



Vzdělávání – Informace – Poradenství

Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v zemědělské sféře

**Ing. Jeny Burdová
Ing. Mgr. Pavla Paterová**

Praha 2009

Projekt je financován Evropskou unií a rozpočtem ČR

OBSAH

1. Celkový pohled na problém uplatnění absolventů	3
2. Obsah a cíle výzkumu, metodologie	3
2.1 Metodologie	4
2.2 Návaznost.....	4
2.3 Struktura souboru	4
3. Kompetence, které zaměstnavatelé potřebují.....	6
3.1 Klíčové a profesní dovednosti.....	6
3.2 Důležitost klíčových kompetencí podle typu vzdělání pracovníků	6
3.3 Kompetence, na které by se měla škola více zaměřit.....	13
3.4 Kompetence, které zaměstnavatelé rovněž považují za důležité	15
3.5 Kompetence, jejichž význam poroste	15
4. Jaké pracovníky zaměstnavatelé přijímají?.....	16
4.1 Přijímání nových pracovníků a absolventů	16
4.2 Vzdělání nově přijímaných pracovníků	17
4.3 Pracovní začlenění nově přijímaných pracovníků.....	18
5. Skutečnosti rozhodující při přijímání nových pracovníků, zejména absolventů	18
5.1 Jakým způsobem firmy vyhledávají nové pracovníky?	19
5.2 Požadavky na praxi při přijímání nových pracovníků.....	19
5.3 Kritéria ovlivňující přijetí pracovníka s praxí a absolventa	20
5.4 Jaké jsou důvody pro přijímání absolventů?.....	21
5.5 Jaké jsou důvody nepřijímání absolventů?	21
5.6 Zvýhodňují zaměstnavatelé absolventy s praxí?	22
6. Profese (obory vzdělání), které zaměstnavatelé potřebují.....	23
6.1 Profese či obory, u kterých se firmy potýkají s nedostatkem pracovníků	23
6.2 Profese či obory, u kterých se firmy potýkají s kvalitou mladých pracovníků	23
6.3 Perspektivní obory vzdělání v pohledu zaměstnavatelů	24
6.4 Očekávání zaměstnavatelů související se vstupem do EU	24
7. Spolupráce zaměstnavatelů se školami	25
8. Očekávání zaměstnavatelů ve vztahu ke školskému systému	25
9. Závěrečné shrnutí	26

Projekt je financován Evropským sociálním fondem a rozpočtem České republiky.

Šetření potřeb zaměstnavatelů a připravenosti absolventů v zemědělské sféře

Ing. Jeny Burdová, Ing. Mgr. Pavla Paterová

Vydal Národní ústav odborného vzdělávání, Praha 2009

1. Celkový pohled na problém uplatnění absolventů

Přechod ze vzdělávacího systému do světa práce je důležitou životní etapou, která významným způsobem ovlivňuje nejenom budoucí pracovní kariéru, ale i celkovou kvalitu života. Absolventi škol jsou skupinou, která sice v současné době nepatří na trhu práce mezi ty nejohroženější¹, nicméně je řazena k těm, kterým je třeba věnovat zvýšenou pozornost a péči. To, jak je absolvent při hledání zaměstnání úspěšný či neúspěšný, jakým způsobem a jak rychle nalezne vhodné pracovní uplatnění, může mít značný dopad na jeho celkový přístup k práci a motivaci aktivně se zapojovat do pracovního života.

Trh práce je místem, kde dochází ke střetu poptávky po pracovní síle s její nabídkou, a tedy i ke konfrontaci požadavků a nároků zaměstnavatelské sféry se skutečným charakterem a kvalitou disponibilní pracovní síly. Počáteční kvalita nastupující pracovní síly, spočívající jednak ve vybavenosti absolventů potřebnými znalostmi, schopnostmi a dovednostmi, jednak v připravenosti mladých lidí plnohodnotně se začlenit do pracovního procesu a dále se vzdělávat, je determinována především charakterem školní přípravy. Vzdělávací systém tak působí jako významný faktor předurčující budoucí uplatnitelnost (zaměstnatelnost) absolventů škol.

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

2. Obsah a cíle výzkumu, metodologie

Předkládaná analýza je součástí aktivity Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů na vstup na trh práce (šetření zaměstnavatelů) projektu **Vzdělávání – Informace – Poradenství - VIP Kariéra**, který by měl podstatně přispět ke zvýšení celkového standardu služeb pedagogicko-psychologického a kariérového poradenství na školách. Cílem je mimo jiné pozitivně ovlivňovat orientaci a uplatnitelnost budoucích absolventů škol ve světě práce. V rámci projektu byl postupně vybudován informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce (ISA), který shromažďuje a prezentuje v uživatelsky přístupné formě širokou škálu informací potřebných pro volbu povolání a k němu vedoucí vzdělávací dráze. Tyto informace jsou určeny nejenom řídicím pracovníkům ve školství, pedagogům a kariérovým poradcům, ale také žákům, jejich rodičům, zaměstnavatelům, pracovníkům úřadů práce a dalším zainteresovaným skupinám. Systém ISA je od září 2007 k dispozici na adrese www.infoabsolvent.cz a jeho součástí jsou i výsledky tohoto výzkumu.

Požadavky samotných zaměstnavatelů poměrně přesně vyjadřují potřeby trhu práce, přičemž jsou do určité míry odlišné v závislosti na sektoru národního hospodářství, ve kterém působí, což úzce souvisí především s oborovým zaměřením firem a s nejvíce obsazovanými pracovními pozicemi. V rámci výzkumu potřeb zaměstnavatelů již byla realizována dílčí dotazníková šetření v průmyslovém sektoru (v roce 2004), v sektoru služeb (v roce 2006) a v kvartérním sektoru (v roce 2007).

Zjišťovány jsou nejenom názory zaměstnavatelů na znalosti, dovednosti a schopnosti absolventů škol a jejich připravenost pro vstup na trh práce, ale také skutečnosti rozhodující pro zaměstnavatele při přijímání nových pracovníků, identifikovány jsou žádané, resp.

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

nedostatkové profese a obory vzdělání a v neposlední řadě se zkoumá i to, co zaměstnavatelé očekávají od vzdělávacího systému.

2.1 Metodologie

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

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

Firmám zařazeným do výběrového souboru byla poštou na adresy získané z Registru ekonomických subjektů zaslána žádost o spolupráci a dotazník k vyplnění. Respondentům byla zároveň nabídnuta možnost vyplnit dotazník v elektronické podobě (formulář ke stažení byl umístěn na webových stránkách NÚOV), což usnadnilo následné zpracování dotazníků a práci s daty.

Výběr firem, jejich oslovení a následný sběr dotazníků proběhl ve 4. čtvrtletí 2008. Celkem bylo osloveno 3 000 organizací zemědělské sféry a podařilo se získat 178 vyplněných dotazníků, celková návratnost tak dosáhla 6 %.

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

Získané údaje byly hromadně zpracovány a vyhodnocovány komplexně, tedy bez vazby na konkrétní firmy.

2.2 Návaznost

Šetření svou koncepcí a obsahem navazuje na výzkum realizovaný v předchozích letech, zejména na šetření „Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů pro vstup na trh práce“ z roku 2004, které bylo zaměřeno na průmyslovou sféru, „Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v terciární sféře“ z roku 2006, a „Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v kvartérním sektoru“, uskutečněné v roce 2007. V návaznosti na tato tři dílčí šetření byla následně v roce 2008 zpracována studie „Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – souhrnný pohled“ hodnotící potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů v souhrnném pohledu a komparující výsledky šetření v jednotlivých sektorech.

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

2.3 Struktura souboru

a) Velikost firem

Pro potřeby šetření byly dotazované firmy rozděleny podle velikosti dané počtem zaměstnanců do šesti kategorií. V zájmu zachování konzistence s předchozími vlnami šetření jsou v rámci této studie první dvě velikostní skupiny slučovány do **kategorie „a“**, přičemž případné výraznější diference jsou zmíněny v textu.

Tabulka 2.1: Kategorie firem podle počtu zaměstnanců a struktura získaného souboru

Kategorie	Počet zaměstnanců	Počet firem
a	0 - 5	35
a0	z toho: 0	19
a1	1 - 5	16
b	6 - 25	40
c	26 - 100	71
d	101 - 250	28
e	251 - 500	4
Celkový počet		178

Praktická část průzkumu ukázala, že s velikostí firmy se zvyšuje i návratnost dotazníků. Je to zřejmě dáno skutečností, že menší organizace jednak nedisponují pracovníkem, který by se věnoval výhradně personální činnosti a mohl tak být pověřen vyplněním našeho dotazníku, jednak se s ohledem na malý počet zaměstnanců domnívají, že jim nepřísluší na řadu otázek odpovídat.

b) Územní struktura

Tabulka 2.2: Struktura souboru podle území

Území	Počet firem
Praha	4
Střední Čechy	20
Jihozápad	32
Severozápad	16
Severovýchod	29
Jihovýchod	32
Střední Morava	25
Moravskoslezsko	20
Celkový počet	178

Mezi firmami, které se zúčastnily šetření, byly **nejpočetněji zastoupeny firmy jihozápadní, jihovýchodní a severovýchodní oblasti.**

c) Vzdělanostní struktura pracovníků

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

Tabulka 2.3: Průměrné podíly pracovníků daných kategorií vzdělání podle velikosti podniku

Počet zaměstnanců	Kategorie vzdělání					
	Základní	Vyučení	Maturitní	Pomaturitní	VOS	VŠ
0 - 5	2,5%	45,5%	35,5%	0,0%	1,0%	15,4%
z toho: 0	0,0%	44,4%	33,3%	0,0%	0,0%	22,2%
1 - 5	5,2%	46,8%	38,0%	0,0%	2,2%	7,8%
6 - 25	11,2%	52,0%	25,9%	1,9%	1,3%	7,6%
26 - 100	15,4%	55,3%	22,3%	0,4%	0,6%	6,1%
101 - 250	14,6%	56,0%	22,6%	0,0%	0,3%	6,4%
251 - 500	19,8%	52,8%	20,8%	1,8%	0,3%	4,8%
Celkový průměr	11,9%	52,7%	25,7%	0,6%	0,8%	8,3%

Tabulka 2.3 je velice názorným dokladem skutečnosti, že v dotazovaných firmách všech velikostí jednoznačně dominují pracovníci s vyučným listem a s maturitním vzděláním, což je bezpochyby dáno oborovým zaměřením firem působících v zemědělské sféře. Naopak velice nízké je zastoupení pracovníků s pomaturitním či vyšším odborným vzděláním, které souvisí s jejich nízkým podílem ve vzdělanostní skladbě obyvatelstva. Za povšimnutí stojí poměrně výrazné rozdíly uvnitř velikostní kategorie do 5 zaměstnanců; ve firmách bez zaměstnanců významně převažují vysokoškoláci, naopak se zde prakticky nevyskytují pracovníci se základním vzděláním.

3. Kompetence, které zaměstnavatelé potřebují

Pokud má být přechod ze školy na trh práce plynulý, je kromě jiného důležité, aby absolventi byli připraveni na to, jaké jsou požadavky a potřeby budoucích zaměstnavatelů, aby jejich znalosti, schopnosti a dovednosti (tzv. kompetence) co nejvíce odpovídaly tomu, co od nich potenciální zaměstnavatelé očekávají. Předmětem zkoumání bylo nejenom **hodnocení důležitosti** vybraných kompetencí ve vztahu k dosaženému vzdělání pracovníků, ale i názory zaměstnavatelů na to, na které z uvedených kompetencí by **školy měly zaměřovat více pozornosti**, které další znalosti, schopnosti a dovednosti oni sami pokládají za důležité a o kterých kompetencích se domnívají, že jejich význam v budoucnu ještě vzroste.

Kompetence, kterými jsou pracovníci a uchazeči o zaměstnání v různé míře vybaveni, lze přitom rozdělit na profesní a klíčové. **Profesní kompetence** jsou úzce svázány s konkrétní odborností a jejich zvládnutí umožňuje, případně usnadňuje výkon určitých profesí či povolání. S tím, jak získávají na významu kvalifikace přesahující jednotlivé profese a mění se požadavky na práci, roste i důraz kladený na klíčové kompetence.

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

3.1 Klíčové a profesní dovednosti

Zaměstnavatelé poměrně často zdůrazňují, že jejich nároky a požadavky na kompetence pracovníků se odvíjejí od konkrétní pracovní pozice, nicméně i tak je možné na základě jejich odpovědí stanovit, v jakém poměru kladou obecně důraz při výběru nových pracovníků na klíčové dovednosti a profesní dovednosti (tak, aby jejich součet činil 100 %).

Z výsledků šetření plyne, že v souhrnu (tzn. bez ohledu na velikost či oborové zaměření firmy) zaměstnavatelé poněkud více **preferují profesní dovednosti** (v průměru 57,1 %) **oproti dovednostem klíčovým** (v průměru 42,9 %). Ačkoli si zaměstnavatelé obecně stále více uvědomují důležitost klíčových dovedností, v tomto případě se zřejmě projevuje vliv oborového zaměření dotazovaných firem a skutečnost, že pro výkon řady povolání v zemědělské sféře jsou nezbytné dostatečné profesní dovednosti (např. v případě opravářů, řidičů a obsluhy zemědělských strojů a zařízení, chovatelů a ošetřovatelů zvířat, zahradníků, pracovníků v rostlinné a živočišné výrobě).

Detailnější analýza však naznačuje, že v celkovém průměru je relativně nejčastěji přisuzován jak klíčovým, tak profesním dovednostem stejný (tzn. 50%) význam.

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

Východisko pro hodnocení důležitosti představuje škála od 1 do 6. **Hodnota celkového průměru 4,27** vypovídá o **zřetelně větším důrazu** kladeném na **široké profesní dovednosti**.

3.2 Důležitost klíčových kompetencí podle typu vzdělání pracovníků

Klíčové kompetence jsou v rámci toho šetření hodnoceny podle baterie vybraných znalostí, dovedností a schopností, která byla jednak použita v předchozích fázích tohoto výzkumu, jednak je využívána i v rámci šetření zaměřených na analýzu problematiky

absolventů škol z pohledu pracovníků úřadů práce, personálních agentur i samotných absolventů. To usnadňuje vzájemnou srovnatelnost a prolínání uvedených dílčích hledisek.

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

Sledované klíčové kompetence:

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

3.2.1 Důležitost sledovaných kompetencí

Nejprve se věnujme souhrnnému pohledu na to, jak zaměstnavatelé v průměru hodnotili jednotlivé kompetence. Hodnoty aritmetického průměru pro každou vzdělanostní skupinu jsou uvedeny v tabulce 3.1.

Z tabulky je zřejmé, že nároky zaměstnavatelů jsou přímo úměrné dosaženému vzdělání pracovníků, tzn. že **s rostoucí úrovní vzdělání přikládají zaměstnavatelé jednotlivým kompetencím větší význam**. Zatímco u vzdělanostní skupiny pracovníků se středním vzděláním s výučním listem dosahuje aritmetický průměr u všech kompetencí vyšších hodnot než v případě ostatních kategorií vzdělání, skupina vysokoškoláků se ve všech případech vyznačuje jednoznačně nejnižšími hodnotami, což vyjadřuje vysokou důležitost uvedených kompetencí.

U všech vzdělanostních kategorií je značný význam přikládán **schopnosti nést zodpovědnost, řešit problém, číst a porozumět pracovním instrukcím**. Do popředí vystupují rovněž **ochota učit se a schopnost rozhodovat se**.

Jak bylo uvedeno, z hlediska jednotlivých vzdělanostních skupin kladou zaměstnavatelé **nejnižší požadavky na vyučené pracovníky**. Vyplývá to už ze samotného charakteru pozic, které tito pracovníci nejčastěji zastávají, a z toho vyplývajících potřebných kompetencí; jedná se zejména o manuální a odborné dělnické profese či provozní pracovníky. Vyžadovány jsou tak především **schopnost nést zodpovědnost, čtení a porozumění pracovním instrukcím, schopnost týmové práce, ochota učit se, schopnost řešit problém a adaptabilita a flexibilita**. Naopak v průměru za nejméně důležité pokládají zaměstnavatelé zběhlost v cizích jazycích a schopnost vést.

Tabulka 3.1: Význam klíčových kompetencí pro jednotlivé vzdělanosti skupiny zaměstnanců (čím nižší hodnota aritmetického průměru, tím je daná znalost, schopnost či dovednost důležitější – zvýrazněny nejdůležitější kompetence při porovnání ve sloupcích)

Kompetence	Důležitost kompetencí (hodnoty aritmetického průměru)			
	vyučení	SOŠ s maturitou	VOŠ	VŠ
Komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)	3,12	2,31	1,85	1,41
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	2,35	1,96	1,72	1,49
Zběhlost v cizích jazycích	4,22	3,28	2,50	2,21
Práce s čísly při pracovním uplatnění	3,22	2,38	1,91	1,67
Schopnost rozhodovat se	2,81	2,13	1,85	1,44
Schopnost řešit problém	2,52	1,99	1,72	1,37
Nést zodpovědnost	2,24	1,86	1,62	1,35
Adaptabilita a flexibilita	2,60	2,27	1,97	1,78
Schopnost týmové práce	2,43	2,13	1,95	1,75
Schopnost vést	3,59	2,53	1,87	1,46
Ochota učit se	2,46	1,98	1,78	1,56
Zběhlost v používání výpočetní techniky	3,51	2,24	1,88	1,62
Zběhlost v zacházení s informacemi	3,13	2,33	1,91	1,57

Průměrné hodnocení **pracovníků se středním odborným vzděláním s maturitou** je dokladem toho, že na tuto skupinu kladou zaměstnavatelé v porovnání s vyučenými celkově vyšší nároky. Opět je zde zřejmá souvislost s charakterem pracovních pozic, které bývají obsazovány těmito pracovníky a jsou spojeny s požadavky na větší samostatnost, zodpovědnost, schopnost se rozhodovat a řešit problém. Za nejdůležitější je pokládána **schopnost nést zodpovědnost, čtení a porozumění pracovním instrukcím, ochota učit se, schopnost řešit problém** a dále i **schopnost rozhodovat se a schopnost týmové práce**. Na základě hodnot aritmetického průměru je možné označit za nejméně důležitou zběhlost v cizích jazycích, nicméně je třeba upozornit na poměrně výrazný rozdíl průměrného hodnocení ve srovnání s kategorií vyučených – přestože uvedená kompetence se jeví jako nejméně žádaná i v případě absolventů středního vzdělání s výučním listem, je zřejmé, že v případě pracovníků se středním odborným vzděláním s maturitou je jí přikládán větší význam.

U **pracovníků s vyšším odborným vzděláním** přikládají zaměstnavatelé všem uvedeným kompetencím větší důležitost, než tomu bylo v případě skupiny pracovníků se středním odborným vzděláním s maturitou. Největší důraz je kladen na **schopnost nést zodpovědnost, čtení a porozumění pracovním instrukcím, schopnost řešit problém**, ale také na **ochotu učit se, komunikační schopnosti** (ústní a písemný projev) a schopnost rozhodovat se. Za nejméně důležitou je – obdobně jako v předchozích případech – považována zběhlost v cizích jazycích.

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

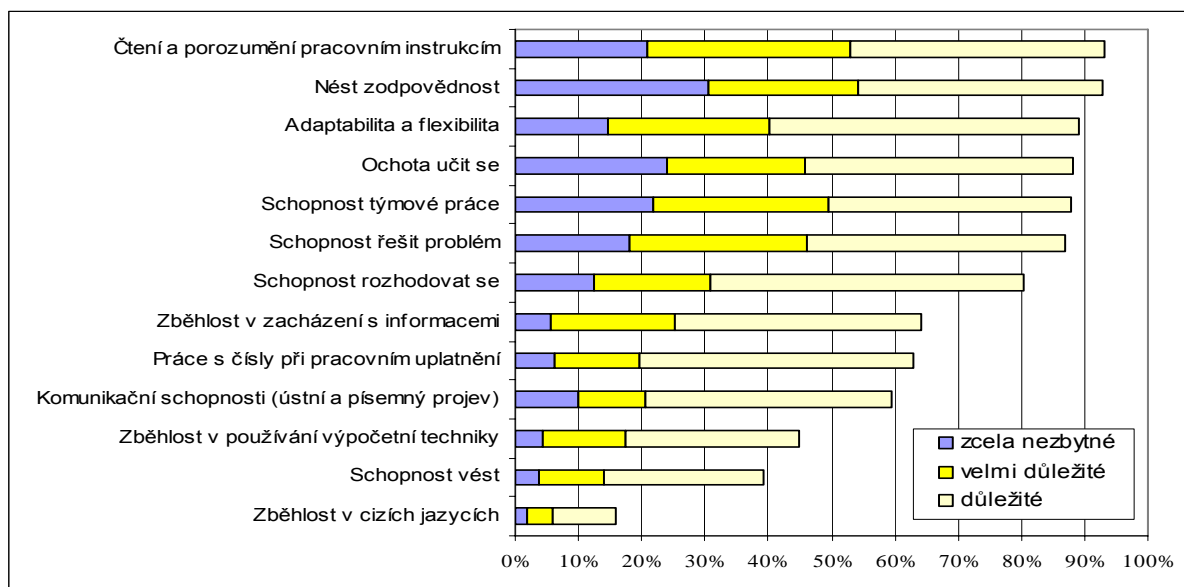
3.2.2 Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků se středním vzděláním s výučním listem

Pro výkon dělnických profesí a obdobných odborných činností např. obslužného charakteru jsou pracovníci připravováni v učebních oborech. Vzdělávání trvá obvykle tři roky,

v některých oborech pouze dva roky a je ukončeno závěrečnou zkouškou a vydáním výučního listu. V rámci výuky probíhá odborný výcvik žáků. Příprava je zaměřena především na výkon manuálních a manipulačních činností. Tyto základní charakteristiky významným způsobem determinují celkový charakter vzdělání i charakter uplatnění jejich absolventů, kteří po ukončení studia směřují především do oblasti výroby či služeb a vykonávají manuální i manipulační (více či méně specializované) činnosti.

Výše uvedené skutečnosti se odrážejí i v hodnocení důležitosti jednotlivých kompetencí vyučených pracovníků – absolventů středního vzdělání s výučním listem ze strany zaměstnavatelů.

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



Z grafického vyjádření na obr. 3.1 je dobře patrné, které dovednosti a schopnosti pokládají zaměstnavatelé u této vzdělanostní kategorie za nejdůležitější (ohodnotili je jako „zcela nezbytné“, „velmi důležité“ a „důležité“). Z grafu vyplývá, že za nejdůležitější u **vyučených pracovníků** považuje více než 90 % respondentů **čtení a porozumění pracovním instrukcím a schopnost nést zodpovědnost**. Více než 85 % dotázaných pak i **adaptabilitu a flexibilitu, ochotu učit se, schopnost týmové práce a schopnost řešit problém**, přičemž z hlediska míry důležitosti je za „zcela nezbytnou“ považována zejména schopnost nést zodpovědnost (30 %).

Naopak zběhlost v cizích jazycích je podstatná pro méně než 20 % dotázaných zaměstnavatelů. Pro méně než 40 % je podstatná schopnost vést.

Podrobnější pohled na uvedené skutečnosti nabízí tabulka 3.2.

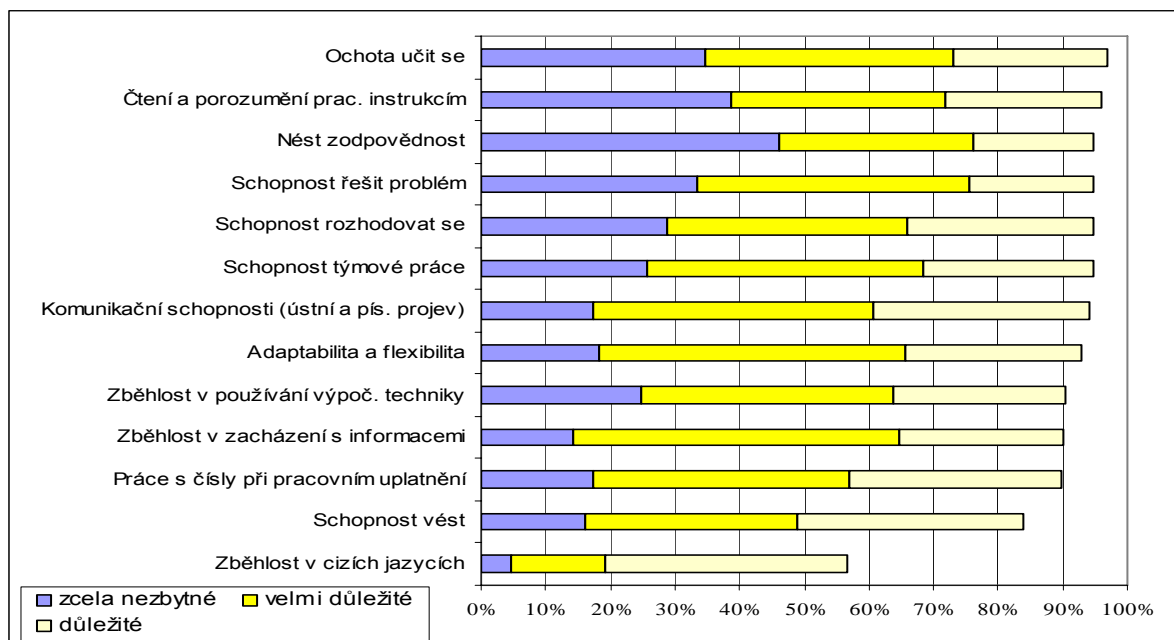
Tabulka 3.2: Hodnocení důležitosti kompetencí vyučených pracovníků

Střední vzdělání s výučním listem	zcela nezbytné	velmi důležité	důležité	důležité celkem	méně důležité	nepotřebují	aritmet. průměr
Komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)	10%	11%	39%	60%	39%	2%	3,12
Čtení a porozumění prac. instrukcím	21%	32%	40%	93%	4%	2%	2,35
Zběhlost v cizích jazycích	2%	4%	10%	16%	38%	46%	4,22
Práce s čísly při pracovním uplatnění	6%	13%	43%	63%	26%	11%	3,22
Schopnost rozhodovat se	12%	19%	49%	80%	15%	5%	2,81
Schopnost řešit problém	18%	28%	41%	87%	11%	2%	2,52
Nést zodpovědnost	30%	24%	38%	93%	6%	1%	2,24
Adaptabilita a flexibilita	15%	26%	49%	89%	7%	4%	2,60
Schopnost týmové práce	22%	27%	38%	88%	10%	2%	2,43
Schopnost vést	4%	10%	25%	39%	45%	16%	3,59
Ochota učit se	24%	22%	43%	88%	8%	4%	2,46
Zběhlost v používání výpoč. techniky	4%	13%	28%	45%	37%	18%	3,51
Zběhlost v zacházení s informacemi	6%	19%	39%	64%	28%	8%	3,13

3.2.3 Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků se středním odborným vzděláním s maturitou

Pro výkon odborných činností v technicko-hospodářských, ekonomických, zemědělských a dalších činnostech jsou pracovníci připravováni ve vzdělávacích programech středního odborného vzdělávání. Délka studia je stanovena na čtyři roky, v závěru studia skládají žáci maturitní zkoušku. Absolventi jsou připraveni zejména pro výkon odborných profesí, které kladou vyšší nároky jak na odborné znalosti, tak na zvládnutí širších dovedností. Do této kategorie lze zařadit i vyučené s maturitou, kterých je necelých 16 % z celkového počtu pracovníků s odbornou maturitou. Absolvování středního odborného vzdělávání s maturitou nabízí široké možnosti uplatnění. V případě, že absolventi nepokračují v dalším studiu na vysoké či vyšší odborné škole, odborná kvalifikace je předpokladem pro dobrý start na trhu práce. Uvedená fakta se promítají i do hodnocení důležitosti kompetencí, kterými disponují pracovníci se středním odborným vzděláním zakončeným maturitní zkouškou. Obecně lze říci, že nároky zaměstnavatelů vůči těmto pracovníkům jsou celkově vyšší než v případě vyučených zaměstnanců.

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



Mezi nejvíce preferované schopnosti a dovednosti lze zařadit **ochotu učit se** (97 % respondentů), **čtení a porozumění pracovním instrukcím** (96 % respondentů), **schopnost nést zodpovědnost**, **řešit problém**, **schopnost rozhodovat se** a **schopnost týmové práce** (shodně 95 % dotázaných) a dále **komunikační schopnosti** (94 %). Z hlediska míry důležitosti je jednoznačně za „zcela nezbytnou“ považována schopnost nést zodpovědnost (46 %). Téměř 40 % respondentů považuje za „zcela nezbytné“ čtení a porozumění pracovním instrukcím. Jako relativně nejméně důležitá se zde ukazuje zběhlost v cizích jazycích, nicméně 57 % respondentů tuto kompetenci vnímá jako celkově důležitou.

Podrobnější pohled na uvedené skutečnosti nabízí tabulka 3.3.

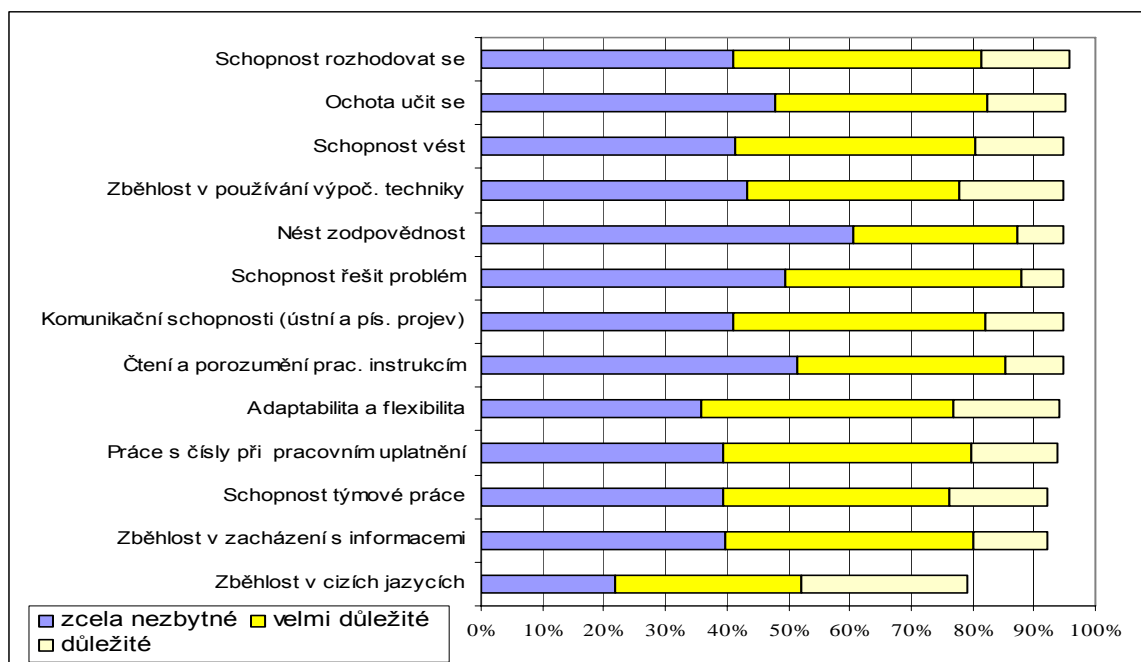
Tabulka 3.3: Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků se středním odborným vzděláním s maturitou

Střední odborné vzdělání s maturitou	zcela nezbytné	velmi důležité	důležité	důležité celkem	méně důležité	nepotřebují	aritmet. průměr
Komunikační schopnosti (ústní a pís. projev)	17%	43%	34%	94%	3%	3%	2,31
Čtení a porozumění prac. instrukcím	39%	33%	24%	96%	1%	3%	1,96
Zběhlost v cizích jazycích	5%	15%	37%	57%	35%	9%	3,28
Práce s čísly při pracovním uplatnění	17%	40%	33%	90%	7%	3%	2,38
Schopnost rozhodovat se	29%	37%	29%	95%	3%	3%	2,13
Schopnost řešit problém	33%	42%	19%	95%	2%	3%	1,99
Nést zodpovědnost	46%	30%	19%	95%	2%	3%	1,86
Adaptabilita a flexibilita	18%	47%	27%	93%	4%	3%	2,27
Schopnost týmové práce	26%	43%	26%	95%	3%	2%	2,13
Schopnost vést	16%	33%	35%	84%	14%	2%	2,53
Ochota učit se	35%	38%	24%	97%	1%	3%	1,98
Zběhlost v používání výpoč. techniky	25%	39%	27%	90%	6%	3%	2,24
Zběhlost v zacházení s informacemi	14%	50%	25%	90%	8%	2%	2,33

3.2.4 Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků s vyšším odborným vzděláním

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

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



² V minulosti se jednalo o 2 až 3,5 roku.

Přestože jde o relativně nový druh vzdělávání, pozice jeho absolventů na trhu práce se neustále upevňuje a i z výsledků tohoto šetření je zřejmé, že zaměstnavatelé již mají poměrně jasnou představu o tom, co od absolventů VOŠ očekávají.

Od pracovníků s vyšším odborným vzděláním požadují zaměstnavatelé zejména **schopnost rozhodovat se** (96 % dotázaných), **ochotu učit se**, **schopnost vést**, **zběhlost v používání výpočetní techniky**, **schopnost nést zodpovědnost**, **schopnost řešit problém**, **komunikační schopnosti** a **čtení a porozumění pracovním instrukcím** (shodně 95 % dotázaných). Nejvyšší podíly odpovědí „zcela nezbytné“ přitom nalézáme u schopnosti nést zodpovědnost, čtení a porozumění pracovním instrukcím a schopnosti řešit problém.

Jako relativně méně důležitá se jeví zběhlost v cizích jazycích; nicméně i tato kompetence je velmi významná téměř pro 80 % respondentů.

Podrobnější pohled na uvedené skutečnosti nabízí tabulka 3.4.

Tabulka 3.4: Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků s vyšším odborným vzděláním

Vyšší odborné vzdělání	zcela nezbytné	velmi důležité	důležité	důležité celkem	méně důležité	nepotřebují	aritmet. průměr
Komunikační schopnosti (ústní a pís. projev)	41%	41%	13%	95%	2%	3%	1,85
Čtení a porozumění prac. instrukcím	51%	34%	10%	95%	2%	3%	1,72
Zběhlost v cizích jazycích	22%	30%	27%	79%	17%	3%	2,50
Práce s čísly při pracovním uplatnění	39%	40%	14%	94%	2%	4%	1,91
Schopnost rozhodovat se	41%	40%	14%	96%	1%	3%	1,85
Schopnost řešit problém	50%	38%	7%	95%	1%	4%	1,72
Nést zodpovědnost	61%	26%	8%	95%	1%	4%	1,62
Adaptabilita a flexibilita	36%	41%	17%	94%	3%	3%	1,97
Schopnost týmové práce	39%	37%	16%	92%	5%	3%	1,95
Schopnost vést	42%	39%	14%	95%	1%	4%	1,87
Ochota učit se	48%	34%	13%	95%	2%	3%	1,78
Zběhlost v používání výpoč. techniky	43%	35%	17%	95%	1%	4%	1,88
Zběhlost v zacházení s informacemi	40%	41%	12%	92%	4%	3%	1,91

3.2.5 Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků s vysokoškolským vzděláním

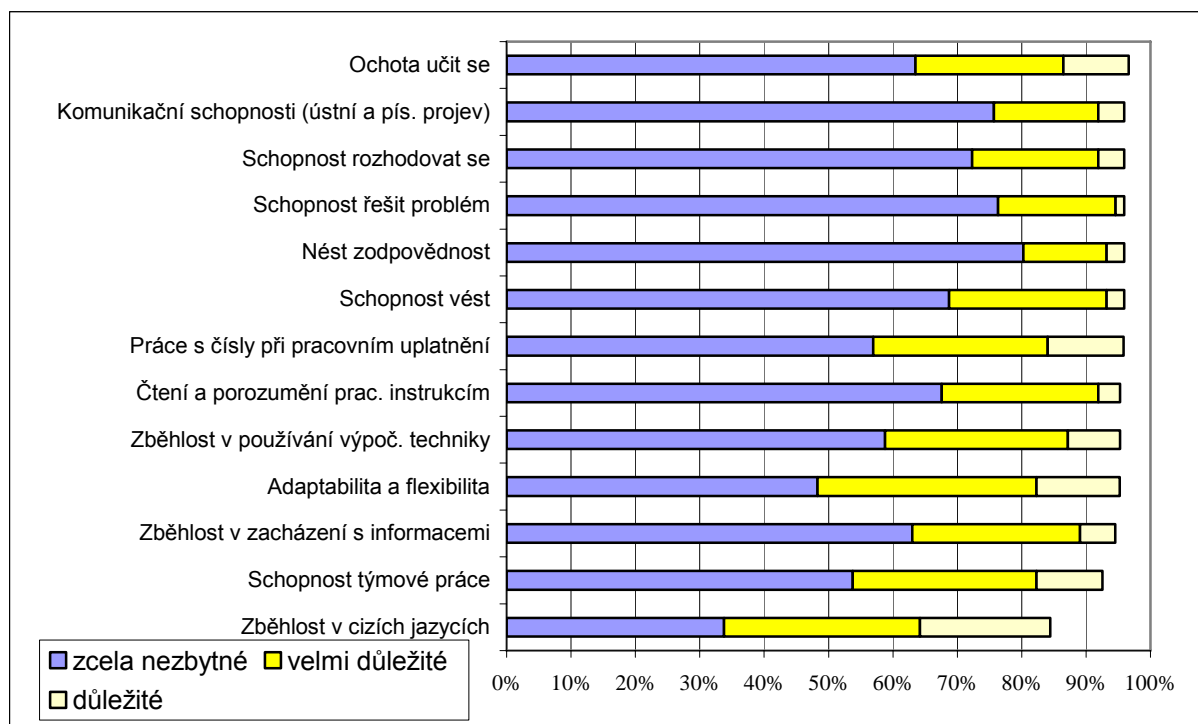
Vysokoškolské vzdělání poskytují absolventům oborů středních škol, kteří úspěšně vykonali maturitní zkoušku, vysoké školy. Vysokoškolské vzdělávání představuje nejvyšší stupeň vzdělávací soustavy. Je organizováno ve třech druzích vzdělávacích programů: bakalářských, magisterských a doktorských. Standardní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

Uvedené skutečnosti významně ovlivňují i požadavky zaměstnavatelů, které jsou vůči této vzdělanostní skupině velice vysoké.

Z grafického vyjádření na obrázku 3.4 je zřejmé, že kromě zběhlosti v cizích jazycích u všech sledovaných kompetencí míra jejich důležitosti dosahuje minimálně 90 %, nejvyšší hodnoty pak nalézáme v případě **ochoty učit se** (shodně 97 %), **komunikačních schopností**, **schopnosti rozhodovat se**, **schopnosti řešit problém**, **nést zodpovědnost**, **vést a práce s čísly při pracovním uplatnění** (shodně 96 %). Zároveň pro 80 % zaměstnavatelů je „zcela nezbytné“, aby pracovníci s vysokoškolským vzděláním byli

schopni nést zodpovědnost, pro více než 75 % dotázaných jsou „zcela nezbytné“ komunikační schopnosti a schopnost řešit problém.

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



Za relativně méně důležitou je zaměstnavateli považována zběhlost v cizích jazycích, nicméně i tato kompetence je velmi významná pro 84 % respondentů.

Podrobnější pohled na uvedené skutečnosti nabízí tabulka 3.5.

Tabulka 3.5: Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků s vysokoškolským vzděláním

Vysokoškolské vzdělání	zcela nezbytné	velmi důležité	důležité	důležité celkem	méně důležité	nepotřebují	aritmet. průměr
Komunikační schopnosti (ústní a pís. projev)	76%	16%	4%	96%	0%	4%	1,41
Čtení a porozumění prac. instrukcím	68%	24%	3%	95%	1%	4%	1,49
Zběhlost v cizích jazycích	34%	30%	20%	84%	12%	3%	2,21
Práce s čísly při pracovním uplatnění	57%	27%	12%	96%	1%	3%	1,67
Schopnost rozhodovat se	72%	20%	4%	96%	0%	4%	1,44
Schopnost řešit problém	76%	18%	1%	96%	0%	4%	1,37
Nést zodpovědnost	80%	13%	3%	96%	0%	4%	1,35
Adaptabilita a flexibilita	48%	34%	13%	95%	1%	3%	1,78
Schopnost týmové práce	54%	29%	10%	93%	4%	3%	1,75
Schopnost vést	69%	24%	3%	96%	0%	4%	1,46
Ochota učit se	64%	23%	10%	97%	1%	3%	1,56
Zběhlost v používání výpoč. techniky	59%	28%	8%	95%	1%	3%	1,62
Zběhlost v zacházení s informacemi	63%	26%	5%	95%	2%	3%	1,57

3.3 Kompetence, na které by se měla škola více zaměřit

Dalším aspektem, který je při hodnocení důležitosti sledovaných klíčových kompetencí nutné brát v úvahu, je zjišťování názorů zaměstnavatelů na to, kterých kompetencí se absolventům nedostává a na jejichž rozvoj by tak školy měly zaměřovat více pozornosti. Zaměstnavatelé se de facto vyjádřili, zda se domnívají, že absolventi škol mají být danými znalostmi, schopnostmi a dovednostmi být vybaveni již při nástupu do zaměstnání, nebo je získají až praxí. Zároveň byli požádáni, aby vyjádřili, u kterých z nabízených kompetencí se domnívají, že by škola měla svou přípravu zlepšit a klást na jejich rozvoj větší důraz.

Tabulka 3.6: Klíčové kompetence, na jejichž rozvoj by se měly školy více zaměřit

	vyučení	SOŠ s maturitou	VOŠ	VŠ
Komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)	29,2%	34,3%	25,3%	35,4%
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	34,8%	24,7%	13,5%	15,7%
Zběhlost v cizích jazycích	14,0%	32,6%	23,6%	34,3%
Práce s čísly při pracovním uplatnění	14,6%	19,1%	17,4%	16,9%
Schopnost rozhodovat se	32,6%	32,6%	24,2%	36,0%
Schopnost řešit problém	38,8%	39,9%	29,2%	38,2%
Nést zodpovědnost	39,3%	38,8%	25,8%	36,0%
Adaptabilita a flexibilita	28,7%	26,4%	23,0%	24,2%
Schopnost týmové práce	25,3%	27,5%	23,0%	26,4%
Schopnost vést	8,4%	18,0%	21,9%	32,0%
Ochota učit se	39,3%	36,5%	21,3%	26,4%
Zběhlost v používání výpočetní techniky	18,0%	30,3%	23,0%	24,2%
Zběhlost v zacházení s informacemi	18,5%	32,0%	20,2%	24,2%

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

V případě všech vzdělanostních skupin zaměstnavatelé požadují zlepšit přípravu zejména u **komunikačních schopností, schopnosti rozhodovat se, řešit problém a schopnosti nést zodpovědnost**. Poměrně silnou nespokojenost se současnou kvalitou přípravy na školách vyjadřují zaměstnavatelé dále u **zběhlosti v cizích jazycích** (s výjimkou vyučených, kde ji však ani nepožadují). V případě vyučených by podle zaměstnavatelů měl být kladen větší důraz i na rozvoj **čtení a porozumění pracovním instrukcím** a na **ochotu učit se**, což platí i v případě absolventů středního odborného vzdělání s maturitou. U vysokoškoláků by se měly školy více zaměřovat na rozvoj **schopnosti vést**.

Při bližším pohledu na situaci **vyučených** je evidentní, že relativně nejvíce firem doporučuje školám, aby více zaměřily pozornost na rozvoj **schopnosti nést zodpovědnost, ochoty učit se** a rovněž i **schopnosti řešit problém**. Další výrazný podíl zaměstnavatelů požaduje zlepšení přípravy směřující k rozvoji **čtení a porozumění pracovním instrukcím a schopnosti rozhodovat se**.

Pokud se dále zaměříme na názory zaměstnavatelů na pracovníky **se středním odborným vzděláním s maturitou**, především je zřejmý určitý nárůst u většiny požadavků vůči škole v porovnání s vyučenými pracovníky. Uváděna je zejména potřeba zaměřit více pozornosti na rozvoj **schopnosti řešit problém, nést zodpovědnost** a rovněž i na **ochotu učit se, komunikační schopností, schopnost rozhodovat se a zběhlost v cizích jazycích**.

Ačkoli ve většině **stejně kompetence**, u kterých by školy měly zlepšovat přípravu budoucích absolventů SOŠ s maturitou, nacházíme rovněž u **absolventů VOŠ**, v případě SOŠ s maturitou je však na rozvoj jednotlivých znalostí, schopností a dovedností kladen menší důraz (počty zaměstnavatelů, kteří se k této otázce vyjádřili, jsou výrazně nižší). Tuto skutečnost lze interpretovat v tom smyslu, že z **hlediska zmíněných kompetencí považují zaměstnavatelé absolventy VOŠ za lépe připravené než-li absolventy SOŠ** (zatímco např. větší důraz na přípravu v oblasti rozvoje komunikačních schopností požaduje v případě absolventů SOŠ 34,3 % dotázaných zaměstnavatelů, v případě absolventů VOŠ se jedná o 25,3 %). Oproti středoškolákům s maturitou by měl být v případě absolventů VOŠ kladen o něco větší důraz na rozvoj **schopnosti vést** a naopak u nich z hlediska zaměstnavatelů není nutné věnovat tolik pozornosti ochotě učit se.

V případě vysokoškoláků figuruje na předních místech nutnost většího rozvoje **schopnosti řešit problém, rozhodovat se** a schopnosti **nést zodpovědnost**; značný důraz je kladen také na **komunikační schopnosti, zběhlost v cizích jazycích** a **schopnost vést**.

3.4 Kompetence, které zaměstnavatelé rovněž považují za důležité

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

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

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

V celkovém souhrnu byly nejčastěji doplňovány takové kompetence, které je možné zahrnout pod pojem **odbornost, profesní znalosti a dovednosti**. Jinými slovy je možné říci, že zaměstnavatelé žádají znalost profese teoretickou i praktickou. **Velký důraz** kladou dále **na praxi** a především **na praktické dovednosti** a následně s nimi spojené kompetence jako jsou *manuální zručnost, šikovnost, pečlivost* či *fyzická kondice*.

Další relativně hodně žádanou kompetencí je **kladný vztah k práci**, která v sobě zahrnuje nejenom samotný *zájem o práci a ochotu pracovat*, ale také *pracovitost a zájem odvádět kvalitní výsledky*. Důležitý je podle zaměstnavatelů zemědělské sféry rovněž **vztah k přírodě a zvířatům**.

Relativně hodně žádanou kompetencí je také **odborná způsobilost podmíněná řídicím oprávněním**, která v odpovědích respondentů nejčastěji zahrnuje zájem o traktoristy a řidiče zemědělských strojů.

Zaměstnavatelé rovněž kladou důraz na **samostatnost, všeobecný přehled a všestrannost**.

Poměrně často byly rovněž zmiňovány **kompetence, které souvisejí s osobností, charakterními vlastnostmi člověka a s morálními zásadami**, slovy respondentů byly zmiňovány např. *ctíživost, loajalita, poctivost, skromnost, vděčnost, respekt (vůči nadřízenému, předpisům, morálním zásadám), slušnost, spolehlivost, rozvážnost, schopnost ovládat se či smysl pro povinnost*.

3.5 Kompetence, jejichž význam poroste

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

V celkovém souhrnu (bez ohledu na velikost organizace) respondenti relativně nejčastěji uváděli jako kompetence, jejichž význam vzroste, **zběhlost v používání výpočetní techniky, zběhlost v cizích jazycích, ochotu učit se, adaptabilitu a flexibilitu** a schopnost **nést zodpovědnost**, vesměs tedy kompetence, které byly obsahem naší nabídky. I všechny ostatní znalosti, dovednosti a schopnosti, jejichž podíl na celkovém počtu voleb dosahuje alespoň 3 %, již byly obsahem předloženého výčtu. Někteří respondenti ve svých odpovědích uváděli, že předpokládají růst **téměř ve všech uvedených kompetencích**. Je tudíž zjevné, že za významné do budoucna považují zaměstnavatelé působící v zemědělské sféře především přenositelné, klíčové kompetence.

Mezi kompetence, které respondenti sami ve svých odpovědích doplnili, byly nejčastěji zmiňovány, **odbornost, profesní znalosti a dovednosti, kladný vztah k práci, pracovitost a samostatnost**.

Tabulka 3.7: Kompetence, jejichž význam poroste

Kompetence	% odpovědí
Zběhlost v používání výpočetní techniky	17%
Zběhlost v cizích jazycích	15%
Ochota učit se	8%
Adaptabilita a flexibilita	8%
Nést zodpovědnost	8%
Komunikační schopnosti	7%
Zběhlost v zacházení s informacemi	7%
Schopnost řešit problém	6%
Schopnost rozhodovat se	5%
Schopnost týmové práce	3%
Schopnost vést	3%
Odbornost, profesní znalosti a dovednosti	2%
Vztah k práci	1%
Pracovitost	1%
Samostatnost	1%
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	1%

Pozn. Hodnoty v procentech vyjadřují podíl počtu voleb jednotlivých kompetencí z celkového počtu voleb uvedených v souboru firem. Respondenti mohli označit libovolný počet kompetencí.

4. Jaké pracovníky zaměstnavatelé přijímají?

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

4.1 Přijímání nových pracovníků a absolventů

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

Z výsledků šetření vyplývá, že **průměrný počet nově přijímaných pracovníků je přímo úměrný velikosti organizace**. Nejvíce nových pracovníků je tedy přijímáno ve firmách, které mají více než 100 zaměstnanců, to ostatně platí i pro průměrný počet přijímaných absolventů.

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

Velikost firmy	Pracovníků	Absolventů	% absolventů
do 5	1,5	0,1	9,8%
6 - 25	7,7	1,6	20,2%
26 - 100	10,6	1,5	13,9%
101 - 250	35,0	3,6	10,3%
251 - 500	37,5	4,0	10,7%
Průměr	12,6	1,6	12,9%

Pozn. Hodnoty v tabulce zachycují data za poslední tři roky a vyjadřují průměrný počet pracovníků připadající na jednu firmu v dané velikostní kategorii.

Jiná situace v zemědělské sféře panuje v případě procentního zastoupení absolventů mezi nově přijímanými pracovníky. Výsledky poukazují na fakt, že **absolventi jsou relativně nejvíce přijímáni ve firmách o velikosti od 6 do 25 zaměstnanců, kde zhruba každý pátý**

nově přijatý pracovník je absolvent. V případě malých (s méně než 6 zaměstnanci) a velkých firem (s více než 100 zaměstnanci) je absolventem každý desátý nově přijímaný pracovník.

Pro absolventy škol hledající zaměstnání je důležitou informací, v jaké míře jsou zaměstnavatelé ochotni přijímat absolventy a jaké mají preference při přijímání pracovníků. Výsledky uvádí tabulka 4.2 – jednak jsou zde údaje o podílu firem, které absolventy nepřijímají, jednak o tom, jaký podíl firem absolventy při přijímání preferuje, a to v závislosti na velikosti firmy, ve kterém dotazované organizace působí.

Tabulka 4.2: Přijímání a preferování absolventů podle velikosti firmy

Velikost firmy	nepřijímáme	přijímáme, ale nepreferujeme	přijímáme a preferujeme
do 5	39%	36%	24%
6 - 25	11%	71%	18%
26 - 100	6%	87%	7%
101 - 250	11%	71%	18%
251 - 500	0%	75%	25%
Celkem	14%	71%	15%

V celkovém souhrnu (bez ohledu na velikost firmy) jednoznačně převažují případy (71 % z celkového počtu odpovědí), kdy zaměstnavatelé absolventy přijímají, ale nelze říci, že by je preferovali. Ve zbylých případech pak mírně převažuje podíl těch, kteří absolventům přímo dávají přednost (15 %), nad zaměstnavateli, kteří absolventy vůbec nepřijímají (14 %).

Z hlediska jednotlivých velikostních kategorií firem se relativně nejčastěji s ryze **negativním postojem** vůči přijímání absolventů setkáváme v případě firem o velikosti **do 5 pracovníků** (39 % respondentů uvedlo, že absolventy jejich firma nepřijímá). Nejmenší firmy do 5 zaměstnanců však **zároveň** v porovnání s ostatními velikostními kategoriemi **relativně často** (24 %) **absolventy přímo preferují**; lze tedy říci, že jsou v názoru na přijímání či odmítání absolventů oproti ostatním firmám vyhraněnější.

Pokud se zaměříme na relativní počty firem, které absolventy přijímají (bez ohledu na to, zda je preferují či nikoli), zjistíme, že **otevřenější vůči absolventům** jsou **spíše střední a velké organizace**. Za pozornost stojí skutečnost, že ve firmách s více než 250 pracovníky se prakticky neseťkáme s případech, kdy by absolventi byli zcela odmítáni.

4.2 Vzdělání nově přijímaných pracovníků

Z hlediska frekvence přijímání pracovníků jednotlivých vzdělanostních úrovní je v zemědělské sféře **jednoznačně největší zájem o pracovníky s výučním listem** (69 % odpovědí „často“ a 24 % odpovědí „občas“) a **s určitým odstupem i o pracovníky s maturitním vzděláním** (12 % „často“ a 58 % „občas“).

Tabulka 4.3: Frekvence přijímání nových pracovníků z hlediska kategorií vzdělání

Frekvence přijímání	vyučení	maturanti SOŠ a gymnázií	pomaturitní	vyšší odborné (VOŠ)	vysokoškolské (VŠ)
často + občas	93%	69%	15%	24%	35%
výjimečně + vůbec ne	7%	31%	85%	76%	65%

Pracovníci s vysokoškolským vzděláním jsou v zemědělské sféře přijímáni spíše „výjimečně“ (34 %) či „vůbec ne“ (32 %). **Relativně malý zájem** ze strany zaměstnavatelů je rovněž i o **pracovníky s pomaturitním a vyšším odborným vzděláním**, kde je situace navíc silně ovlivněna i nízkým počtem absolventů těchto kategorií. Absolventi pomaturitního studia nejsou v současné době v počátečním vzdělání vůbec připravováni a v posledních letech jde pouze o absolventy jazykové přípravy. Je tedy logické, že absolventi s vyšším odborným vzděláním mají oproti pomaturitnímu vzdělání o něco vyšší procento odpovědí „často“ (5 %) nebo „občas“ (18 %).

4.3 Pracovní začlenění nově přijímaných pracovníků

V celkovém průměru přijímají dotazované firmy **jednoznačně nejčastěji pracovníky do dělnických profesí** (51 % odpovědí „často“ a 39 % odpovědí „občas“). **Odborné profese na střední úrovni** jsou v zemědělské sféře přijímány spíše „občas“ (40 %) či „výjimečně“ (29 %).

Naopak relativně **nejméně** jsou obsazovány **pozice nižší administrativy** (28 % „výjimečně“ a 50 % „vůbec ne“) a **provozních pracovníků ve službách a obchodě** (15 % odpovědí „výjimečně“ a 62 % odpovědí „vůbec ne“).

Vedoucí a řídicí pracovníci jsou v zemědělské sféře přijímáni spíše „výjimečně“ (37 %) či „vůbec ne“ (32 %), podobně jsou na tom i **odborné profese na vyšší úrovni** (34 % „výjimečně“ a 34 % „vůbec ne“).

Určitým způsobem specifickou skupinu pak představují **nekvalifikované pozice**, u nichž je rozložení odpovědí v jednotlivých frekvenčních kategoriích poměrně vyrovnané.

Tabulka 4.4: Struktura pracovních pozic nově přijímaných pracovníků

Frekvence přijímání	nekvalifikované pozice (KZAM 9)	dělnické profese (KZAM 6 - 8)	provozní pracovníci ve službách a obchodě (KZAM 5)	nižší administrativní (KZAM 4)	odborné profese na střední úrovni (KZAM 3)	odborné profese na vyšší úrovni (KZAM 2)	vedoucí a řídicí pracovníci (KZAM 1)
často + občas	49%	90%	23%	22%	49%	33%	31%
výjimečně + vůbec ne	51%	10%	77%	78%	51%	67%	69%

5. Skutečnosti rozhodující při přijímání nových pracovníků, zejména absolventů

Další významnou oblastí výzkumu jsou skutečnosti, které z pohledu zaměstnavatelů hrají při výběru nových pracovníků rozhodující úlohu. V souvislosti se zvýšenou pozorností, kterou toto šetření věnuje situaci absolventů škol, je důležité zjištění, zda firmy při přijímání nových pracovníků činí **rozdíl mezi absolventy a zaměstnanci s praxí** a jaká kritéria považují za **rozhodující při výběru** z těchto dvou skupin uchazečů o zaměstnání.

Z tohoto pohledu je nezbytné hlouběji se zabývat i důvody či předpoklady, které vedou zaměstnavatele k přijímání, či naopak nepřijímání absolventů. Nelze pominout ani zkoumání, zda zaměstnavatelé upřednostňují absolventy s předchozími pracovními zkušenostmi či praxí absolvovanou v rámci vzdělávání.

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

5.1 Jakým způsobem firmy vyhledávají nové pracovníky?

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

Z tabulky 5.1 je zřejmé, že zaměstnavatelé jednoznačně **nejčastěji** (51 % odpovědí „často“ a 32 % odpovědí „občas“) využívají **výběru z těch zájemců o práci, kteří se firmám hlásí sami**. Druhou nejvíce využívanou možností při hledání nových pracovníků je **doporučení stávajících zaměstnanců** (26 % „často“ a 42 % „občas“). Mezi poměrně frekventovanými způsoby dále nacházíme vyhledávání **prostřednictvím úřadů práce** (33 % „často“ a 31 % „občas“).

Naopak **relativně nejméně** jsou v zemědělské sféře využívány služby **personálních agentur** (13 % „výjimečně“ a 76 % „vůbec ne“). Méně je rovněž využívána **inzerce** (20 % „výjimečně“ a 56 % „vůbec ne“), **internet** (11 % „výjimečně“ a 61 % „vůbec ne“) a získávání pracovníků **přímo na školách** (18 % „výjimečně“ a 55 % „vůbec ne“).

Tabulka 5.1: Frekvenční tabulka využívání jednotlivých způsobů hledání nových zaměstnanců

Frekvence	inzeráty	internet	úřady práce	personální agentury	hlásí se sami	doporučení zaměstnanců	přímo na školách	jiným způsobem
často + občas	25%	28%	64%	10%	82%	68%	27%	15%
výjimečně + vůbec ne	75%	72%	36%	90%	18%	32%	73%	85%

Rovněž je zřejmé, že převážná většina dotázaných zaměstnavatelů vyhledává nové pracovníky některým z uvedených způsobů; 85 % respondentů jiné způsoby využívá pouze výjimečně či vůbec ne.

Pokud jde o využívání **jiných způsobů vyhledávání** pracovníků, respondenti nejčastěji uváděli **osobní kontakt** (pod tento pojem lze – slovy zaměstnavatelů – zahrnout *osobní znalost přijímaného pracovníka, osobní výběr, vlastní sledování vhodných kandidátů, reference* (tzn. přijetí pracovníků na základě *doporučení od kolegů, zaměstnanců, známých či příbuzných*), **“head hunting”** (tzn. *vyhledávání pracovníků v řadách konkurence*), **vyhlášení místním rozhlasem**.

5.2 Požadavky na praxi při přijímání nových pracovníků

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

Tabulka 5.2: Rozlišování absolventů a pracovníků s praxí při přijímání nových pracovníků podle velikosti firmy

Velikost firmy	Ano	Ne
do 5	50%	50%
6 - 25	53%	47%
26 - 100	33%	67%
101 - 250	46%	54%
251 - 500	75%	25%
Celkem	44%	56%

Podrobnější pohled ukazuje, že **v nejmenší míře** činí rozdíl mezi absolventy a pracovníky s praxí firmy o velikosti od 26 do 250 zaměstnanců. Naopak k rozlišování těchto dvou kategorií pracovníků dochází **nejčastěji** ve firmách o velikosti od 251 do 500 zaměstnanců.

Uvedené výsledky jsou vcelku logické. Početnější organizace mívají propracovanou personální strategii a skutečně důsledně rozlišují mezi absolventy a zkušenějšími pracovníky, přičemž pro absolventy mohou mít připravena speciální tréninková schémata; v případě malých organizací lze předpokládat, že s ohledem na nízký počet zaměstnanců a omezenější možnosti postupného zapracování budou zaměstnavatelé důsledněji rozlišovat, zda potřebují zkušeného pracovníka, či zda pro ně předchozí pracovní zkušenosti nejsou zcela nezbytné.

5.3 Kritéria ovlivňující přijetí pracovníka s praxí a absolventa

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

Zatímco při výběru **pracovníků s bohatšími pracovními zkušenostmi** rozhoduje v zemědělské sféře především charakter **předchozí praxe a odborná kvalifikace** (resp. odbornost, odborné znalosti, odborná způsobilost a kvalifikace), v případě **absolventů** zaměstnavatelé kladou důraz zejména na **ochotu dále se vzdělávat a zájem o práci a chuť pracovat**.

V případě **pracovníků s praxí** je významná rovněž **flexibilita, reference, samostatnost, vlastní řídičské oprávnění**, dále i **zodpovědnost a zájem o práci resp. chuť pracovat**.

Pro **absolventy** je důležité, zda mají požadovaný stupeň a obor **vzdělání**, nakolik jsou **adaptabilní a flexibilní**, jakou mají **odbornou kvalifikaci**, resp. zda se **orientují v oboru** a jaké jsou jejich **schopnosti a dovednosti**.

Tabulka 5.3: Kritéria pro přijetí zaměstnanců (%podíl firem s tímto požadavkem)

Požadavky na absolventy		Požadavky na pracovníky s praxí	
20%	Ochota dále se vzdělávat	25%	Předchozí praxe
18%	Zájem o práci, chuť pracovat	18%	Odborná kvalifikace
12%	Požadované vzdělání	11%	Flexibilita
10%	Adaptabilita	9%	Reference
8%	Odborná kvalifikace, orientace v oboru	9%	Samostatnost
7%	Schopnosti a dovednosti	8%	Řídičské oprávnění
7%	Flexibilita	8%	Zodpovědnost
6%	Zodpovědnost	8%	Zájem o práci, chuť pracovat
6%	Pracovitost, pracovní nasazení	7%	Adaptabilita
6%	Práce v týmu	7%	Spolehlivost
6%	Výsledky	7%	Profesní zkušenosti
5%	Komunikativnost	7%	Práce v týmu
5%	Řídičské oprávnění	6%	Předchozí zaměstnání
5%	Profesní zkušenosti	6%	Požadované vzdělání
4%	Znalost jazyků	6%	Pracovitost, pracovní nasazení
4%	Reference	5%	Schopnosti a dovednosti
4%	Samostatnost	4%	Schopnost rozhodovat se
4%	Vystupování	4%	Ochota dále se vzdělávat
3%	Ochota	4%	Schopnost řešit problém
3%	Dojem z přijímacího pohovoru	4%	Zručnost a šikovnost
3%	Dovednosti v práci s počítačem	3%	Komunikativnost
3%	Předchozí praxe	3%	Loajalita vůči firmě
3%	Spolehlivost	3%	Dovednosti v práci s počítačem
		3%	Pracovní morálka

Uvedená zjištění naznačují, že absolventi mohou navzdory nedostatku či absenci odborné praxe konkurovat zkušenějším pracovníkům, a to díky své ochotě se dále vzdělávat, zájmu o obor a chuti pracovat, adaptabilitě a flexibilitě, čerstvým odborným znalostem, dovednostem a schopnostem.

5.4 Jaké jsou důvody pro přijímání absolventů?

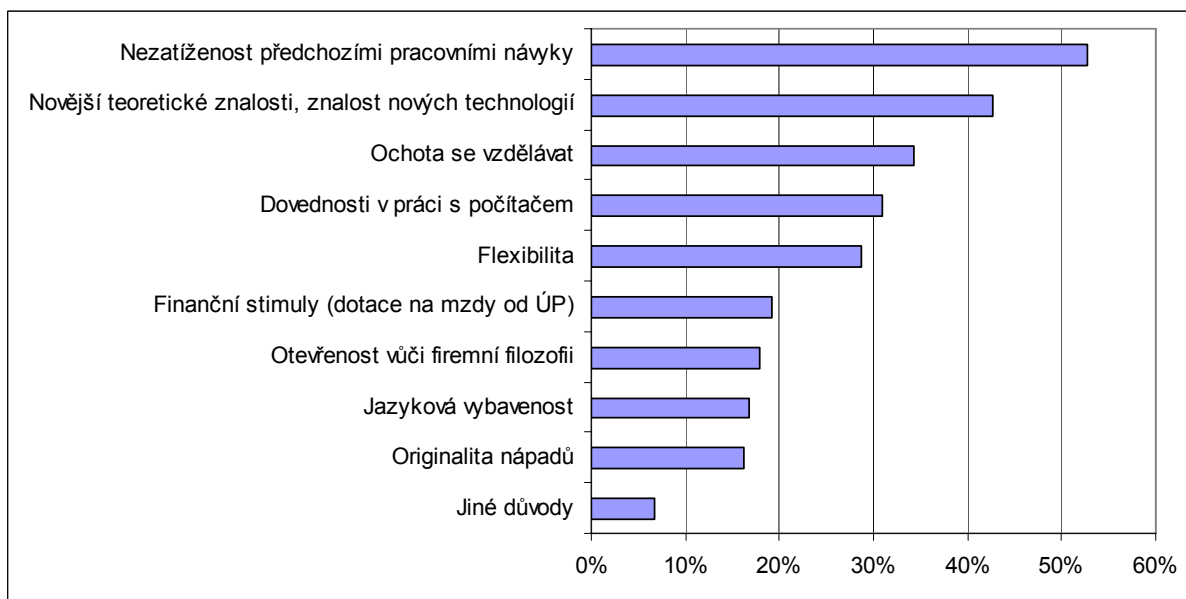
Jak vyplývá z předchozího textu, převážná většina firem v zemědělské sféře se přijímání absolventů nevyhýbá, v některých případech jsou absolventi dokonce preferováni. Podívejme se tedy blíže na důvody, které vedou zaměstnavatele k ochotě absolventy

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

Respondenti jako relativně nejčastější důvod uváděli **nezatíženost předchozími pracovními návyky** (53 % respondentů) a **čerstvé teoretické znalosti a znalost nových technologií** (43 %). Zaměstnavatelé u absolventů oceňují také **ochotu se vzdělávat** (34 %), **dovednosti v práci s počítačem** (31 %) a **flexibilitu** (29 %).

Finanční stimuly spojené s přijetím absolventa, jako jsou dotace na mzdové náklady poskytované úřadem práce (19 %), ochota přijímat názory a postoje dané firmy, tzv. **firemní filozofii** (18 %), **jazyková vybavenost** (17 %) a případná **originalita nápadů** (16 %), jsou spíše okrajovými důvody, které hrají roli při přijímání absolventů.

Obr. 5.1: Důvody pro přijímání absolventů



Mezi dalšími **důvody pro přijímání absolventů, doplněnými samotnými respondenty**, dominuje **nedostatek zkušených a kvalifikovaných pracovníků** na trhu práce, **zájem mladých lidí o práci**, jejich **ochota pracovat a vzdělání v oboru**.

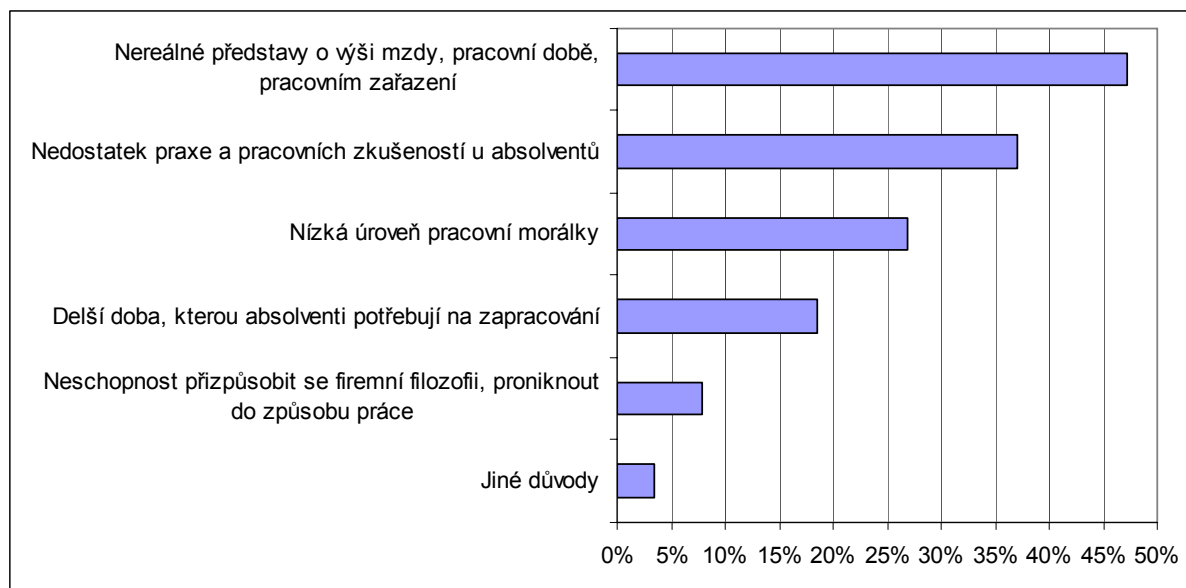
5.5 Jaké jsou důvody nepřijímání absolventů?

Ačkoli významná část firem je otevřená vůči přijímání absolventů, řada zaměstnavatelů se přesto absolventům spíše vyhýbá. Je tudíž potřebné blíže zkoumat důvody, resp. předpoklady, které firmy k tomuto chování vedou.

Jednoznačně nejčastějším důvodem odmítání absolventů jsou **nereálné představy absolventů** o výši mzdy, pracovní době či pracovním zařazení (47 %), následované **nedostatkem praxe a pracovních zkušeností** absolventů (37 %). Méně časté je pak nepřijetí absolventa z důvodu **nízké pracovní morálky** (27 %) či **delší doby**, kterou absolventi potřebují **na zapracování** (19 %). Spíše okrajově (8 %) se zde objevuje také **neschopnost přizpůsobit se firemní filozofii** či **proniknout do způsobu práce**.

Za pozornost dále stojí **důvody doplněné samotnými respondenty**, mezi kterým dominuje skutečnost, že **absolventi se** na obsazení určitých pozic **nehlásí**, a dále potom **osobnostní profil a morálka absolventů**, kterou ve srovnání s absolventy dřívějších let zaměstnavatelé považují za zhoršenou. V některých případech mají zaměstnavatelé **problémy s nedostatkem personálu na zapracování absolventa** či mají strach z toho, že absolventi **po získání praxe odejdou** za výhodnější nabídkou.

Obr. 5.2: Důvody nepřijímání absolventů



5.6 Zvýhodňují zaměstnavatelé absolventy s praxí?

V situaci, kdy se na stejnou pozici hlásí dva absolventi, přičemž jeden při studiu určitou dobu pracoval a druhý nikoliv, **35 %** respondentů by jednoznačně dalo **přednost absolventovi s předchozí praxí** (resp. brigádou apod.), naopak **24 %** zaměstnavatelů by absolventa s praxí rozhodně nijak **nezvýhodňovalo**. Ve **12 %** případů dotazované firmy uvedly, že absolventy s praxí **preferují za určitých podmínek**, jako je např. *výkon praxe přímo v dané firmě, praxe v oboru, dlouhodobost praxe, využitelnost praxe pro dané pracovní místo, ale i celkový profil daného uchazeče* – řada zaměstnavatelů totiž uvádí, že absolventa s praxí by preferovala pouze v případě, že v porovnání s ostatními uchazeči by jeho znalosti, schopnosti, dovednosti a obecné předpoklady pro výkon dané pozice byly na srovnatelné či vyšší úrovni. Ve smyslu, že **nevědí**, se vyjádřila **6 %** respondentů. Zbýlých **23 %** dotázaných zaměstnavatelů tuto otázku nezodpovědělo.

Pohled respondentů na předchozí praxi absolventů je však do určité míry **odlišný**. Někteří zaměstnavatelé zastávají názor, že není důležité, kde byla praxe či brigáda vykonávána, jiní naopak upřednostňují praxi buď v příslušném oboru, nebo přímo v dané firmě. Případné preferování výkonu praxe v dané organizaci je zpravidla úzce spjata se skutečností, že zaměstnavatel má možnost budoucího zaměstnance lépe poznat a blíže se seznámit nejenom s jeho znalostmi, schopnostmi a dovednostmi, ale také i s jeho přístupem k práci.

Zároveň však nelze opomenout skutečnost, že **předchozí pracovní aktivita absolventů** vypovídá podle názoru zaměstnavatelů o **zájmu pracovat**, o snaze **získat zkušenosti a praxi** či o **přístupu k životu**.

Jak jsme již uvedli, často panuje názor, že předchozí pracovní zkušenosti jsou důležité, nicméně nepředstavují jediné rozhodující kritérium. **Klíčovou roli pak hraje celkový dojem při přijímacím pohovoru a osobnostní předpoklady a kvality**. Lze tedy shrnout, že předchozí pracovní zkušenosti dozajista představují lepší výchozí pozici absolventa při hledání pracovního uplatnění, absolventi však mohou disponovat i jinými přednostmi, které dokáží nedostatek či absenci předchozí praxe vyvážit.

6. Profese (obory vzdělání), které zaměstnavatelé potřebují

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

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

Výsledky šetření ukazují, že **nedostatek pracovníků** určitých profesí **pociťuje** celkem **68 % respondentů** (24 % firem nedostatek nepociťuje, 8 % dotázaných firem se k této otázce nevyjádřilo). Při pohledu na tabulku 6.1 je evidentní, že z hlediska četnosti odpovědí jsou jednoznačně nejvíce v zemědělské sféře postrádáni **opraváři zemědělských strojů a traktoristé**. Vedle traktoristů zaměstnavatelé pociťují značný nedostatek **řidičů zemědělských a sklizňových strojů**. Další velkou skupinou jsou potom **ošetřovatelé resp. chovatelé zvířat zejména pak hospodářských zvířat** (nejčastěji skotu a prasat) a drůbeže.

Nedostatek pracovníků je u zaměstnavatelů zemědělské sféry nejčastěji pociťován zejména v profesích vyžadující **nižší stupeň odborného vzdělání (jde především o učební obory) se zaměřením primárně na zemědělské obory**. Výjimkou, ale také nejsou dělnické profese a obory se zaměřením na strojírenství či elektrotechniku (strojař, svářeč, zámečnick, obráběč kovů, mechanik, klempíř, elektrikář apod.).

Mezi profese s vyšším stupněm odborného vzdělání, které zaměstnavatelé na trhu práce postrádají, patří zejména **zootechnici a agronomové**.

Tabulka 6.1: Nedostatkové profese a obory vzdělání

Profese, obory	Celkem
Opravář zemědělských strojů	38
Traktorista	34
Ošetřovatel hospodářských zvířat	19
Řidič	15
Pracovník živočišné výroby	13
Zootechnik	10
Ošetřovatel zvířat	9
Zahradník	9
Agronom	8
Ošetřovatel skotu	8
Svářeč	7
Ošetřovatel dojnic	6
Zámečnick	6
Pracovník rostlinné výroby	5
Zemědělské profese	5
Elektro	4

Pozn. V tabulkách jsou u jednotlivých položek uvedeny počty odpovědí respondentů.

Tabulka 6.2: Profese a obory vzdělání s nedostatečnou kvalitou mladých pracovníků

Profese, obory	Celkem
Opravář zemědělských strojů	16
Traktorista	14
Řidič	8
Zootechnik	5
Ošetřovatel hospodářských zvířat	3
Ošetřovatel zvířat	3
Zahradník	3
Zámečnick	3
Zemědělské profese	3
Agronom	2
Ošetřovatel dojnic	2
Ošetřovatel drůbeže	2
Prodávач zemědělské techniky	2
Svářeč	2
Traktorista - mechanizátor	2

Pozn. V tabulkách jsou u jednotlivých položek uvedeny počty odpovědí respondentů.

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

S nedostatečnou kvalitou mladých pracovníků ve věku do 35 let se u některých profesí či oborů potýká celkem **33 % dotázaných firem** (54 % firem problémy nepocituje, 13 % respondentů neodpovědělo).

Celkově byli jako profesní skupiny, ve kterých respondenti spatřují problémy s kvalitou mladých pracovníků, nejčastěji zmiňováni **opraváři zemědělských strojů, traktoristé, řidiči zemědělských strojů a ošetřovatelé resp. chovatelé zvířat**. V pěti případech byla rovněž zmíněna profese – zootechnik. Výskyt dalších profesí byl spíše sporadický.

6.3 Perspektivní obory vzdělání v pohledu zaměstnavatelů

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

V celkovém pohledu předpokládají zaměstnavatelé největší poptávku po **zemědělských oborech** (buď bez rozlišení, nebo jde o profese, jako jsou agronomové a zootechnici, dále jde o dělnické profese - podrobněji viz kap. 6.1), **řemeslných profesích, stavebních** (buď bez rozlišení, nebo se jedná o dělnické profese, jako jsou zedníci, klempíři, instalatéři, pokrývači, tesaři, apod.) a **strojírenských oborech** (bez rozlišení, zda se jedná o učební obory, středoškolské či vysokoškolské pozice).

Stabilní zájem by měl být i o **IT obory** (od středoškolských pozic až po vysoce specializované), **řidiče, dělnické profese, ekonomické** (ať už obecně, nebo se zaměřením na management, účetnictví, bankovníctví, finance či marketing), **elektrotechnické, zdravotnické a lékařské obory**.

Tabulka 6.3: Perspektivní obory

Obory skupiny	Celkem
Zemědělství	35
Řemesla	33
Zemědělství-D	32
Stavebnictví-D	28
Stavebnictví	14
Strojírenství	13
IT	12
Strojírenství-D	11
Řidič	8
Dělnické profese	7
Ekonomické obory	5
Elektrotechnika	5
Zdravotnictví	5
Cizí jazyky	4
Lékařské obory	4
Lesnictví	4
Obchod	4
Technické obory	4
Učební obory	4

D - dělnické profese

6.4 Očekávání zaměstnavatelů související se vstupem do EU

V souvislosti s členstvím České republiky v Evropské unii od roku 2004 vystupuje do popředí otázka případných problémů s přijímáním nových pracovníků či s odchody pracovníků do zahraničí. Respondenti byli dotázáni, zda v důsledku této události takovéto problémy pocítují, případně zda do budoucna očekávají nějaké obtíže tohoto rázu.

Z počtu zaměstnavatelů, kteří se k této otázce vyjádřili, **8 % již problémy s přijímáním pracovníků či jejich odchodem do zahraničí pocítuje a 13 % se jich obává v budoucnosti**.

Z hlediska velikosti pak největší podíl firem, které **aktuálně pocítují problémy s přijímáním pracovníků či jejich odchodem do zahraničí, připadá na malé firmy do 5 zaměstnanců (10 %) a střední firmy od 6 do 25 zaměstnanců (13 %)**.

Tabulka 6.4: Problémy s pracovníky po vstupu do EU podle velikosti firmy

Velikost firmy	Pocítuje	Do budoucna
do 5	10%	10%
6 - 25	13%	13%
26 - 100	4%	10%
101 - 250	4%	20%
251 - 500	50%	50%
Celkový průměr	8%	13%

V případě firem s počtem zaměstnanců v intervalu 251 až 500 nejsou údaje s ohledem na nízké početní zastoupení respondentů v této kategorii zcela reprezentativní.

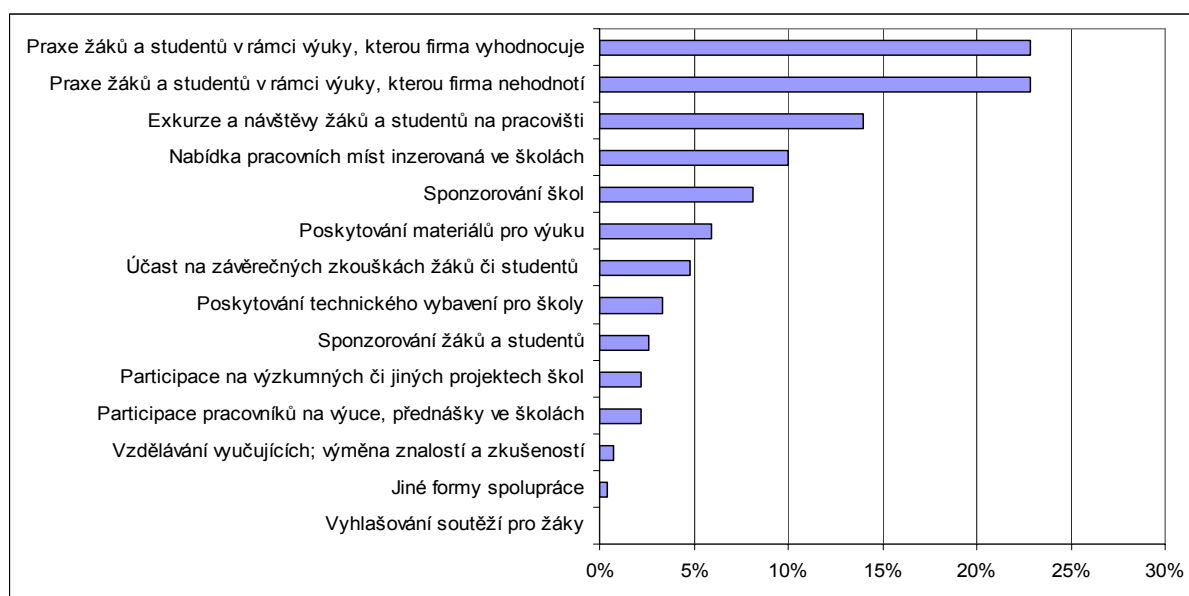
Ve všech sledovaných velikostních kategoriích jsou obavy z budoucího vývoje stejné nebo větší než aktuálně pocítované problémy.

7. Spolupráce zaměstnavatelů se školami

Jednou z cest, které vedou k tomu, aby znalosti, schopnosti a dovednosti absolventů škol více odpovídaly požadavkům trhu práce, je úzké propojení zaměstnavatelské a vzdělávací sféry, tedy spolupráce mezi podniky a školami. Cílem je, aby žáci měli možnost doplnit své teoretické znalosti i praktickými poznatky a seznámit se s reálným pracovním prostředím.

Z výsledků šetření vyplývá, že jednoznačně **nejčastější formou spolupráce** mezi školami a firmami zemědělské sféry jsou **praxe žáků a studentů v rámci výuky** (23 % dotázaných firem praxi žáků a studentů hodnotí; stejné procento firem naopak uvedlo, že se na jejím hodnocení nepodílí).

Obr. 7.1: Spolupráce zaměstnavatelů se školami



Další v pořadí jsou s výrazným odstupem **exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracovišti** (14 % dotázaných firem), následuje **nabídka pracovních míst inzerovaná ve školách** (10 %) a **sponzorování škol** (8 % firem).

V relativně malé míře firmy **poskytují školám materiály pro výuku** (6 %) a **účastní se závěrečných zkoušek žáků či studentů** (5 %).

Nejméně spolupráce mezi firmami a školami probíhá na úrovni **poskytování technického vybavení pro školy** (3 %), **sponzorování žáků a studentů** (3 %), **participace na výzkumných či jiných projektech škol** (2 %), **participace pracovníků na výuce, přednášky ve školách** (2 %) a **vzdělávání vyučujících; výměna znalostí a zkušeností** (1 %). Žádná z dotazovaných firem neuvedla spolupráci v podobě **vyhlašování soutěží pro žáky**.

8. Očekávání zaměstnavatelů ve vztahu ke školskému systému

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

Největší část prezentovaných názorů se týkala **praktické přípravy budoucích absolventů**. Zaměstnavatelé požadují především **rozšíření a zkvalitnění praktické části výuky** ve školách, a s tím související celkově **větší zaměření výuky na praxi**, tak aby absolventi vstupující na trh práce byli lépe – slovy zaměstnavatelů – „připraveni pro praxi“, měli **reálnou představu o skutečném pracovním prostředí** a o tom, co se od nich

očekává. Toho by se podle názoru zaměstnavatelů mělo docílit jednak **zvýšením podílu odborné praxe ve výuce**, jednak **užší a intenzivnější spoluprací škol se zaměstnavatelskou sférou**, která by měla přispět k tomu, aby výuka v dostatečné míře reagovala na potřeby praxe. Důležité přitom je, aby **praktická výuka** probíhala **pod vedením odborníků**, aby žáci měli možnost kontaktu se zaměstnavatelskou sférou již během studia, byli seznamováni s **nejnovějšími technologiemi a trendy** v daném oboru či odvětví a byli schopni **uplatňovat teoretické poznatky v praxi**. Podle zaměstnavatelů by **absolvent** měl být **vybaven** nejenom **teoretickými vědomostmi a znalostmi**, ale i **praktickými zkušenostmi a dovednostmi**.

Školy by ovšem neměly poskytovat pouze všeobecné a odborné znalosti a dovednosti; podle zaměstnavatelů je neméně důležité, aby se zaměřovaly i na celkový **rozvoj osobnosti** svých žáků a studentů. Důležitý je nejenom **intelektuální rozvoj**, ale také upevňování **morálních vlastností**, výchova k lidskosti, ohleduplnosti, slušnosti, poctivosti a rozvoj **sociálních dovedností**.

Vyjádření řady respondentů směřovalo také do oblasti **přizpůsobování vzdělávací nabídky potřebám trhu práce**. Určující pro její inovaci a aktualizaci by přitom podle zaměstnavatelů měla být zejména situace na regionálním pracovním trhu. Značné množství respondentů se také vyjadřovalo k otázce nutnosti větší **propagace odborného vzdělávání**, jeho popularizace a kladné medializace, tak aby se zvýšil zájem žáků o tyto obory. S tím souvisí i potřeba **zvýšit atraktivitu zejména učňovského školství**. Někteří respondenti přitom upozorňují nejenom na nedostatečný zájem o některé obory, ale také na skutečnost, že jejich absolventi hledají uplatnění v jiné profesi, než na jakou byli připravováni. Kromě **zlepšení samotné výuky a odborného výcviku** je podle zaměstnavatelů zemědělské sféry rovněž nezbytná **intenzivnější spolupráce s podnikovou sférou**.

Častým požadavkem zaměstnavatelů týkajícího se žáků a studentů na školách je **výchova k větší samostatnosti**. Tento pojem je velice široký; vyučující by měli podporovat žáky a studenty nejenom v **samostatné práci**, ale především v **samostatném myšlení a úsudku**. Přitom je samozřejmě nezbytné, aby si uvědomovali nutnost **nést zodpovědnost** za své rozhodování a jednání.

Kromě výše uvedeného si zaměstnavatelé uvědomují důležitost i všech ostatních **klíčových kompetencí**. Velice často je například zmiňována výuka **cizích jazyků**. Rozvíjeny by měly být i **komunikační dovednosti** v mateřském jazyce; důležité je zlepšovat **vyjadřovací schopnosti žáků a studentů**.

Pokud jde o **odbornou přípravu** absolventů škol, v názoru na **zastoupení odborných a všeobecných předmětů** ve výuce nejsou dotázaní zaměstnavatelé zcela jednotní. Zatímco někteří požadují větší zaměření na odborné znalosti, které budou absolventi schopni použít v praxi, pro jiné jsou důležitější všeobecné znalosti a přehled.

9. Závěrečné shrnutí

Zaměstnavatelé v zemědělské sféře preferují u svých pracovníků o něco více profesní (odborné) dovednosti oproti klíčovým kompetencím a zároveň kladou zřetelně větší důraz na široké profesní dovednosti v porovnání s hlubokými a úzkými profesními dovednostmi. Neznamená to ale, že by přenositelným kompetencím nebyl přikládán dostatečný význam; spíše se zde projevuje vliv oborového zaměření firem a důležitost odborných kompetencí pro výkon řady povolání v zemědělské sféře.

Z hlediska **úspěšného začleňování absolventů na trh práce** je důležité, zda jejich znalosti, schopnosti a dovednosti, které získali v rámci školní přípravy, odpovídají požadavkům jejich budoucích zaměstnavatelů. S ohledem na neustále se měnící podmínky na pracovním trhu je důležité, aby mladí lidé byli v dostatečné míře vybaveni nejenom potřebnými **odbornými znalostmi a dovednostmi**, ale také takovými **obecně využitelnými kompetencemi**, které jim umožní pružně reagovat na potřeby konkrétních zaměstnavatelů, a především **ochotou dále se učit, vzdělávat a rozvíjet své schopnosti a dovednosti**.

Přestože se nároky i požadavky zaměstnavatelů na kompetence pracovníků často odvíjejí od konkrétní pracovní pozice, je možné říci, že jsou obecně **přímo úměrné zvyšující se úrovni dosaženého vzdělání**. Nicméně z hlediska všech vzdělanostních kategorií má v zemědělské sféře prioritní význam schopnost **nést zodpovědnost, schopnost řešit problém a čtení a porozumění pracovním instrukcím**. Značná důležitost je přikládána rovněž **ochotě učit se, schopnosti rozhodovat se a komunikačním schopnostem** (které jsou chápány ve smyslu ústního i písemného projevu).

Školy by podle názoru zaměstnavatelů měly věnovat **více pozornosti** nejen rozvíjení komunikačních schopností, schopnosti rozhodovat se, řešit problém a nést zodpovědnost, ale také zběhlosti v cizích jazycích a samostatnosti. Důležité je rovněž rozvíjet kladný vztah žáků a studentů k práci (k přírodě, ke zvířatům) a kompetence, které souvisejí s osobností, charakterními vlastnostmi člověka a s morálními zásadami (loajalita, poctivost, skromnost, vděčnost, respekt, slušnost, spolehlivost, rozvážnost, schopnost ovládat se či smysl pro povinnost).

Mezi klíčové kompetence, jejichž **význam v budoucnu ještě vzroste**, zaměstnavatelé řadí zejména zběhlost v používání výpočetní techniky, stejně tak i v cizích jazycích, ochotu učit se, adaptabilitu a flexibilitu i schopnost nést zodpovědnost.

V oblasti přijímání nových pracovníků se v zemědělské sféře ukazuje, že firmy nejčastěji přijímají **pracovníky s výučním listem a s maturitním vzděláním**, zároveň jednoznačně nejčastěji obsazovanými jsou **dělnické profese**.

Z hlediska samotného procesu výběru a přijímání nových pracovníků je zřejmé, že firmy si nejčastěji **vybírají z těch zájemců o práci, kteří se jim sami hlásí**, a také využívají **doporučení stávajících zaměstnanců**. Vzhledem k tomu, že vyhledávání nových pracovníků pomocí personálních agentur, novinové inzerce a internetu je pro zaměstnavatele zemědělské sféry méně frekventované, je důležité, aby absolventi nebyli při hledání zaměstnání pasivní, ale naopak, aby sami aktivně vyhledávali firmy a organizace, ve kterých by případně mohli nalézt pracovní uplatnění.

Zatímco **při výběru pracovníků** s bohatšími pracovními zkušenostmi rozhoduje v zemědělské sféře především charakter předchozí praxe a odborná kvalifikace (resp. odbornost, odborné znalosti, odborná způsobilost a kvalifikace), v případě absolventů **zaměstnavatelé kladou důraz** zejména na ochotu dále se vzdělávat a zájem o práci a chuť pracovat. Pro absolventy je důležité, zda mají požadovaný stupeň a obor vzdělání, nakolik jsou adaptabilní a flexibilní, jakou mají odbornou kvalifikaci, resp. zda se orientují v oboru a jaké jsou jejich schopnosti a dovednosti.

Pohled zaměstnavatelů na předchozí praxi absolventů je do určité míry odlišný. Někteří zaměstnavatelé zastávají názor, že není důležité, kde byla praxe či brigáda vykonávána, jiní naopak upřednostňují praxi buď v příslušném oboru, nebo přímo v dané firmě. Případné preferování výkonu praxe v dané organizaci je zpravidla úzce spjata se skutečností, že zaměstnavatel má možnost budoucího zaměstnance lépe poznat a blíže se seznámit nejenom s jeho znalostmi, schopnostmi a dovednostmi, ale také i s jeho přístupem k práci. Zároveň nelze opomenout skutečnost, že předchozí pracovní aktivita absolventů vypovídá podle názoru zaměstnavatelů o zájmu pracovat, o snaze získat zkušenosti a praxi či o přístupu k životu. Předchozí pracovní zkušenosti jsou důležité, nicméně nepředstavují jediné rozhodující kritérium. Klíčovou roli hraje celkový dojem **při přijímacím pohovoru** a osobnostní předpoklady a kvality.

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.