



Vzdělávání – Informace – Poradenství

Potřeby zaměstnavatelů a připravenosti absolventů škol - šetření v terciární sféře

Ing. Mgr. Pavla Kalousková

Praha 2006

Projekt je financován Evropskou unií a rozpočtem ČR

OBSAH

1. CELKOVÝ POHLED NA PROBLÉM UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ	3
2. OBSAH A CÍLE VÝZKUMU, METODOLOGIE.....	3
2.1 Metodologie	3
2.2 Návaznost.....	5
2.3 Struktura souboru	5
3. KOMPETENCE, KTERÉ ZAMĚSTNAVATELÉ POTŘEBUJÍ	7
3.1 Klíčové a profesní dovednosti	8
3.2 Důležitost klíčových kompetencí podle typu vzdělání pracovníků.....	9
3.3 Kompetence, na které by se měla škola více zaměřit	19
3.4 Kompetence, které zaměstnavatelé rovněž považují za důležité.....	20
3.5 Kompetence, jejichž význam poroste	21
4. JAKÉ PRACOVNÍKY ZAMĚSTNAVATELÉ PŘIJÍMAJÍ?.....	22
4.1 Přijímání nových pracovníků a absolventů	22
4.2 Vzdělání nově přijímaných pracovníků.....	24
4.3 Pracovní začlenění nově přijímaných pracovníků	25
5. SKUTEČNOSTI ROZHODUJÍCÍ PRO ZAMĚSTNAVATELE PŘI PŘIJÍMÁNÍ NOVÝCH PRACOVNÍKŮ, ZEJMÉNA ABSOLVENTŮ	25
5.1 Jakým způsobem firmy vyhledávají nové pracovníky?	26
5.2 Požadavky na praxi při přijímání nových pracovníků	27
5.3 Kritéria ovlivňující přijetí pracovníka s praxí a čerstvého absolventa	28
5.4 Jaké jsou důvody nepřijímání čerstvých absolventů?	28
5.5 Jaké jsou důvody pro přijímání absolventů?	29
5.6 Zvýhodňují zaměstnavatelé absolventy s praxí?	30
6. PROFESE (OBORY VZDĚLÁNÍ), KTERÉ ZAMĚSTNAVATELÉ POTŘEBUJÍ	31
6.1 Profese či obory, u kterých se firmy potýkají s nedostatkem pracovníků.....	31
6.2 Profese či obory, u kterých se firmy potýkají s kvalitou mladých pracovníků..	32
6.3 Perspektivní obory vzdělání v pohledu zaměstnavatelů	33
6.4 Očekávání zaměstnavatelů související se vstupem do EU.....	34
7. SPOLUPRÁCE ZAMĚSTNAVATELŮ SE ŠKOLAMI.....	34
8. OČEKÁVÁNÍ ZAMĚSTNAVATELŮ VE VZTAHU KE ŠKOLSKÉMU SYSTÉMU	35
9. CO JE DŮLEŽITÉ PRO UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ NA TRHU PRÁCE	37

**Projekt je financován Evropským sociálním fondem a rozpočtem České republiky.
Potřeby zaměstnavatelů a připravenosti absolventů škol - šetření v terciární sféře
Ing. Mgr. Pavla Kalousková**

Vydal Národní ústav odborného vzdělávání, Praha 2006

Tisk a korektury: informační středisko odborného vzdělávání

1. Celkový pohled na problém uplatnění absolventů

Absolventi škol představují na trhu práce skupinu, která sice v současné době nepatří mezi ty nejohroženější¹, nicméně je řazena k těm, kterým je třeba věnovat zvýšenou pozornost a péči. Etapa přechodu ze vzdělávacího systému do pracovní sféry sehrává v životě každého jedince významnou úlohu a případný neúspěch při začleňování do světa práce může i do budoucna negativně poznamenat kvalitu jeho života.

Trh práce je místem, kde se střetává poptávka po pracovní síle s její nabídkou. Vzdělávací systém výrazným způsobem determinuje počáteční kvalitu nastupující pracovní síly, spočívající jednak ve vybavenosti absolventů potřebnými znalostmi, schopnostmi a dovednostmi, jednak v připravenosti mladých lidí plnohodnotně se začlenit do pracovního procesu a dále se vzdělávat. Vzdělávací systém tak působí jako významný faktor předurčující budoucí uplatnitelnost (zaměstnatelnost) absolventů škol.

Aby byl přechod absolventů ze školy na trh práce co nejplynulejší, je především nezbytné, aby schopnosti, dovednosti a znalosti absolventů nabyté v průběhu vzdělávání byly v souladu s požadavky a potřebami zaměstnavatelů. Zároveň je však důležité, aby budoucí absolventi měli možnost získat konkrétní představy o světě práce a o možnostech svého uplatnění, aby byli podněcováni aktivně se zapojit do světa práce a aby jim v otázkách kariérového rozhodování (volbě další vzdělávací dráhy, profese a povolání) byla poskytována patřičná informační podpora, tak aby žáci byli schopni zodpovědně se rozhodnout při výběru oboru i školy.

2. Obsah a cíle výzkumu, metodologie

Předkládaná analýza je součástí aktivity Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů na vstup na trh práce (šetření zaměstnavatelů) projektu **Vzdělávání – Informace – Poradenství - VIP Kariéra**, který by měl podstatně přispět ke zvýšení celkového standardu služeb pedagogicko-psychologického a kariérového poradenství na školách. Cílem je mimo jiné pozitivně ovlivňovat orientaci a uplatnitelnost budoucích absolventů škol ve světě práce. V rámci projektu je postupně budován informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce, který si klade za cíl shromáždit všechny informace potřebné pro volbu povolání a k němu vedoucí vzdělávací dráze a poskytnout je nejenom řídicím pracovníkům ve školství, pedagogům a kariérovým poradcům, ale také žákům, jejich rodičům, zaměstnavatelům, pracovníkům úřadů práce a dalším zainteresovaným skupinám.

Výzkum byl zaměřen nejen na zjišťování názorů zaměstnavatelů na znalosti, dovednosti a schopnosti absolventů škol a hodnocení jejich připravenosti pro vstup na trh práce, ale také na šetření skutečností rozhodujících pro zaměstnavatele při přijímání nových pracovníků, identifikování žádaných, resp. nedostatkových profesí a oborů vzdělání, a v neposlední řadě na zjišťování očekávání zaměstnavatelů vůči vzdělávacímu systému.

2.1 Metodologie

Výzkum byl realizován formou dotazníkového šetření, které umožňuje zahrnutí širokého vzorku respondentů a následnou kvantifikaci, hodnocení a komparaci jednotlivých oblastí šetření.

Výběr firem byl proveden z Registru ekonomických subjektů spravovaného Českým statistickým úřadem. Hlavními kritérii pro zařazení firmy do výběrového souboru byly převažující obor činnosti, územní hledisko a velikost firmy.

¹ Mnohem problematičtější je v současnosti postavení mladistvých, osob bez kvalifikace či osob starších 50 let.

- **převažující obor činnosti** (podle klasifikace OKEČ; výběr počtu firem proveden na základě relativního počtu zaměstnanců v daných odvětvích);

Tabulka 2.1: Struktura oslovených firem podle odvětví

Odvětví	Počet firem
G Obchod, opravy motorových vozidel a spotřebního zboží	1487
H Pohostinství a ubytování	391
I Doprava, skladování, pošty a telekomunikace	839
Celkem	2717

- **územní hledisko** (rovnoměrné zastoupení firem na území ČR – podle NUTS a počtu firem v NUTS);

Tabulka 2.2: Struktura oslovených firem z územního hlediska a podle odvětví

	G	H	I	Celkem
Praha	276	79	136	491
Střední Čechy	168	38	100	306
Jihozápad	167	48	98	313
Severozápad	142	43	91	276
Severovýchod	203	53	123	379
Jihovýchod	225	56	123	404
Střední Morava	166	39	85	290
Moravskoslezsko	140	35	83	258
Celkem	1487	391	839	2717

- **velikost firmy** (rovnoměrné 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)

Tabulka 2.3: Struktura oslovených firem podle počtu zaměstnanců

Kategorie	Počet zaměstnanců	Počet firem
a0	0	342
a1	1 - 5	667
b	6 - 25	501
c	26 - 100	501
d	101 - 250	427
e	251 - 500	172
f	501 - 5000	98
g	nad 5000	9
Celkem		2717

Firmám zařazeným do výběrového souboru byla poštou na adresy získané z Registru ekonomických subjektů zaslána žádost o spolupráci a dotazník k vyplnění. Respondentům byla zároveň nabídnuta možnost vyplnit dotazník v elektronické podobě (formulář ke stažení byl umístěn na webových stránkách NÚOV), což se s ohledem na následné zpracování dotazníků a práci s daty jeví jako vhodnější varianta. Výjimku tvořily firmy s více než 5000 zaměstnanci, které byly osloveny telefonicky a dotazník jim byl následně zaslán elektronickou poštou.

Dotazníky byly rozeslány v průběhu října 2005. S ohledem na počáteční poměrně nízkou návratnost byla realizována rovněž urgenční fáze, která probíhala formou jednak písemných, jednak telefonických urgencí, a rovněž bylo provedeno doplnění výběrového vzorku s ohledem na zachování reprezentativnosti. Sběr dat probíhal do konce ledna 2006. Celkem bylo osloveno 2 717 organizací a podařilo se získat 319 vyplněných dotazníků, celková návratnost tak dosáhla 12 % (viz tab. 2.4).

Dotazníky zaslané poštou byly převedeny do elektronické podoby a údaje ze všech získaných dotazníků byly vloženy do elektronického formuláře, který představoval základ pro následné analýzy.

Rozčlenění firem podle odvětví bylo zpracováno podle údajů deklarovaných samotnými podniky; v případě absence této informace byl použit údaj uvedený v databázi. Obdobný postup byl použit i při třídění firem podle velikosti.

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

2.2 Návaznost

Šetření svou koncepcí a obsahem navazuje na výzkum realizovaný 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.

Použití obdobné metodiky včetně baterie otázek uvedených v dotazníku umožňuje zachování kontinuity šetření a lepší vzájemnou komparaci výsledků získaných v jednotlivých zkoumaných sektorech.

Další fáze výzkumu bude zaměřena na oblast kvartérního sektoru a bude zahájena na podzim 2006. V návaznosti na tato tři dílčí šetření je naplánováno zpracování studie hodnotící potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů v souhrnném pohledu a komparující výsledky šetření v jednotlivých sektorech. S ohledem na tuto skutečnost **předkládaná zpráva nevěnuje speciální pozornost komparaci výsledků šetření s výsledky předchozí fáze.**

2.3 Struktura souboru

Pro potřeby šetření byly dotazované firmy rozděleny podle velikosti dané počtem zaměstnanců do sedmi kategorií. Přestože početní zastoupení okrajové **kategorie „g“** je velice nízké, s ohledem na značnou váhu, kterou tyto firmy vzhledem ke své velikosti (nad 5000 zaměstnanců) mají, a na skutečnost, že respondenty z těchto organizací lze považovat za experty v oblasti personální politiky a strategie, považujeme za účelné ponechat tuto kategorii samostatnou, nepříčleňovat ji k sousedící kategorii „f“.

Výslednou strukturu firem, které se zúčastnily šetření, zachycují následující tabulky.

a) Velikost firem

Tabulka 2.4: Kategorie firem podle počtu zaměstnanců, struktura souboru a návratnost dotazníků

Kategorie	Počet zaměstnanců
a	0 - 5
b	6 - 25
c	26 - 100
d	101 - 250
e	251 - 500
f	501 - 5000
g	nad 5000

Kategorie	Počet firem	Návratnost
a	56	6%
b	44	9%
c	57	11%
d	81	19%
e	47	27%
f	30	31%
g	4	44%
Celkem	319	12%

Z tabulky 2.4 je zřejmé, že s rostoucí velikostí firmy se zvyšuje i návratnost dotazníků. 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.

b) Odvětvová struktura firem

Mezi firmami, které se zúčastnily šetření, byly nejpočetněji zastoupeny podniky z kategorie **G – Obchod, opravy motorových vozidel a spotřebního zboží**, přičemž nejvíce frekventované jsou zde podniky zabývající se velkoobchodem (49 firem) a maloobchodem (43 firem); poměrně významnou část vzorku tvoří i firmy, které jako hlavní náplň své činnosti uvedly obchod, nákup a prodej či obchodní činnost bez dalšího upřesnění (31 firem); prodejem a údržbou motorových vozidel se zabývá celkem 22 dotázaných firem. Další velice početnou kategorií je **I – Doprava, skladování, pošty a telekomunikace**, přičemž v této skupině jednoznačně dominuje pozemní doprava (79 firem); poměrně početné (23 firem) je rovněž zastoupení firem zaměřujících se na ostatní činnosti v dopravě (jedná se zejména o správu a údržbu silnic, logistiku, skladování či cestovní kanceláře); třetím nejfrekventovanějším zaměřením (11 firem) jsou spoje, tzn. poštovní a doručovatelská činnost či telekomunikace. Nejméně početnou kategorii představuje **H – Pohostinství a ubytování**; jak je patrné z tabulky, největší podíl mají v této skupině firmy o velikosti od 6 do 25 zaměstnanců.

Tabulka 2.5: Struktura souboru podle odvětví

Odvětví		Velikost organizace							Celk
		a	b	c	d	e	f	g	
G - Obchod, opravy motorových vozidel a spotřebního zboží	50 - Prodej a údržba vozidel	2	4	6	7	3			22
	5 - Obchod, obchodní činnost	10	7	4	9	1			31
	51 - Velkoobchod	5	6	13	16	6	2	1	49
	52 - Maloobchod	8	3	5	9	11	7		43
	Bližší nespecifikováno	5	2		1	1			9
Celkem z G		30	22	28	42	22	9	1	154
H - Pohostinství a ubytování	55 - Pohostinství a ubytování	7	13	5	7	3	6		41
	Celkem z H		7	13	5	7	3	6	
I - Doprava, skladování, pošty a telekomunikace	60 - Pozemní doprava	10	7	15	23	15	8	1	79
	61 - Vodní doprava	1			1				2
	62 - Letecká doprava				1	1		1	3
	63 - Ostatní činnosti v dopravě	2	1	5	6	5	4		23
	64 - Spoje	2	1	2	1	1	3	1	11
	Bližší nespecifikováno	4		2					6
Celkem z I		19	9	24	32	22	15	3	124
Celkový součet		56	44	57	81	47	30	4	319

Tabulka 2.6: Struktura souboru podle odvětví a návratnost dotazníků

Odvětví	Počet firem	Návratnost
G Obchod, opravy motorových vozidel a spotřebního zboží	154	10%
H Pohostinství a ubytování	41	10%
I Doprava, skladování, pošty a telekomunikace	124	15%
Celkem	319	12%

Pokud jde o míru návratnosti dotazníků, z tabulky 2.6 je zřejmé, že v závislosti na odvětví nedošlo k výraznějším odchylkám od průměrné hodnoty 12 %.

c) Vzdělanostní struktura pracovníků

Další charakteristikou souboru firem participujících v tomto šetření je zastoupení pracovníků jednotlivých vzdělanostních kategorií. Výsledné údaje jsou zachyceny v tabulce 2.7.

Tabulka 2.7: Průměrné podíly pracovníků daných kategorií vzdělání podle velikosti podniku

Velikost firmy	Kategorie vzdělání					
	Základní	Vyučení	Maturitní	Pomaturitní	VOS	VS
a	0,0%	42,0%	38,2%	5,5%	1,8%	12,5%
b	3,9%	48,0%	33,6%	1,8%	1,4%	11,2%
c	5,3%	46,8%	35,2%	0,6%	1,4%	10,7%
d	6,8%	50,9%	32,3%	2,0%	2,0%	6,0%
e	9,5%	51,5%	28,6%	3,0%	1,7%	5,7%
f	10,5%	46,4%	29,2%	1,7%	2,7%	9,5%
g	12,0%	37,9%	42,1%	0,0%	0,5%	7,5%

Tabulka je velice názorným dokladem skutečnosti, že v dotazovaných firmách všech velikostí jednoznačně dominují pracovníci s vyučným listem či maturitou, což je zřejmě dáno oborovým zaměřením firem a početným zastoupením jejich provozního personálu (ubytování a stravování, řidiči, prodavači apod.) ve složení zaměstnanců. Naopak velice nízké je zastoupení pracovníků s pomaturitním či vyšším odborným vzděláním, které souvisí s jejich nízkým podílem ve vzdělanostní skladbě obyvatelstva. Za povšimnutí dále stojí jednak rostoucí zastoupení osob se základním vzděláním, jednak klesající podíl vysokoškoláků v závislosti na velikosti firmy.

3. Kompetence, které zaměstnavatelé potřebují

Pro úspěšné uplatnění absolventů škol na trhu práce je důležité, aby skladba jejich znalostí, schopností a dovedností (označovaných jako kompetence) co nejvíce odpovídala požadavkům a potřebám potenciálních zaměstnavatelů.

Kompetence, kterými pracovníci a uchazeči o zaměstnání v různé míře disponují, lze rozdělit na profesní a klíčové. **Profesní kompetence** jsou úzce svázány s konkrétní odborností a jejich zvládnutí umožňuje, případně usnadňuje výkon určitých profesí či povolání.

Klíčové (přenositelné) kompetence jsou takové znalosti, schopnosti a dovednosti, které se jeví jako nezbytné pro zdárné uplatnění nejenom na trhu práce, ale i v běžném životě. Jejich zvládnutí by mělo přispět k větší flexibilitě pracovníků v širokém slova smyslu, tzn. k jejich schopnosti vykonávat rozličné odborné úkoly nebo měnit bez větších problémů různé profese, a napomáhat harmonizovat schopnosti pracovníků a požadavků kladených ze strany zaměstnavatele.

Požadavky kladené ze strany zaměstnavatelů na budoucí či stávající zaměstnance v oblasti klíčových kompetencí představují jedno z nosných témat tohoto výzkumu. Pozornost byla zaměřena jednak na **hodnocení důležitosti** vybraných kompetencí ve vztahu k dosaženému vzdělání pracovníků, jednak na zjišťování názorů zaměstnavatelů na to, na které z uvedených kompetencí by **školy měly zaměřovat více pozornosti**. Předmětem zkoumání byl rovněž pohled zaměstnavatelů na to, které další znalosti, schopnosti a dovednosti zaměstnavatelé pokládají za důležité a o kterých kompetencích se respondenti domnívají, že jejich **význam v budoucnu ještě vzroste**.

3.1 Klíčové a profesní dovednosti

Ačkoli pro definování nároků zaměstnavatelů na nově přijímané pracovníky jsou velice často určující požadavky plynoucí z konkrétní pracovní pozice, respondenti byli přesto požádáni, aby vyjádřili, v jakém poměru kladou obecně důraz při výběru nových pracovníků na klíčové dovednosti a profesní dovednosti (tak, aby jejich součet činil 100 %).

Z výsledků šetření plyne, že v souhrnu (tzn. bez ohledu na velikost či oborové zaměření firmy) zaměstnavatelé pouze **mírně preferují profesní dovednosti** (v průměru 51,9 %) **oproti dovednostem klíčovým** (v průměru 48,1 %). Jde o poměrně důležité zjištění, že zaměstnavatelé si uvědomují důležitost klíčových dovedností, které považují za srovnatelné s profesními dovednostmi. Detailnější analýza však naznačuje, že v závislosti na oborovém zaměření a velikosti firem se zde projevují určité diference. Rozdílnost preferencí byla sledována na základě procentuálního podílu klíčových a profesních dovedností ve vztahu k velikosti firem.

Z tabulky 3.1 je dobře patrné, že v celkovém průměru je relativně nejčastěji přisuzován jak klíčovým, tak profesním dovednostem stejný (tzn. 50 %) význam. Zároveň je evidentní určitá orientace malých podniků na klíčové dovednosti (ze všech firem nejvíce přisuzují klíčovým kompetencím 50 % a větší význam), což zřejmě velice úzce souvisí se skutečností, že v těchto organizacích je velice často zapotřebí, aby pracovníci nebyli pouze úzcí specialisté, ale byli schopni vykonávat více různorodých činností.

U početnějších organizací je patrné relativně častější rozložení klíčových kompetencí v rozsahu od 30 % do 60 % významu. Určitou výjimku zde představuje skupina největších firem (nad 5000 zaměstnanců), jejíž vypovídací schopnost je poněkud snížena malým početním zastoupením respondentů, nicméně i v tomto případě lze usuzovat na tendenci mírného preferování spíše klíčových kompetencí.

Tabulka 3.1: Podíl klíčových dovedností - frekvence

A %	Velikost firmy							Celkem
	a	b	c	d	e	f	g	
0%	4%	0%	2%	3%	2%	7%	0%	3%
10%	2%	2%	4%	4%	2%	3%	0%	3%
20%	0%	0%	5%	6%	0%	3%	0%	3%
30%	6%	21%	18%	11%	24%	3%	0%	14%
40%	12%	14%	12%	15%	17%	14%	33%	14%
50%	41%	42%	33%	33%	22%	41%	33%	35%
60%	10%	9%	14%	11%	17%	10%	0%	12%
70%	16%	2%	5%	11%	4%	10%	33%	9%
80%	8%	2%	2%	6%	7%	7%	0%	5%
90%	0%	2%	2%	0%	0%	0%	0%	1%
100%	2%	5%	4%	0%	4%	0%	0%	2%
X	5	1		1	1	1	1	10
Celkem	56	44	57	81	47	30	4	319

A% - preferovaný podíl klíčových dovedností

X – počet firem, které neodpověděly; výpočet % - jen z firem, které odpověděly

Celkem – počet dotazovaných firem v dané kategorii

Předmětem šetření bylo dále zjistit, do jaké míry považují respondenti pro danou firmu za důležité, aby pracovník disponoval na jedné straně hlubokými a úzkými profesními dovednostmi, na straně druhé širokými profesními dovednostmi.

Východisko pro hodnocení důležitosti představuje škála od 1 do 6 (viz tab. 3.2). **Hodnota celkového průměru 3,98** vypovídá o **větším důrazu** kladeném na **široké profesní dovednosti**. Detailnější pohled na rozložení preferencí v závislosti na velikosti organizace nabízí tabulka 3.2. Nejvyšší koncentrace odpovědí je patrná zhruba uprostřed dané škály, nicméně evidentní je tendence příklonu k širokým profesním dovednostem

(s ohledem na podíly vztahující se k bodům 3 – 5). Výrazně jsou široké profesní dovednosti preferovány jednak velkými firmami od 251 do 500 zaměstnanců („f“), jednak malými podniky do 5 zaměstnanců („a“).

Tabulka 3.2: Hluboké a úzké profesní dovednosti versus široké profesní dovednosti

	Velikost firmy							Celkem
	a	b	c	d	e	f	g	
1	4%	9%	2%	3%	2%	0%	0%	3%
2	4%	7%	11%	8%	14%	3%	0%	8%
3	17%	33%	28%	27%	23%	24%	33%	25%
4	25%	21%	22%	33%	30%	28%	33%	27%
5	27%	23%	28%	22%	18%	17%	33%	23%
6	23%	7%	9%	8%	14%	28%	0%	13%
Celkem	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

1 – hluboké a úzké profesní dovednosti

6 – široké profesní dovednosti

3.2 Důležitost klíčových kompetencí podle typu vzdělání pracovníků

Klíčové kompetence byly hodnoceny podle baterie znalostí, dovedností a schopností, která byla jednak použita v předchozí fázi tohoto výzkumu, jednak je využívána i v rámci šetření zaměřených na analýzu problematiky absolventů škol z pohledu pracovníků úřadů práce, personálních agentur i samotných absolventů. Tento přístup umožňuje snadnou vzájemnou srovnatelnost a interferenci uvedených dílčích hledisek.

Základem pro **sledování požadavků na klíčové kompetence pracovníků** je členění zaměstnanců do **čtyř základních vzdělanostních skupin**: vyučení (SOU), pracovníci se středním odborným vzděláním (SOŠ), pracovníci s vyšším odborným vzděláním (VOŠ) a pracovníci s vysokoškolským vzděláním (VŠ). Respondenti byli požádáni, aby u každé kompetence vyjádřili, jak je pro ně důležité, aby ji pracovníci s daným typem vzdělání ovládali. K dispozici měli stupnici od 1 do 5, kde 1 = „zcela nezbytné“, 2 = „velmi důležité“, 3 = „důležité“, 4 = „méně důležité“ a 5 = „vůbec nepotřebují“. Zaměstnavatelé byli rovněž požádáni, aby označili ty kompetence, u kterých se domnívají, že by školy měly svou přípravu zlepšit a klást na ně větší důraz.

Sledované klíčové kompetence:

1. Komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)
2. Čtení a porozumění pracovním instrukcím
3. Zběhlost v cizích jazycích
4. Práce s čísly při pracovním uplatnění
5. Schopnost rozhodovat se
6. Schopnost řešit problém
7. Nést zodpovědnost
8. Adaptabilita a flexibilita
9. Schopnost týmové práce
10. Schopnost vést
11. Ochota učit se
12. Zběhlost v používání výpočetní techniky
13. Zběhlost v zacházení s informacemi

3.2.1 Důležitost sledovaných kompetencí

Na úvod je vhodné souhrnně porovnat, jak zaměstnavatelé v průměru hodnotili jednotlivé znalosti, dovednosti a schopnosti. Hodnoty aritmetického průměru pro každou vzdělanostní skupinu jsou uvedeny v tabulce 3.3.

Tabulka dokládá skutečnosti, že nároky zaměstnavatelů jsou přímo úměrné dosaženému vzdělání pracovníků, tzn. že **se zvyšující se úrovní vzdělání přisuzují zaměstnavatelé jednotlivým kompetencím větší význam**. Zatímco u vzdělanostní skupiny SOU dosahuje aritmetický průměr u všech kompetencí vyšších hodnot než v případě ostatních kategorií vzdělání, skupině vysokoškoláků přísluší ve všech případech jednoznačně nejnižší hodnoty, což ukazuje vysokou důležitost uvedených kompetencí.

U všech vzdělanostních kategorií je značný význam přikládán schopnosti **nést zodpovědnost a čtení a porozumění pracovním instrukcím**. Do popředí vystupují rovněž **komunikační schopnosti** (ústní a písemný projev), **ochota učit se a zběhlost v používání výpočetní techniky**.

Jak bylo uvedeno, z hlediska jednotlivých vzdělanostních skupin kladou zaměstnavatelé **nejnižší požadavky na vyučené pracovníky**. Jejich hodnocení je zřejmě úzce svázáno s charakterem pozic, které tito pracovníci nejčastěji zastávají, a z toho vyplývajících potřebných kompetencí; jde zejména o manuální a odborné dělnické profese či provozní pracovníky. Vyžadovány jsou tak především **čtení a porozumění pracovním instrukcím a ochota učit se**, ale také **ochota nést zodpovědnost, schopnost týmové práce či adaptabilita a flexibilita**. Naopak v průměru za nejméně důležité pokládají zaměstnavatelé schopnost vést a zběhlost v cizích jazycích.

Tabulka 3.3: Význam klíčových kompetencí pro jednotlivé vzdělanostní skupiny zaměstnanců (čím nižší hodnota aritmetického průměru, tím je daná znalost, schopnost či dovednost důležitější – zvýrazněny nejdůležitější kompetence při porovnání ve sloupcích)

Kompetence	Důležitost kompetencí (hodnoty aritmetického průměru)			
	SOU	SOŠ	VOŠ	VŠ
Komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)	2,76	2,01	1,72	1,28
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	2,25	1,93	1,74	1,45
Zběhlost v cizích jazycích	3,61	2,72	2,18	1,74
Práce s čísly při pracovním uplatnění	2,99	2,27	2,03	1,70
Schopnost rozhodovat se	2,77	2,28	1,87	1,41
Schopnost řešit problém	2,55	2,07	1,79	1,39
Nést zodpovědnost	2,38	2,01	1,72	1,34
Adaptabilita a flexibilita	2,54	2,19	1,94	1,63
Schopnost týmové práce	2,39	2,07	1,80	1,58
Schopnost vést	3,66	2,78	2,19	1,55
Ochota učit se	2,36	2,00	1,78	1,54
Zběhlost v používání výpočetní techniky	3,21	2,06	1,69	1,45
Zběhlost v zacházení s informacemi	2,98	2,20	1,80	1,48

Průměrné hodnocení **pracovníků se středním odborným vzděláním** je dokladem toho, že na tuto skupinu kladou zaměstnavatelé v porovnání s absolventy SOU celkově vyšší nároky. Opět je zde zřejmá souvislost s charakterem pracovních pozic, které bývají obsazovány pracovníky – absolventy SOŠ a jsou spojeny s požadavky na větší samostatnost, zodpovědnost, schopnost se rozhodovat a řešit problém. Za nejdůležitější je pokládáno **čtení a porozumění pracovním instrukcím, ochota učit se, komunikační schopnosti, schopnost nést zodpovědnost a zběhlost v používání výpočetní techniky**. Na základě hodnot aritmetického průměru je možné označit za nejméně důležitou schopnost vést a zběhlost v cizích jazycích, nicméně je třeba upozornit jednak na poměrně malé rozpětí průměrných hodnot u jednotlivých znalostí, dovedností a schopností v rámci kategorie SOŠ, jednak na poměrně výrazný rozdíl průměrného hodnocení ve srovnání s kategorií SOU – přestože uvedené dvě kompetence se jeví jako nejméně žádané i v případě absolventů SOU, je zřejmé, že v případě SOŠ je jim přikládán větší význam.

U **pracovníků s vyšším odborným vzděláním** přikládají zaměstnavatelé všem uvedeným kompetencím větší důležitost, než tomu bylo v případě skupiny SOŠ. Největší důraz je kladen na **zběhlost v používání výpočetní techniky, komunikační schopnosti, schopnost nést zodpovědnost, čtení a porozumění pracovním instrukcím a ochotu učit se**. Za nejméně důležitou je obdobně jako v předchozích případech považována schopnost vést a zběhlost v cizích jazycích.

Celkově nejvyšší nároky jsou kladeny na **pracovníky s vysokoškolským vzděláním**, u kterých se předpokládá vybavenost zmíněnými kompetencemi na nejvyšší úrovni. Jednoznačně nejvíce jsou zdůrazňovány **komunikační schopnosti, schopnost nést zodpovědnost, schopnost řešit problém, schopnost rozhodovat se, čtení a porozumění pracovním instrukcím a zběhlost v používání výpočetní techniky**. Naopak nejméně důležitá je zběhlost v cizích jazycích a práce s čísly při pracovním uplatnění.

3.2.2 Hodnocení důležitosti kompetencí vyučených pracovníků

Pro výkon dělnických profesí a obdobných odborných činností např. obslužného charakteru jsou pracovníci připravováni v učebních oborech. Vzdělávání trvá obvykle 3 roky, v některých oborech pouze 2 roky a je ukončeno závěrečnou zkouškou a vydáním výučního listu. V rámci výuky probíhá odborný výcvik žáků. Příprava je zaměřena především na výkon manuálních a manipulačních činností. Tyto základní charakteristiky významným způsobem determinují celkový charakter vzdělání i charakter uplatnění jejich absolventů, kteří po ukončení studia směřují především do oblasti výroby či služeb a vykonávají manuální i manipulační (více či méně specializované) činnosti.

Výše uvedené skutečnosti jsou reflektovány i hodnocením důležitosti jednotlivých kompetencí vyučených pracovníků – absolventů SOU ze strany zaměstnavatelů.

Tabulka 3.4: Hodnocení důležitosti kompetencí vyučených pracovníků

SOU	zcela nezbytné	velmi důležité	důležité	důležité celkem	méně důležité	nepotřebují	aritmet. průměr
Komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)	16%	19%	39%	75%	23%	2%	2,76
Čtení a porozumění prac. instrukcím	27%	29%	36%	92%	6%	1%	2,25
Zběhlost v cizích jazycích	7%	5%	27%	39%	41%	20%	3,61
Práce s čísly při pracovním uplatnění	11%	16%	42%	69%	26%	5%	2,99
Schopnost rozhodovat se	12%	24%	42%	78%	20%	3%	2,77
Schopnost řešit problém	15%	29%	44%	88%	10%	2%	2,55
Nést zodpovědnost	26%	27%	33%	86%	12%	2%	2,38
Adaptabilita a flexibilita	16%	27%	45%	88%	11%	1%	2,54
Schopnost týmové práce	23%	30%	32%	86%	12%	2%	2,39
Schopnost vést	3%	10%	24%	37%	46%	18%	3,66
Ochota učit se	20%	35%	35%	90%	9%	1%	2,36
Zběhlost v používání výpoč. techniky	7%	15%	35%	57%	35%	8%	3,21
Zběhlost v zacházení s informacemi	7%	17%	47%	72%	27%	1%	2,98

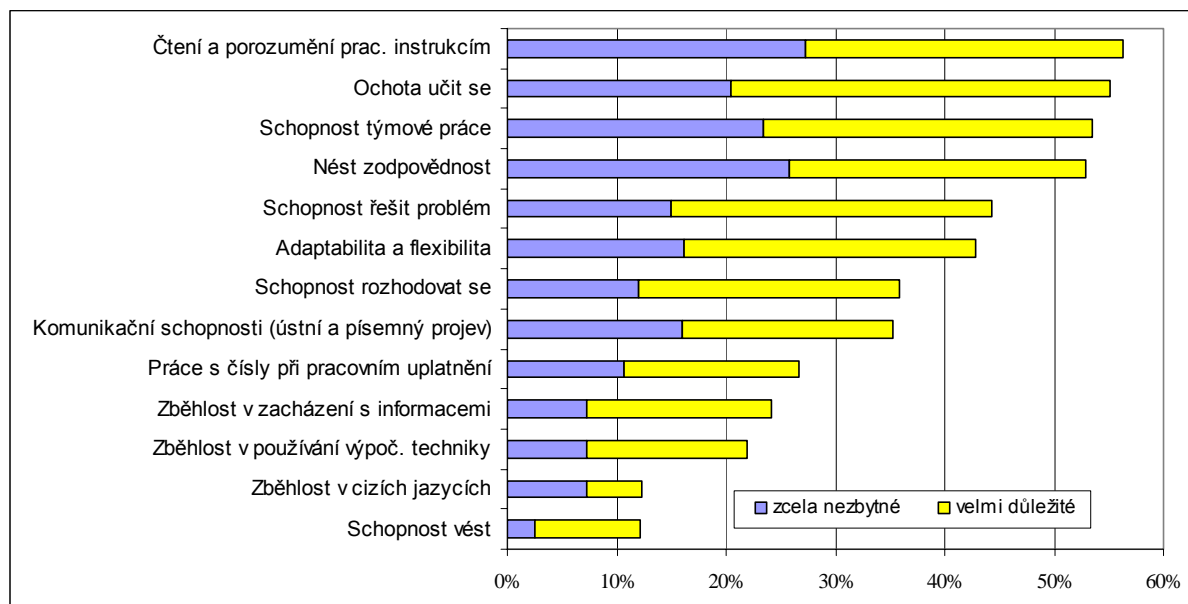
Z pohledu zaměstnavatelů se jeví jako nejdůležitější, aby pracovníci – absolventi SOU byli vybaveni schopností **čtení a porozumění pracovním instrukcím** (za „zcela nezbytné“ až „důležité“ je považuje 92 % zaměstnavatelů) a **ochotou učit se** (90 % respondentů), dále pak **schopností řešit problém, adaptabilitou a flexibilitou** (shodně 88 % respondentů), schopností **nést zodpovědnost** a **schopností práce v týmu** (v obou případech 86 % dotázaných), přičemž z hlediska míry důležitosti je za „zcela nezbytné“ považováno zejména čtení a porozumění pracovním instrukcím (27 %) a schopnost nést zodpovědnost (26 %).

Z grafického vyjádření na obr. 3.1 je dobře patrné, které kompetence (znalosti, dovednosti a schopnosti) pokládají zaměstnavatelé u této vzdělanostní kategorie za nepostradatelné (ohodnotili je jako „zcela nezbytné“ a „velmi důležité“).

Z grafu vyplývá, že více než 50 % respondentů považuje u **pracovníků – absolventů SOU** za nepostradatelné následující kompetence: **čtení a porozumění pracovním**

instrukcím, ochota učit se, schopnost týmové práce a schopnost nést zodpovědnost. Naopak zběhlost v cizích jazycích a schopnost vést je podstatná pro méně než 20 % dotázaných zaměstnavatelů.

Obr. 3.1: „Zcela nezbytné“ a „velmi důležité“ kompetence vyučených pracovníků



Dalším důležitým aspektem hodnocení klíčových kompetencí je preference jejich důležitosti v závislosti na velikosti organizace. Tabulka 3.5 zachycuje výsledky pro kategorii pracovníků, kteří absolvovali střední odborné učiliště.

Tabulka 3.5: Hodnocení důležitosti kompetencí vyučených pracovníků podle velikosti organizace

% odpovědí "zcela nezbytné" a "velmi důležité"	Velikost organizace - počet zaměstnanců						
	do 5	6-25	26-100	101-250	251-500	501-5000	nad 5000
Komunikační schopnosti (ústní a pís. projev)	53%	45%	39%	26%	22%	39%	50%
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	72%	73%	71%	43%	39%	61%	0%
Zběhlost v cizích jazycích	16%	15%	18%	13%	4%	4%	25%
Práce s čísly při pracovním uplatnění	50%	38%	22%	21%	18%	21%	25%
Schopnost rozhodovat se	61%	43%	50%	30%	20%	18%	25%
Schopnost řešit problém	58%	60%	54%	37%	30%	36%	25%
Nést zodpovědnost	61%	70%	73%	52%	28%	36%	0%
Adaptabilita a flexibilita	55%	38%	50%	42%	33%	43%	50%
Schopnost týmové práce	59%	70%	62%	51%	35%	50%	25%
Schopnost vést	22%	18%	11%	9%	9%	7%	25%
Ochota učit se	63%	69%	61%	46%	46%	61%	25%
Zběhlost v používání výpočetní techniky	38%	25%	23%	17%	13%	25%	25%
Zběhlost v zacházení s informacemi	38%	41%	29%	14%	11%	25%	25%

Tabulka je dokladem skutečnosti, že v souhrnu jsou nejvyšší nároky deklarovány respondenty z velmi malých (kategorie „a“ do 5 zaměstnanců a kategorie „b“ od 6 do 25 zaměstnanců) a malých firem (kategorie „c“ od 26 do 100 zaměstnanců). Jedná se zejména o **čtení a porozumění pracovním instrukcím, schopnost nést zodpovědnost, ochotu učit se** či **schopnost týmové práce**.

V případě největších firem (kategorie „g“ nad 5000 zaměstnanců) je opět třeba brát v úvahu velice nízký počet firem, které se zúčastnily šetření, nicméně i zde je možné

vysledovat určité tendence – zdá se, že značný význam je přikládán především komunikačním schopnostem a adaptabilitě a flexibilitě.

3.2.3 Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků se středním odborným vzděláním

Pro výkon odborných činností v technicko-hospodářských, ekonomických, zdravotnických, pedagogických, sociálně právních, uměleckých a dalších činnostech jsou pracovníci připravováni ve vzdělávacích programech středního odborného vzdělávání. Délka studia je stanovena na 4 roky, v závěru studia skládají žáci maturitní zkoušku. Absolventi jsou připraveni zejména pro výkon odborných profesí, které kladou vyšší nároky jak na odborné znalosti, tak na zvládnutí širších dovedností. Do této kategorie lze zařadit i vyučené s maturitou, kterých je necelých 15 % z celkového počtu pracovníků s odbornou maturitou.

Absolvování středního odborného vzdělávání 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 (znalostí, schopností a dovedností), kterými disponují pracovníci se středním odborným vzděláním (absolventi SOŠ).

Tabulka 3.6: Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků se středním odborným vzděláním

SOŠ	zcela nezbytné	velmi důležité	důležité	důležité celkem	méně důležité	nepotřebují	aritmet. průměr
Komunikační schopnosti (ústní a pís. projev)	32%	38%	27%	97%	2%	1%	2,01
Čtení a porozumění prac. instrukcím	35%	43%	18%	96%	4%	1%	1,93
Zběhlost v cizích jazycích	13%	28%	36%	78%	18%	4%	2,72
Práce s čísly při pracovním uplatnění	23%	35%	36%	94%	4%	2%	2,27
Schopnost rozhodovat se	21%	37%	38%	95%	3%	1%	2,28
Schopnost řešit problém	26%	44%	28%	98%	2%	1%	2,07
Nést zodpovědnost	31%	40%	26%	97%	2%	1%	2,01
Adaptabilita a flexibilita	25%	36%	36%	96%	3%	1%	2,19
Schopnost týmové práce	30%	38%	27%	95%	3%	2%	2,07
Schopnost vést	9%	26%	44%	79%	21%	0%	2,78
Ochota učit se	30%	44%	22%	97%	1%	2%	2,00
Zběhlost v používání výpoč. techniky	35%	33%	24%	92%	6%	1%	2,06
Zběhlost v zacházení s informacemi	21%	43%	31%	95%	4%	1%	2,20

Obecně lze říci, že nároky zaměstnavatelů vůči pracovníkům se středoškolským vzděláním jsou celkově vyšší než v případě vyučených zaměstnanců.

Mezi nejvíce preferované znalosti, dovednosti a schopnosti lze zařadit **schopnost řešit problém** (98 % respondentů), **komunikační schopnosti**, schopnost **nést zodpovědnost** a **ochotu učit se** (shodně 97 % dotázaných), dále pak **adaptabilitu**, **flexibilitu** a **čtení a porozumění pracovním instrukcím** (v obou případech 96 % respondentů). Jako nejméně důležitá se zde ukazuje zběhlost v cizích jazycích a schopnost vést, nicméně 78 %, resp. 79 % respondentů i tyto kompetence vnímá jako důležité.

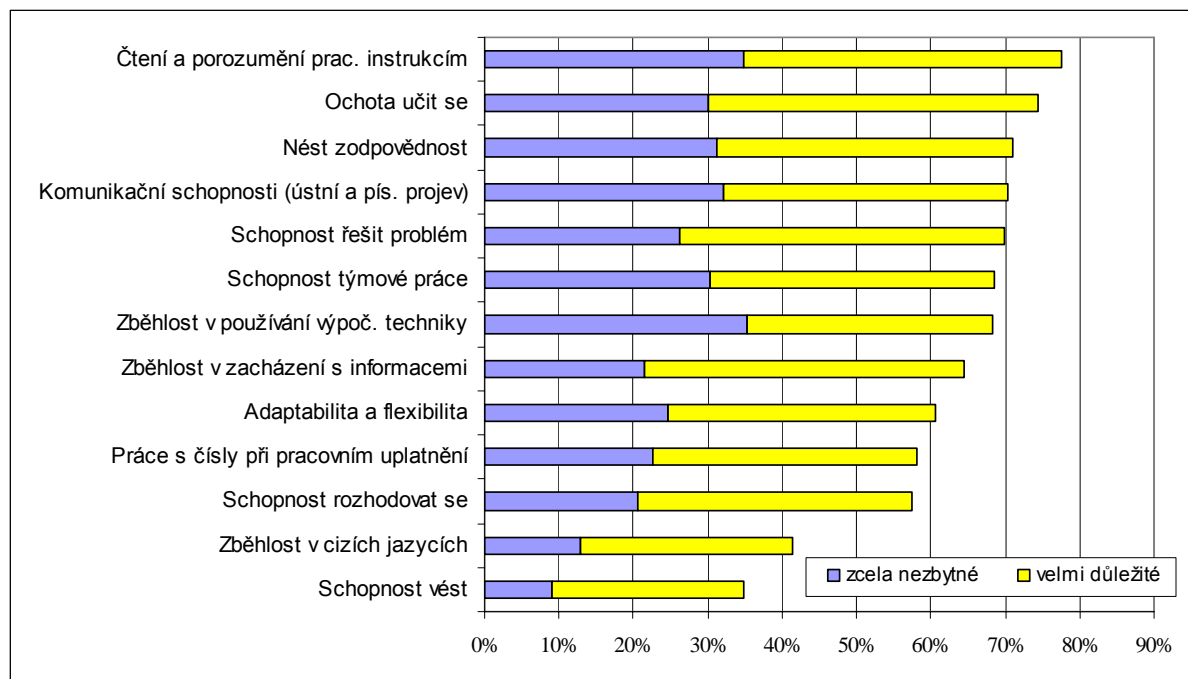
Z grafického vyjádření na obr. 3.2 je velice dobře patrné, které kompetence označují zaměstnavatelé u pracovníků se středoškolským vzděláním za „zcela nezbytné“ a „velmi důležité“.

Mezi kompetence pracovníků - absolventů SOŠ, které více než 70 % dotázaných zaměstnavatelů považuje za nepostradatelné, se řadí **čtení a porozumění pracovním instrukcím**, **ochota učit se**, schopnost **nést zodpovědnost** a **komunikační schopnosti**. Těsně pod 70% hranicí se nachází **schopnost řešit problém**, **schopnost týmové práce** a **zběhlost v používání výpočetní techniky**. Naopak k nepříliš zdůrazňovaným kompetencím patří schopnost vést a zběhlost v cizích jazycích.

Z komparace výsledků s hodnotami vztahujícími se k vyučeným pracovníkům vyplývá, že intenzita důležitosti jednotlivých znalostí, dovedností a schopností je odlišná - i v případě

relativně méně významných kompetencí se předpokládá, že středoškoláci jimi disponují ve větší míře. Zatímco v případě absolventů SOU považovalo schopnost vést a zběhlost v cizích jazycích za „velmi důležitou“, případně „zcela nezbytnou“ v obou případech 12 % respondentů, u středoškoláků se již jedná o 35 %, resp. dokonce 41 %.

Obr. 3.2: „Zcela nezbytné“ a „velmi důležité“ kompetence pracovníků se středním odborným vzděláním



Rozložení důležitosti jednotlivých kompetencí v závislosti na velikosti organizace zachycuje následující tabulka 3.7.

Tabulka 3.7: Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků se středním odborným vzděláním podle velikosti organizace

% odpovědí "zcela nezbytné" a "velmi důležité"	Velikost organizace - počet zaměstnanců						
	do 5	6-25	26-100	101-250	251-500	501-5000	nad 5000
Komunikační schopnosti (ústní a pís. projev)	77%	78%	78%	65%	53%	82%	50%
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	87%	92%	94%	65%	64%	79%	50%
Zběhlost v cizích jazycích	56%	58%	55%	28%	28%	32%	50%
Práce s čísly při pracovním uplatnění	64%	73%	69%	51%	43%	57%	25%
Schopnost rozhodovat se	79%	73%	72%	48%	34%	46%	50%
Schopnost řešit problém	79%	70%	83%	65%	55%	68%	75%
Nést zodpovědnost	77%	81%	90%	63%	55%	68%	25%
Adaptabilita a flexibilita	63%	65%	79%	49%	53%	64%	50%
Schopnost týmové práce	63%	76%	79%	66%	60%	71%	50%
Schopnost vést	34%	51%	49%	23%	26%	36%	25%
Ochota učit se	73%	84%	81%	67%	66%	89%	50%
Zběhlost v používání výpočetní techniky	64%	68%	88%	55%	62%	82%	75%
Zběhlost v zacházení s informacemi	55%	73%	81%	55%	57%	71%	75%

Při pohledu na tabulku je zřejmé, že **relativně nejnižší nároky** jsou prezentovány respondenty zastupujícími **firmy o velikosti od 251 do 500 zaměstnanců a středně velké organizace** (101 - 250 zaměstnanců).

Komunikační schopnosti jsou v největší míře požadovány jednak ve **velkých firmách** od 500 do 5000 zaměstnanců, jednak v **malých firmách** do 100 zaměstnanců.

V případě největších firem nad 5000 zaměstnanců je zřejmě značný význam přikládán zejména schopnosti řešit problém, zběhlosti v používání výpočetní techniky a zběhlosti v zacházení s informacemi.

Firmy o velikosti do 100 zaměstnanců výrazněji oproti zbývajícím velikostním kategoriím preferují čtení a porozumění pracovním instrukcím, práci s čísly při pracovním uplatnění, schopnost rozhodovat se, řešit problém a nést zodpovědnost.

3.2.4 Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků s vyšším odborným vzděláním

Vyšší odborné vzdělání se stalo součástí české vzdělávací soustavy v roce 1995. Je určeno absolventům středních škol, kteří úspěšně složili maturitní zkoušku. Ustanovení vyšších odborných škol bylo vedeno snahou rozšířit nabídku terciárního neuniverzitního vzdělávání. V porovnání se studiem na vysokých školách jsou obory vyššího studia zaměřeny především na praktickou profesní orientaci. Délka studia je nyní stanovena 3 roky² a výuka se uskutečňuje jak formou denního, tak i dálkového studia. Studium je zakončeno absolutoriem, které se skládá z absolventské práce, zkoušky z odborných předmětů a zkoušky z cizího jazyka. Absolventi získávají titul diplomovaný specialista v oboru, zkráceně DiS.

Přestože se jedná o relativně nový druh vzdělávání, z výsledků šetření je zřejmé, že zaměstnavatelé již mají poměrně jasnou představu o tom, co od absolventů VOŠ očekávají.

Tabulka 3.8: Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků s vyšším odborným vzděláním

VOŠ	zcela nezbytné	velmi důležité	důležité	důležité celkem	méně důležité	nepotřebují	aritmet. průměr
Komunikační schopnosti (ústní a pís. projev)	44%	44%	10%	97%	1%	1%	1,72
Čtení a porozumění prac. instrukcím	48%	35%	13%	96%	3%	1%	1,74
Zběhlost v cizích jazycích	29%	38%	22%	89%	8%	3%	2,18
Práce s čísly při pracovním uplatnění	32%	40%	24%	96%	1%	3%	2,03
Schopnost rozhodovat se	37%	43%	16%	97%	2%	1%	1,87
Schopnost řešit problém	42%	41%	15%	98%	0%	2%	1,79
Nést zodpovědnost	48%	36%	11%	96%	3%	1%	1,72
Adaptabilita a flexibilita	33%	44%	21%	97%	1%	1%	1,94
Schopnost týmové práce	41%	42%	14%	97%	1%	1%	1,80
Schopnost vést	24%	41%	28%	93%	6%	1%	2,19
Ochota učit se	44%	40%	13%	97%	1%	2%	1,78
Zběhlost v používání výpoč. techniky	52%	33%	11%	96%	2%	2%	1,69
Zběhlost v zacházení s informacemi	42%	42%	14%	97%	1%	2%	1,80

Od pracovníků s vyšším odborným vzděláním požadují zaměstnavatelé zejména schopnost řešit problém (98 % respondentů), komunikační schopnosti, schopnost rozhodovat se, adaptabilitu a flexibilitu, schopnost týmové práce, ochotu učit se a zběhlost v zacházení s informacemi (shodně 97 % dotázaných). Naopak jako relativně méně důležitá se jeví zběhlost v cizích jazycích (89 % respondentů).

Nejvyšší podíly odpovědí „zcela nezbytné“ přitom nalézáme u zběhlosti v používání výpočetní techniky (52 % respondentů), čtení a porozumění pracovním instrukcím a schopnosti nést zodpovědnost.

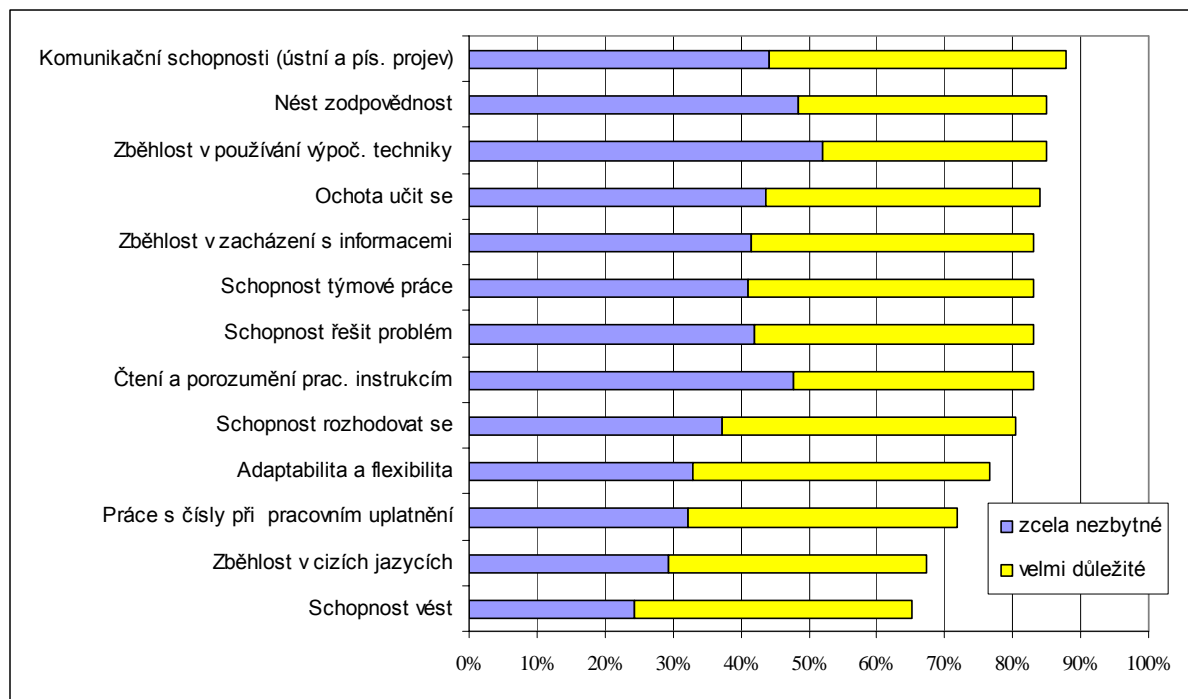
Grafické vyjádření na obr. 3.3 názorně zachycuje podíly zaměstnavatelů, kteří považují jednotlivé kompetence za „zcela nezbytné“ či „velmi důležité“.

Od pracovníků s vyšším odborným vzděláním zaměstnavatelé požadují především komunikační schopnosti (téměř 90 % dotázaných), dále pak schopnost nést zodpovědnost, zběhlost v používání výpočetní techniky, ochotu učit se, zběhlost v zacházení s informacemi, schopnost týmové práce, schopnost řešit problém či čtení

² V minulosti to bylo 2 až 3,5 roku.

a porozumění pracovním instrukcím. Jako relativně méně důležité se jeví schopnost vést a zběhlost v cizích jazycích; tyto dvě kompetence jsou ovšem velmi významné pro více než 60 % zaměstnavatelů, což představuje nárůst přibližně o 30 % v porovnání s nejméně vyžadovanými kompetencemi u pracovníků se středoškolským vzděláním.

Obr. 3.3: „Zcela nezbytné“ a „velmi důležité“ kompetence pracovníků s vyšším odborným vzděláním



Hodnocení jednotlivých kompetencí v závislosti na velikosti organizace je zachyceno v tabulce 3.9.

Tabulka 3.9: Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků s vyšším odborným vzděláním podle velikosti organizace

% odpovědí "zcela nezbytné" a "velmi důležité"	Velikost organizace - počet zaměstnanců						
	do 5	6-25	26-100	101-250	251-500	501-5000	nad 5000
Komunikační schopnosti (ústní a pís. projev)	96%	96%	92%	82%	80%	92%	100%
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	93%	92%	89%	80%	73%	81%	75%
Zběhlost v cizích jazycích	78%	67%	78%	58%	69%	62%	75%
Práce s čísly při pracovním uplatnění	85%	85%	81%	64%	59%	73%	75%
Schopnost rozhodovat se	89%	88%	84%	74%	73%	85%	100%
Schopnost řešit problém	89%	81%	92%	77%	80%	85%	100%
Nést zodpovědnost	81%	92%	95%	80%	80%	88%	75%
Adaptabilita a flexibilita	81%	73%	92%	64%	76%	85%	100%
Schopnost týmové práce	78%	81%	95%	79%	82%	85%	100%
Schopnost vést	67%	65%	76%	53%	69%	73%	50%
Ochota učit se	93%	85%	84%	77%	82%	92%	100%
Zběhlost v používání výpočetní techniky	85%	85%	95%	79%	80%	92%	100%
Zběhlost v zacházení s informacemi	89%	85%	92%	74%	82%	85%	100%

Při pohledu na tabulku je zřejmé, že v souhrnném pohledu je **důležitost** uvedených kompetencí relativně **nejnižší** u firem patřících do velikostních skupin **101-250 a 251-500 zaměstnanců**.

Poněkud specifickým případem je **kategorie firem nad 5000 zaměstnanců**. Ačkoli je nutné brát zřetel na velice nízké početní zastoupení firem v této velikostní skupině, v porovnání s předchozími kategoriemi vzdělání se tyto firmy do značné míry shodují

v hodnocení toho, které kompetence pokládají pro uplatnění absolventů VOŠ za nejdůležitější. Z pohledu všech největších dotázaných podniků jsou pro pracovníky s vyšším odborným vzděláním zcela nezbytné či velmi důležité **komunikační schopnosti, schopnost rozhodovat se, schopnost řešit problém, adaptabilita a flexibilita, schopnost týmové práce, ochota učit se, zběhlost v používání výpočetní techniky a zběhlost v zacházení s informacemi.**

3.2.5 Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků s vysokoškolským vzděláním

Vysokoškolské vzdělání poskytují absolventům oborů středních škol, kteří úspěšně vykonali maturitní zkoušku, vysoké školy. Vysokoškolské vzdělání představuje nejvyšší stupeň vzdělávací soustavy. Je organizováno ve třech druzích vzdělávacích programů: bakalářských, magisterských a doktorských. Standardní délka studia v bakalářských programech je 3 až 4 roky. Studium v magisterských programech je zpravidla čtyřleté až pětileté, v lékařských, veterinárních a architektonických oborech šestileté. Některé vysoké školy realizují dvoustupňové programy - po ukončení studia v bakalářském programu studenti pokračují ve dvouletém až tříletém magisterském studijním programu. Absolventi magisterských studijních programů mohou pokračovat ve studiu v doktorských programech, které trvá zpravidla tři roky, a připravovat se k vědecké a tvůrčí práci. Na vysokých školách je možné studovat formou prezenční, distanční nebo kombinovat obě formy studia (studium kombinované). Vysoké školy připravují vysoce kvalifikované odborníky a výzkumné pracovníky v technických, přírodních, humanitních, lékařských a dalších oborech.

Uvedené skutečnosti mají významný vliv i na velice vysoké požadavky zaměstnavatelů vůči této vzdělanostní skupině.

Tabulka 3.10: Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků s vysokoškolským vzděláním

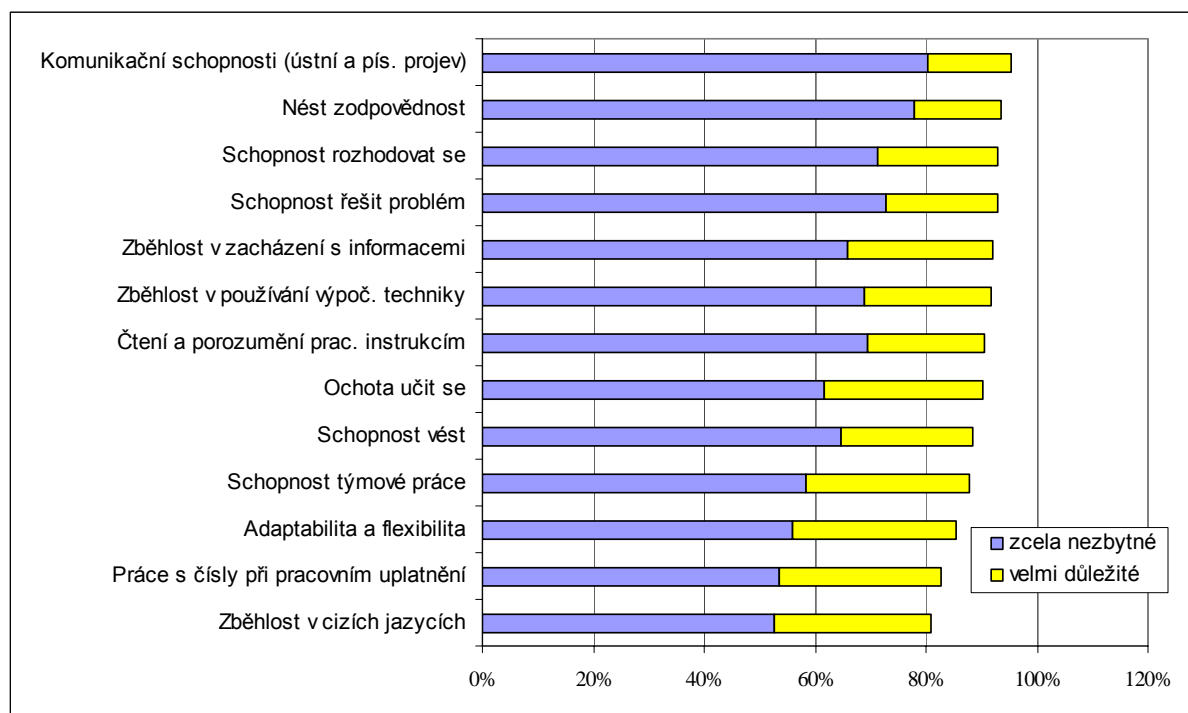
VŠ	zcela nezbytné	velmi důležité	důležité	důležité celkem	méně důležité	nepotřebují	aritmet. průměr
Komunikační schopnosti (ústní a pís. projev)	80%	15%	2%	98%	1%	2%	1,28
Čtení a porozumění prac. instrukcím	70%	21%	7%	97%	1%	2%	1,45
Zběhlost v cizích jazycích	53%	28%	14%	95%	3%	2%	1,74
Práce s čísly při pracovním uplatnění	54%	29%	13%	96%	2%	2%	1,70
Schopnost rozhodovat se	71%	22%	4%	97%	0%	2%	1,41
Schopnost řešit problém	73%	20%	5%	98%	0%	2%	1,39
Nést zodpovědnost	78%	16%	3%	96%	2%	2%	1,34
Adaptabilita a flexibilita	56%	30%	12%	97%	1%	2%	1,63
Schopnost týmové práce	58%	30%	10%	98%	1%	2%	1,58
Schopnost vést	65%	24%	6%	94%	3%	3%	1,55
Ochota učit se	62%	28%	6%	96%	1%	2%	1,54
Zběhlost v používání výpoč. techniky	69%	23%	4%	96%	3%	2%	1,45
Zběhlost v zacházení s informacemi	66%	26%	4%	96%	1%	2%	1,48

Uvedená tabulka 3.10 dokládá, že pracovníci s vysokoškolským vzděláním jsou skupinou, vůči které zaměstnavatelé formulují celkově nejvyšší požadavky. U všech sledovaných kompetencí míra jejich důležitosti přesahuje 94 %, nejvyšších hodnot pak dosahuje v případě **komunikačních schopností, schopnosti řešit problém a schopnosti týmové práce** (shodně 98 %), dále také u **čtení a porozumění pracovním instrukcím, schopnosti rozhodovat se a adaptability a flexibility** (shodně 97 %). Za relativně nejméně důležitou je zaměstnavateli považována schopnost vést (celkem 94 %), které přísluší o nejvyšší procentní zastoupení odpovědí v kategorii „nepotřebují“.

Za pozornost dále stojí zejména vysoký podíl odpovědí v kategorii „zcela nezbytné“ v případě **komunikačních schopností** (80 %) a schopnosti **nést zodpovědnost** (78 %).

Grafické vyjádření na obr. 3.4 zachycuje podíly zaměstnavatelů, kteří uvedené kompetence považují za „zcela nezbytné“ nebo „velmi důležité“.

Obr. 3.4: „Zcela nezbytné“ a „velmi důležité“ kompetence pracovníků s vysokoškolským vzděláním



Z grafu je zřejmé, že **všechny kompetence přesahují** v kategoriích „zcela nezbytné“ a „velmi důležité“ **80% hranici**, přičemž **komunikační schopnosti, schopnost nést zodpovědnost, schopnost rozhodovat se, schopnost řešit problém, zběhlost v zacházení s informacemi, zběhlost v používání výpočetní techniky a čtení a porozumění pracovním instrukcím** překračuje 90 %. Zároveň pro více než 70 % zaměstnavatelů je „zcela nezbytné“, aby pracovníci s vysokoškolským vzděláním disponovali dobrými **komunikačními schopnostmi**, byli schopni **nést zodpovědnost** a **schopni řešit problém** a **rozhodovat se**. Naopak jako relativně méně důležitá se **jeví zběhlost v cizích jazycích**, která je zcela nezbytná „pouze“ pro 53 % dotázaných, a **práce s čísly při pracovním uplatnění**, kterou za zcela nezbytnou považuje 54 % respondentů.

Tabulka 3.11: Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků s vysokoškolským vzděláním podle velikosti organizace

% odpovědí "zcela nezbytné" a "velmi důležité"	Velikost organizace - počet zaměstnanců						
	do 5	6-25	26-100	101-250	251-500	501-5000	nad 5000
Komunikační schopnosti (ústní a pís. projev)	100%	97%	93%	93%	98%	93%	100%
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	89%	94%	93%	91%	87%	93%	75%
Zběhlost v cizích jazycích	86%	84%	84%	76%	81%	83%	75%
Práce s čísly při pracovním uplatnění	79%	90%	88%	80%	80%	80%	100%
Schopnost rozhodovat se	93%	90%	93%	89%	98%	97%	100%
Schopnost řešit problém	93%	87%	95%	89%	98%	97%	100%
Nést zodpovědnost	89%	94%	98%	92%	96%	93%	75%
Adaptabilita a flexibilita	89%	81%	93%	75%	89%	93%	100%
Schopnost týmové práce	79%	94%	90%	84%	91%	90%	100%
Schopnost vést	86%	87%	88%	89%	91%	87%	100%
Ochota učit se	89%	93%	88%	85%	91%	100%	100%
Zběhlost v používání výpočetní techniky	86%	90%	98%	89%	91%	97%	100%
Zběhlost v zacházení s informacemi	89%	90%	95%	91%	91%	97%	100%

Tabulka 3.11 zachycuje hodnocení nezbytnosti sledovaných kompetencí u pracovníků s vysokoškolským vzděláním v závislosti na velikosti organizace.

Je zřejmé, že vysoké nároky na vybavenost pracovníků - absolventů VŠ všemi uvedenými kompetencemi jsou typické pro zaměstnavatele od nejmenších až po největší podniky. Za pozornost přitom stojí zejména vysoká důležitost přisuzovaná **komunikačním schopnostem** ze strany nejmenších firem (do 5 pracovníků) a **ochotě učit se** v případě velkých firem o velikosti od 501 do 5000 zaměstnanců (v obou případech takřka 100 %). Nejmenší podniky do 5 zaměstnanců dále kladou o něco větší důraz než ostatní velikostní kategorie na **zběhlost v cizích jazycích** (86 %)

Specifickou kategorií je opět **skupina největších podniků** (nad 5000 zaměstnanců), která je zcela jednotná v hodnocení většiny sledovaných kompetencí jako „zcela nezbytných“ či „velmi důležitých“.

3.3 Kompetence, na které by se měla škola více zaměřit

Další významný aspekt hodnocení důležitosti sledovaných klíčových kompetencí představuje zjišťování názorů zaměstnavatelů na to, kterých kompetencí se absolventům nedostává a na něž by tak školy měly zaměřovat více pozornosti. Zaměstnavatelé se de facto vyjádřili, zda se domnívají, že absolventi škol mají být danými znalostmi, schopnostmi a dovednostmi vybaveni již při nástupu do zaměstnání, nebo je mají získat až praxí. V této souvislosti byli požádáni, aby vyjádřili, u kterých z nabízených kompetencí se domnívají, že by škola měla svou přípravu zlepšit a klást na jejich rozvoj větší důraz.

Následující tabulka 3.12 zachycuje procentní zastoupení respondentů, kteří u dané kompetence vyjádřili, že by se na její rozvoj měla škola více zaměřit.

Tabulka 3.12: Klíčové kompetence, na jejichž rozvoj by se měly školy více zaměřit

	SOU	SOŠ	VOŠ	VŠ
Komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)	38,2%	43,3%	27,0%	32,3%
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	32,9%	28,8%	14,7%	14,1%
Zběhlost v cizích jazycích	27,3%	47,0%	37,0%	41,4%
Práce s čísly při pracovním uplatnění	18,2%	21,9%	12,2%	13,5%
Schopnost rozhodovat se	27,0%	37,6%	26,3%	30,4%
Schopnost řešit problém	33,9%	44,5%	28,8%	33,2%
Nést zodpovědnost	38,9%	40,8%	30,1%	36,4%
Adaptabilita a flexibilita	22,3%	22,6%	18,2%	21,9%
Schopnost týmové práce	25,7%	31,0%	25,1%	28,8%
Schopnost vést	10,7%	17,2%	20,4%	30,4%
Ochota učit se	36,1%	33,2%	22,6%	23,8%
Zběhlost v používání výpočetní techniky	28,8%	31,3%	19,7%	21,0%
Zběhlost v zacházení s informacemi	24,1%	29,5%	21,9%	24,8%

Největší část zaměstnavatelů požaduje, aby se školy (s výjimkou SOU) více zaměřovaly na rozvíjení **zběhlosti v cizích jazycích**, jejich podíl dosahuje nejvyšších hodnot u SOŠ, VOŠ i VŠ.

V případě všech vzdělanostních skupin zaměstnavatelé požadují zlepšit přípravu zejména u **komunikačních schopností, schopnosti řešit problém a schopnosti nést zodpovědnost**. Určitou nespokojenost se současnou kvalitou přípravy na školách vyjadřují zaměstnavatelé dále u **schopnosti rozhodovat se** (mimo SOU, kde ji však ani nepožadují).

Při bližším pohledu na situaci vyučených je evidentní, že relativně nejvíce firem doporučuje školám zaměřit více pozornosti na rozvoj **schopnosti nést zodpovědnost, komunikačních schopností** a rovněž i **ochoty učit se** (ve všech případech se jedná o kompetence, kterým je zároveň přikládána značná důležitost - viz tabulka 3.3). Další výrazný

podíl zaměstnavatelů požaduje zlepšení přípravy směřující k rozvoji **schopnosti řešit problém a čtení a porozumění pracovním instrukcím**.

Pokud se dále zaměříme na názory zaměstnavatelů na pracovníky se středním odborným vzděláním s maturitou, především je zřejmý určitý nárůst požadavků vůči škole v porovnání s pracovníky, kteří získali vzdělání v oborech SOU. Deklarována je zejména potřeba zaměřit více pozornosti na **zběhlost v cizích jazycích, schopnost řešit problém, rozvoj komunikačních schopností, schopnosti nést zodpovědnost** a rovněž i na **schopnost rozhodovat se**.

Ačkoli stejné kompetence, u kterých by školy měly zlepšovat přípravu budoucích absolventů SOŠ, nacházíme rovněž u absolventů VOŠ, v případě SOU je však na rozvoj jednotlivých znalostí, schopností a dovedností kladen větší důraz (podíly zaměstnavatelů, kteří se k této otázce vyjádřili, jsou výrazně vyšší). Tuto skutečnost lze interpretovat v tom smyslu, že z hlediska zmíněných kompetencí považují zaměstnavatelé absolventy VOŠ za lépe připravené než-li absolventy SOŠ (např. větší důraz na přípravu v oblasti rozvoje komunikačních schopností požaduje v případě absolventů SOŠ 43,3 % dotázaných zaměstnavatelů, v případě absolventů VOŠ se jedná o 27 %).

V případě vysokoškoláků jsou požadavky zaměstnavatelů obdobné jako u absolventů SOŠ a VOŠ. Také zde na prvním místě figuruje **zběhlost v cizích jazycích** a dále pak **schopnost nést zodpovědnost, schopnost řešit problém, komunikační schopnosti, schopnost rozhodovat se** a navíc se zde objevuje ještě **schopnost vést**, což je logické s ohledem na skutečnost, že vedoucí pozice jsou nejčastěji zastávány právě vysokoškolsky vzdělanými pracovníky. Skutečnost, že podíly zaměstnavatelů deklarujících požadavky na rozvoj těchto kompetencí se svými hodnotami pohybují někde mezi kategorií SOŠ a VOŠ, lze s přihlédnutím k tabulce 3.3 interpretovat tak, že na školní přípravu pracovníků s vysokoškolským vzděláním a dostatečný rozvoj uvedených kompetencí jsou kladeny skutečně vysoké požadavky, které vyplývají z náročnosti zastávaných pracovních pozic touto skupinou zaměstnanců.

3.4 Kompetence, které zaměstnavatelé rovněž považují za důležité

Jak již bylo uvedeno v předchozím textu, výčet znalostí, schopností a dovedností uvedený v dotazníku byl již aplikován v dříve provedených výzkumech a obsahuje ty kompetence, které byly v minulosti označeny jako nejvýznamnější.

Jelikož tato baterie znalostí, schopností a dovedností samozřejmě není vyčerpávající, zaměstnavatelům byla dána možnost, aby **k uvedeným kompetencím doplnili další**, o kterých se domnívají, že v seznamu chyběly, a které rovněž považují za důležité.

Ačkoli četnost, s jakou byly jednotlivé doplňované kompetence uváděny, nedovoluje zcela korektní analýzu, je možné vysledovat určité tendence.

V celkovém souhrnu byly nejčastěji doplňovány takové kompetence, které je možné zahrnout pod pojem **mezilidské vztahy** či **umění jednat s lidmi**. Patří sem i takové požadavky, jako *úcta k zákazníkovi, umění jednat s podřízenými i nadřízenými, mezilidské vztahy na pracovišti, umění ctít nepsaná pravidla chování, slušnost v jednání, asertivita* či *emoční inteligence*. Tyto požadavky na chování pracovníků byly nejčastěji uváděny malými až středně velkými firmami o velikosti od 6 do 249 zaměstnanců.

Druhou nejžádanější skupinou dalších kompetencí jsou **praktické dovednosti a znalost praxe**. Z pohledu na tabulku 3.13 vyplývá, že tento požadavek vychází zejména od menších firem o velikosti do 100 pracovníků. Zaměstnavatelé žádají především větší sepětí s praxí během studia, rozšíření a zkvalitnění praktické výuky žáků a studentů. Z odpovědí respondentů je patrné, že značné mezery ve školní přípravě budoucích absolventů pociťují nejenom v nedostatku praktických znalostí z daného oboru, ale i v nedostatečné znalosti reálného pracovního prostředí.

Tabulka 3.13: Další kompetence požadované zaměstnavateli

	Velikost organizace (počet zaměstnanců)							Celk.
	do 5	6 - 25	26 - 100	101 - 250	251 - 500	501 - 5000	nad 5000	
mezilidské vztahy, umění jednat s lidmi	2	4	3	4	2			15
praktické dovednosti a znalost praxe	2	2	3	1	1	1		10
loajalita k firmě	1	1	2	3	2			9
analytické myšlení	1		1	1	4			7
pracovitost, ochota pracovat			3	2	1			6
samostatnost		1	1	2	1			5
manuální zručnost	1			1	2			4
obecné právní povědomí					2	2		4
obchodní dovednosti				2	1			3
odborné znalosti				2	1			3
poctivost	1	1		1				3
použití teorie v praxi	1			1		1		3
kreativita	1						1	2
organizační schopnosti						2		2
respektovat priority společnosti				1	1			2
schopnost plánovat			1			1		2
spolehlivost		1				1		2

Další kompetencí, která se v odpovědích zaměstnavatelů objevila jako třetí nejčastější, je **loajalita k firmě**, kterou je (slovy respondentů) možné konkretizovat *jako přirozené soucítění s firmou, vedením a její politikou* či *ztotožnění se s firemními cíli*. Tento požadavek byl vícekrát zaznamenán v odpovědích respondentů působících ve firmách o velikosti od 25 do 500 pracovníků.

Schopnost **analytického myšlení** byla nejčastěji uváděna firmami o velikosti od 250 do 500 pracovníků a pod tento pojem je možné dále zahrnout *analýzu problému, schopnost analyzovat příčinu a vymyslet řešení* či *logický postup při rozhodování*.

Požadavek na **pracovitost a ochotu pracovat** vychází od firem o velikosti od 25 do 500 zaměstnanců a lze jej specifikovat i jako *pracovní nasazení, pracovní morálku* či *pracovní disciplínu*.

Další nejčastěji doplňované kompetence jsou obsahem tabulky 3.13, jejich výskyt je však spíše ojedinělý.

3.5 Kompetence, jejichž význam poroste

Další oblastí, na kterou byl výzkum zaměřen, byly kompetence, u kterých zaměstnavatelé předpokládají, že jejich **význam v dalších letech ještě vzroste**. Přitom bylo možné vybírat jednak z těch znalostí, dovedností a schopností, které byly nabídnuty přímo v dotazníku, jednak z kompetencí, které respondenti sami doplnili.

V celkovém souhrnu (bez ohledu na velikost organizace) respondenti relativně nejčastěji uváděli jako kompetence, jejichž význam vzroste, **zběhlost v cizích jazycích, zběhlost v používání výpočetní techniky, ochotu učit se, adaptabilitu a flexibilitu a schopnost rozhodovat se**, vesměs tedy kompetence, které byly obsahem naší nabídky. I všechny ostatní znalosti, dovednosti a schopnosti, jejichž podíl na celkovém počtu voleb dosahuje alespoň 1 %, již byly obsahem předloženého výčtu. Někteří respondenti ve svých odpovědích uváděli, že předpokládají růst **všech uvedených kompetencí**. Je tudíž zjevné, že za významné do budoucna považují zaměstnavatelé působící v terciárním sektoru především přenositelné, klíčové kompetence.

Při podrobnějším zkoumání struktury odpovědí v závislosti na velikosti organizace zjistíme, že **zběhlost v cizích jazycích** je relativně nejčastěji uváděna menšími firmami (o velikosti do 100 pracovníků) a naopak relativně nejmenší podíl odpovědí připadá na největší organizace s více než 500 zaměstnanci.

Tabulka 3.14: Kompetence, jejichž význam poroste

	Velikost organizace (počet zaměstnanců)							Celk.
	do 5	6-25	26-100	101-250	251-500	501-5000	nad 5000	
Zběhlost v cizích jazycích	25%	22%	26%	20%	21%	16%	18%	21%
Zběhlost v používání výpočetní techniky	21%	14%	14%	12%	18%	14%	18%	15%
Ochota učit se	11%	10%	7%	12%	11%	9%	12%	10%
Adaptabilita a flexibilita	5%	6%	9%	9%	10%	11%	18%	8%
Schopnost rozhodovat se	7%	8%	8%	8%	8%	6%	6%	8%
Nést zodpovědnost	7%	9%	9%	8%	3%	8%	6%	7%
Schopnost řešit problém	7%	7%	5%	9%	7%	6%	6%	7%
Zběhlost v zacházení s informacemi	6%	8%	6%	6%	4%	9%	6%	6%
Komunikační schopnosti	6%	8%	6%	6%	4%	9%	6%	6%
Schopnost týmové práce	3%	2%	5%	3%	4%	4%	0%	3%
Schopnost vést	1%	1%	2%	1%	2%	2%	0%	1%
Práce s čísly při pracovním uplatnění	2%	2%	0%	1%	0%	1%	0%	1%
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	0%	2%	0%	1%	0%	1%	0%	1%
Všechny uvedené kompetence	0%	1%	2%	1%	1%	0%	0%	1%

Pozn. Hodnoty procent vyjadřují podíl počtu voleb jednotlivých kompetencí z celkového počtu voleb uvedených v souboru firem dané velikostní kategorie (sloupcová procenta). Respondenti mohli označit libovolný počet kompetencí.

Z tabulky je dále zřejmé, že v porovnání s ostatními velikostními kategoriemi přikládají **zběhlosti v používání výpočetní techniky** relativně největší význam do budoucna malé firmy o velikosti do 5 zaměstnanců a naopak relativně nejmenší podíl odpovědí nalézáme u firem o velikosti od 101 do 250 zaměstnanců. Markantní je rozdíl mezi důrazem, který do budoucna kladou na **adaptabilitu a flexibilitu** velké firmy o velikosti nad 5000 zaměstnanců (18 %) a nejmenší firmy do 5 zaměstnanců (5 %). Za pozornost dále stojí hodnocení významu do budoucna přisuzovaný **schopnosti nést zodpovědnost** firmami o velikosti od 251 do 500 zaměstnanců, které se zřetelně odlišuje od ostatních velikostních kategorií.

4. Jaké pracovníky zaměstnavatelé přijímají?

Z hlediska problematiky uplatnitelnosti absolventů škol na trhu práce je rovněž důležité zaměřit se na oblast přijímání nových zaměstnanců. Výchozí bod představují údaje o počtech nově přijímaných pracovníků a o tom, jaký podíl z nově přijímaných pracovníků tvoří absolventi škol. V této souvislosti je také nezbytné zkoumat, jaký postoj k absolventům dotazované firmy zaujímají - zda absolventi jsou či nejsou přijímáni, případně zda bývají preferováni před jinými uchazeči o zaměstnání. Mezi další zkoumané skutečnosti byla zařazena jednak vzdělanostní struktura nově přijímaných pracovníků, jednak struktura zaměstnanců přijímaných na jednotlivé pracovní pozice.

4.1 Přijímání nových pracovníků a absolventů

Přehled o nově přijímaných pracovnících, resp. absolventech škol do dotazovaných firem v průběhu uplynulých tří let zachycuje následující tabulka 4.1.

Z výsledků šetření vyplývá, že zatímco **průměrný počet nově přijímaných pracovníků je přímo úměrný velikosti organizace** (tento trend narušují pouze firmy o velikosti od 251 do 500 zaměstnanců), **o průměrném počtu absolventů toto říci nelze**. V případě menších firem sice platí, že čím více zaměstnanců, tím větší je průměrný počet přijímaných absolventů, ovšem už u firem o velikosti „d“ (101 – 250 zaměstnanců) poměrně vysoký průměrný počet přijatých absolventů představuje menší podíl z celkového počtu přijatých, než je tomu v případě sousední velikostní kategorie od 26 do 100 zaměstnanců. Velké firmy se pak evidentně pohybují hluboce pod celkovým průměrným podílem přijímaných absolventů. Údaje největších organizací s více než 5000 zaměstnanci jsou s ohledem na

velice nízké početní zastoupení firem v této velikostní kategorii poněkud specifické a není možné s určitostí říci, zda získané výsledky lze zobecnit pro všechny firmy této velikostní kategorie, nicméně tendence přijímat poměrně vysoké procento absolventů je velice zřetelná.

Tabulka 4.1: Průměrný počet přijatých pracovníků a absolventů podle velikosti firmy

Velikost firmy	Pracovníků	Absolventů	% absol.
do 5	20,0	1,3	6,7%
6 - 25	26,1	3,8	14,6%
26 - 100	48,6	10,2	21,0%
101 - 250	363,3	52,3	14,4%
251 - 500	222,1	13,8	6,2%
501 - 5000	346,4	12,8	3,7%
nad 5000	799,5	137,8	17,2%
Průměr	183,4	20,8	11,4%

Strukturu nově přijímaných pracovníků podle **oborového zaměření** firem zachycuje následující tabulka 4.2.

Tabulka 4.2: Průměrný počet přijatých pracovníků a absolventů podle odvětví

	Pracovníků	Absolventů	% absol.
G - Obchod, opravy motorových vozidel a spotřebního zboží	79,9	9,5	11,9%
H - Pohostinství a ubytování	385,9	44,5	11,5%
I - Doprava, skaldování, pošty a telekomunikace	248,7	27,5	11,1%
Průměr	183,4	20,8	11,4%

Při pohledu na tabulku je zřejmé, že mezi jednotlivými odvětvími nejsou žádné výrazné rozdíly, všechna se přibližují celkovému průměru 11,4 % absolventů ze všech nově přijímaných pracovníků.

Pro absolventy škol hledající zaměstnání je důležitá informace, v jaké míře jsou zaměstnavatelé ochotni přijímat absolventy a jaký mají pohled na preference při přijímání pracovníků. Výsledky uvádí následující tabulka 4.3 – jednak jsou zde údaje o podílu firem, které absolventy nepřijímají, jednak o tom, jaký podíl firem absolventy při přijímání preferuje.

Tabulka 4.3: Přijímání a preferování absolventů

	nepřijímáme	přijímáme, ale nepřiferujeme	přijímáme a preferujeme
a	50%	34%	16%
b	13%	78%	9%
c	20%	69%	11%
d	10%	80%	10%
e	2%	87%	11%
f	3%	80%	17%
g	0%	50%	50%
Celkem	16%	72%	12%

V celkovém souhrnu (bez ohledu na velikost firem) jednoznačně převažují případy (72 % z celkového počtu odpovědí), kdy zaměstnavatelé absolventy přijímají, ale nelze říci, že by je

preferovali. Ve zbylých případech pak mírně převažuje podíl těch, kteří absolventy vůbec nepřijímají (16 %), nad zaměstnavateli, kteří absolventům přímo dávají přednost (12 %). Při bližším pohledu na strukturu odpovědí v závislosti na velikosti organizace jsou však patrné výraznější odchylky od těchto průměrných hodnot.

Tabulka 4.3 dokumentuje skutečnost, že z hlediska jednotlivých velikostních kategorií firem se relativně nejčastěji s ryze **negativním postojem** vůči přijímání setkáváme v případě firem o velikosti **do 5 pracovníků** (50 % respondentů uvedlo, že absolventy jejich firma nepřijímá). Tyto malé firmy však zároveň v porovnání s ostatními velikostními kategoriemi **relativně často (16 %) absolventy přímo preferují**; lze tedy říci, že jsou v názoru na přijímání či odmítání absolventů oproti ostatním firmám vyhraněnější.

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. Jestliže odhlédneme od vysokého podílu firem o velikosti „g“ (nad 5000 zaměstnanců), který je dán velice nízkým početním zastoupením těchto firem ve výběrovém vzorku, pak je zřejmé, že relativně nejčastěji jsou absolventi škol přímo preferováni jednak velkými firmami, jednak těmi nejmenšími.

4.2 Vzdělání nově přijímaných pracovníků

Zajímavé informace poskytuje rovněž pohled na vzdělanostní strukturu nově přijímaných pracovníků. Pokud se zaměříme na frekvenci přijímání pracovníků jednotlivých vzdělanostních úrovní, pak z celkového pohledu přijímají dotazované podniky **relativně nejčastěji vyučené pracovníky** (72 % odpovědí „často“) a dále také **pracovníky s maturitním vzděláním** (46 % odpovědí „často“ a 39 % odpovědí „občas“).

Naopak jako **nejproblematictější skupiny** se jeví **pracovníci s pomaturitním a vyšším odborným vzděláním**. V případě pomaturitního studia dochází ke koncentraci odpovědí v kategoriích „výjimečně“, „vůbec ne“ a „občas“; u vyššího odborného studia jsou tyto odpovědi zastoupeny zhruba stejným dílem. Je však třeba upozornit na nízký počet absolventů těchto kategorií a na skutečnost, že v případě pomaturitního studia se v posledních letech jedná pouze o absolventy jazykové přípravy.

Určitým způsobem specifickou skupinu pak **představují pracovníci s vysokoškolským vzděláním**, kteří jsou přijímáni spíše „výjimečně“ či „občas“, případně „vůbec ne“; „často“ jsou přijímáni pouze ve 13 % případů.

Tabulka 4.4: Frekvence přijímání nových pracovníků z hlediska kategorií vzdělání

	Vzdělání	vyučené (SOU)	maturanti SOŠ a gymnázií	pomaturitní	vyšší odborné (VOŠ)	vysokoškolské (VŠ)
1	často	72%	46%	13%	10%	13%
2	občas	15%	39%	27%	30%	30%
3	výjimečně	7%	8%	32%	30%	31%
4	vůbec ne	5%	7%	29%	31%	25%
1+2		87%	85%	39%	39%	43%
3+4		13%	15%	61%	61%	57%

Vzdělanostní struktura nově přijímaných pracovníků je zřejmě do značné míry **determinována oborovým zaměřením dotazovaných firem**, které se orientují na obchod, pohostinství, ubytování a dopravu, z čehož plyne potřeba obsazovat takové profese, jako

jsou obchodníci, prodavači, číšníci - servírky, kuchaři či řidiči. Tuto skutečnost dokládá i následující podkapitola zaměřená na strukturu pracovních pozic nově přijímaných pracovníků.

4.3 Pracovní začlenění nově přijímaných pracovníků

V celkovém průměru přijímají dotazované firmy relativně nejčastěji pracovníky do **dělnických profesí a provozní pracovníky ve službách a obchodě**; další skupinou, kterou relativně velké množství podniků přijímá „často“ či „občas“, jsou **odborné profese na střední úrovni**.

Naopak relativně **nejméně** jsou **obsazovány nekvalifikované a vedoucí či řídicí pozice**.

Pracovníci přijímaní do **nižší administrativy** a do **odborných profesí na vyšší úrovni** se nacházejí navzájem ve velice podobné situaci; přijímání jsou přibližně ve stejné míře „občas“, „výjimečně“ či „vůbec ne“.

Tabulka 4.5: Struktura pracovních pozic nově přijímaných pracovníků

	Pracovní pozice KZAM	na nekvalifikované pozice (KZAM 9)	do dělnických profesí (KZAM 6 - 8)	provozní pracovníky ve službách a obchodě (KZAM 5)	do nižší administrativy (KZAM 4)	do odborných profesí na střední úrovni (KZAM 3)	do odborných profesí na vyšší úrovni (KZAM 2)	vedoucí a řídicí pracovníci (KZAM 1)
1	často	10%	42%	35%	7%	16%	10%	5%
2	občas	21%	23%	27%	31%	39%	27%	24%
3	výjimečně	28%	11%	14%	34%	26%	34%	41%
4	vůbec ne	42%	24%	24%	27%	19%	30%	30%
1+2		30%	65%	62%	38%	55%	37%	29%
3+4		70%	35%	38%	62%	45%	63%	71%

Uvedené skutečnosti potvrzují konstatování z předchozí kapitoly, že vzdělanostní a profesní struktura nově přijímaných pracovníků je výrazně determinována odvětvovou strukturou dotazovaných podniků a z toho plynoucími personálními potřebami.

5. Skutečnosti rozhodující pro zaměstnavatele při přijímání nových pracovníků, zejména absolventů

Další klíčovou oblastí výzkumu jsou skutečnosti, které z pohledu zaměstnavatelů hrají při výběru nových pracovníků rozhodující úlohu. V souvislosti se zvýšenou pozorností, kterou toto šetření věnuje situaci absolventů škol, je významné 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.

Na úvod se však blíže věnujme způsobům, které jsou firmami využívány při hledání nových pracovníků.

5.1 Jakým způsobem firmy vyhledávají nové pracovníky?

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

Z tabulky 5.1 je zřejmé, že zaměstnavatelé relativně **nejčastěji** (kategorie „často“) využívají jednak **výběru z těch zájemců o práci, kteří se firmám hlásí sami, jednak inzertní nabídku**. Mezi nejméně používanými způsoby vyhledávání dále nacházíme vyhledávání **prostřednictvím úřadů práce a doporučení stávajících zaměstnanců**. Naopak relativně nejméně jsou využívány služby personálních agentur a získávání pracovníků přímo na školách.

Součtové hodnoty prvních dvou a druhých dvou frekvenčních kategorií ve spodní části tabulky jednak potvrzují výše uvedená zjištění, jednak upozorňují na další zajímavé skutečnosti plynoucí ze získaných údajů. Především je zřejmé, že skutečně s výraznou převahou dominuje **výběr z řad těch, kteří se hlásí sami** (84 %). Navzdory tomu, že využívání inzertní nabídky je druhým relativně nejčastějším způsobem vyhledávání, je evidentní, že z tohoto pohledu (kategorie „často“ + „občas“) dosahuje o něco málo vyššího podílu **doporučení stávajících zaměstnanců** (68 %). Poměrně časté je rovněž vyhledávání pracovníků prostřednictvím úřadů práce (57 %). Naopak jako nejméně frekventované se opět ukazuje využívání služeb personálních agentur (18 %) a vyhledávání nových pracovníků přímo na školách (16 %).

Rovněž je zřejmé, že převážná většina dotázaných zaměstnavatelů vyhledává nové pracovníky některým z uvedených způsobů; 83 % respondentů jiné způsoby využívá pouze výjimečně či vůbec ne.

Tabulka 5.1: Frekvenční tabulka využívání jednotlivých způsobů hledání nových zaměstnanců

		inzeráty	úřady práce	personální agentury	hlásí se sami	doporučení zaměstnanců	přímo na školách	jiným způsobem
1	často	40%	29%	7%	46%	22%	4%	8%
2	občas	24%	28%	12%	38%	46%	12%	9%
3	výjimečně	16%	22%	15%	10%	22%	22%	8%
4	vůbec ne	21%	21%	67%	6%	10%	63%	75%
1+2		64%	57%	18%	84%	68%	16%	17%
3+4		36%	43%	82%	16%	32%	84%	83%

Zaměříme nyní pozornost na podrobnější zkoumání těch způsobů vyhledávání nových pracovníků, které jsou dotázanými zaměstnavateli využívány nejčastěji, a sice v závislosti na velikosti firmy.

Tabulka 5.2: Podíl odpovědí „často“ u jednotlivých způsobů hledání nových zaměstnanců - podle velikosti firem

Velikost firmy	inzeráty	úřady práce	personální agentury	hlásí se sami	doporučení zaměstnanců	přímo na školách	jiným způsobem
a	14%	14%	0%	25%	17%	3%	4%
b	41%	22%	8%	30%	30%	0%	7%
c	38%	30%	2%	42%	26%	6%	0%
d	43%	32%	11%	51%	24%	1%	10%
e	42%	28%	11%	60%	17%	7%	16%
f	57%	52%	3%	63%	20%	7%	6%
g	25%	25%	0%	75%	0%	0%	50%

Bližší pohled na rozložení jednotlivých způsobů vyhledávání podle velikosti firem napovídá, že **výběr nových pracovníků z řad těch, kteří se hlásí sami**, dominuje takřka ve

všech velikostních kategoriích (s výjimkou malých firem velikosti od 6 do 25 zaměstnanců, ve kterých převažuje výběr prostřednictvím inzertní nabídky). Zároveň je evidentní, že s rostoucí velikostí firmy je tento způsob využíván častěji.

Dále je zřejmé, že **nejmenší firmy** s maximálně 5 zaměstnanci vůbec nevyužívají služeb personálních agentur, přednost dávají doporučení ze strany stávajících zaměstnanců a inzertní nabídce či vyhledávání prostřednictvím úřadů práce.

V **malých podnicích** o velikosti od 6 do 25 pracovníků představuje častý způsob vyhledávání prostřednictvím inzerátů či přijímání nových pracovníků na základě doporučení zaměstnanců.

Středně velké až velké firmy o velikosti od 26 do 500 zaměstnanců více preferují vyhledávání prostřednictvím inzerátů a úřadů práce; přijímání na doporučení stávajících zaměstnanců u nich zaujímá až další příčku.

Výběr nových pracovníků prostřednictvím personálních agentur, vyhledávání přímo na školách a zcela jiný způsob, než jaký byl uveden v dotazníku, lze označit spíše za okrajové varianty.

Pokud se jedná o využívání **jiných způsobů vyhledávání** pracovníků, respondenti nejčastěji uváděli **reference** (tzn. přijetí pracovníků na základě doporučení od kolegů, zaměstnanců či známých), **Internet** (ať už se jedná o vlastní webové stránky, nebo o pracovní servery), **přímé oslovení** (často se jedná o cílenou nabídku směřující k získání pracovníka z konkurenční firmy), **kontaktáž známých** (např. i výběr z osob, které firma měla možnost blíže poznat po pracovní stránce) či **vlastní vývěsky nebo letáky**. Výskyt dalších způsobů, jako je např. výběrové řízení, veletrhy či vlastní databáze, byl pouze ojedinělý.

Za pozornost stojí zjištění, že poměrně dominantní postavení v kategorii „jiným způsobem“ zaujímá Internet. To je dokladem skutečnosti, že řada respondentů považuje vyhledávání pomocí inzerátů a Internet za dvě odlišné kategorie³.

5.2 Požadavky na praxi při přijímání nových pracovníků

Výsledky šetření dokládají, že při výběru nových **pracovníků více než polovina zaměstnavatelů činí rozdíl mezi absolventy a pracovníky s praxí**.

Detailnější pohled přitom ukazuje určité odlišnosti v závislosti na velikosti organizace. K rozlišování těchto dvou kategorií pracovníků dochází nejčastěji v případě největších firem s více než 5000 zaměstnanci, dále pak v podnicích o velikosti od 26 do 100 zaměstnanců a v nejmenších firmách do 5 pracovníků. Podniky o velikosti od 6 do 25 a od 500 do 5000 zaměstnanců diferencují v polovině případů.

Tabulka 5.3: Rozlišování absolventů a pracovníků s praxí při přijímání nových zaměstnanců

	Ano	Ne
a	58%	42%
b	50%	50%
c	66%	34%
d	52%	48%
e	53%	47%
f	50%	50%
g	100%	0%
Průměr	56%	44%

V případě největších firem s více než 5000 zaměstnanci je třeba vzít v úvahu, že uvedený podíl referuje o údajích získaných pouze od čtyř podniků; nicméně i tak lze usuzovat, že takovéto organizace mají propracovanou personální strategii a skutečně důsledně rozlišují mezi absolventy a zkušenějšími pracovníky, přičemž pro absolventy mohou mít připravena speciální tréninková schémata.

³ Této problematice se blíže věnuje šetření Štastnová, P. a kol.: „Potřeby zaměstnavatelů z pohledu analýzy inzertní nabídky zaměstnání a názorů pracovníků personálních agentur“, NÚOV, 2006.

5.3 Kritéria ovlivňující přijetí pracovníka s praxí a čerstvého absolventa

Při bližším zkoumání faktorů a okolností, které ovlivňují přijímání nových pracovníků, je rovněž důležité zaměřit se na kritéria, která zaměstnavatelé považují za rozhodující při výběru jednak z kategorie absolventů, jednak z řad pracovníků s praxí. Tato problematika nabývá na významu i v návaznosti na zjištění z předchozí kapitoly, že více než polovina zaměstnavatelů při nábore nových zaměstnanců činí rozdíl mezi absolventy a pracovníky s bohatšími pracovními zkušenostmi.

Tabulka 5.4: Kritéria pro přijetí zaměstnanců (%podíl firem s tímto požadavkem)

Požadavky na absolventy		Požadavky na pracovníky s praxí	
24%	Ochota se dále vzdělávat	13%	Předchozí praxe
18%	Požadované vzdělání	7%	Odborné znalosti
15%	Znalost jazyků	6%	Komunikativnost
14%	Komunikativnost	5%	Znalost jazyků
11%	Adaptabilita	5%	Odborná kvalifikace
10%	Dovednosti v práci s počítačem	3%	Ochota se dále vzdělávat
9%	Flexibilita	3%	Reference
8%	Způsob vystupování	3%	Dovednosti v práci s počítačem
8%	Odborné znalosti	3%	Způsob vystupování
8%	Zájem o práci, chuť pracovat	3%	Profesní zkušenosti
7%	Předchozí praxe	3%	Flexibilita
6%	Pracovitost, pracovní nasazení	2%	Adaptabilita
6%	Práce v týmu	2%	Požadované vzdělání
4%	Odborná kvalifikace	2%	Pracovitost, pracovní nasazení
3%	Zodpovědnost	2%	Práce v týmu

Z tabulky 5.4 je zřejmé, že zatímco při výběru **pracovníků s bohatšími pracovními zkušenostmi** rozhoduje především charakter **předchozí praxe** a **odborné znalosti** (resp. odborná kvalifikace, odbornost či odborná způsobilost), v případě **absolventů** zaměstnavatelé kladou důraz zejména na **ochotu se dále vzdělávat**, stupeň a obor dosaženého **vzdělání**; významná je rovněž **znalost cizích jazyků** a **komunikační schopnosti**.

Uvedená zjištění naznačují, že absolventi mohou navzdory nedostatku či absenci odborné praxe konkurovat zkušenějším pracovníkům, a to díky své ochotě se dále vzdělávat, čerstvým odborným znalostem a dovednostem, znalosti cizích jazyků, dovednosti pracovat s počítačem, přizpůsobivosti, flexibilitě a celkově aktivnímu přístupu k práci.

5.4 Jaké jsou důvody nepřijímání čerstvých absolventů?

Jak bylo uvedeno v předchozím textu, řada firem se přijímání absolventů spíše vyhýbá. Je tedy potřebné blíže zkoumat důvody, či předpoklady, které firmy k tomuto chování vedou.

Respondentům byly nabídnuty možné příčiny případného odmítání absolventů, kromě nich však zaměstnavatelé mohli doplnit další důvody.

V souhrnném pohledu se jako relativně nejčastější důvod odmítání absolventů objevuje **nedostatek praxe a pracovních zkušeností**. Poměrně frekventované jsou **rovněž nereálné představy absolventů** o výši mzdy, pracovní době či pracovním zařazení. Následuje **delší doba**, kterou absolventi potřebují **na zapracování**, a **nízká úroveň pracovní morálky**. Jako nejméně častý důvod odmítání absolventů zde figuruje neschopnost přizpůsobit se firemní filozofii či proniknout do způsobu práce.

Při bližším pohledu zjistíme, že je možné vysledovat určité **rozdíly v závislosti na velikosti organizace**. Odhlédneme-li od největších firem s více než 5000 zaměstnanci, z nichž u této otázky uvedla své odpovědi pouze jedna z nich, pak lze konstatovat, že takřka ve všech velikostních kategoriích pořadí tří hlavních uváděných důvodů zůstává neměnné.

Výjimkou jsou pouze firmy o velikosti od 6 do 25 zaměstnanců, které častěji než nedostatek praxe a pracovních zkušeností uvádějí nereálné představy absolventů. Malé firmy o velikosti do 25 zaměstnanců rovněž oproti ostatním velikostním kategoriím zmiňují nízkou úroveň pracovní morálky relativně častěji než delší dobu na zapracování.

Tabulka 5.5: Důvody nepřijímání absolventů - podle velikosti firmy

Velikost organizace	a	b	c	d	e	f	g	celkem
Počet organizací	56	44	57	81	47	30	4	319
Nedostatek praxe a pracovních zkušeností u absolventů	39%	34%	56%	44%	43%	40%	25%	43%
Nereálné představy o výši mzdy, pracovní době, pracovním zařazení	21%	45%	28%	31%	36%	30%	0%	31%
Delší doba, kterou absolventi potřebují na zapracování	16%	20%	25%	22%	21%	10%	0%	20%
Nízká úroveň pracovní morálky	21%	27%	14%	16%	13%	10%	0%	17%
Omezená možnost přijímat absolventy na dobu určitou	13%	23%	16%	10%	13%	7%	0%	13%
Jiné důvody	4%	18%	4%	17%	9%	10%	25%	11%
Neschopnost přizpůsobit se firemní filozofii, proniknout do způsobu práce	5%	9%	7%	9%	2%	3%	0%	6%

Za pozornost dále stojí **důvody doplněné samotnými respondenty**, které byly relativně nejčastěji uvedeny firmami o velikosti od 6 do 25 a od 100 do 250 zaměstnanců. Poměrně často byla zmiňována skutečnost, že se dotazované firmy přijímání absolventů nevyhýbají. Tento „důvod“ je však spíše přímým důsledkem samotné formulace příslušné otázky „Pokud se většinou vyhýbáte přijímání absolventů, jaké důvody (předpoklady) vás k tomu vedou?“ a vypovídá o otevřenosti těchto zaměstnavatelů vůči přijímání absolventů. Mezi dalšími uváděnými důvody se poměrně často objevuje **nedostatek volných pracovních míst pro absolventy** či skutečnost, že **na určité pracovní místa nelze přijímat pracovníky bez praxe** (např. vedoucí prodejny, řidiči autobusů městské hromadné dopravy či kamionové přepravy). Jedna z firem uvedla, že se jim nabízí **dostatečný počet uchazečů s praxí**, případně **přijímají bývalé zaměstnance**, kteří danou firmu již dobře znají. Za pozornost jistě stojí také skupina názorů týkajících se schopností absolventů a jejich připravenosti začlenit se do pracovního procesu. Zaměstnavatelé se buď přímo obávají **nedostatečné zodpovědnosti absolventů** za vykonávané úkoly, nebo se jedná o obecnou **nejistotu, zda absolvent je schopen danou pozici zvládnout**.

5.5 Jaké jsou důvody pro přijímání absolventů?

Ačkoli mnoho firem se absolventům spíše vyhýbá, poměrně značné množství organizací je jejich přijímání naopak nakloněno, v některých případech jsou absolventi dokonce preferováni. Zaměřme tedy pozornost na bližší zkoumání důvodů, které vedou zaměstnavatele k ochotě absolventy přijímat.

V celkovém pohledu zaměstnavatelé jako relativně nejčastější důvod uvádějí **nezatíženost předchozími pracovními návyky** (48 %), **následuje dovednost v práci s počítačem** (43 %), **jazyková vybavenost a ochota se vzdělávat** (shodně 41 %). Přitom všechny tyto důvody jsou relativně nejdůležitější pro **velké firmy** o velikosti **od 250 do 500 zaměstnanců**.

Nejmenší firmy do 5 zaměstnanců zdůrazňují zejména flexibilitu, jazykovou vybavenost, ochotu se vzdělávat a dovednosti v práci s počítačem.

V případě hodnocení **firem s více než 5000 zaměstnanci** je nutné brát v úvahu velice nízké početní zastoupení této kategorie, nicméně na základě zjištěných údajů lze usuzovat na určité tendence. Je evidentní, že tyto firmy kladou důraz zejména na nezatíženost předchozími pracovními návyky, jazykovou vybavenost, novější teoretické znalosti a znalost nových technologií a na otevřenost vůči firemní filozofii.

Tabulka 5.6: Důvody pro přijímání absolventů - podle velikosti firmy

Velikost organizace	a	b	c	d	e	f	g	Celkem
Počet firem	56	44	57	81	47	30	4	319
Nezatíženost předchozími pracovními návyky	16%	57%	44%	52%	66%	63%	75%	48%
Dovednosti v práci s počítačem	20%	45%	33%	46%	64%	63%	50%	43%
Jazyková vybavenost	21%	39%	40%	42%	66%	40%	75%	41%
Ochota se vzdělávat	21%	50%	32%	44%	55%	47%	50%	41%
Flexibilita	25%	36%	23%	31%	43%	67%	50%	34%
Novější teoretické znalosti, znalost nových technologií	9%	20%	16%	26%	32%	43%	75%	24%
Otevřenost vůči firemní filozofii	7%	30%	11%	19%	19%	40%	75%	19%
Finanční stimuly (dotace na mzdové náklady poskytované úřadem práce)	13%	20%	21%	17%	21%	10%	0%	17%
Originalita nápadů	13%	14%	14%	11%	13%	33%	50%	15%
Jiné důvody	11%	14%	18%	11%	17%	0%	0%	12%

Mezi dalšími **důvody, doplněnými samotnými respondenty**, jednoznačně dominuje **chuť pracovat**. Dále zde také poměrně často figuruje **nedostatek jiných zájemců - zkušených a schopných pracovníků a výchova zaměstnanců** podle vlastních představ firmy. V odpovědích respondentů se rovněž objevily **nižší mzdové nároky** absolventů a případ, kdy se jedná o **absolventa určitého oboru** speciálně zaměřeného na oblast podnikání dané firmy.

5.6 Zvýhodňují zaměstnavatelé absolventy s praxí?

V situaci, kdy se na stejnou pozici hlásí dva absolventi, přičemž jeden při studiu určitou dobu pracoval a druhý nikoliv, **32 %** respondentů by jednoznačně dalo **přednost absolventovi s předchozí praxí** (resp. brigádou apod.), naopak **23 %** zaměstnavatelů by absolventa s praxí rozhodně nijak **nezvýhodňovalo**. V **11 %** případů dotazované firmy uvedly, že absolventy s praxí **preferují za určitých podmínek**, jako je např. výkon praxe přímo v dané firmě, praxe v oboru, dlouhodobost praxe apod. Ve smyslu, že záleží na **individuálním posouzení konkrétního případu**, případně že nevědí, se vyjádřilo **17 %** respondentů. Zbýlých 18 % dotázaných zaměstnavatelů tuto otázku nezodpovědělo.

Pohled respondentů na předchozí praxi absolventů je však do určité míry odlišný. Někteří zaměstnavatelé zastávají názor, že není důležité, kde byla praxe či brigáda vykonávána, jiní naopak upřednostňují praxi buď v příslušném oboru, nebo přímo v dané firmě. Případné preferování výkonu praxe v dané organizaci je zpravidla úzce spjata se skutečností, že zaměstnavatel má možnost budoucího zaměstnance lépe poznat a blíže se seznámit nejenom s jeho znalostmi, schopnostmi a dovednostmi, ale také s jeho přístupem k práci. Někteří zaměstnavatelé však přikládají větší význam ochotě absolventů se učit, jejich otevřenosti vůči novým poznatkům a pozitivnímu přístupu k práci nežli předchozím pracovním zkušenostem.

Zároveň však nelze opomenout skutečnost, že **předchozí pracovní aktivita absolventů** vypovídá podle názoru řady zaměstnavatelů o **samostatnosti, snaze získat zkušenosti** či o **přístupu k životu a zájmu pracovat**. Rovněž se lze domnívat, že absolventi s praxí mají již **reálnější představy o pracovním prostředí, určité pracovní návyky** a jsou schopni **snadněji se adaptovat** na pracovní režim. Předchozí praxe je tak oceňována nejenom z pohledu nabytých znalostí, schopností a dovedností, ale je chápána i jako **projev aktivního přístupu k práci**.

V řadě případů však panuje názor, že předchozí pracovní zkušenosti jsou důležité, nicméně nepředstavují jediné rozhodující kritérium. **Klíčovou roli pak hraje celkový dojem při přijímacím pohovoru a osobnostní předpoklady a kvality**. 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 potřebují

Z hlediska zkoumání možností uplatnění absolventů na trhu práce je rovněž důležité zaměřit se jednak na zjišťování oborů, u kterých firmy pociťují nedostatek pracovníků, jednak na identifikaci oborů, ve kterých se zaměstnavatelé potýkají s kvalitou mladých zaměstnanců. Předmětem šetření bylo také zkoumání názorů zaměstnavatelů na to, které obory pokládají z hlediska budoucnosti za perspektivní. V souvislosti se vstupem ČR do EU v roce 2004 nás rovněž zajímalo, zda zaměstnavatelé pozorují či očekávají nějaké změny v personální oblasti.

6.1 Profese či obory, u kterých se firmy potýkají s nedostatkem pracovníků

Výsledky šetření ukazují, že **nedostatek pracovníků** určitých profesí **pociťuje** celkem **25 % respondentů** (11 % dotázaných firem se k této otázce nevyjádřilo). Přitom o relativně největší problém se zřejmě jedná u firem orientovaných na pohostinství a ubytování.

Při pohledu na tabulku 6.1 je evidentní, že z hlediska celkového pořadí jsou jednoznačně nejvíce postrádáni **řidiči** (zejména řidiči *autobusů, městské dopravy a nákladních vozidel*), a to firmami všech velikostí. S výjimkou těch nejmenších a největších podniků zaměstnavatelé dále pociťují nedostatek **prodavačů** a firmy převážně střední velikosti postrádají rovněž **autoopraváře** (tento obecný pojem zahrnuje *automechaniky, autoelektrikáře, autoklempíře, autolakýrny, opraváře vozidel a karosáře*). Nedostatek **číšníků – servírek a kuchařů** pociťují zejména malé podniky o velikosti od 6 do 25 zaměstnanců.

Tabulka 6.1: Nedostatkové profese

Profese	Velikost organizace							Celkem
	a	b	c	d	e	f	g	
řidič	2	1	7	17	8	6	2	43
prodavač		2	2	4	5	3		16
autoopravář	1		3	5	6			15
kuchař	1	4	1	1	1	3		11
svářeč	1	1	3	1	2			8
zámečnick	2		2	3	1			8
číšník - servírka	1	5		1				7
soustružník	2		2	3				7
obráběč kovů	1		1	2	1			5
skladník			1	1	3			5
stavař			1	2		2		5
IT	1				1	2		4
manažer				2	1	1		4
mechanik opravář			1	3				4
obchodní zástupce	1	1		2				4
pomocné práce		1		2		1		4
projektant	1		1	1		1		4
strojař		1	1		2			4
strojvedoucí	1				1	1	1	4
technolog	1			1	1	1		4

Nedostatek pracovníků byl sledován rovněž v **oborové struktuře**. Vzhledem k tomu, že odpovědi respondentů často nekorespondují s oficiální klasifikací oborů vzdělání, bylo

snahou spíše vystihnout určité obecné tendence, které jsou zachyceny v tabulce. V některých případech bylo možné odlišit u zjištěných údajů i úroveň vzdělání (D – vyučení, VŠ – vysokoškolské).

Tabulka 6.2: Nedostatkové obory vzdělání

Obor vzdělání	Velikost organizace							Celkem
	a	b	c	d	e	f	g	
Řidič	2	1	7	17	8	6	2	43
Strojírnoství - D	5		5	13	10			33
Strojírnoství	3	1	5	4	5	2		20
Obchod - D		2	3	5	7	3		20
Gastronomie, hotel. a turismus - D	2	10	1	2	1	3		19
Elektrotechnika	3	1	1	2	4	6	1	18
Doprava a spoje			1	4	7	2		14
Maturitní obory	1	1	2	4	4	1		13
Obchod	1	2		4	4			11
Stavebnictví		2	1	2		4		9
Elektrotechnika - D			3	1	5			9
Svářeč	1	1	3	1	1			7
ZŠ		2		2		1		5
Dělnické profese	1			2		1		4
Gastronomie, hotel. a turismus		1		2				3
Stavebnictví - D		3						3
Zpracování dřeva	1		1					2
Potravinářství - D				2				2

Při pohledu na tabulku 6.2 je zřejmé, že respondenti opět nejčastěji uváděli **řidiče**; zde je třeba upozornit na skutečnost, že v české vzdělávací soustavě takovýto obor vzdělání či specializace neexistuje, pro výkon této profese však postačuje platné řidičské oprávnění, případně splnění dalších zákonných podmínek (pro řízení autobusů a nákladních vozidel). Výrazný nedostatek je dále pocítován v případě skupin oborů **23 – Strojírnoství a strojírenská výroba** (a to jak u učebních, tak i maturitních, případně vysokoškolských oborů), **66 – Obchod** (především prodavači, příp. skladníci), **65 – Gastronomie, hotelnictví a turismus** (zde se jedná převážně o číšníky – servírky a kuchaře). Pro úplnost jsou uvedeny i údaje, které nespecifikují obor vzdělání, ale pouze úroveň vzdělání (maturitní obory, ZŠ – základní škola, dělnické profese).

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

Z hlediska implikací do vzdělávací sféry je nezbytné zaměřit se rovněž na oblast případných problémů s nedostatečnou kvalitou mladých pracovníků ve věku do 35 let.

Jako **nejproblematictější** se jeví **organizace o velikosti od 101 do 250 zaměstnanců** (40 % z těch, které odpověděly, mají problémy s kvalitou mladých zaměstnanců), naopak **nejméně pocítují problémy** týkající se kvality pracovníků **firmy od 26 do 100 zaměstnanců**. Zajímavé je tak výrazně odlišné nazírání na tuto problematiku firmami, které jsou si velikostně velice blízké.

Tabulka 6.3: Firmy s problémy s kvalitou zaměstnanců

Velikost firmy	
a	24%
b	29%
c	13%
d	40%
e	26%
f	31%
g	25%
Celkem	28%

Z odvětvového hlediska je možné říci, že **nejvýraznější problémy** jsou pocítovány v podnicích zaměřených na **pohostinství a ubytování**; tyto firmy jsou zřejmě často nespokojeny s číšníky a servírkami, u

kteřých postrádají zejména dobrou jazykovou vybavenost, příjemné vystupování, zodpovědnost či poctivost. V případě firem orientovaných na **obchod, opravy motorových vozidel a spotřebního zboží** se nejčastěji jedná o problémy s dělnickými profesemi (u kterých si stěžují např. na malý zájem o práci a nízké pracovní nasazení), s kvalitou prodavačů či obchodníků (nedostatečné prodejní dovednosti) a asistentek či administrativních pracovníků, kterým chybí především jazyková vybavenost. Pokud nějaké problémy pocítují firmy působící v oblasti **dopravy, skladování, pošty a telekomunikací**, pak jsou nejčastěji spojeny s profesí řidičů, u kterých je zejména potřebná dostatečná praxe, kterou však mladí lidé zpravidla nedisponují.

Tabulka 6.4: Odvětví s problémy s kvalitou zaměstnanců

Odvětví		
G - Obchod, opravy motorových vozidel a spotřebního zboží	38	28%
H - Pohostinství a ubytování	14	44%
I - Doprava, skladování, pošty a telekomunikace	27	23%
Celkový součet	79	28%

6.3 Perspektivní obory vzdělání v pohledu zaměstnavatelů

Respondenti byli požádáni, aby se pokusili stanovit obory vzdělání, po kterých bude podle jejich názoru na trhu práce poptávka v dalších letech.

Tabulka 6.5 zobrazuje podíly odpovědí u každé položky v rámci jednotlivých velikostních kategorií.

Většina zaměstnavatelů se domnívá, že v budoucnosti bude největší poptávka po **IT oborech** (od středoškolských pozic až po vysoce specializované), dále pak po učebních oborech skupiny oborů **23 Strojírenství a strojírenská výroba** a rovněž po **ekonomických oborech**, a to jak středoškolských, tak i vysokoškolských.

Tabulka 6.5: Perspektivní obory

Obory skupiny	Velikost organizace							Celkem
	a	b	c	d	e	f	g	
IT	24%	17%	11%	13%	11%	18%	11%	15,2%
Strojírenství - D	10%	8%	13%	12%	14%	11%		11,1%
Ekonomické obory	6%	8%	9%	9%	8%	7%	11%	8,1%
Strojírenství	10%	6%	8%	5%	9%	4%		6,5%
Stavebnictví	5%	7%	6%	3%	5%	7%		5,0%
Lékařství	7%	6%	5%	2%	3%	2%	11%	4,0%
Obchod		4%	5%	6%	5%	4%		4,0%
Řemesla	4%	6%	3%	6%	4%	2%		4,0%
Doprava a spoje	1%	3%	4%	4%	4%	5%	11%	3,6%
Právní činnost	4%	3%	3%	4%	4%	4%		3,5%
Služby	4%	7%		2%	5%	5%		3,5%
Řidič	1%		3%	5%	6%	2%		3,1%
Technické obory	1%	4%	3%	3%	1%	4%	33%	3,1%
Elektrotechnika			4%	2%	5%	7%		2,7%
Zdravotnictví	1%	3%	3%	4%	3%			2,5%
Cizí jazyky	4%	3%	3%	3%	1%			2,3%
Management	1%		3%	4%	3%			2,1%

6.4 Očekávání zaměstnavatelů související se vstupem do EU

V souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie v roce 2004 vystupuje do popředí otázka případných problémů s přijímáním nových pracovníků či s odchody pracovníků do zahraničí. Respondenti byli dotázáni, zda v důsledku této události takovéto problémy pociťují, případně zda do budoucna očekávají nějaké obtíže tohoto rázu.

Tabulka 6.6: Problémy s pracovníky po vstupu do EU podle velikosti firmy

	Pociťuje	Do budoucna
do 5	14%	16%
6 - 25	5%	10%
26 - 100	11%	13%
101 - 250	5%	12%
251 - 500	11%	21%
501 - 5000	11%	7%
nad 5000	0%	0%
Celkový průměr	9%	14%

Tabulka 6.7: Problémy s pracovníky po vstupu do EU podle velikosti firmy

	Pociťuje	Do budoucna
do 5	14%	16%
6 - 25	5%	10%
26 - 100	11%	13%
101 - 250	5%	12%
251 - 500	11%	21%
501 - 5000	11%	7%
nad 5000	0%	0%
Celkový průměr	9%	14%

Ze získaných údajů je evidentní, že drtivá většina respondentů se ani jednoho z uvedených problémů neobává. Z počtu zaměstnavatelů, kteří se k této otázce vyjádřili, **9 %** již **problémy** s přijímáním pracovníků či jejich odchodem do zahraničí **pociťuje** a **14 %** se jich obává v **budoucnu**. Přitom v obou případech se relativně **největší obavy** projevují v odvětví **pohostinství a ubytování** (18 %, resp. 24 % z odpovědí v daném odvětví).

Největší podíl firem, které **aktuálně pociťují problémy** s přijímáním pracovníků či jejich odchodem do zahraničí, připadá na **nejmenší firmy do 5 zaměstnanců** (16 %), z **hlediska budoucnosti** však projevují **největší obavy firmy o velikosti od 250 do 500 zaměstnanců** (21 %). K zajímavé situaci dochází u **firem o velikosti od 500 do 5000 zaměstnanců**; zatímco ostatní firmy spíše pociťují obavy z hlediska budoucího vývoje, v rámci této velikostní kategorie převažuje podíl firem pociťujících aktuální problémy nad firmami (11 %), které obtíže očekávají v budoucnu (7 %).

7. Spolupráce zaměstnavatelů se školami

Úzké vazby mezi zaměstnavatelskou a vzdělávací sférou představují jednu z cest směřující k lepší harmonizaci kvality nově nastupující pracovní síly a požadavků trhu práce. Z tohoto hlediska je tak důležité zaměřit pozornost na problematiku výskytu a frekvence možných forem spolupráce mezi podniky a školami.

V tabulce 7.1 jsou uvedeny podíly firem, které uvedly, že danou formu spolupráce se školami využívají, z celkového počtu firem dané kategorie. Z celkového pohledu patří mezi nejčastěji uváděné formy spolupráce jednak **praxe žáků a studentů, které firma vyhodnocuje**, jednak **praxe žáků a studentů v rámci výuky, které firmy nijak nehodnotí**; tato forma spolupráce relativně nejčastěji probíhá ve velkých firmách o velikosti od 500 do 5000 zaměstnanců („f“) a firmách od 250 do 500 zaměstnanců („e“), naopak nejméně frekventované jsou praxe žáků a studentů v nejmenších firmách do 5 zaměstnanců („a“). Dalšími relativně nejčastějšími formami spolupráce (opět nejvíce probíhající ve velkých firmách) je jednak **nabídka pracovních míst pro absolventy inzerovaná přímo ve školách**, jednak **exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracovišti**. Naopak relativně nejméně se firmy věnují sponzorování žáků a studentů a vyhlásování soutěží pro žáky a studenty.

Z bližšího pohledu na tabulku a z podrobnějšího zkoumání jednotlivých kategorií firem vyplývá několik základních zjištění. V rámci nejmenších firem (do 5 zaměstnanců) představuje nejčastější formu spolupráce praxe žáků a studentů, která není firmou

vyhodnocována, a to i přesto, že nejmenší firmy tuto formu spolupráce aplikují v porovnání s ostatními velikostními kategoriemi v nejmenší míře.

Tabulka 7.1: Spolupráce zaměstnavatelů se školami

Velikost organizace	a	b	c	d	e	f	g	celk.
Počet firem	56	44	57	81	47	30	4	319
Praxi žáků a studentů vyhodnocujete	5%	34%	18%	26%	45%	47%	25%	27%
Praxi žáků a studentů v rámci výuky – kterou nijak nehodnotíte	9%	16%	19%	28%	32%	43%	75%	24%
Nabídka pracovních míst pro absolventy konkrétních škol (inzerovaná ve školách)	0%	7%	7%	10%	26%	43%	75%	13%
Exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracovišti	4%	18%	2%	9%	28%	20%	0%	13%
Sponzorování škol	5%	14%	14%	11%	11%	20%	25%	12%
Jiné formy spolupráce	9%	14%	12%	11%	9%	10%	25%	11%
Účast na závěrečných zkouškách žáků či studentů	2%	9%	4%	7%	17%	13%	50%	8%
Poskytování materiálů pro výuku	2%	11%	5%	5%	11%	10%	50%	7%
Participace vašich pracovníků na výuce, přednášky ve školách	0%	2%	0%	1%	6%	27%	50%	5%
Poskytování technického vybavení pro školy	0%	5%	2%	4%	6%	10%	50%	4%
Vzdělávání vyučujících; výměna znalostí a zkušeností mezi školou a zam.	0%	2%	5%	2%	6%	10%	25%	4%
Participace na výzkumných či jiných projektech určité školy	0%	2%	7%	2%	4%	13%	25%	4%
Vyhlašování soutěží pro žáky školy	2%	2%	2%	0%	6%	10%	0%	3%
Sponzorování žáků a studentů	2%	7%	0%	0%	4%	7%	0%	3%

Celkově **nejaktivnější jsou ve spolupráci se školami velké firmy**, které se ve větší míře než ostatní podniky podílejí na sponzorování škol, participují na výuce ve školách, poskytují školám technické vybavení, praktické znalosti a zkušenosti, podílí se na výzkumných či jiných školních projektech a vyhlašují soutěže pro žáky a studenty.

V rámci **dalších způsobů spolupráce**, doplněných samotnými zaměstnavateli, figurují především *sponzorské dary a materiály pro výuku a vedení či zadávání diplomových (příp. bakalářských či seminářních) prací a jejich konzultace*. Zcela ojediněle pak byly zmíněny *brigády pro studenty, účast na veletrzích „pracovních příležitostí“ pořádaných školami, prezentace společnosti v prostorách školy, spolupráce při marketingových studiích, účast studentů při sčítání hustoty dopravy a lyžařské kurzy pro školy*.

8. Očekávání zaměstnavatelů ve vztahu ke školskému systému

Představy a očekávání týkající se dalšího vývoje odborného vzdělávání a školského systému představují jeden z významných aspektů šetření názorů a potřeb zaměstnavatelů. Z výsledků průzkumu vyplývá, že v tomto rámci lze identifikovat několik základních problémových oblastí.

Nejvíce prezentovaných názorů směřovalo k **problematice praktické přípravy budoucích absolventů**, která by podle obecného vyjádření mnoha respondentů měla být **rozšířena a zkvalitněna**. Je zřejmé, že značný význam přikládají zaměstnavatelé většímu **propojení teorie s praxí**, resp. **zavádění nejnovějších poznatků do výuky**. Z tohoto hlediska pokládají respondenti za důležité, aby výuka byla zajišťována **kvalifikovanými vyučujícími**, kteří **disponují aktuálními znalostmi z oboru** a jsou schopni předávat žákům a studentům své zkušenosti. Za užitečné pokládají respondenti získávání praktických zkušeností prostřednictvím stáží, brigád či exkurzí. S ohledem na uvedené skutečnosti pak zaměstnavatelé kladou důraz na větší a aktivnější **propojení škol s podnikovou sférou**. Posílen by měl být zájem o konkrétní spolupráci s podniky, zejména o průběžné praxe či stáže v průběhu celého studia, k jejichž absolvování by studenti měli být více motivováni. Nedostatečné povědomí absolventů o reálných pracovních podmínkách pak podle názoru některých zaměstnavatelů představuje vážný problém při vstupu absolventů do pracovního života. Pro absolventa, který nikdy nevykonával žádnou práci, může být rovněž obtížné

v krátké době začít samostatně pracovat. Z vyjádření respondentů dále vyplývá, že pokládají za velice důležité vést budoucí absolventy k tomu, aby byli **připraveni aktivně se zapojit do pracovního života**.

Podle názoru zaměstnavatelů je pro žáky a studenty rovněž velmi důležité, aby měli možnost ověřit si získané teoretické poznatky v praxi a rozvíjet **schopnost praktického využití** nabytých **teoretických poznatků**. Někteří zaměstnavatelé jsou ještě konkrétnější a navrhují **větší zapojení žáků do řešení praktických problémů**, vyžadujících samostatné kreativní myšlení; důraz přitom kladou i na schopnost **rozhodnout se a nést za své rozhodnutí zodpovědnost se všemi důsledky**.

S tím souvisí i požadavek respondentů na posilování **klíčových kompetencí** žáků a studentů. Podle názoru zaměstnavatelů by měla být (kromě již uvedeného) rozvíjena především **samostatnost, zodpovědnost, logické myšlení, pracovitost, práce s výpočetní technikou, schopnost týmové práce, komunikační schopnosti** či **umění jednat s lidmi**. Větší důraz by měl být kladen rovněž na celkový **rozvoj osobnosti, tvůrčí práci, samostatné myšlení a schopnost formulovat názory**, dokázat je vysvětlit a obhájit v diskuzi.

Vyjádření mnoha respondentů směřuje i do oblasti **jazykové přípravy**. Absolventi by měli být schopni cizí jazyk aktivně používat, problém by jim neměla dělat běžná komunikace. Z tohoto pohledu respondenti pokládají za důležitou kvalitní výuku se zapojením zahraničních lektorů.

Někteří respondenti zdůrazňují, že absolventi by měli být **vybaveni všeobecným přehledem**, neměli by být pouze úzce zaměřeni. V odpovědích respondentů se objevil i požadavek na **sjednocení maturitních zkoušek** jak na všech středních odborných školách, tak i u učebních oborů s maturitou.

S tím do určité míry souvisí i požadavek zaměstnavatelů na posun od memorování značného množství encyklopedických znalostí ke schopnosti **pracovat s informacemi** - samostatně je vyhledávat, zpracovávat a využívat, vyhodnocovat, zobecňovat, nacházet v nich souvislosti. Zároveň by se žáci měli naučit samostatně zpracovávat projekty a pracovat v týmu. Důležité je, aby měli možnost diskutovat a konfrontovat názory.

Za zcela zásadní zaměstnavatelé považují, aby žáci a studenti byli vychováni k potřebě **dále se vzdělávat** i po ukončení formálního vzdělávání. Důraz kladou i na osobní angažovanost absolventů vést sami sebe a umět se vzdělávat

Někteří respondenti doporučují více se zaměřit na vybudování **profesní hrdosti** absolventů škol a zvýšení prestiže jednotlivých odborností, zejména dělnických. Důležité je, aby po absolvování chtěli mladí lidé skutečně pracovat v daném oboru.

Vyjádření řady respondentů směřovala do oblasti **řemeslných profesí**. Podle jejich názoru je zapotřebí připravovat více kvalitních, zodpovědných a spolehlivých řemeslníků. V těchto oborech pokládají za důležitou znalost řemesla, kterou jim umožní získat kvalitní praxe v rámci studia na odborné škole.

Pokud jde o očekávání zaměstnavatelů týkající se obecnějších otázek vzdělávacího systému, v odpovědích respondentů byl několikrát zmíněn požadavek na větší **podporu a rozvoj učňovského školství**, zejména profesí, kterých je na trhu práce nedostatek. Omezeny by naopak měly být podle názoru respondentů počty žáků v oborech, pro které je obtížné najít na trhu práce uplatnění a jejichž absolventi často zůstávají v evidenci úřadů práce.

Obecně zaměstnavatelé očekávají, že školský systém by měl **monitorovat situaci na trhu práce** a otevírat pouze ty obory, po kterých je poptávka. Zároveň by měl stát odpovědněji přistupovat k méně atraktivním, nicméně pro společnost velmi důležitým oborům. Někteří zaměstnavatelé pocítují značný **nedostatek absolventů technických oborů** pro všechny úrovně pracovních pozic od dělnických přes střední až k vrcholovému managementu. Zaměstnavatelé často očekávají větší **pružnost a prostupnost** vzdělávací soustavy, **vzdělávání v souladu s aktuálními potřebami zaměstnavatelů v regionu** a možnost přizpůsobovat počty žáků požadavkům ze strany zaměstnavatelů.

9. Co je důležité pro uplatnění absolventů na trhu práce

Zaměstnavatelé zhruba ve stejné míře jako profesní (odborné) dovednosti vyžadují u svých pracovníků i klíčové kompetence a zároveň jen mírně preferují široké profesní dovednosti před hlubokými a úzkými profesními dovednostmi. Tento fakt vypovídá o tom, že zaměstnavatelé vyžadují nejenom potřebnou odbornost, ale také schopnosti a dovednosti, které jsou spíše než s konkrétní profesí svázány s obecně uplatnitelnými kompetencemi daného pracovníka.

Úspěšnost vstupu absolventů na trh práce je do značné míry ovlivněna tím, zda přicházejí ze škol dostatečně vybaveni potřebnými kompetencemi (tzn. znalostmi, schopnostmi a dovednostmi). S ohledem na tuto klíčovou roli školní přípravy se z pohledu odborného vzdělávání jeví jako nezbytné, aby **kromě** potřebných **odborných znalostí** v dostatečné míře umožňovalo získat i **klíčové kompetence**, kterým přísluší prioritní význam z hlediska úspěšného začlenění do světa práce, ale velice důležité jsou i pro uplatnění v běžném životě.

Ačkoli nároky zaměstnavatelů na jednotlivé kompetence jsou často úzce svázány s konkrétní pracovní pozicí, je možné říci, že **požadavky** na ně jsou obecně **přímo úměrné zvyšující se úrovni dosaženého vzdělání**. Nicméně z hlediska všech vzdělanostních skupin má prioritní význam **ochota učit se**, dále se vzdělávat a být otevřen novým poznatkům, schopnost **nést zodpovědnost**, **řešit praktické problémy** a **rozhodovat se**. Značný význam je přikládán rovněž rozvinutým **komunikačním schopnostem**, které jsou chápány nejenom jako ústní a písemný projev, ale i celkový způsob vystupování, schopnost prezentace a umění jednat s lidmi. Na významu nabývá **schopnost pracovat v týmu**, **samostatná a kreativní práce**, **samostatné a analytické myšlení**. Zaměstnavatelé rovněž velice oceňují **pracovitost** a **ochotu pracovat**.

Školy by podle názoru zaměstnavatelů měly věnovat **více pozornosti** nejen rozvíjení zručnosti v cizích jazycích, komunikačních schopností, schopnosti řešit problém a nést zodpovědnost. Mezi klíčové kompetence, jejichž **význam v budoucnu ještě vzroste**, zaměstnavatelé řadí zručnost v cizích jazycích, zručnost v používání výpočetní techniky, ochotu učit se, adaptabilitu a flexibilitu a schopnost rozhodovat se.

Z výsledků šetření vyplývá, že nejvyšších podílů na celkových počtech nově přijímaných pracovníků dosahují absolventi spíše v případě menších a středně velkých organizací, nicméně celkově jako otevřenější vůči absolventům se jeví právě větší organizace. Firmy v terciárním sektoru nejčastěji přijímají vyučené pracovníky a dále také pracovníky s maturitním vzděláním. V souladu s tím jsou nejčastěji obsazovanými **dělnické profese** a pozice **provozních pracovníků** ve službách a obchodě.

Z hlediska samotného procesu výběru a přijímání nových pracovníků je především nutné zdůraznit, že je nezbytné, aby absolventi nebyli při hledání zaměstnání pasivní. S ohledem na zjištění, že jako nejčastější způsob vyhledávání nových pracovníků uvádějí firmy výběr z řad těch, kteří se hlásí sami, je důležité, aby **absolventi** byli **aktivní ve vyhledávání firem**, ve kterých by případně mohli nalézt pracovní uplatnění, a sami se jim nabízeli. Doporučení stávajících zaměstnanců, inzertní nabídka a využívání služeb úřadů práce představují až další nejčastěji využívané způsoby nalézání nových pracovníků.

Jako reálná se rovněž ukazuje šance získat zaměstnání i v návaznosti na předchozí praxi či stáž u dané firmy. To souvisí se skutečností, že ačkoli při **přijímání absolventů** hrají z hlediska zaměstnavatelů největší roli ochota dále se vzdělávat, dosažené vzdělání, jazyková vybavenost, komunikativnost či celková přizpůsobivost, do značné míry je významná i předchozí praxe. V případě, že určité pracovní zkušenosti získá absolvent prostřednictvím stáže, brigády či praxe přímo v dané firmě, zaměstnavatel má možnost blíže se seznámit s jeho znalostmi, schopnostmi, dovednostmi i osobními vlastnostmi (jako je např. celkový přístup k práci, pečlivost, svědomitost apod.), což může vést k větší ochotě nabídnout absolventovi trvalejší pracovní uplatnění.

Získávání potřebných **praktických zkušeností** však pro absolventy není nezbytně svázáno s konkrétním zaměstnavatelem. Ačkoli největší význam je logicky přikládán praxi v daném oboru, oceňována je zpravidla každá předchozí pracovní aktivita. Ta totiž vypovídá mj. o ochotě a chuti pracovat a celkově aktivnímu přístupu k práci. Zaměstnavatelé dále předpokládají, že absolventi v rámci praxí získávají kromě samotných pracovních zkušeností i reálné představy o pracovním prostředí, pracovní době či pracovním zařazení, ale také o výši pracovního ohodnocení a že jsou schopni lépe se adaptovat na pracovní režim.

Zaměstnavatelé často zdůrazňují, že z hlediska úspěšného začleňování absolventů do světa práce je nesmírně důležité, aby žáci a studenti byli vybavováni co možná nejaktuálnějšími odbornými kompetencemi, aby získávali kromě teoretických poznatků i dostatečné praktické dovednosti a především aby byli schopni **teoretické znalosti uplatňovat v praxi**. V této souvislosti považují zaměstnavatelé za nutné jednak zajistit rozšíření a zkvalitnění provozní praxe žáků a odborného výcviku v reálném pracovním prostředí, jednak posilovat a prohlubovat spolupráci školské a zaměstnavatelské sféry. Zaměstnavatelé zároveň požadují, aby odbornou přípravu žáků vedli **kvalifikovaní vyučující**, kteří by byli v úzkém kontaktu s podnikovou sférou a sami disponovali aktuálními znalostmi a dovednostmi.

Přestože vstup absolventů na trh práce může být do určité míry negativně ovlivňován nedostatečnými praktickými zkušenostmi, je důležité si uvědomit, pokud mladí lidé disponují potřebnými znalostmi, schopnostmi a dovednostmi, jsou ochotni dále se vzdělávat a projevují dostatečný zájem o práci a chuť pracovat, jsou schopni konkurovat zkušenějším pracovníkům a pro některé zaměstnavatele mohou být i atraktivnější než pracovníci s bohatšími zkušenostmi.