

evropský
sociální
fond v ČR

EVROPSKÁ UNIE

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVYOP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Praha, 24. července 2013

ABSOLVENTI SE LÉPE PŘIZPŮSOBUJÍ FIREMNÍM ZVYKLOSTEM, MAJÍ ALE NEREÁLNÉ PŘEDSTAVY O VÝŠI MZDY

Hlavními výhodami absolventů při hledání zaměstnání je jejich nezatíženost předchozími pracovními návyky a předpokládaná ochota se dále vzdělávat, vyplývá ze studie „*Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v sekundárním sektoru*“, která byla v rámci projektu VIP II – Kariérové poradenství zpracována v Národním ústavu pro vzdělávání (NÚV).

Průzkum byl realizován formou internetového dotazníkového šetření a zúčastnilo se ho 543 zaměstnavatelů z průmyslu a stavebnictví. Vedle znalostí, dovedností a schopností, které zaměstnavatelé pokládají za důležité, se autoři snažili popsat i faktory, které rozhodují o přijetí nových zaměstnanců, zejména absolventů. Pozornost byla rovněž věnována potřebným a problematickým profesím, formám spolupráce mezi podniky a školami a v neposlední řadě i představám a očekáváním zaměstnavatelů týkajícím se dalšího vývoje odborného vzdělávání a školského systému.

Absolventi se lépe přizpůsobují firemním zvyklostem ...

„Firmy působící v sekundárním sektoru oceňují vedle nezatíženosti předchozími pracovními návyky a ochoty učit se také flexibilitu absolventů, jejich dovednosti v práci s počítačem, ale i novější teoretické znalosti a znalosti nových technologií. Podle zaměstnavatelů jsou absolventi dobře jazykově vybaveni a mají originální nápady,“ přibližuje spoluautorka publikace Gabriela Doležalová.

Dalšími důvody k přijetí absolventa jsou otevřenost vůči firemní filozofii (ochota přijímat názory a postoje dané firmy), nižší výdaje na mzdy a případné finanční stimuly (dotace na mzdové náklady poskytované úřadem práce).

... mají ale nereálné představy o výši mzdy a pracovní době

Ačkoli významná část firem uvádí, že absolventy považuje za rovnocenné pracovníky s praxí (12 % je přijímá a preferuje, dalších 77 % je přijímá, ale nepreferuje), část zaměstnavatelů se absolventům spíše vyhýbá (11 %).

„Hlavními důvody, proč zaměstnavatelé absolventy nepřijímají, jsou nereálné představy absolventů o výši mzdy, pracovní době nebo pracovním zařazení,“ objasňuje spoluautor studie Jiří Vojtěch. Část zaměstnavatelů uvádí, že na některé pozice ani nelze absolventa přijmout, protože je pro ni nezbytná praxe. Jako nevýhodu označují i delší dobu, kterou absolventi potřebují na zapracování. Zaměstnavatelé se také setkávají s tím, že absolventi o pracovní pozice nejeví zájem a nehlásí se na ně.

Při hledání pracovního uplatnění je pro absolventy jednoznačně výhodou předchozí praxe. V situaci, kdy se na stejnou pozici hlásí dva absolventi, přičemž jeden při studiu určitou dobu pracoval v oboru (ať už přímo ve firmě, kam se hlásí, nebo jinde) a druhý nikoliv, dá firma v 86 % přednost absolventovi s praxí. Mírnou preferenci lze sledovat i u absolventů s jakoukoli pracovní zkušeností – 55 % zaměstnavatelů upřednostní absolventy s praxí před těmi bez pracovní zkušenosti.

Zaměstnavatelé mají za to, že předchozí pracovní aktivita absolventů vypovídá o jejich samostatnosti, zájmu pracovat, poznat pracovní prostředí, o snaze získat zkušenosti a praxi či o přístupu k životu. Rovněž předpokládají, že absolventi s praxí mají již reálnější představy o pracovním prostředí, lépe se orientují v oboru, jsou schopni snadněji se adaptovat na pracovní režim a jsou zodpovědnější. Na druhé straně ale zaměstnavatelé připouštějí, že absolventi mohou mít i jiné přednosti, které dokážou absenci předchozí praxe vyvážit. Při přijímacím pohovoru tak **hraje významnou roli celkový dojem, osobnostní předpoklady a kvality**. Důležité je zejména **projevit zájem o práci, ochotu učit se a zapracovat se**.

Zaměstnavatelé věří v dobré vyhlídky absolventů strojírenských a stavebních oborů

Největší poptávku po profesích předpokládají zaměstnavatelé v těch oborech, jejichž pracovníci jim nejvíce chybějí: tedy ve strojírenských, stavebních, elektrotechnických a IT oborech. „**Za perspektivní profese a obory vzdělání označili zaměstnavatelé především řemeslníky různého charakteru (označovaní jako kvalitní neboli šikovní) a techniky (také blíže nespecifikováni). Dobré vyhlídky na uplatnění podle vyjádření zaměstnavatelů mají také pracovníci IT (uváděno informační technologie, výpočetní technika, programátoři), strojní mechanici (zámečníci, svářeči), zedníci (obkladači) a obráběči kovů (soustružník, frézař). Dále také instalatéri (topenáři), elektrotechnici, tesaři, mechanici seřizovači (seřizování a obsluha CNC strojů),“** uvádí Gabriela Doležalová.

Vlastní iniciativa je pro uplatnění nejdůležitější

Zaměstnavatelé v průmyslu a stavebnictví vybírají nové zaměstnance nejčastěji z těch, kteří se hlásí sami, dále na základě doporučení stávajících zaměstnanců nebo osobního kontaktu. Poměrně často ale obsazují pozice také pohybem v rámci organizace, tj. výběrem z řad zaměstnanců. **Nejefektivnějším způsobem hledání zaměstnání se v tomto ohledu jeví mobilita vlastních sil, aktivní rozesílání životopisů a hledání doporučení přes známé.**

Rádi zodpovíme Vaše případné dotazy:

Ing. Jiří Vojtěch, vedoucí oddělení pro analýzy trhu práce
e-mail: jiiri.vojtech@nuv.cz, tel.: 274 022 321

Mgr. Gabriela Doležalová, odborná pracovnice
e-mail: gabriela.dolezalova@nuv.cz, tel.: 274 022 407

Mgr. Alžběta Polzová, tisková mluvčí NÚV
e-mail: alzbeta.polzova@nuv.cz, tel.: 274 022 134, 608 393 199

Národní ústav pro vzdělávání

Weilova 1271/6
102 00 Praha 10
www.nuv.cz

„Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v sekundárním sektoru – 2012“, Mgr. Gabriela Doležalová a Ing. Jiří Vojtěch

ke stažení zde: <http://www.nuv.cz/potreby-zamestnavatele-a-pripravenost-absolventu-skol-4>

Studie byla zpracována v rámci národního projektu „VIP Kariéra II – Kariérové poradenství v podmínkách kurikulární reformy“ v Národním ústavu pro vzdělávání. Tato i další analytické studie jsou k dispozici na www.infoabsolvent.cz. Zde naleznete i podrobněji rozpracované informační texty z oblasti volby oborů vzdělání, využití vzdělání, nezaměstnanosti, zaměstnanosti.

Obrázek 1: Důvody pro zaměstnání absolventů škol (podíl firem s uvedeným důvodem)



Obrázek 2: Důvody nepřijímání absolventů škol (podíl firem s uvedeným důvodem)

