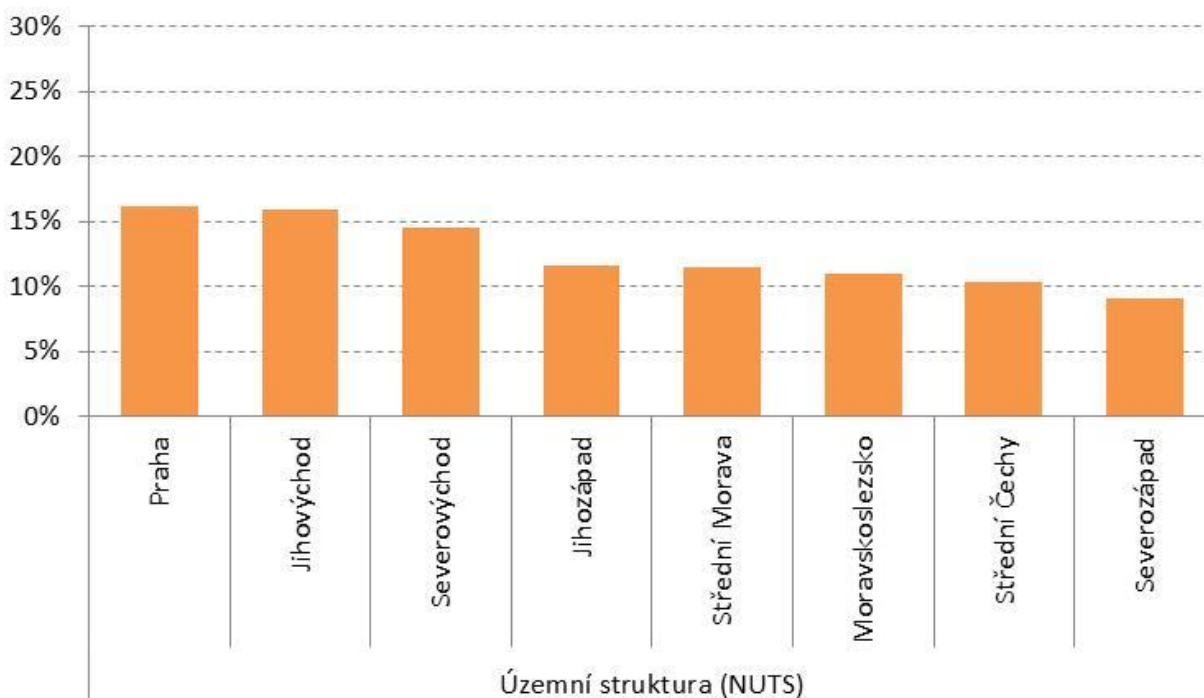
Graf 3: Rozložení firem z hlediska velikostních pásem v rámci ekonomických sektorů



Územní struktura

Z hlediska regionálního rozložení datového souboru jsou nejčastěji zastoupeny firmy z Prahy (16 %), dále z jihovýchodní (16 %) a severovýchodní oblastí (15 %). Firmy ze středních Čech (10 %) a severozápadu Čech (9 %) jsou v datovém souboru zastoupeny nejméně.

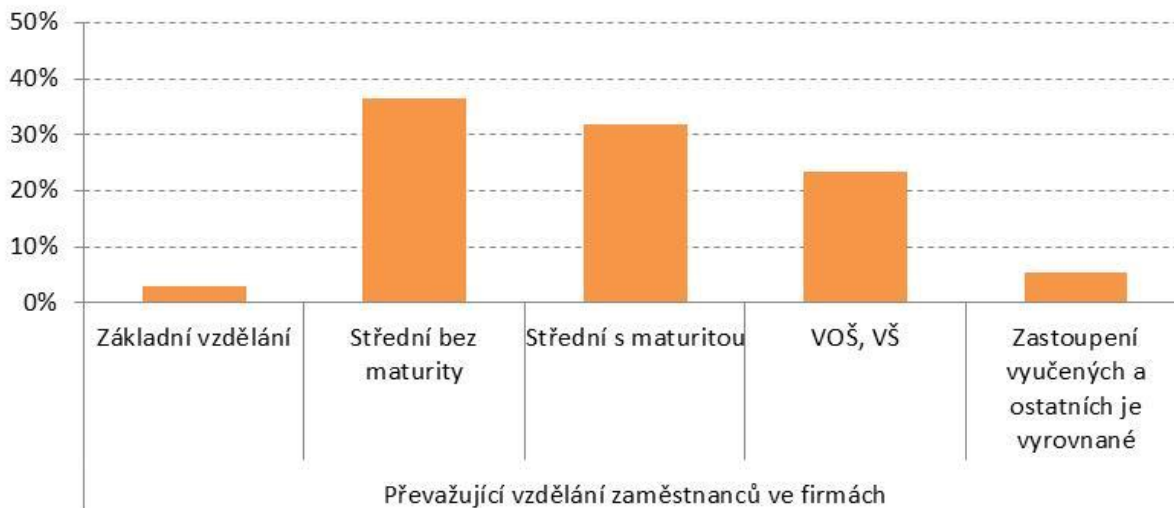
Graf 4: Zastoupení firem v regionálních oblastech ČR (NUTS)



Vzdělanostní struktura zaměstnanců

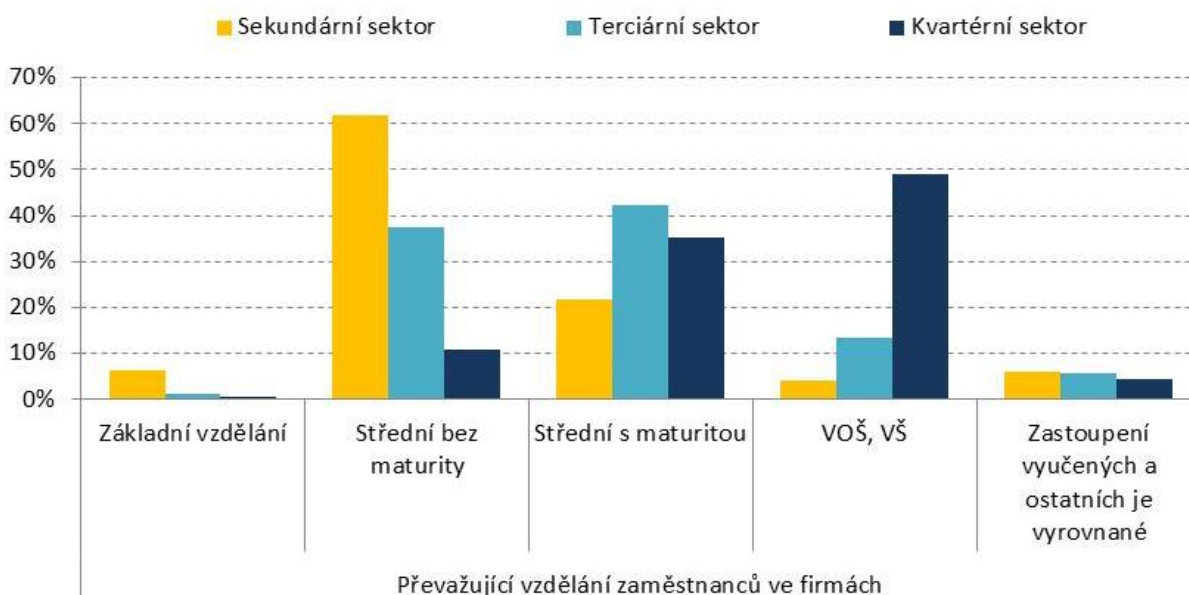
Další důležitou charakteristikou datového souboru je zastoupení firem podle převažujícího vzdělání jejich zaměstnanců. Pokud se podíváme na přiložený graf, můžeme vidět, že v datovém souboru převažují především firmy, v nichž jsou nejčastěji zastoupeni zaměstnanci s výučním listem (36 %) a zaměstnanci s maturitou (32 %). Ve 23 % firem v rámci datového souboru, převažují mezi zaměstnanci absolventi vysoké školy nebo vyšší odborné školy. Firmy, v nichž převažují osoby se základním vzděláním, jsou zastoupeny pouze ve 3 % případů.

Graf 5: Struktura souboru podle převažujícího vzdělání zaměstnanců ve firmách



Mezi převažujícím vzděláním zaměstnanců ve firmě a oblastí působení firmy je na základě grafu 6 vidět poměrně jasná vazba. Firmy, v nichž převažují zaměstnanci s výučním listem, nejčastěji působí v sekundárním sektoru. Firmy, ve kterých jsou z hlediska vzdělanostní struktury zastoupeni především maturanti, působí buď v terciárním, nebo v kvartérním sektoru. Firmy, v nichž z hlediska vzdělání dominují osoby s vyšším vzděláním, se ve většině případů pohybují v sektoru kvartérním.

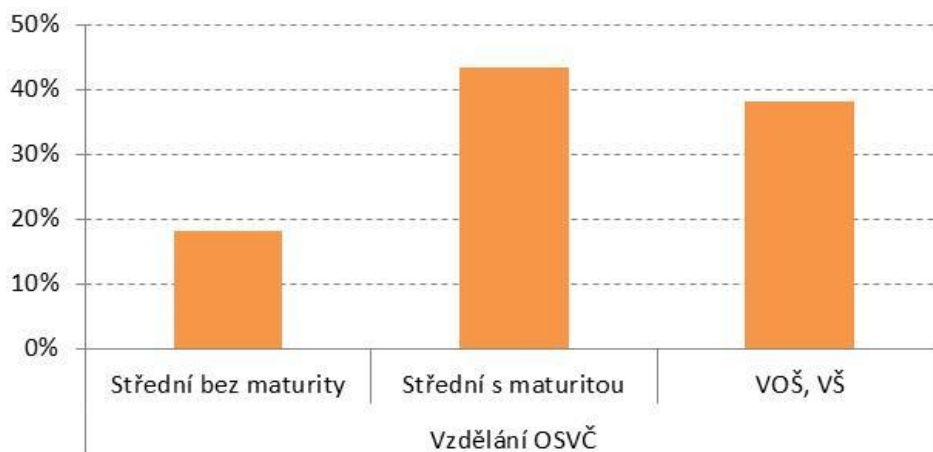
Graf 6: Struktura souboru podle převažujícího vzdělání zaměstnanců ve firmě a oblasti působení firmy



Vzdělanostní struktura OSVČ

V rámci popisu datového souboru je uvedeno, že jsou v datovém souboru zastoupeny také osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ). Pokud se podíváme na jejich vzdělanostní strukturu, je zcela patrné, že převažují především samostatní podnikatelé s maturitou (43 %), případně s vysokou nebo vyšší odbornou školou (38 %). Střední vzdělání bez maturity má v datovém souboru mezi samostatnými podnikateli pouze 18 % osob.

Graf 7: Vzdělanostní struktura OSVČ



3. Kompetence a jejich hodnocení z pohledu zaměstnavatelů

V úvodní části již bylo řečeno, že absolventy škol vstupující na trh práce můžeme oprávněně pokládat za jednu z významných rizikových skupin z hlediska jejich uplatnitelnosti a zaměstnatelnosti, a to zejména z důvodu absence pracovních zkušeností. Absolventi škol proto musí být dobře připraveni na kvalifikační požadavky zaměstnavatelů. Na základě svých znalostí a dovedností získaných v průběhu svého studia musí být alespoň do určité míry schopni reagovat na měnící se potřeby zaměstnavatelů v závislosti na vývoji a měnící se podobě pracovního trhu. Jen tak se mohou úspěšně prosadit v konkurenčním boji s dalšími zájemci o pracovní uplatnění v daném oboru. Jestliže absolventi škol požadované znalosti a dovednosti postrádají, jejich šance na získání pracovní pozice a úspěšné prosazení na trhu práce se rapidně snižují. Znalosti a dovednosti absolventů se proto musí co nejvíce přibližovat požadavkům zaměstnavatelů.

Znalosti a dovednosti získané a rozvíjené v průběhu studia lze souhrnně označit jako kompetence. Kompetence můžeme chápat jako soubor znalostí a dovedností uplatnitelných v rámci vykonávání určité pracovní činnosti. V souvislosti s uplatněním na trhu práce tedy hrají klíčovou roli. V zásadě můžeme rozlišovat dva typy kompetencí – kompetence profesní a klíčové.

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

Klíčové kompetence jsou naproti tomu dovednosti a znalosti univerzálně uplatnitelné. Jedná se o schopnosti, které se nemusí z hlediska své uplatnitelnosti vztahovat pouze k vykonávání konkrétní profese a jednotlivým pracovním činnostem. Klíčové kompetence se dají využít také v jiných sférách běžného života a jsou nezávislé na vystudovaném oboru a oborové profilaci jedince. Klíčové kompetence můžeme chápat jako přenositelný a multifunkční soubor znalostí, dovedností, postojů a hodnot důležitých pro osobnostní rozvoj jedince a jeho zaměstnatelnosti na pracovním trhu. Jejich osvojování přitom představuje

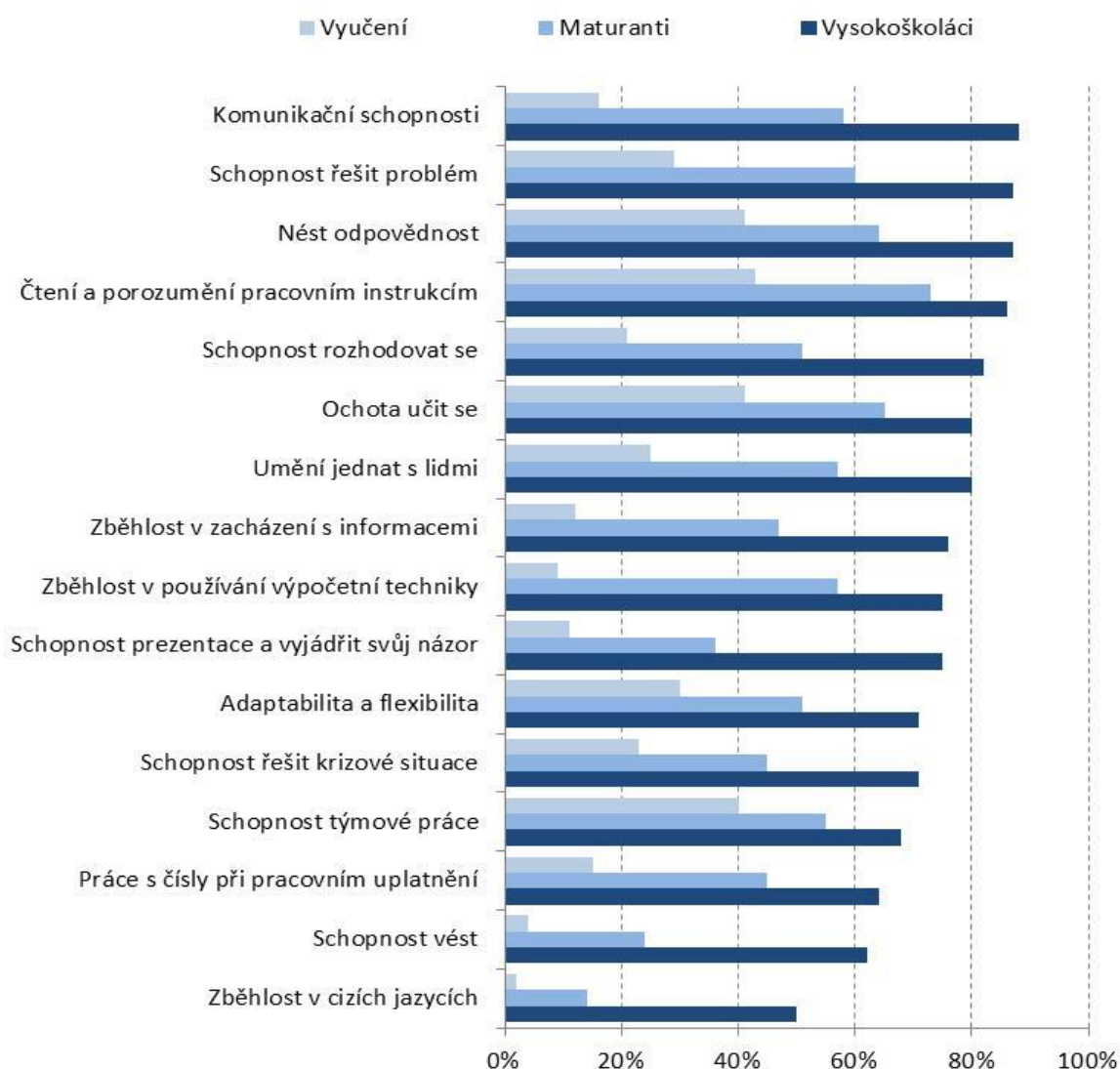
poměrně dlouhodobý a časově náročný proces. Osvojování klíčových kompetencí proto nelze omezovat pouze na vzdělávání v rámci formálních institucí. Tento proces pokračuje i po ukončení formálního vzdělávání a dotváří se v dalších etapách života jedince. Klíčové kompetence získané v průběhu formálního vzdělávání tvoří pouze základ potřebný pro úspěšný vstup do života a do pracovního procesu.

Hodnocení kompetencí a zpětná vazba od zaměstnavatelů tvoří významnou část realizovaného dotazníkového šetření a patří mezi hlavní témata výzkumu. V rámci šetření zaměstnavatelé hodnotili důležitost kompetencí a míru jejich osvojení absolventy škol vstupujících na trh práce. V souvislosti s hodnocením kompetencí se zároveň zjišťovala jejich preference zaměstnavateli.

3.1. Hodnocení klíčových kompetencí

Podívejme se nejprve na vyhodnocení důležitosti kompetencí bez ohledu na to, z jakého ekonomického sektoru zaměstnavatel pochází. Z níže přiloženého grafu můžeme vidět poměrně jasný vzorec uvažování zaměstnavatelů. Totiž, že kompetence a jejich důležitost rostou s výší dosažené úrovně vzdělání. Z grafu je zcela evidentní, že důležitost klíčových kompetencí u vyučených je ve srovnání s vyššími úrovněmi dosaženého vzdělání nižší. Naopak u vysokoškolsky vzdělaných je důležitost kompetencí nejvyšší, a to u všech položek.

Graf 8: Důležitost kompetencí z hlediska dosažené úrovně vzdělání



Podívejme se nyní zblízka na nejdůležitější klíčové kompetence v rámci jednotlivých úrovní vzdělání. V souvislosti s klíčovými kompetencemi již bylo řečeno, že je lze pojímat jako univerzálně uplatnitelné. Klíčové kompetence se přímo neváží ke konkrétním profesím a odborným činnostem a jsou na oborové profilaci nezávislé. Nicméně je zcela pochopitelné, že se jejich preference a vnímaná důležitost budou odvíjet od charakteristik pracovní náplně a profesních činností ve vazbě na požadovanou úroveň dosaženého vzdělání. To je dobře patrné v níže přiložené tabulce, kde je zobrazeno prvních pět nejdůležitějších kompetencí u vyučených, maturantů a vysokoškoláků.

Tabulka 1: Srovnání důležitosti kompetencí v rámci jednotlivých úrovní vzdělání

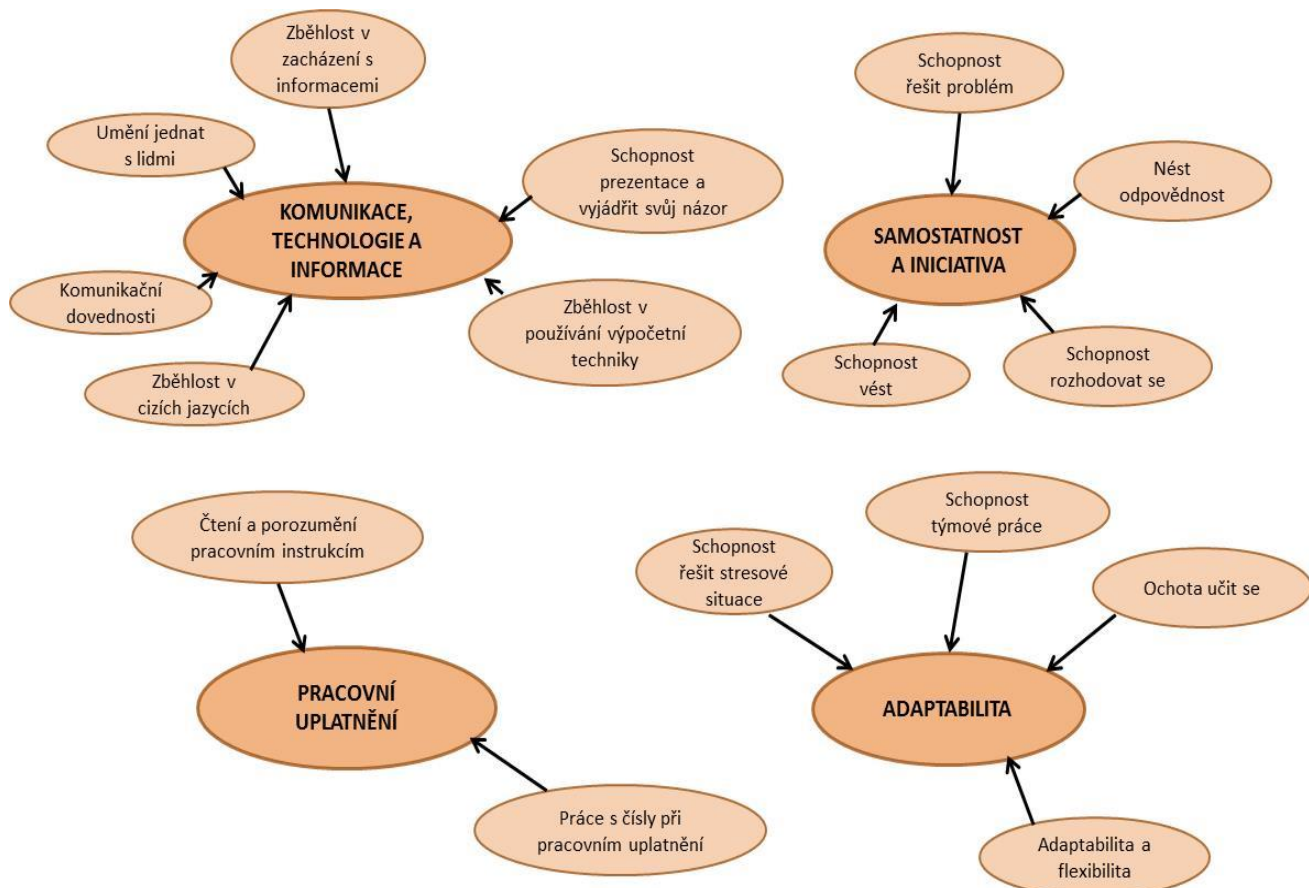
Vyučení	Maturanti	Vysokoškoláci
1. Čtení a porozumění prac. instrukcím	43%	Komunikační schopnosti 88%
2. Nést odpovědnost	41%	Schopnost řešit problém 87%
3. Ochota učit se	41%	Nést odpovědnost 87%
4. Schopnost týmové práce	40%	Čtení a porozumění prac. instrukcím 86%
5. Adaptabilita a flexibilita	30%	Schopnost rozhodovat se 82%

Pokud se podíváme na důležitost kompetencí u vyučených osob, můžeme vidět, že jsou akcentovány především ty klíčové kompetence, jež souvisejí s pochopením pracovních instrukcí a prací ve skupině, která vyžaduje schopnost týmové práce, adaptabilitu a flexibilitu a také rozvíjení vlastní odpovědnosti. Zaměstnavatelé u vyučených dále kladou důraz na rozvíjení znalostí a dovedností, další vzdělávání a zvyšování kvalifikace. U maturantů a vysokoškoláků jsou zaměstnavateli vyzdvižovány spíše ty klíčové kompetence, které reprezentují samostatnost jedince a jeho schopnost řešit situace na individuální úrovni. Pokud srovnáme důležitost klíčových kompetencí mezi maturanty a vysokoškoláky, můžeme vidět, že v případě vysokoškoláků jsou daleko více akcentovány komunikační schopnosti a sebe prezentace jedince. Čtení a porozumění pracovním instrukcím je v případě vysokoškoláků až na čtvrtém místě, u maturantů se tato klíčová kompetence stále drží na první pozici. U maturantů se také na rozdíl od středoškoláků klade větší důraz na ochotu dále se vzdělávat.

Z dat zároveň vyšlo najevo, že se v hodnocení důležitosti promítá oblast působnosti zaměstnavatele. Například zaměstnavatelé z terciárního sektoru (tedy sektoru služeb) u vyučených ve srovnání se zaměstnavateli z jiných oblastí více akcentují důležitost takových kompetencí, jako je zbláhlost v cizích jazycích, schopnost rozhodovat se nebo komunikační schopnosti. Tyto kompetence jsou charakteristické spíše pro uplatnění v rámci oblasti služeb a jsou obecně zdůrazňovány a předpokládány u maturantů a vysokoškoláků (viz Tabulka 1).

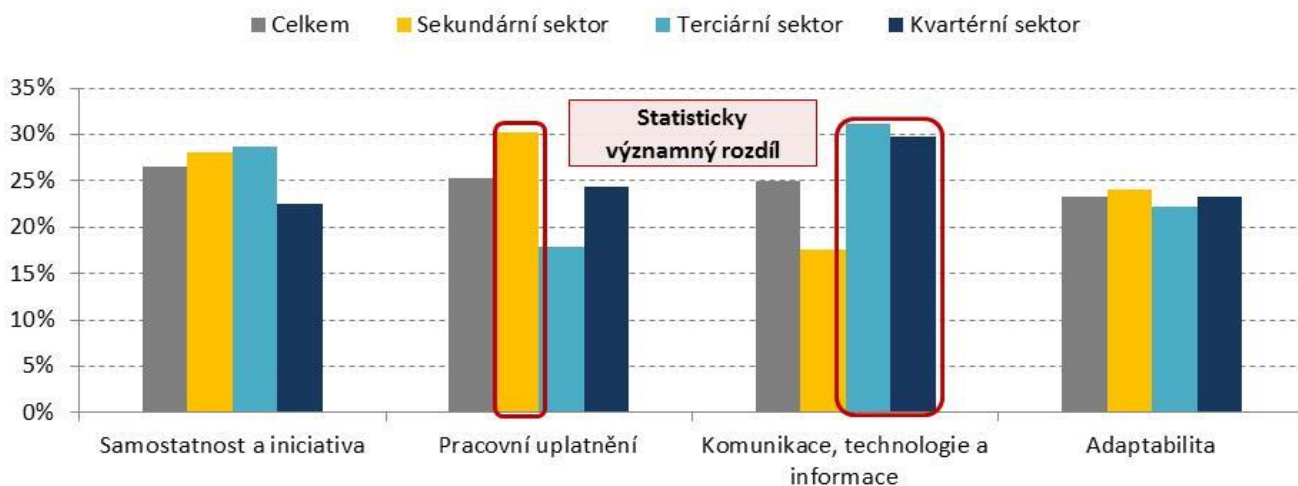
Rozdíly v rozlišování důležitosti kompetencí a jejich členění v kontextu pracovní náplně pro jednotlivé stupně dosaženého vzdělání jsou poměrně hezky vidět z následujících diagramů, které vznikly prostřednictvím faktorové analýzy. Faktorovou analýzu můžeme chápat jako metodu, která se pokouší o redukci komplexity a počtu proměnných, které do analýzy vstupují. Smyslem faktorové analýzy je popsat proměnné vstupující do analýzy pomocí menšího počtu latentních proměnných na základě jejich podobnosti. Na diagramech jsou zobrazeny skupiny kompetencí (latentní proměnné) zastupující jednotlivé kompetence, jež byly zaměstnavateli hodnoceny v dotazníkovém šetření. Tyto skupiny byly vytvořeny na základě vzájemné podobnosti kompetencí v rámci jednotlivých skupin.

Obrázek 1: Klíčové kompetence a jejich členění - vyučení



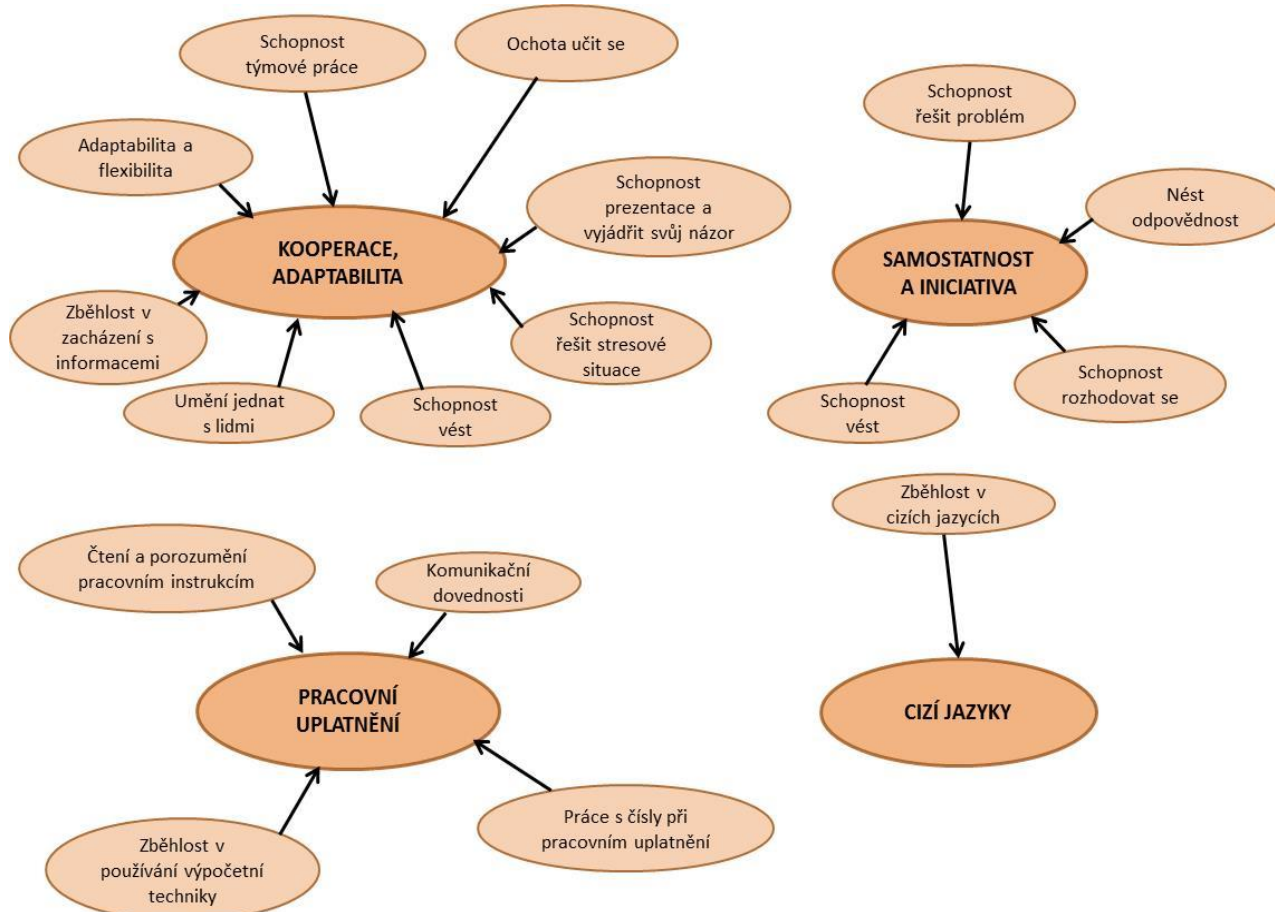
Pokud se podíváme na soubor kompetencí potřebných pro pracovní uplatnění u skupiny vyučených, můžeme vidět, že se jedná o čtení a porozumění pracovním instrukcím a práci s čísly. Tento soubor kompetencí je zcela logicky akcentován především zaměstnavateli v sekundárním sektoru (viz graf 9). Nejpočetnější a také nejvíce obecnou skupinou je soubor kompetencí vztahujících se ke komunikaci a v zacházení s výpočetní technikou a informacemi. Tato skupina kompetencí je zdůrazňována především zaměstnavateli v sektoru služeb. Další dvě skupiny se váží k samostatnosti jedince a schopnosti jeho adaptability.

Graf 9: Důležitost skupin kompetencí u vyučených podle oblasti působení zaměstnavatele



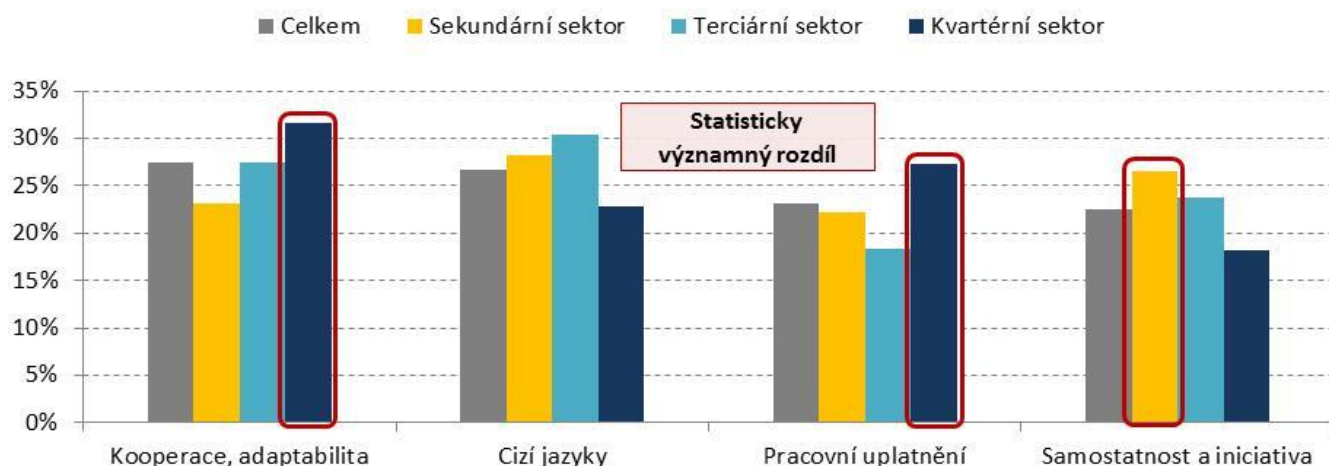
Pokud se podíváme na situaci u maturantů, můžeme vidět, že v rámci skupiny Pracovní uplatnění přibyly kromě porozumění pracovním instrukcím a práce s čísly také komunikační dovednosti a zběhlost v používání techniky. V samostatné skupině jsou také cizí jazyky. Skupina Samostatnost a iniciativa je z hlediska struktury kompetencí stejná jako u vyučených. Nejpočetnější skupinou je Kooperace a adaptabilita, která zahrnuje kompetence v souvislosti se spoluprací s dalšími jedinci a flexibilitou.

Obrázek 2: Klíčové kompetence a jejich členění - maturanti



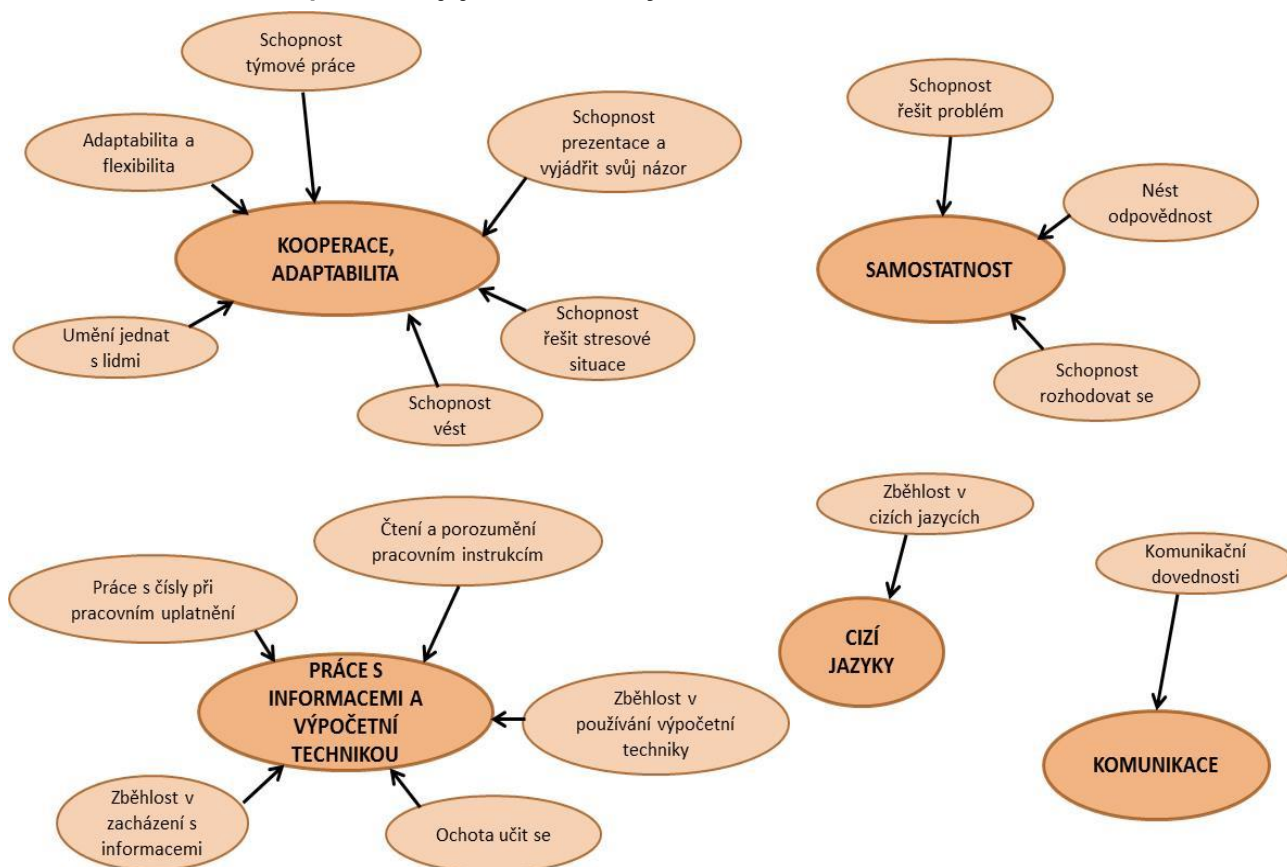
Vzhledem k tomu, že jsou ve firmách v kvartérním sektoru často zaměstnávány osoby s maturitním vzděláním, kladou zaměstnavatelé z kvartérního sektoru u maturantů důraz především na kooperaci a adaptabilitu jedince a také na pracovní uplatnění. Zaměstnavatelé ze sekundárního sektoru kladou u maturantů důraz také na samostatnost a iniciativu.

Graf 10: Důležitost skupin kompetencí u maturantů podle oblasti působení zaměstnavatele



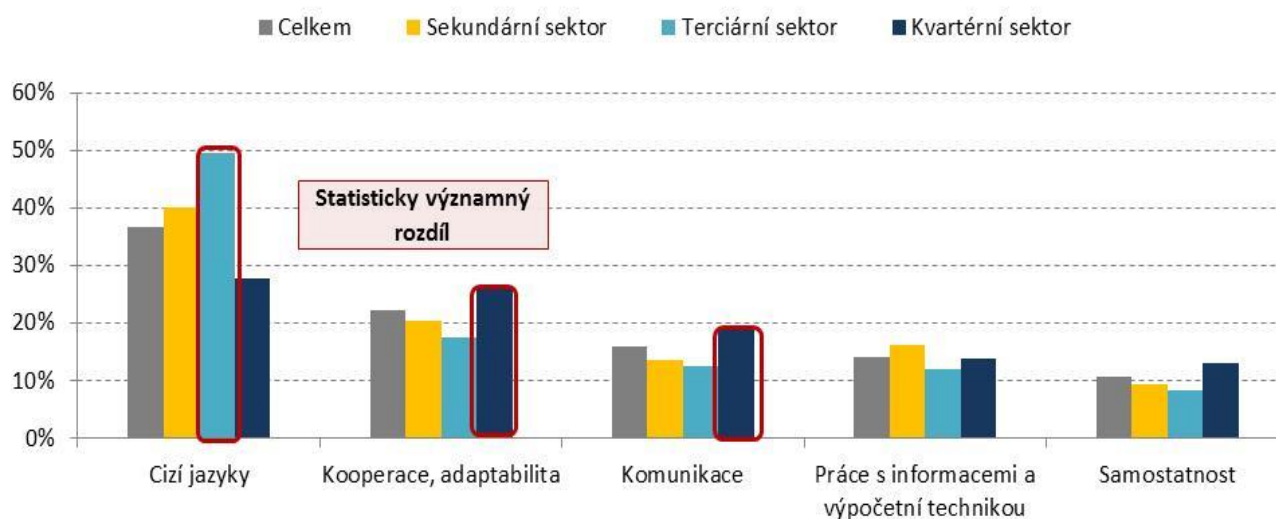
U vysokoškoláků jsou již kompetence poněkud více strukturované a není zde již dost dobře zřetelné ohraničení „pracovních kompetencí“. Z obrázku č. 3 můžeme vidět, že jsou v samostatných skupinách komunikační dovednosti a zběhlost v cizích jazycích. Dále je zde skupina kompetencí vztahujících se k práci s informacemi a výpočetní technikou. Kromě těchto skupin zde opět vznikly dva další shluky – Kooperace, adaptabilita a Samostatnost. Z jednotlivých diagramů je poměrně dobře patrné, jak se okruh kompetencí potřebných pro vykonávání pracovní činnosti neustále rozšiřuje.

Obrázek 3: Klíčové kompetence a jejich členění - vysokoškoláci



Z hlediska důležitosti kompetencí je zaměstnavateli zdůrazňována především znalost cizích jazyků (zvláště se to týká zaměstnavatelů ze sektoru služeb). Dále je důležitá kooperace a adaptabilita a komunikační schopnosti. Důležitost kooperace a adaptability a komunikačních schopností jsou zdůrazňovány především zaměstnavateli v rámci kvartérního sektoru.

Graf 11: Důležitost skupin kompetencí u vysokoškoláků podle oblasti působení zaměstnavatele

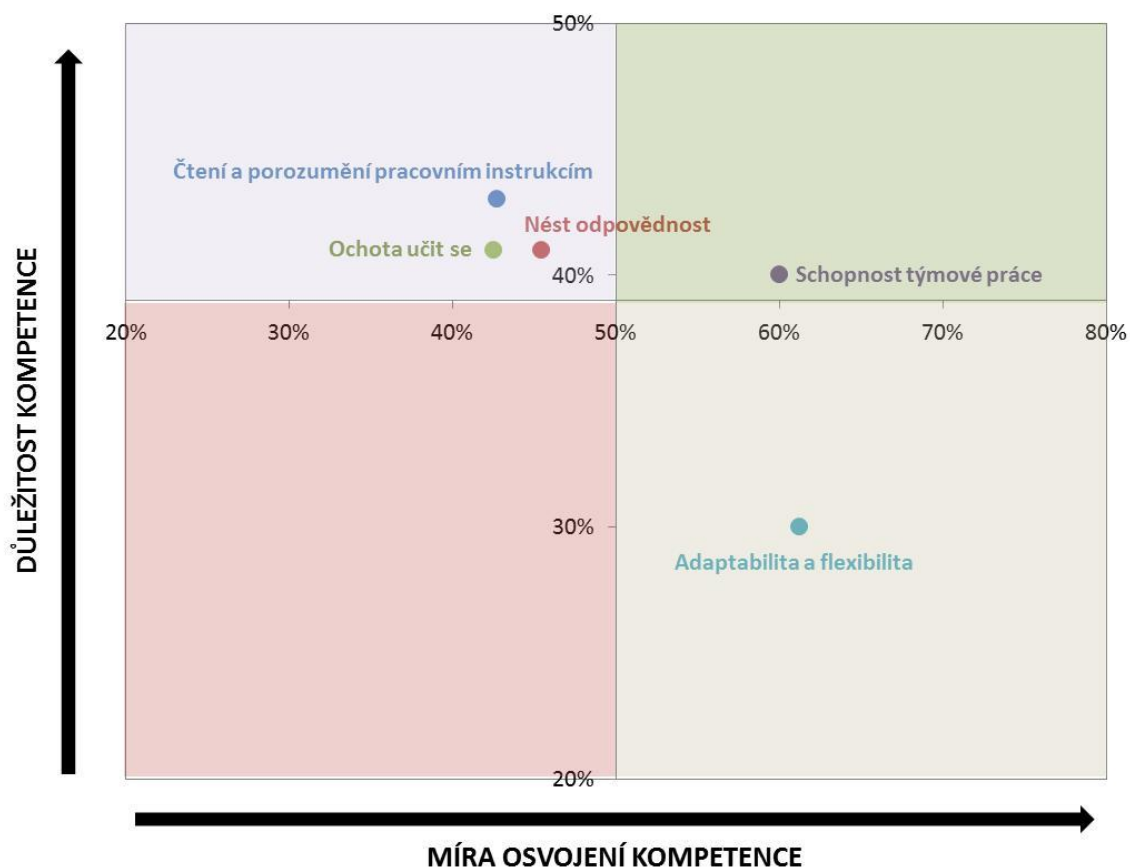


Nyní se podívejme na důležitost jednotlivých kompetencí v souvislosti s hodnocením míry jejich osvojení v rámci výuky ve vzdělávacích institucích na grafech 12 - 14. Pro snazší interpretaci výsledků je třeba podotknout, že v rámci následujících grafů je míra důležitosti kompetencí znázorněna na svislé ose (osa y), na vodorovné ose (osa x) je pak vynesena míra jejich osvojení během studia. Tedy, čím vyšší je pozice zobrazené kompetence na ose y, tím je důležitější. Pokud jsou navíc kompetence zobrazeny v pravé části grafu (graf je na základě průměrných hodnot obou sledovaných parametrů rozdělen do čtyř kvadrantů), znamená to, že jejich míra osvojení je hodnocena pozitivně.

V případě vyučených (graf 12) tak můžeme vidět, že nejdůležitější kompetence, tedy čtení a porozumění pracovním instrukcím, je z pohledu zaměstnavatelů na školách připravována nedostatečně. Naopak nejlépe jsou absolventi ve škole vedeni k adaptabilitě a flexibilitě, jež je však z pohledu zaměstnavatelů ze všech zobrazených kompetencí vnímána jako nejméně důležitá. Vyučené hodnotí zaměstnavatelé pozitivně z hlediska schopnosti pracovat v týmu. Tato kompetence je zaměstnavateli posuzována jako důležitá a zároveň jako dostatečně osvojená v rámci formálního vzdělávání. Poměrně negativně jsou hodnoceny kompetence vztahující se k motivaci k učení a získávání nových znalostí a dovedností a také schopnosti nést odpovědnost za své činy a svá rozhodnutí. Uvedené kompetence jsou vnímány zaměstnavateli jako důležité, ovšem v míře osvojení těchto kompetencí jsou podle jejich názoru mezery, které by měly být napraveny.

Graf 12: Důležitost kompetencí a míra jejich osvojení u vyučených

VYUČENÍ – TOP 5 NEJDŮLEŽITĚJŠÍCH KOMPETENCÍ

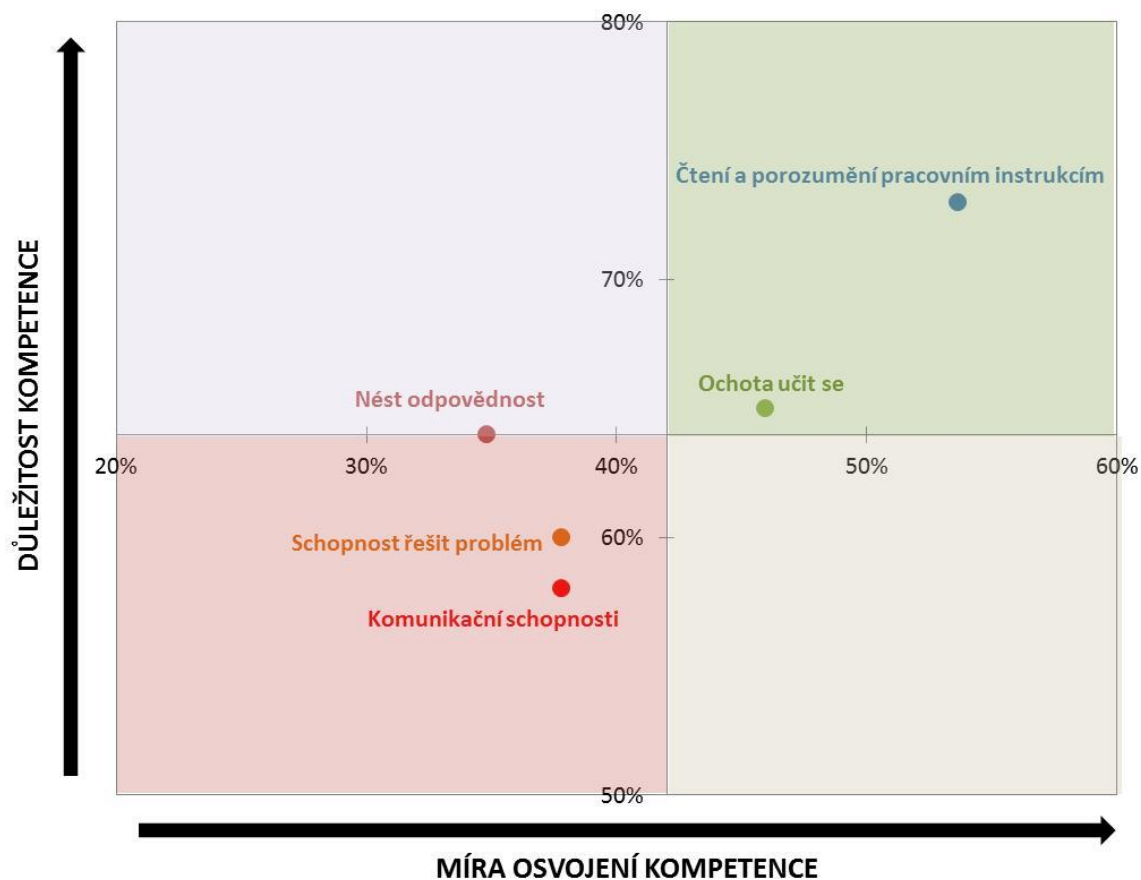


Příprava žáků v osvojování důležitých kompetencí je u maturantů vnímána poněkud lépe. Z grafu je jasně patrné, že čtení a porozumění pracovním instrukcím je nejdůležitější kompetencí, z hlediska jejího osvojení během studia také nejlépe hodnocenou. To samé můžeme říci o ochotě se učit (druhá nejdůležitější kompetence). Ochota učit se a motivace k získávání dalších znalostí a dovedností je pro zaměstnavatele velmi důležitá. Absolventi jsou zároveň z pohledu zaměstnavatelů v tomto ohledu vzdělávacími institucemi dobře připraveni. Vzdělávací instituce by se však měly více snažit ve vštěpování a rozvíjení vlastní odpovědnosti. Tato kompetence je vnímána jako důležitá, nicméně míru jejího osvojení zaměstnavatelé hodnotí nedostatečně.

Poměrně zajímavé je, že kompetence související s flexibilitou absolventa v případě řešení problémů a komunikační schopnosti jsou na mapě zobrazeny v sektoru, který má obsahovat kompetence méně důležité a nedostatečně rozvíjené. Důvodem je skutečnost, že zaměstnavatelé hodnotí schopnost řešit problém a komunikační dovednosti jako méně důležitou ve srovnání s ostatními zobrazenými kompetencemi. Zde zůstává otázkou, zda zaměstnavatelé považují obě kompetence jako skutečně méně důležité ve srovnání s ostatními zobrazenými, nebo zda jsou chápány jako očekávaný standard a není jim proto přikládána taková pozornost, respektive důležitost.

Graf 13: Důležitost kompetencí a míra jejich osvojení u maturantů

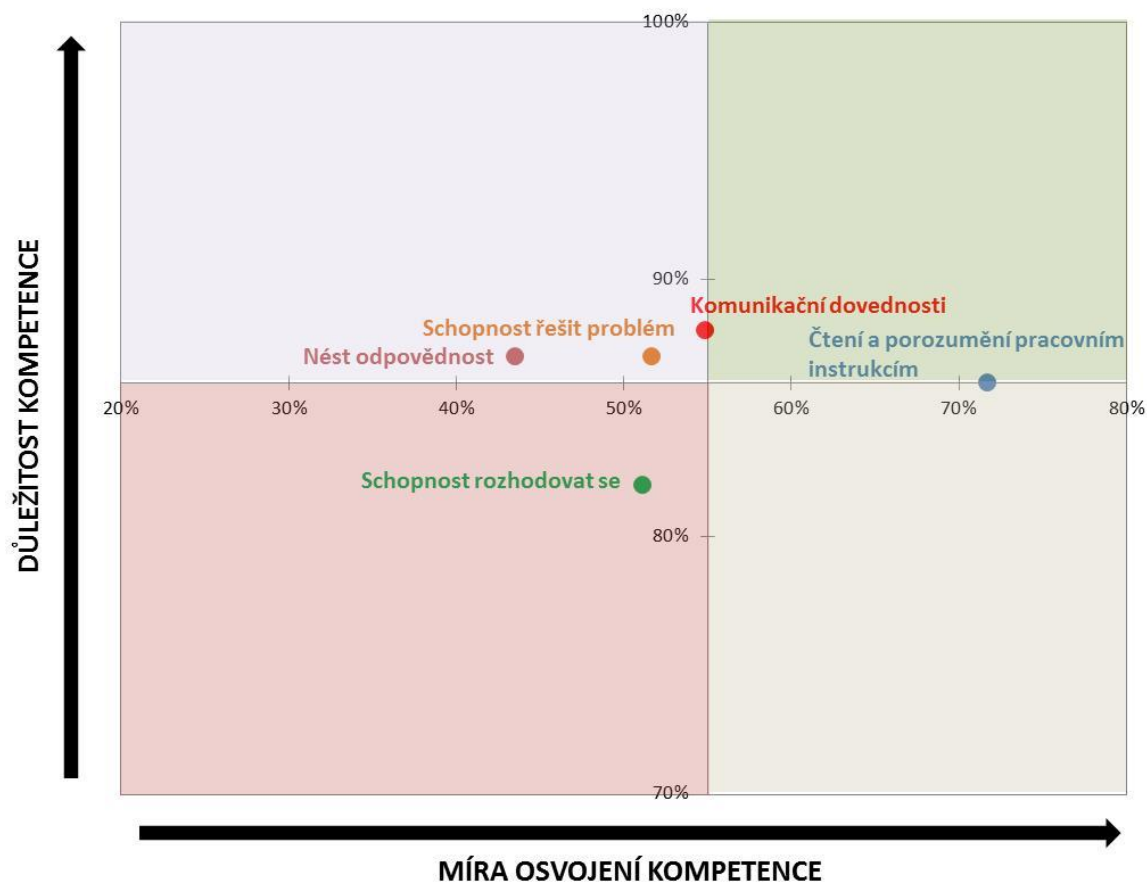
MATURANTI – TOP 5 NEJDŮLEŽITĚJŠÍCH KOMPETENCÍ



Určité mezery v procesu osvojování a rozvíjení kompetencí má podle zaměstnavatelů také vysokoškolské vzdělávání. Vysoké školy své studenty dobře připravují v rámci komunikačních dovedností a ve čtení a porozumění pracovním instrukcím. Z hlediska rozvíjení své vlastní odpovědnosti a schopnosti řešit konkrétní problém jsou však absolventi vstupující na trh práce připraveni nedostatečně, přestože jsou tyto kompetence vnímány zaměstnavateli jako klíčové. Schopnost rozhodovat se je ve srovnání s ostatními vybranými kompetencemi hodnocena jako nejméně důležitá a nedostatečně osvojená. Opět se zde nabízí otázka, zda je pro zaměstnavatele tato kompetence skutečně méně důležitá ve srovnání s ostatními zobrazenými, nebo zda je chápána jako očekávaný standard.

Graf 14: Důležitost kompetencí a míra jejich osvojení u vysokoškoláků

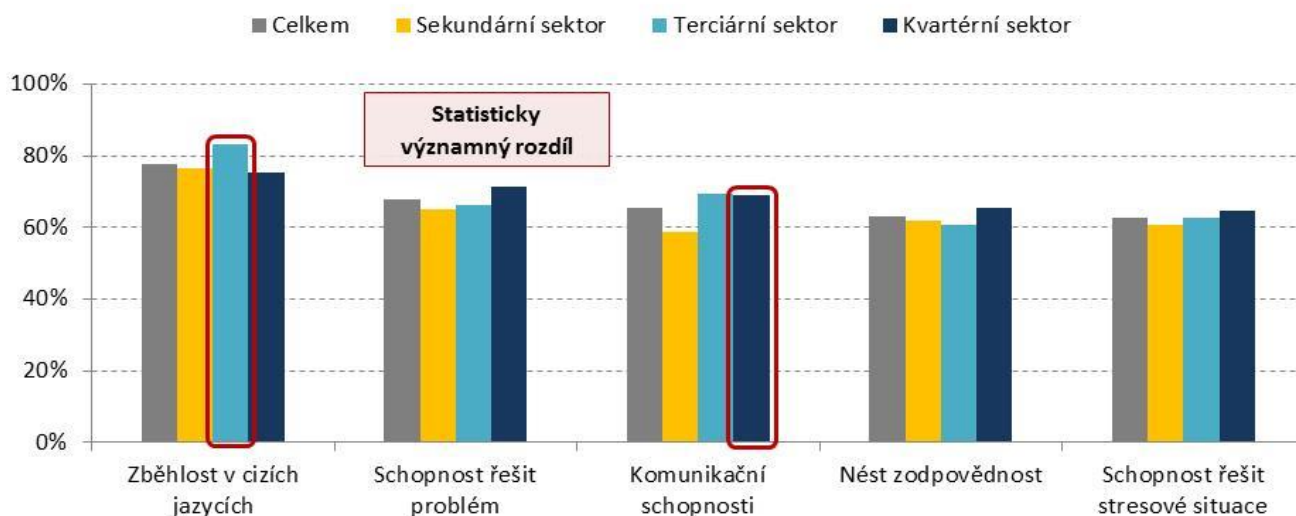
VYSOKOŠKOLÁCI – TOP 5 NEJDŮLEŽITĚJŠÍCH KOMPETENCÍ



V rámci šetření zaměstnavatelů se v souvislosti s hodnocením klíčových kompetencí také zjišťoval růst jejich významu a důležitosti pro možnost uplatnění na trhu práce v horizontu příštích několika let. Zaměstnavatelé s ohledem na uplatnění absolventů akcentují především znalost cizích jazyků, schopnost řešit problém a reagovat na nastalou situaci a komunikační dovednosti. Mezi další nejčastěji zmiňované kompetence patří schopnost nést odpovědnost a schopnost řešit stresové situace. Zběhlost v cizích jazycích zdůrazňují především zaměstnavatelé v rámci terciárního sektoru, komunikační dovednosti jsou vyzdvihovány zejména v sektoru kvartérním.

Zaměstnavatelé v sekundárním sektoru jsou z hlediska četnosti odpovědí prakticky u všech hodnocených kompetencí méně zastoupeni než zaměstnavatelé z ostatních ekonomických sektorů. Výjimkou je pouze kompetence vážící se na adaptabilitu a flexibilitu absolventů a kompetence související s porozuměním pracovním instrukcím. Vyšší zastoupení zaměstnavatelů ze sekundárního sektoru ve srovnání se sektory ostatními však v obou případech není statisticky významné.

Graf 15: Kompetence, u kterých dle zaměstnavatelů v příštích letech vzroste důležitost



Pro celkové hodnocení sledovaných kompetencí byl vypočítán index jejich potenciálu, který zohledňuje důležitost kompetence, míru jejího osvojení a význam pro uplatnění na trhu práce v následujících několika letech. Pokud srovnáme hodnoty vypočteného indexu s původním hodnocením důležitosti sledovaných kompetencí, můžeme vidět, že došlo v rámci jednotlivých stupňů vzdělání ke změně v pořadí. U vyučených je při zohlednění míry osvojení kompetence a významu pro uplatnění na pracovním trhu akcentována schopnost nést zodpovědnost, schopnost týmové práce, adaptabilita a flexibilita a motivace k dalšímu vzdělávání a osvojování nových dovedností. U maturantů se zdůrazňuje především ochota učit se. Kromě čtení a porozumění pracovním instrukcím je u maturantů také vyzdvižována zběhlost v používání výpočetní techniky, schopnost řešit problém a rozvíjení odpovědnosti za svá rozhodnutí a činy. U vysokoškoláků bude při hledání pracovního uplatnění podle zaměstnavatelů hrát roli zejména úroveň komunikačních schopností. Dále je u vysokoškoláků silně akcentována schopnost řešit problém, ochota učit se, čtení a porozumění pracovním instrukcím a zběhlost v používání výpočetní techniky.

Tabulka 2: Hodnocení důležitosti kompetencí vs. Index potenciálu kompetencí

Vyučení	Maturanti	Vysokoškoláci
1. Čtení a porozumění prac. instrukcím	43%	Čtení a porozumění prac. instrukcím 73%
2. Nést odpovědnost	41%	Ochota učit se 65%
3. Ochota učit se	41%	Nést odpovědnost 64%
4. Schopnost týmové práce	40%	Schopnost řešit problém 60%
5. Adaptabilita a flexibilita	30%	Komunikační schopnosti 58%
		Komunikační schopnosti 88%
		Schopnost řešit problém 87%
		Nést odpovědnost 87%
		Čtení a porozumění prac. instrukcím 86%
		Schopnost rozhodovat se 82%
Vyučení	Maturanti	Vysokoškoláci
1. Nést zodpovědnost	51%	Ochota učit se 83%
2. Schopnost týmové práce	51%	Čtení a porozumění prac. instrukcím 64%
3. Adaptabilita a flexibilita	51%	Zběhlost v používání výp. techniky 63%
4. Ochota učit se	51%	Schopnost řešit problém 61%
5. Schopnost řešit problém	50%	Nést zodpovědnost 61%
		Komunikační schopnosti 67%
		Schopnost řešit problém 66%
		Ochota učit se 66%
		Čtení a porozumění prac. instrukcím 66%
		Zběhlost v používání výp. techniky 65%

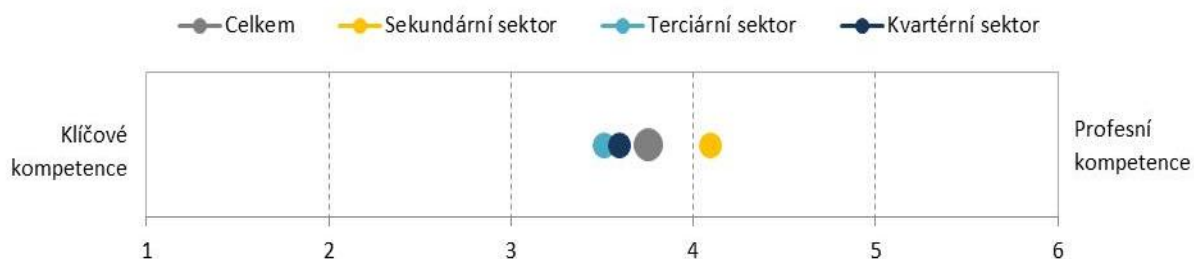
3.2. Klíčové nebo profesní kompetence?

V souvislosti s kompetencemi již byla řeč o tom, že můžeme rozlišovat kompetence profesní, jež reprezentují naši odbornost a umožňují nám vykonávat konkrétní profesi a pracovní činnost, a kompetence klíčové, které jsou spíše univerzálního charakteru a nejsou přímo vázány na odbornou činnost. V souvislosti s klíčovými a profesními kompetencemi je důležité zmínit, že tyto kompetence na trhu práce nemohou existovat zcela nezávisle na sobě. Jestliže se chce jedinec na trhu práce úspěšně prosadit a nalézt pracovní uplatnění, musí být samozřejmě v první řadě odborně způsobilý, aby mohl vybranou profesi vůbec vykonávat. Do určité míry však musí mít osvojeny také některé klíčové kompetence, to je na základě hodnocení klíčových kompetencí zaměstnavateli na předchozích stránkách zcela zřetelné. Uplatnění na trhu práce tak leží na kombinaci klíčových a profesních kompetencí a na jejich poměru.

Zaměstnavatelé preferují při nabírání nových zaměstnanců klíčové a profesní kompetence v různé míře a poměru. Zaměstnavatelé sami často zdůrazňují, že se jejich nároky na odbornost a klíčové kompetence vždy odvíjejí od konkrétní pracovní pozice.

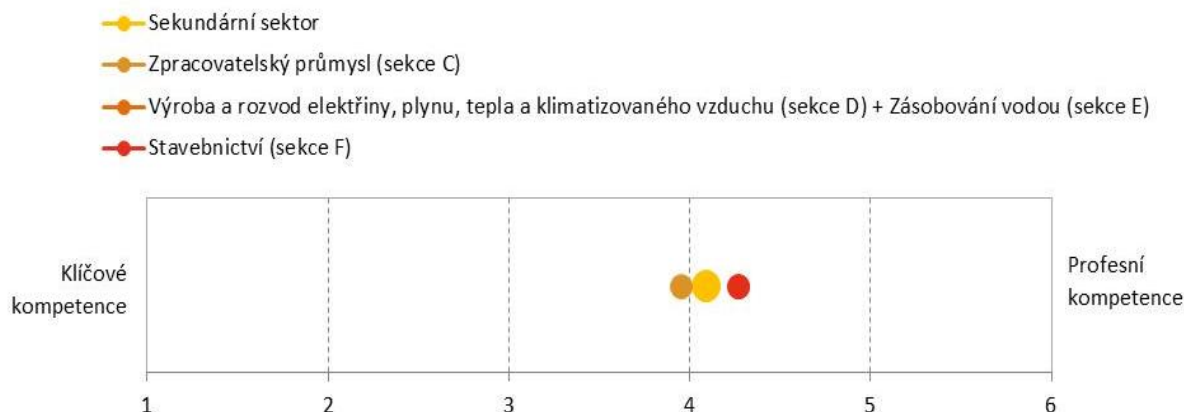
Pokud se podíváme na preferenci klíčových a profesních kompetencí v následujícím grafu, je zcela zřetelné, že zaměstnavatelé obecně preferují spíše jejich vyváženost. To se dá říct i o zaměstnavatelích v rámci terciárního a kvartérního sektoru. Ti preferují jak odbornost, tak konkrétní klíčové kompetence, které pro možnost vykonávání pracovní činnosti považují za vysoce důležité a nepostradatelné. V případě zaměstnavatelů v rámci sekundárního sektoru je však situace poněkud odlišná. Ve srovnání s terciárním a kvartérním sektorem preferují zaměstnavatelé v sekundárním sektoru profesní kompetence ve větší míře. Vyšší preference profesních kompetencí je ovlivněna především samotným charakterem pracovních činností, které leží spíše v praktické než intelektuální rovině, a také skutečností, že v sekundárním sektoru se více než v ostatních zdůrazňuje praxe a je zde vyšší podíl v zastoupení pracovníků s výučním listem.

Graf 16: Preference klíčových a profesních kompetencí



Zaměřme se více na zaměstnavatele v sekundárním sektoru, kteří jsou v případě preference klíčových a profesních kompetencí poměrně specifí. Na grafu 17 jsou znázorněny preference zaměstnavatelů v sekundárním sektoru, kteří jsou zároveň rozčleněni na základě odvětvové struktury národního hospodářství podle CZ-NACE. Profesní kompetence akcentují zejména zaměstnavatelé ve stavebnictví (sekce F) a také zaměstnavatelé, kteří zajišťují výrobu a zásobování energiemi (sekce D+E) – zaměstnavatelé v sekci D+E se překrývají se sekci F. Ve zpracovatelském průmyslu je akcentace profesních kompetencí vzhledem k celkovému hodnocení za zaměstnavatele v sekundárním sektoru o něco slabší.

Graf 17: Preference klíčových a profesních kompetencí v sekundárním sektoru



3.3. Hluboké nebo široké profesní dovednosti?

V souvislosti s naplňováním požadavků a potřeb zaměstnavatelů na trhu práce jsme se zaměřili na vyvážení klíčových a profesních kompetencí. Jak je tomu v případě specializace v rámci profesních kompetencí? Preferují zaměstnavatelé při náboru nové pracovní síly specialisty orientované na konkrétní oblast a úzce zaměřené na vybranou problematiku, nebo spíše osoby, které mají širší rozhled a záběr a disponují poznatky z více oblastí?

Obě uvedené varianty mají samozřejmě své klady a zápory. Výhodou úzce profesně zaměřeného specialisty je detailní vhléd do problematiky a velmi dobrá orientace v dané oblasti. Poměrně silnou nevýhodou je právě samotná míra specializace, která znesnadňuje uplatnění specializovaného pracovníka v jiných oblastech. Pracovník s širokými profesními dovednostmi má naopak přehled ve více oblastech, ovšem jeho znalosti nejdou tak do hloubky jako v případě úzce profesně zaměřeného specialisty.

Specializovaný pracovník, který se zabývá jedinou konkrétní oblastí, je tak navíc schopen přinášet nové nápady a podněty, vytvářet nový obsah v rámci dostupných poznatků a pracovních činností v dané oblasti a tím tuto oblast dále rozvíjet. Pokud má pracovník širší záběr, může snáze kombinovat poznatky a informace, zároveň je však omezen v možnostech hlubšího porozumění konkrétní problematice. V souvislosti s hlubokými a širokými profesními dovednostmi tu tedy můžeme hovořit také o přístupech k tvorbě nového obsahu v rámci jednotlivých oblastí z hlediska odhalování nových poznatků a vědomostí a rozvíjení pracovních činností. První cestou je tvorba nového obsahu v rámci vybrané oblasti, druhou je tvorba obsahu kombinací poznatků z několika různých oblastí.

Z grafu 18³ je dobře patrné, že se zaměstnavatelé mírně přiklánějí spíše k širším profesním dovednostem pracovníka, než k jeho užší specializaci na konkrétní oblast. Poměrně zajímavé však je, že v tomto bodě není žádný výrazný rozdíl mezi zaměstnavateli z jednotlivých ekonomických sektorů. Zaměstnavatelé z jednotlivých ekonomických sektorů se v preferenci širších profesních dovedností obecně shodují.

³ V rámci grafu 18 byly z důvodu lepší přehlednosti jednotlivé ekonomické sektory zobrazeny pod sebou.

Graf 18: Preference hlubokých a širokých profesních dovedností



4. Preference absolventů jako pracovní síly

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

Pokud se podíváme blíže na vztah mezi zaměstnavateli a potenciální pracovní silou, jež má zájem o nabízené pracovní místo, můžeme v principech fungování tohoto oboustranného vztahu vidět analogii s klasickým tržním systémem. Na jedné straně je subjekt kupující a na straně druhé je subjekt, který zboží nabízí. Oba dva subjekty se při směnné aktivitě snaží co nejvíce redukovat případnou ztrátu. Kupující se snaží získat zboží za co nejnižší možnou cenu při zachování jeho kvality, nabízející se pokouší zboží prodat za přijatelnou (z jeho pohledu co nejvyšší) cenu. Na trhu práce je situace obdobná.

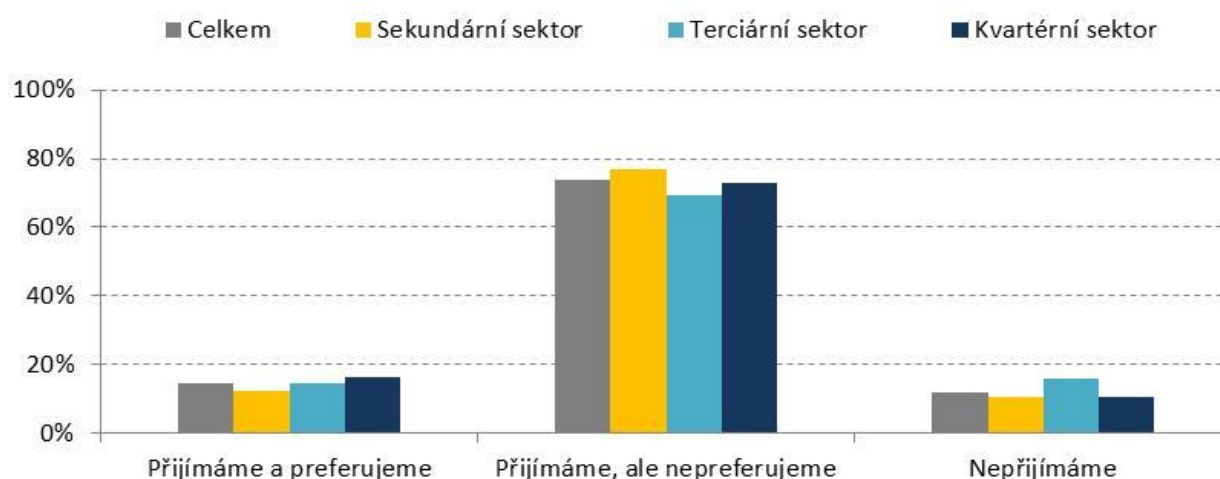
Trh práce je založen na vztahu zaměstnavatele, který zde zastává funkci kupujícího subjektu, a pracovní síly, která přichází na trh práce s nabídkou svých dovedností a schopností. Zaměstnavatel se analogicky jako kupující snaží získat kvalifikovanou pracovní sílu za co nejnižší možnou cenu, ve snaze eliminovat ztráty. Pracovní síla se snaží na trhu práce své schopnosti a dovednosti prodat za přijatelnou (z pohledu pracovní síly co nejvyšší) cenu, ve snaze nalézt si na pracovním trhu uplatnění. Trh práce tak v zásadě můžeme chápat jako kolbiště, kde se každý aktér snaží dosáhnout co nejlepšího zisku v poměru k předpokládaným ztrátám.

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

4.1. Preference absolventů

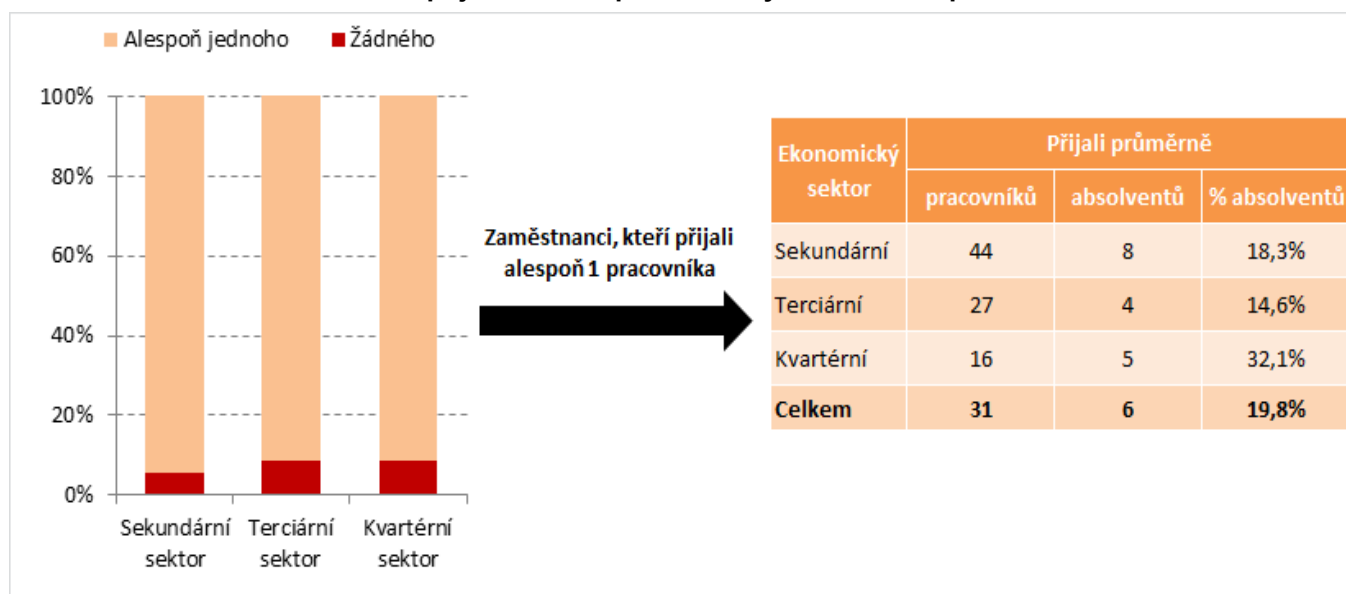
Jestliže se podíváme na níže přiložený graf, můžeme vidět, že preference absolventů škol ze strany zaměstnavatelů není příliš vysoká. Absolventy škol vstupující na trh práce preferuje a přijímá pouze 14 % zaměstnavatelů. Pokud se podíváme na rozdíl mezi jednotlivými ekonomickými sektory, pak zjistíme, že absolventy preferují o něco více zaměstnavatelé v kvartérním sektoru, rozdíl však není nijak výrazný. Většina zaměstnavatelů sice absolventy přijímá, ale nepreferuje (74 %). Přijímání absolventů škol vstupujících na trh práce se v této skupině zaměstnavatelů na základě dalších zjištění (hodnocení kvality absolventů, zkušenost s nedostupností pracovní síly) zdá být mnohdy jen jakousi únikovou variantou. Z grafu můžeme vyčíst, že v sekundárním sektoru je ve srovnání s terciérem a kvartérem o něco vyšší podíl zaměstnavatelů, kteří absolventy přijímají, ale nepreferují je. 12 % zaměstnavatelů nepřijímá absolventy vstupující na trh práce vůbec. Zde se nabízí otázka, zda nemají zaměstnavatelé zájem o absolventy z důvodu jejich nedostatečné praxe, a proto upřednostňují zkušenou pracovní sílu, nebo zda jde o skupinu firem, které obecně nemají potřebu nabírat jakékoliv další pracovníky.

Graf 19: Preference absolventů jako nové pracovní síly



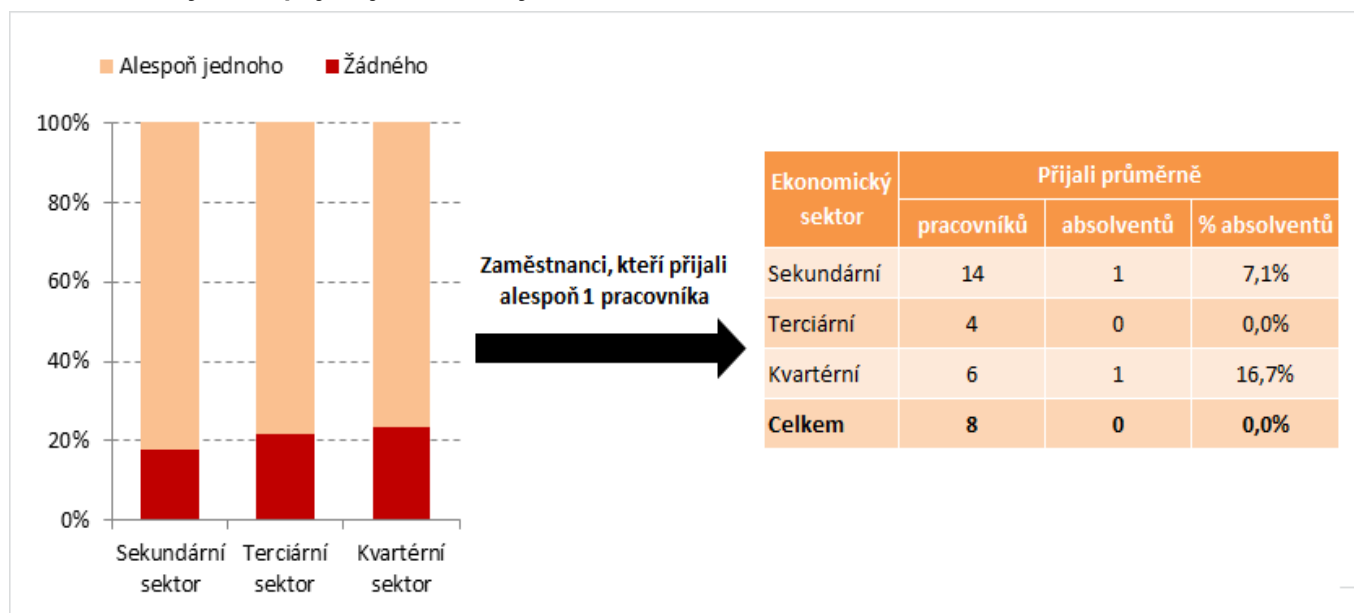
Podíl zaměstnavatelů bez ohledu na jejich příslušnost ke konkrétnímu ekonomickému sektoru, kteří za poslední 3 roky nepřijali žádného nového pracovníka, je v datovém souboru velmi nízký. V rámci sekundárního sektoru bylo zaměstnavateli v posledních 3 letech v průměru přijato 44 nových pracovníků. V terciárním sektoru bylo v průměru přijato 27 zaměstnanců, v kvartérním pouze 16. Jestliže se v datech podíváme na poměr přijatých zaměstnanců a absolventů v rámci firem, které za poslední 3 roky přijaly alespoň jednoho nového pracovníka, můžeme vidět, že je poměr nejvýhodnější v sektoru kvartérním – nově přijatá pracovní síla je tvořena z přibližně 32 % absolventů škol vstupujících na trh práce. V případě sekundárního sektoru činil podíl absolventů mezi nově přijatými zaměstnanci 18 %, v terciárním 15 %.

Graf 20 + tabulka 3: Statistika přijímání nové pracovní síly ve firmách v posledních 3 letech



Podívejme se nyní na skupinu zaměstnavatelů, kteří uvedli, že absolventy vůbec nepřijímají. V textu již bylo naznačeno, že z této formulace není zcela jasné, zda tito zaměstnavatelé nové pracovníky přijímají, ale upřednostňují ty zkušené, nebo zda firmy v této skupině vůbec nemají potřebu nabírat jakoukoliv novou pracovní sílu. V grafu 21 je ve srovnání s grafem 20 patrný evidentní nárůst podílu firem, které v posledních 3 letech žádného nového pracovníka nepřijaly. V této skupině bylo za zmíněnou dobu v průměru přijato pouze 8 nových pracovníků, mezi nimiž nebyl žádný absolvent. "Úspěšnost" absolventů je v této skupině nejvyšší mezi zaměstnavateli v kvartérním sektoru, kde je zaměstnán 1 absolvent na šest nových pracovníků. Ve srovnání s průměrnými počty nově přijaté pracovní síly v tabulce 3 tedy o této skupině můžeme říci, že jsou zde zastoupeny firmy, které obecně nemají přílišnou potřebu přijímat nové zaměstnance. Pokud se tyto firmy rozhodnou přijmout nového pracovníka na volnou pozici, jedná se spíše o již zkušeného pracovníka.

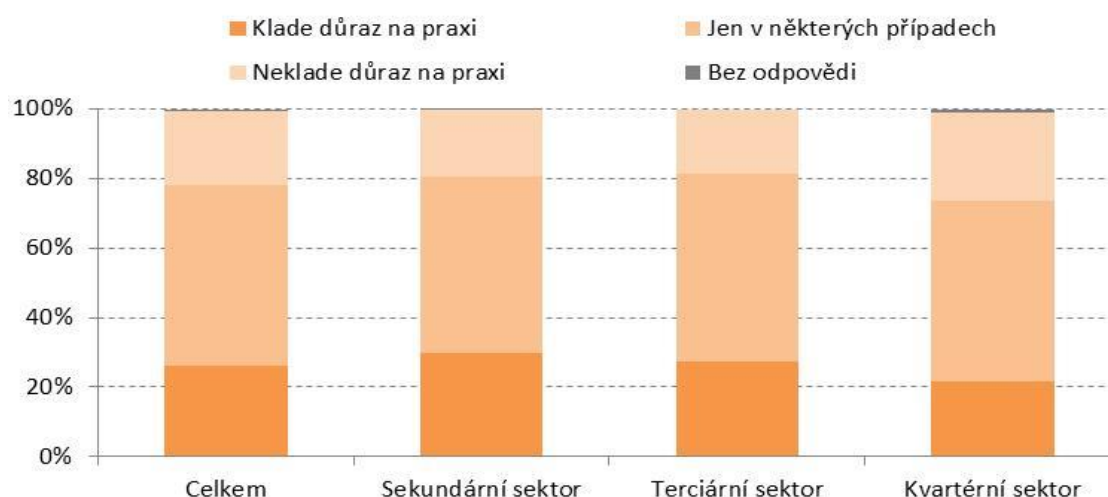
Graf 21 + tabulka 4: Statistika přijímání nové pracovní síly v posledních 3 letech ve firmách, které uvedly, že nepřijímají absolventy



4.2. Absolvent, nebo zaměstnanec s praxí?

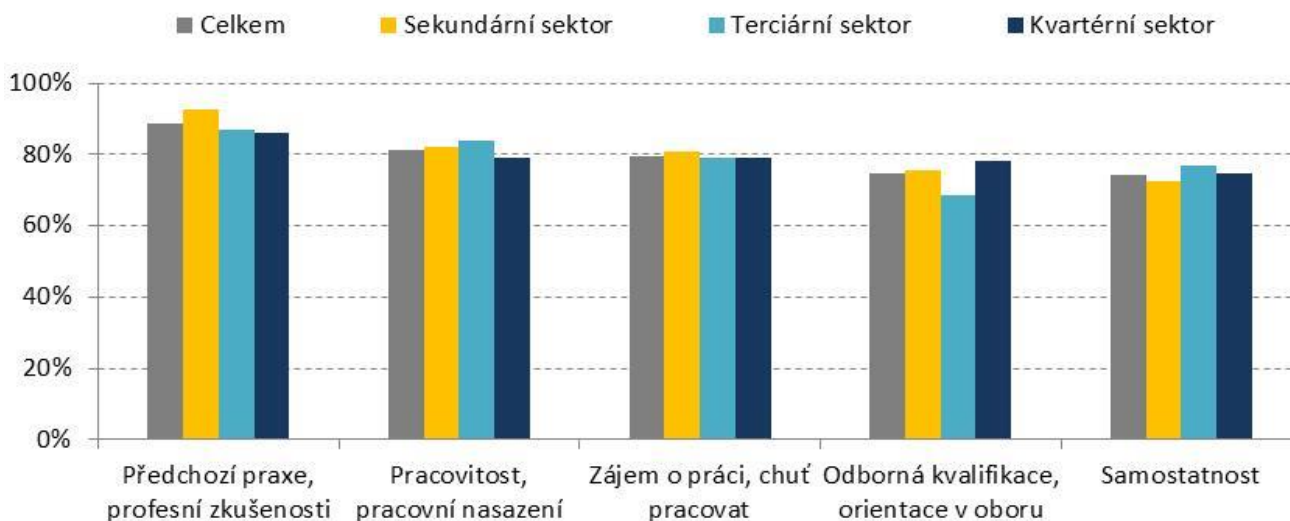
V souvislosti s preferencí absolventů škol a nabíráním nových pracovníků uvedlo 26 % zaměstnavatelů, že při nabírání nových pracovníků činí mezi absolventem a zaměstnancem s praxí rozdíl. Na praktické zkušenosti se zaměřují především zaměstnavatelé v rámci sekundárního sektoru. Důraz na praxi v sekundárním sektoru je dán samotnou povahou pracovních činností, u nichž se praktické činnosti poměrně často vyžadují. Zaměstnavatelé v terciárním a kvartérním sektoru jsou v tomto ohledu benevolentnější a praxi tolik neakcentují.

Graf 22: Akcentace praxe mezi zaměstnavateli v jednotlivých ekonomických sektorech



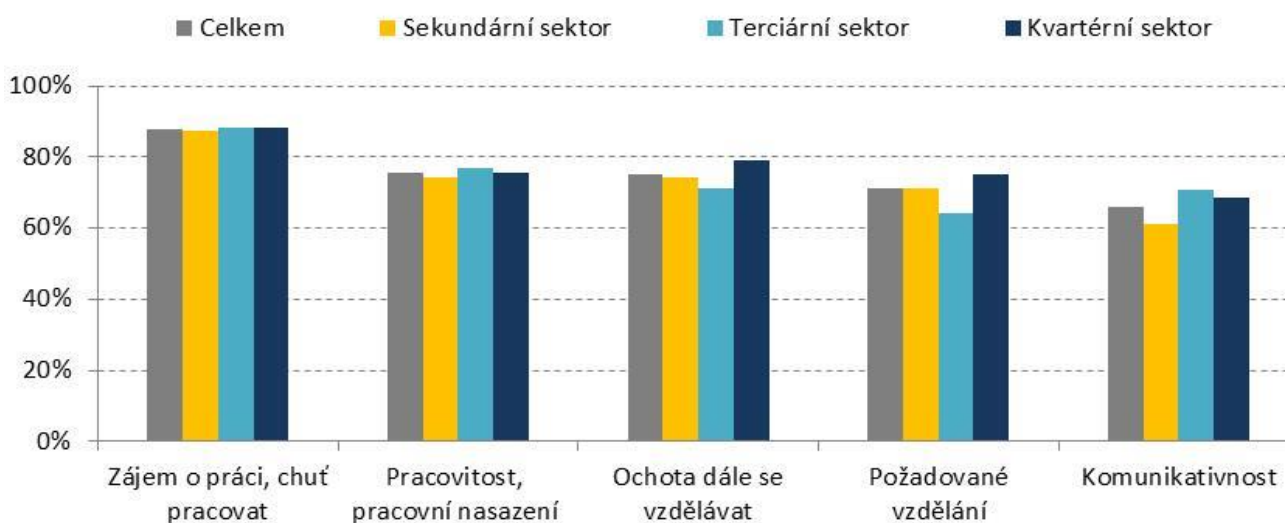
Pokud by se zaměstnavatelé rozhodovali při nabírání nových pracovníků mezi zaměstnancem s praxí a absolventem, byly by pro volbu zaměstnance s praxí nejdůležitější jeho dosavadní profesní zkušenosti. Důležitost předchozí praxe opět o něco více zdůrazňují zejména zaměstnavatelé ze sekundárního sektoru. Druhým kritériem jsou rozvinuté pracovní návyky. Dalšími kritérii pro přijetí zaměstnance s praxí jsou: zájem o práci, odborná kvalifikace pracovníka (na základě srovnání četnosti odpovědí je nejméně důležitá v terciárním sektoru) a jeho samostatnost při vykonávání pracovních činností.

Graf 23: Rozhodující kritéria pro přijetí zaměstnance s praxí



Jestliže by se zaměstnavatelé při nabírání nové pracovní síly měli rozhodnout pro přijetí absolventa bez předchozích pracovních zkušeností, učinili by tak v případě, že by absolvent vykazoval zájem o práci a pracovní nasazení. Dalším důležitým kritériem je ochota absolventů dále se vzdělávat a zvyšovat si kvalifikaci. Pro zaměstnavatele je zároveň důležité to, zda má absolvent vzdělání, jež je pro danou pracovní pozici potřebné a současně nutné k vykonávání pracovní činnosti v rámci „nabízené“ pozice. Role vzdělání je zdůrazňována zejména zaměstnavateli v kvartérním sektoru. Významným kritériem pro přijetí absolventa na volnou pracovní pozici jsou podle zaměstnavatelů také jeho komunikační dovednosti.

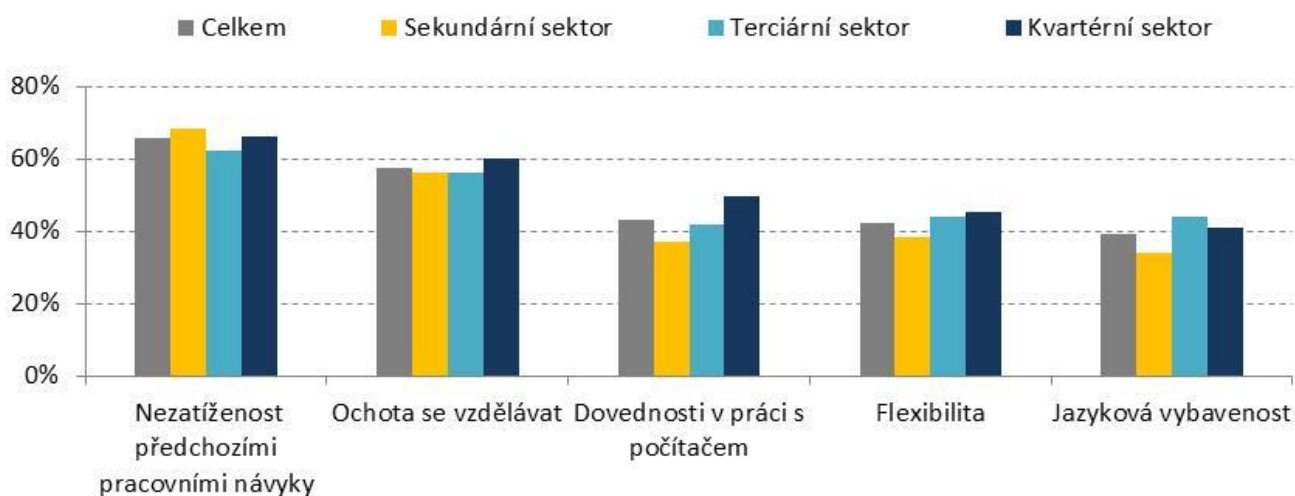
Graf 24: Rozhodující kritéria pro přijetí absolventa



4.3. Volba absolventa – pro a proti

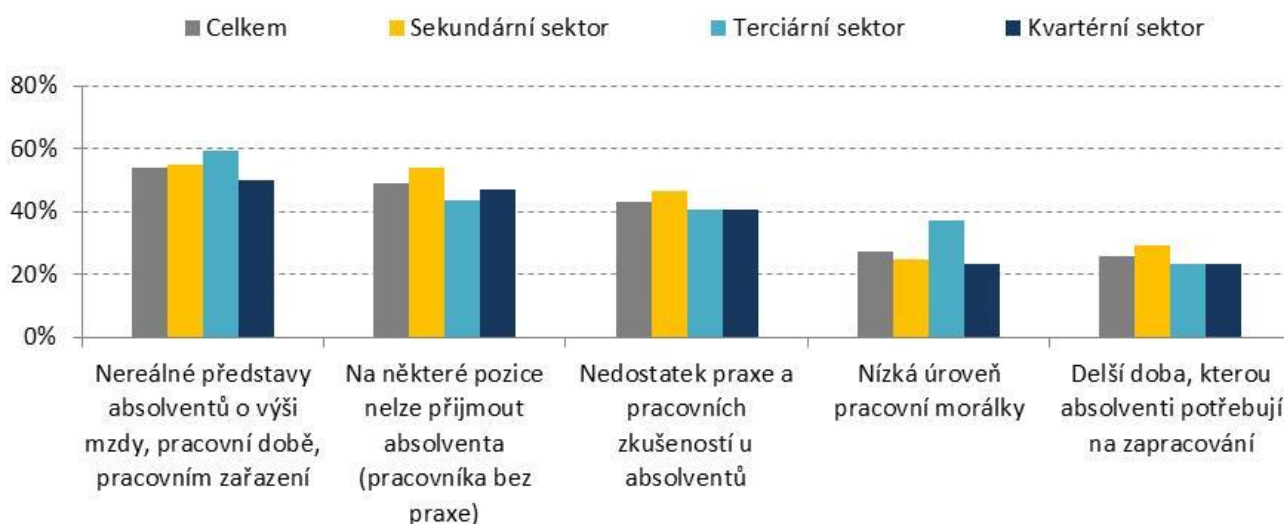
V souvislosti s možnostmi uplatnění absolventů škol vstupujících na trh práce je (kromě zmapování kritérií, jež jsou pro volbu absolventa rozhodující) důležité rozkrýt důvody, které zaměstnavatele vedou k jejich přijetí. Hlavním důvodem pro zaměstnávání absolventů škol je fakt, že tato skupina není zatížena předchozími pracovními návyky. Dochází tak vlastně k poměrně paradoxní situaci. Na jedné straně je nezatíženost pracovními návyky zaměstnavateli vnímána jako výhoda, jelikož si tak mohou absolventy „zformovat“ sami. Na druhé straně jsou však nerozvinuté pracovní návyky posuzovány jako částečný handicap, protože absolventům škol trvá déle, než se v rámci pracovní pozice „zaběhnou“. Druhým důvodem je vyšší potenciál absolventů z hlediska jejich dalšího vzdělávání, zvyšování své kvalifikace a rozvíjení svých schopností a dovedností. Mezi dalšími důvody zaměstnavatelé uvádějí počítačovou gramotnost a dovednost v práci s počítačem (počítačovou gramotnost zdůrazňují především zaměstnavatelé v kvartérním sektoru), dále je to flexibilita a jazykové dovednosti.

Graf 25: Hlavní důvody pro zaměstnávání absolventů



Hlavní bariérou, která omezuje možnosti pracovního uplatnění absolventů z pohledu zaměstnavatelů, je nereálná představa absolventů o výši mzdy, pracovní době a zařazení. Zde je ovšem třeba brát v úvahu fakt, že hovoříme o lidech, kteří na trhu práce zatím nemají prakticky žádné pracovní zkušenosti, pokud odhlédneme od přivýdělků v rámci brigád apod. To, že může mít tato skupina nereálné představy a příliš vysoká očekávání, je tedy celkem pochopitelné. Tato bariéra by však mohla být poměrně účinně odbourána dialogem mezi oběma stranami a vyjednáváním jak z pozice zaměstnavatele, tak i z pozice uchazeče o pracovní místo. Závažnějším důvodem pro nezaměstnávání absolventů je nedostatek praxe, která je v rámci některých pozic vyžadována, a nedostatek praktických zkušeností u absolventů obecně. Fakt, že je v rámci některých pracovních pozic vyžadována praxe, se týká zejména oborů v sekundárním sektoru. Zaměstnavatelé si zároveň stěžují na nízkou úroveň pracovní morálky absolventů a na delší dobu, která je potřebná pro „zapracování“ absolventa a přivyknutí pracovním návykům.

Graf 26: Hlavní důvody omezující uplatnitelnost absolventů



4.4. Absolventi bez praxe vs. absolventi s praxí

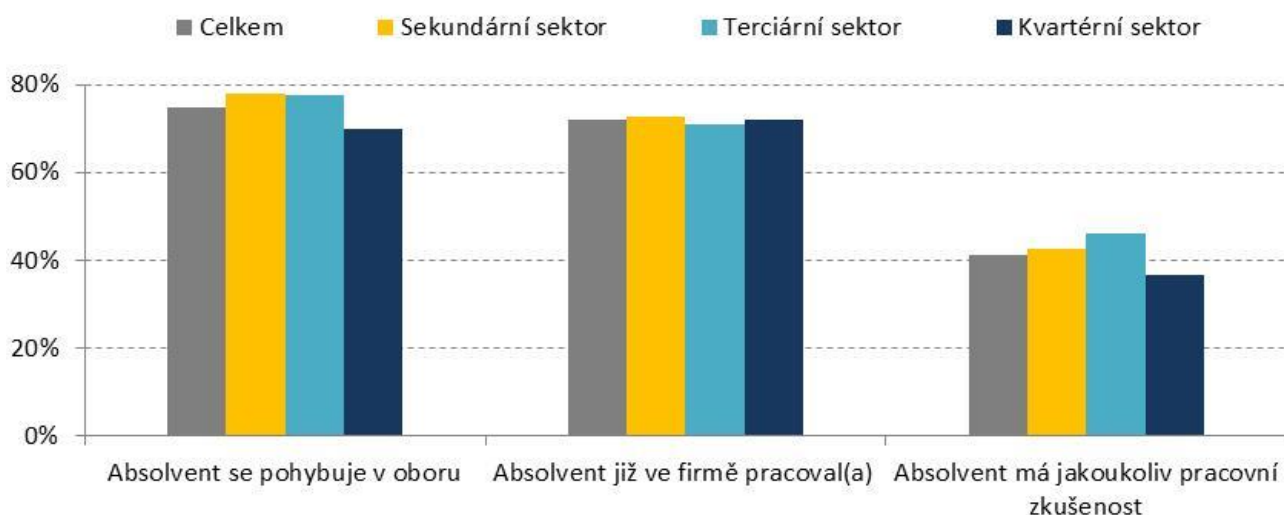
Doposud jsme se zabývali otázkou, zda zaměstnavatelé preferují spíše zkušenou pracovní sílu, nebo absolventy, kteří doposud téměř žádné praktické zkušenosti nemají. Nabízí se však otázka, jaké jsou preference zaměstnavatelů v rámci samotné skupiny absolventů. Tato otázka není bez zajímavosti.

Existuje zde totiž několik důležitých faktorů, které preference mezi absolventy výrazným způsobem ovlivňují. Prvním a pravděpodobně nejdůležitějším faktorem je, zda již absolvent nějaké pracovní zkušenosti má, či nikoliv. Sice zde hovoříme o skupině mladých lidí, která si teprve své uplatnění na trhu práce hledá a vesměs nemá na pracovním trhu žádné větší zkušenosti, což ovšem nutně neznamená, že jsou pracovní zkušenosti této skupiny lidí zcela nulové. Většina mladých lidí si při škole snaží přivydělat různými brigádami, případně se hlásí na stáže do různých firem. Tyto zkušenosti jsou v souvislosti s rozvíjením pracovních návyků a získáváním prvních pracovních zkušeností velmi cenné. Zároveň jim umožňují detailnější náhled do pracovních procesů, firemních struktur a potažmo celé firemní kultury. V uvedené skupině lidí můžeme navíc narazit i na takové absolventy, kteří již chvíli na nějaké konkrétní pracovní pozici pracovali, ale rozhodli se pro změnu zaměstnání.

Druhým důležitým faktorem ovlivňujícím šanci na přijetí je to, zda má absolvent zkušenosti přímo v oboru, ve kterém firma působí. Je zcela logické, že se jedinec se znalostmi a praxí v oboru zorientuje a přizpůsobí rychleji než například člověk, který se doposud pohyboval ve zcela odlišné oblasti a postrádá jakékoliv pracovní zkušenosti.

Důležitost těchto faktorů se poměrně jasně odráží na výsledcích realizovaného šetření. Z příloženého grafu můžeme vidět, že by většina zaměstnavatelů preferovala absolventa s praxí, jestliže by se pohyboval v daném oboru činnosti, nebo pokud by již v dané firmě dříve pracoval (v rámci brigády, stáže apod.). 41 % zaměstnavatelů by preferovalo absolventa, který má alespoň nějaké pracovní zkušenosti.

Graf 27: Preference absolventů s praxí



5. Poptávka po oborech na trhu práce

Trh práce můžeme chápat jako neustále se měnící prostředí, které je silně ovlivňováno restrukturalizačními změnami a segmentací, proměnlivým ekonomickým klimatem, technologickými změnami a dalšími procesy, jež určitým způsobem přetváří jeho podobu. Je zcela logické, že se v důsledku měnících se podmínek na trhu práce zákonitě musí měnit i požadavky zaměstnavatelů na pracovní sílu, a to jak z hlediska její kvalifikace, tak i z hlediska její oborové profilace.

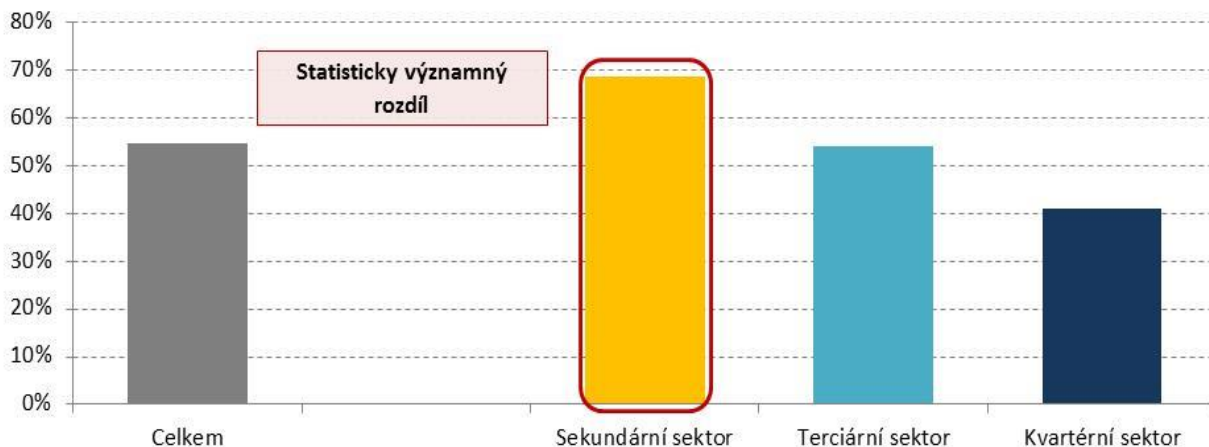
Měnící se situace na pracovním trhu s sebou nese poměrně vysoké riziko v souvislosti s dostupností pracovní síly v některých oblastech a kvalifikační úrovní pracovníků, která nemusí plně odpovídat požadavkům zaměstnavatelů. Jelikož je tato problematika velmi úzce spjata s uplatnitelností absolventů škol na trhu práce a má na jejich zaměstnatelnost zásadní dopad, zaměstnavatelé byli v rámci realizovaného šetření dotazováni na své zkušenosti s dostupností pracovní síly a její nedostatečnou kvalitou (hodnocení kvality pracovní síly se zde vztahovalo na absolventy a mladé pracovníky do 35 let). Zároveň bylo od zaměstnavatelů zjišťováno, které obory se podle jejich názoru nejvíce potýkají s nedostatkem pracovníků a v rámci kterých oborů konkrétně mají zaměstnavatelé problém s nízkou kvalitou pracovní síly.

5.1. Skupiny oborů trpící nedostatkem pracovní síly

Z výsledků šetření vyplynulo, že s nedostatkem pracovní síly se potýká přibližně polovina dotázaných zaměstnavatelů. Nízkou dostupností pracovní síly trpí zejména zaměstnavatelé v sekundárním sektoru. Situace v jednotlivých ekonomických sektorech v zásadě kopíruje vývoj vzdělanostní struktury české populace. V grafu 6 (vzdělanostní struktura ve firmách napříč ekonomickými sektory) jsme mohli vidět, že v rámci sekundárního sektoru převažují zejména osoby s výučním listem, v terciárním sektoru jsou nejvíce zastoupeni lidé s maturitou a výučním listem a v kvartérním sektoru se pohybují především lidé s vysokoškolským vzděláním. V důsledku akcentace vyššího vzdělání ve společnosti a

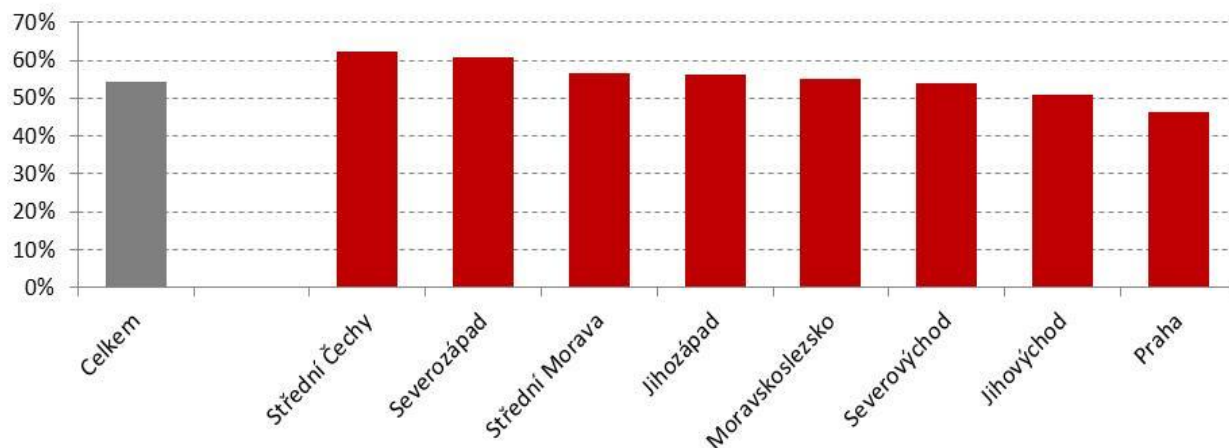
demografickému stárnutí populace se v české společnosti zvyšuje podíl osob s maturitou a vysokoškolským vzděláním. To je dobře patrné právě i z níže přiloženého grafu. Jelikož podíl osob s vyšším vzděláním stále narůstá, má problém s nedostatkem pracovní síly zejména sekundární sektor. V terciárním a kvartérním sektoru je situace výrazně lepší.

Graf 28: Zkušenost zaměstnavatelů s nedostatkem pracovní síly napříč ekonomickými sektory



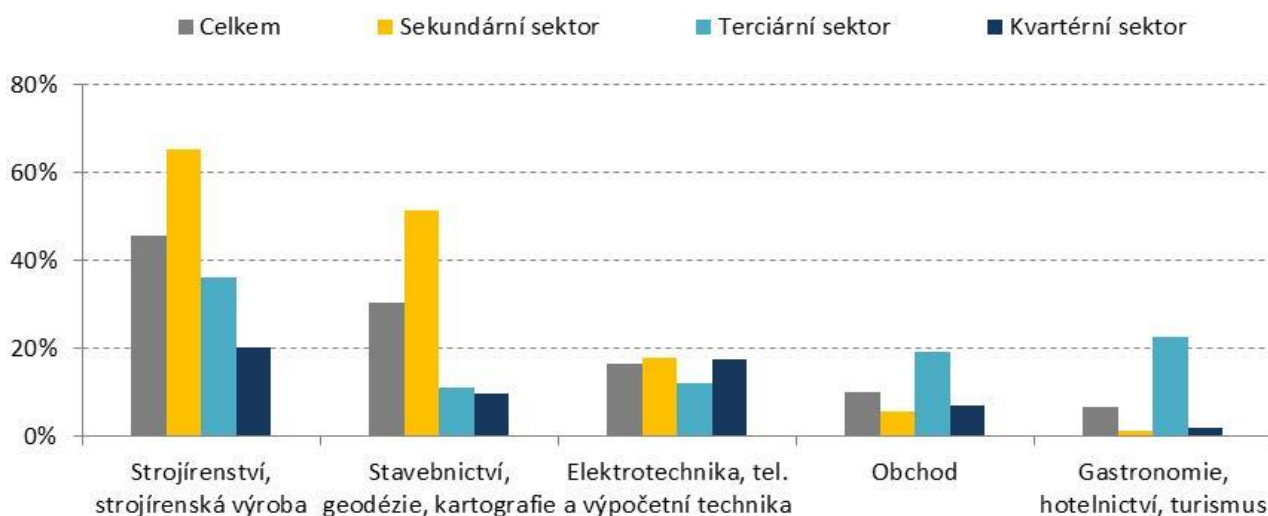
Pokud se podíváme na zkušenost zaměstnavatelů s nedostatkem pracovní síly z geografického hlediska, můžeme vidět, že největší problém vykazují střední Čechy a severozápad republiky, který v sobě zahrnuje Karlovarský a Ústecký kraj (v těchto krajích je paradoxně vysoká míra nezaměstnanosti absolventů – zejména mezi vyučenými). Dostupnost pracovní síly je naproti tomu zcela logicky nejpříznivější v Praze.

Graf 29: Zkušenost zaměstnavatelů s nedostatkem pracovní síly z geografického hlediska



Nedostatek pracovníků je podle zaměstnavatelů nejpocitovanější ve strojírenství a stavebnictví. Dalšími oblastmi s nízkou dostupností pracovní síly jsou elektrotechnické obory, oblast obchodu a gastronomie. Nedostatek pracovníků ve strojírenství a stavebnictví je zdůrazňován především zaměstnavateli ze sekundárního sektoru. Naopak velmi nízká dostupnost pracovní síly v obchodu a gastronomii má největší dopad na zaměstnavatele z terciárního sektoru.

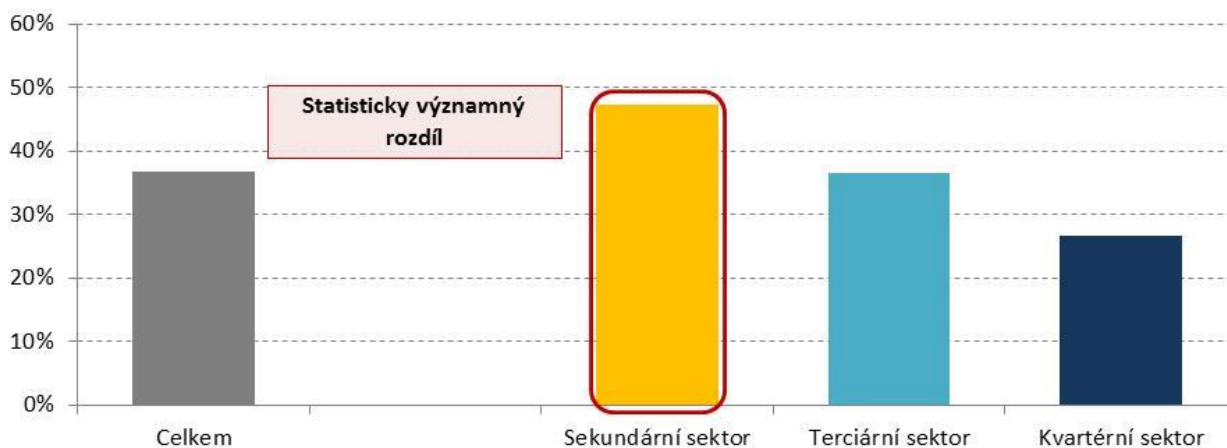
Graf 30: Skupiny oborů trpící nedostatkem pracovní síly



5.2. Skupiny oborů s nízkou kvalitou pracovníků

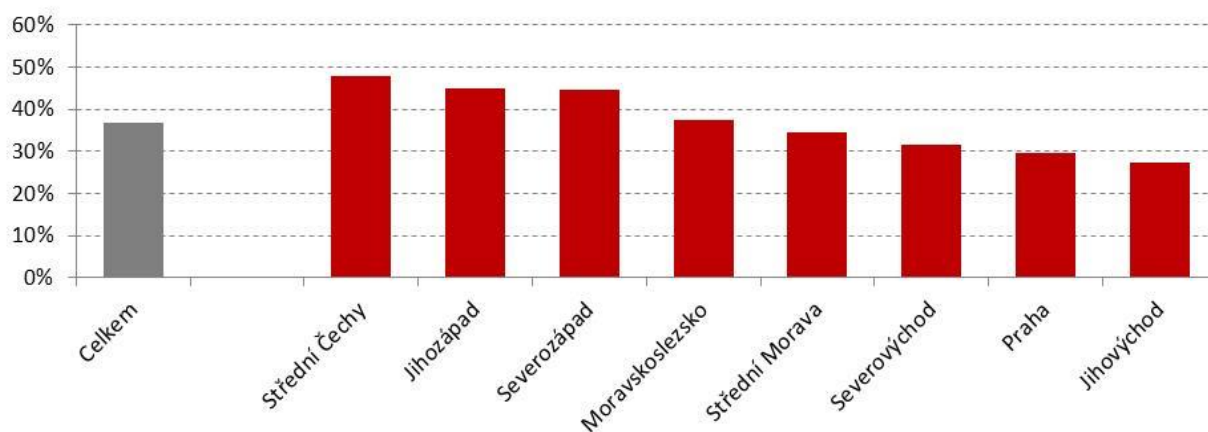
S nedostatečnou kvalitou absolventů a pracovníků do 35 let má zkušenost až 37 % zaměstnavatelů. S tímto problémem se opět nejvíce potýkají zaměstnavatelé ze sekundárního sektoru - s nedostatečnou kvalitou pracovní síly se jich setkala přibližně polovina. U terciárního a kvartérního sektoru je opět dobře patrný poměrně výrazný pokles.

Graf 31: Zkušenost zaměstnavatelů s nedostatečnou kvalitou pracovní síly



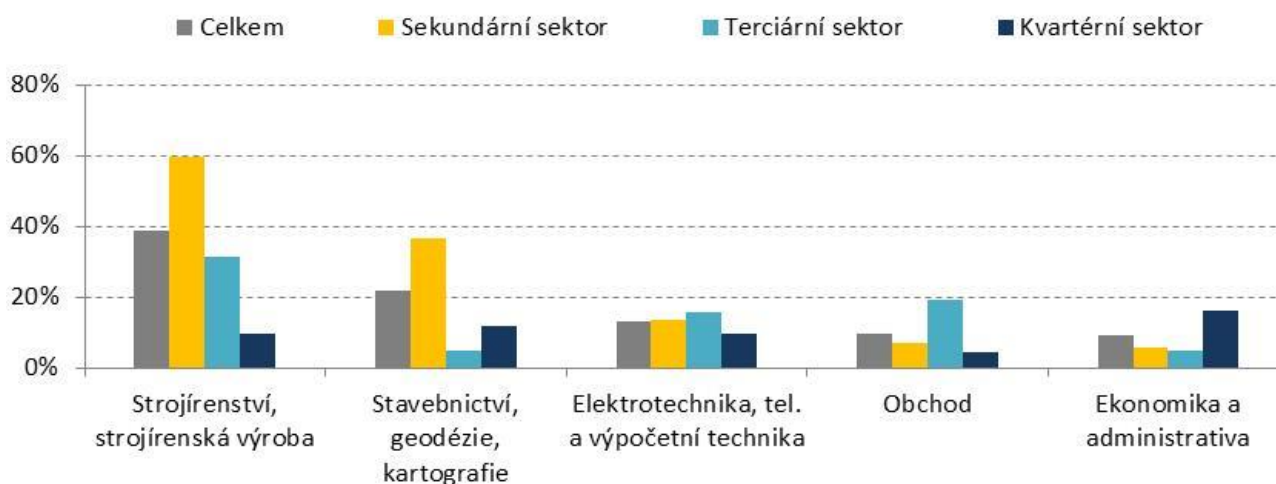
Pokud se na tento problém opět podíváme z geografického hlediska, můžeme vidět, že zkušenost s nedostatečnou kvalitou mladých pracovníků mají opět zaměstnavatelé ve středních Čechách, dále na jihozápadě a severozápadě republiky.

Graf 32: Zkušenost zaměstnavatelů s nedostatečnou kvalitou pracovní síly z geografického hlediska



Nízká kvalita pracovní síly je podle zaměstnavatelů nejvíce patrná ve strojírenství a stavebnictví. Tento problém se dále týká elektrotechnických oborů, obchodu a skupiny oborů Ekonomika a administrativa. Nedostatečná kvalita pracovní síly ve stavebnictví a strojírenství je opět akcentována především zaměstnavateli v sekundárním sektoru. Zaměstnavatelé v terciárním sektoru ve srovnání s ostatními sektory zdůrazňují problém nedostačující kvality mladých pracovníků do 35 let v oblasti obchodu.

Graf 33: Skupiny oborů s nedostatečně kvalitní pracovní silou

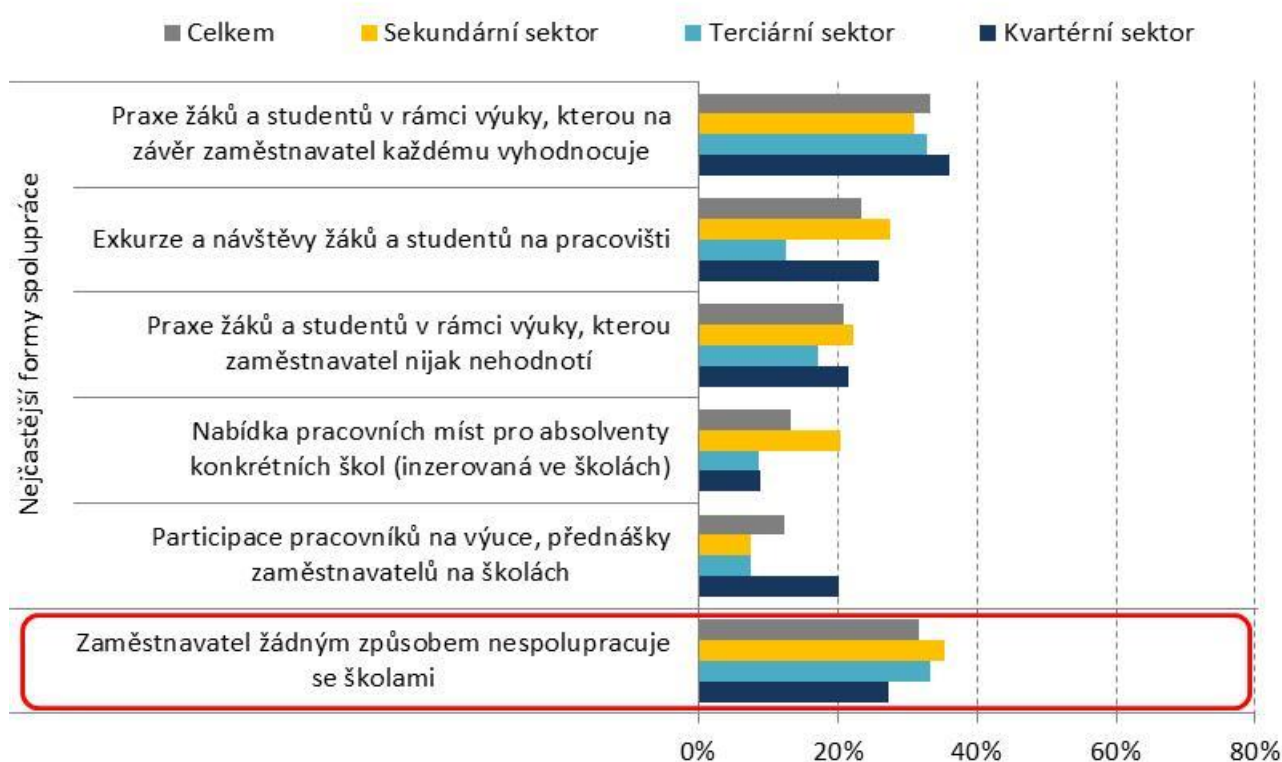


6. Spolupráce zaměstnavatelů se školami

Z výsledků šetření je poměrně dobře patrné, že zaměstnavatelé očekávají od škol úzce vyprofilované absolventy pro konkrétní pracovní pozice, které potřebují obsadit a které na trhu práce poptávají. Zaměstnavatelé tak poněkud ignorují skutečnost, že vzdělávací instituce tu nejsou proto, aby připravily jedince pouze na vykonávání konkrétní pracovní pozice, ale že mají lidem dodat širší odborný základ potřebný pro budoucí fáze jejich profesního života. Role vzdělávacích institucí neleží pouze v přípravě k vykonávání profese, ale i v přípravě pro budoucí život. Absolventi tak dostávají soubor vědomostí a schopností, na jejichž základě se mohou dále rozvíjet a zvyšovat svou kvalifikaci. Zvyšování kvalifikace nespadá do pole působnosti pouze formálního vzdělávání, ale naopak by mělo být podporováno zaměstnavateli, případně zajišťováno prostřednictvím neformálního vzdělávání.

Toho lze dosáhnout podporou celoživotního vzdělávání a nástrojů neformálního vzdělávání ke zvýšení flexibility pracovní síly a její schopnosti reagovat na měnící se požadavky zaměstnavatelů na trhu práce. Zároveň by měla být posílena komunikace a vazby mezi zaměstnavateli a vzdělávacími institucemi zajišťujícími formální vzdělávání. Z grafu 34 můžeme poměrně dobře vidět, že míra participace zaměstnavatelů na odborném vzdělávání žáků v rámci výuky na školách není nikterak velká. Dominantní formou spolupráce je realizace odborného výcviku či praxe ve firmě, což představuje pozitivní prvek z hlediska zvýšení šance absolventů na uplatnění na trhu práce. Praxe ve firmě je z hlediska srovnání situace v jednotlivých sektorech upřednostňovaná zejména zaměstnavateli v sekundárním sektoru. Varovné je, že třetina dotazovaných zaměstnavatelů se školami žádným způsobem nespolupracuje – především se to týká zaměstnavatelů ze sekundárního a terciárního sektoru. Pokud již zaměstnavatel nějakým způsobem kooperuje, jedná se především o firmy s vysokým obrátem (300 mil. a více).

Graf 34: Spolupráce zaměstnavatelů se školami napříč ekonomickými sektory



7. Typologie zaměstnavatelů

Na základě postojů zaměstnavatelů k uplatnitelnosti a zaměstnatelnosti absolventů a preferencí pracovní síly můžeme zaměstnavatele rozřadit do čtyř základních skupin. První, a poměrně čítně zastoupenou skupinou, jsou zaměstnavatelé, kteří absolventy nepotřebují a nepociťují nedostatek pracovní síly. Tuto skupinu můžeme pojmenovat jako „Zaměstnavatelé u zdroje“. Jelikož má tato skupina dostatek potenciální pracovní síly, nemá potřebu nabírat mladé absolventy. Kvalita absolventů je jimi zároveň vnímána veskrze pozitivně. Jedná se především o zaměstnavatele v rámci kvartérního sektoru. V důsledku akcentace vyšší úrovně vzdělání mají tito zaměstnavatelé silný zdroj dostupné potenciální pracovní síly. Případně se jedná o zaměstnavatele z řad malých firem, které zkrátka novou pracovní sílu nepotřebují do takové míry jako větší podniky.

Druhým typem jsou zaměstnavatelé, kteří netrpí nedostatkem pracovní síly na trhu práce, ale zároveň mladé absolventy preferují. Této skupině říkáme „Hledači mladých

talentů“. I tato skupina zaměstnavatelů hodnotí kvalitu čerstvé pracovní síly vstupující na trh veskrze pozitivně. Zaměstnavatelé v této skupině jsou soustředěni především v kvartérním sektoru, případně jde opět o menší firmy, které staví na mladém pracovním kolektivu. „Hledači mladých talentů“ jsou z regionálního pohledu koncentrováni především v Praze. Tato skupina je však jen málo zastoupená (N=35).

Třetí a nejpočetnější skupinou jsou zaměstnavatelé, kteří sice trpí nedostatkem pracovní síly, ale mladé absolventy jako potenciální pracovní sílu nepreferují. Tuto skupinu jsem pojmenoval „Zatvrzelí“. Zaměstnavatelé v této skupině vnímají absolventy negativně z hlediska jejich kompetencí a dosažené kvalifikace a nemají proto o nabírání absolventů v oboru zájem. Jedná se především o zaměstnavatele ze sekundárního sektoru a z firem s vyšším obrátem a počtem zaměstnanců.

Čtvrtou a poslední skupinou jsou zaměstnavatelé, kteří trpí nedostatkem pracovní síly a jsou proto nuceni absolventy nabírat, ačkoliv je považují za nedostatečně kvalifikovanou pracovní sílu. Tuto skupinu tedy můžeme nazvat „Zahnaní do rohu“. V této skupině jsou ze statistického hlediska signifikantně více zastoupeny firmy s vyšším ročním obrátem a firmy v rámci sekundárního sektoru.

Tabulka 5: Profil typů zaměstnavatelů

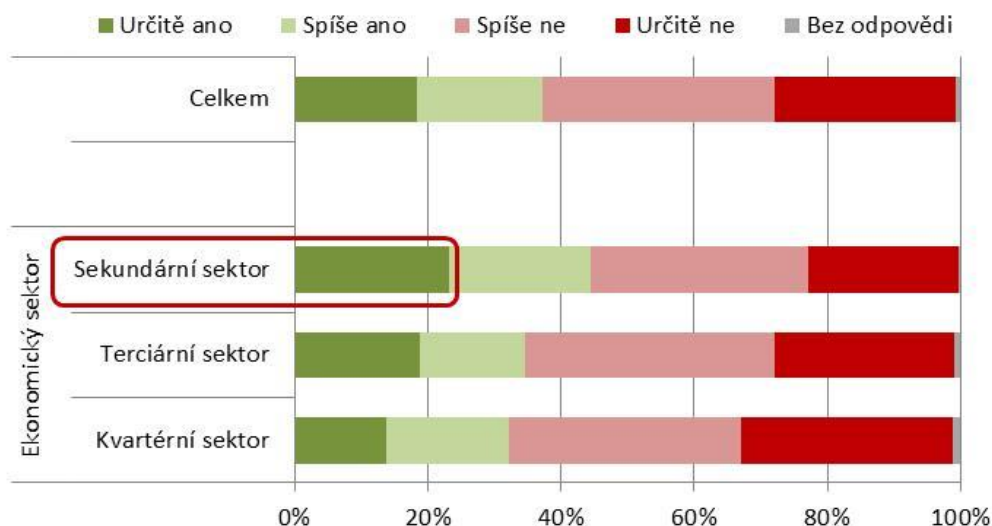
	Zaměstnavatelé u zdroje	Hledači mladých talentů	Zatvrzelí	Zahnaní do rohu	
Zastoupení	40%	4%	46%	10%	
Nízká kvalita pracovní síly	Ano	16%	17%	51%	65%
	Ne	84%	77%	47%	35%
	Bez odpovědi	1%	6%	2%	0%
Sektor	Sekundární	28%	17%	48%	40%
	Terciární	24%	23%	24%	26%
	Kvartérní	48%	60%	28%	33%
Obrát firmy	Do 1 mil.	10%	11%	8%	7%
	1-4 mil.	20%	34%	13%	14%
	5-9 mil.	13%	3%	11%	14%
	10-29 mil.	15%	31%	19%	6%
	30-99 mil.	17%	6%	17%	23%
	100-299 mil.	9%	9%	16%	15%
	300 mil. a více	12%	6%	15%	19%
	Bez odpovědi	3%	0%	2%	1%
Velikost firmy	1-5 zaměstnanců	30%	40%	17%	18%
	6-24 zaměstnanců	30%	37%	32%	25%
	25-99 zaměstnanců	21%	11%	27%	26%
	100-249 zaměstnanců	11%	6%	11%	17%
	250 a více zaměstnanců	7%	6%	12%	14%

8. Uplatnitelnost absolventů v příštích několika letech z pohledu zaměstnavatelů

Situace absolventů škol z hlediska jejich uplatnitelnosti na trhu práce není z pozice zaměstnavatelů vnímána nikterak optimisticky. Absolventi nejsou podle zaměstnavatelů dostatečně připraveni na vykonávání profese v rámci nabízených pracovních pozic. Zaměstnavatelé vnímají nedostatečnou připravenost absolventů škol často v prizmatu kompetencí, které jsou pro ně důležité. Tuto situaci nijak neulehčují aktuální podmínky na trhu práce a nepříznivá ekonomická situace, jejíž dopady česká společnost pociťuje nejen v rámci profesního života. Pokud se však měli zaměstnavatelé vyjádřit k tomu, zda má na uplatnitelnost a přijímání absolventů do firem vliv ekonomická krize, pouze 37 % s tímto tvrzením souhlasilo - v uvedené skupině jsou nadprůměrně zastoupeni především

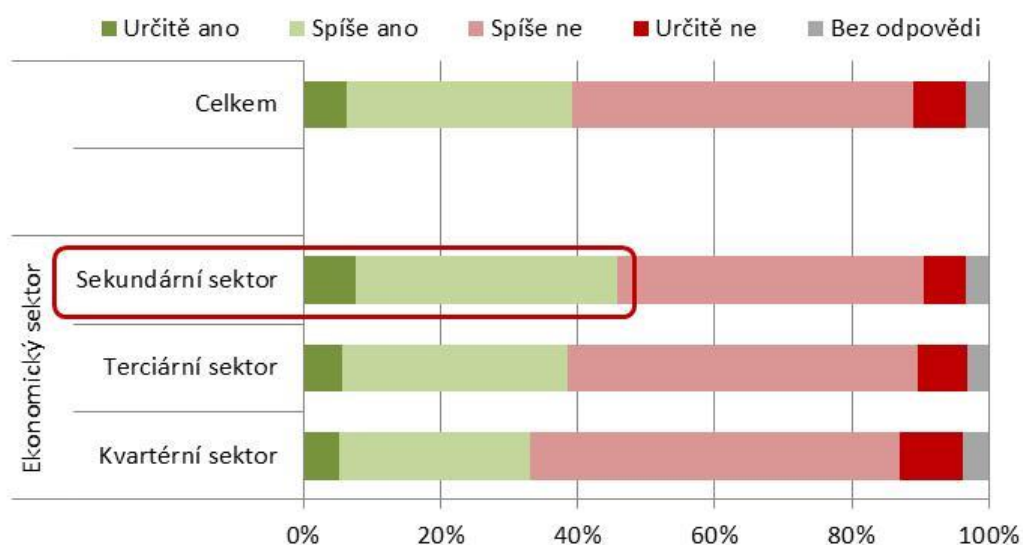
zaměstnavatelé ze sekundárního sektoru, kterých se problematika uplatnitelnosti absolventů a dostupnost pracovní síly dotýká nejvíce. 62 % zaměstnavatelů vnímá problém uplatnitelnosti absolventů škol spíše v rovině jejich připravenosti a z hlediska míry osvojení klíčových kompetencí, které jsou pro zaměstnavatele poptávající pracovní sílu důležité.

Graf 35: Míra souhlasu zaměstnavatelů s tvrzením, že má na uplatnitelnost absolventů negativní dopad ekonomická krize



Co se týče prognóz z hlediska uplatnitelnosti absolventů v příštích pěti letech, jsou zaměstnavatelé poměrně skeptičtí. Zlepšení příležitostí na uplatnění absolventů v příštích pěti letech očekává pouze 39 % dotázaných zaměstnavatelů. Lepší uplatnitelnost absolventů škol předpokládají zejména zaměstnavatelé v rámci sekundárního sektoru – vzhledem k pociťovanému nedostatku pracovní síly v některých oborech je však otázkou, nakolik vnímají zaměstnavatelé v sekundárním sektoru možnost zlepšení situace jako reálnou a nakolik je tato prognóza jejich přáním.

Graf 36: Očekávané zlepšení situace na trhu práce z pohledu zaměstnavatelů v příštích 5 letech (v grafu znázorněná míra souhlasu s touto prognózou)



9. Závěr

Na základě výsledků výzkumného šetření je dobře patrné, že s nedostatkem pracovních sil se potýkají především zaměstnavatelé v rámci sekundárního sektoru. Zaměstnavatelé mají v této oblasti problém s přijímáním absolventů zejména z toho důvodu, že nejsou z jejich pohledu adekvátně připravováni a nemají dostatečnou kvalifikaci k obsazování nabízených pracovních pozic. Absolventi s výučním listem nejsou podle jejich názoru dostatečně připraveni především z hlediska těch kompetencí, které jsou pro zaměstnavatele v sekundárním sektoru kriticky důležité. Sami absolventi mají pak podle zaměstnavatelů často nereálné představy o platovém ohodnocení, pracovní době a pracovním zařazení. Zaměstnavatelé v sekundárním sektoru proto preferují spíše zkušenou pracovní sílu. Díky tomu ovšem dochází ke klasickému paradoxu: absolvent nemůže v rámci svého pracovního uplatnění získat požadovanou praxi, protože ho zkrátka nikdo nezaměstná právě z důvodu nedostatku praktických zkušeností.

Negativní vnímání připravenosti absolventů vstupujících na trh práce se však netýká pouze zaměstnavatelů v sekundárním sektoru. I v ostatních sektorech zaměstnavatelé poukazují na skutečnost, že absolventi nejsou podle jejich názoru dostatečně připraveni. Mezery zaměstnavatelé vnímají, stejně jako u vyučených, zejména v rámci těch kompetencí, které považují za nejdůležitější.

Možným řešením situace na trhu práce by mohlo být uplatňování principů celoživotního vzdělávání. Tedy nechápat vzdělávání pouze v prizmatu formálního vzdělávání ve vzdělávacích institucích, ale jako kontinuální proces v průběhu celého života jedince. V důsledku měnících se požadavků zaměstnavatelů na trhu práce a zvyšujících se nároků by tak potenciální pracovní síla mohla na tyto změny lépe reagovat a doplňovat si své vzdělávání a svou kvalifikaci. Akcentace vyššího dosaženého vzdělání ve společnosti v rámci formálního vzdělávání by se již nezdála být nutností a jediným předpokladem k úspěšnému prosazení na pracovním trhu.

V souvislosti s uplatnitelností absolventů na trhu práce by také bylo zapotřebí efektivnější komunikace a kooperace zaměstnavatelů a vzdělávacích institucí v rámci formálního vzdělávání, zvláště pak v případě škol, kde v rámci výuky probíhá odborný výcvik. Na základě výsledků šetření ve čtvrté kapitole je zcela evidentní, že zaměstnavatelé pohlížejí na absolventy vstupující na trh práce z hlediska jejich kvalifikace spíše negativně a zastávají názor, že je vzdělávací instituce dostatečně nepřipravují ke vstupu do zaměstnání ve vystudovaném oboru. Z tohoto důvodu by bylo vhodné jasné rozdělení kompetencí ze strany přípravy budoucích absolventů v rámci jejich formálního vzdělávání a jejich dalšího vzdělávání po vstupu na trh práce.

Zaměstnavatelé by tedy měli přijmout svůj díl odpovědnosti za kvalitu pracovní síly tím, že budou více ovlivňovat podobu a obsah vzdělávání ve školách, a to nejen konkrétním a jasným definováním kvalifikačních požadavků. Nezanedbatelným nástrojem ke zvýšení zájmu o nedostatkové obory jsou kvalitní informace o vývoji na trhu práce a šancích ve zvolené profesi usměřit.

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.