

Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů pro vstup na trh práce - 2004

Ing. Mgr. Pavla Kalousková
Mgr. Pavlína Šťastnová
PhDr. Helena Úlovcová
Ing. Jiří Vojtěch

Praha 2004

OBSAH

1. Celkový pohled na problém uplatnění absolventů	1
2. Obsah a cíle výzkumu, metodologie	1
2.1 Metodologie	2
2.2 Návaznost	3
2.3 Struktura souboru	3
3. Kompetence, které zaměstnavatelé potřebují	5
3.1 Klíčové a profesní dovednosti	5
3.2. Důležitost klíčových kompetencí podle typu vzdělání zaměstnanců	7
3.2. 1. Důležitost sledovaných znalostí, dovedností a schopností	7
3.2.2 Hodnocení znalostí, dovedností a schopností zaměstnanců – absolventů SOU	9
3.2.3 Hodnocení znalostí, dovedností a schopností zaměstnanců – absolventů SOŠ ...	12
3.2.4 Hodnocení znalostí, dovedností a schopností zaměstnanců – absolventů VOŠ ...	14
3.2.5 Hodnocení znalostí, dovedností a schopností zaměstnanců – absolventů VŠ	17
3.3 Znalosti, dovednosti a schopnosti, na které by se měla škola více zaměřit	19
3.4. Srovnání důležitosti vlastností, dovedností a znalostí se závěry z výzkumu „Názory a potřeby zaměstnavatelů“ z roku 1998.....	21
3.5 Znalosti, dovednosti a schopnosti, které zaměstnavatelé považují za důležité.....	22
3.6 Znalosti, dovednosti a schopnosti, jejichž význam poroste	23
4. Jaké pracovníky zaměstnavatelé přijímají?	24
4.1 Přijímání nových pracovníků a absolventů.....	24
4.2 Vzdělání nově přijímaných pracovníků.....	26
4.3 Pracovní začlenění nově přijímaných pracovníků	26
5. Skutečnosti rozhodující pro zaměstnavatele při přijímání nových pracovníků, zejména absolventů.....	27
5.1 Jakým způsobem firmy vyhledávají nové pracovníky?.....	27
5.2 Požadavky na praxi při přijímání nových pracovníků	28
5.4 Jaké jsou důvody nepřijímání absolventů?	29
5.5 Jaké jsou důvody pro přijímání absolventů?	30
5.6 Zvýhodňují zaměstnavatelé absolventy s praxí?.....	31
6 Profese (obory vzdělání), které zaměstnavatelé potřebují	32
6.1 Profese či obory, u kterých se firmy potýkají s nedostatkem pracovníků.....	32
6.2 Profese či obory, u kterých se zaměstnavatelé potýkají s kvalitou mladých zaměstnanců	33
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
Příloha: Dotazník k tematice „Co potřebují zaměstnavatelé“	39

1. Celkový pohled na problém uplatnění absolventů

Přechod ze vzdělávacího systému na trh práce je jednou z životních etap, která může významným způsobem ovlivnit celý další, nejenom pracovní život. Případný neúspěch při vstupu do světa práce tak může mít i dlouhodobější negativní dopady na celkovou kvalitu života jednotlivce. Přitom uplatnění absolventů škol je do značné míry problematické a přísluší jim označení jedné ze skupin na trhu práce, které jsou obtížně umístitelné¹, a tudíž ohrožené zvýšeným rizikem vzniku nezaměstnanosti (a s ní souvisejících negativních jevů).

Na trhu práce dochází ke střetu poptávky po pracovní síle s její nabídkou. Počáteční kvalita nastupující pracovní síly je výrazně determinována vzdělávacím systémem; tato kvalita spočívá především ve vybavenosti absolventů potřebnými znalostmi, schopnostmi a dovednostmi, ale také v jejich připravenosti plnohodnotně se začlenit do pracovního procesu a dále se vzdělávat. Pro usnadňování přechodu absolventů ze školy na trh práce je tudíž důležité, aby schopnosti, dovednosti a znalosti absolventů, které jsou výsledkem přípravy ve vzdělávacím procesu, co nejvíce korespondovaly s požadavky zaměstnavatelů. Vzdělávacímu systému tak přísluší role faktoru předurčujícího budoucí uplatnitelnost (zaměstnatelnost) absolventů škol a je proto nezbytné, aby dokázal pružně reagovat (a také skutečně reagoval) na současné i budoucí potřeby trhu práce.²

Výsledky tohoto výzkumu by měly být jednak tlumočeny a implementovány v rámci kariérového poradenství uvnitř i vně vzdělávacího systému, jednak by měly být využívány na všech úrovních řízení školství (zejména v řízení vzdělávacího procesu ve školách a v budoucnu i při přípravě školních vzdělávacích programů) ke zkvalitňování připravenosti absolventů. Z tohoto pohledu je potřebné znát názory zaměstnavatelů na kvalitu pracovní síly a jejich požadavky kladené na stávající i nově přijímané pracovníky, zejména na absolventy. V mnohých otázkách dotazníku byla pozornost zaměřena přímo na absolventy; vzhledem k tomu, že některé firmy jich přijímají málo, bylo v jiných dotazech nutné rozšířit oblast šetření na mladé pracovníky (do 35 let), pro identifikaci případných odlišností týkajících se nároků trhu práce vůči této specifické skupině byly některé dotazy vztahovány i na pracovníky jako celek. Výsledky tohoto šetření by měly zejména přispět k identifikaci problémových oblastí, na něž by měla vzdělávací soustava zaměřit více pozornosti.

2. Obsah a cíle výzkumu, metodologie

Šetření potřeb zaměstnavatelů a připravenosti absolventů pro vstup na trh práce je realizováno v rámci projektu „ISA – Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce“, jehož cílem je vybudovat funkční informační systém, který umožní shromažďovat, zpracovávat a analyzovat relevantní informace (ekonomický vývoj, demografický vývoj, nároky a potřeby trhu práce, resp. zaměstnavatelů, vývoj vzdělávacího systému) a následně tyto informace v adekvátní formě a ve vhodný čas pravidelně zprostředkovávat důležitým skupinám uživatelů.

Cílem šetření potřeb zaměstnavatelů a připravenosti absolventů pro vstup na trh práce je nejenom zmapovat názory zaměstnavatelů na to, které znalosti, schopnosti a dovednosti (kompetence) pokládají u svých pracovníků za důležité a kterým by se školy měly více věnovat, ale také zjistit nároky zaměstnavatelů vůči nově přijímaným zaměstnancům, zejména absolventům, a kritéria rozhodující při jejich přijímání.

¹ Vedle absolventů škol tvoří další takové skupiny mladiství, osoby bez kvalifikace, těhotné ženy, občané pečující o dítě, osoby se změněnou pracovní schopností, osoby starší 50 let apod.

² Nicméně je třeba upozornit na skutečnost, že ačkoli trh práce signalizuje, jak se vyvíjí poptávka po pracovních silách (o jaké profesi je nebo není mezi zaměstnavateli zájem) a nabídka práce (jak vzdělaná a profesně orientovaná je pracovní síla), adekvátně reagovat na tyto signály není zcela snadné.

Hlavními **tematickými okruhy** výzkumu jsou:

Kompetence, které zaměstnavatelé vyžadují:

- Poměr klíčových a profesních dovedností.
- Jakou důležitost přiřkládají zaměstnavatelé jednotlivým klíčovým kompetencím zaměstnanců v závislosti na dosaženém vzdělání.
- Znalosti, dovednosti a schopnosti, na které by se škola měla podle názoru zaměstnavatelů více zaměřit.
- Znalosti, dovednosti a schopnosti, které zaměstnavatelé rovněž považují za důležité.
- Očekávání zaměstnavatelů v oblasti kompetencí.

Jaké pracovníky zaměstnavatelé přijímají:

- Počty nově přijímaných pracovníků a postoj zaměstnavatelů vůči přijímání absolventů.
- Vzdělanostní struktura nově přijímaných pracovníků.
- Struktura pracovních pozic, na které jsou noví pracovníci přijímáni.

Co je rozhodující pro zaměstnavatele při přijímání nových pracovníků, zejména absolventů?

- Způsoby vyhledávání nových pracovníků.
- Rozlišují firmy při přijímání nových pracovníků absolventy a zaměstnance s praxí?
- Jaké jsou důvody nepřijímání absolventů?
- Zvýhodňují zaměstnavatelé absolventy s praxí?

Profese (obory vzdělání), které zaměstnavatelé potřebují (resp. budou potřebovat):

- U kterých profesí či oborů se firmy potýkají s nedostatkem pracovníků?
- U kterých profesí či oborů se zaměstnavatelé potýkají s kvalitou mladých zaměstnanců?
- Které obory vzdělání jsou z pohledu zaměstnavatelů perspektivní?
- Očekávání zaměstnavatelů související se vstupem do EU.

Spolupráce zaměstnavatelů se školami:

- Formy, ve kterých probíhá spolupráce zaměstnavatelů se školskou sférou.

Očekávání zaměstnavatelů ve vztahu ke školskému systému.

2.1 Metodologie

Výzkum byl realizován formou dotazníkového šetření. Výběr firem byl proveden z databáze inovativních firem uvedené v Technologickém profilu České republiky, vytvořené Asociací inovačního podnikání. Použitá databáze inovativních firem byla vytvořena v rámci programu KONTAKT, projektu ME712 Technologický profil České republiky a obsahovala necelé 2000 firem.

Jako hlavní kritéria pro zařazení firmy do výběrového souboru byly zvoleny územní hledisko (rovnoměrné zastoupení firem na území ČR), velikost firmy (rovnoměrné zastoupení ve velikostních skupinách - přitom omezený počet velmi malých a velmi velkých firem znemožnil v těchto případech dosáhnout rovnoměrného zastoupení). Jako třetí základní hledisko byl použit obor činnosti, v tomto případě byl výběr již omezen strukturou firem začleněných v databázi. Vzhledem k charakteru databáze - inovativní firmy - nejsou v souboru začleněni zaměstnavatelé z oblastí státní správy, zdravotnictví, školství apod.

(s nepatrnými výjimkami - viz tab. 2.3). Šetření v této oblasti se předpokládá v dalším pokračování projektu ISA.

Sběr dat byl realizován v období květen – červen 2004. Se žádostí o spolupráci bylo osloveno celkem 700 organizací, kterým byl po předchozí telefonické domluvě zaslán elektronickou poštou dotazník zpracovaný ve Wordu. Vyplněných dotazníků se i po urgencích vrátilo 275, tzn. návratnost činila 39 %.

Údaje byly hromadně zpracovány a jsou vyhodnocovány komplexně a dále v rámci jednotlivých odvětví, tedy bez vazby na konkrétní firmy.

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

V celkovém pohledu byl dotazník relativně nejčastěji vyplňován personalistou, dále pak ředitelem a jednatelem. V případě malých firem byl dotazník nejčastěji vyplňován jednatelem nebo ředitelem.

2.2 Návaznost

Šetření volně navazuje na výzkum realizovaný v předchozích letech, zejména na dotazníkové šetření „Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů na vstup na trh práce“ z roku 2000, uskutečněné v rámci projektu „Absolventi škol na trhu práce: analýza a výhled“. V porovnání s rokem 2000 byl ale dotazník upraven způsobem, který lépe vyhovuje současným potřebám a výzkumným otázkám. Použití obdobných položek nicméně umožňuje zachytit vývoj v oblastech, které jsou předmětem zájmu tohoto šetření.

2.3 Struktura souboru

Pro potřeby šetření byly dotazované firmy rozděleny podle velikosti dané počtem zaměstnanců do sedmi, resp. pěti kategorií (z důvodu velice nízkého početního zastoupení okrajových kategorií „a“ a „g“ se ve většině případů jeví jako účelné přičlenit je ke kategoriím sousedícím) – viz následující tabulky:

Tabulka 2.1: Kategorie firem podle počtu zaměstnanců

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

Tabulka 2.2: Struktura souboru podle kategorií firem

Kategorie	Počet firem	Kategorie	Počet firem
a	10	a+b	54
b	44	c	55
c	55	d	59
d	59	e	55
e	55	f+g	52
f	50		
g	2		
Celkem	275	Celkem	275

Zastoupení dotazovaných firem v uvedených kategoriích a v podrobnějším členění podle odvětví (klasifikace OKEČ) je obsahem následující tabulky.

Tabulka 2.3: Struktura souboru podle odvětví

	ODVETVÍ	Velikost organizace							Celk
		a	b	c	d	e	f	g	
A	Zemědělství a myslivost, lesní hospodářství		1	1	1		1		4
C	Dobývání nerostných surovin			1	2	1	1		5
DA	Průmysl potravinářský a tabákový	1			1		1		3
DB	Textilní a oděvní průmysl			3	1	2	2		8
DC	Kožený průmysl					1			1
DD	Dřevozpracující průmysl					1			1
DE	Papírenský a polygr.průmysl, vydavatel.činn.		2		2	3	2		9
DG	Chemický a farmaceutický průmysl		1	5	4	3	5		18
DH	Gumárenský a plastikařský průmysl		2	1	4		2		9
DI	Sklo, keramika, porcelán a stav.hmoty		1	2	3	2	3		11
DJ	Výroba kovů a kovových výrobků		4	4	14	11	7	1	41
DK	Výroba strojů a zařízení	3	4	1	5	6	5		24
DL	Výroba elektr.a optických přístrojů		6	6	6	9	6		33
DM	Výroba dopravních prostředků			6	4	6	8		24
DN	Zpracovatelský průmysl jinde neuvedený		1	1	1	2			5
E	Výroba a rozvod elektř., plynu a vody		1	3		4	4		12
F	Stavebnictví		1	4	1	1			7
G	Obchod,opr.mot.vozidel a sp.zboží	2	2	5	3	1			13
I	Doprava, pošty a telekomunikace				1			1	2
J	Peněžnictví a pojišťovnictví		1			1			2
K	Nemov.,služb.pod., výzk.a výv.	4	17	12	6		3		42
N	Zdravotnictví, veter.a soc.činnosti					1			1
	Celkový součet	10	44	55	59	55	50	2	275

Mezi nejpočetněji zastoupená odvětví patří Činnosti v oblasti nemovitostí, pronajímání movitostí, služby pro podniky, výzkum a vývoj, Výroba kovů a kovových výrobků a Výroba elektrických a optických přístrojů. Poměrně frekventovaná je rovněž Výroba strojů a zařízení a Výroba dopravních prostředků. Převážně se tedy jedná o odvětví zpracovatelského průmyslu. Zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti, Kožený průmysl a Dřevozpracující průmysl jsou reprezentovány vždy pouze jednou firmou. Mezi odvětví s nižším početním zastoupením patří rovněž Doprava, pošty a telekomunikace, Peněžnictví a pojišťovnictví či Průmysl potravinářský a tabákový. Vůbec nejsou zastoupena odvětví Rybolov a chov ryb, Výroba koksu, jaderných paliv, rafinérské zpracování ropy, Veřejná správa a obrana a Vzdělávání.

Pokud jde o zastoupení pracovníků jednotlivých vzdělanostních kategorií v dotazovaných firmách, mezi firmami různých velikostí existují poměrně značné rozdíly, což dokládá následující tabulka 2.4.

Tabulka 2.4: Průměrné podíly pracovníků daných kategorií vzdělání podle velikosti podniku

Velikost firmy	Kategorie vzdělání					
	Základní	Vyučení	Maturitní	Pomaturitní	Vyšší odb.	Vysokošk.
a	2,3%	0,0%	31,7%	0,0%	2,3%	63,7%
b	3,0%	17,5%	36,3%	1,0%	2,9%	39,2%
c	6,8%	33,6%	29,7%	1,6%	1,9%	24,7%
d	11,5%	43,5%	28,4%	0,7%	0,8%	13,4%
e	10,4%	47,5%	27,1%	1,7%	1,6%	9,9%
f	4,2%	38,6%	42,3%	0,0%	0,5%	14,4%
g	8,5%	37,2%	30,0%	1,0%	1,6%	20,2%

Za povšimnutí stojí vysoké procentní zastoupení vysokoškolsky vzdělaných v nejmenších firmách (tzn. do 5 zaměstnanců). Nelze pominout ani nadprůměrné zastoupení vyučených a osob se základním vzděláním v případě firem velikosti „d“ (101 – 250 zaměstnanců) a „e“ (251 – 500 zaměstnanců); určité vysvětlení lze hledat ve skutečnosti, že v obou případech mají tyto firmy největší zastoupení v odvětví Výroba kovů a kovových výrobků. Ve všech případech pak má relativně nejméně pracovníků pomaturitní či vyšší odborné vzdělání.

3. Kompetence, které zaměstnavatelé potřebují

Jak již bylo řečeno v úvodu, z hlediska úspěšného vstupu absolventů na trh práce je důležité, do jaké míry odpovídají jejich skutečné schopnosti, dovednosti a znalosti (označované jako kompetence) tomu, co po nich požadují zaměstnavatelé.

Přitom je třeba rozlišovat profesní kompetence, vážící se ke konkrétní odbornosti, a **přenositelné klíčové kompetence**³. S tím, jak získávají na významu kvalifikace přesahující jednotlivé profese a mění se požadavky na práci, roste i důraz kladený na vybavenost jednotlivce klíčovými kompetencemi. Ty přispívají k větší flexibilitě pracovníků, tzn. k jejich schopnosti vykonávat rozličné odborné úkoly nebo měnit bez větších obtíží různé profese, a napomáhají sladit schopnosti pracovníků a požadavky kladené ze strany zaměstnavatelů. Důležitá je především **dobrá připravenost absolventů pro celoživotní zaměstnatelnost** (ovlivněna zejména tím, zda absolventi získají kompetence nezbytné pro uplatnění v jakémkoli zaměstnání) a pro další vzdělávání (determinována především charakterem vzdělávacích programů – tzn. mírou, v jaké zahrnují všeobecné vzdělávání, a tím, jak přispívají k rozvoji schopností a dovedností přesahujících jednotlivé obory).

Proto jedním z nosných témat, kterému byla ve výzkumu věnována pozornost, byly požadavky, které zaměstnavatelé kladou na své zaměstnance právě v oblasti klíčových kompetencí. Sledováno bylo jednak **hodnocení důležitosti** vybraných kompetencí v závislosti na dosaženém vzdělání pracovníků, jednak názory zaměstnavatelů na to, na které z těchto kompetencí by **školy měly více zaměřovat svou pozornost**. Prostor byl věnován rovněž zjišťování, které další znalosti, schopnosti a dovednosti (jiné, než námi předkládané kompetence) zaměstnavatelé považují za důležité a o kterých kompetencích se firmy domnívají, že jejich **význam v budoucnu ještě vzroste**.

3.1 Klíčové a profesní dovednosti

Přestože se nároky zaměstnavatelů na jednotlivé kompetence často odvíjejí od konkrétní pracovní pozice, alespoň v obecné rovině byla předmětem zkoumání také otázka, nakolik zaměstnavatelé při přijímání nových pracovníků preferují klíčové a nakolik profesní dovednosti. Respondenti měli vyjádřit, v jakém poměru kladou důraz při přijímání nových pracovníků na tyto dva druhy kompetencí tak, aby jejich součet činil 100 %.

³ Podrobněji viz kap. 3.2.

Z výsledků šetření vyplývá, že v souhrnu (tzn. bez ohledu na velikost či odvětví firmy) **kladou zaměstnavatelé oproti klíčovým dovednostem** (v průměru 48,5 %) **mírně vyšší důraz na dovednosti profesní** (v průměru 51,5 %). Z podrobnějšího zkoumání však vyplývá, že **záleží jednak na oboru činnosti dané firmy, jednak na její velikosti**. Pokud jde o velikost firmy, difference byly sledovány na základě procentuálního podílu klíčových a profesních dovedností.

Z následujících tabulek a příslušných grafů je patrné, že v celkovém průměru všechny firmy relativně nejčastěji přisuzují jak klíčovým, tak profesním kompetencím 50% význam. Přitom se zřetelně odlišují nejmenší firmy, které klíčovým kompetencím přiřkládají relativně vyšší význam (z nich nejvíce ze přisuzuje klíčovým kompetencím 50 % a více).

Tabulka 3.1: Podíl klíčových dovedností - frekvence

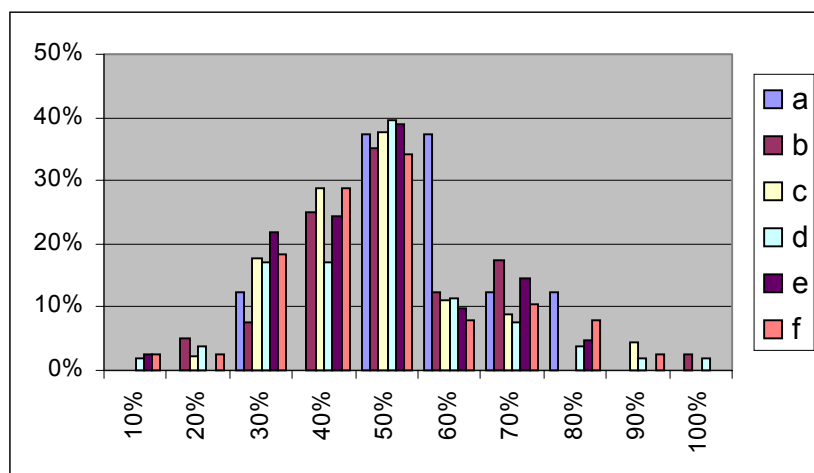
A %	Velikost firmy							Celk.
	a	b	c	d	e	f	g	
10%	0%	0%	0%	2%	2%	3%	0%	1%
20%	0%	5%	2%	4%	0%	3%	0%	3%
30%	13%	8%	18%	17%	22%	18%	0%	16%
40%	0%	25%	29%	17%	24%	29%	50%	24%
50%	38%	35%	38%	40%	39%	34%	50%	37%
60%	38%	13%	11%	11%	10%	8%	0%	11%
70%	13%	18%	9%	8%	15%	11%	0%	11%
80%	13%	0%	0%	4%	5%	8%	0%	4%
90%	0%	0%	4%	2%	0%	3%	0%	2%
100%	0%	3%	0%	2%	0%	0%	0%	1%
X	1	2	5	3	7	6		24
Celkem	10	44	55	59	55	50	2	275

A% - preferovaný podíl klíčových dovedností

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

Celkem - počet dotazovaných firem v dané kategorii

Obr. 3.1: Podíl klíčových dovedností - frekvence



Zaměstnavatelé se zároveň měli vyjádřit k otázce, do jaké míry považují u pracovníků dané firmy za důležité hluboké a úzké profesní dovednosti, nebo široké profesní dovednosti. Hodnocení důležitosti vycházelo ze škály 1 – 6 (viz tab. 3.2). V celkovém průměru mírně převažuje důraz kladený na široké profesní dovednosti (na hodnotící škále od 1 do 6 vychází průměr 4,11). Opět je zřejmý mírně vyšší důraz kladený na široké profesní dovednosti malými firmami (uvažujeme-li podíly vztahující se k bodům 5 a 6); určité

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

	a+b	c	d	e	f+g	Celk.
1	4%	2%	0%	0%	0%	1%
2	6%	7%	4%	7%	7%	6%
3	23%	24%	27%	22%	13%	22%
4	23%	33%	35%	39%	43%	34%
5	31%	24%	22%	20%	26%	24%
6	13%	11%	12%	13%	11%	12%
Celk.	100%	100%	100%	100%	100%	100%

1 - hluboké a úzké profesní dovednosti

6 - široké profesní dovednosti

vysvětlení této skutečnosti lze patrně hledat v organizační struktuře malých firem, kdy je často zapotřebí, aby jejich zaměstnanci byli schopni vykonávat větší množství činností, byli všestrannější, nikoli úzce specializováni.

3.2. Důležitost klíčových kompetencí (znalostí, dovedností a schopností) podle typu vzdělání zaměstnanců

Klíčové kompetence byly hodnoceny prostřednictvím baterie znalostí, dovedností a schopností, jejichž zadání se odvíjelo od tzv. „life skills“, které jsou považovány za dovednosti (jak již jejich název napovídá) nezbytné pro uplatnění nejen na trhu práce, ale i v životě. Jejich zvládnutí by mělo umožnit nejen bezproblémovou změnu profese, ale i jakýkoliv pohyb na trhu práce bez zbytečných komplikací. Shodná baterie požadovaných vlastností a dovedností byla použita i ve výzkumu „Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol pro vstup na trh práce“ z roku 2000, který byl součástí širšího projektu „Uplatnění absolventů škol: analýza a výhled“, jehož řešitelem byly Ústav pro informace ve vzdělávání, Národní ústav odborného vzdělávání a Centrum pro studium vysokého školství. Ačkoliv zaměření obou výzkumů nebylo zcela totožné, použití obdobných položek nám umožní srovnat názory zaměstnavatelů na zaměstnance a jejich předpoklady pro výkon povolání, a to v rozmezí 4 let.

Ve výzkumu byly **požadavky na klíčové kompetence zaměstnanců sledovány v členění podle čtyř základních vzdělanostních skupin**: střední odborná učiliště (v textu dále SOU), střední odborné školy (dále SOŠ), vyšší odborné školy (VOŠ) a vysoké školy (dále VŠ). Zaměstnavatelé měli u každé vlastnosti či dovednosti vyjádřit, jak je pro ně důležité, aby ji pracovníci s daným typem vzdělání ovládali. K tomu používali stupnici od 1 do 5, kde 1 = „zcela nezbytné“, 2 = „velmi důležité“, 3 = „důležité“, 4 = „méně důležité“ a 5 = „vůbec nepotřebují“. Na základě zkušeností z předchozích výzkumů jsme předpokládali, že zaměstnavatelé přikládají uvedeným klíčovým dovednostem značný význam. Z tohoto důvodu byli také požádáni, aby vyjádřili, u kterých vlastností, dovedností či znalostí se domnívají, že by škola měla svou přípravu zlepšit, klást na rozvoj požadovaných schopností větší důraz.

Sledované klíčové kompetence:

1. 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 znalostí, dovedností a schopností

Na úvod se nejdříve podíváme na souhrnné porovnání průměrných hodnot hodnocení důležitosti jednotlivých vlastností a dovedností zaměstnavateli. V tabulce 3.3 jsou uvedeny hodnoty aritmetického průměru, a to pro každou vzdělanostní skupinu.

Tabulka 3.3: Význam klíčových znalostí, dovedností a schopností pro jednotlivé vzdělanostní skupiny zaměstnanců (čím nižší hodnota aritmetického průměru, tím je daná vlastnost či dovednost důležitější - zdůrazněny nejdůležitější kompetence při porovnání ve sloupcích)

Znalosti, dovednosti, schopnosti	důležitost vlastností (hodnoty aritmetického průměru)			
	SOU	SOŠ	VOŠ	VŠ
Ústní a písemný projev	3,45	2,36	1,80	1,38
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	2,12	1,82	1,68	1,49
Zběhlost v cizích jazycích	3,95	2,79	2,00	1,54
Práce s čísly při pracovním uplatnění	3,07	2,33	1,98	1,71
Schopnost rozhodovat se	3,03	2,31	1,81	1,31
Schopnost řešit problém	2,74	2,10	1,63	1,17
Nést zodpovědnost	2,62	2,09	1,65	1,25
Adaptabilita a flexibilita	2,56	2,14	1,81	1,60
Schopnost týmové práce	2,48	2,09	1,81	1,55
Schopnost vést	3,92	2,98	2,16	1,51
Ochota učit se	2,36	1,89	1,55	1,38
Zběhlost v používání výpočetní techniky	3,30	1,89	1,49	1,40
Zběhlost v zacházení s informacemi	3,03	2,11	1,73	1,37

Při celkovém pohledu je zřejmé, že **s rostoucí úrovní vzdělání stoupají i nároky zaměstnavatelů. Čím vyšší vzdělání, tím více se jednotlivé znalosti a dovednosti stávají pro zaměstnavatele důležitějšími.** U vzdělanostní skupiny SOU jsou hodnoty aritmetického průměru vyšší než u ostatních vzdělanostních skupin, což znamená, že zaměstnavatelé dávají obecně na uvedené vlastnosti u pracovníků - absolventů SOU - nižší důraz než u ostatních vzdělanostních skupin.

U všech vzdělanostních skupin pak vystupuje do popředí **schopnost „nést zodpovědnost“ a „ochota učit se“.** Význam je obecně přikládán i schopnosti „čtení a porozumění pracovním instrukcím“ i schopnosti „řešit problém“ a „pracovat v týmu“.

Pokud jde o nároky na jednotlivé vzdělanostní skupiny, pak relativně **nejnižší mají zaměstnavatelé vůči absolventům SOU.** Absolventi středních odborných učilišť jsou připravováni pro výkon zejména manuálních a odborných dělnických profesí. Požadavky a nároky zaměstnavatelů jsou orientovány tímto směrem, pozornost zaměstnavatelů je v důsledku toho upřena především na „**čtení a porozumění pracovním instrukcím**“ a na „**ochotu učit se**“. Naopak nejméně důležitá se na základě hodnot aritmetického průměru jeví „zběhlost v cizích jazycích“.

U hodnocení **pracovníků se středoškolským maturitním vzděláním projevují zaměstnavatelé vesměs vyšší nároky,** a to jak v oblasti osobních vlastností, tak dovedností či schopností. Středoškoláci směřují ve srovnání s vyučenými absolventy častěji na pozice, které vyžadují větší samostatnost v jednání a rozhodování. Z toho pak vyplývají i uvedené vyšší požadavky, ačkoliv v samotné preferenci dvou nejvíce důležitých schopností a dovedností se shodují s požadavky vůči absolventům SOU. Jde o „**čtení a porozumění pracovním instrukcím**“ a „**ochotu učit se**“ a o „**zběhlost v používání výpočetní techniky**“. Na druhém konci, s nejnižší důležitostí požadovaných dovedností a schopností, stojí „schopnost vést“.

U pracovníků – absolventů VOŠ předpokládají zaměstnavatelé, že jejich schopnosti a dovednosti budou ještě na vyšší úrovni, než je tomu u středoškoláků. V nárocích zaměstnavatelů jde o jakýsi průnik mezi požadavky směřovanými ke středoškolákům a k vysokoškolákům. K nejdůležitějším schopnostem zde patří „**zběhlost v používání výpočetní techniky**“ a „ochota učit se“, nejméně důležitá se na základě hodnot aritmetického průměru jeví „schopnost vést“.

Na zaměstnance s vysokoškolským vzděláním jsou kladeny celkově nejvyšší nároky, jsou od nich očekávány vyšší schopnosti ve všech oblastech uplatnění. Deklarované vysoké požadavky souvisejí s charakterem pracovní náplně vysokoškoláků, která je

zpravidla založena na samostatné činnosti (ať již odborné či řídicí). Jiný charakter práce vysokoškoláků se odráží v preferovaných schopnostech, mezi kterými je nejvíce žádaná „**schopnost řešit problém**“ a „**nést zodpovědnost**“, nejméně důležitá je podle názoru zaměstnavatelů „práce s čísly při pracovním uplatnění“.

Ve srovnání s výsledky roku 2000 (projekt „Uplatnění absolventů škol: analýza a výhled“), je patrné, že došlo k **určitému posunu**.

Tabulka 3.4: Srovnání hodnot aritmetického průměru klíčových kompetencí z roku 2000 a 2004 (čím nižší hodnota aritmetického průměru, tím je daná vlastnost či dovednost důležitější)

	důležitost vlastností a dovedností – aritmetický průměr							
	2000				2004			
	SOU	SOŠ	VOŠ	VŠ	SOU	SOŠ	VOŠ	VŠ
Znalosti, dovednosti, schopnosti								
Ústní a písemný projev	3,37	2,13	1,83	1,55	3,45	2,36	1,80	1,38
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	2,16	1,83	1,66	1,52	2,12	1,82	1,68	1,49
Zběhlost v cizích jazycích	4,16	2,70	1,98	1,64	3,95	2,79	2,00	1,54
Práce s čísly při pracovním uplatnění	2,90	2,08	1,84	1,77	3,07	2,33	1,98	1,71
Schopnost rozhodovat se	3,01	2,17	1,81	1,51	3,03	2,31	1,81	1,31
Schopnost řešit problém	2,64	2,02	1,73	1,48	2,74	2,10	1,63	1,17
Nést zodpovědnost	2,13	1,82	1,72	1,44	2,62	2,09	1,65	1,25
Adaptabilita a flexibilita	2,45	2,05	1,93	1,73	2,56	2,14	1,81	1,60
Schopnost týmové práce	2,16	1,92	2,05	1,67	2,48	2,09	1,81	1,55
Schopnost vést	3,86	2,57	2,02	1,73	3,92	2,98	2,16	1,51
Ochota učit se	2,16	1,79	1,65	1,41	2,36	1,89	1,55	1,38
Zběhlost v používání výpočetní techniky	3,62	1,80	1,76	1,52	3,30	1,89	1,49	1,40
Zběhlost v zacházení s informacemi	3,26	1,98	1,76	1,43	3,03	2,11	1,73	1,37

Jedinou vzdělanostní skupinou, u které došlo k celkovému nárůstu důležitosti všech sledovaných vlastností a dovedností, **jsou vysokoškoláci**, a to zejména u položek „**schopnost řešit problém**“, „**schopnost vést**“, „schopnost rozhodovat se“, „nést zodpovědnost“ a „**ústní a písemný projev**“.

Nárůst významu byl dále zaznamenán u **absolventů VOŠ**, a to především ve „**zběhlosti v používání výpočetní techniky**“ a u „**schopnosti práce v týmu**“.

U absolventů SOU jsme nejvyšší **nárůst** důležitosti zaznamenali taktéž u „**používání výpočetní techniky**“, „**zběhlosti v zacházení s informacemi**“ a ve znalostech „**cizích jazyků**“.

Naopak **pokles významu důležitosti pro zaměstnavatele** takřka všech daných klíčových kompetencí jsme zaznamenali u **zaměstnanců se střední odbornou školou**, a to především u „schopnosti vést“, „schopnosti nést odpovědnost“, u kvality „ústního a písemného projevu“ a u schopnosti „práce s čísly při pracovním uplatněním“.

Po shrnujícím úvodu budou v dalších částech analyzovány výsledky, které vyplynuly z hodnocení důležitosti, kterou mají pro zaměstnavatele klíčové kompetence u různých vzdělanostních skupin zaměstnanců. V tabulkách je vždy uveden přehled pro daný typ vzdělání. Ačkoliv statistický význam vzhledem k velikosti vzorku je limitován, výsledky poskytují dostatečný prostor pro nastínění existujících tendencí.

3.2.2 Hodnocení znalostí, dovedností a schopností zaměstnanců – absolventů SOU

Střední odborná učiliště jsou druhem střední školy, kde se vyučují především nematuritní obory (v menší míře i maturitní obory) a kde se žáci připravují pro výkon dělnických profesí a odborných činností. Délka studia na SOU trvá u nematuritních oborů 3 roky a studium je ukončeno závěrečnou zkouškou a vydáním výučního listu. U maturitních oborů, které ukončuje pouze asi 10 % absolventů SOU, je délka studia stanovena na 4 roky a studium je ukončeno maturitní zkouškou. Součástí výuky jak u nematuritních, tak u maturitních oborů je odborný výcvik. Příprava žáků středních odborných učilišť je orientována především na výkon manuálních a manipulačních činností. Tyto základní charakteristiky utvářejí celkový charakter školy i charakter uplatnění jejích absolventů, kteří po absolvování

školy směřují zejména do oblasti výroby či služeb a vykonávají manuální a manipulační (více či méně specializované) činnosti.

Všechny tyto uvedené fenomény se odrážejí i v tom, jaké vlastnosti a dovednosti zaměstnavatelé u pracovníků – absolventů SOU – vyhledávají.

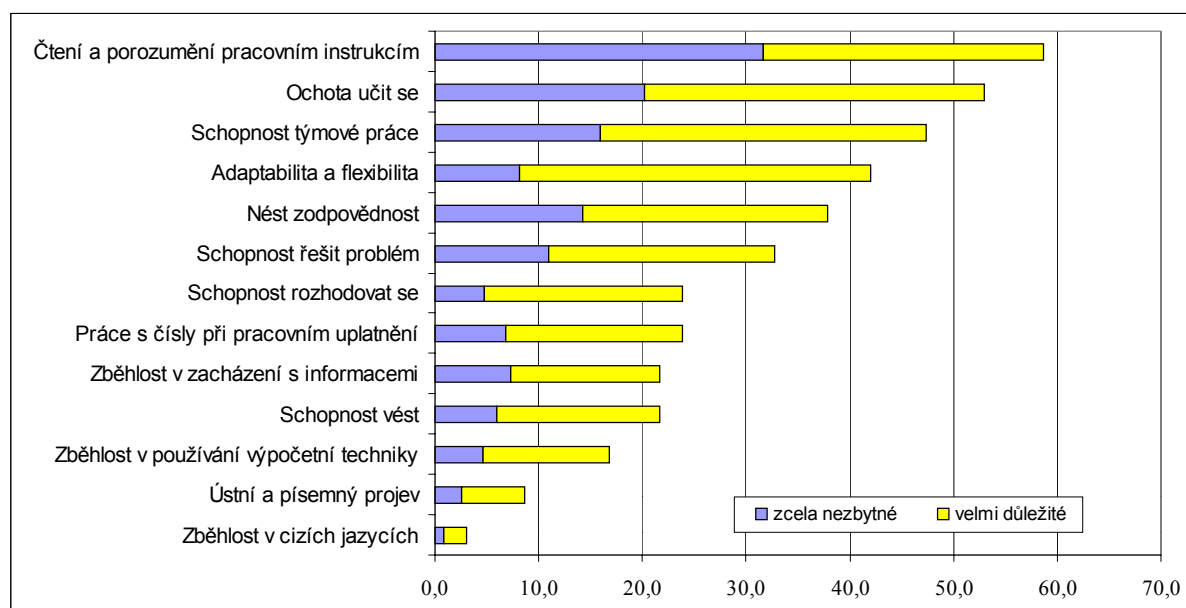
Tabulka 3.5: Hodnocení důležitosti klíčových kompetencí u zaměstnanců - absolventů SOU

SOU	zcela nezbytné	velmi důležité	důležité	Celkem důležité	méně důležité	nepotřebují	aritmet. průměr
Ústní a písemný projev	3%	6%	40%	49%	47%	4%	3,45
Čtení a porozumění prac. instrukcím	32%	27%	39%	98%	3%	-	2,12
Zběhlost v cizích jazycích	1%	2%	20%	23%	55%	22%	3,95
Práce s čísly při pracovním uplatnění	7%	17%	42%	66%	32%	3%	3,07
Schopnost rozhodovat se	5%	19%	47%	71%	28%	2%	3,03
Schopnost řešit problém	11%	22%	50%	83%	16%	1%	2,74
Nést zodpovědnost	14%	24%	47%	85%	15%	-	2,62
Adaptabilita a flexibilita	8%	34%	53%	95%	6%	-	2,56
Schopnost týmové práce	16%	31%	42%	89%	11%	0%	2,48
Schopnost vést	6%	16%	58%	80%	-	20%	3,92
Ochota učit se	20%	33%	38%	91%	8%	0%	2,36
Zběhlost v používání výpoč. techniky	5%	12%	38%	55%	38%	7%	3,3
Zběhlost v zacházení s informacemi	7%	14%	51%	73%	24%	4%	3,03

Zaměstnavatelé mezi důležité vlastnosti a dovednosti u vyučených pracovníků zařadili zejména „**čtení a porozumění pracovním instrukcím**“ (za „zcela nezbytné“ až „důležité“ je považuje takřka 98 % zaměstnavatelů), dále jde o „**adaptabilitu a flexibilitu**“ (95 % zaměstnavatelů), „**ochotu učit se**“ (91 % respondentů) a také schopnost „**týmové práce**“ (89 % respondentů).

Ve srovnání s rokem 2000 došlo k zajímavému posunu ve struktuře odpovědí u položky „**schopnost nést zodpovědnost**“. Ačkoliv v obou výzkumech se tato schopnost jeví zaměstnavatelům jako velmi podstatná pro výkon povolání, oproti roku 2000 se těžiště odpovědí přesunulo z kategorie „zcela nezbytné“ (v roce 2000 36,3 % odpovědí, v roce 2004 pouze 14,3 % odpovědí) do kategorie „důležité“ (26,4 % odpovědí v roce 2000, 47,3 % v roce 2004).

Obr. 3.2: SOU - „Zcela nezbytné „ a „velmi důležité“ vlastnosti, dovednosti a schopnosti v %



V grafickém vyjádření na obr. 3.5 vidíme, které vlastnosti a dovednosti jsou pro zaměstnavatele u této vzdělanostní skupiny nepostradatelné, tedy je ohodnotili jako „zcela nezbytné“ a „velmi důležité“.

Z grafu je zřejmé, že u pracovníků, kteří absolvovali střední odborné učiliště, zaměstnavatelé zcela bezpodmínečně požadují následující kompetence: „**čtení a porozumění pracovním instrukcím**“, „**ochota učit se**“, „**schopnost týmové práce**“ a „**adaptabilita a flexibilita**“. U těchto položek více než 40 % dotázaných zaměstnavatelů uvedlo, že jsou pro ně nepostradatelné. Naopak „zběhlost v cizích jazycích“ a kvalitní „ústní a písemný projev“ je podstatný pro méně než 10 % dotázaných.

Pokud jde o preference důležitosti jednotlivých vlastností, dovedností a znalostí v souvislosti s velikostí organizace, kde dotazování proběhlo, pak pro skupinu vyučených jsou výsledky následující.⁴

Tabulka 3.6: SOU - Hodnocení důležitosti klíčových kompetencí podle velikosti organizace

% odpovědí "zcela nezbytné" a "velmi důležité"	velikost organizace - počet zaměstnanců				
	do 25 (a+b)	26-100 (c)	101-250 (d)	251-500 (e)	nad 500 (f+g)
Ústní a písemný projev	20,7%	8,0%	5,7%	9,4%	4,0%
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	63,3%	54,0%	42,6%	64,2%	72,0%
Zběhlost v cizích jazycích	6,9%	6,0%	-	1,9%	2,1%
Práce s čísly při pracovním uplatnění	34,5%	24,0%	17,0%	26,4%	22,0%
Schopnost rozhodovat se	34,5%	34,0%	16,7%	20,8%	18,4%
Schopnost řešit problém	56,7%	42,0%	18,5%	28,3%	28,6%
Nést zodpovědnost	63,3%	50,0%	25,9%	32,1%	30,0%
Adaptabilita a flexibilita	63,3%	56,0%	26,4%	34,0%	40,0%
Schopnost týmové práce	62,1%	58,8%	31,5%	37,7%	54,0%
Schopnost vést	17,9%	10,0%	3,7%	1,9%	2,0%
Ochota učit se	66,7%	52,9%	42,6%	50,9%	58,0%
Zběhlost v používání výpočetní techniky	30,0%	28,0%	5,6%	11,3%	16,0%
Zběhlost v zacházení s informacemi	41,4%	27,5%	13,2%	15,1%	20,0%

Obdobně jako ve výzkumu z roku 2000 se potvrdilo, že nejvyšší nároky vůči vyučeným pracovníkům mají zaměstnavatelé z velmi malých (do 25 zaměstnanců) a malých firem (do 100 zaměstnanců), a to zejména pokud jde o „**ochotu učit se**“, „**schopnost čtení a porozumění pracovním instrukcím**“, „**schopnost nést zodpovědnost**“, dále pokud jde o „**adaptabilitu a flexibilitu**“ a o „**schopnost týmové práce**“. Také u dovedností a schopností, které stojí spíše na okraji zájmu zaměstnavatelů, představitelé malých firem - na rozdíl od podniků velkých - relativně často očekávají od absolventů SOU určitou míru výkonu. Jde například o kvalitní „**ústní a písemný projev**“, dále o „**schopnost vést**“ a také u „**zběhlosti v cizích jazycích**“ jsou požadavky malých firem o něco vyšší. Rovněž u „**schopnosti rozhodovat se**“ kladou zaměstnavatelé malých firem na absolventy SOU vyšší nároky.

Pokud jde o „**čtení a porozumění pracovním instrukcím**“, mají nejvyšší nároky na vyučené zaměstnavatelé z velkých podniků (nad 500 zaměstnanců). Tyto rozdíly mohou souviset s tím, že v malých podnicích je vyšší potřeba flexibility i u této kvalifikační skupiny, zatímco v případě velkých podniků je práce absolventů SOU stále ještě „klasicky dělnická“, tj. zaměřená na výkon přesně určené pracovní činnosti. Z toho také vyplývá potřeba velkých podniků důkladné znalosti přesně stanovených pracovních postupů a instrukcí dané pracovní činnosti a naopak širší záběr nároků v malých firmách.

Zajímalo nás také, zda se v odpovědích zaměstnavatelů projevívá vliv odvětví, ve kterém působí, a zda se liší podle toho, zda působí v Praze, v Čechách a na Moravě. Pokud jde o

⁴ U hodnocení SOU se projevila statistická závislost u největšího počtu položek (9): „ústní a písemný projev“, „zběhlost v cizích jazycích“, „schopnost řešit problém“, „nést odpovědnost“, „adaptabilita a flexibilita“, „schopnost vést“, „ochota učit se“, „zběhlost v používání výpočetní techniky“ a „zběhlost v zacházení s informacemi“. Uvádíme a komentujeme zde však všechny položky, a to z důvodu srovnání výsledků s výzkumem z roku 2000. Upozorňujeme na fakt, že publikované výsledky v závislosti na velikosti organizace tak mají pouze orientační hodnotu a nikoliv statistickou funkci.

vliv odvětví, tak ten se jako statisticky významný projevil u absolventů SOU pouze u znalosti „ústní a písemný projev“ a „schopnosti řešit problém“. Jako „zcela důležité“ a „velmi důležité“ hodnotí tyto položky zejména zaměstnavatelé z odvětví nemovitosti, služby pro podniky a výzkum a vývoj, strojírenství a elektropřemyslu. Vliv toho, zda zaměstnavatelé pochází z Prahy, Čech nebo Moravy, se projevil pouze u položky „práce s čísly při pracovním uplatnění“ a „schopnost vést“. Jako nezbytná se tato schopnost jeví zejména zaměstnavatelům v Čechách (50 % odpovědí v kategorii „zcela nezbytné“ tvoří odpovědi od zaměstnavatelů z Čech). U „schopnosti vést“ nikdo z dotazovaných zaměstnavatelů nezvolil možnost „zcela nezbytné“. Jako „velmi důležitou“ ji pak o něco častěji vnímají zaměstnavatelé z Moravy, avšak rozdíly mezi zaměstnavateli z jednotlivých oblastí nejsou nijak výrazné.

3.2.3 Hodnocení znalostí, dovedností a schopností zaměstnanců – absolventů SOŠ

Střední odborné školy představují rozsáhlou oblast vzdělávání, kde jsou žáci připravováni pro výkon odborných povolání, především v oblasti technické, ekonomické, zemědělské, pedagogické, zdravotnické, sociálně právní, správní, umělecké a kulturní. Charakteristickým znakem těchto škol je jejich specializace. Délka studia je stanovena na 4 roky, u konzervatoří na 6 let⁵. Studium je ukončeno maturitní zkouškou. V tomto druhu střední školy jsou žáci připravováni především pro výkon odborných povolání, která kladou vyšší nároky jak na odborné znalosti, tak i na ovládnutí širších dovedností. Oblíbenost tohoto druhu středního vzdělávání pramení z široké možnosti uplatnění. Po absolvování střední odborné školy mohou její absolventi pokračovat ve studiu na vysoké škole, současně však mají odbornou kvalifikaci, která jim umožňuje - v případě, že nesměřují na vysokou školu či na ni nebyli přijati - dobrý start na trhu práce.

Vliv výše uvedených skutečností se projevuje i v hodnocení důležitosti dovedností, vlastností a znalostí, které zaměstnavatelé od pracovníků – absolventů SOŠ očekávají.

Tabulka 3.7: Hodnocení důležitosti klíčových kompetencí u zaměstnanců - absolventů SOŠ

SOŠ	zcela nezbytné	velmi důležité	důležité	důležité celkem	méně důležité	nepotřebují	aritmet. průměr
Ústní a písemný projev	15%	39%	41%	95%	5%	-	2,36
Čtení a porozumění prac. instrukcím	39%	42%	17%	98%	2%	-	1,82
Zběhlost v cizích jazycích	7%	27%	47%	81%	17%	2%	2,79
Práce s čísly při pracovním uplatnění	17%	40%	37%	94%	6%	0%	2,33
Schopnost rozhodovat se	14%	47%	34%	95%	5%	-	2,31
Schopnost řešit problém	23%	46%	28%	98%	2%	-	2,1
Nést zodpovědnost	26%	41%	31%	98%	2%	-	2,09
Adaptabilita a flexibilita	20%	47%	32%	99%	1%	-	2,14
Schopnost týmové práce	26%	42%	30%	97%	3%	-	2,09
Schopnost vést	4%	27%	38%	70%	27%	3%	2,98
Ochota učit se	33%	46%	19%	99%	1%	0%	1,89
Zběhlost v používání výpoč. techniky	38%	38%	22%	98%	2%	0%	1,89
Zběhlost v zacházení s informacemi	24%	45%	28%	97%	3%	-	2,11

Od pracovníků se středoškolským vzděláním očekávají zaměstnavatelé více než od vyučených zaměstnanců. Mají vůči nim celkově vyšší nároky, a pokud se podíváme na vnitřní strukturu preferovaných vlastností a dovedností, pak vidíme, že kategorii „vůbec nepotřebují“ (v tabulce jen „nepotřebují“) více než dvě třetiny zaměstnavatelů vůbec nevyužily. Jako nejméně důležitá se u této vzdělanostní skupiny zaměstnavatelům jeví „schopnost vést“ a „zběhlost v cizích jazycích“, ale i tak 80 % zaměstnavatelů znalost cizího jazyka za důležitou považuje. Jako **důležité dovednosti a schopnosti** vnímají zaměstnavatelé především „**čtení a porozumění pracovním instrukcím**“ (98 % respondentů), dále „**ochotu učit se**“ (99 % respondentů) a „**zběhlost v používání**

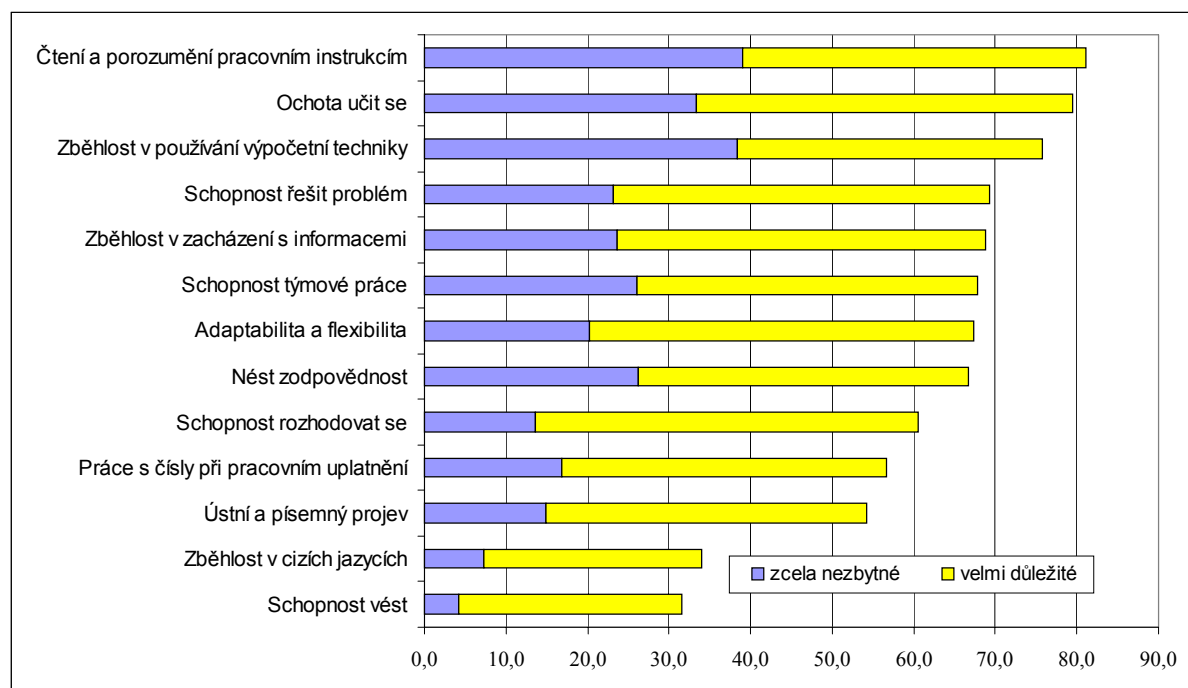
⁵ Jestliže žáci vstupují na konzervatoř již po ukončení 5. ročníku základní školy, trvá studium 8 let.

výpočetní techniky“ (98 % respondentů). Také **„adaptabilita a flexibilita“** (99 % respondentů) a schopnost **„nést zodpovědnost“** (98 % respondentů) jsou považovány za důležité.

Ve srovnání s rokem 2000 došlo k poklesu zejména v kategorii „zcela nezbytné“ u všech položek, a to především u **„ústního a písemného projevu“** (o 22 procentních bodů), **„práce s čísly při plnění pracovních úkolů“** (o 21 procentních bodů) a u **„nést zodpovědnost“** (o 22 procentních bodů). V kategorii „důležité“ jsme naopak zaznamenali nárůst taktéž u všech položek, nejvýraznější je u položky **„zběhlost v cizích jazycích“** (20 procentních bodů) a **„nést zodpovědnost“** (18 procentních bodů), kde došlo k přesunu z kategorie „zcela nezbytné“ (viz přílohy – tabulka 14).

V grafickém vyjádření je pak zachyceno, které vlastnosti považují zaměstnavatelé u pracovníků se středoškolským vzděláním za „zcela nezbytné“ a „velmi důležité“.

Obr. 3.3: SOŠ - „Zcela nezbytné „ a „velmi důležité“ vlastnosti, dovednosti a schopnosti v %



Mezi **kompetence pracovníků s maturitním středoškolským vzděláním**, které jsou pro zaměstnavatele **nepostradatelné**, patří zejména **„čtení a porozumění pracovním instrukcím“**, **„ochota učit se“** a **„zběhlost v používání výpočetní techniky“**. Pro takřka 70 % zaměstnavatelů sem ještě patří **„schopnost řešit problém“** a **„zběhlost v zacházení s informacemi“**. Naopak k nepříliš zdůrazněným dovednostem řadí zaměstnavatelé **„schopnost vést“** a **„zběhlost v cizích jazycích“**.

Pokud porovnáme výsledky s hodnotami u absolventů SOU, je patrné, že **intenzita důležitosti vlastností je odlišná – u středoškoláků je očekávána i u relativně méně významných dovedností určitá míra osvojení**: dvě nejméně vyžadované schopnosti uvedené výše označuje jako „velmi důležité“ či případně „zcela nezbytné“ cca 30 % respondentů. U pracovníků, kteří absolvovali SOU, považovala znalost jazyků za zcela nezbytnou či velmi důležitou 3 % zaměstnavatelů, u středoškoláků jde o 34 %.

V souvislosti s velikostí organizace je důležitost jednotlivých vlastností, dovedností a znalostí u středoškolsky vzdělaných zaměstnanců rozložena následovně.⁶

⁶ Statisticky významná závislost se zde projevila pouze u třech položek, a to u „ústní a písemný projev“, „schopnost rozhodovat se“ a „zběhlost v používání výpočetní techniky“. Uvádíme a komentujeme zde však všechny položky, a to z důvodu srovnání výsledků s výzkumem z roku 2000.

Tabulka 3.8: SOŠ - Hodnocení důležitosti klíčových kompetencí podle velikosti organizace

% odpovědí "zcela nezbytné" a "velmi důležité"	velikost organizace - počet zaměstnanců				
	do 25 (a+b)	26-100 (c)	101-250 (d)	251-500 (e)	nad 500 (f+g)
Ústní a písemný projev	66,7%	65,5%	39,7%	53,7%	48,0%
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	76,1%	85,5%	74,1%	83,3%	86,3%
Zběhlost v cizích jazycích	41,3%	32,7%	29,3%	31,5%	36,7%
Práce s čísly při pracovním uplatnění	61,4%	47,3%	63,2%	59,3%	52,9%
Schopnost rozhodovat se	69,6%	69,1%	60,3%	53,7%	51,0%
Schopnost řešit problém	80,4%	74,5%	63,8%	64,8%	64,7%
Nést zodpovědnost	69,6%	78,2%	62,1%	57,4%	66,7%
Adaptabilita a flexibilita	73,9%	70,9%	59,6%	64,8%	68,6%
Schopnost týmové práce	78,3%	74,5%	56,9%	61,1%	70,6%
Schopnost vést	34,8%	34,5%	31,0%	27,8%	29,4%
Ochota učit se	82,6%	81,8%	75,9%	75,9%	82,4%
Zběhlost v používání výpočetní techniky	71,7%	80,0%	82,8%	63,0%	80,4%
Zběhlost v zacházení s informacemi	73,9%	69,1%	75,4%	59,3%	66,7%

Jestliže u celkového hodnocení uvádíme, že vůči středoškolsky vzdělaným pracovníkům mají zaměstnavatelé vyšší nároky než vůči vyučeným, pak tento trend potvrzují i výsledky získané z třídění podle velikosti organizací. Na rozdíl od roku 2000, kdy vůči těmto absolventům projevovaly nejvyšší nároky středně velké firmy, v tomto výzkumu tomu tak není. Z tabulky vyplývá, že zaměstnavatelé ze středně velkých organizací (101 až 250 zaměstnanců) prezentují relativně nejnižší nároky. Určitou výjimkou z tohoto trendu je „zběhlost v používání výpočetní techniky“, „zběhlost v zacházení s informacemi“ a také „práce s čísly při plnění pracovních úkolů“, i když rozdíly mezi firmami jednotlivých velikostních kategorií jsou malé. Menší firmy častěji než firmy větší požadují od svých zaměstnanců kvalitní „ústní a písemný projev“, „schopnost rozhodovat se“ a „schopnost řešit problém“, schopnost „nést zodpovědnost“, „schopnost týmové práce“, „ochotu učit se“ a také „schopnost vést“. Zajímavé zde je, že velké organizace (nad 500 zaměstnanců) považují uvedené schopnosti a dovednosti za významné častěji než firmy střední velikosti.

Vliv odvětví, ve kterém dotázaní zaměstnavatelé působí, neměl u středoškolsky vzdělaných zaměstnanců žádný význam. Z hlediska toho, z jaké oblasti zaměstnavatelé pochází, se statisticky významný vliv projevil u položky „schopnost rozhodovat se“. Jako „zcela nezbytnou“ a „velmi důležitou“ schopnost ji vnímají především zaměstnavatelé z Čech a z Moravy.

3.2.4 Hodnocení znalostí, dovedností a schopností zaměstnanců – absolventů VOŠ

Novelou školského zákona z roku 1995 byl ustanoven nový druh škol – **vyšší odborné školy**. Tyto školy jsou určeny pro studenty mající ukončené střední vzdělání s maturitou. Vyšší odborné školy byly ustanoveny s cílem rozšířit nabídku terciárního neuniverzitního vzdělávání. Zároveň nahrazují zrušené pomaturitní vzdělávání.

Délka studia je stanovena na 2 až 3,5 roku a studium je ukončeno absolutoriem. Absolutorium se skládá z absolventské práce, zkoušky z odborných předmětů a zkoušky z cizího jazyka. Výuka je ve srovnání s vysokými školami mnohem více zaměřena na praxi a praktické dovednosti.

Poněvadž jde o relativně nový druh vzdělávání, je zajímavé sledovat, jaké požadavky a očekávání s pracovníky – absolventy VOŠ zaměstnavatelé spojují.

Upozorňujeme na fakt, že publikované výsledky v závislosti na velikosti organizace tak mají pouze orientační hodnotu a nikoliv statistickou funkci.

Tabulka 3.9: Hodnocení důležitosti klíčových kompetencí u zaměstnanců - absolventů VOŠ

VOŠ	zcela nezbytné	velmi důležité	důležité	důležité celkem	méně důležité	nepotřebují	aritmet. průměr
Ústní a písemný projev	38%	45%	17%	100%	0%	-	1,8
Čtení a porozumění prac. instrukcím	51%	35%	10%	96%	4%	0%	1,68
Zběhlost v cizích jazycích	30%	44%	23%	96%	4%	-	2
Práce s čísly při pracovním uplatnění	30%	45%	23%	98%	2%	-	1,98
Schopnost rozhodovat se	37%	45%	18%	100%	0%	-	1,81
Schopnost řešit problém	46%	45%	8%	100%	-	0%	1,63
Nést zodpovědnost	48%	40%	11%	99%	0%	0%	1,65
Adaptabilita a flexibilita	35%	49%	15%	100%	0%	-	1,81
Schopnost týmové práce	39%	44%	16%	98%	2%	-	1,81
Schopnost vést	25%	41%	28%	93%	7%	-	2,16
Ochota učit se	53%	41%	6%	100%	-	0%	1,55
Zběhlost v používání výpoč. techniky	62%	29%	9%	100%	-	0%	1,49
Zběhlost v zacházení s informacemi	40%	48%	11%	99%	1%	-	1,73

S pracovníky – absolventy vyšších odborných škol - spojují zaměstnavatelé značná očekávání. Zejména od nich vyžadují „zběhlost v používání výpočetní techniky“ (takřka 100 %), „ochotu učit se“ (takřka 100 %), „schopnost řešit problém“ (takřka 100 %), „schopnost rozhodovat se“ (takřka 100 %), kvalitní „ústní a písemný projev“ (takřka 100 %), „adaptabilitu a flexibilitu“ (takřka 100 %), ochotu „nést zodpovědnost“ (99 %), a „zběhlost v zacházení s informacemi“ (99 %). Obdobně jako u hodnocení středoškoláků, také zde u 8 položek z baterie klíčových dovedností zaměstnavatelů nevyužili volby, že danou vlastnost či schopnost vůbec nepotřebují, a současně u zbývajících 5 položek se v této kategorii vyjádřil vždy pouze jeden zaměstnavatel.

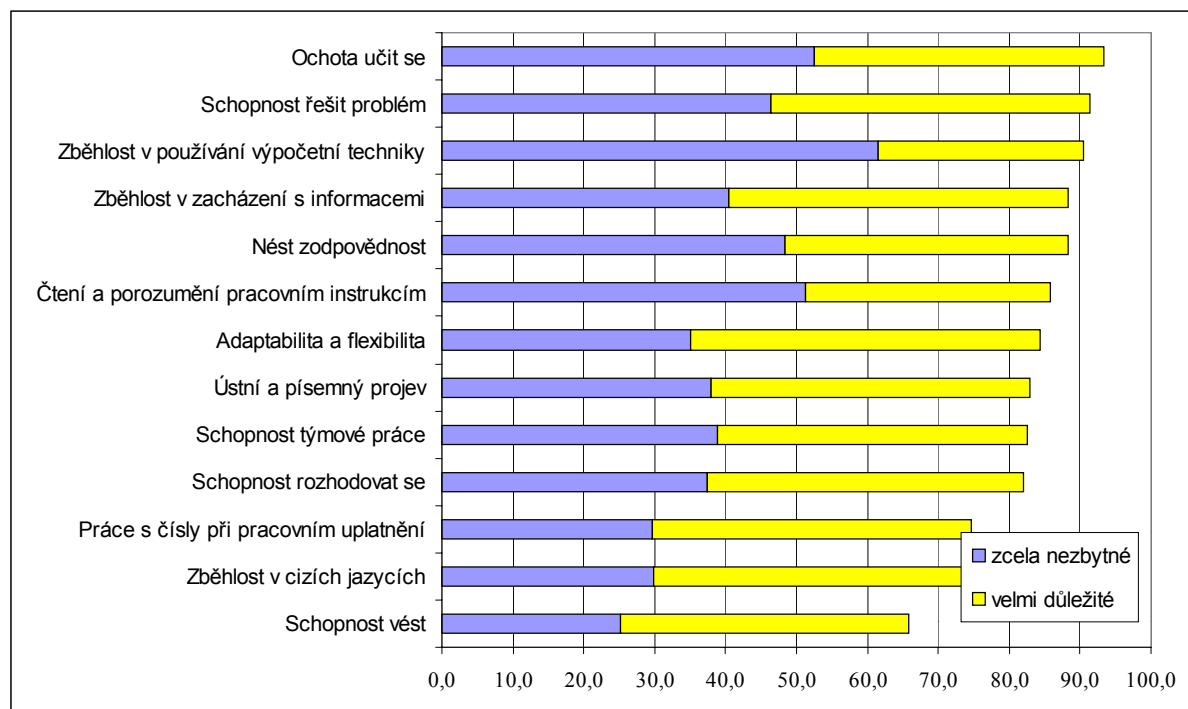
V hodnocení důležitosti klíčových kompetencí absolventů VOŠ je zřejmá kombinace požadavků, které zaměstnavatelé mají vůči středoškolákům a vysokoškolákům. Pokud jde o posouzení důležitosti, dá se říci, že je vyšší než u středoškoláků, ale nižší než u vysokoškoláků.

Obdobně jako v případě hodnocení středoškolsky vzdělaných pracovníků, také zde **při srovnání s rokem 2000 došlo k výrazným posunům.** Takřka u všech položek (s výjimkou „zběhlosti v používání výpočetní techniky“) **došlo k poklesu významu kategorie „zcela nezbytné“** a k přesunutí těžiště zájmu do kategorie „velmi důležité“. Jde zejména o dovednosti a schopnosti „ústní a písemný projev“, „zběhlost v cizích jazycích“, „práce s čísly při pracovním uplatnění“, „nést zodpovědnost“, „schopnost vést“ a „zběhlost v zacházení s informacemi“. Rozdíly ve srovnání s rokem 2000 se pohybují okolo 20 procentních bodů.

V grafu na obrázku 3.4 jsou zobrazeny pro jednotlivé klíčové kompetence podíly zaměstnavatelů, kteří je považují za „zcela nezbytné“ či „velmi důležité“.

Od pracovníků s vyšším odborným vzděláním zaměstnavatelé důrazně požadují zejména „ochotu učit se“, „schopnost řešit problém“ a „zběhlost v používání výpočetní techniky“, které za „zcela nezbytné“ či „velmi důležité“ považuje více než 90 % respondentů. K 90 % se blíží i položky „zběhlost v zacházení s informacemi“ a ochota „nést zodpovědnost“. Obdobně jako v předchozí tabulce vidíme, že i při omezení na kategorie „zcela nezbytné“ a „velmi důležité“ jde o schopnosti, které jsou kombinací zcela nezbytných dovedností u středoškolsky a vysokoškolsky vzdělaných pracovníků. Nejméně vyžadované znalosti a dovednosti „schopnost vést“ a „zběhlost v cizích jazycích“ jsou velmi významné pro více než 60 % zaměstnavatelů, což ve srovnání s nejméně vyžadovanými vlastnostmi u středoškoláků činí nárůst zhruba o 30 procentních bodů.

Obr. 3.4: VOŠ - „Zcela nezbytné „ a „velmi důležité“ vlastnosti, dovednosti a schopnosti v %



Pokud jde o vliv velikosti organizace na strukturu hodnocení důležitosti žádaných klíčových kompetencí, je z dosažených výsledků patrné, že jednotlivé firmy se od sebe liší jen málo v uvedení vlastností a dovedností, které jsou „zcela důležité“ či „velmi důležité“.⁷

Tabulka 3.10: VOŠ - Hodnocení důležitosti klíčových kompetencí podle velikosti organizace

% odpovědí "zcela nezbytné" a "velmi důležité"	velikost organizace - počet zaměstnanců				
	do 25 (a+b)	26-100 (c)	101-250 (d)	251-500 (e)	nad 500 (f+g)
Ústní a písemný projev	82,6%	84,8%	87,0%	80,0%	80,4%
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	78,3%	91,3%	87,0%	80,0%	89,1%
Zběhllost v cizích jazycích	78,3%	65,2%	80,4%	68,0%	78,3%
Práce s čísly při pracovním uplatnění	72,7%	73,9%	88,9%	64,0%	73,9%
Schopnost rozhodovat se	87,0%	91,3%	87,0%	76,0%	71,7%
Schopnost řešit problém	95,7%	95,7%	91,3%	86,0%	91,3%
Nést zodpovědnost	78,3%	95,7%	87,0%	82,0%	93,5%
Adaptabilita a flexibilita	87,0%	78,3%	80,4%	86,0%	91,3%
Schopnost týmové práce	82,6%	82,6%	78,3%	80,0%	89,1%
Schopnost vést	69,7%	63,0%	69,6%	66,0%	63,0%
Ochota učit se	95,7%	91,3%	89,1%	94,0%	97,8%
Zběhllost v používání výpočetní techniky	78,3%	91,3%	93,5%	86,0%	97,8%
Zběhllost v zacházení s informacemi	78,3%	84,8%	93,3%	88,2%	91,3%

Podobně jako ve výzkumu z roku 2000 při porovnání potřeb malých (do 25 zaměstnanců) a velkých (nad 500 zaměstnanců) firem je patrné, že ačkoliv v celku preferují obdobné dovednosti a schopnosti, v detailu se od sebe liší. Pro více než 90 % malých firem je důležité, aby jejich zaměstnanci – absolventi VOŠ byli „schopni řešit problém“ a „ochotni se učit“. Tyto dvě schopnosti jsou významné také pro více než 90 % velkých organizací, avšak dále je pro ně nezbytné, aby zaměstnanci byli schopni „nést

⁷ To potvrzují i výsledky statistické závislosti, kdy významná statistická závislost byla zjištěna pouze u položky „zběhllost v cizích jazycích“, „práce s čísly při plnění pracovních úkolů“ a „zběhllost v používání výpočetní techniky“. Uvádíme a komentujeme zde však všechny položky a to z důvodu srovnání výsledků s výzkumem z roku 2000. Upozorňujeme na fakt, že publikované výsledky v závislosti na velikosti organizace tak mají pouze orientační hodnotu a nikoliv statistickou funkci.

zodpovědnost“, byli „adaptabilní a flexibilní“, schopni „týmové práce“ a zběhlí „v používání výpočetní techniky“ i „v zacházení s informacemi“.

Odvětví se jako statisticky významné projevilo pouze u položek „čtení a porozumění pracovním instrukcím“, „zběhlost v cizích jazycích“ a „práce s čísly při pracovním uplatnění“. Pokud jde o uvedené schopnosti a dovednosti, jen velmi málo zaměstnavatelů je považuje za „málo důležité“ či je „vůbec nepotřebují“, přičemž kategorie „vůbec nepotřebují“ zcela chybí u „zběhlosti v cizích jazycích“ a „práce s čísly při pracovním uplatnění“. Pokud jde o „čtení a porozumění pracovním instrukcím“ pak to, že tuto schopnost „vůbec nepotřebují“ uvedl jeden zaměstnavatel, a to z textilního, oděvního a kožedělného průmyslu.

U požadavků na zaměstnance - absolventy VOŠ se zaměstnavatelé z Prahy, Čech a Moravy od sebe nijak významně neliší.

3.2.5 Hodnocení znalostí, dovedností a schopností zaměstnanců – absolventů VŠ

Vysoké školy tvoří nejvyšší stupeň vzdělávací soustavy. V současné době (podle zákona č. 172/1990 Sb. o vysokých školách) existují tři druhy vysokoškolského studia: bakalářské, magistersko/inženýrské a postgraduální. Magistersko/inženýrské studium je v podstatě nástupcem standardního druhu studia platného před rokem 1989 a trvá zpravidla 5 let. Postgraduální studium nahrazuje dřívější vědeckou a odbornou přípravu a mohou v něm studovat ti, kteří absolvovali magistersko/inženýrské studium. Jeho délka trvání (u interního typu studia) je obvykle 3 roky. Bakalářské studium je nový, kratší typ studia, který má za cíl rozšířit nabídku terciárního vzdělávání u nás. Obvyklá délka trvání je 3 roky a jeho absolventi mohou vstoupit do magistersko/inženýrského studia a za dva roky složit státní závěrečnou zkoušku magistersko/inženýrskou. Studium je ukončeno již zmíněnou státní závěrečnou zkouškou (jejíž součástí je i diplomová práce) a obdržetím diplomu.

Vysoké školy připravují vysoce kvalifikované odborníky a výzkumné pracovníky v technických, přírodních, humanitních, lékařských a dalších oborech.

Uvedené faktory ovlivňují i požadavky zaměstnavatelů vůči této vzdělanostní skupině, kdy jejich nároky jsou velmi vysoké.

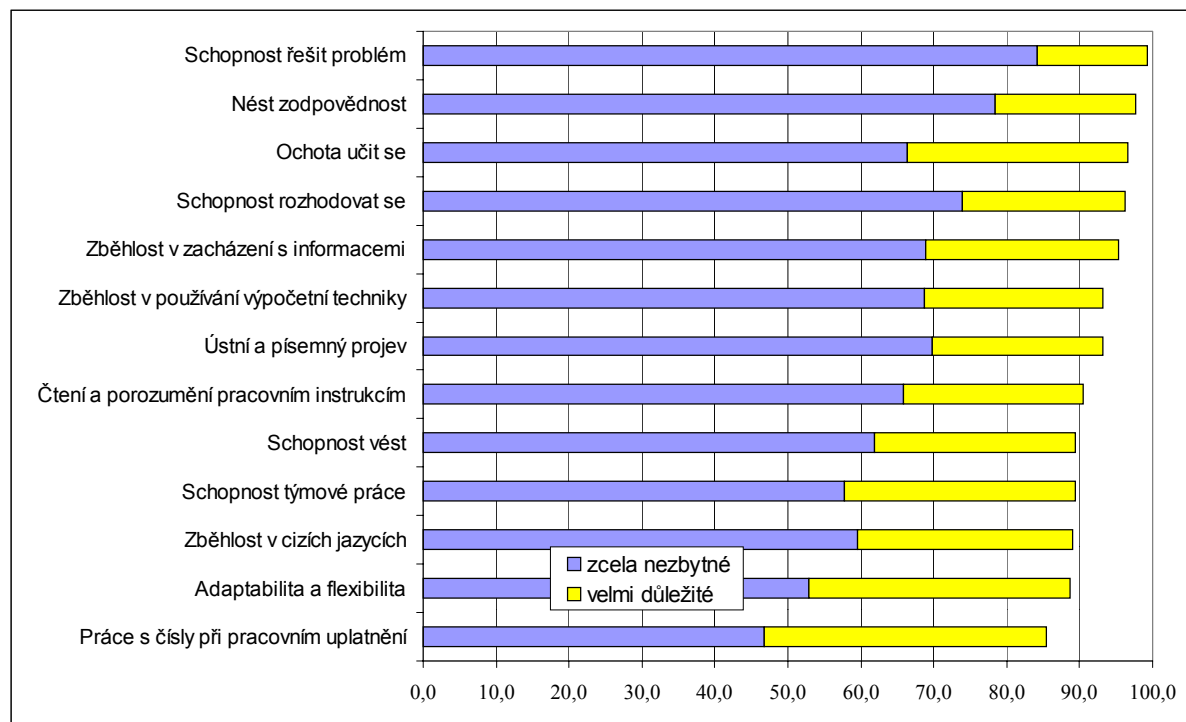
Tabulka 3.11: Hodnocení důležitosti klíčových kompetencí u zaměstnanců - absolventů VŠ

VŠ	zcela nezbytné	velmi důležité	důležité	důležité celkem	méně důležité	nepotřebují	aritmet. průměr
Ústní a písemný projev	70%	23%	6%	99%	1%	0%	1,38
Čtení a porozumění prac. instrukcím	66%	25%	6%	96%	3%	1%	1,49
Zběhlost v cizích jazycích	60%	29%	9%	98%	1%	1%	1,54
Práce s čísly při pracovním uplatnění	47%	39%	12%	97%	2%	1%	1,71
Schopnost rozhodovat se	74%	22%	3%	100%	-	0%	1,31
Schopnost řešit problém	84%	15%	0%	100%	-	0%	1,17
Nést zodpovědnost	79%	19%	2%	100%	-	0%	1,25
Adaptabilita a flexibilita	53%	36%	10%	99%	1%	0%	1,6
Schopnost týmové práce	58%	32%	9%	99%	0%	1%	1,55
Schopnost vést	62%	28%	9%	98%	1%	1%	1,51
Ochota učit se	66%	30%	3%	100%	-	0%	1,38
Zběhlost v používání výpoč. techniky	69%	25%	5%	99%	1%	0%	1,4
Zběhlost v zacházení s informacemi	69%	27%	4%	99%	0%	0%	1,37

U pracovníků s VŠ vzděláním jsou očekávání zaměstnavatelů pochopitelně mnohem vyšší než v předešlých případech. U všech dovedností či znalostí a vlastností požadovaná míra jejich důležitosti přesahuje 96 %. U značné části položek se pohybuje mezi 99 – 100 %, a to u položky „schopnost rozhodovat se“ (takřka 100 % respondentů), „schopnost řešit problém“ (takřka 100 % respondentů), ochota „nést zodpovědnost“ (takřka 100 % respondentů) a „ochota učit se“ (takřka 100 % respondentů).

Pokud se podíváme na rok 2000, tak vidíme, že na rozdíl od hodnocení vlastností a dovedností u absolventů SOŠ a VOŠ jsme u vysokoškoláků zaznamenali u tří čtvrtin položek **nárůst významu** kategorie „zcela nezbytné“, přičemž se jednalo nejčastěji o přesun z kategorie „velmi důležité“. K nejvýraznějšímu posunu došlo u „schopnosti rozhodovat se“, „schopnosti řešit problém“, „nést zodpovědnost“ a „schopnosti vést“. Nejvýraznější opačný trend (pokles významu kategorie „zcela nezbytné“ do kategorie „velmi důležité“) se projevil u schopnosti „práce s čísly při pracovním uplatnění“.

Obr. 3.5: VŠ - „Zcela nezbytné“, a „velmi důležité“ vlastnosti, dovednosti a schopnosti v %



Z grafu je zřejmé, že **všechny položky překračují** v kategoriích „zcela nezbytné“ a „velmi důležité“ **80 %**, přičemž položky „schopnost řešit problém“, „nést zodpovědnost“, „ochota učit se“, „schopnost rozhodovat se“, „zběhllost v zacházení s informacemi“, „zběhllost v používání výpočetní techniky“, kvalitní „ústní a písemný projev“ a „čtení a porozumění pracovním instrukcím“ přesahují 90 %. Současně pro více než 70 % zaměstnavatelů je u vysokoškoláků „zcela nezbytné“, aby byli schopni „řešit problém“, „nést zodpovědnost“, „rozhodovat se“ a měli kvalitní „ústní a písemný projev“. Na druhé straně kontinua stojí požadavek „práce s čísly při plnění pracovních úkolů“, který je nezbytný „pouze“ pro 47 % zaměstnavatelů.

V následující tabulce 3.12 jsou uvedeny výsledky z hlediska nezbytnosti jednotlivých vlastností, dovedností a znalostí u vysokoškolských pracovníků **v souvislosti s velikostí organizace**. Jak je patrné, jednotlivé firmy se od sebe jen málo liší v upřednostňování jednotlivých položek.⁸

⁸ Statisticky významná závislost se projevila pouze u položky „práce s čísly při plnění pracovních úkolů“, „nést odpovědnost“ a „zběhllost v zacházení s informacemi“. Uvádíme a komentujeme zde však všechny položky, a to z důvodu srovnání výsledků s výzkumem z roku 2000. Upozorňujeme na fakt, že publikované výsledky v závislosti na velikosti organizace tak mají pouze orientační hodnotu a nikoliv statistickou funkci.

Tabulka 3.12: VŠ - Hodnocení důležitosti klíčových kompetencí podle velikosti organizace

% odpovědí "zcela nezbytné" a "velmi důležité"	velikost organizace - počet zaměstnanců				
	do 25 (a+b)	26-100 (c)	101-250 (d)	251-500 (e)	nad 500 (f+g)
Ústní a písemný projev	87,8%	96,4%	93,0%	94,4%	94,0%
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	87,2%	90,9%	93,0%	87,0%	94,0%
Zběhlost v cizích jazycích	83,7%	89,1%	91,2%	85,2%	96,0%
Práce s čísly při pracovním uplatnění	87,0%	85,5%	94,6%	79,6%	80,0%
Schopnost rozhodovat se	93,9%	96,4%	96,5%	98,1%	96,0%
Schopnost řešit problém	100,0%	98,2%	98,2%	100,0%	100,0%
Nést zodpovědnost	91,8%	98,2%	98,2%	100,0%	100,0%
Adaptabilita a flexibilita	81,6%	81,8%	89,5%	92,6%	98,0%
Schopnost týmové práce	85,7%	83,6%	89,5%	92,6%	96,0%
Schopnost vést	79,6%	87,3%	93,0%	96,3%	90,0%
Ochota učit se	93,9%	94,5%	94,7%	100,0%	100,0%
Zběhlost v používání výpočetní techniky	87,8%	94,5%	93,0%	92,6%	98,0%
Zběhlost v zacházení s informacemi	89,8%	90,9%	98,2%	98,1%	100,0%

Z tabulky 3.12 vyplývá, že pokud jde o **vysokoškoláky, tak stejně jako ve výzkumu z roku 2000** vůči nim projevují **relativně nejnižší nároky zaměstnavatelé z malých firem (do 25 zaměstnanců)**, ačkoliv u položky „**schopnost řešit problém**“ dosáhly odpovědi 100 % (což znamená, že danou vlastnost považují za důležitou všichni odpovídající zaměstnavatelé z dané velikostní kategorie). U větších a velkých firem (více než 250 zaměstnanců) dosáhlo označení „zcela nezbytné“ a „velmi důležité“ 100 % u kompetencí „**schopnost řešit problém**“, „**nést zodpovědnost**“ „**ochota učit se**“ a „**zběhlost v zacházení s informacemi**“. Pokud jde o „**schopnost vést**“, která dosáhla u malých firem nejmenší nezbytnosti, pak u velkých organizací (250 - 500 zaměstnanců) je její význam vyšší. Možným vysvětlením je zřejmě fakt, že v malých organizacích zastává řídicí funkci majitel organizace a tudíž pro něho není tato dovednost u ostatních zaměstnanců - i vysokoškoláků - nezbytná. Do největších firem je pak přijímáno více vysokoškolsky vzdělaných lidí, kteří zde často vykonávají vysoce odbornou práci, u které však nikoho dalšího neřídí a není to od nich ani očekáváno. Naopak ve středně velkých organizacích vykonávají vysokoškoláci často jak odbornou práci, tak zároveň i řídicí funkci.

Odvětví se jako statisticky významné projevilo pouze u položek „**čtení a porozumění pracovním instrukcím**“, „**zběhlost v cizích jazycích**“, „**adaptabilita a flexibilita**“, „**schopnost týmové práce**“ a „**schopnost vést**“. Podobně jako v případě vyjádření k pracovníkům – absolventům VOŠ, i zde jen málo zaměstnavatelů uvedlo, že dané schopnosti „vůbec nepotřebují“. U kompetence „**zběhlost v cizích jazycích**“ ji zvolili pouze zaměstnavatelé ze zemědělství a ze strojírenského průmyslu. U kompetence „**adaptabilita a flexibilita**“ tuto variantu uvedli pouze zaměstnavatelé ze strojírenství a u „**schopnosti týmové práce**“ to byli zaměstnavatelé z potravinářského a tabákového průmyslu a opět ze strojírenství. Ti také uvedli tuto variantu i u kompetence „**schopnost vést**“.

Vliv sídla firmy se projevil pouze u schopnosti „**nést zodpovědnost**“, kterou nejčastěji uvádějí jako nezbytnou zaměstnavatelé z Moravy.

3.3 Znalosti, dovednosti a schopnosti, na které by se měla škola více zaměřit

Dalším krokem při hodnocení důležitosti uvedených klíčových kompetencí bylo zjištění názoru zaměstnavatelů na to, kterých kompetencí se absolventům nedostává a na které by se škola měla více zaměřit. Zaměstnavatelé zde de facto vyjádřili, zda se domnívají, že absolventi škol mají dané znalosti či dovednosti ovládat již v době nástupu do zaměstnání, či je získají až praxí. Z tohoto důvodu byli také požádáni, aby vyjádřili, u kterých vlastností, dovedností či znalostí se domnívají, že by škola měla svou přípravu zlepšit, klást na rozvoj požadovaných schopností větší důraz.

V následující tabulce 3.13 jsou uvedena procenta těch, kteří u dané schopnosti vyjádřili, že by se na její rozvoj měla škola více zaměřit.

Tabulka 3.13: Klíčové kompetence, na jejichž rozvoj by se měly školy více zaměřit

	SOU	SOŠ	VOŠ	VŠ
Ústní a písemný projev	21,8%	34,5%	28,7%	37,1%
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	32,7%	23,3%	12,4%	10,9%
Zběhlost v cizích jazycích	19,6%	50,5%	47,6%	58,5%
Práce s čísly při pracovním uplatnění	14,9%	18,9%	10,9%	10,9%
Schopnost rozhodovat se	21,5%	42,2%	40,0%	47,3%
Schopnost řešit problém	28,4%	46,5%	40,0%	51,3%
Nést zodpovědnost	34,2%	42,5%	38,9%	48,0%
Adaptabilita a flexibilita	22,2%	28,0%	24,4%	26,2%
Schopnost týmové práce	22,2%	36,7%	31,3%	37,5%
Schopnost vést	6,2%	18,2%	25,5%	40,7%
Ochota učit se	34,9%	36,4%	25,8%	28,4%
Zběhlost v používání výpočetní techniky	27,3%	33,8%	21,5%	22,2%
Zběhlost v zacházení s informacemi	20,0%	34,9%	29,8%	36,4%

Největší část zaměstnavatelů požaduje, aby se školy (s výjimkou SOU) více věnovaly rozvíjení dovednosti „**zběhlost v cizích jazycích**“, jejich podíl je nejvyšší u SOŠ, VOŠ i VŠ.

U všech vzdělanostních skupin zaměstnavatelé požadují zlepšit přípravu zejména u „**schopnosti řešit problém**“ a „**nést zodpovědnost**“, a to i v případě absolventů SOU, u kterých tyto schopnosti nemají takovou důležitost (viz tabulka 3.5). Jistou nespokojenost se současnou kvalitou přípravy na školách vyjadřují zaměstnavatelé dále u „**schopnosti rozhodovat se**“ (mimo SOU, kde ji však ani nepožadují).

Nároky zaměstnavatelů na kvalitu školní přípravy se ve srovnání s rokem 2000 ve své většině zvýšily, a to tak, že čím vyšší vzdělání pracovníci mají, tím více vzrostly nároky zaměstnavatelů na školu.

Pokud se nyní zaměříme na názory zaměstnavatelů na **skupinu SOU**, pak nejvyšší podíl firem doporučuje školám více se věnovat kompetenci, která nejvíce souvisí s výchovnými cíli škol, tj. „**ochotě učit se**“. Další výrazná část zaměstnavatelů požaduje zlepšení přípravy v již uvedených schopnostech „**nést zodpovědnost**“ a „**schopnost řešit problém**“. Výrazně je rovněž požadováno, aby se škola soustředila na rozvoj schopností „**čtení a porozumění pracovním instrukcím**“, a „**zběhlosti v používání výpočetní techniky**“. Ve srovnání s výzkumem z roku 2000 se požadavky zaměstnavatelů vůči škole takřka u všech schopností a dovedností zvýšily (s výjimkou schopnosti „**práce s čísly při pracovním uplatnění**“, „**schopnost týmové práce**“, „**schopnost vést**“ a „**zběhlost v zacházení s informacemi**“, kde však byl pokles velmi malý – do 6 procentních bodů). Zvýšené nároky či vyšší nespokojenost jsme zaznamenali zejména u „**schopnosti vést**“ (nárůst o 11 procentních bodů) a „**ochoty učit se**“ (také nárůst o 11 procentních bodů).

Při hodnocení pracovníků, kteří získali vzdělání v oborech SOŠ, je růst požadavků vůči škole již markantnější. Zaměstnavatelé deklarují především potřebu zlepšení školní přípravy u „**zběhlosti v cizích jazycích**“, „**schopnosti řešit problém**“, schopnosti „**nést zodpovědnost**“ a „**schopnosti rozhodovat se**“. Ve srovnání s rokem 2000 zaměstnavatelé slevili ze svých nároků pouze u „**práce s čísly při pracovním uplatnění**“ a „**zběhlosti v používání výpočetní techniky**“. U „**ústního a písemného projevu**“ pak nároky zůstaly takřka stejné. Nejvýraznější nárůst požadavků na zlepšení ve školní přípravě jsme zaznamenali u schopnosti „**nést zodpovědnost**“ (nárůst o 21 procentních bodů), „**schopnost rozhodovat se**“ (nárůst o 18 procentních bodů), „**schopnost řešit problém**“ (nárůst o 16 procentních bodů) a „**zběhlost v cizích jazycích**“ (nárůst o 13 procentních bodů).

Stejně vlastnosti a dovednosti, na které by se školy měly soustředit při přípravě absolventů SOŠ, jsme zaznamenali i u absolventů VOŠ. Zajímavé je zde srovnání výsledků s výzkumem z roku 2000. Nárůst požadavků je zde u všech položek (mimo „**práci s čísly při**

pracovním uplatnění“) mnohem vyšší, než tomu bylo v případě SOŠ či SOU. Nejvýraznější nárůst oproti roku 2000 byl u těch položek, na které by se školy měly nejvíce soustředit. U „**zběhlosti v cizích jazycích**“ o 27 procentních bodů, u „**schopnosti rozhodovat se**“ o 24 procentních bodů, u „**schopnosti řešit problém**“ o 24 procentních bodů a schopnosti „**nést zodpovědnost**“ o 23 procentních bodů. Více než desetiprocentní nárůst jsme dále zaznamenali u „**schopnosti týmové práce**“ (o 15 procentních bodů), „**ústního a písemného projevu**“ (o 11 procentních bodů), „**schopnosti vést**“ (o 10 procentních bodů) a „**ochoty učit se**“ (o 10 procentních bodů). Ačkoliv v roce 2000 představovali absolventi VOŠ skupinu, proti jejíž přípravě měli zaměstnavatelé nejméně výhrad, v roce 2004 to tak již není. Zdá se, že si zaměstnavatelé více vyjasnili, jaké postavení v jejich podniku má absolventům VOŠ patřit, a začali vůči školám uplatňovat své nároky.

U vysokých škol jsou požadavky zaměstnavatelů obdobné požadavkům u VOŠ a SOŠ. Také zde jde na prvním místě o „**zběhlost v cizích jazycích**“ (58 %), dále o „**schopnost řešit problém**“ (51 %), schopnost „**nést zodpovědnost**“ (48 %), a „**schopnost rozhodovat se**“ (47 %). Na rozdíl od nároků na ostatní vzdělanostní skupiny zde zaměstnavatelé vyzdvihují i „**schopnost vést**“, kde 41 % zaměstnavatelů požaduje kvalitnější školní přípravu. Pokud jde o srovnání s výzkumem z roku 2000, pak zvýšené nároky zaměstnavatelé deklarují u těch schopností a dovedností, u kterých zároveň požadují nejdůležitější zlepšení přípravy už na školách. Tedy u „**zběhlosti v cizích jazycích**“ (o 20 procentních bodů), u „**schopnosti rozhodovat se**“ (o 22 procentních bodů), u „**schopnosti řešit problém**“ (o 26 procentních bodů) a schopnosti „**nést zodpovědnost**“ (o 27 procentních bodů). Obdobně jako u VOŠ je více jak desetiprocentní nárůst u „**schopnosti vést**“ (o 16 procentních bodů), „**schopnosti týmové práce**“ (o 12 procentních bodů) a u kvalitního „**ústního a písemného projevu**“ (o 11 procentních bodů). Naopak nejvýraznější pokles nároků se podobně jako ve všech předchozích případech projevil zejména u schopnosti „**práce s čísly při pracovním uplatnění**“, a to o 12 procentních bodů.

3.4. Srovnání důležitosti vlastností, dovedností a znalostí se závěry z výzkumu „Názory a potřeby zaměstnavatelů“ z roku 1998

Jak jsme již uvedli v úvodu kapitoly, baterie klíčových dovedností byla převzata z výzkumu „**Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů na vstup na trh práce**“. Tento výzkum v otázce klíčových kompetencí částečně vycházel z výzkumu z roku 1998 „**Názory a potřeby zaměstnavatelů**“, který byl orientován na požadavky zaměstnavatelů vůči absolventům škol. V tomto výzkumu byla použita baterie 25 vlastností a dovedností, z nichž byla část převzata z výzkumu „**Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů na vstup na trh práce**“. Přejata byla i stupnice, pomocí které byla měřena důležitost jednotlivých vlastností a dovedností.

Hodnoty, které jednotlivé vlastnosti a dovednosti získaly ve výzkumu z roku 1998, jsou uvedeny v tabulce, přičemž jsou zvýrazněny ty položky, které figurují i v obou následujících výzkumech. U těchto indikátorů jsou uvedeny hodnoty z výzkumu z roku 2000 a z roku 2004.

Z tabulky 3.14 jsou patrné poměrně výrazné rozdíly v hodnocení potřebnosti daných kompetencí (vlastností, schopností a dovedností) v roce 1998 a 2004. **V celkovém průměru (jsou započítány jen klíčové kompetence hodnocené v roce 2004) je zřejmé, že výrazně poklesly požadavky na pracovníky vzdělané v učňovském školství, poněkud narostly požadavky na maturanty a výrazně se zvýšily požadavky zaměstnavatelů na vysokoškolsky vzdělané pracovníky.**

U absolventů SOU došlo k poklesu významu sledovaných kompetencí s výjimkou schopnosti „**čtení a porozumění pracovním instrukcím**“, kde došlo k nárůstu významu o 10 procentních bodů. U schopnosti „**adaptability**“ zůstala hodnota stejná.

U hodnocení schopností středoškoláků jsme zaznamenali jak pokles (i když velmi malý) důležitosti sledovaných vlastností, dovedností či znalostí, tak její nárůst. K nárůstu o více než deset procentních bodů došlo u položek „**ochota učit se**“ (o 11 procentních bodů), „**čtení a porozumění pracovním instrukcím**“ (o 11 procentních bodů), „**zběhlost**

v používání výpočetní techniky“ (o 20 procentních bodů) a u „adaptability“ (o 13 procentních bodů). K poklesu hodnocení důležitosti došlo u kompetencí „ústní projev“, „schopnost vést“, „práce s čísly“ a „schopnost rozhodovat se“.

U vysokoškoláků došlo k absolutnímu nárůstu významu důležitosti (s výjimkou „ochoty učit se“, kde se hodnota vrátila na stejnou úroveň). K nejméně výraznějšímu nárůstu důležitosti došlo u „zběhlosti v cizích jazycích“ (o 48 procentních bodů), „schopnosti vést“ (o 44 procentních bodů), „zběhlosti v používání výpočetní techniky“ (o 38 procentních bodů) a u „adaptability“ (o 36 procentních bodů). Nárůst se projevuje, na rozdíl od ostatních kategorií vzdělání, i mezi roky 2000 a 2004.

Tabulka 3.14: Důležitost vybraných vlastností a dovedností u absolventů škol z výzkumu „Názory a potřeby zaměstnavatelů“ z roku 1998, z výzkumu „Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů na vstup na trh práce“ z roku 2000 a z výzkumu „Přechod absolventů středních škol do praxe a jejich uplatnění“ z roku 2004 v %

% odpovědí "zcela nezbytné" a "velmi důležité"	SOU			SOŠ, G			VŠ		
	1998	2000	2004	1998	2000	2004	1998	2000	2004
Smysl pro kvalitu	81%			88%			89%		
Osvojení odborného základu	70%			77%			86%		
Smysl pro hospodárnost	77%			75%			56%		
Smysl pro službu klientům	66%			80%			59%		
Ochota učit se	62%	61%	53%	69%	84%	80%	80%	95%	80%
Péče o bezpečnost a zdraví při práci	73%			60%			57%		
Schopnost týmové práce	59%	63%	47%	67%	73%	68%	69%	87%	89%
Široké profesní dovednosti	61%			62%			65%		
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	49%	60%	59%	70%	81%	81%	67%	90%	91%
Být iniciativní	54%			63%			70%		
Schopnost rozhodovat se	49%	27%	24%	63%	69%	61%	73%	92%	96%
Vnitřní motivace	51%			60%			70%		
Práce s čísly při plnění pracovních úkolů	53%	38%	24%	60%	71%	57%	54%	82%	85%
Hluboké a úzké profesní dovednosti	53%			57%			57%		
Absolvování potřebných odborných kursů	47%			53%			52%		
Ústní projev	32%	19%	9%	62%	60%	54%	63%	89%	93%
Tvořivost	43%			51%			62%		
Adaptabilita	42%	54%	42%	54%	74%	67%	52%	89%	89%
Zběhlost ve využívání výpočetní techniky	24%	17%	17%	56%	82%	76%	55%	87%	93%
Písemný projev	17%	19%	9%	48%	60%	54%	62%	89%	89%
Schopnost vést	31%	7%	22%	36%	47%	32%	49%	88%	93%
Všeobecné vědomosti	20%			41%			49%		
Sebevědomí	24%			32%			40%		
Zběhlost v cizích jazycích	19%	2%	3%	33%	48%	34%	41%	86%	89%
Reprezentativní vzhled	22%			29%			14%		
Průměr hodnot	40%	33%	28%	56%	68%	60%	61%	89%	90%

3.5 Znalosti, dovednosti a schopnosti, které zaměstnavatelé rovněž považují za důležité

Výčet kompetencí uvedený v dotazníku a analyzovaný v předchozích kapitolách vychází z dříve provedených výzkumů a obsahuje takové schopnosti a dovednosti, které tam byly označeny jako nejvýznamnější. Nicméně tento výčet není vyčerpávající a zaměstnavatelům byla dána možnost, aby k uvedeným kompetencím doplnili další, o kterých se domnívají, že v předloženém výčtu chyběly, a které rovněž považují za důležité.

Tabulka 3.15: Další kompetence požadované zaměstnavateli⁹

Znalosti, dovednosti a schopnosti zaměstnanců (kompetence)	Velikost organizace							Celk.
	a	b	c	d	e	f	g	
komunikační schopnosti a dovednosti		1	3	4	2	6		16
znalost platné legislativy	1	3		4	1			9
kreativita	1	1	4			2		8
praktické dovednosti				5	1	1		7
prezentační dovednosti			1	4		1	1	7
samostatnost		1		1	1	4		7
ekonomické základy a ekonomické myšlení		3	3					6
odborné znalosti a dovednosti			1	3		1	1	6
loajalita k zaměstnavateli	1	1	3					5
společenské chování		2	1	1		1		5
emoční inteligence		1			1	2		4
osobní morální vlastnosti	1		1	1		1		4
vyjednávací dovednosti			1	1		2		4
asertivita				1	1	1		3
psychická odolnost v zátěžových situacích			1		1	1		3
reálné představy o pracov. a mzdových podmínkách						3		3
schopnost jednání se zákazníky	1			1			1	3
umění mluvit – rétorika			2	1				3

Přestože frekvence, s jakou byly jednotlivé kompetence uváděny, neumožňuje korektní analýzu, lze vysledovat určité tendence. V celkovém souhrnu byly nejčastěji **doplněny komunikační schopnosti a dovednosti**, které byly nejvíce uváděny firmami o velikosti 201 – 500 zaměstnanců. Je tedy zřejmé, že někteří respondenti zdůrazňují odlišnost ústního a písemného projevu od širšího pojmu komunikačních schopností a dovedností. Druhou nejčastěji uváděnou kompetencí je **znalost platné legislativy**; z podrobnějšího zkoumání vyplývá, že požadována je nejenom znalost legislativy v rámci ČR, ale důraz je kladen rovněž na **znalost právních norem EU**. Mezi dalšími důležitými kompetencemi doplněnými ze strany zaměstnavatelů se objevuje např. **kreativita**, zmiňována spíše menšími firmami, či **praktické dovednosti**, které uvádějí naopak firmy střední a větší. Významné místo zaujímají rovněž **prezentační dovednosti** (které zahrnují i schopnost sebe prezentace) a samostatnost. Pro firmy od 6 do 100 zaměstnanců je také důležitá vybavenost pracovníků ekonomickými základy a ekonomickým myšlením. Další nejčastěji doplňované kompetence jsou obsahem tabulky 3.15, jejich výskyt je však spíše ojedinělý.

3.6 Znalosti, dovednosti a schopnosti, jejichž význam poroste

Respondenti byli rovněž požádáni, aby určili znalosti, schopnosti a dovednosti, u kterých předpokládají, že jejich **význam v dalších letech ještě vzroste**. Přitom mohli vybírat jednak z těch, které byly nabídnuty přímo v dotazníku, jednak z kompetencí, které sami doplnili.

Pro lepší orientaci jsou v následující tabulce 3.16 uvedeny tučně ty klíčové kompetence, které byly obsahem naší nabízeného výčtu. V celkovém souhrnu (bez ohledu na velikost firmy) byly relativně nejčastěji jako kompetence, jejichž význam vzroste, uváděny **zběhlost v cizích jazycích, zběhlost v používání výpočetní techniky, adaptabilita a flexibilita, ochota učit se** či **zběhlost v zacházení s informacemi**, vesměs tedy kompetence, které byly obsahem naší nabídky. Je tudíž zřejmé, že zaměstnavatelé předpokládají nárůst významu klíčových kompetencí; za **významné do budoucna jsou považovány rovněž vyjednávací schopnosti a jednání se zákazníky a odbornost**. Zajímavé je však podrobnější zkoumání v závislosti na velikosti firmy, kdy malé firmy („a“) relativně nejčastěji uvádějí zběhlost v zacházení s informacemi a zběhlost v používání výpočetní techniky a

⁹ V tabulce jsou uvedeny pouze kompetence s větší frekvencí.

v porovnání s ostatními firmami tak kladou relativně menší důraz na zběhlost v cizích jazycích. Markantní je rozdíl mezi důrazem, který do budoucna kladou na zběhlost v používání výpočetní techniky a zběhlost v zacházení s informacemi firmy velikosti „a“ (do 5 zaměstnanců), a významem, který těmto dvěma kompetencím přikládají firmy velikosti „b“ (6 – 25 zaměstnanců). Z tabulky 3.16 je patrné, že práce s informacemi je ve spojitosti s budoucím vývojem poměrně často zmiňována rovněž největšími firmami („g“).

Tabulka 3.16: Kompetence, jejichž význam poroste

Znalosti dovednosti a schopnost zaměstnanců (kompetence)	Velikost firmy							Celk.
	a	b	c	d	e	f	g	
Zběhlost v cizích jazycích	19%	18%	20%	22%	26%	24%	22%	22%
Zběhlost v používání výpočetní techniky	24%	9%	18%	13%	14%	10%	11%	13%
Adaptabilita a flexibilita	5%	14%	8%	11%	11%	16%		11%
Ochota učit se	5%	14%	11%	9%	13%	8%	11%	11%
Zběhlost v zacházení s informacemi	33%	8%	7%	8%	8%	8%	22%	9%
Schopnost týmové práce		9%	5%	7%	6%	10%	11%	7%
Schopnost řešit problém	5%	8%	7%	7%	4%	5%	11%	6%
Nést zodpovědnost		9%	6%	5%	5%	7%		6%
Schopnost rozhodovat se	5%	3%	7%	9%	4%	3%	11%	6%
Ústní a písemný projev		2%	2%	2%	2%	3%		2%
Schopnost vést	5%	2%	1%	2%	1%	2%		2%
Čtení a porozumění pracovním instrukcím		1%			2%	1%		1%
Práce s čísly při pracovním uplatnění				1%				0%
vyjednávací schopnosti, jednání se zákazníky			1%	1%	2%	1%		1%
odbornost		1%	2%	1%				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.

4. Jaké pracovníky zaměstnavatelé přijímají?

Další klíčovou oblastí, na kterou byl výzkum zaměřen, je problematika přijímání nových zaměstnanců. Výchozím údajem je zjištění, kolik nových pracovníků firmy přijímají. Předmětem zkoumání zároveň byla otázka, jaký počet, resp. **podíl** z nově přijímaných pracovníků tvoří **absolventi škol**. V této souvislosti je rovněž významné zjištění, jaký postoj k absolventům dotazované firmy zaujímají - zda je přijímají či nepřijímají, případně zda je preferují před jinými uchazeči o zaměstnání. Dalšími zkoumanými skutečnostmi pak byly jednak vzdělanostní struktura nově přijímaných pracovníků, jednak struktura přijímaných zaměstnanců na jednotlivé pracovní pozice.

4.1 Přijímání nových pracovníků a absolventů

Přehled o přijímaných nových pracovnících, resp. absolventech škol¹⁰ do sledovaných firem v průběhu uplynulých tří let dokumentuje následující tabulka.

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

Velikost firmy	Pracovníků	Absolventů	% absolv.
Do 25	4,9	1,8	37,0%
26 - 100	24,8	2,7	10,8%
101 - 250	61,8	6,4	10,4%
251 - 500	109,1	24,1	22,1%
nad 500	468,8	78,2	16,7%
Průměr	125,6	21,1	16,8%

Z výsledků šetření vyplývá, že v celkovém průměru tvoří absolventi téměř 17 % všech nově přijímaných pracovníků. Podle procentuálního vyjádření přijímají relativně nejvíce absolventů (37 %) malé firmy do 25 zaměstnanců; zde je však třeba vzít v úvahu nízké počty

¹⁰ Jedná se o absolventy, kteří dosud nepracovali.

těchto firem ve sledovaném vzorku, které vypovídací schopnost tohoto údaje poněkud snižují. Validnější údaj pak představuje druhá nejvyšší hodnota (22,1 %) v případě firem o velikosti 251 – 500 zaměstnanců.

Při podrobnějším pohledu na strukturu nově přijímaných pracovníků podle odvětví je zřejmé, že relativně největší zájem o absolventy škol je v odvětvích Kožedělný průmysl, Výroba a rozvod elektřiny, vody a plynu a Výroba strojů a zařízení. Naopak relativně nejméně přijímají absolventy v odvětvích Doprava, pošty a telekomunikace, Sklo, keramika, porcelán a stavební hmoty, Dobývání nerostných surovin či Průmysl potravinářský a tabákový.

Tabulka 4.2: Průměrný počet přijatých pracovníků a absolventů podle odvětví

	Odvětví	Pracovníků	Absolventů	% absolv.
A	Zemědělství a myslivost, l.h.	112,8	14,8	13,1%
C	Dobývání nerostných surovin	134,2	9,2	6,9%
DA	Průmysl potravin. a tabákový	71,3	5,7	7,9%
DB	Textilní a oděvní průmysl	44,3	9,8	22,2%
DC	Kožedělný průmysl	55,0	20,0	36,4%
DD	Dřevozpracující průmysl	70,0	20,0	28,6%
DE	Papír.a polygr.pr., vydavatel.č.	154,7	28,9	18,7%
DG	Chemický a farmac.průmysl	62,5	7,5	12,1%
DH	Gumár.a plastikářský průmysl	124,2	16,3	13,1%
DI	Sklo, keram., porc.a stav.hmot	153,4	8,1	5,3%
DJ	Výroba kovů a kov.výrobních	124,0	14,9	12,0%
DK	Výroba strojů a zařízení	100,6	30,9	30,7%
DL	Výroba elektr.a optických přís.	202,7	52,6	26,0%
DM	Výroba dopravních prostředků	276,1	51,6	18,7%
DN	Zpracovat.průmysl jinde neuv.	53,2	6,2	11,7%
E	Výroba a rozv.el., plynu a vody	24,8	8,0	32,3%
F	Stavebnictví	41,2	9,5	23,1%
G	Obchod,opr.mot.voz.a sp.zboží	32,5	3,5	10,8%
I	Doprava, pošty a telekom.	1347,0	2,5	0,2%
J	Peněžnictví a pojišťovnictví	23,5	6,0	25,5%
K	Nemov.,služb.pod., výzk.a výv.	47,6	7,3	15,2%
	Průměr	125,6	21,1	16,8%

Ačkoli tabulka 4.1 vypovídá o poměrně vysokém procentu absolventů přijímaných malými firmami, tabulka 4.3 dokumentuje skutečnost, že v rámci jednotlivých kategorií firem daných počtem zaměstnanců se s relativně nejmenší ochotou přijímat absolventy setkáváme právě v případě firem velikosti do 25 zaměstnanců (a+b). Tyto organizace v porovnání s ostatními firmami relativně častěji buď absolventy nepřijímají, nebo je naopak preferují, tzn. lze konstatovat, že jsou v názoru na přijímání či nepřijímání absolventů oproti ostatním firmám vyhraněnější. Naopak jako **nejotevřenější vůči přijímání absolventů lze označit největší firmy** (s více než 500 zaměstnanci) a dále firmy střední velikosti (101-250 zaměstnanců). Relativně nejčastěji jsou absolventi škol preferováni jednak velkými firmami, jednak těmi nejmenšími.

Tabulka 4.3: Přijímání a preferování absolventů

	nepřijímáme	přijímáme, ale nepreferujeme	přijímáme a preferujeme
a+b	15%	65%	20%
c	8%	80%	12%
d	2%	86%	12%
e	4%	82%	14%
f+g	2%	74%	23%
Průměr	6%	78%	16%

4.2 Vzdělání nově přijímaných pracovníků

Zajímavý je rovněž pohled na vzdělanostní strukturu nově přijímaných pracovníků. Z hlediska frekvence přijímání pracovníků jednotlivých vzdělanostních úrovní jsou zřejmě nejproblematictější skupinou pracovníci s pomaturitním a vyšším odborným vzděláním. To je však dáno nízkým počtem absolventů těchto kategorií, zejména absolventi pomaturitního studia nejsou v počátečním vzdělání vůbec připravováni a v posledních letech jde pouze o absolventy jazykové přípravy.

Tabulka 4.4: Frekvence přijímání nových pracovníků z hlediska kategorií vzdělání

	Vzdělání	vyučení (SOU)	maturanti SOŠ a gymnázií	pomaturitní	vyšší odborné (VOŠ)	vysokoškolské (VŠ)
1	často	57%	28%	5%	9%	32%
2	občas	20%	52%	32%	40%	47%
3	výjimečně	9%	13%	39%	35%	15%
4	vůbec ne	14%	6%	24%	16%	6%
1+2		77%	80%	37%	49%	79%
3+4		23%	20%	63%	51%	21%

Velmi často jsou přijímáni vyučení pracovníci, je však poměrně velký podíl firem, které u těchto pracovníků uvádějí „vůbec ne“. Pracovníci s maturitním vzděláním nejsou přijímáni „často“, nýbrž spíše „výjimečně“ či „občas“; v podobné, ale poněkud

lepší situaci se nacházejí absolventi s vyšším odborným vzděláním, kteří oproti pomaturitnímu vzdělání mají vyšší procento odpovědí „často“ a „občas“ a relativně méně jsou zastoupeny odpovědi „vůbec ne“. Vysokoškoláci zaujímají podle výsledků tohoto šetření obdobnou pozici jako maturanti SOŠ a gymnázií, ovšem s mírnou relativní převahou odpovědi „často“.

4.3 Pracovní začlenění nově přijímaných pracovníků

Dotazované firmy přijímají v celkovém průměru relativně nejčastěji pracovníky do dělnických profesí, dále pak do odborných profesí na střední úrovni a odborných profesí na vyšší úrovni. Poměrně vysoké procentuální zastoupení odpovědi „vůbec ne“ v případě pracovníků ve službách a obchodě lze jistě vysvětlit odvětvovou strukturou dotazovaných organizací, naproti tomu téměř 50% frekvence této odpovědi u nekvalifikovaných pracovníků ukazuje reálný nezáměr firem o nekvalifikované pracovníky. Značný nezáměr je i o pracovníky do pozic nižší administrativy, ti mají, podobně jako nekvalifikovaní, problémy s nalézáním zaměstnání. S nejnižším procentním zastoupením odpovědi „vůbec ne“, tzn. případů, kdy pracovníci nejsou na danou pozici přijímáni, se setkáváme v případě odborných profesí na střední úrovni a odborných profesí na vyšší úrovni. Vedoucí pracovníci jsou logicky přijímáni pouze občas či výjimečně.

Tabulka 4.5: Struktura pracovních pozic nově přijímaných pracovníků

	Pracovní pozice dle 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	11%	51%	3%	1%	16%	16%	2%
2	občas	15%	22%	16%	23%	59%	54%	37%
3	výjimečně	27%	8%	22%	41%	20%	22%	45%
4	vůbec ne	47%	19%	59%	36%	6%	8%	17%
1+2		26%	74%	19%	24%	75%	70%	39%
3+4		74%	26%	81%	76%	25%	30%	61%

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

Další stěžejní oblast výzkumu představují skutečnosti, které jsou z pohledu zaměstnavatelů při výběru nových pracovníků rozhodující. S ohledem na zvýšenou pozornost, která je v tomto šetření věnována situaci absolventů, je důležitá otázka, 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.

V této souvislosti je třeba zkoumat rovněž důvody či předpoklady, které vedou zaměstnavatele k přijímání či naopak nepřijímání absolventů. Nelze opomenout ani zjišťování, zda jsou zvýhodňováni absolventi s předchozími pracovními zkušenostmi či praxí absolvovanou v rámci vzdělávání. Na úvod však věnujme pozornost způsobům, které využívají firmy při hledání nových pracovníků.

5.1 Jakým způsobem firmy vyhledávají nové pracovníky?

Respondenti byli požádáni, aby předloženým způsobům vyhledávání nových pracovníků přiřadili frekvenci jejich využívání, přičemž měli možnost případně doplnit další alternativy.

Tabulka 5.1: Frekvenční tabulka využívání jednotlivých způsobů hledání nových zaměstnanců

		pomocí inzerátů	úřady práce	personální agentury	hlásí se sami	doporučení zaměstnanců	přímo na školách	jiným způsobem
1	často	33%	33%	11%	58%	19%	9%	11%
2	občas	33%	27%	18%	32%	49%	28%	11%
3	výjimečně	20%	24%	21%	7%	24%	26%	11%
4	vůbec ne	14%	17%	49%	3%	8%	38%	67%
	1+2	66%	59%	29%	90%	68%	37%	22%
	3+4	34%	41%	71%	10%	32%	63%	78%

Jak je patrné z tabulky 5.1, relativně **nejčastějším způsobem** vyhledávání nových pracovníků (kategorie „často“) je **výběr z těch zájemců o práci, kteří se zaměstnavatelům hlásí sami**. To je zřejmý důsledek aktuální situace v nezaměstnanosti. Mezi nejfrekventovanější způsoby vyhledávání dále patří **inzertní nabídka** či vyhledávání **prostřednictvím úřadů práce**. Naopak relativně nejméně jsou využívány služby personálních agentur a získávání nových pracovníků přímo na školách.

Výše uvedená zjištění potvrzují součtové hodnoty prvních dvou a druhých dvou frekvenčních kategorií ve spodní části tabulky. Je tak zřejmé, že skutečně s výraznou převahou dominuje výběr nových pracovníků z řad těch, kteří se hlásí sami (90 %); s určitým odstupem následuje **přijímání nových pracovníků doporučených stávajícími zaměstnanci** (68 %), dále pak vyhledávání pomocí inzerátů (66 %) a prostřednictvím úřadů práce (59 %). Naopak nejméně frekventovanými způsoby je využívání služeb personálních agentur (29 %) a vyhledávání nových pracovníků přímo na školách (37 %). Rovněž je zřejmé, že valná většina zaměstnavatelů vyhledává nové pracovníky některým z uvedených způsobů; 78 % respondentů jiné způsoby využívá pouze výjimečně či vůbec ne.

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

Velikost firmy	pomocí inzerátů	úřady práce	personální agentury	hlásí se sami	doporučení zaměstnanců	přímo na školách	jiným způsobem
a+b	22%	7%	4%	26%	20%	15%	4%
c	35%	13%	5%	38%	16%	0%	4%
d	29%	39%	12%	59%	12%	7%	5%
e	31%	45%	9%	56%	18%	7%	5%
f+g	27%	37%	13%	71%	12%	10%	12%

Zaměřme se nyní na detailnější zkoumání těch způsobů vyhledávání nových pracovníků, které jsou respondenty využívány nejčastěji, a to v závislosti na velikosti firmy.

Z bližšího pohledu na rozdělení jednotlivých způsobů vyhledávání podle velikosti firem vyplývá, že přijímání nových pracovníků z řad těch, kteří se hlásí sami, dominuje v případě všech velikostních kategorií. Je však zřejmé, že čím větší jsou firmy, tím častěji je tento způsob získávání nových pracovníků využíván. V pořadí dalších způsobů se firmy jednotlivých kategorií mírně odlišují. V malých firmách do 100 zaměstnanců je častým způsobem vyhledávání pomocí inzerátů či přijímání nových pracovníků na základě doporučení zaměstnanců. Firmy o velikosti od 101 do 500 zaměstnanců více preferují vyhledávání prostřednictvím úřadů práce a pomocí inzerátů; přijímání na doporučení zaměstnanců u nich zaujímá až další příčku. Největší firmy rovněž upřednostňují úřady práce a inzeráty, i u nich je však nejfrekventovanější způsob, kdy se zájemci o práci hlásí sami (71 %).

Naopak zcela jiný způsob, než jaký byl uveden v dotazníku, a výběr prostřednictvím personálních agentur lze označit spíše za okrajové varianty; nicméně služeb personálních agentur využívá 12 % firem střední velikosti (od 101 do 250 zaměstnanců) a 13 % největších firem (s více než 500 zaměstnanců); jiný způsob vyhledávání je relativně nejčastěji využíván největšími firmami.

Pokud jde o využívání jiných způsobů vyhledávání nových pracovníků, nejčastěji byl respondenty uváděn **Internet** (ať už se jedná o pracovní servery, nebo vlastní webové stránky), **reference** (tzn. přijetí pracovníků na základě doporučení jiných firem, zaměstnanců, externistů či známých), **spolupráce s jinými firmami**, **kontaktáž známých** ze strany firmy (z okruhu známých či bývalých zaměstnanců, případně výběr z osob, které v dané firmě absolvovaly stáž či odbornou praxi), případně výběr z vlastní databáze.

Za pozornost jistě stojí zjištění, že v kategorii „jiným způsobem“ dominuje Internet. To vypovídá o skutečnosti, že řada respondentů považuje vyhledávání pomocí inzerátů a Internet za dvě odlišné kategorie¹¹.

5.2 Požadavky na praxi při přijímání nových pracovníků

Výsledky šetření ukazují, že při rozhodování o přijetí nového pracovníka **více než polovina zaměstnavatelů činí rozdíl** mezi absolventy a pracovníky s praxí. Detailnější pohled zároveň ukazuje, že v tomto ohledu neexistují mezi firmami různých velikostí výraznější rozdíly. Nejčastěji rozlišují tyto dvě kategorie pracovníků firmy o velikosti od 26 do 100 zaměstnanců (c); naopak nejméně je diferencují firmy střední velikosti (od 101 do 250 zaměstnanců - d), ovšem rozdíly jsou skutečně nepatrné.

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

	Ano	Ne
a+b	56%	44%
c	60%	40%
d	54%	46%
e	55%	45%
f+g	56%	44%
Průměr	56%	44%

5.3 Kritéria ovlivňující přijetí zaměstnance s praxí a absolventa

V případě nově přijímaných pracovníků s předchozí praxí je hlavní důraz kladen právě na zmíněnou **praxi**, dále pak na **kvalifikaci**, resp. odbornost, na **odborné a profesní znalosti a zkušenosti**, následně pak **jazykové dovednosti a vzdělání** (dosažené, požadované či potřebné). **U absolventů** je naopak z pohledu zaměstnavatelů **nejdůležitější dosažené vzdělání, jazykové dovednosti, ochota učit se či schopnost práce s výpočetní technikou**.

I tyto výsledky lze interpretovat v tom smyslu, že absolventi mohou být navzdory nedostatku či absenci odborné praxe pro zkušenější pracovníky konkurencí, a to díky svým

¹¹ Této problematice se blíže věnuje periodické šetření zaměřené na výzkum inzerce. Vymětalová, Simona: Kvantitativní analýza inzerce v denním tisku a na Internetu. Závěrečná zpráva, pracovní texty projektu „Uplatnění absolventů škol: analýza a výhled“. ÚIV – VÚOŠ – CSVŠ, 6/2000.

čerstvým odborným znalostem, schopnostem a dovednostem, jazykovým dovednostem a dovednosti pracovat s počítačem.

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

Požadavky na absolventy		Požadavky na pracovníky s praxí	
17%	Požadované vzdělání	19%	Profesní praxe
13%	Znalost jazyků	15%	Odborná kvalifikace
10%	Ochota se dále vzdělávat	7%	Odborné znalosti
7%	Dovednosti v práci s počítačem	7%	Profesní zkušenosti
6%	Odborné znalosti	7%	Znalost jazyků
6%	Flexibilita	7%	Požadované vzdělání
5%	Odborná kvalifikace	6%	Dobré reference
5%	Zájem o práci	5%	Flexibilita
4%	Praxe při studiu	4%	Dovednosti v práci s počítačem
3%	Samostatnost	3%	Ochota se dále vzdělávat
3%	Dobré výsledky studia	3%	Samostatnost
3%	Komunikativnost	2%	Komunikativnost

5.4 Jaké jsou důvody nepřijímání absolventů?

Některé firmy se přijímání absolventů vyhýbají, proto je důležité zkoumat, jaké důvody, resp. předpoklady je k tomu vedou. Respondentům byly nabídnuty možné příčiny případného odmítání absolventů, kromě nich však zaměstnavatelé měli možnost doplnit další důvody.

Tabulka 5.5: Důvody nepřijímání absolventů – podle velikosti firmy

Velikost organizace	a+b	c	d	e	f+g	Celkem
Počet organizací	54	55	59	55	52	275
Nedostatek praxe a pracovních zkušeností u absolventů	26%	38%	32%	27%	29%	31%
Nereálné představy o výši mzdy, pracovní době, pracovním zařazení	26%	29%	25%	24%	17%	24%
Delší doba, kterou absolventi potřebují na zapracování	15%	33%	19%	18%	15%	20%
Omezená možnost přijímat absolventy na dobu určitou	9%	18%	7%	7%	2%	9%
Nízká úroveň pracovní morálky	13%	9%	5%	9%	2%	8%
Jiné důvody	19%	11%	3%	5%	0%	8%
Neschopnost přizpůsobit se firemní filozofii, proniknout do způsobu práce	9%	4%	0%	4%	2%	4%

V souhrnném pohledu je jako relativně **nejčastější důvod odmítání absolventů uváděn nedostatek praxe a pracovních zkušeností**. Poměrně frekventované jsou rovněž **nereálné představy absolventů** o výši mzdy, pracovní době či pracovním zařazení a rovněž relativně často je uváděna **delší doba**, kterou absolventi potřebují **na zapracování**. Za nejméně častý důvod odmítání absolventů lze označit neschopnost přizpůsobit se firemní filozofii či proniknout do způsobu práce. Z detailnějšího pohledu je zřejmé, že existují určité rozdíly v závislosti na velikosti firmy, nicméně pořadí tří hlavních uváděných důvodů zůstává neměnné (s výjimkou firem o velikosti 26 – 100 zaměstnanců, které častěji než nereálné představy absolventů uvádějí delší dobu potřebnou k zapracování).

Za pozornost stojí i **důvody doplněné samotnými respondenty**. Poměrně často byla uváděna 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. Dalšími zmiňovanými důvody je **snižování počtu pracovníků či chybějící volné pracovní pozice**. K odmítání absolventů rovněž vede názor či předpoklad, že první pracovní poměr je často chápán pouze jako **dočasné řešení** s cílem od počátku si hledat nějaké lepší uplatnění, resp. že absolventi mají po zapracování **snahu odejít k jiným firmám**. Za pozornost jistě stojí i skupina názorů týkajících se schopností absolventů a jejich připravenosti začlenit se do pracovního procesu.

Jedná se o tvrzení, že zaměstnavatelé **nemají jistotu o skutečných schopnostech** absolventů¹², že člověk s praxí se dokáže rychleji zapracovat a že je obtížné odhadnout pravděpodobnost úspěšného začlenění absolventa do pracovního prostředí dané firmy. Dalším z uvedených důvodů je **neochota úřadu práce poskytovat firmě finanční podporu** ve formě dotací na mzdy absolventů.

Jak již bylo naznačeno výše, na základě odpovědí respondentů lze usuzovat, že řada zaměstnavatelů **projevuje větší ochotu přijímat absolventy, pokud má možnost je ještě před uzavřením pracovního poměru blíže poznat** (např. prostřednictvím praxí, stáží či brigád) a utvořit si tak představu o jejich schopnostech a dovednostech.

5.5 Jaké jsou důvody pro přijímání absolventů?

Jak již bylo uvedeno v předchozích kapitolách, poměrně značné množství zaměstnavatelů je otevřeno vůči přijímání absolventů, v některých případech jsou absolventi dokonce preferováni. Podívejme se tedy blíže na důvody, které vedou zaměstnavatele k ochotě absolventy přijímat.

Tabulka 5.6: Důvody pro přijímání absolventů

Velikost organizace	a+b	c	d	e	f+g	Celkem
Počet firem	54	55	59	55	52	275
Nezatíženost předchozími pracovními návyky	52%	58%	59%	62%	67%	60%
Jazyková vybavenost	56%	55%	49%	51%	69%	56%
Dovednosti v práci s počítačem	59%	42%	47%	60%	60%	53%
Ochota se vzdělávat	52%	42%	44%	53%	62%	50%
Flexibilita	37%	40%	37%	44%	42%	40%
Novější teoretické znalosti, znalost nových technologií	39%	35%	36%	35%	50%	39%
Otevřenost vůči firemní filozofii	31%	13%	24%	20%	33%	24%
Finanční stimuly (dotace na mzdové náklady poskytované úřady práce)	22%	16%	37%	20%	12%	22%
Originalita nápadů	26%	13%	20%	25%	23%	21%
Jiné důvody	6%	5%	8%	5%	15%	8%

V celkovém pohledu zaměstnavatelé jako relativně **nejčastější důvod** uváděli **nezatíženost předchozími pracovními návyky** (60 %), následovanou **jazykovou vybaveností** (56 %), **dovednostmi v práci s počítačem** (53 %) a **ochotou se vzdělávat** (50 %). Přitom nezatíženost předchozími pracovními návyky je relativně nejdůležitější pro největší firmy (s více než 500 zaměstnanců), které zároveň oproti ostatním firmám přikládají největší význam otevřenosti absolventů vůči firemní filozofii (33 %). Velké firmy se také liší zvýšeným důrazem kladeným na jazykovou vybavenost, novější teoretické znalosti, znalost nových technologií či ochotu se vzdělávat; v porovnání s ostatními firmami rovněž dominují jiné důvody, mezi kterými se např. vyskytuje snaha pomoci absolventům získat odbornou praxi, změna věkové struktury dané firmy či doplnění stavu pracovníků.

Dovednosti v práci s počítačem představují jeden z hlavních důvodů přijímání absolventů zejména ve firmách s více než 251 zaměstnanci (e) a v malých firmách do 25 zaměstnanců (a+b). Za pozornost jistě stojí **otázka finančních stimulů**; dotace na mzdové náklady poskytované úřadem práce hrají poměrně významnou roli při přijímání absolventů především ve firmách střední velikosti (d - 37 %), dále pak v malých firmách do 25 zaměstnanců (22 %) a ve firmách o velikosti 251 – 500 zaměstnanců (e - 20 %); naopak jedním z důvodů pro přijetí absolventa jsou tyto stimuly pouze pro 12 % největších firem (nad 500 zaměstnanců).

Skutečnosti uváděné v rámci dalších důvodů, doplněných samotnými respondenty, nelze příliš zobecnit, v širším kontextu však velice dobře korespondují s požadavky a potřebami

¹² S tímto názorem se setkáváme i v jiných částech dotazníku a sami zaměstnavatelé často uvádějí, že preferují absolventy, kteří u nich již v minulosti vykonávali odbornou praxi či brigádu.

zaměstnavatelů vyjádřenými v jiných částech dotazníku. Zároveň je ale třeba upozornit na fakt, že mezi dalšími uváděnými důvody se objevují i takové, které mají spíše podmiňovací charakter (pozice musí být pro absolventa vhodná; absolvent je upřednostňován, ale jen v případě, má-li praxi či brigádu v oboru, na který je přijímán apod.). Z vyjádření respondentů vyplývá, že **v absolventech bývá spatřována budoucí náhrada pracovníků odcházejících do důchodu a celkové omlazení pracovního kolektivu**; zmiňován je i přínos v podobě nových pohledů a řešení. Jako specifikace jiného důvodu pro přijetí absolventa byl rovněž uveden písemný test či praktický úkol v rámci přijímacího pohovoru, na jehož základě je rozhodnuto o přijetí či nepřijetí daného jedinca. Zmíněna byla rovněž skutečnost, že zvýhodňování jsou uchazeči s předchozími pracovními zkušenostmi, a rovněž varianta, že nečiní rozdíl mezi absolventem a člověkem s praxí. Problematice předchozích pracovních zkušeností absolventů se detailněji věnuje další kapitola.

5.6 Zvýhodňují zaměstnavatelé absolventy s praxí?

Pokud jde o situaci, kdy se na stejnou pozici hlásí dva absolventi, přičemž jeden při studiu určitou dobu pracoval a druhý ne, 40 % respondentů se vyjádřilo v tom smyslu, že **absolventům s předchozí praxí (resp. brigádou apod.) jednoznačně dávají přednost**, naopak 28 % zaměstnavatelů absolventy s praxí nijak nezvýhodňuje. V 7 % případů dotazované firmy uvedly, že absolventy s praxí preferují za určitých podmínek, jakými jsou například vykonávání **praxe přímo v dané firmě**, dlouhodobost praxe, praxe v oboru apod. Ve smyslu, že v podstatě nevědí, že záleží na konkrétní situaci apod., se vyjádřilo 5 % respondentů. Zbýlých 19 % respondentů tuto otázku vůbec nezodpovědělo.¹³ Poznamenejme, že v odpovědích respondentů nelze vysledovat žádné výrazné odlišnosti, které by byly závislé na velikosti firmy.

Pohled respondentů na předchozí praxi absolventů však není zdaleka jednotný. Někteří zaměstnavatelé jsou toho názoru, že nezáleží na tom, kde byla praxe či brigáda vykonávána, jiní naopak preferují praxi buď v příslušném oboru, nebo přímo v dané firmě. Případné upřednostňování výkonu praxe v dané organizaci zpravidla souvisí se skutečností, že **zaměstnavatel má možnost budoucího zaměstnance lépe poznat** a detailněji se seznámit s jeho schopnostmi, dovednostmi a znalostmi, ale také například s jeho přístupem k práci. Pro některé zaměstnavatele je však důležitější než předchozí praxe ochota absolventů se učit a jejich pozitivní přístup k práci.

Zároveň je však třeba vyzdvihnout skutečnost, že **předchozí pracovní aktivita absolventů vypovídá podle názorů řady zaměstnavatelů o samostatnosti, snaze získat zkušenosti či o přístupu k životu a zájmu pracovat.** Zároveň lze předpokládat, že absolventi s praxí si již utvořili reálné představy o pracovním prostředí a snadněji se adaptují na pracovní režim. Předchozí praxe je tudíž ceněna nejenom z hlediska nabytých znalostí, schopností a dovedností, ale rovněž je chápána jako projev aktivního přístupu k práci. Ojedinelé nejsou ani názory, že absence praxe či brigády vypovídá o laxním přístupu k vlastní budoucnosti či o lenosti.

V řadě případů však panuje názor, že předchozí pracovní zkušenosti jsou důležité, nicméně nepředstavují jediné rozhodující kritérium. Významnou roli hraje zejména celkový dojem při přijímacím pohovoru, schopnost uplatnit znalosti ze studia, praktické řešení úkolů či osobnostní předpoklady a kvality. Lze tedy shrnout, že **předchozí pracovní zkušenosti jistě představují lepší výchozí pozici absolventa při hledání zaměstnání, nicméně absolventi mohou disponovat i jinými přednostmi, které dokáží nedostatky či absenci předchozí praxe vyvážit.**

6. Profese (obory vzdělání), které zaměstnavatelé potřebují

¹³ Na tomto místě je třeba upozornit na skutečnost, že otázku přístupu k absolventům s praxí a bez praxe částečně zodpovědělo několik respondentů rovněž v rámci jiných důvodů pro přijetí či nepřijetí absolventa.

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

Z výsledků šetření vyplývá, že **nedostatek pracovníků určitých profesí či oborů pociťuje celkem 58 % respondentů**, 32 % dotazovaných firem se s tímto problémem nepotýká a zbylých 10 % zaměstnavatelů se k této otázce nevyjádřilo.

Z podrobnějšího zkoumání je zřejmé, že podle celkového pořadí je nedostatek pracovníků pociťován firmami všech velikostí nejčastěji v případě **obráběčů, technologů a konstruktérů**. Za nedostatkové profese lze podle vyjádření respondentů označit rovněž **zámečníky, obchodníky, CNC operátory či nástrojaře**; tyto profese však postrádají spíše střední a velké organizace; **firmy menší velikosti dělnické profese většinou nepotřebují**. V souvislosti s nedostatkem pracovníků strojírenských profesí je nutno upozornit na velký podíl strojírenských firem (OKEČ: DJ až DM), což poněkud zkresluje absolutní čísla, ovšem i v proporčním přepočtu se profese, které podniky potřebují, zásadně nemění.

Nedostatek pracovníků byl sledován i v oborové struktuře, je však i z tabulky 6.2 zřejmé, že informace z dotazníků nepřinášejí dostatečně korektní názvy oborů vzdělání. V tabulce není tedy přesně zachován systém skupin oborů, ale byla snaha co nejlépe prezentovat získané údaje. Pokud bylo možné odlišit u údajů i úroveň vzdělání, je to učiněno (D - dělnické, VŠ - vysokoškolské), jsou uvedeny i údaje vztažené pouze na úroveň bez údaje o oboru vzdělání.

Při detailnějším pohledu na strukturu nedostatkových oborů je zřejmé, že **bezkonkurenčně nejvýraznější nedostatek je pociťován v případě skupiny oborů 23 – Strojírnoství a strojírenská výroba** (celkem ve 165 případech). Se značným odstupem pak následují skupiny oborů **26 – Elektrotechnika, telekomunikace a VT, 28 – Technická chemie a chemie silikátů, 36 – Stavebnictví, geodézie a kartografie, 21 – Hornictví, hutnictví a slévárnictví**. Kromě těchto konkrétně vymezených oborů vzdělávání byly ještě poměrně často zmiňovány obecnější pojmy, z nichž nejčastěji byl uváděn technik (v 18 případech).

6.2 Profese či obory, u kterých se zaměstnavatelé potýkají s kvalitou mladých zaměstnanců

Z hlediska implikací do vzdělávací sféry je důležitá zejména otázka případných problémů s kvalitou mladých pracovníků, tzn. zaměstnanců ve věku do 35 let.

Profese	Velikost organizace					Celkem
	a+b	c	d	e	f+g	
obráběč	1	1	8	8	7	25
technolog	2	4	5	5	4	20
konstruktér	3	1	1	3	6	14
zámečník	1		5	5	2	13
obchodník		4	3	3	2	12
CNC operátor			3	4	4	11
nástrojař		1	4	3	3	11
seřizovač	1	1	2	3	2	9
strojař			2	3	4	9
svářeč kovů	1	2	4	1	1	9
projektant	1	2		2	3	8
stavař VŠ		2	3	3		8
strojař VŠ	1	1	1	2	2	7
technický pracovník		2	1	3	1	7

Tabulka 6.2: Nedostatkové obory vzdělání

Obor vzdělání	a+b	c	d	e	f+g	Celk
Strojírnoství - D	4	11	37	32	22	106
Strojírnoství - VŠ	5	5	5	8	14	37
Strojírnoství	1	2	5	5	9	22
Technik - bez rozlišení		6		6	1	13
Technická chemie	1	1	2	1	5	10
Elektrotechnika	1	1		4	3	9
Dělník - bez rozlišení		4		5		9
Stavebnictví - VŠ	1	3	1	3		8
Management*		4	2	1	1	8
Vysokoškolák - bez rozlišení	2		3		3	8
Pracovník IT	2	2	1		2	7
Obchodník-prodejce		1	1	2	2	6
Hutnictví			2	3		5
Elektrotechnika - D		2		2	1	5
Elektrotechnika - VŠ		2		1	2	5
Chemie -VŠ			2	1	2	5
Technik -VŠ - bez rozlišení			2		3	5

Tabulka 6.3: Firmy s problémy s kvalitou zaměstnanců

Nejméně pociťují problémy týkající se kvality zaměstnanců nejmenší firmy, tzn. firmy do 25 zaměstnanců. Naopak jako nejproblematictější se jeví organizace střední velikosti s rozsahem 251 – 500 zaměstnanců (32 % z těch, kteří odpověděli, mají problémy s kvalitou mladých zaměstnanců). Z odvětvového hlediska se složení těchto firem výrazně neliší od průměru.

Velikost firmy	
a+b	20%
c	28%
d	24%
e	32%
f+g	21%
Celkem	25%

Problémy s kvalitou mladých zaměstnanců jsou v tabulce 6.4 vyjádřeny v počtech firem, které mají problémy, a v procentech z těch, které odpověděly. **Největší podíl firem s problémy je v odvětvích strojírenského charakteru**, to ukazuje i na celkovou problematičnost těchto odvětví.

V dalších odvětvích je četnost firem, které si stěžují na problémy s kvalitou mladých zaměstnanců do 35 let, již výrazně nižší, zajímavá jsou i odvětví, kde tyto stížnosti nejsou. V tabulce jsou zahrnuta odvětví, v nichž je počet firem celkem větší než 5.

Zajímavý je i seznam **profesí či oborů**, s jejichž absolventy (resp. mladými zaměstnanci do 35 let) mají firmy **problémy z hlediska kvality**. Tento seznam se velice podobá seznamu nedostatkových profesí či oborů (tab. 6.1 a 6.2). To ukazuje na **koncentraci problémů zejména ve strojírenských dělnických profesích**, daných propojením vysoce náročné práce, malého zájmu se v těchto profesích vzdělávat, malé ochoty tyto profese vykonávat a nízkého finančního ohodnocení. Některé podniky uvádí, že jsou problémy s pracovníky na dělnických pozicích pro jejich nízkou pracovní morálku a častou fluktuaci, jiné si obecně stěžují na nedostatečnou kvalitu vyučených z hlediska získaných dovedností, stížnosti jsou i na nezaměstnané, kteří přijdou z úřadu práce a nemají zájem pracovat.

Tabulka 6.4: Odvětví s problémy s kvalitou zaměstnanců

Odvětví		
Výroba kovů a kov.výrobků	14	42%
Výroba strojů a zařízení	9	39%
Výroba dopravních prostředků	7	37%
Chemický a farmac.průmysl	4	29%
Papír.a polygr.pr., vydavatel.č.	2	25%
Dobývání nerostných surovin	1	25%
Výroba elektr.a optických přís.	7	24%
Nemov.slужb.pod., výzk.a výv.	7	19%
Textilní a oděvní průmysl	1	17%
Stavebnictví	1	17%

6.3 Perspektivní obory vzdělání v pohledu zaměstnavatelů

Respondenti byli požádáni, zda by se mohli pokusit určit obory vzdělání, po kterých bude podle jejich názoru na trhu práce poptávka v dalších letech. Celkově, ve značné shodě s obory, **ve kterých je nedostatek pracovníků, předpokládají zaměstnavatelé největší poptávku po oborech skupiny 23 – Strojírenství a strojírenská výroba** (a to jednak dělnických, jednak nespécifikovaných), dále pak po IT oborech. S určitým odstupem pak následují obory skupiny **26 Elektrotechnika, telekomunikace a výpočetní technika** či oborově nespécifikované označení „technik“.

Tabulka 6.5: Perspektivní obory

Obory skupiny	a+b	c	d	e	f+g	Celkem
Strojírenství - Obchodní akademie	4%	7%	3%	28%	23%	16,6%
Strojírenství - Výroba a reparační průmysl	10%	10%	14%	14%	23%	19,4%
IT - Gumár.a pláštkařský průmysl	7%	7%	7%	7%	13%	13,8%
Elektrotechnika - Celkový součet	11%	4%	9%	58%	58%	25,6%
Technik - bez rozlišení	10%	7%	6%	9%	6%	7,4%
Obchodní akademie	2%	3%	4%	4%	4%	3,3%
Management*	5%	4%	2%	4%	2%	3,3%
Řemeslo -bez rozlišení	5%	6%	1%	2%	1%	3,1%
Chemie	2%	3%	2%	1%	6%	2,9%
Stavebnictví	3%	4%	7%			2,9%
Zdravotní	4%	5%	3%	1%	1%	2,9%

6.4 Očekávání zaměstnavatelů související se vstupem do EU

V souvislosti se začleňováním České republiky do Evropské unie se velice aktuální stává otázka případných problémů s přijímáním nových pracovníků či s odchody pracovníků do zahraničí. Zajímavý je tak jistě pohled na tuto problematiku ze strany samotných zaměstnavatelů.

Získané názory nicméně v tomto ohledu nepřinášejí žádná překvapivá či znepokojující zjištění. Drtivá **většina (233) respondentů se** ani jednoho z uvedených **problémů neobává**; 20 respondentů vyjádřilo určité obavy, 22 respondentů neodpovědělo.

Skutečnost, že zaměstnavatelé vesměs nepociťují žádné vážnější obavy, lze zřejmě vysvětlit faktem, že v daných oborech a odvětvích doposud nedošlo k žádnému masivnějšímu odlivu pracovníků do zahraničí. Zaměstnavatelé ani neočekávají, že by k výraznému odchodu zaměstnanců v nejbližší době mělo dojít, protože znají jak omezené možnosti legálního zaměstnání ve většině zemí EU, tak omezení našich pracovníků vyplývající z jazykové bariéry či jejich malé mobility.

7. Spolupráce zaměstnavatelů se školami

Úzké propojení zaměstnavatelské a školské sféry představuje jednu z cest směřující k lepšímu sladění kvality nově nastupující pracovní síly a požadavků trhu práce. Z tohoto pohledu je tudíž důležité zjištění, jakých forem případná spolupráce mezi podniky a školami nabývá a jak je frekventovaná.

Tabulka 7.1: Spolupráce zaměstnavatelů se školami

	Velikost firmy Počet firem	a+b	c	d	e	f+g	Celkem
Exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracovišti	54	17%	18%	54%	60%	81%	46%
Praxe žáků a studentů, kterou firma vyhodnocuje	55	26%	33%	37%	44%	63%	40%
Nabídka pracovních míst inzerovaná ve školách	59	20%	25%	31%	44%	58%	35%
Praxe žáků a studentů v rámci výuky – kterou firma nehodnotí	55	24%	16%	42%	45%	42%	34%
Sponzorování škol	52	13%	13%	14%	20%	42%	20%
Participace na výzkumných či jiných projektech určité školy	275	20%	20%	10%	9%	29%	17%
Poskytování materiálů pro výuku		15%	11%	22%	18%	19%	17%
Participace pracovníků firmy na výuce, přednášky ve školách		11%	13%	14%	11%	27%	15%
Účast na závěrečných zkouškách žáků či studentů		11%	15%	7%	15%	27%	15%
Poskytování technického vybavení školám		13%	5%	10%	15%	25%	13%
Jiné formy spolupráce		24%	9%	10%	9%	13%	13%
Vzdělávání vyučujících; výměna znalostí a zkušeností mezi školou a zam.		11%	9%	5%	7%	19%	10%
Sponzorování žáků a studentů		9%	4%	10%	7%	19%	10%
Vyhlašování soutěží pro žáky školy		6%	5%	2%	7%	17%	7%

Tabulka 7.1 uvádí podíly firem, které uvedly, že danou formu spolupráce se školami využívají, z celkového počtu firem dané kategorie. V celkovém pohledu jsou **nejčastěji uváděnou formou spolupráce exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracovišti**; této formy nejméně využívají malé firmy (a+b), naopak nejfrekventovanější je v případě velkých firem (f+g), a to v 80 % případů. Druhou relativně nejčastější formou spolupráce (opět nejvíce využívanou velkými a nejméně malými firmami) představuje **praxe žáků a studentů**, kterou zaměstnavatelé vyhodnocují. Naopak relativně nejméně se firmy věnují vyhlásování soutěží pro žáky, sponzorování žáků a studentů či vzdělávání vyučujících, výměně znalostí a zkušeností mezi školou a zaměstnavateli.

Z detailnějšího zkoumání jednotlivých kategorií firem plyne několik základních zjištění. V rámci malých firem do 25 zaměstnanců představuje nejčastější formou spolupráce praxe žáků a studentů (ať už firmou vyhodnocovaná či nikoli), a to i s tím, že malé firmy tuto formu spolupráce aplikují nejméně ze všech velikostních kategorií firem. **Pro malé firmy** jsou specifické i jiné formy spolupráce; relativně častá je **rovněž participace na výzkumných či jiných projektech určité školy** a také nabídka pracovních míst inzerovaná ve školách.

Celkově **nejaktivnější jsou ve spolupráci se školami velké firmy**, které zejména umožňují exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracovišti, vyhodnocované praxe žáků a studentů či přímo ve školách nabízejí a inzerují pracovní místa.

V rámci dalších způsobů možné spolupráce, doplněných samotnými zaměstnavateli, dominuje zejména zadávání, vedení a oponování diplomových, případně seminárních prací.

Dalšími, poněkud méně frekventovanými alternativami jsou účast na veletrzích pracovních příležitostí, umožnění placené stáže či brigády či spolupráce na vývojových a výzkumných projektech. Zcela ojediněle se vyskytlo také středisko praktického vyučování a spolupráce na postgraduálním a celoživotním vzdělávání.

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. Výsledky průzkumu ukázaly, že v tomto rámci lze vymezit několik základních problémových oblastí.

Pokud jde o samotnou náplň a charakter vzdělávání, podle vyjádření zaměstnavatelů **by mělo dojít k výraznějšímu posunu od memorování značného množství encyklopedických znalostí k zaměření spíše na získávání základních obecných znalostí a všeobecného přehledu a schopnost další potřebné informace aktivně vyhledávat a zpracovávat, na podporu samostatného logického myšlení a na praktické využívání nabytých vědomostí.** Ostatně nutnost většího **sepětí teorie a praxe** je zmiňována v několika souvislostech. Jednak by měla být posílena praktická část výuky, jednak by žáci a studenti měli být ve větší míře seznamováni s **novými technologiemi** (zejména informačními). V případě středního odborného a vyššího odborného vzdělávání je důraz kladen na získávání potřebných aktuálních odborných znalostí.

Z vyjádření respondentů dále především vyplývá, že by školní příprava měla zaměřovat více pozornosti na **posilování klíčových kompetencí žáků a studentů. Zaměstnavatelé od školy očekávají, že vybaví žáky celkovou samostatností, zodpovědností za svá rozhodnutí, pracovitostí, schopností řešit problémy, orientovat se ve světě a vytvářet si vlastní názory. Zároveň se objevuje názor, že vedle podporování zdravého sebevědomí je nutné naučit žáky a studenty také skromnosti.** To znamená, že na jednu stranu je důležité, aby věřili svým schopnostem a dovednostem, zároveň ale aby byli otevřeni přijímání nových poznatků a zkušeností, aby byli stále ochotni se učit a vzdělávat. Pouze absolventi vybavení potřebnými klíčovými kompetencemi budou podle názoru zaměstnavatelů připraveni na širší uplatnění na trhu práce.

Důraz je kladen rovněž na širokou oblast **komunikačních a prezentačních schopností a dovedností**, kterým zaměstnavatelé přisuzují poměrně značný význam při zapojování absolventů do pracovního života a na něž by podle jejich názoru měla školní příprava zaměřovat více pozornosti. Jedná se nejenom o samotný ústní a písemný projev (resp. vyjadřovací schopnosti), ale rovněž o velice úzkou provázanost s prezentačními dovednostmi, schopností obhájit svůj názor, se zásadami slušného chování a mezilidskými vztahy.

Ze strany zaměstnavatelů je rovněž požadováno **zvýšení jazykových schopností** (zbavit žáky ostychu cizí jazyk používat, více konverzace) a **znalosti práce s výpočetní technikou.**

V přípravě žáků na budoucí uplatnění přisuzují zaměstnavatelé vzdělávacímu systému důležitou úlohu. Žáci by podle jejich názoru měli být ve větší míře než dosud **seznamováni se situací na trhu práce, s možnostmi dalšího studia či pracovního uplatnění,** rovněž by měli získat reálné představy o pracovních a mzdových podmínkách. Podle názoru zaměstnavatelů mají absolventi často přehnané finanční nároky, aniž by ovšem podávali odpovídající pracovní výkon. Velice často také neznají svá práva a povinnosti. Několik respondentů rovněž uvedlo, že by škola měla v žácích vypěstovat hrdost na daný obor. Někteří respondenti upozorňují na riziko spojené se situací, kdy se absolvent ihned po ukončení školy stane nezaměstnaným, aniž by získal pracovní návyky.

Prezentované názory se týkají rovněž **kvality pedagogického sboru**. Zaměstnavatelé především požadují, aby vyučujícími byli **skuteční odborníci**, kteří jsou schopni předávat svým žákům prakticky využitelné znalosti a vědomosti. Zaměstnavatelé si uvědomují, že uskutečnění výše uváděných změn je podmíněno kvalitními vyučujícími, kteří sami disponují těmi kompetencemi, které mají dále předávat svým žákům. Je třeba, aby přístup k žákům byl kreativnější, objevuje se požadavek na možnost volnějšího, svobodnějšího přístupu ke školním osnovám a tím i individuálnějšího přístupu k žákům. Někteří zaměstnavatelé poukazují na přímou souvislost s problematikou výběru budoucího povolání, snazší orientací ve vlastních možnostech a následně i uplatněním v pracovním procesu.

Řada názorů se **týká efektivnosti vzdělávacího systému**, resp. nutnosti zesílit ekonomické tlaky, zejména ve formě školného. Rovněž doporučují redukovat počty škol i pedagogických pracovníků. Objevují se také požadavky na zvýšení náročnosti výuky (a to nejenom na soukromých školách) a větší odbornost vyučujících.

Pozornost respondentů se soustřeďuje rovněž na problematiku technických oborů. Objevil se názor, že průměrná odborná znalost absolventů technických oborů stále klesá. Zaměstnavatelé doporučují zaměřit se na technické obory středních škol a učební obory, **podporovat technické obory** (zejména strojírenské) a naopak omezovat počty absolventů humanitních oborů, práv a ekonomie. Navržena byla rovněž **zvýšená medializace technických oborů a významu odborného vzdělávání vůbec**. Zaměstnavatelé především doporučují zatraktivnit učební obory pro strojírenskou výrobu, na které se stále hlásí málo žáků, přestože jsou tyto obory označovány za perspektivní. Problémem je, že **ani vysoká poptávka** po profesích, jakými je např. obráběč kovů, nástrojař, zámečnický či brusič kovů, a snadné nalezení pracovního uplatnění **neláká žáky k vyučení** v těchto oborech. Zaměstnavatelé se také potýkají s problémem nahrazování pracovníků odcházejících do důchodu; nedostatečný je počet jak vyučených, tak pracovníků s maturitou. Respondenti doporučují zkvalitnit a modernizovat výuku na odborných učilištích, aby se zvýšila jejich úroveň a tím i zájem veřejnosti o jejich vzdělávací nabídku.

Další očekávání zaměstnavatelů se týkají **pružnějšího reagování školského systému** na měnící se profesní potřeby. Respondenti požadují především zavádění, rozšiřování a omezování studijních či učebních oborů, popřípadě změnu jejich obsahu, a to v závislosti na potřebách trhu práce.

Z vyjádření respondentů vyplývá, že si uvědomují nutnost většího sepětí výuky a praxe a s tím související hlubší spolupráce zaměstnavatelské a školské sféry. Rovněž se objevil názor, že by **učební osnovy měly být upravovány přímo podle potřeby zaměstnavatelů**. Studentům by měla být dána příležitost k dlouhodobým odborným praxím ve firmách, a to i v zahraničí. Důraz je kladen na praktickou aplikaci získaných teoretických poznatků, pružnější zavádění nových poznatků výzkumu, využívání moderních metod sledujících vývoj, lepší technické vybavení škol moderní technikou a širší využívání praktických znalostí odborníků.

9. Co je důležité pro uplatnění absolventů na trhu práce

Zaměstnavatelé ve stejné míře jako odborné dovednosti vyžadují u svých pracovníků i klíčové kompetence a zároveň mírně preferují široké profesní dovednosti před hlubokými a úzkými profesními dovednostmi. Tyto skutečnosti obecně naznačují, že zaměstnavatelé kromě potřebné odbornosti vyžadují i schopnosti a dovednosti, které nemají vazbu na konkrétní profesi, ale jsou svázány spíše s obecně uplatnitelnými kompetencemi daného pracovníka.

Při vstupu absolventů na trh práce mají nejdůležitější roli kompetence (tzn. znalosti, schopnosti a dovednosti), které získali v rámci školského systému. Pro odborné vzdělávání z tohoto zjištění vyplývá, že kromě potřebných odborných znalostí musí v dostatečné míře

umožňovat i získání klíčových kompetencí, které mají prioritní význam z hlediska úspěšného začlenění na trh práce, ale důležité jsou i z pohledu uplatnění v běžném životě.

Přestože se nároky zaměstnavatelů na jednotlivé kompetence často odvíjejí od konkrétní pracovní pozice, lze konstatovat, že klíčovými kompetencím je přikládán stále větší význam a požadavky na ně rostou přímo úměrně se zvyšující se úrovní dosaženého vzdělání. V porovnání s rokem 2000 výrazně poklesly požadavky na pracovníky vzdělané v učňovském školství, poněkud narostly požadavky na maturanty a výrazně se zvýšily požadavky zaměstnavatelů na vysokoškolsky vzdělané pracovníky. Nicméně nároky zaměstnavatelů na kvalitu školní přípravy se oproti roku 2000 celkově zvýšily.

Pro všechny vzdělanostní skupiny je především důležité, aby absolventi byli ochotni dále se učit, aby byli otevřeni novým poznatkům, měli schopnost nést zodpovědnost, řešit praktické problémy a rozhodovat se. Zvýšený důraz by měl být kladen rovněž na větší kreativitu, samostatnost a flexibilitu, na praktické dovednosti; nelze pominout ani širokou oblast komunikačních a prezentačních schopností a dovedností, která svou náplní přesahuje samotný pojem ústního a písemného projevu a která je podle názoru zaměstnavatelů u žáků a studentů nedostatečně rozvíjena. Také se ukazuje, že zaměstnavatelé často od svých pracovníků očekávají znalost platné legislativy, a to nejenom v rámci ČR, ale také EU. Mezi kompetence, jejichž význam z pohledu zaměstnavatelů vzroste, patří mj. zběhlost v cizích jazycích, v používání výpočetní techniky a v zacházení s informacemi; zde je třeba zdůraznit, že význam těchto kompetencí roste i v případě absolventů SOU (přestože jim není přikládán prioritní význam).

Z výsledků šetření je zřejmé, že postavení absolventů VOŠ je stále více upevňováno a přesněji vymezováno. Zaměstnavatelé jsou – v porovnání s rokem 2000 – schopni lépe formulovat své požadavky a očekávání vůči této skupině pracovníků a mají již poměrně konkrétní představy o tom, jakými kompetencemi by měli absolventi VOŠ disponovat. S tím souvisí i rostoucí požadavky na to, na co by měla škola klást větší důraz, v čem by absolventy měla lépe připravit.

Pokud jde o samotný proces přijímání nových pracovníků, pak jako nejotevřenější vůči přijímání absolventů se jeví největší firmy (s více než 500 zaměstnanci) a dále firmy střední velikosti (101-250 zaměstnanců). Se skutečností, že zaměstnavatelé absolventy přímo preferují, se setkáváme relativně nejčastěji v případě jednak velkých, jednak těch nejmenších firem. Zároveň platí, že firmy nemají zájem přijímat pracovníky na nekvalifikované pozice; naopak nejčastěji obsazovanými pracovními pozicemi jsou odborné profese na střední a vyšší úrovni.

Především je však třeba zdůraznit, že je nutné, aby absolventi nebyli při hledání zaměstnání pasivní, naopak aby aktivně vyhledávali firmy, ve kterých by případně mohli nalézt pracovní uplatnění, a sami se jim nabízeli. Důvodem pro toto tvrzení je zjištění, že firmy uvádějí jako nejčastější způsob vyhledávání nových pracovníků právě výběr z řad těch, kteří se hlásí sami (a to zejména v případě velkých a větších firem). Teprve následně je využíváno doporučení stávajících zaměstnanců, inzertní nabídka a služby úřadu práce. Významný způsob představuje rovněž Internet. Absolventi však mají reálnou šanci získat zaměstnání i v návaznosti na předchozí praxi či stáž u dané firmy.

Posledně jmenovaný způsob nacházení pracovního uplatnění souvisí se skutečností, že ačkoli je při přijímání absolventů z pohledu zaměstnavatelů nejdůležitější dosažené vzdělání, jazykové dovednosti, ochota učit se či schopnost práce s výpočetní technikou, velice významnou roli hrají i předchozí pracovní zkušenosti. Pokud tuto praxi navíc absolvent získá přímo v dané firmě, umožňuje zaměstnavateli detailněji se seznámit s jeho znalostmi, schopnostmi, dovednostmi i osobními vlastnostmi (jako je např. přístup k práci), což případně vede k větší ochotě nabídnout absolventovi trvalé pracovní uplatnění.

Potřebnou praxi však absolvent nemusí nutně absolvovat u svého potenciálního zaměstnavatele. Přestože největší význam má logicky praxe v daném oboru, ceněna je v podstatě jakákoli předchozí pracovní aktivita. Ta totiž může být hodnocena nejenom z hlediska nabytých znalostí, schopností a dovedností, ale také jako projev aktivního přístupu

k práci. U absolventů s pracovními zkušenostmi se rovněž předpokládá, že již získali reálné představy o pracovním prostředí, pracovní době či pracovním zařazení, ale také o výši mzdy, a že se snadněji adaptují na pracovní režim.

Již několikrát bylo naznačeno, že pro úspěšné začleňování absolventů na trh práce je důležité, aby žáci a studenti byli vybavováni kromě teoretických poznatků i praktickými dovednostmi, aby jejich odborné kompetence byly co nejaktuálnější a rovněž aby měli reálné představy o světě práce. Je tudíž zřejmé, že je nutné jednak zajistit v průběhu studia dostatečně dlouhou provozní praxi žáků či část odborného výcviku v reálném pracovním prostředí, jednak posilovat a prohlubovat spolupráci školské a zaměstnavatelské sféry. Dále je potřebné věnovat více prostoru seznamování žáků se situací na trhu práce a s možnostmi jejich budoucího pracovního uplatnění (především v rámci nově zavedených učebních bloků Úvodu do světa práce). Jednu z klíčových rolí v zajištění kvalitní přípravy absolventů podle názoru zaměstnavatelů sehrává rovněž kvalita pedagogického sboru. Jen pokud budou sami vyučující vybaveni potřebnými kompetencemi, mohou je dále předávat svým žákům.

Na závěr lze konstatovat, že absolventi mohou představovat pro zkušenější pracovníky konkurenci i navzdory nedostatku či absenci odborné praxe, a to díky svým čerstvým znalostem, schopnostem a dovednostem a rovněž i osobnostními předpoklady a kvalitami či nezatížeností předchozími pracovními návyky. Pro některé zaměstnavatele je zároveň důležitější než předchozí praktické zkušenosti ochota absolventů se učit a jejich pozitivní přístup k práci.



Dotazník k tematice „Co potřebují zaměstnavatelé“

1. Název organizace:

2. Adresa organizace:

3. Dotazník vyplnil/a:

Jméno:

Postavení ve firmě:

4. Hlavní činnost organizace (kód klasifikace OKEČ nebo slovní popis):

5. Velikost organizace (uved'te písmeno - a: do 5; b: 6-25; c: 26-100; d: 101-250;
e: 251-500; f: 500-5000; g: nad 5000 pracovníků)

6. Struktura zaměstnanců vaší organizace podle vzdělání

(vyjádřete v % tak, aby součet byl 100 %)

Se základním vzděláním a bez vzdělání %

Vyučení (SOU) %

Středoškolské (s maturitou) %

Pomaturitní %

Vyšší odborné (VOŠ) %

Vysokoškolské %

7. Jakou důležitost přikládáte dále uvedeným znalostem, dovednostem a schopnostem

(klíčovým dovednostem) zaměstnanců? Důležitost vlastností se hodnotí stupnicí - 1 = zcela nezbytné; 2 = velmi důležité; 3 = důležité; 4 = méně důležité; 5 = vůbec nepotřebují - hodnocení zapište do **každého** řádku a sloupce v levé části tabulky (tučně ohraničené)

Na co by se školy měly v přípravě žáků více zaměřit, tj. tam, kde se těchto znalostí, dovedností a schopností zaměstnancům většinou nedostává, **uved'te** v pravé části tabulky pouze v příslušném řádku a sloupci **znaménko „+“**.

Znalosti, dovednosti, schopnosti zaměstnanců	Důležitost vlastností (hodnocení 1 až 5)				Na co by se školy měly více zaměřit (vyznačte „+“)			
	SOU	SOŠ	VOŠ	VŠ	SOU	SOŠ	VOŠ	VŠ
Ústní a písemný projev								
Čtení a porozumění pracovním instrukcím								
Zběhlost v cizích jazycích								
Práce s čísly při pracovním uplatnění								
Schopnost rozhodovat se								
Schopnost řešit problém								
Nést zodpovědnost								
Adaptabilita a flexibilita								
Schopnost týmové práce								
Schopnost vést								
Ochota učit se								
Zběhlost v používání výpočetní techniky								
Zběhlost v zacházení s informacemi								

V případě slovních odpovědí do rámečků nejste omezeni jejich velikostí, rámečky se zvětšují podle potřeby a ostatní části posunují - to není na závadu - ponechte text tak, jak se posune - v žádném případě, prosím, neporušujte uspořádání dotazníků vkládáním konců stránek, vypouštěním rámečků, rozdělením apod.

8. Pokud se domníváte, že v předchozí otázce číslo 7 nějaké znalosti, dovednosti a schopnosti chyběly, uveďte které:

--

9. Když se nyní zamyslíte nad znalostmi, dovednostmi a schopnosti uvedenými v otázce číslo 7 (příp. Vámi doplněné v otázce 8), mohl/a byste nám určit ty, u kterých předpokládáte, že jejich význam v příštích letech ještě vzroste?

--

10. Při přijímání nových pracovníků kladete (budete klást) důraz spíše na:
(vyjádřete v % tak, aby součet dával 100 %)

- klíčové dovednosti	%	<input type="text"/>
(tj. na znalosti, dovednosti a schopnosti uvedené v otázce číslo 7)		
- profesní dovednosti	%	<input type="text"/>

11. Myslíte si, že pro vaši firmu je důležité, aby zaměstnanec měl spíše:
(do rámečku vepište číslo z uvedené škály 1 až 6)

hluboké a úzké profesní dovednosti - 1 2 3 4 5 6 - široké profesní dovednosti

12. Mohl/a byste se, prosím, pokusit určit obory vzdělání (nejen z odvětví, ve kterém působíte), po kterých bude – podle Vašeho názoru – na trhu práce poptávka v dalších letech?

Obor	<input style="width: 100%;" type="text"/>
Důvody	<input style="width: 100%;" type="text"/>
Obor	<input style="width: 100%;" type="text"/>
Důvody	<input style="width: 100%;" type="text"/>
Obor	<input style="width: 100%;" type="text"/>
Důvody	<input style="width: 100%;" type="text"/>
Obor	<input style="width: 100%;" type="text"/>
Důvody	<input style="width: 100%;" type="text"/>

13. Mohl/a byste se, prosím, vyjádřit k tomu, co byste očekával/a od dalšího vývoje odborného vzdělávání ve školském systému?

--

14.	Kolik nových pracovníků jste přibližně přijali v posledních 3 letech?	<input type="text"/>
	Kolik z toho bylo absolventů, kteří ještě nepracovali ?	<input type="text"/>
15.	Jakým způsobem vyhledáváte nové pracovníky ?	
	1 = často; 2 = občas; 3 = výjimečně; 4 = vůbec ne	- pomocí inzerátů <input type="text"/>
	<i>(do každého rámečku uveďte číslíci hodnocení)</i>	- prostřednictvím úřadů práce <input type="text"/>
		- prostřednictvím personálních agentur <input type="text"/>
		- hlásí se sami <input type="text"/>
		- na doporučení zaměstnanců <input type="text"/>
		- přímo na školách <input type="text"/>
		- jiným způsobem <input type="text"/>
	- vypište jakým:	<input type="text"/>
16.	S jakým vzděláním přijímáte nové pracovníky?	
	1 = často; 2 = občas; 3 = výjimečně; 4 = vůbec ne	- vyučené (SOU) <input type="text"/>
	<i>(do každého rámečku uveďte číslíci hodnocení)</i>	- maturanty SOŠ a gymnázií <input type="text"/>
		- s pomaturitním <input type="text"/>
		- s vyšším odborným (VOŠ) <input type="text"/>
		- s vysokoškolským (VŠ) <input type="text"/>
17.	Jak často přijímáte nové pracovníky na uvedené pozice ?	
	1 = často; 2 = občas; 3 = výjimečně; 4 = vůbec ne	- na nekvalifikované pozice (KZAM 9) <input type="text"/>
	<i>(do každého rámečku uveďte číslíci hodnocení)</i>	- do dělnických profesí (KZAM 6 - 8) <input type="text"/>
		- provozní pracovníky ve službách a obchodě (KZAM 5) <input type="text"/>
		- do nižší administrativy (KZAM 4) <input type="text"/>
		- do odborných profesí na střední úrovni (KZAM 3) <input type="text"/>
		- do odborných profesí na vyšší úrovni (KZAM 2) <input type="text"/>
		- vedoucí a řídicí pracovníci (KZAM 1) <input type="text"/>
18.	Přijímáte do vaší firmy/organizace také absolventy?	
	<i>(v příslušném rámečku uveďte „x“)</i>	- nepřijímáme <input type="text"/>
		- přijímáme, ale nepreferujeme <input type="text"/>
		- přijímáme a preferujeme <input type="text"/>
19.	Činíte při přijímání nových pracovníků rozdíl mezi tím, zda jde o absolventa či zaměstnance s praxí?	
	<i>(v příslušném rámečku uveďte „x“)</i>	Ano <input type="text"/>
		Ne <input type="text"/>
20.	Jaká kritéria považujete za rozhodující pro přijetí zaměstnance s praxí a jaká pro absolventa? Případně uveďte ve vztahu k charakteru pracovní pozice.	
	Kritéria pro přijetí zaměstnance s praxí <i>(prosím vypište):</i>	<input type="text"/>
	Kritéria pro přijetí absolventa <i>(prosím vypište):</i>	<input type="text"/>

21. Pokud se většinou vyhýbáte přijímání absolventů, jaké důvody (předpoklady) vás k tomu vedou? *(v příslušných rámečcích uveďte „x“)*

- nedostatek praxe a pracovních zkušeností u absolventů	<input type="checkbox"/>
- omezená možnost přijímat absolventy na dobu určitou	<input type="checkbox"/>
- delší doba, kterou absolventi potřebují na zapracování	<input type="checkbox"/>
- neschopnost přizpůsobit se firemní filozofii, proniknout do způsobu práce	<input type="checkbox"/>
- nízká úroveň pracovní morálky	<input type="checkbox"/>
- nereálné představy absolventů o výši mzdy, pracovní době, pracovním zařazení	<input type="checkbox"/>
Jiné, uveďte jaké:	<input type="text"/>

22. Pokud absolventy přijímáte, jaké důvody (předpoklady) Vás k tomu vedou?

<i>(v příslušných rámečcích uveďte „x“)</i>	- dovednosti v práci s počítačem	<input type="checkbox"/>
	- flexibilita	<input type="checkbox"/>
	- jazyková vybavenost	<input type="checkbox"/>
	- otevřenost vůči firemní filozofii	<input type="checkbox"/>
	- nezatíženost předchozími pracovními návyky	<input type="checkbox"/>
	- novější teoretické znalosti, znalost nových technologií	<input type="checkbox"/>
	- originalita nápadů	<input type="checkbox"/>
	- ochota se vzdělávat	<input type="checkbox"/>
	- finanční stimuly (dotace na mzdové náklady poskytované úřadem práce)	<input type="checkbox"/>
Jiné, uveďte jaké:	<input type="text"/>	

23. Jestliže se na stejnou pozici hlásí dva absolventi, přičemž jeden při studiu určitou dobu pracoval a druhý ne, díváte se na oba stejně, či je některý „zvýhodněn“? U středoškoláků jde spíše o delší brigádu v oboru o prázdninách.

<input type="text"/>

24. Potýkáte se u některých profesí či oborů s nedostatkem pracovníků? *(V případě kladné odpovědi vypište, prosím, kterých profesí či oborů se nedostatek týká.)*

<i>(v příslušném rámečku uveďte „x“)</i>	Ne	<input type="checkbox"/>
	Ano	<input type="checkbox"/>
Profese – obor:	<input type="text"/>	
	<input type="text"/>	
	<input type="text"/>	
	<input type="text"/>	

25. Potýkáte se u některých profesí či oborů s kvalitou zaměstnanců do 35 let? *(V případě kladné odpovědi vypište, kterých profesí či oborů se nedostatek kvality týká.)*

<i>(v příslušném rámečku uveďte „x“)</i>	Ne	<input type="checkbox"/>
	Ano	<input type="checkbox"/>
Profese – obor:	<input type="text"/>	
	<input type="text"/>	
	<input type="text"/>	
	<input type="text"/>	

26. Pokud vaše organizace spolupracuje se školami, uveďte, které z následujících forem spolupráce se školami realizujete: (v příslušných rámečcích uveďte „x“)

Praxi žáků a studentů v rámci výuky – kterou nijak nehodnotíte	<input type="checkbox"/>
Praxi žáků a studentů v rámci výuky – kterou na závěr každému vyhodnocujete	<input type="checkbox"/>
Exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracovišti	<input type="checkbox"/>
Vyhlašování soutěží pro žáky školy	<input type="checkbox"/>
Sponzorování škol	<input type="checkbox"/>
Sponzorování žáků a studentů	<input type="checkbox"/>
Participace vašich pracovníků na výuce, přednášky ve školách	<input type="checkbox"/>
Poskytování materiálů pro výuku	<input type="checkbox"/>
Poskytování technického vybavení pro školy	<input type="checkbox"/>
Nabídka pracovních míst pro absolventy konkrétních škol (inzerovaná ve školách)	<input type="checkbox"/>
Účast na závěrečných zkouškách žáků či studentů	<input type="checkbox"/>
Vzdělávání vyučujících; výměna znalostí a zkušeností mezi školou a zaměstnavatelem	<input type="checkbox"/>
Participace na výzkumných či jiných projektech určité školy	<input type="checkbox"/>
Jiné, uveďte jaké:	<input type="text"/>

27. Očekáváte, že v důsledku vstupu do EU budete mít problémy s přijímáním nových pracovníků nebo s odchody vašich pracovníků do zahraničí?

Ano	<input type="checkbox"/>
Ne	<input type="checkbox"/>

29. **Děkujeme vám za vyplnění dotazníku, kterým se snažíme zjistit názory a potřeby zaměstnavatelů související s připraveností pracovníků, zejména absolventů. Vaše odpovědi budou zahrnuty do analýz, které mají vytvářet východiska pro zlepšení této přípravy.**

Pro naši práci bude přínosem, pokud nám sdělíte své další názory či připomínky jak přímo ke školní přípravě, tak k absolventům středních a vyšších odborných škol, které nebyly přímo nebo dostatečně zachyceny v otázkách dotazníku.