



Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v kvartérním sektoru

Mgr. Gabriela Doležalová

Praha 2014

Obsah

1. Náhled do problematiky uplatnění absolventů škol	3
2. Obsah a cíle výzkumu, metodika šetření	4
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 kvartérního sektoru potřebují	10
3.1. Klíčové kompetence nebo odbornost	11
3.2. Důležitost jednotlivých klíčových kompetencí ve vztahu k dosaženému vzdělání pracovníků.....	13
3.3. Kompetence, na jejichž rozvoj by se měly školy více zaměřit.....	20
3.4. Identifikace kompetencí, jejichž význam poroste	21
4. Přijímání nových pracovníků a absolventů	24
4.1. Odlišnosti v přijímání a preferování absolventů mezi zaměstnavateli kvartérního sektoru	24
4.2. Vzdelání nově přijímaných pracovníků	27
4.3. Pozice, na které byli přijímáni noví zaměstnanci	27
5. Skutečnosti rozhodující při přijímání nových pracovníků, zejména absolventů	28
5.1. Způsob vyhledávání nových zaměstnanců	28
5.2. Požadavky na praxi při přijímání nových pracovníků	29
5.3. Kritéria ovlivňující přijetí pracovníka s praxí a absolventa	31
5.4. Důvody pro zaměstnání absolventa	32
5.5. Bariéry zaměstnávání absolventů škol	32
5.6. Zvýhodňují zaměstnavatelé absolventy s praxí?	33
6. Profese (obory vzdělání), které zaměstnavatelé kvartérního sektoru potřebují	34
6.1. Poptávka po profesích či oborech vzdělání na trhu práce	34
6.2. Profese či obory, u kterých se zaměstnavatelé kvartérního sektoru potýkají s nedostačující kvalitou mladých pracovníků	35
6.3. Perspektivní obory vzdělání v pohledu zaměstnavatelů kvartérního sektoru	36
6.4. Uplatnitelnost absolventů v kvartérním sektoru v období hospodářské krize	37
7. Spolupráce zaměstnavatelů kvartérního sektoru se školami	38
8. Očekávání zaměstnavatelů kvartérního sektoru ve vztahu ke školskému systému	39
9. Závěrečné shrnutí.....	42
Příloha: Členění kvartérního sektoru podle klasifikace NACE	44

Projekt je financován Evropským sociálním fondem a rozpočtem České republiky.

**Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v kvartérním 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. Náhled do problematiky uplatnění absolventů škol

Absolventi škol a obecně mladá populace je rizikovou skupinou na trhu práce, která je spolu s ostatními znevýhodněnými skupinami obyvatelstva nezaměstnaností postižena nejvíce. Uplatnění absolventů škol na trhu práce ovlivňuje soubor faktorů a ne všechny jsou v dosahu působení vzdělávacího systému. Na jedné straně jsou faktory na straně absolventů. Potíže na trhu práce mají zejména proto, že nejsou pro práci dostatečně připravení. Chybí jim dostatečná praxe, dovednosti, ale i informace o trhu práce, jeho fungování a také kontakty. Část z nich si během studií uvědomí nesprávný výběr oboru a o práci v oboru pak neprojeví zájem. Mladí lidé mají odlišné preference, ale i životní styl a cíle, které ovlivňují jejich rozhodování o volbě povolání.

Na straně druhé jsou charakteristiky trhu práce a vliv celkového hospodářského vývoje. Přitom krátkodobé výkyvy na trhu práce mají největší dopad zejména na znevýhodněné skupiny, tj. i na absolventy škol. Potvrzuje to i dopad světové hospodářské krize, která se projevila postupným nárůstem míry nezaměstnanosti především v případě absolventů škol. 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 některých 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.

Pro absolventy je období od ukončení školy až po nalezení si vhodného zaměstnání těžké a zároveň zásadní a je třeba věnovat mu zvýšenou pozornost. V tomto období se ve vysoké míře projevuje nezkušenost absolventa a současně obavy ze strany potencionálního zaměstnavatele. 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. Nezaměstnanost v mladém věku na prahu rozvoje kariéry představuje komplikaci a může mít dalekosáhlý psychologický dopad například na schopnost udržet si stabilní zaměstnání, nebo se může projevit deformací osobnostního vývoje s možným vyústěním do asociálního chování.

Z hlediska úspěšného a pokud možno bezproblémového přechodu absolventů ze školy na trh práce je velice důležité, aby absolventi byli dostatečně vybaveni dovednostmi, znalostmi a kompetencemi, které jim pomohou obstát na trhu práce. 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 tak 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 takovým způsobem, aby žáci byli schopni se s ohledem na vlastní schopnosti, dovednosti, vlohy a nadání zodpovědně rozhodnout při výběru oboru i školy.

Mladí lidé 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 nejméně 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 zaujímají 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 prováděné 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 terciéru se zpracovává studie hodnotící potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů

¹ Kalousková, P.: Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v kvartérním sektoru. Praha, NÚOV 2007. Dostupné na: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-19>

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 studie ze šetření v terciárním sektoru³.

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 kvartérním sektoru, prováděné v roce 2007, 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.⁴ 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 zváčených 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 byl zabezpečen požadavek, 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 se uzavřel v prosinci 2012. Celkem bylo osloveno 7,9 tis. firem kvartérního sektoru a podařilo se získat 558 vyplněných dotazníků, z toho 343 kompletně vyplněných. Celková návratnost tak dosáhla 7 %. Vychýlení vyšetřeného souboru ovlivnila míra návratnosti. Je pravděpodobné, že ve vyšetřeném souboru jsou obsaženy zejména instituce, které problematika absolventů a jejich kvality více zajímá, a že tyto

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>

³ Doležalová, G.: Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v terciárním sektoru. Praha, NÚV 2014. Dostupné na: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-85>

⁴ Předchozí výzkum byl realizován formou rozeslání dotazníku připraveného ve Wordu po předchozí telefonické domluvě elektronickou poštou vybraným firmám.

podniky absolventy také častěji přijímají. U analýz znalostí a dovedností absolventů toto vychýlení můžeme do jisté míry pokládat 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.

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)⁵. 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 kvartérním sektoru byla obecně nízká, jenom 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.

⁵ S ohledem na jejich specifickou situaci byl dotazník mírně upraven (ovšem aniž by tím byla narušena vypovídací hodnota či možnost hromadného zpracování získaných dat).

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 kvartérního 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.

Tabulka 1: Kategorie firem podle počtu zaměstnanců a struktura souboru

počet zaměstnanců	počet firem	struktura firem
0	60	10,8%
1 - 5	140	25,1%
6 - 24	160	28,7%
25 - 99	113	20,3%
100 - 249	53	9,5%
250 - 499	21	3,8%
500 - 4 999	9	1,6%
nad 5 000	2	0,4%
celkem	558	100,0%

Odvětвовá struktura firem

Ve vyšetřeném souboru jsou nejpočetněji zastoupeny subjekty působící v sekci S (Ostatní činnosti) 28 % a M (Profesní, vědecké a technické činnosti) 27,8 %. Sekce M je nejččetněji zastoupená ve struktuře oslovených subjektů, míra návratnosti je ale nízká.

Tabulka 2: Struktura souboru podle odvětví

počet zaměstnanců	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
0	2	2	7	26	4		2		3	14
1 - 5	4	7	21	36	4	5	4	5	5	49
6 - 24	4	6	16	44	1	1	7	7	9	65
25 - 99	5	1	9	29	2	4	25	7	10	21
100 - 249	4	1	5	14	2	1	12	6	7	1
250 - 499	1	1	2	4		4		2	2	5
500 - 4 999	1			2	2		2		1	1
nad 5 000					1			1		
celkem	21	18	60	155	16	15	52	28	37	156

počet zaměstnanců	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
0	9,5%	11,1%	11,7%	16,8%	25,0%	0,0%	3,8%	0,0%	8,1%	9,0%
1 - 5	19,0%	38,9%	35,0%	23,2%	25,0%	33,3%	7,7%	17,9%	13,5%	31,4%
6 - 24	19,0%	33,3%	26,7%	28,4%	6,3%	6,7%	13,5%	25,0%	24,3%	41,7%
25 - 99	23,8%	5,6%	15,0%	18,7%	12,5%	26,7%	48,1%	25,0%	27,0%	13,5%
100 - 249	19,0%	5,6%	8,3%	9,0%	12,5%	6,7%	23,1%	21,4%	18,9%	0,6%
250 - 499	4,8%	5,6%	3,3%	2,6%	0,0%	26,7%	0,0%	7,1%	5,4%	3,2%
500 - 4 999	4,8%	0,0%	0,0%	1,3%	12,5%	0,0%	3,8%	0,0%	2,7%	0,6%
nad 5 000	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,3%	0,0%	0,0%	3,6%	0,0%	0,0%
celkem	3,8%	3,2%	10,8%	27,8%	2,9%	2,7%	9,3%	5,0%	6,6%	28,0%

J - informační a komunikační činnosti

K - peněžnictví a pojišťovnictví

L - činnosti v oblasti nemovitostí

M - profesní, vědecké a technické činnosti

N - administrativní a podpůrné činnosti

O - veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení

P - vzdělávání

Q - zdravotní a sociální péče

R - kulturní, zábavní a rekreační činnosti

S - ostatní činnosti

Územní struktura

Mezi firmami, které se zúčastnily šetření, jsou nejpočetněji zastoupeny firmy z Prahy, které jsou výraznou měrou zastoupeny i ve výběrovém souboru odpovídajícím rozložení firem na území ČR. Struktura firem, které vyplnily dotazník, relativně odpovídá struktuře oslovených firem, odchylky jsou velice malé. Pouze u oslovených firem ze středních Čech je o něco nižší míra návratnosti.

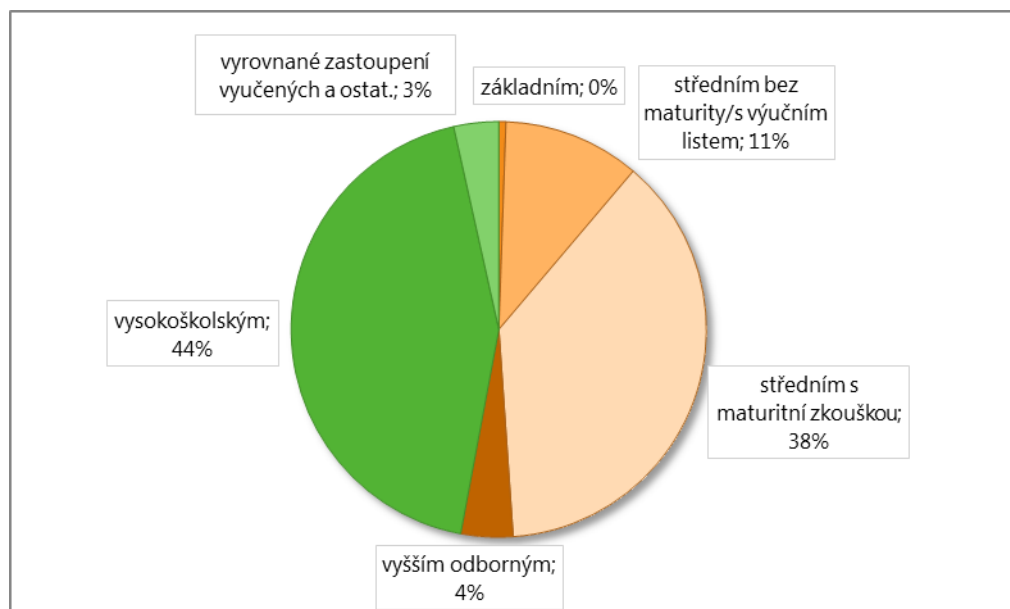
Tabulka 3: Struktura souboru podle území

NUTS 2	počet firem	struktura firem
Praha	145	26,0%
Střední Čechy	41	7,3%
Jihozápad	65	11,6%
Severozápad	45	8,1%
Severovýchod	70	12,5%
Jihovýchod	86	15,4%
Střední Morava	53	9,5%
Moravskoslezsko	53	9,5%
Celkový součet	558	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 vysokoškolským vzděláním (44 %). Výrazný podíl mají také firmy s převahou zaměstnanců s maturitní zkouškou (38 %). 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 nejmenších firem (1 - 5 zaměstnanců) a u živnostníků je relativně vysoký podíl lidí s dosaženým středním vzděláním s maturitní zkouškou a vysokoškoláků, naopak podíl vyučených je nižší. V případě menších a středně velkých firem mají hlavní zastoupení firmy s převahou zaměstnanců

s vysokoškolským vzděláním. Se vzrůstajícím počtem zaměstnanců narůstá také podíl těch firem, u kterých převažují zaměstnanci s výučním listem. U velkých firem je hodnocení obtížné, a to vzhledem k jejich malému počtu a obecnějšímu zadání otázky.

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

Počet zaměstnanců	Základním	Vyučným listem	Maturitní zkouškou	Vyšším odborným	VŠ	Vyrovnané zastoupení vyučených a ostat.	neuvedeno
0	0,0%	6,8%	45,8%	5,1%	42,4%	0,0%	1,7%
1 - 5	0,7%	9,4%	42,0%	5,1%	40,6%	2,2%	1,4%
6 - 24	0,6%	10,0%	39,4%	4,4%	41,9%	3,8%	0,0%
25 - 99	0,0%	10,2%	31,5%	0,0%	52,8%	5,6%	4,6%
100 - 249	2,0%	16,3%	28,6%	8,2%	38,8%	6,1%	8,2%
250 - 499	0,0%	15,0%	35,0%	5,0%	40,0%	5,0%	5,0%
500 - 4 999	0,0%	25,0%	12,5%	0,0%	62,5%	0,0%	12,5%
nad 5 000	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
celkem	0,6%	10,7%	37,7%	4,0%	43,6%	3,5%	2,6%

Pozn. Na otázku odpovědělo 98 % respondentů.

Mezi jednotlivými odvětvími nacházíme také rozdíly (viz tab. 5). Zejména nadpoloviční podíl firem s převažujícím vysokoškolským vzděláním svých zaměstnanců u firem ze sekce P (Vzdělávání), M (Profesní, vědecké a technické činnosti) a J (Informační a komunikační činnosti). Minimálně polovina firem v sekci O (Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení), L (Činnosti v oblasti nemovitostí) a K (Peněžnictví a pojišťovnictví) uvádí, že u nich převažují zaměstnanci se středním vzděláním s maturitní zkouškou. V sekci N (Administrativní a podpůrné činnosti) mají výrazné zastoupení firmy, které zaměstnávají především vyučené.

Tabulka 5: Struktura organizací s převládajícím vzděláním pracovníků podle odvětví

kategorie vzdělání	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
základním	0,0%	0,0%	1,7%	0,6%	6,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
středním bez maturity/s výuč. listem	0,0%	22,2%	10,0%	7,7%	43,8%	0,0%	1,9%	17,9%	16,2%	10,9%
středním s maturitní zkouškou	42,9%	50,0%	60,0%	27,1%	31,3%	80,0%	13,5%	32,1%	37,8%	39,7%
vyšším odborným	0,0%	5,6%	3,3%	6,5%	0,0%	0,0%	0,0%	3,6%	2,7%	4,5%
vysokoškolským	52,4%	16,7%	18,3%	54,8%	12,5%	20,0%	76,9%	28,6%	29,7%	40,4%
vyrovnané zast. vyučených a ostat.	0,0%	5,6%	3,3%	1,9%	0,0%	0,0%	3,8%	17,9%	2,7%	3,2%
neuvedeno	4,8%	0,0%	3,3%	1,3%	6,3%	0,0%	3,8%	0,0%	10,8%	1,3%
Celkový součet bez neuv.	95,2%	100,0%	96,7%	98,7%	93,8%	100,0%	96,2%	100,0%	89,2%	98,7%

J - informační a komunikační činnosti

K - peněžnictví a pojišťovnictví

L - činnosti v oblasti nemovitostí

M - profesní, vědecké a technické činnosti

N - administrativní a podpůrné činnosti

O - veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení

P - vzdělávání

Q - zdravotní a sociální péče

R - kulturní, zábavní a rekreační činnosti

S - ostatní činnosti

3. Kompetence, které zaměstnavatelé kvartérního 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 dostatečně vybaveni dovednostmi, znalostmi a kompetencemi, které jim pomohou obstát na trhu práce. Ze strany firem je logicky zájem na tom, aby ze škol vycházeli absolventi, kteří lépe odpovídají reálným potřebám zaměstnavatelů⁶.

Předmětem našeho zkoumání bylo **hodnocení důležitosti** vybraných kompetencí ve vztahu k dosaženému vzdělání pracovníků, dále názory zaměstnavatelů, 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 tak napomáhat 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.⁷

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. Potvrzuje to i zpráva z projektu, zabývající se zjišťováním vlivu zavádění výpočetní techniky na budoucí vývoj zaměstnanosti⁸. V té se uvádí, že téměř polovina pracovních míst v USA je vysoce ohrožena zavedením „komputerizace“, a to již v nejbližších dvou desetiletích. Mezi povoláními existují velké rozdíly. Nejvíce ohrožená jsou pracovní místa v logistice, dopravě, administrativě a překvapivě i v některých službách. Naopak v profesích vyžadujících tvůrčí a sociální dovednosti je ohrožení nahrazením automatizací málo pravděpodobné, tj. ve zdravotnictví, školství, ale i v mnoha technických oborech. Velice důležité ale bude disponovat kreativními a sociálními dovednostmi. Bez schopnosti učit se budeme mít jenom malou naději na úspěch.

⁶ http://www.fitstyl.cz/Chci_byt_IN/lifestyle/3346_Firmy_maji_probleem_sehnat_kvalifikovane_zamestnance/

⁷ European Commission: Second Report on the activities of the Working Group on Basic Skills, Foreign Language Teaching and Entrepreneurship. 2003.

⁸ http://www.futuretech.ox.ac.uk/sites/futuretech.ox.ac.uk/files/The_Future_of_Employment_OMS_Working_Paper_0.pdf

3.1. Klíčové kompetence nebo odbornost

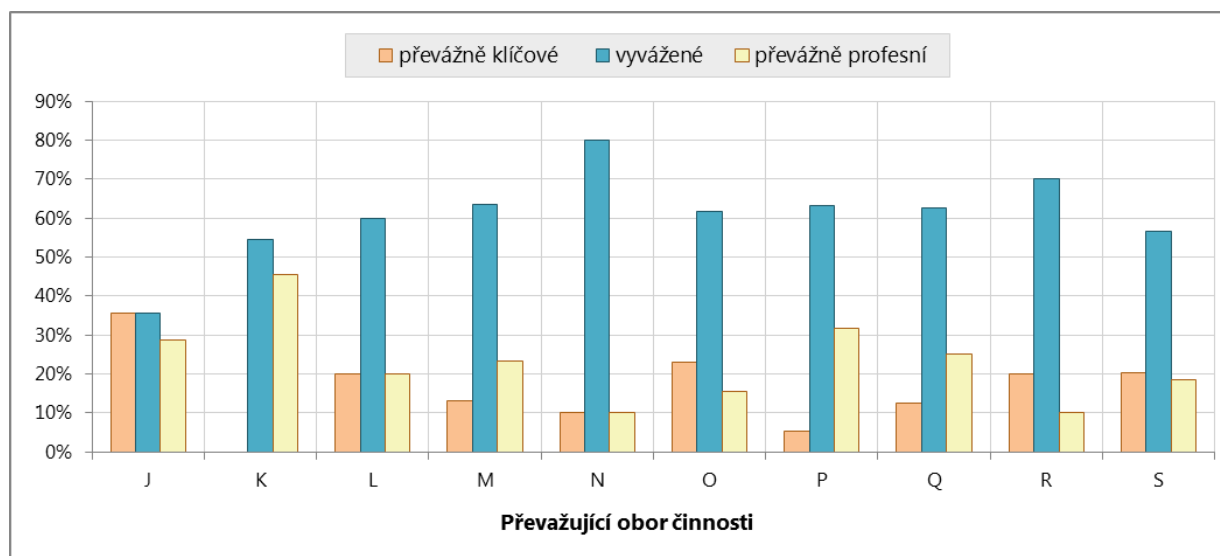
Při přijímání nových pracovníků dávají zaměstnavatelé různou míru preference profesní specializaci (odbornosti) a obecným klíčovým dovednostem. Zaměstnavatelé obecně poměrně často zdůrazňují, že jejich nároky a požadavky na kompetence pracovníků se odvíjejí od konkrétní pracovní pozice. Nicméně na základě jejich odpovědí je možné 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 kvartérního 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** (61 % z nich), další část upřednostňuje vybavenost profesními kompetencemi (23 %) a jenom několik z nich (16 %) klade důraz především na vybavenost klíčovými kompetencemi.

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 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 u 80 % firem působících v sekci N – administrativní a podpůrné činnosti a u 60 % v sekci L - činnosti v oblasti nemovitostí (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. U svých zaměstnanců ocení výrazněji profesní dovednosti před dovednostmi klíčovými zaměstnavatelé zejména v sekci K - peněžnictví a pojišťovnictví a také zaměstnavatelé působící v sekci P – vzdělávání. Naopak tendenci dát relativně větší preferenci klíčovým dovednostem než profesním lze nejvíce sledovat u zaměstnavatelů ze sekce R - kulturní, zábavní a rekreační činnosti a O - veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení.

Graf 2: Preference charakteru dovedností podle oboru činnosti



J - informační a komunikační činnosti

K - peněžnictví a pojišťovnictví

L - činnosti v oblasti nemovitostí

M - profesní, vědecké a technické činnosti

N - administrativní a podpůrné činnosti

O - veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení

P - vzdělávání

Q - zdravotní a sociální péče

R - kulturní, zábavní a rekreační činnosti

S - ostatní činnosti

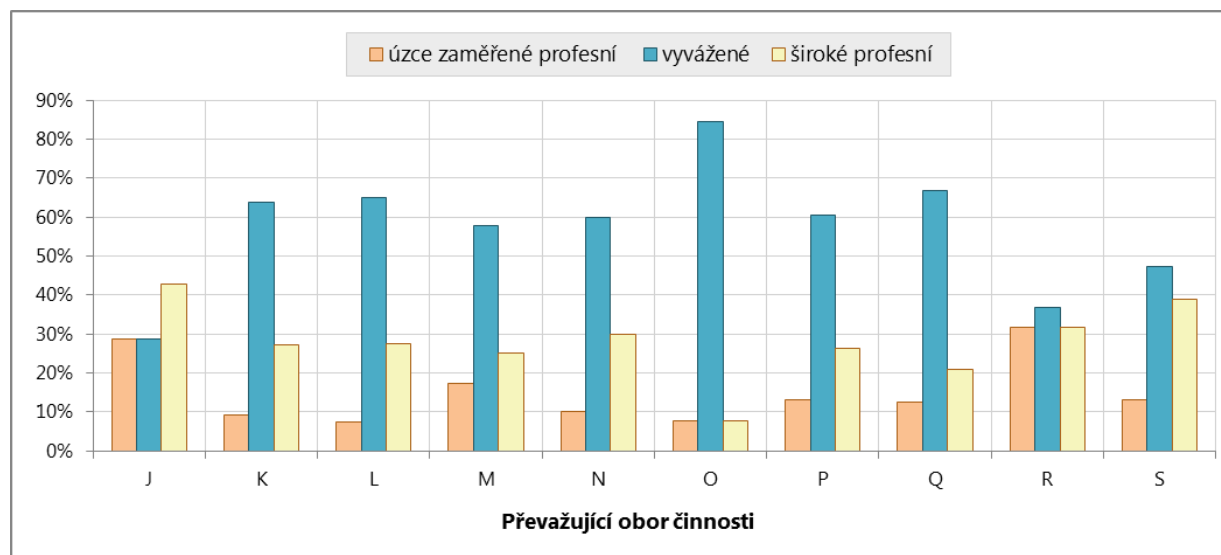
Hluboké a úzké profesní dovednosti, nebo široké profesní dovednosti?

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 obsah⁹. 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 v praxi.

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 3,74 vypovídá o mírně větším důrazu kladeném na široké profesní dovednosti. **Nejčastější byl požadavek spíše na vyváženost profesního záběru** (to považuje za důležité více než polovina zaměstnavatelů kvartérního sektoru – 55 %). V téměř všech odvětvích je největší podíl firem, které projevily preferenci vyváženosti profesních dovedností, nejvíce tuto preferenci projevili zaměstnavatelé sekce O – veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení (85 %). Výraznější podíl zaměstnavatelů, kteří více preferují široké profesní dovednosti u svých zaměstnanců, se objevuje v sekci J – informační a komunikační činnosti (43 %) a v menším měřítku v sekci S - ostatní činnosti (39 %). Pouze v sekci R - kulturní, zábavní a rekreační činnosti je stejný podíl firem, které upřednostňují hlubší profesní dovednosti, a také ty, jež preferují široké profesní dovednosti. V žádném z odvětví ale není podíl firem preferujících úzce zaměřené profesní dovednosti vyšší než podíl firem požadujících široké profesní dovednosti.

Graf 3: Preference šířky profesních dovedností podle oboru činnosti



J - informační a komunikační činnosti

K - peněžnictví a pojišťovnictví

L - činnosti v oblasti nemovitostí

M - profesní, vědecké a technické činnosti

N - administrativní a podpůrné činnosti

O - veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení

P - vzdělávání

Q - zdravotní a sociální péče

R - kulturní, zábavní a rekreační činnosti

S - ostatní činnosti

⁹ <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 kvartérního sektoru prostřednictvím baterie vybraných znalostí, dovedností a schopností, která vychází z již uskutečněných šetření¹⁰, 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), pracovníky se středním vzděláním s maturitní zkouškou (maturanti) a pracovníky 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 takové 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.*“¹¹

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 kvartérního sektoru označili jako nejdůležitější klíčové kompetence:

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

Nejméně důležité klíčové kompetence vidí zaměstnavatelé v:

- zběhlosti v cizích jazycích
- schopnosti vést
- práci s čísly při pracovním uplatnění

¹⁰ Kalousková, P.: Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v kvartérním sektoru. Praha, NÚOV 2007. Dostupné na: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-19>

¹¹ <http://www.eduin.cz/clanky/spatne-skolstvi-vede-k-upadku-cele-zeme/>

Tabulka 6: Význam klíčových kompetencí jednotlivých vzdělanostních skupin zaměstnanců pro zaměstnavatele kvartérního 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
čtení a porozumění pracovním instrukcím	1,60	1,26	1,15	1,31
ochota učit se	1,65	1,36	1,22	1,38
nést zodpovědnost	1,68	1,41	1,16	1,39
schopnost řešit problém	1,82	1,49	1,16	1,45
komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)	2,06	1,40	1,13	1,47
umění jednat s lidmi	1,94	1,48	1,23	1,50
adaptabilita a flexibilita	1,78	1,52	1,33	1,52
schopnost týmové práce	1,75	1,51	1,40	1,53
schopnost rozhodovat se	1,97	1,59	1,23	1,55
zběhlost v zacházení s informacemi	2,10	1,55	1,28	1,59
schopnost řešit stresové situace	1,90	1,61	1,36	1,59
zběhlost v používání výpočetní techniky	2,30	1,46	1,34	1,63
schopnost prezentace a vyjádřit svůj názor	2,19	1,74	1,30	1,69
práce s čísly při pracovním uplatnění	2,21	1,74	1,58	1,80
schopnost vést	2,70	2,14	1,55	2,06
zběhlost v cizích jazycích	2,84	2,25	1,75	2,22

Zaměstnavatelé kladou z hlediska jednotlivých vzdělanostních skupin **nejnižší požadavky** na ovládání klíčových dovedností **na vyučené pracovníky**. Je zde zřejmá souvislost s charakterem pracovních pozic, které tito pracovníci nejčastěji zastávají, a z toho vyplývajících potřebných kompetencí. Vyžadovány jsou tak především **čtení a porozumění pracovním instrukcím, ochota učit se, schopnost nést zodpovědnost a schopnost týmové práce**, ale také **adaptabilita a flexibilita** či **schopnost řešit problém**. Naopak v průměru za nejméně důležité kompetence pokládají zaměstnavatelé u vyučených **zběhlost v cizích jazycích a schopnost vést**.

V případě **pracovníků se středním odborným vzděláním s maturitou** přisuzují zaměstnavatelé všem klíčovým kompetencím větší důležitost, než tomu bylo u vyučených (na pracovníky s maturitou jsou kladeny celkově vyšší nároky). Vyplývá to už ze samotného charakteru 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 **čtení a porozumění pracovním instrukcím, ochotu učit se, komunikační schopnosti a nést zodpovědnost**. Stejně tak na **zběhlost v používání výpočetní techniky a umění jednat s lidmi**. 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 ovládání zmíněných klíčových kompetencí na nejvyšší úrovni. Můžeme zde sledovat malé rozpětí průměrných hodnot u jednotlivých znalostí, dovedností a schopností, zejména pak ve srovnání s kategorií vyučených. Relativně nejvíce jsou zdůrazňovány: **komunikační schopnosti, čtení a porozumění pracovním instrukcím,**

schopnost řešit problém a schopnost nést zodpovědnost. Dále také **ochota učit se a schopnost rozhodovat se.** Zaměstnavatelé označili za relativně nejméně důležité následující kompetence: zběhlost v cizích jazycích a práce s čísly při pracovním uplatnění.

Jak již bylo uvedeno v předchozím textu, výčet znalostí, schopností a dovedností uvedený v dotazníku byl aplikován v již 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 nichž 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 „odborné znalosti a dovednosti, přehled v oboru“. Dále na „loajalitu“, „manuální zručnost“ a „morální hodnoty a pokoru“.

Tabulka 7: Další kompetence požadované zaměstnavateli

odborné znalosti a dovednosti	5	cílevědomost	1
loajalita	3	měkké dovednosti	1
manuální zručnost	3	na zákazníka orientovaný přístup	1
morálka, pokora	3	samostatnost	1
empatie	2	selský rozum	1
chuť pracovat	2	spolehlivost	1
kvalita práce	2	technické myšlení	1
orientace v sociální problematice	2	znalost obchodního jednání	1
zájem o obor	1	jiné	7

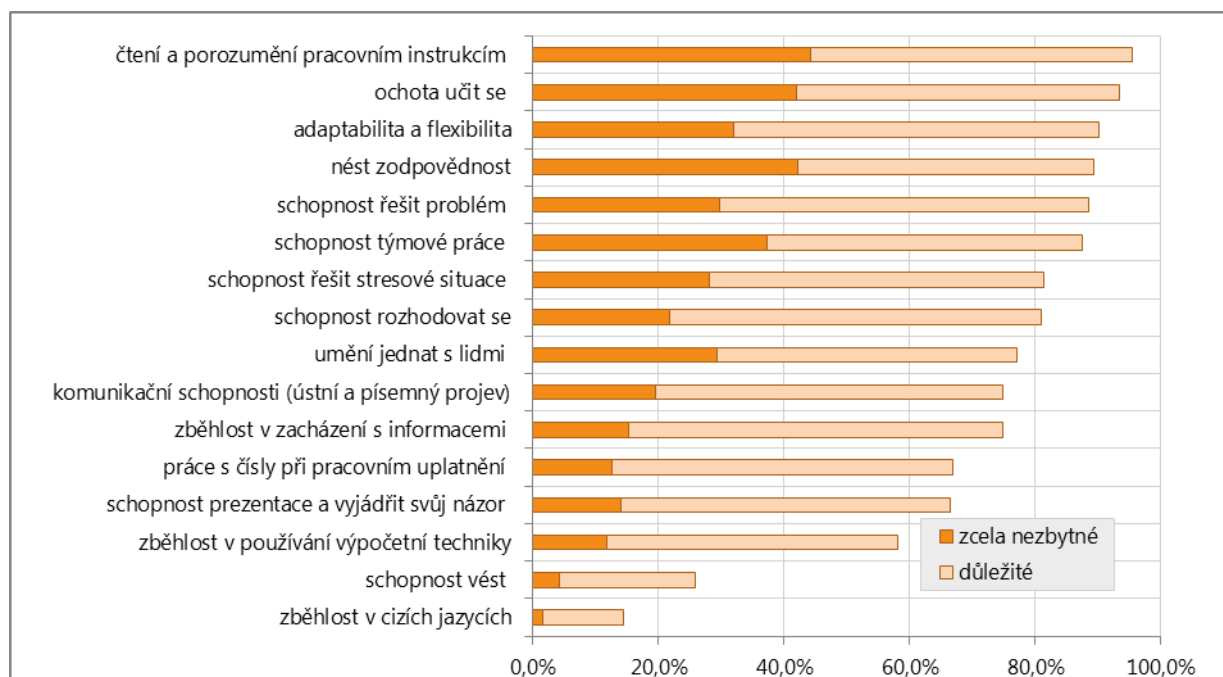
Pozn.: V tabulce jsou u jednotlivých položek uvedeny počty odpovědí respondentů.

Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků se středním vzděláním s výučním 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 výučního listu. Příprava je zaměřena především na výkon manuálních a manipulačních činností. Tyto základní charakteristiky významným způsobem determinují celkový charakter vzdělání i charakter uplatnění jeho absolventů, kteří po ukončení studia směřují především do oblasti výroby či služeb a vykonávají manuální i manipulační (více či méně specializované) činnosti.

V kvartérním sektoru se více uplatňují lidé se středním vzděláním s maturitou a s vysokoškolským vzděláním. Potvrzuje to i fakt, že 40 % (183) respondentů využilo možnosti se k vyučeným nevyjádřit. Z hlediska jednotlivých vzdělanostních skupin kladou i zaměstnavatelé kvartéru nejnižší požadavky právě na vyučené pracovníky. Z uvedených klíčových kompetencí pokládají zaměstnavatelé u této vzdělanostní kategorie za nejvýznamnější (ohodnotili je jako „zcela nezbytné“ a „důležité“): **čtení a porozumění pracovním instrukcím** (95 %), **ochotu učit se** (94 %), **adaptabilitu a flexibilitu** (90 %) a **nést zodpovědnost** (89 %). Více než 80 % dotázaných pak i **schopnost řešit problém, schopnost týmové práce, schopnost řešit stresové situace a schopnost rozhodovat se**. Přičemž z hlediska míry důležitosti jsou za „zcela nezbytné“ považována zejména: čtení a porozumění pracovním instrukcím (44 %), schopnost nést zodpovědnost (42 %), ochota učit se (42 %) a schopnost týmové práce (37 %).

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



Naopak relativně nejmenší důležitost u vyučených pracovníků přisuzují zběhlosti v cizích jazycích, schopnosti vést a zběhlosti v používání výpočetní techniky. **Znalost cizího jazyka** označuje 86 % zaměstnavatelů (z těch, kteří se k dané otázce vyjádřili) za méně důležitou. Za zcela nezbytnou kompetenci ji označili jenom ve zcela výjimečných případech (1,5 % 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 kvartérního sektoru (čím nižší hodnota aritmetického průměru, tím je daná znalost, schopnost či dovednost důležitější – zvýrazněny nejdůležitější kompetence při porovnání ve sloupcích)

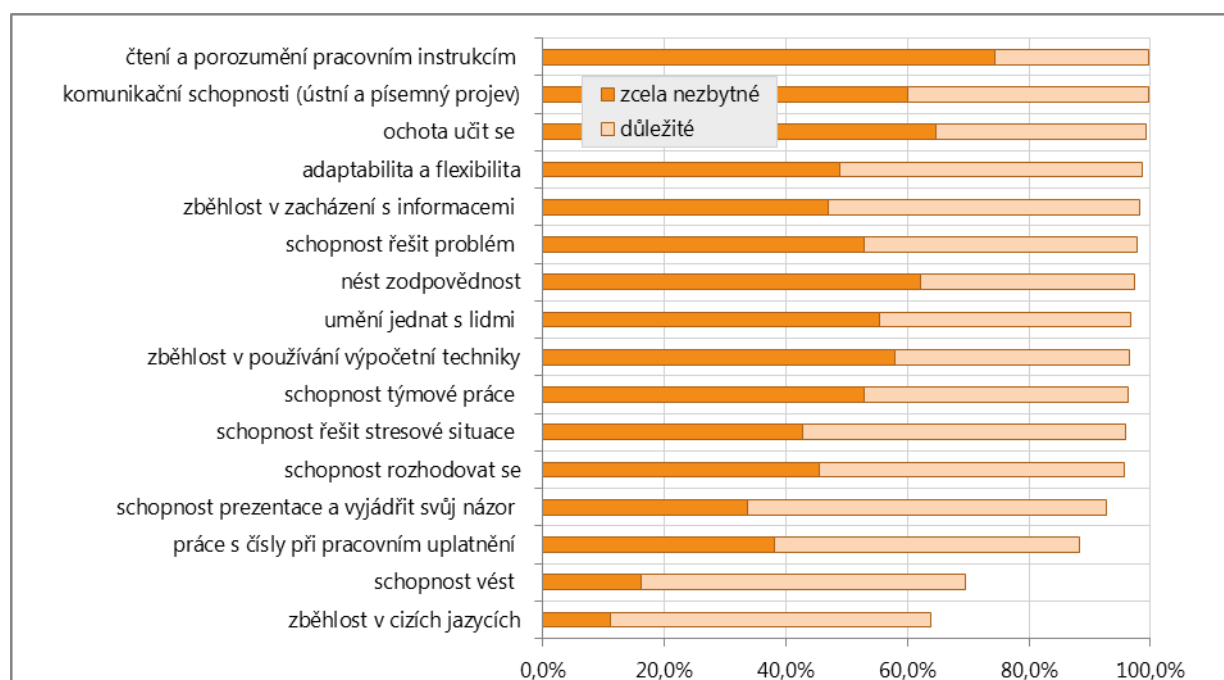
Kompetence	zcela nezbytné	důležité	méně důležité	aritmet. průměr
komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)	19,5%	55,3%	25,2%	2,06
čtení a porozumění pracovním instrukcím	44,3%	51,1%	4,5%	1,60
zběhlost v cizích jazycích	1,5%	12,9%	85,6%	2,84
práce s čísly při pracovním uplatnění	12,5%	54,4%	33,1%	2,21
schopnost rozhodovat se	21,7%	59,3%	19,0%	1,97
schopnost řešit problém	29,7%	58,9%	11,4%	1,82
nést zodpovědnost	42,2%	47,1%	10,6%	1,68
adaptabilita a flexibilita	31,9%	58,2%	9,9%	1,78
schopnost týmové práce	37,3%	50,2%	12,5%	1,75
schopnost vést	4,2%	21,8%	74,0%	2,70
ochota učit se	42,0%	51,5%	6,5%	1,65
zběhlost v používání výpočetní techniky	11,8%	46,2%	42,0%	2,30
zběhlost v zacházení s informacemi	15,3%	59,5%	25,2%	2,10
umění jednat s lidmi	29,4%	47,7%	22,9%	1,94
schopnost prezentace a vyjádřit svůj názor	14,1%	52,5%	33,5%	2,19
schopnost řešit stresové situace	28,1%	53,2%	18,6%	1,90

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 (gymnází). 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 na tyto pracovníky jsou celkově vyšší než v případě vyučených zaměstnanců; sledovaným kompetencím přiřkládají větší důraz.

Zaměstnavatelé působící v kvartérním sektoru přisuzují největší důležitost z klíčových kompetencí (v součtu kategorie „zcela nezbytné“ a „důležité“) **čtení a porozumění pracovním instrukcím, komunikačním schopnostem a ochotě učit se** (přes 99 % respondentů, téměř všichni), **adaptabilitě a flexibilitě a zběhlosti zacházení s informacemi** (přes 98 % respondentů). Dále také **schopnosti řešit problém** a **nést odpovědnost** (přes 97 %). Z hlediska míry důležitosti je za „zcela nezbytnou“ považována zejména schopnost čtení a porozumění pracovním instrukcím (74 %), ochota učit se (65 %), nést zodpovědnost (62 %) a komunikační schopnosti (60 %).

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



Jako relativně nejméně důležité se podle výzkumu šetření jeví zběhlost v cizích jazycích a schopnost vést, nicméně značná část respondentů i tyto kompetence vnímá jako celkově významné. 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 přiřkládán větší význam. V případě vybavenosti kompetencí **zběhlosti v cizím jazyce** u vyučených ji považuje téměř 86 % zaměstnavatelů za méně důležitou, u pracovníků s maturitou sdílí tento názor jenom 36 % z nich a ostatní přiřkládají zběhlosti v cizím jazyce

větší důležitost (11 % ji považuje za zcela nezbytnou a dalších 53 % za velice důležitou kompetenci).

Tabulka 9: Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků se středním vzděláním s maturitou pro zaměstnavatele kvartérního 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)	60,0%	39,7%	0,3%	1,40
čtení a porozumění pracovním instrukcím	74,3%	25,4%	0,3%	1,26
zběhlost v cizích jazycích	11,2%	52,7%	36,1%	2,25
práce s čísly při pracovním uplatnění	38,1%	50,1%	11,7%	1,74
schopnost rozhodovat se	45,6%	50,1%	4,3%	1,59
schopnost řešit problém	52,9%	44,9%	2,1%	1,49
nést zodpovědnost	62,1%	35,2%	2,7%	1,41
adaptabilita a flexibilita	48,9%	49,7%	1,3%	1,52
schopnost týmové práce	52,8%	43,5%	3,7%	1,51
schopnost vést	16,3%	53,3%	30,4%	2,14
ochota učit se	64,8%	34,4%	0,8%	1,36
zběhlost v používání výpočetní techniky	57,9%	38,7%	3,5%	1,46
zběhlost v zacházení s informacemi	46,9%	51,2%	1,9%	1,55
umění jednat s lidmi	55,5%	41,3%	3,2%	1,48
schopnost prezentace a vyjádřit svůj názor	33,7%	59,1%	7,2%	1,74
schopnost řešit stresové situace	42,8%	53,2%	4,0%	1,61

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.

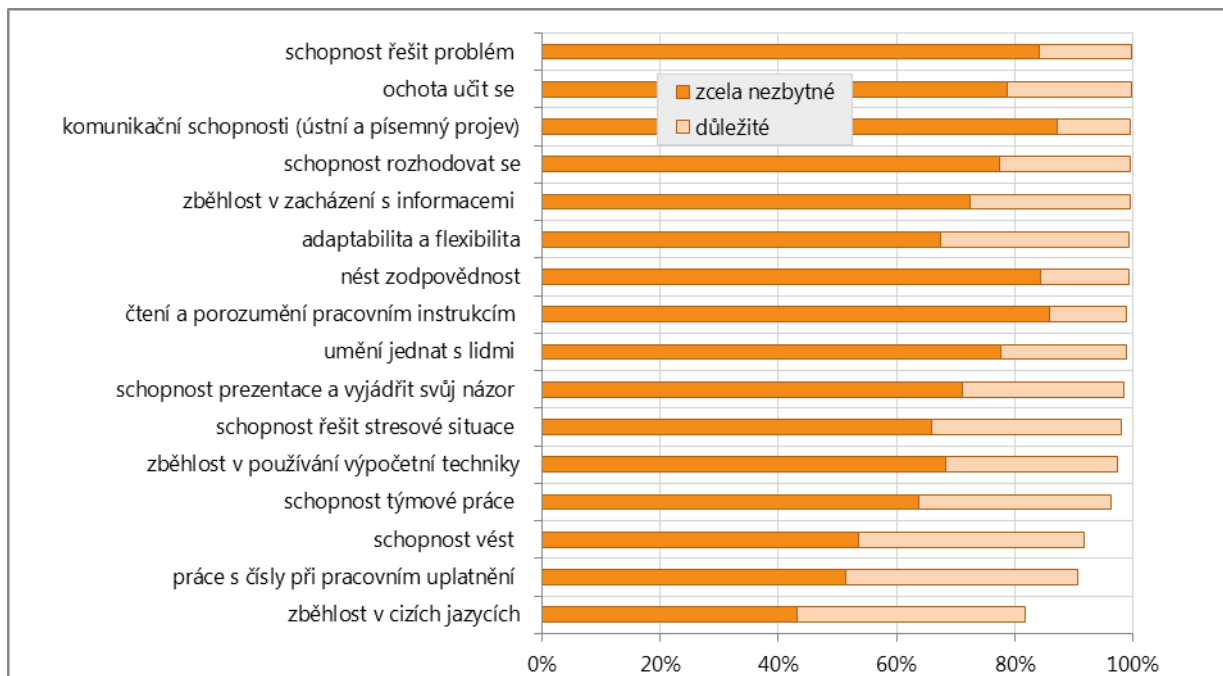
Doktorský studijní program je zaměřen na vědecké bádání a samostatnou tvůrčí činnost v oblasti výzkumu nebo vývoje. Studium trvá tři až čtyři roky po magisterském vzdělávání.

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.

Ovládání všech klíčových kompetencí hodnotí zaměstnavatelé kvartérního sektoru v případě vysokoškoláků velmi vysoko, jako zcela nezbytné nebo důležité. Přiřadili jim větší důležitost než v případě vyučených nebo pracovníků s maturitním vzděláním. Nejvyšší hodnoty důležitosti nalézáme v případě **schopnosti řešit problém, ochoty učit se, komunikačních schopností a schopnosti rozhodovat se**. Přičemž pro více než 84 %

zaměstnavatelů je „zcela nezbytné“, aby pracovníci s vysokoškolským vzděláním měli dostatečně rozvinuté komunikační schopnosti, byli schopni číst a porozumět pracovním instrukcím, dokázali nést zodpovědnost a také řešit problém.

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



Tabulka 10: Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků s vysokoškolským vzděláním pro zaměstnavatele kvartérního 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)	87,2%	12,2%	0,5%	1,13
čtení a porozumění pracovním instrukcím	85,9%	13,0%	1,0%	1,15
zběhlost v cizích jazycích	43,1%	38,6%	18,3%	1,75
práce s čísly při pracovním uplatnění	51,3%	39,3%	9,4%	1,58
schopnost rozhodovat se	77,3%	22,1%	0,5%	1,23
schopnost řešit problém	84,1%	15,6%	0,3%	1,16
nést zodpovědnost	84,4%	14,8%	0,8%	1,16
adaptabilita a flexibilita	67,4%	31,8%	0,8%	1,33
schopnost týmové práce	63,8%	32,6%	3,6%	1,40
schopnost vést	53,6%	38,0%	8,3%	1,55
ochota učit se	78,6%	21,1%	0,3%	1,22
zběhlost v používání výpočetní techniky	68,2%	29,2%	2,6%	1,34
zběhlost v zacházení s informacemi	72,4%	27,1%	0,5%	1,28
umění jednat s lidmi	77,6%	21,4%	1,0%	1,23
schopnost prezentace a vyjádřit svůj názor	71,1%	27,3%	1,6%	1,30
schopnost řešit stresové situace	65,9%	32,0%	2,1%	1,36

Za relativně méně důležitou zaměstnavatelé považovali **zběhlost v cizích jazycích**, nicméně i tato kompetence je významná pro přibližně 82 % respondentů (pro 43 % zcela nezbytná – viz tab. 10).

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

V oblasti hodnocení důležitosti sledovaných klíčových kompetencí jsme se také zajímali, na rozvoj kterých klíčových kompetencí by školy měly zaměřit 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 (a zda je absolventi škol ovládají v požadované míře podle jejich představ), 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 kvartérního 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 **komunikační schopnosti** (v ústním i písemném projevu), lepší schopnost zvládat **stresové situace**, a také větší **schopnost rozhodovat se**. U vyučených doporučují zaměřit pozornost také na lepší vybavenost absolventů kompetencí **čtení a porozumění pracovním instrukcím a ochotu učit se**.

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

Kompetence	vyučení	střední s maturitou	VŠ	celkem
nést zodpovědnost	47,9%	66,1%	61,4%	58,5%
umění jednat s lidmi	41,0%	60,2%	61,2%	54,1%
schopnost řešit problém	44,2%	61,9%	50,9%	52,3%
komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)	40,8%	63,6%	51,6%	52,0%
schopnost řešit stresové situace	38,6%	57,2%	58,0%	51,3%
schopnost rozhodovat se	38,6%	58,0%	51,8%	49,5%
ochota učit se	49,9%	52,3%	38,1%	46,8%
schopnost prezentace a vyjádřit svůj názor	34,4%	55,8%	48,2%	46,1%
čtení a porozumění pracovním instrukcím	50,6%	49,4%	32,2%	44,1%
schopnost týmové práce	32,7%	51,1%	48,4%	44,1%
zběhlost v cizích jazycích	21,6%	53,6%	46,9%	40,7%
zběhlost v zacházení s informacemi	33,4%	49,6%	36,9%	40,0%
adaptabilita a flexibilita	33,4%	42,3%	36,1%	37,3%
práce s čísly při pracovním uplatnění	31,0%	43,7%	33,2%	36,0%
zběhlost v používání výpočetní techniky	28,7%	39,8%	36,1%	34,9%
schopnost vést	13,5%	35,6%	50,4%	33,2%
jiné	5,7%	7,6%	6,6%	6,6%

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:
 - čtení a porozumění pracovním instrukcím
 - ochotu učit se
 - nést odpovědnost

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

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 vyslovit. V odpovědích se vyskytuje relativně čteněji jenom potřeba vštěpení žákům větší „finanční gramotnosti“, ale i „pokora“. Také požadavek větší podpory k „chuti pracovat“, „pracovitosti“ a získání „praxe“ (nejedná se ale o klíčovou kompetenci).

Tabulka 12: Další kompetence požadované zaměstnavateli

finanční gramotnost	3	kreativita	1
pokora	3	kvalita práce	1
chuť pracovat	2	loajalita	1
praxe	2	zájem o obor	1
pracovitost	2	manuální zručnost	1
odborné znalosti a dovednosti	1	obecně jazyková vybavenost	1
technické myšlení	1	jiné	2

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 také možnost doplnit kompetence o další.

Na základě analýzy odpovědí (bez ohledu na velikost organizace a odvětví) respondenti působící v oblasti kvartérního sektoru relativně nejčastěji uváděli jako kompetence, jejichž význam vzroste (viz tab. 13):

- **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.¹²
- **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.
- **komunikační schopnosti** – tyto schopnosti jsou v sektoru služeb velice důležité a jejich význam narůstá (růst významu předpokládá 69 % zaměstnavatelů). Komunikační

¹²<http://www.nvf.cz/cms/assets/docs/f15ad00e2f39d62f5226544d6042df22/150-0/pruzkum-pozadavku-zamestnavatelu.pdf>

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.

- **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.
- **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.
- **schopnost rozhodovat se** – spočívá ve schopnosti samostatně a zodpovědně rozpoznat a zhodnotit informace a svá rozhodnutí realizovat v konkrétní činnosti.
- **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.
- **umění jednat s lidmi** - spočívá především v tom být nejen silnou individualitou; ten kdo něco umí, ale také tím, kdo se dovede přiměřeným způsobem prezentovat a prosadit, být spolupracovníkem, spolutvůrcem týmu.

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 práce s čísly při pracovním uplatnění a schopnost vést, z čehož lze usoudit, že zaměstnanci jsou danou kompetencí dobře vybaveni, nebo není při jejich pracovním uplatnění tolik potřebná.

Tabulka 13: Kompetence, jejichž význam poroste podle zaměstnavatelů kvartérního sektoru (pořadí podle odvětví)

Kompetence	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	Celkem
zběhlost v cizích jazycích	64,3%	72,7%	80,0%	76,6%	80,0%	69,2%	71,1%	66,7%	81,0%	75,9%	75,1%
schopnost řešit problém	71,4%	63,6%	62,5%	74,8%	70,0%	61,5%	78,9%	75,0%	57,1%	72,2%	71,2%
komunikační schopnosti (ús. a pís.projev)	71,4%	63,6%	70,0%	66,4%	60,0%	76,9%	71,1%	83,3%	61,9%	69,4%	69,2%
nést zodpovědnost	50,0%	54,5%	62,5%	71,0%	50,0%	61,5%	57,9%	66,7%	42,9%	73,1%	65,5%
schopnost řešit stresové situace	50,0%	54,5%	75,0%	59,8%	40,0%	69,2%	68,4%	79,2%	71,4%	63,9%	64,5%
schopnost rozhodovat se	71,4%	45,5%	55,0%	62,6%	60,0%	53,8%	52,6%	66,7%	57,1%	58,3%	59,1%
ochota učit se	35,7%	45,5%	52,5%	57,9%	80,0%	76,9%	57,9%	50,0%	52,4%	61,1%	57,5%
umění jednat s lidmi	64,3%	54,5%	55,0%	53,3%	40,0%	38,5%	50,0%	66,7%	47,6%	65,7%	56,7%
adaptabilita a flexibilita	35,7%	72,7%	55,0%	59,8%	60,0%	53,8%	52,6%	45,8%	47,6%	56,5%	55,4%
zběhlost v používání výpočetní techniky	35,7%	63,6%	57,5%	50,5%	50,0%	53,8%	63,2%	50,0%	66,7%	58,3%	55,4%
zběhlost v zacházení s informacemi	42,9%	54,5%	55,0%	46,7%	80,0%	76,9%	52,6%	66,7%	47,6%	48,1%	51,8%
schopnost prezentace a vyjádřit svůj názor	42,9%	54,5%	42,5%	45,8%	50,0%	46,2%	44,7%	45,8%	57,1%	52,8%	48,2%
schopnost týmové práce	35,7%	54,5%	32,5%	43,0%	30,0%	61,5%	39,5%	54,2%	42,9%	51,9%	45,1%
čtení a porozumění pracovním instrukcím	21,4%	27,3%	25,0%	33,6%	60,0%	38,5%	44,7%	33,3%	9,5%	35,2%	33,2%
schopnost vést	7,1%	45,5%	17,5%	24,3%	30,0%	46,2%	23,7%	25,0%	14,3%	29,6%	25,4%
práce s čísly při pracovním uplatnění	14,3%	45,5%	22,5%	22,4%	30,0%	46,2%	21,1%	20,8%	23,8%	20,4%	23,1%
jiné	0,0%	9,1%	2,5%	2,8%	10,0%	0,0%	2,6%	0,0%	4,8%	2,8%	2,8%

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

Požadavky zaměstnavatelů se liší také v závislosti na odvětví, ve kterém působí. Ve většině odvětví kvartérního sektoru uvádějí na prvním místě nárůst významu **zběhlosti v cizích jazycích**. Tento názor sdílí více než 75 % 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.

- **Informační a komunikační činnosti (J):** schopnost řešit problém, komunikační schopnosti a schopnost rozhodovat se
- **Peněžnictví a pojišťovnictví (K):** zběhlost v cizích jazycích, adaptabilita a flexibilita
- **Činnosti v oblasti nemovitostí (L):** zběhlost v cizích jazycích, schopnost řešit stresové situace, komunikační schopnosti
- **Profesní, vědecké a technické činnosti (M):** zběhlost v cizích jazycích, schopnost řešit problém, nést odpovědnost
- **Administrativní a podpůrné činnosti (N):** zběhlost v cizích jazycích, zběhlost v zacházení s informacemi a ochota učit se
- **Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení (O):** komunikační schopnosti, ochota učit se a zběhlost v zacházení s informacemi
- **Vzdělávání (P):** schopnost řešit problém, komunikační schopnosti a zběhlost v cizích jazycích
- **Zdravotní a sociální péče (Q):** komunikační schopnosti, schopnost řešit stresové situace a schopnost řešit problém
- **Kulturní, zábavní a rekreační činnosti (R):** zběhlost v cizích jazycích, schopnost řešit stresové situace, zběhlost v používání výpočetní techniky
- **Ostatní činnosti (S):** zběhlost v cizích jazycích, nést odpovědnost a schopnost řešit problém

Firmy všech velikostí přepokládají zejména růst významu zběhlosti v cizích jazycích, komunikační schopnosti a schopnosti řešit problém (viz tab. 14).

Tabulka 14: Kompetence, jejichž význam poroste podle velikosti subjektů (počtu zaměstnanců)

Kompetence	počet zaměstnanců								celkem
	0	1 - 5	6 - 24	25 - 99	100 - 249	250 - 499	500 - 4999	nad 5 000	
zběhlost v cizích jazycích	69%	76%	76%	77%	72%	77%	83%	50%	75%
schopnost řešit problém	64%	77%	71%	76%	62%	54%	83%	50%	71%
komunikační schopnosti (ústní a pís. projev)	58%	77%	72%	64%	69%	46%	83%	50%	69%
nést zodpovědnost	69%	71%	66%	66%	54%	46%	50%	50%	66%
schopnost řešit stresové situace	56%	67%	63%	67%	62%	69%	67%	50%	65%
schopnost rozhodovat se	69%	59%	60%	54%	54%	62%	67%	100%	59%
ochota učit se	56%	59%	58%	61%	46%	62%	50%	50%	58%
umění jednat s lidmi	56%	60%	60%	59%	36%	54%	67%	50%	57%
adaptabilita a flexibilita	58%	58%	56%	54%	44%	62%	50%	100%	55%
zběhlost v používání výpočetní techniky	56%	55%	59%	57%	51%	46%	50%	0%	55%
zběhlost v zacházení s informacemi	47%	52%	53%	49%	49%	54%	83%	100%	52%
schopnost prezentace a vyjádřit svůj názor	50%	61%	47%	45%	31%	23%	50%	100%	48%
schopnost týmové práce	42%	50%	47%	42%	33%	46%	67%	50%	45%
čtení a porozumění pracovním instrukcím	36%	33%	31%	37%	26%	15%	67%	100%	33%
schopnost vést	14%	31%	28%	28%	18%	8%	33%	0%	25%
práce s čísly při pracovním uplatnění	25%	26%	21%	22%	15%	23%	50%	100%	23%
jiné	6%	4%	3%	0%	3%	0%	0%	50%	3%

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.

Živnostníci bez zaměstnanců mají specifické postavení na trhu práce a jejich názory (odpovědi) vyplývají z vlastních 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) předpovídají 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 ve 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.

4. Přijímání nových pracovníků a absolventů

Uskutečněné šetření u zaměstnavatelů se zabývalo také problematikou uplatnění absolventů na trhu práce a zjišťováním postojů zaměstnavatelů k přijímání absolventů škol. Výchozí bod představují údaje o počtech nově přijímaných pracovníků a o tom, jaký podíl z nově přijímaných pracovníků tvoří absolventi škol. V této souvislosti se jako důležité jevílo také zkoumat, 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 se hlouběji zabývat i důvody či předpoklady, které vedou zaměstnavatele k přijímání, či naopak nepřijímání absolventů. A také - jakou roli při rozhodování o přijetí absolventa sehrávají získané pracovní zkušenosti či praxe absolvovaná v rámci vzdělávání.

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

Zaměstnavatelé kvartérního sektoru uplatňují různé strategie při přijímání nového zaměstnance, zejména u rozhodování o přijetí absolventa školy. A to v závislosti na velikosti firmy, ale také v jakém oboru činnosti daný zaměstnavatel působí a samotné pozici (jak uvádí samotní zaměstnavatelé, na některé pozice absolventy ani nelze přijmout).

Výsledky jsou tedy 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 projevil důsledek hospodářské krize, což se odrazilo i v nárůstu nezaměstnanosti¹³ a nižším počtu nově přijatých pracovníků.

a/ podle oboru činnosti

Z výsledků šetření vyplývá, že téměř 9 % firem působících v oblasti kvartérního sektoru nepřijala v posledních třech letech ani jednoho zaměstnance. Z celkového počtu nově přijatých zaměstnanců bylo 30 % absolventů.¹⁴ Strukturu nově přijímaných pracovníků podle oborového zaměření firem zachycuje tab. 15. V konfrontaci s výsledky další části je zarážející vysoký až téměř 38% podíl zaměstnavatelů, které za poslední tři roky nepřijali ani jednoho absolventa.

¹³ 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>

¹⁴ 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?“.

Tabulka 15: 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
J	informační a komunikační činnosti	8,3%	36,4%	32,6	3,8	11,7%
K	peněžnictví a pojišťovnictví	0,0%	60,0%	20,0	2,8	14,0%
L	činnosti v oblasti nemovitostí	16,1%	61,3%	12,2	1,6	13,0%
M	profesní, vědecké a technické činnosti	10,6%	32,9%	32,0	9,2	28,9%
N	administrativní a podpůrné činnosti	16,7%	50,0%	112,4	34,0	30,2%
O	veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	0,0%	58,3%	18,9	2,8	15,0%
P	vzdělávání	5,9%	23,5%	15,1	4,4	29,3%
Q	zdravotní a sociální péče	9,1%	27,3%	43,7	25,7	58,7%
R	kulturní, zábavní a rekreační činnosti	15,8%	42,1%	16,1	3,6	22,5%
S	ostatní činnosti	5,2%	35,8%	13,1	4,0	30,4%
celkem		8,6%	37,8%	23,1	7,0	30,3%

Pro absolventy škol hledajících zaměstnání je důležitou informací, jaký postoj deklarují samotní zaměstnavatelé. Tedy zda jsou ochotni přijímat absolventy, a jaký mají pohled na jejich preference. Výsledky uvádí tabulka 16, která zachycuje podíl firem, které absolventy přijímají a zároveň preferují, dále podíl firem, které absolventy přijímají, ale nepreferují, a také podíl firem, které absolventy nepřijímají, a to v závislosti na odvětví, v němž působí.

Tabulka 16: Preference absolventů podle odvětví (podíl firem)

		nepřijímáme	přijímáme, ale nepreferujeme	přijímáme a preferujeme
J	informační a komunikační činnosti	8,3%	66,7%	25,0%
K	peněžnictví a pojišťovnictví	30,0%	60,0%	10,0%
L	činnosti v oblasti nemovitostí	11,1%	80,6%	8,3%
M	profesní, vědecké a technické činnosti	8,8%	67,6%	23,5%
N	administrativní a podpůrné činnosti	22,2%	55,6%	22,2%
O	veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	25,0%	66,7%	8,3%
P	vzdělávání	0,0%	82,4%	17,6%
Q	zdravotní a sociální péče	13,6%	77,3%	9,1%
R	kulturní, zábavní a rekreační činnosti	0,0%	95,0%	5,0%
S	ostatní činnosti	11,1%	73,7%	15,2%
celkem		10,1%	73,6%	16,3%

Podle těchto výsledků mají o absolventy největší zájem zaměstnavatelé působící v odvětví Informační a komunikační činnosti (25 % z nich absolventy preferuje, a dalších 67 % je přijímá, i když přímo nepreferuje) a v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti

(podle jejich vyjádření absolventy 23 % z nich preferuje a dalších 68 % je přijímá, ale nepreferuje). V jiných odvětvích, jako například v Peněžnictví a pojišťovnictví, je přístup zaměstnavatelů k přijímání absolventů uzavřenější (30 % z nich je nepřijímá vůbec, 60 % je přijímá, ale přímo nepreferuje a k přímé preferenci absolventů se vyjádřilo 10 % zaměstnavatelů).

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**, což je do značné míry logické, protože větší firmy mají více zaměstnanců a tedy i více zaměstnanců mají možnost či potřebu přijímat. Velké firmy s 500 až 5 tis. zaměstnanci přijaly za poslední tři roky průměrně 40 absolventů, což je 36 % ze všech přijatých zaměstnanců. Ve větších firmách s 250 až 499 zaměstnanci přijali průměrně 31 absolventů škol (24 % z celkového počtu přijatých pracovníků).

V případě **podílu přijatých absolventů z celkového počtu přijatých nových zaměstnanců je trend zcela opačný** (až na výjimku největších firem s více než 500 zaměstnanci). Platí, že čím větší počet zaměstnanců firma zaměstnává, tím menší je podíl přijímaných absolventů. Rozdíly ale nejsou dramatické a jsou ovlivněné také počtem získaných výpovědí (u největších firem je jich počet nízký).

Zaměstnavatelé ve svých výpovědích uvádějí, že absolventy přijímají. Pouze 10 % se vyjádřilo, že je nepřijímají (druhá část tabulky 17). 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 (24 % respondentů uvedlo, že absolventy jejich firma nepřijímá), na druhou stranu 21 % z nich ale absolventy preferuje. Souvisí to se zcela specifickým postavením malých firem na trh práce, jejich potřebami a podmínkami fungování. Relativně pozitivní postoj k přijímání absolventů vykazují velké firmy s více než 250 zaměstnanci. Z těch se ani jedna nevyjádřila k nepřijímání absolventů, přes 15 % z nich absolventy škol přímo preferují a zbylých zhruba 85 % absolventy přijímá, i když přímo nepreferuje.

Tabulka 17: Průměrný počet přijatých pracovníků a absolventů (za poslední tři roky) a preference absolventů podle velikosti firmy¹⁵

	pracovníků	absolventů	% absolventů		nepřijímáme	přijímáme, ale nepreferujeme	přijímáme a preferujeme
				0	5,7%	80,0%	14,3%
1 - 5	2,7	0,9	32,0%	1 - 5	24,4%	54,7%	20,9%
6 - 24	6,1	1,8	28,9%	6 - 24	5,9%	80,4%	13,7%
25 - 99	12,5	3,6	29,0%	25 - 99	6,5%	77,9%	15,6%
100 - 249	62,3	17,3	27,7%	100 - 249	5,7%	80,0%	14,3%
250 - 499	131,4	31,5	24,0%	250 - 499	0,0%	84,6%	15,4%
500 - 4 999	111,7	40,3	36,1%	500 - 4 999	0,0%	83,3%	16,7%
nad 5 000	275,0	155,0	56,4%	nad 5 000	0,0%	50,0%	50,0%
celkem	23,1	7,0	30,3%	celkem	10,1%	73,6%	16,3%

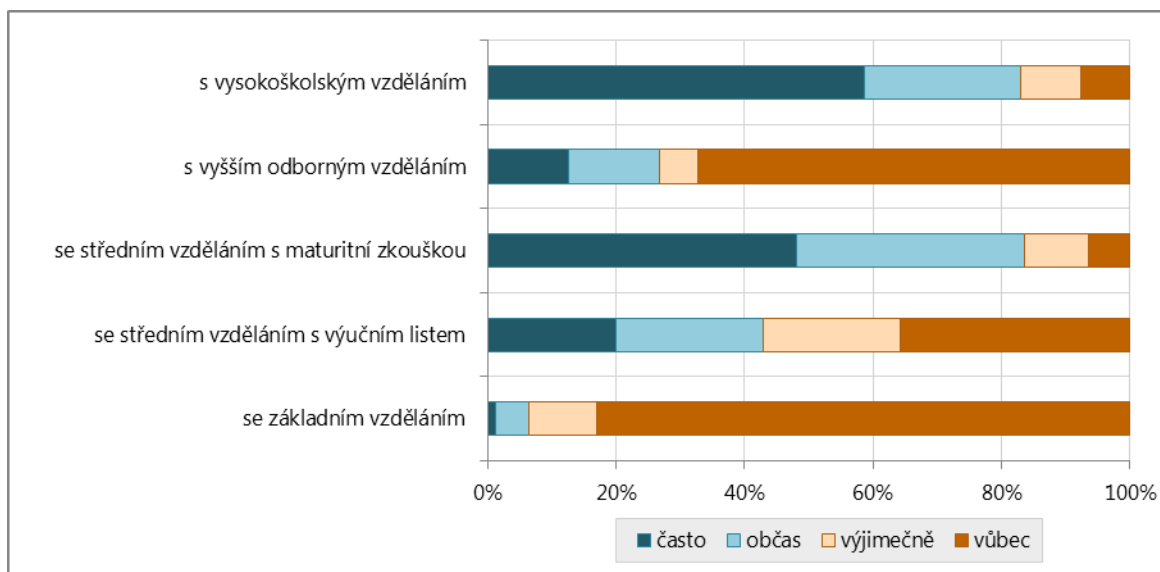
¹⁵ V případě živnostníků bez zaměstnanců byla položena hypotetická otázka: „Pokud byste přijímal(a) nové pracovníky, přijal(a) byste také absolventy?“

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.

4.2. Vzdělání nově přijímaných pracovníků

Podle výsledků dotazníkového šetření je z hlediska frekvence přijímání pracovníků jednotlivých vzdělanostních úrovní v kvartérním sektoru největší zájem o **pracovníky s vysokoškolským vzděláním** (59 % „často“ a 24 % „občas“) a **pracovníky se středním vzděláním s maturitou** (48 % odpovědí „často“ a 36 % odpovědí „občas“).

Graf 7: Frekvence přijímání nových pracovníků z hlediska kategorií vzdělání



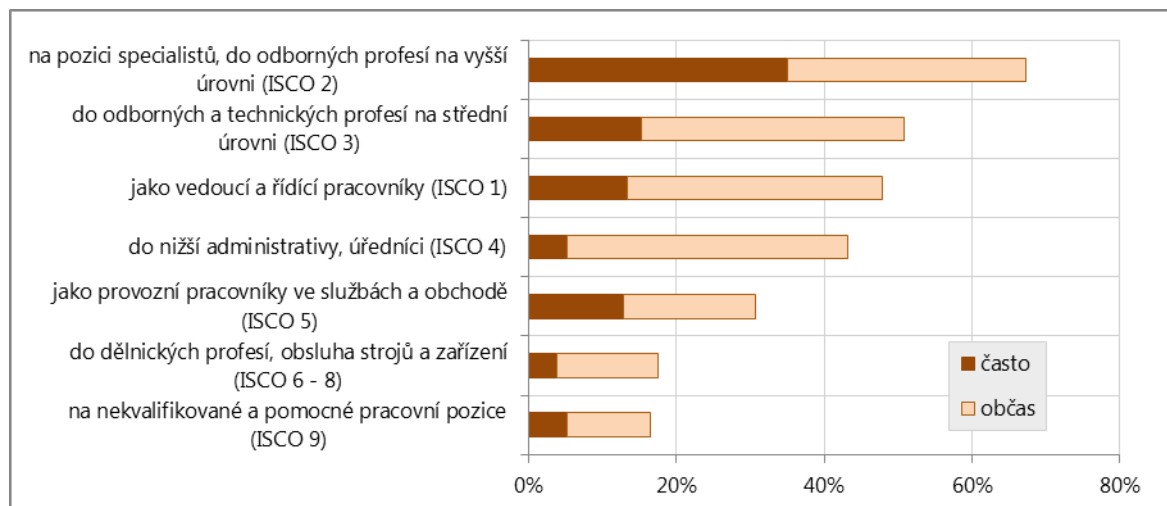
Situace zaměstnávání pracovníků se středním vzděláním s výučním listem a zejména se základním vzděláním je ovlivněna potřebami zaměstnavatelů v kvartérním sektoru. Jejich šance na uplatnění v těchto firmách je nejnižší. Převážně se jedná o firmy, které pro výkon potřebných činností potřebují především zaměstnance s vysokoškolským vzděláním a se středním vzděláním s maturitní zkouškou. Pracovníci s vysokoškolským vzděláním se uplatňují na pozicích odborně náročnějších, manažerských a vedoucích.

4.3. Pozice, na které byli přijímáni noví zaměstnanci

V celkovém průměru přijímají dotazované firmy jednoznačně **nejčastěji** pracovníky na pozice **specialistů, do odborných profesí na vyšší úrovni** (35 % odpovědí „často“ a 32 % odpovědí „občas“), dále do **odborných a technických profesí na střední úrovni** (15 % „často“ a 36 % „občas“) a na pozice **vedoucích a řídicích pracovníků** (13 % „často“ a 35 % „občas“).

Naopak relativně **nejméně** jsou obsazovány pozice **dělnických profesí, obsluhy strojů a zařízení, dále nekvalifikované a pomocné pozice** a pozice **provozních pracovníků ve službách a obchodě**. Vysoké procentuální zastoupení odpovědí „vůbec ne“ v případě dělnických profesí (67 %) a provozních pracovníků ve službách a obchodě (54 %) lze vysvětlit odvětvovou strukturou dotazovaných firem. V případě nekvalifikovaných a pomocných pracovníků („vůbec ne“ 56 %) se jedná spíše o reálný nezájem o nekvalifikované pracovníky, což souvisí s nárůstem složitosti jednotlivých pracovních úkonů.

Graf 8: Frekvence přijímání nových pracovníků z hlediska pracovních pozic



Vedoucí a řídicí pracovníci jsou v kvartérním sektoru přijímání relativně častěji než v jiných sektorech, je zde více pozic na úrovních manažerských. Podle výpovědí zaměstnavatelů přijímají lidé na tyto pozice „často“ (ve 13 %) a „občas“ (ve 35 %).

Tabulka 18: Struktura pracovních pozic nově přijímaných pracovníků

	často	občas	výjimečně	vůbec
jako vedoucí a řídicí pracovníky (ISCO 1)	13%	35%	25%	27%
na pozici specialistů, do odborných profesí na vyšší úrovni (ISCO 2)	35%	32%	14%	18%
do odborných a technických profesí na střední úrovni (ISCO 3)	15%	36%	21%	29%
do nižší administrativy, úředníci (ISCO 4)	5%	38%	28%	29%
jako provozní pracovníky ve službách a obchodě (ISCO 5)	13%	18%	16%	54%
do dělnických profesí, obsluha strojů a zařízení (ISCO 6 - 8)	4%	14%	16%	67%
na nekvalifikované a pomocné pracovní pozice (ISCO 9)	5%	11%	27%	56%

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 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. Nelze pominout ani zkoumání, zda zaměstnavatelé upřednostňují absolventy s předchozími pracovními zkušenostmi či praxí absolvovanou v rámci vzdělávání.

5.1. Způsob vyhledávání nových zaměstnanců

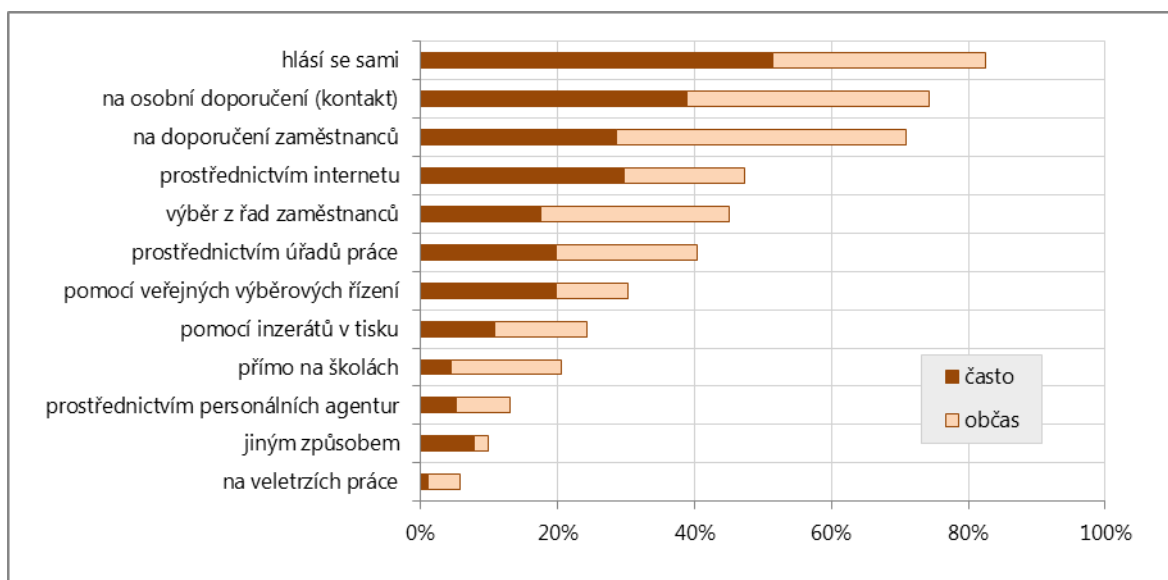
Zaměstnavatelé byli požádáni, aby uvedli, v jaké míře využívají předložených způsobů vyhledávání nových pracovníků. Podle jejich výpovědí nové zaměstnance vybírají nejčastěji

z těch, kteří se **hlásí sami**, 52 % uvedlo, že „často“ a dalších 31 % „občas“. Velice důležitým a častým způsobem je **osobní doporučení/kontakt** (39 % „často“, 35 % „občas“) nebo **doporučení stávajících zaměstnanců** (29 % „často“, 42 % „občas“).¹⁶ Z výše zjištěných skutečností se nejefektivnějším způsobem hledání zaměstnání jeví vlastní aktivita, tedy zajímat se 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** (30 % „často“ a 18 % „občas“), **výběrem z řad vlastních zaměstnanců** (18 % „často“ a 27 % „občas“) a **prostřednictvím úřadů práce** (20 % „často“ a 21 % „občas“).

Naopak **zcela ojediněle** zaměstnavatelé kvartérního 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.

Graf 9: Frekvence využívání jednotlivých způsobů hledání nových zaměstnanců



Rovněž je zřejmé, že převážná většina dotázaných zaměstnavatelů vyhledává nové pracovníky některým z uvedených způsobů; většina respondentů jiné způsoby nevyužívá vůbec, nebo pouze výjimečně. Ve výpovědích se objevily způsoby: inzerce na pracovišti, vlastní webové stránky nebo vlastní vzdělávací akce.

5.2. Požadavky na praxi při přijímání nových pracovníků

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

Podle výsledků šetření **čtvrtina zaměstnavatelů** kvartérního sektoru **nečiní rozdíl u přijímání nového zaměstnance, zda se jedná o absolventa nebo o pracovníka s praxí** a dalších 53 % 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.

¹⁶ Pod tento pojem lze zahrnout: *osobní znalost přijímaného pracovníka, osobní výběr, přijetí na základě předchozích zkušeností, vlastní sledování vhodných kandidátů.*

V odvětvích Informační a komunikační činnosti (J) a Činnosti v oblasti nemovitostí (L) ve větší míře ve srovnání s ostatními odvětvími činí patrný rozdíl, zda přijmou absolventa, nebo naopak pracovníka s praxí. Pouze 17 % firem z těchto odvětví rozdíl nedělá a téměř polovina firem rozdíl činí alespoň v některých případech. Otevřeně se k rozdílnému pohledu na absolventa nebo pracovníky s praxí vyslovilo až 36 % zaměstnavatelů z odvětví Informační a komunikační činnosti (J) a 33 % z Činnosti v oblasti nemovitostí (L).

Naopak relativně nejméně rozlišují při výběru nového zaměstnance skutečnost, zda se jedná o absolventa nebo o pracovníka s praxí, subjekty působící ve Veřejné správě a obraně (O) a také v oblasti Peněžnictví a pojišťovnictví (K). V oblasti veřejné správy až polovina subjektů a v oblasti peněžnictví a pojišťovnictví 40 %, uvádí, že nečiní rozdíl při obsazování pracovního místa mezi zájemci s praxí a absolventy škol. Ve srovnání s jinými odvětvími kvartérního sektoru je tento podíl firem opravdu vysoký.

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

		ano	ne	v některých případech
J	informační a komunikační činnosti	33,3%	16,7%	50,0%
K	peněžnictví a pojišťovnictví	20,0%	40,0%	40,0%
L	činnosti v oblasti nemovitostí	36,1%	16,7%	47,2%
M	profesní, vědecké a technické činnosti	25,5%	20,6%	53,9%
N	administrativní a podpůrné činnosti	11,1%	22,2%	66,7%
O	veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	8,3%	50,0%	41,7%
P	vzdělávání	21,2%	21,2%	57,6%
Q	zdravotní a sociální péče	15,0%	25,0%	60,0%
R	kulturní, zábavní a rekreační činnosti	10,0%	20,0%	70,0%
S	ostatní činnosti	18,4%	33,7%	48,0%
	terciér	21,9%	25,6%	52,6%

Detailnější pohled ukazuje, že při přijímání nových zaměstnanců **v nejmenší míře** činí rozdíl mezi absolventy a pracovníky s praxí větší firmy (s 250 až 499 zaměstnanci). Naopak k rozlišování dochází **nejčastěji** v malých firmách (do 100 zaměstnanců).

Tabulka 20: Rozlišování absolventů a pracovníků s praxí při přijímání nových zaměstnanců podle velikosti firmy

	ano	ne	v některých případech
0	40,0%	14,3%	45,7%
1 - 5	22,4%	36,5%	41,2%
6 - 24	22,5%	29,4%	48,0%
25 - 99	21,3%	26,7%	52,0%
100 - 249	5,7%	8,6%	85,7%
250 - 499	0,0%	8,3%	91,7%
500 - 4 999	33,3%	0,0%	66,7%
nad 5 000	50,0%	0,0%	50,0%

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. Nalezení 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 nábore 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, ochotu se dále vzdělávat** a jejich **pracovní nasazení**.

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 komunikativnost, flexibilitu, schopnost týmové práce, orientaci v oboru a samostatnost.

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 (komunikativností, flexibilitou, schopností týmové práce). 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 21: Kritéria pro přijetí zaměstnanců (struktura získaných výpovědí zaměstnavatelů z kvartérního sektoru)

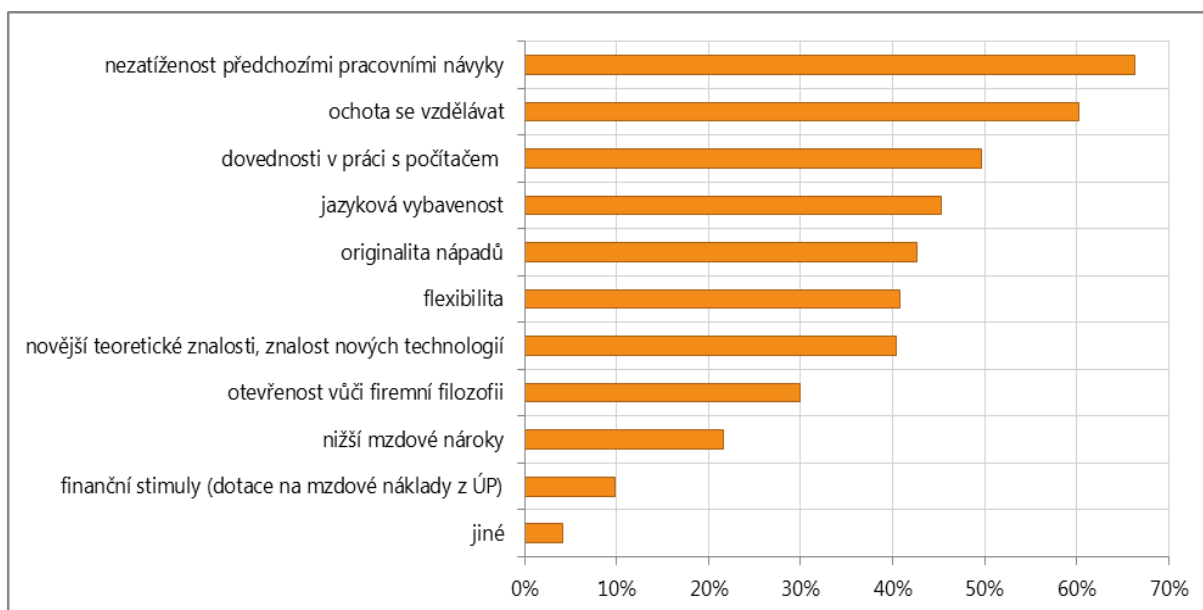
absolventy		pracovníky s praxí	
zájem o práci, chuť pracovat	88,1%	předchozí praxe, profesní zkušenosti	86,1%
ochota dále se vzdělávat	79,0%	pracovitost, pracovní nasazení	79,3%
pracovitost, pracovní nasazení	75,6%	zájem o práci, chuť pracovat	79,0%
požadované vzdělání	75,3%	odborná kvalifikace, orientace v oboru	78,1%
komunikativnost	68,5%	samostatnost	74,7%
flexibilita	67,6%	ochota nést odpovědnost	73,6%
schopnost týmové práce	66,8%	ochota dále se vzdělávat	71,6%
odborná kvalifikace, orientace v oboru	64,5%	komunikativnost	71,6%
samostatnost	64,5%	důslednost	68,2%
důslednost	64,2%	schopnost týmové práce	67,3%
ochota nést odpovědnost	59,9%	reference	64,8%
znalost jazyků	49,1%	flexibilita	64,2%
řidičské oprávnění	40,9%	požadované vzdělání	52,8%
reference	33,5%	řidičské oprávnění	40,9%
předchozí praxe, profesní zkušenosti	8,8%	znalost jazyků	33,2%
jiné	3,4%	jiné	3,1%

5.4. Důvody pro zaměstnání absolventa

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

Hlavním důvodem pro přijetí absolventa je jeho **nezatíženost předchozími pracovními návyky** a jeho předpokládaná **ochota se dále vzdělávat**. Firmy oceňují také jejich dovednosti v práci s počítačem, jazykovou vybavenost, ale také originalitu jejich nápadů, flexibilitu a jejich novější teoretické znalosti a znalosti moderních technologií. Podle představ téměř třetiny zaměstnavatelů jsou absolventi otevřenější vůči firemní filozofii, tj. jsou ochotnější přijímat názory a postoje dané firmy.

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



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. Vícekrát se objevil názor, že absolventi mají větší chuť a ochotu pracovat, neboli přijímat a plnit úkoly.

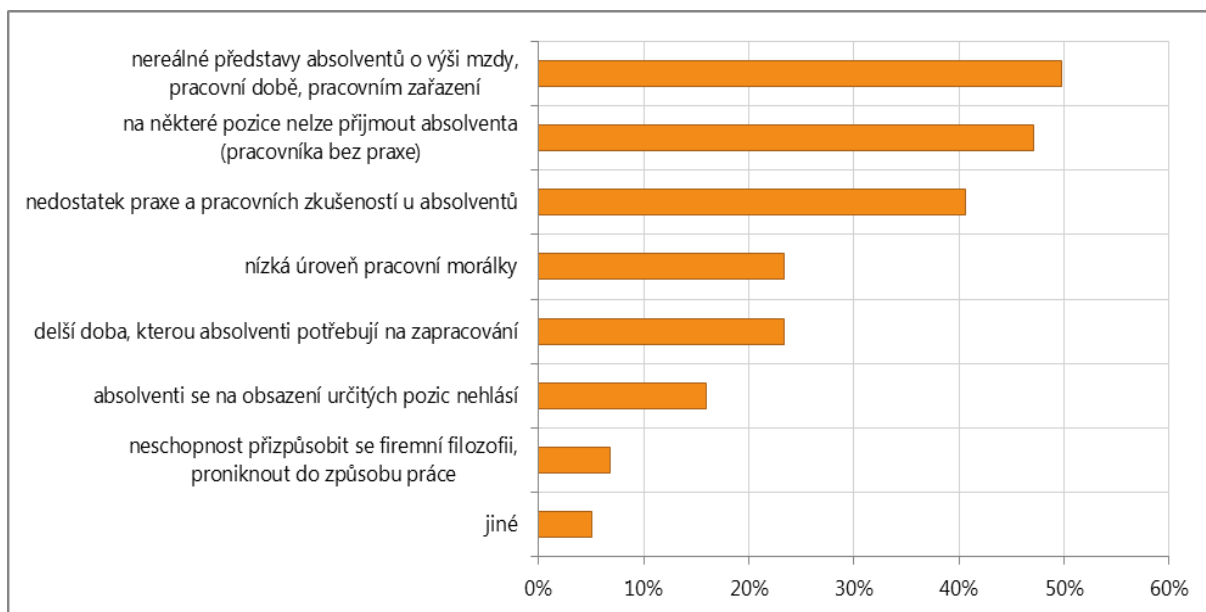
Rozdíl v nahlížení na **důvody přijetí absolventa se také mění** v závislosti na **velikosti firmy**. Firmy na všech úrovních oceňují především nezatíženost absolventů předchozími pracovními návyky, ochotu se dále vzdělávat a dovednosti práce s počítačem. Pro malé firmy (do 25 zaměstnanců) je také velice důležitá originalita nápadů mladých lidí a ocenění jejich flexibilitu. Důležitými důvody pro přijetí absolventa jsou pro středně velké firmy (firmy s 25 - 99 zaměstnanci) kromě již zmiňované nezatíženosti předchozími pracovními návyky, ochoty se dále vzdělávat a dovedností v práci s počítačem, i znalost nových technologií. Velké firmy (nad 250 zaměstnanců) oceňují u absolventů také jejich nezatíženost předchozími pracovními návyky, znalost nových technologií a jejich flexibilitu.

5.5. Bariéry zaměstnávání absolventů škol

Ačkoli významná část firem je otevřená přijímání absolventů, část zaměstnavatelů se přesto absolventům spíše vyhýbá (10 %) anebo je přijímá, ale přímo nepreferuje (74 %). 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**, i to, že potřebují **delší dobu na zapracování**. Objevuje se zde také názor řady zaměstnavatelů, že **absolventi o jisté pracovní pozice nejeví zájem** a nehlásí se na ně. Spíše okrajově se zde vyskytuje neschopnost přizpůsobit se firemní filozofii či proniknout do způsobu práce.

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



Důvody, které vedou zaměstnavatele k nepřijímání absolventů, se liší také v závislosti na odvětví, ve kterých firmy působí, a také velikosti firmy. U nejmenších firem dominuje názor, že absolventi škol mají nereálné představy o výši mzdy, pracovní době nebo pracovním zařazení. U ostatních (větších) firem je nejméně častým názorem, že na některé pozice nelze přijmout pracovníka bez praxe, z toho důvodů absolventy škol nepřijímají. Nedostatek praxe absolventů škol u firem všech velikostí je až třetím nejčastějším důvodem. Názor, že absolventi škol se na obsazení určitých pozic nehlásí, se výrazněji vyjímá u firem se 100 — 249 zaměstnanci.

Z ojedinělých doplněných ostatních důvodů, přidaných samotnými respondenty, lze uvést: „velmi nízká úroveň vědomostí a znalostí na všech úrovních škol“ a „zátěž pro člověka, který absolventa vede“.

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 83 % 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**. Polovina 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 nebo 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 kvartérního sektoru potřebují

Z hlediska problematiky uplatnitelnosti absolventů na trhu práce je rovněž podstatné 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 99 % z těch, kteří se k vyplnění této otázky v závěru dotazníku dopracovali (což je 347 firem), z toho jich 142 (41 %) nedostatek pracovníků pociťuje. Z podrobnějšího zkoumání vyplývá, že nedostatek pracovníků některých oborů vzdělání je pociťován u všech odvětví kvartérního sektoru. Přitom o relativně největší problém se zřejmě jedná u organizací působících v odvětvích Informačních a komunikačních činností, z nichž až 55 % uvádí, že se potýká s nedostatkem pracovníků u některých profesí či oborů. Jenom o něco mírnější nedostatek je v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti (47 %).

Zaměstnavatelé kvartérního sektoru (tzv. znalostního sektoru neboli sektoru informací) nejvíce postrádají **pracovníky IT, výpočetní techniky, učitele a lektory, ekonomy a účetní, strojní inženýry** (konstruktéry, projektanty), **techniky** (uvedeno pouze obecně, bez bližší specifikace), **strojní mechaniky**. Do kvartérního sektoru také patřící **předškolní a mimoškolní pedagogy, pracovníky pečovatelských a sociálních služeb a manažery, marketingové specialisty**.

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 22.

Respondenti nejčastěji uváděli nedostatkové profese ze skupiny oborů **23 Strojírenství a strojírenská výroba** (strojní inženýr, strojní mechanici a další) a **75 Pedagogika**,

učitelství a sociální péče (především učitel (odborných předmětů) nebo lektor, předškolní a mimoškolní pedagog i pracovník pečovatelských a sociálních služeb) a **26 Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika** (elektrikář, elektrotechnik). Pracovní pozice byly často přesně identifikované (viz výše), v některých případech bylo ovšem uvedeno jenom odvětví (strojírenství, obchod) nebo obecnější formulace bez uvedení odvětví (technici, řemeslníci).

Tabulka 22: Nedostatkové profese a obory vzdělání podle zaměstnavatelů kvartérního sektoru

profese	počet	skupina oboru vzdělání	počet
pracovník IT, výpočetní techniky	15	Strojírenství a strojírenská výroba	29
učitel, vzdělávatel, lektor	12	Pedagogika, učitelství a sociální péče	26
ekonom, účetní	11	Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní te	16
strojní inženýr, konstruktér, projektant	11	Informatické obory	15
<i>technik, technický pracovník (obecně)</i>	8	Stavebnictví, geodézie a kartografie	14
strojní mechanik, zámečnick	7	Ekonomika a administrativa	13
předškolní a mimoškolní pedagog	6	Zdravotnictví	10
pracovník pečovatelských a sociálních služeb	6	Obchod	10
manažer, marketing, specialista	6	<i>Technické obory</i>	8
obchodní zástupce, obchodník	6	Speciální a interdisciplinární obory (např. ener	6
elektrikář	6	Ekonomie	6
<i>řemeslník (obecně)</i>	6	<i>Řemesla</i>	6
fyzioterapeut	5	Právo, právní a veřejnosprávní činnost	5
elektrotechnik, mechanik - elektronik	5	Osobní a provozní služby	5
stavební technik, projektant	5		

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

6.2. Profese či obory, u kterých se zaměstnavatelé kvartérního 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 **27 % (92) dotázaných firem** (k otázce se vyjádřilo 99 % z těch, kteří se u vyplňování dotazníku dostali až k této otázce, tj. 345). Přitom **výrazněji** pociťují uvedené **problémy** zaměstnavatelé z oblasti Informačních a komunikačních činností (45 % z nich) a Profesní, vědecké a technické činnosti (40 %).

Tabulka 23: Profese a obory vzdělání s nedostačující kvalitou mladých pracovníků

profese	počet	skupina oboru vzdělání	počet
ekonom, účetní	11	Ekonomika a administrativa	21
pracovník pečovatelských a sociálních služeb	8	Pedagogika, učitelství a sociální péče	19
učitel, vzdělávatel, lektor	7	Strojírenství a strojírenská výroba	9
administrativní práce	6	Stavebnictví, geodézie a kartografie	9
pracovník IT, výpočetní techniky	6	Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní te	7
<i>řemeslník (obecně)</i>	4	Informatické obory	6
<i>technik, technický pracovník (obecně)</i>	4	Právo, právní a veřejnosprávní činnost	6
předškolní a mimoškolní pedagog	3	Speciální a interdisciplinární obory (např. ener	5
elektrotechnik, mechanik - elektronik	3	Obchod	4
manažer, marketing, specialista	3	<i>Řemesla</i>	4
obchodní zástupce, obchodník	3	<i>Technické obory</i>	4

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 zmíněné skutečnosti spatřují respondenti ne vždy přímo v odvětví, v němž dané firmy působí. Nejčastěji zmiňované profesní skupiny jsou **ekonom, účetní, dále pracovník pečovatelských a sociálních služeb, učitel, vzdělavatel a administrativní pracovník**. Výskyt dalších profesí byl spíše sporadický (tab. 23). Ve shodě s definováním problematických profesí je možné určit i příslušné obory, resp. skupiny oborů vzdělání.

S potížemi souvisejícími s nedostačující kvalitou mladých pracovníků se respondenti nejčastěji setkávají v případě absolventů skupin oborů **63 Ekonomika a administrativa** (především ekonom, účetní ale i administrativní pracovníci), **75 Pedagogika, učitelství a sociální péče** (nejvíce pracovníci pečovatelských služeb a kvalifikovaní učitelé), **23 Strojirenství a strojírenská výroba**.

6.3. Perspektivní obory vzdělání v pohledu zaměstnavatelů kvartérního 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 kvartérním sektoru vyjádřit se k problematice perspektivních oborů vzdělání na trhu práce byl uspokojivý – k otázce se vyjádřilo 307 zaměstnavatelů, a ti průměrně uvedli 2,7 profesí či oborů vzdělání. Tím zaměstnavatelé dávají najevo, že daná problematika jim není cizí a značně se jich dotýká. Výsledky korespondují s tím, o čem se často dozvídáme z médií a co potvrzují i další studie.

Tabulka 24: Profese a obory vzdělání, po kterých bude v příštích letech poptávka podle vyjádření zaměstnavatelů kvartérního sektoru

profese	počet	skupina oboru vzdělání	počet
řemeslník (obecně)	95	Informatické obory	105
pracovník IT, výpočetní techniky	93	Řemesla	95
technik, technický pracovník (obecně)	84	Strojirenství a strojírenská výroba	93
pracovník pečovatelských a sociálních služeb	27	Stavebnictví, geodézie a kartografie	90
instalatér, topenář	22	Technické obory	84
zedník, obkladač	22	Pedagogika, učitelství a sociální péče	59
strojní mechanik, zámečnick	17	Elektrotechnika, telekom. a výpočetní technika	38
elektrikář	16	Ekonomika a administrativa	34
manažer, marketing. specialista	16	Zdravotnictví	33
truhlář	14	Lékařské vědy	21
elektrotechnik, mechanik - elektronik	13	Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	18
učitel, vzdělavatel, lektor	12	Obchod	18
sociální pracovník	11	Ekonomie	16
ekonom, účetní	10	Technická chemie a chemie silikátů	11
mechanik seřizovač, obsluha CNC strojů	8	Právo, právní a veřejnosprávní činnost	9
obráběč kovů	8	Psychologie	9
zdravotní sestra	7	Ekologie a ochrana životního prostředí	9
mechanik opravář motorových vozidel (i řidič)	7	Speciální a interdisciplinární obory (např. energetika)	8
obchodní zástupce, obchodník	6	Matematické obory a přírodní vědy	7
pracovník v oblasti finančnictví, pojišťovnictví	6	Zemědělsko-lesnické a veterinární vědy a nauky	7
pracovník v oblasti ekologie a ochrany prostředí	6	jiné	70
stavební technik, projektant	6		

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 hodnocení 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 podle zaměstnavatelů kvartérního sektoru i pracovníci pečovatelských a sociálních služeb, také **instalatéři** (topenáři), **zedníci** (obkladači), **strojní mechanici** (zámečníci, svářeči) a **elektrikáři**. Z oborů vzdělání, které patří do kvartérního sektoru: **manažeři, marketingoví specialisté, dále kvalifikovaní učitelé, sociální pracovníci i ekonomové, účetní.**

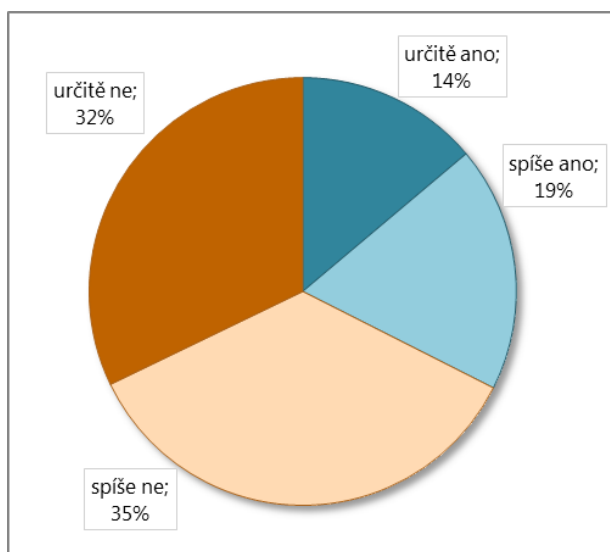
V celkovém pohledu předpokládají zaměstnavatelé největší poptávku na trhu práce po pracovnících vzdělaných v oborech skupiny **18 Informatické obory** (IT pracovníci, pracovníci v oblasti výpočetní techniky, programátoři), **23 Strojírenství a strojírenská výroba** (od řemeslníků přes techniky až po strojní inženýry) a **36 Stavebnictví, geodézie a kartografie** (také od řemeslníků přes techniky až po stavební inženýry). Dále také po zaměstnancích ze skupiny **75 Pedagogika, učitelství a sociální péče** a **26 Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika**. Podle vyjádření zaměstnavatelů bude i nadále velký zájem na trhu práce o **řemesla a technické obory**. V kurzu budou také pracovníci z oblastí Ekonomiky a administrativy a Zdravotnictví.

6.4. Uplatnitelnost absolventů v kvartérním sektoru v období hospodářské krize

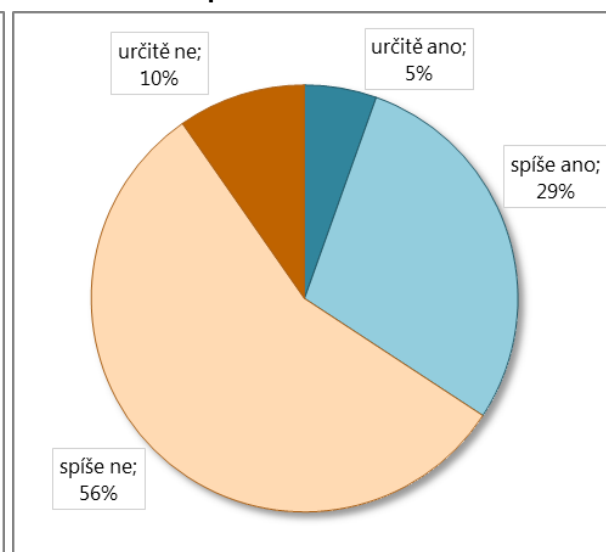
V souvislosti s nástupem hospodářské krize v roce 2008 vystupuje do popředí otázka jejího vlivu na uplatnění absolventů. Absolventi škol tvoří jednu z rizikových skupin ekonomicky aktivních obyvatel, která se hůře uplatňuje na trhu práce. Jejich nezaměstnanost je výrazně ovlivněna také celkovou ekonomickou 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.

Ze zaměstnavatelů, kteří se vyjádřili, se **33 %** domnívá, že **hospodářská krize negativně ovlivnila přijímání absolventů** v jejich organizaci (14 % „určitě ano“ a 19 % „spíše ano“). Zbývající zaměstnavatelé tento dojem nemají, 32 % z nich uvádí, že hospodářská krize negativní vliv na přijímání absolventů u nich rozhodně neměla a 35 % spíše neměla.

Graf 13: Negativní vliv hospodářské krize na přijímání absolventů v kvartérním sektoru



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



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 nejmenší firmy s 1 - 5 zaměstnanci (až 25 % z nich uvádí „určitě ano“ a dalších 12 % „spíše ano“) a také ty největší firmy s více než 250 zaměstnanci (30 % „spíše ano“). Středně velké firmy negativní vliv hospodářské krize na přijímání absolventů u nich v organizaci tolik nepřipouštějí.

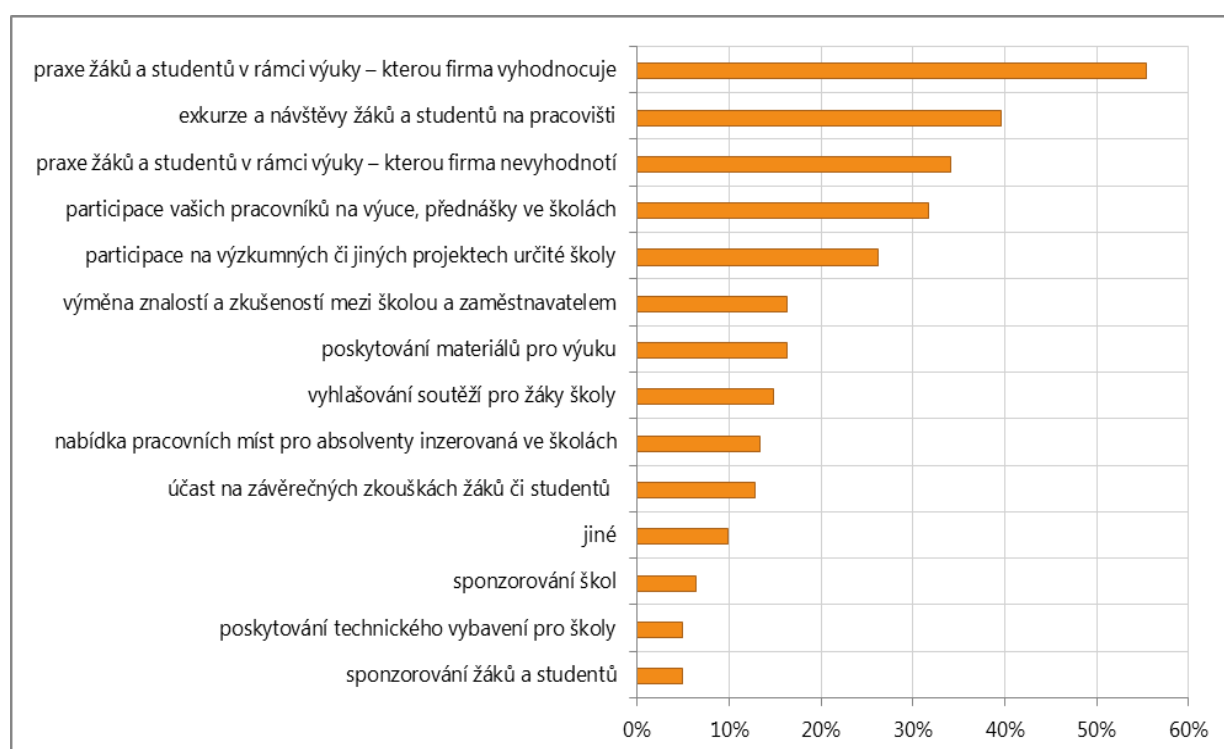
Mezi zaměstnavateli **převládá spíše jistá skepse z hlediska výhledu na zlepšení příležitostí absolventů na uplatnění** v jejich organizaci. Jenom 34 % z nich uvádí, že v příštích pěti letech se možnosti uplatnění absolventů zlepší. Více skepticky vidí příležitosti na uplatnění absolventů nejmenší firmy s 1 - 5 zaměstnanci a středně velké firmy s 25 - 99 zaměstnanci (pouze 29 % z nich se domnívá, že v nejbližších pěti letech se u nich v organizaci příležitosti pro uplatnění absolventů zlepší). Zástupci velkých firem s více než 250 zaměstnanci jsou o něco optimističtější (40 % z nich věří v lepší možnosti uplatnění absolventů škol). 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 kvartérního 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 311 firem (k otázce se vyjádřilo 91 % z těch, kteří se při vyplňování dotazníku dostali až k dané otázce, 9 % na otázku neodpovědělo), z toho 65 % (202) firem uvedlo, že spolupracují nějakým způsobem se školami. Zbylých 35 % (109) subjektů se vyjádřilo, že se školami žádným způsobem nespolupracuje.

Graf 14: Spolupráce zaměstnavatelů kvartérního sektoru se školami



Zástupci firem měli možnost zaškrtnout více forem spolupráce se školami. Ve 31 % uvádějí jenom jednu formu spolupráce, ve 22 % dvě formy spolupráce, v 17 % tři a 14 % čtyři formy spolupráce. S narůstajícím počtem forem spolupráce podíl firem zákonitě klesá. Pouze 15 % firem realizuje více než 4 formy spolupráce se školami.

Celkově z výsledků šetření vyplývá, že **nejčastější formou spolupráce** mezi školami a firmami z kvartérního sektoru jsou **praxe žáků a studentů, které firma vyhodnocuje** (55 % spolupracujících firem) a **exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracovišti** (40 % firem). Další v pořadí jsou **praxe žáků a studentů, které firmy nijak nehodnotí** (34 %) a **participace pracovníků na výuce, přednášky ve školách** (32 %).

Další formy spolupráce jsou již méně časté. Významnější místo zauímají ještě: **výměna znalostí a zkušeností mezi školou a zaměstnavatelem** (16 %), **poskytování materiálů pro výuku** (16 %) a **vyhlašování soutěží pro žáky školy** (15 %).

Nejvíce aktivní v spolupráci se školami jsou velké firmy, které umožňují zejména vyhodnocované praxe žáků a studentů, exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracovišti. Jejich pracovníci participují na výuce, podílí se na výzkumných či jiných projektech určité školy nebo umožňují praxe studentům, které následně nevyhodnocují. Ve srovnání s malými firmami je škála forem spolupráce velkých firem se školami pestřejší a obvykle spolupracují současně ve více formách (např. umožňují praxe, exkurze a současně i participují na výuce, nabízejí volná místa přímo na školách nebo sponzorují žáky). Malé firmy se orientují především na odborné praxe a exkurze, a ve většině případů se jedná jenom o jednu nebo dvě formy spolupráce. Do jiných možností spolupráce se zapojují jenom ve výjimečných případech.

8. Očekávání zaměstnavatelů kvartérního 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 ke **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. Z celkového počtu 343 kompletně vyplněných dotazníků (hodnocená otevřená otázka byla položena až na závěr) vyjádřilo své připomínky a náměty pouze 70 firem. Z těch několik vyjádření zahrnovalo více připomínek či postřehů, naopak 11 z nich se netýkalo přímo zkoumané problematiky. Celkem tedy bylo hodnoceno 81 názorů a postřehů získaných od 59 zaměstnavatelů. Z uvedených názorů zaměstnavatelů kvartérního sektoru lze identifikovat několik základních problémových oblastí. Jde především o oblast získávání praktických dovedností, dále pokles úrovně kvality absolventů škol a obecně vzdělávání, stížnosti na nedostačující připravenost absolventů, jejich nízký zájem o práci a jejich přístup k práci. Význačné místo zde mají i klíčové kompetence. V dalším textu jsou obsaženy názory uvedené v závěrečných volných odpovědích nebo z nich vyplývající.

Největší část příspěvků od zaměstnavatelů (15) byla k problematice praxe a spolupráce škol se zaměstnavateli. „*Zcela nedostatečné propojení výuky s praxí, studenti jsou na středních i vysokých školách připravováni teoreticky, praxi poznají až po ukončení studia.*“ „*Školy by se měly zaměřit více na výuku praxe v daném oboru, a to jak u maturantů či vyučených, a ne jen na teorii.*“ A stejného názoru je i další zaměstnavatel: „*Absolventi by se více měli seznamovat s praxí a ne se učit zastaralé teorie.*“ „*Větší důraz při přípravě absolventů klást na praxi.*“

Na **nedostatek praktických zkušeností** poukazují i další názory: „*V našem oboru je nezbytné dostatečné množství praxe.*“ „*Mám zkušenost, že absolvent bez praxe nemá možnost uplatnění. Setkávám se s případy, že se hlásí na středoškolské pozice, jen aby*

měly nějakou praxi.“ „Doporučuji posílení praxe studentů. Z vlastních zkušeností máme mnohem lepší zkušenosti se studenty vyšších odborných škol než s vysokoškoly - více praxe, cílenější zájem o obor.“ Tuto problematiku jednoduše vystihuje další názor: „Chybí více kvalitní i kvantitativní praxe“.

Velice cenné jsou postřehy zaměstnavatelů, kteří mají konkrétní zkušenosti s praxí žáků a studentů na svém pracovišti. Zaznamenali jsme dva názory, které uvádějí, proč spolupráce se školou nebyla možná: „Požadavky škol na praxe studentů nejsou slučitelné s našimi provozními možnostmi, a z tohoto důvodu bohužel nemůžeme přijímat studenty na praxi.“ „Bohužel se setkávám s **nereálnými požadavky škol na praxe studentů** - studenti mají naplňovat požadavky školy v různých kompetencích, ke kterým u nás v organizaci nemají přístup a samostatně je nesmí vykonávat, např. student má vést rozhovor s klientem o řešení jeho situace apod.“

S touto oblastí úzce souvisí i čtyři názory zaměstnavatelů k samotnému **výkonu praxe na pracovišti** a k možnostem **dotací** ze strany státu. Domnívají se, že by bylo vhodné „povinné zaměstnávání absolventů na praxe po získání stupně vzdělání ve firmě a praxi absolventa firmě hradit“ neboli „zaměstnávání absolventů či pracovníků s praxí by bylo mnohem snazší, pokud by státem přidělené prostředky na financování platů těchto pracovníků byly vyšší.“

Další větší oblastí, která představuje spíše stížnosti, je **pokles úrovně kvality samotného vzdělávání** (9). Ve stručném vyjádření jednoho zaměstnavatele: „Je všeobecný pokles vzdělanosti“. Více to rozvádí další respondent: „Kvalita absolventů středních škol se rok od roku snižuje. Státní maturity nevedly k očekávanému výsledku. Praktická způsobilost některých absolventů škol (je naprosto jedno, zda jde o základní, střední nebo vysokou školu) je často tristní. Nepřekonatelným problémem je například úplné a správné vyplnění jednoduchého formuláře. Existuje malá skupina (cca 10 – 15 %) excelentních absolventů, ale ta se stále zmenšuje a zároveň se zmenšuje i skupina těch, které bychom před 15 či 20 lety označili za průměrné studenty. V okamžiku, kdy si zaměstnavatel bude moci vybírat z více uchazečů o práci než nyní, bude se rozhodovat také podle kvality školy, na které absolvent vzdělání získal.“

V dalším případě se zaměstnavatel dotýká i často diskutovaného problému současnosti, a to sladování počtu absolventů s potřebami trhu práce: „Podle našich zkušeností kvalita absolventů, zejména SŠ, klesá. V případě absolventů SŠ i VŠ jsou ve velkém nesouladu počty absolventů jednotlivých oborů se skutečnými potřebami ekonomiky.“ Jiný pocítoval potřebu vyjádřit se k další diskutované problematice, k maturitním zkouškám: „Pokles hodnoty maturitní zkoušky s ohledem na pokles její náročnosti a tím devaluaci. Vyšší počet maturantů je tak pouze formálním nárůstem vzdělanosti, kdy skutečnost je opačná.“

Objevují se stížnosti zaměstnavatelů kvartérního sektoru na pokles kvality absolventů středních, ale i vysokých škol. Jeden z nich uvádí: „Úroveň (kvalita) vzdělání i znalostí v technických oborech rok od roku klesá. Současné znalosti absolventa VŠ jsou srovnatelné s úrovní znalostí absolventů středních odborných škol před cca 20 lety.“ I další zaměstnavatel uvádí, že „úroveň vzdělání a zejména systém vedení výuky na některých vysokých školách poklesly.“ Zjevně si o úrovni vysokoškolských absolventů myslí své i autor dalšího příspěvku, ve kterém se uvádí, že „získat vysokoškolský titul je snadné, a proto nezaručuje kvality uchazeče.“

S tím souvisí i další příspěvky, které se dotýkají problematiky **kvality absolventů** a jejich **nedostatečné připravenosti** (6). „Vysoké školství je v krizi, co se týče absolventů. Vzhledem k tomu, že jsem občas oponentem diplomových prací, mohu hodnotit. Jsou to spíše seminární práce studenta střední školy ve druhém ročníku, než práce vysokoškolsky vzdělaných lidí. V praxi jsou velmi špatně využitelní - velké představy, minimální znalosti a zkušenosti.“ I další zaměstnavatelé se s tímto názorem ztotožňují. Jeden z nich uvádí: „Absolventi se mi většinou jeví jako povrchně vzdělaní, od všeho kousek, vč. jazykových schopností, ale nic do hloubky“; další dva si myslí, že „absolventi by měli mít větší rozhled ve

svém oboru“. Podle zkušeností jiného zaměstnavatele „je malá hloubka odborného poznání u studentů vyšších škol“.

Část zaměstnavatelů se domnívá, že problémy jsou až **na státní nebo společenské úrovni**: „Vzdělání se stává v tomto státě stále víc formální záležitostí, kde jak frekventantům škol, tak společnosti jde daleko víc o „papír“ než o skutečné vzdělání“ a pesimisticky dodává „a i přes investované miliardy a spoustu proslovů se stále nic nemění“. Jiný uvádí: „Všechno se příliš škatulkuje a mnoho lidí se žíví tím, že lepší etikety na to "správné" vzdělání, čímž se v minimálně padesáti procentech rozumí pouze ten papír, který absolvent dostane. Využitelnost pro praxi pak bývá docela často tristní.“

Na to navazuje názor, který se dotýká problematiky **malého zájmu o obory s výučním listem**: „Dalším fenoménem je, že ve společnosti je atmosféra vyučen=hloupý člověk, podle toho se taky nikdo do vyučení nehrne, a ti co se vyučí, to je pak tragédie v praxi“, a jiný dodává: „Na střední školy se dostávají studenti, kteří svými znalostmi tam nemají co dělat. Školy jsou o kvantitě, nikoli o kvalitě. Tady pomůže jenom změna našeho školství, chytří žáci půjdou studovat a méně chytří se učit. Ale i to bude zbytečné, když byly továrny zlikvidovány a zemědělství k tomu spěje. Nebude brzy kde pracovat.“

Nespokojenost vyjadřují dva zaměstnavatelé v oblasti samotného **systému financování škol** a uvádějí, že „největší problém je v systému školství, kdy je žák poukázka na peníze. Proto se na školy dostávají i žáci, kteří učivo nejsou schopni zvládnout, a přesto nakonec absolvují“ a další dodává: „všechno je přehnaně řešeno projekty“. K samotnému **školství a vzdělávání** měli zaměstnavatelé ještě několik připomínek: „Škola by měla naučit - uživit se sám a dokázat se uplatnit na trhu práce - ne teoreticky, ale prakticky“, „Podle mého laického názoru se studenti ve školách učí mnohdy věci, které ve svém životě nikdy neuplatní. Odborné školy by měly být více odborné“, „Bohužel s jednotnou formou maturitních zkoušek se posilují všeobecné předměty a snižují odborné“ a pokračuje „nový systém jde proti logice věci - školství chrlí absolventy se vzděláním, ale minimálními dovednostmi“. Další zaměstnavatel se domnívá, že „absolventi státních středních škol mají lepší všeobecný přehled oproti absolventům soukromých škol“. Jiný by byl pro povinnou maturitní zkoušku z matematiky.

Někteří respondenti vidí **problémy na straně učitelů**, a to zejména v jejich spojení s praxí: „Sami vyučující na vysokých školách jsou málo propojeni s praxí a sami málo v praxi působili. Studenti mají málo praktické výuky a praktických zkušeností.“ Další to rozvádí ještě více: „Nedostatkem současným je malá možnost vzdělávání vyučujících pedagogů (na všech úrovních odborných škol) a školních dílenských mistrů v rozvíjejících se materiálech, technologiích, strojích, zařízeních. Školství s tím jaksí vůbec nepočítá. Takoví pedagogové nemohou znát a tudíž naučit nové poznatky a žák ze středních odborných škol, vyučený, často nezná nové potřeby oboru. Podobně absolventi vysokých škol. Je nutné vymyslet řádný vzdělávací systém pedagogů, mistrů, založený na potřebách současné praxe, podniků.“

Další se dostávají **k podstatě problémů, které souvisí s nízkým zájmem o práci a chutí pracovat** zejména u absolventů (6). Jeden názor je zcela výstižný, respondent postrádá nedostatečnou „chuť pracovat v oboru, který si zvolí“, další by uvítal „dát práci přidanou hodnotu ve formě aktivity, participace na společném problému a ne jen nejčastější odpověď“ - co z toho, to nemá v náplni práce.“

Někteří se vyjadřují konkrétně k absolventům: „Největším problémem s uční všeobecně je jejich velká nechut' pracovat. Zaznamenáváme velké zneužívání různých omluvenek“, a další: „Absolventi přicházejí s nereálnými požadavky na mzdy, nejsou ochotní dělat něco nad rámec svého oboru“, „Pokud se studenti sami aktivně nezajímají o práci ve svém oboru, nevyhledávají si brigády nebo třeba i jen dobrovolnickou výpomoc, nejsou jako absolventi pro organizaci zajímaví. V době studií je důležité se zajímat nejen o vzdělání, ale také o to, jak vypadá praxe.“, „Uchazeči o práci často při výběrových řízeních naslibují nemožné, a potom se odmítají přenést i přes tříměsíční zkušební lhůtu, ve které mají předvést své

schopnosti. Často odmítají práci na zkoušku a požadují hned vyšší mzdu. Řešíme velký problém s nedostatkem ochotných pracovníků, kteří pracují „srdíčkem“.

Podle čtyř zaměstnavatelů „ve školním vzdělávání chybí výchova k **morálce, fair play, úctě a respektu**“. Velice kriticky to vidí zejména tento respondent: „*Děti jsou vedeny k přehnanému sebevědomí, mají přehled hlavně o tom, jak "zatočit" s kýmkoliv, kdo by je chtěl opravdu vychovávat. Učitel přestává být učitelem, ale jakýmsi "politicky korektním" člověkem, který toho vlastně ani moc udělat nesmí.*“ I další upozorňuje na „*pokles úcty k práci druhého*“ a dodává: „*Někdy mi připadá, že na VŠ, ale i SŠ se učí pouze být arogantní.*“

Zaměstnavatelé kvartérního sektoru výraznou měrou upozorňují na **důležitost ovládnání řady klíčových kompetencí** (19). Jejich zkušenosti spíše poukazují na nedostačující míru osvojení těchto kompetencí absolventy. Šest zaměstnavatelů poukazuje na oblast **komunikačních dovedností**: „*Není výjimečná situace, kdy se maturant a student prvních ročníků vysoké školy neumí adekvátně písemně vyjádřit, o pravopisu a gramatice ani nemluvě.*“, „*Přijde mi, že ze škol vychází možná odborníci na svůj obor, ale jinak jsou to obvykle „telátka“ bez přehledu o světě, o schopnosti vyjednávání, řešení konfliktů, o sebevědomí nemůže být řeč.*“, „*Studenti škol neumí vůbec diskutovat a odradí je jakýkoli neúspěch a odmítnutí nebo pokyn k dopracování nápadu písemnou formou.*“, „*Z komunikace ústní i písemné jde často hrůza.*“

Na to navazují připomínky respondentů k ovládnání samotného **českého jazyka**: „*nelíbí se mi, že studenti a absolventi neovládají kvalitně svůj rodný jazyk, dělají často hrubé chyby v pravopise*“, a vytýkají jim, že „*málo čtou, čeština je katastrofální*“. Ale jak uvádí jeden zaměstnavatel, chybu nemáme hledat jenom v samotných absolventech, ale v celkovém úpadku češtiny - „*bohužel jdou vzorem sdělovací prostředky a různí naši „představitelé*“. K výuce **cizích jazyků** se vyjádřili pouze dva z nich, kteří by uvítali klást větší důraz zejména na schopnost komunikovat.

Kromě výše uvedeného si zaměstnavatelé uvědomují i důležitost orientace v právních normách a jisté finanční gramotnosti. Rozvíjeny by měly být i sociální dovednosti, kreativita, schopnost týmové práce, nesení zodpovědnosti a také schopnost zacházet s informacemi.

9. Závěrečné shrnutí

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

Při přijímání nových pracovníků dávají zaměstnavatelé kvartérního sektoru (tzv. znalostního sektoru neboli sektoru informací) různou míru preference profesní specializaci (odbornosti) a obecným klíčovými dovednostem. Zaměstnavatelé nejčastěji upřednostňují **vyváženost profesních a klíčových kompetencí**. Uvědomují si důležitost klíčových kompetencí, které považují za srovnatelné s profesními. Určité diference se projevují z hlediska oborového zaměření a velikosti firem. Zejména u absolventů škol ale nezáleží jenom na jejich znalostech, hodně záleží také na tom, jak je dokážou využít.

Nároky zaměstnavatelů jsou přímo úměrné dosaženému vzdělání pracovníků. Platí, že **s rostoucí úrovní vzdělání přikládají zaměstnavatelé jednotlivým klíčovými 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 ovládnání klíčových kompetencí na vysoké úrovni. Z hlediska všech sledovaných vzdělanostních kategorií zaměstnavatelé přisuzují největší význam schopnosti **čtení a porozumění pracovním instrukcím, ochotu učit se, nést zodpovědnost a schopnost řešit problém**. Relativně nejmenší důležitost přisoudili zběhlosti v cizích jazycích.

Ze strany zaměstnavatelů vychází požadavek po **zlepšení přípravy žáků** zejména u **schopnosti nést zodpovědnost, umění jednat s lidmi a schopnosti řešit problém**. U absolventů škol by uvítali lepší úroveň komunikační schopnosti (v ústním i písemném projevu), lepší schopnost zvládat stresové situace a také větší schopnost rozhodovat se. U vyučených doporučují zaměřit pozornost i na lepší vybavenost absolventů kompetencí čtení a porozumění pracovním instrukcím a ochotu učit se.

Růst významu mnoha klíčových kompetencí potvrzuje i vyjádření zaměstnavatelů. Alespoň část z nich se vyslovila k růstu významnosti každé z nabízených klíčových kompetencí. Předpokládají růst významu zejména u zběhlosti v cizích jazycích, schopnosti řešit problém a komunikační schopnosti. Z toho lze usuzovat, že daná kompetence je při pracovním uplatnění velice důležitá, nebo zaměstnanci a uchazeči o zaměstnání jsou danou kompetencí 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 uplatňují různé strategie při přijímání nového zaměstnance, zejména u rozhodování o přijetí absolventa školy. Zaměstnavatelé ve svých výpovědích uvádějí, že absolventy přijímají, i když nelze říci, že by je preferovali. Pouze malá část se vyjádřila, že je nepřijímají (10 %). V konfrontaci s výsledky další části je zarážející vysoký až téměř 38% podíl zaměstnavatelů, které za poslední tři roky nepřijali ani jednoho absolventa. Největší zájem o absolventy mají zaměstnavatelé působící v odvětví Informační a komunikační činnosti a v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti.

Vzdělanostní a profesní struktura nově přijímaných pracovníků je výrazně determinována odvětvovou strukturou firem a organizací působících v kvartérním sektoru a z toho plynoucími personálními potřebami. Největší zájem je o pracovníky s vysokoškolským vzděláním a pracovníky se středním vzděláním s maturitou. Tento fakt potvrzuje i skutečnost, že 40 % respondentů využilo možnosti nevyjádřit se k hodnocení klíčových kompetencí pracovníků s výučním listem z důvodu nedostačujících zkušeností.

Z hlediska pracovních pozic **nejčastěji přijímají zaměstnavatelé kvartérního sektoru pracovníky na pozice specialistů, do odborných profesí na vyšší úrovni, dále do odborných a technických profesí na střední úrovni provozních a na pozice vedoucích a řídicích pracovníků**. Vedoucí a řídicí pracovníci jsou v kvartérním sektoru přijímání relativně častěji než v jiných sektorech.

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 nabízet. Dalšími velice častými a osvědčenými způsoby přijímání nových zaměstnanců je na základě osobního doporučení a na doporučení stávajících zaměstnanců.

Při rozhodování o možném přijetí nového zaměstnance ovlivňují zaměstnavatele nejrůznější faktory a okolnosti. Zatímco při výběru **absolventů** zaměstnavatelé kladou nejvíce důraz na **zájem o práci a chuť pracovat, ochotu se dále vzdělávat** a jejich **pracovní nasazení**, v případě **pracovníků s pracovními zkušenostmi** rozhoduje především charakter předchozí praxe a profesní zkušenosti, pracovní nasazení a zájem o práci. Jedním z hlavních důvodů, které vedou zaměstnavatele k rozhodnutí o přijetí absolventa, je jeho **nezatíženost předchozími pracovními návyky** a jeho předpokládaná **ochota se dále vzdělávat**.

Zaměstnavatelé kvartérního sektoru uvádějí, že 40 % z nich pociťují nedostatek pracovníků (ve srovnání s ostatními sektory je to nejméně). Nejvíce postrádají **pracovníky IT, výpočetní techniky, učitelé a lektory, ekonomy a účetní, strojní inženýry** (konstruktéry, projektanty), **techniky** (uvedeno pouze obecně, bez bližší specifikace), **strojní**

mechaniky. Do kvartérního sektoru také patří **předškolní a mimoškolní pedagogy, pracovníky pečovatelských a sociálních služeb a manažery, marketingové specialisty.**

Představy a očekávání zaměstnavatelů ve vztahu ke školskému systému lze rozdělit do několika problémových oblastí. Jde především o oblast získávání praktických dovedností, pokles úrovně kvality samotného vzdělávání, což se odráží v nedostačující připravenosti absolventů na výkon povolání, dále malý zájem absolventů o práci a chuť pracovat. V několika případech také i zde upozorňují na důležitost osvojení si a ovládnutí řady klíčových kompetencí, zejména komunikačních dovedností. Navrhují **větší propojení teoretické výuky s praxí a intenzivnější spolupráci škol se zaměstnavatelskou sférou.**

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 kvartérního sektoru podle klasifikace NACE

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

SEKCE J - INFORMAČNÍ A KOMUNIKAČNÍ ČINNOSTI

Vydavatelské činnosti

Činnosti v oblasti filmů, videozáznamů a televizních programů, pořizování zvukových nahrávek a hudební vydavatelské činnosti

Tvorba programů a vysílání

Telekomunikační činnosti

Činnosti v oblasti informačních technologií

Informační činnosti

SEKCE K - PENĚŽNICTVÍ A POJIŠŤOVNICTVÍ

Finanční zprostředkování, kromě pojišťovnictví a penzijního financování

Pojištění, zajištění a penzijní financování, kromě povinného sociálního zabezpečení

Ostatní finanční činnosti

SEKCE L - ČINNOSTI V OBLASTI NEMOVITOSTÍ

Činnosti v oblasti nemovitostí

SEKCE M - PROFESNÍ, VĚDECKÉ A TECHNICKÉ ČINNOSTI

Právní a účetnické činnosti

Činnosti vedení podniků; poradenství v oblasti řízení

Architektonické a inženýrské činnosti; technické zkoušky a analýzy

Výzkum a vývoj

Reklama a průzkum trhu

Ostatní profesní, vědecké a technické činnosti

Veterinární činnosti

SEKCE N - ADMINISTRATIVNÍ A PODPŮRNÉ ČINNOSTI

Činnosti v oblasti pronájmu a operativního leasingu

Činnosti související se zaměstnáním

Činnosti cestovních agentur, kancelářů a jiné rezervační a související činnosti

Bezpečnostní a pátrací činnosti

Činnosti související se stavbami a úpravou krajiny

Administrativní, kancelářské a jiné podpůrné činnosti pro podnikání

SEKCE O - VEŘEJNÁ SPRÁVA A OBRANA; POVINNÉ SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení

SEKCE P – VZDĚLÁVÁNÍ

Vzdělávání

SEKCE Q - ZDRAVOTNÍ A SOCIÁLNÍ PÉČE

Zdravotní péče

Pobytové služby sociální péče

Ambulantní nebo terénní sociální služby

SEKCE R - KULTURNÍ, ZÁBAVNÍ A REKREAČNÍ ČINNOSTI

Tvůrčí, umělecké a zábavní činnosti

Činnosti knihoven, archivů, muzeí a jiných kulturních zařízení

Činnosti heren, kasin a sázkových kancelářů

Sportovní, zábavní a rekreační činnosti

SEKCE S - OSTATNÍ ČINNOSTI

Činnosti organizací sdružujících osoby za účelem prosazování společných zájmů

Opravy počítačů a výrobků pro osobní potřebu a převážně pro domácnost

Poskytování ostatních osobních služeb

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.