



Vzdělávání – Informace – Poradenství

Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v kvartérním sektoru

Ing. Mgr. Pavla Kalousková

Praha 2007

OBSAH

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1. Celkový pohled na problém uplatnění absolventů | 3 |
| 2. Obsah a cíle výzkumu, metodologie | 3 |
| 2.1 Metodologie | 4 |
| 2.2 Návaznost..... | 5 |
| 2.3 Struktura souboru | 5 |
| 3. Kompetence, které zaměstnavatelé potřebují..... | 8 |
| 3.1 Klíčové a profesní dovednosti..... | 8 |
| 3.2 Důležitost klíčových kompetencí podle typu vzdělání pracovníků | 8 |
| 3.3 Kompetence, na které by se měla škola více zaměřit..... | 16 |
| 3.4 Kompetence, které zaměstnavatelé rovněž považují za důležité | 17 |
| 3.5 Kompetence, jejichž význam poroste | 19 |
| 4. Jaké pracovníky zaměstnavatelé přijímají?..... | 19 |
| 4.1 Přijímání nových pracovníků a absolventů | 20 |
| 4.2 Vzdělání nově přijímaných pracovníků | 21 |
| 4.3 Pracovní začlenění nově přijímaných pracovníků..... | 22 |
| 5. Skutečnosti rozhodující při přijímání nových pracovníků, zejména absolventů | 23 |
| 5.1 Jakým způsobem firmy vyhledávají nové pracovníky? | 23 |
| 5.2 Požadavky na praxi při přijímání nových pracovníků..... | 24 |
| 5.3 Kritéria ovlivňující přijetí pracovníka s praxí a absolventa | 24 |
| 5.4 Jaké jsou důvody pro přijímání absolventů?..... | 25 |
| 5.5 Jaké jsou důvody nepřijímání absolventů? | 26 |
| 5.6 Zvýhodňují zaměstnavatelé absolventy s praxí? | 27 |
| 6. Profese (obory vzdělání), které zaměstnavatelé potřebují..... | 27 |
| 6.1 Profese či obory, u kterých se firmy potýkají s nedostatkem pracovníků | 28 |
| 6.2 Profese či obory, u kterých se firmy potýkají s kvalitou mladých pracovníků | 28 |
| 6.3 Perspektivní obory vzdělání v pohledu zaměstnavatelů | 30 |
| 6.4 Očekávání zaměstnavatelů související se vstupem do EU | 30 |
| 7. Spolupráce zaměstnavatelů se školami | 31 |
| 8. Očekávání zaměstnavatelů ve vztahu ke školskému systému | 32 |
| 9. Závěrečné shrnutí | 34 |

Projekt je financován Evropským sociálním fondem a rozpočtem České republiky.

Šetření potřeb zaměstnavatelů a připravenosti absolventů v kvartérní sféře

Ing. Mgr. Pavla Kalousková

Vydal Národní ústav odborného vzdělávání, Praha 2007

1. Celkový pohled na problém uplatnění absolventů

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. Přechod ze vzdělávacího systému do světa práce je důležitou životní etapou, která významným způsobem ovlivňuje nejenom budoucí pracovní kariéru, ale i celkovou kvalitu života. 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.

Z hlediska úspěšného a pokud možno bezproblémového přechodu absolventů ze školy na trh práce je především nezbytné, aby schopnosti, dovednosti a znalosti absolventů získané v průběhu vzdělávání nejlépe vyhovovaly požadavkům a potřebám zaměstnavatelů. Zároveň je však nezbytné, aby již v průběhu školní přípravy měli žáci a studenti možnost poznat reálné pracovní prostředí, získat konkrétní představy o světě práce a o možnostech svého uplatnění, aby byli podněcováni aktivně se zapojit do pracovního života a aby jim v otázkách kariérového rozhodování (volbě další vzdělávací dráhy, profese a povolání) byla poskytována patřičná informační podpora, tak aby žáci byli schopni (s ohledem na vlastní schopnosti, dovednosti, vlohy a nadání) 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) a v sektoru služeb (v roce 2006).

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:

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

Tabulka 2.1: Struktura oslovených firem podle odvětví

| Odvětví | Počet firem |
|---------------------------------------------------------------------|-------------|
| J Finanční zprostředkování | 168 |
| K Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu; podnikatelské činnosti | 505 |
| L Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení | 477 |
| M Vzdělávání | 476 |
| N Zdravotní a sociální péče; veterinární činnosti | 584 |
| O Ostatní veřejné, sociální a osobní služby | 347 |
| Celkem | 2557 |

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

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

| | J | K | L | M | N | O | Celkem |
|-----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------|
| Praha | 63 | 109 | 67 | 75 | 89 | 86 | 489 |
| Střední Čechy | 12 | 53 | 65 | 46 | 54 | 30 | 260 |
| Jihozápad | 15 | 54 | 57 | 51 | 69 | 32 | 278 |
| Severozápad | 12 | 45 | 54 | 43 | 66 | 36 | 256 |
| Severovýchod | 18 | 58 | 68 | 64 | 85 | 43 | 336 |
| Jihovýchod | 21 | 82 | 65 | 87 | 90 | 49 | 394 |
| Střední Morava | 14 | 49 | 57 | 58 | 67 | 35 | 280 |
| Moravskoslezsko | 13 | 55 | 44 | 52 | 64 | 36 | 264 |
| Celkem | 168 | 505 | 477 | 476 | 584 | 347 | 2557 |

- o velikost firmy (rovnoměrné zastoupení ve velikostních skupinách; početní zastoupení firem zařazených do výběrového vzorku v jednotlivých velikostních skupinách bylo zvoleno tak, aby respektovalo rozložení ekonomických subjektů v rámci celé ekonomiky).

Tabulka 2.3: Struktura oslovených firem podle počtu zaměstnanců

| Kategorie | Počet zaměstnanců | Počet firem |
|-----------|-------------------|-------------|
| a0 | 0 | 488 |
| a1 | 1 - 5 | 589 |
| b | 6 - 25 | 422 |
| c | 26 - 100 | 399 |
| d | 101 - 250 | 338 |
| e | 251 - 500 | 164 |
| f | 501 - 5000 | 150 |
| g | nad 5000 | 7 |
| Celkem | | 2557 |

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. Výjimku tvořily firmy s více než 5000 zaměstnanci, které byly osloveny telefonicky a dotazník jim byl následně zaslán elektronickou poštou. Zvláštní pozornost byla věnována také firmám bez zaměstnanců, resp. osobám samostatně výdělečně činným (OSVČ); s ohledem na jejich specifickou situaci byl dotazník mírně upraven (ovšem aniž by tím byla narušena vypovídací hodnota či možnost hromadného zpracování získaných dat).

Dotazované firmy byly osloveny na počátku ledna 2007, v průběhu února a března pak proběhly dvě vlny písemných a telefonických urgencí. Sběr dat byl ukončen v dubnu 2007. Celkem bylo osloveno 2 557 organizací a podařilo se získat 420 vyplněných dotazníků, celková návratnost tak dosáhla 16 % (viz tab. 2.4).

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.

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

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

2.2 Návaznost

Šetření svou koncepcí a obsahem navazuje na výzkum realizovaný v předchozích letech, zejména na šetření „Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů pro vstup na trh práce“ z roku 2004, které bylo zaměřeno na průmyslovou sféru, a „Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v terciární sféře“, uskutečněné v roce 2006 v sektoru služeb.

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

V návaznosti na zrealizovaná tři dílčí šetření je naplánováno zpracování studie hodnotící potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů v souhrnném pohledu a komparující výsledky šetření v jednotlivých sektorech. S ohledem na tuto skutečnost **předkládaná zpráva nevěnuje speciální pozornost komparaci výsledků šetření s výsledky předchozích fází.**

2.3 Struktura souboru

a) Velikost firem

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

| Kategorie | Počet zaměstnanců | Kategorie | Počet firem | Návratnost |
|-----------|-------------------|-----------|-------------|------------|
| a | do 5 | a | 128 | 12% |
| a0 | 0 | a0 | 78 | 16% |
| a1 | 1 - 5 | a1 | 50 | 8% |
| b | 6 - 25 | b | 63 | 15% |
| c | 26 - 100 | c | 67 | 17% |
| d | 101 - 250 | d | 79 | 23% |
| e | 251 - 500 | e | 43 | 26% |
| f | 501 - 5000 | f | 36 | 24% |
| g | nad 5000 | g | 4 | 57% |
| | | Celkem | 420 | 16% |

Pro potřeby šetření byly dotazované firmy rozděleny podle velikosti dané počtem zaměstnanců do osmi kategorií. Nejenom v zájmu zachování konzistence s předchozími vlnami šetření jsou však v rámci této studie první dvě velikostní skupiny slučovány do **kategorie „a“** a případné výraznější diference jsou zmíněny v textu. A naopak – ačkoli početní zastoupení okrajové **kategorie „g“** je velice nízké, s ohledem na značnou váhu, kterou tyto firmy vzhledem ke své velikosti (nad 5000 zaměstnanců) mají, a na skutečnost, že respondenty z těchto organizací lze považovat za experty v oblasti personální politiky a strategie, považujeme za účelné ponechat tuto kategorii samostatnou, nepřičleňovat ji k sousedící kategorii „f“.

Z tabulky 2.4 je zřejmé, že s rostoucí velikostí firmy se zvyšuje i návratnost dotazníků. Je to zřejmě dáno skutečností, že menší organizace jednak nedisponují pracovníkem, který by se věnoval výhradně personální činnosti a mohl tak být pověřen vyplněním našeho dotazníku, jednak se s ohledem na malý počet zaměstnanců domnívají, že jim nepřísluší na řadu otázek odpovídat.

b) Odvětvová struktura firem

Tabulka 2.5: Struktura souboru podle odvětví

| Odvětví | | Velikost organizace | | | | | | | | Celk |
|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|------------|
| | | a0 | a1 | b | c | d | e | f | g | |
| J - Finanční zprostředkování | 65 - Finanční zprostředkování kromě pojišťovnictví a penzijního financování | 1 | | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 12 |
| | 66 - Pojišťovnictví a penzijní financování kromě povinného sociálního zabezpečení | | | | 2 | | | | | 2 |
| | 67 - Pomocné činnosti související s finančním zprostředkováním | 7 | 2 | | 2 | | | | | 11 |
| Celkem z J | | 8 | 2 | 1 | 6 | 1 | 4 | 1 | 2 | 25 |
| K - Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu; podnikatelské činnosti | 70 - Činnosti v oblasti nemovitostí | | 1 | | | 1 | | 1 | | 3 |
| | 71 - Pronájem strojů a přístrojů bez obsluhy, pronájem výzrobků pro osobní potřebu a převážně pro domácnost | | | 1 | 1 | | | | | 2 |
| | 72 - Činnosti v oblasti výpočetní techniky | | 1 | 2 | 1 | 2 | | | | 6 |
| | 73 - Výzkum a vývoj | 1 | 1 | | | 1 | 2 | | | 5 |
| | 74 - Ostatní podnikatelské činnosti | 12 | 3 | 3 | | 6 | 7 | 2 | 1 | 34 |
| Celkem z K | | 13 | 7 | 5 | 2 | 10 | 9 | 3 | 1 | 50 |
| L - Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení | 75 - Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení | 10 | 16 | 15 | 20 | 15 | 10 | 12 | | 98 |
| | Celkem z L | | 10 | 16 | 15 | 20 | 15 | 10 | 12 | |
| M - Vzdělávání | 80 - Vzdělávání | 19 | 8 | 23 | 19 | 24 | 2 | 6 | | 101 |
| Celkem z M | | 19 | 8 | 23 | 19 | 24 | 2 | 6 | | 101 |
| N - Zdravotní a sociální péče; veterinární činnosti | 85 - Zdravotní a sociální péče; veterinární činnosti | 15 | 10 | 10 | 15 | 14 | 11 | 11 | 1 | 87 |
| | Celkem z N | | 15 | 10 | 10 | 15 | 14 | 11 | 11 | 1 |
| O - Ostatní veřejné, sociální a osobní služby | 90 - Odstraňování odpadních vod a odpadů, čištění města, sanační a podobné činnosti | 1 | 1 | | 1 | 2 | 2 | 1 | | 8 |
| | 91 - Činnosti odborových, profesních a podobných organizací j. n. | 3 | 5 | 5 | | 4 | 1 | | | 18 |
| | 92 - Rekreační, kulturní a sportovní činnosti | 4 | 1 | 4 | 3 | 9 | 4 | 2 | | 27 |
| | 93 - Ostatní činnosti | 5 | | | 1 | | | | | 6 |
| Celkem z O | | 13 | 7 | 9 | 5 | 15 | 7 | 3 | | 59 |
| Celkový součet | | 78 | 50 | 63 | 67 | 79 | 43 | 36 | 4 | 420 |

Mezi firmami, které se zúčastnily šetření, byly nejpočetněji zastoupeny **vzdělávací organizace** a organizace ze sféry **veřejné správy, obrany a povinného sociálního zabezpečení**; tyto dvě oblasti dosáhly i nejvyšší návratnosti dotazníků, a sice 21 %.

Tabulka 2.6: Struktura souboru podle odvětví a návratnost dotazníků

| Odvětví | Počet firem | Návratnost |
|---------------------------------------------------------------------|-------------|------------|
| J Finanční zprostředkování | 25 | 15% |
| K Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu; podnikatelské činnosti | 50 | 10% |
| L Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení | 98 | 21% |
| M Vzdelávání | 101 | 21% |
| N Zdravotní a sociální péče; veterinární činnosti | 87 | 15% |
| O Ostatní veřejné, sociální a osobní služby | 59 | 17% |
| Celkem | 420 | 16% |

c) Vzdelanostní struktura pracovníků

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

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

| Velikost firmy | Kategorie vzdělání | | | | | |
|-----------------------|--------------------|--------------|--------------|-------------|-------------|--------------|
| | Základní | Vyučení | Maturitní | Pomaturitní | VOS | VS |
| 0 - 5 | 1,7% | 13,4% | 33,8% | 7,1% | 2,3% | 41,7% |
| z toho: 0 | 0,0% | 7,7% | 25,6% | 9,0% | 1,3% | 56,4% |
| 1 - 5 | 4,6% | 23,0% | 47,3% | 3,9% | 3,9% | 17,3% |
| 6 - 25 | 7,5% | 16,9% | 42,0% | 5,3% | 4,4% | 23,9% |
| 26 - 100 | 5,9% | 16,6% | 38,9% | 2,6% | 4,1% | 31,9% |
| 101 - 250 | 4,9% | 18,5% | 39,5% | 2,7% | 3,1% | 31,3% |
| 251 - 500 | 5,1% | 14,3% | 42,0% | 1,8% | 3,7% | 33,1% |
| 501 - 5000 | 7,0% | 18,2% | 34,3% | 4,7% | 4,2% | 31,5% |
| nad 5000 | 10,5% | 16,5% | 37,8% | 4,9% | 7,1% | 23,2% |
| Celkový průměr | 4,8% | 16,0% | 37,9% | 4,5% | 3,4% | 33,5% |

Tabulka 2.8: Průměrné podíly pracovníků daných kategorií vzdělání podle odvětví

| Odvětví | Kategorie vzdělání | | | | | |
|----------------------------|--------------------|--------------|--------------|-------------|-------------|--------------|
| | Základní | Vyučení | Maturitní | Pomaturitní | VOS | VS |
| J - fin. zprostředkování | 1,0% | 11,2% | 48,0% | 5,9% | 6,8% | 27,1% |
| K - nemovitosti, podnikání | 4,8% | 21,2% | 33,1% | 0,3% | 2,8% | 37,8% |
| L - veřejná správa | 3,8% | 9,8% | 52,2% | 2,1% | 2,4% | 29,7% |
| M - vzdělávání | 3,3% | 13,7% | 27,4% | 2,9% | 3,9% | 48,8% |
| N - zdrav. a soc. péče | 7,9% | 17,1% | 32,1% | 11,1% | 3,8% | 28,0% |
| O - ostatní služby | 5,7% | 26,1% | 40,7% | 4,3% | 2,8% | 20,3% |
| Celkový průměr | 4,8% | 16,0% | 37,9% | 4,5% | 3,4% | 33,5% |

Tabulka 2.7 je velice názorným dokladem skutečnosti, že v dotazovaných firmách všech velikostí jednoznačně dominují pracovníci s maturitním vzděláním a vysokoškoláci, což je bezpochyby dáno oborovým zaměřením firem působících v kvartérním sektoru. 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 jednoznačně převažují vysokoškoláci a pracovníci s maturitním vzděláním, naopak se zde prakticky nevyskytují pracovníci se základním vzděláním a i vyučení jsou zde zastoupeni pouze ve velmi malé míře.

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, a 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 54,6 %) **oproti dovednostem klíčovým** (v průměru 45,3 %). Ačkoli si zaměstnavatelé obecně stále více uvědomují důležitost klíčových dovedností, v tomto případě se zřejmě projevuje vliv oborového zaměření dotazovaných firem (např. početné zastoupení vzdělávacích a zdravotních organizací, podnikatelských subjektů, ale i oborových a profesních organizací) a skutečnost, že pro výkon řady povolání v kvartérním sektoru jsou nezbytné dostatečné profesní dovednosti (např. v případě lékařů, zdravotníků, pracovníků ve výzkumu).

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 4,12** 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.

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

| Kompetence | Důležitost kompetencí (hodnoty aritmetického průměru) | | | |
|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------|------|------|
| | vyučení | SOŠ s maturitou | VOŠ | VŠ |
| Komunikační schopnosti (ústní a písemný projev) | 2,75 | 1,88 | 1,53 | 1,31 |
| Čtení a porozumění pracovním instrukcím | 2,24 | 1,82 | 1,64 | 1,48 |
| Zběhlost v cizích jazycích | 3,74 | 2,93 | 2,37 | 1,98 |
| Práce s čísly při pracovním uplatnění | 3,18 | 2,51 | 2,27 | 2,13 |
| Schopnost rozhodovat se | 2,80 | 2,19 | 1,80 | 1,44 |
| Schopnost řešit problém | 2,46 | 1,99 | 1,66 | 1,37 |
| Nést zodpovědnost | 2,28 | 1,91 | 1,62 | 1,33 |
| Adaptabilita a flexibilita | 2,51 | 2,18 | 1,95 | 1,70 |
| Schopnost týmové práce | 2,47 | 2,15 | 1,90 | 1,73 |
| Schopnost vést | 3,73 | 2,97 | 2,31 | 1,67 |
| Ochota učit se | 2,39 | 1,89 | 1,69 | 1,49 |
| Zběhlost v používání výpočetní techniky | 3,27 | 1,99 | 1,66 | 1,51 |
| Zběhlost v zacházení s informacemi | 2,90 | 2,11 | 1,73 | 1,47 |

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 **komunikační schopnosti** (ústní a písemný projev), **ochota učit se a zběhlost v používání výpočetní techniky**.

Jak bylo uvedeno, z hlediska jednotlivých vzdělanostních skupin kladou zaměstnavatelé **nejnižší požadavky na vyučené pracovníky**. 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 **čtení a porozumění pracovním instrukcím, ochota nést zodpovědnost a ochota učit se**, ale také **schopnost řešit problém, schopnost týmové práce či adaptabilita a flexibilita**. Naopak v průměru za nejméně důležité pokládají zaměstnavatelé zběhlost v cizích jazycích a schopnost vést.

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 pokládáno **čtení a porozumění pracovním instrukcím, komunikační schopnosti, ochota učit se a schopnost nést zodpovědnost** a dále i **schopnost řešit problém a zběhlost v používání výpočetní techniky**. Na základě hodnot aritmetického průměru je možné označit za nejméně důležitou schopnost vést a zběhlost v cizích jazycích, nicméně je třeba upozornit jednak na poměrně malé rozpětí průměrných hodnot u jednotlivých znalostí, dovedností a schopností v rámci kategorie SOŠ s maturitou, jednak na poměrně výrazný rozdíl průměrného hodnocení ve srovnání s kategorií vyučených – přestože uvedené dvě kompetence se jeví jako nejméně žádané i v případě absolventů středního vzdělání s výučním listem, je zřejmé, že v případě pracovníků se středním odborným vzděláním s maturitou je jim přikládán větší význam.

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 **komunikační schopnosti, schopnost nést zodpovědnost, čtení a porozumění pracovním instrukcím**, ale také na **schopnost řešit problém, zběhlost v používání výpočetní techniky a ochotu učit se**. Za nejméně důležitou je - obdobně jako v předchozích případech - považována zběhlost v cizích jazycích a schopnost vést.

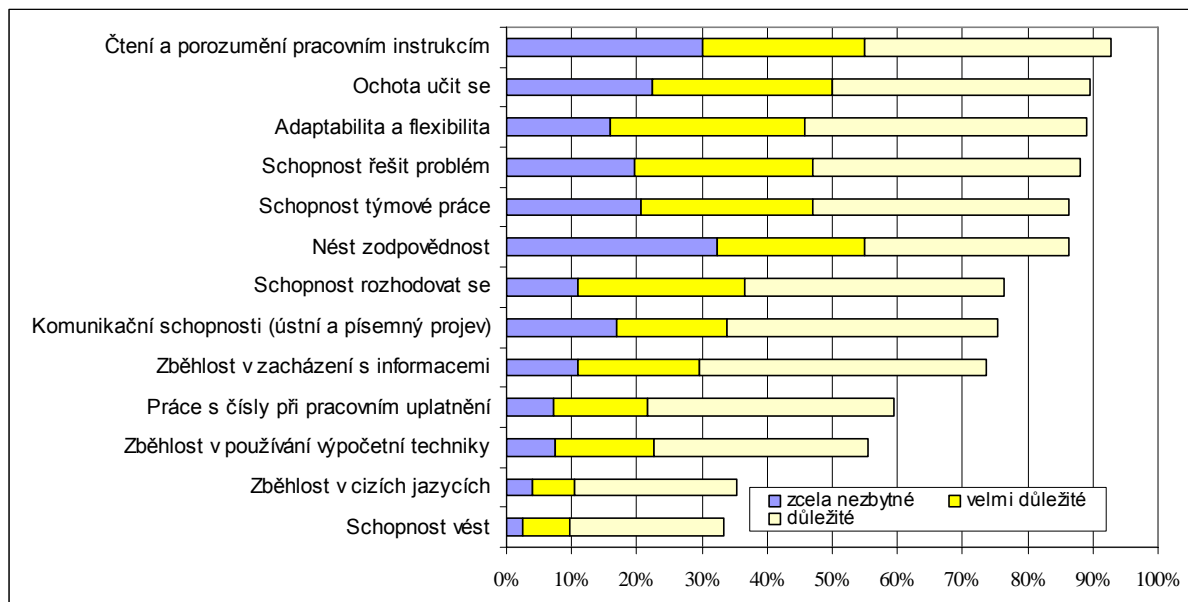
Celkově nejvyšší nároky jsou kladeny na **pracovníky s vysokoškolským vzděláním**, u kterých se předpokládá vybavenost zmíněnými kompetencemi na nejvyšší úrovni. Jednoznačně nejvíce jsou zdůrazňovány **komunikační schopnosti, schopnost nést zodpovědnost a schopnost řešit problém** a dále také **schopnost rozhodovat se, zběhlost v používání výpočetní techniky, čtení a porozumění pracovním instrukcím**. Naopak relativně nejméně důležitá je práce s čísly při pracovním uplatnění a 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 nejvýznamnější (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 více než 80 % dotázaných pak i **ochotu učit se, adaptabilitu a flexibilitu, schopnost řešit problém, schopnost týmové práce** a schopnost **nést zodpovědnost**, přičemž z hlediska míry důležitosti je za „zcela nezbytnou“ považována zejména schopnost nést zodpovědnost (32 %), čtení a porozumění pracovním instrukcím (30 %).

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

Podrobnější pohled na uvedené skutečnosti nabízí tabulka 3.2.

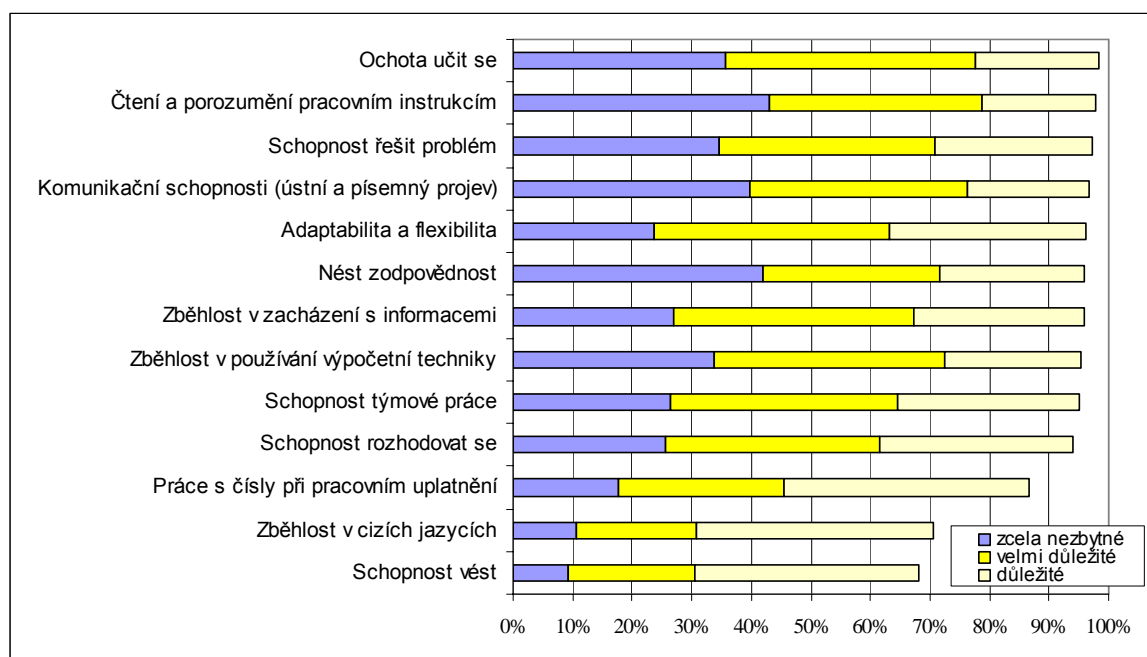
Tabulka 3.2: Hodnocení důležitosti kompetencí vyučených pracovníků

| Střední vzdělání s výučním listem | zcela nezbytné | velmi důležité | důležité | důležité celkem | méně důležité | nepotřebují | aritmet. průměr |
|-------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|------------------------|----------------------|--------------------|------------------------|
| Komunikační schopnosti (ústní a písemný projev) | 17% | 17% | 41% | 75% | 23% | 1% | 2,75 |
| Čtení a porozumění prac. instrukcím | 30% | 25% | 38% | 93% | 6% | 1% | 2,24 |
| Zběhlost v cizích jazycích | 4% | 7% | 25% | 35% | 42% | 23% | 3,74 |
| Práce s čísly při pracovním uplatnění | 7% | 14% | 38% | 59% | 35% | 6% | 3,18 |
| Schopnost rozhodovat se | 11% | 26% | 40% | 76% | 20% | 4% | 2,80 |
| Schopnost řešit problém | 20% | 27% | 41% | 88% | 11% | 1% | 2,46 |
| Nést zodpovědnost | 32% | 23% | 31% | 86% | 12% | 1% | 2,28 |
| Adaptabilita a flexibilita | 16% | 30% | 43% | 89% | 10% | 1% | 2,51 |
| Schopnost týmové práce | 21% | 26% | 39% | 86% | 12% | 1% | 2,47 |
| Schopnost vést | 3% | 7% | 24% | 33% | 48% | 18% | 3,73 |
| Ochota učit se | 22% | 28% | 39% | 89% | 9% | 1% | 2,39 |
| Zběhlost v používání výpoč. techniky | 8% | 15% | 33% | 55% | 32% | 13% | 3,27 |
| Zběhlost v zacházení s informacemi | 11% | 19% | 44% | 74% | 23% | 4% | 2,90 |

3.2.3 Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků se středním odborným vzděláním s maturitou

Pro výkon odborných činností v technicko-hospodářských, ekonomických, zdravotnických, pedagogických, sociálně-právních, uměleckých a dalších činnostech jsou pracovníci připravováni ve vzdělávacích programech středního odborného vzdělávání. Délka studia je stanovena na 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. Absolvoování 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, čtení a porozumění pracovním instrukcím** (shodně 98 % respondentů), **schopnost řešit problém a komunikační schopnosti** (v obou případech 97 % respondentů), **adaptabilitu, flexibilitu, schopnost nést zodpovědnost a zběhlost v zacházení s informacemi** (shodně 96 % dotázaných). Z hlediska míry důležitosti je za „zcela nezbytnou“ považováno zejména čtení a porozumění pracovním instrukcím, schopnost nést zodpovědnost a komunikační schopnosti. Jako relativně nejméně důležitá se zde ukazuje schopnost vést a zběhlost v cizích jazycích, nicméně 68 %, resp. 71 % respondentů i tyto kompetence vnímá jako celkově důležité.

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) | 40% | 37% | 20% | 97% | 3% | 0% | 1,88 |
| Čtení a porozumění prac. instrukcím | 43% | 36% | 19% | 98% | 1% | 1% | 1,82 |
| Zběhlost v cizích jazycích | 11% | 20% | 40% | 71% | 24% | 5% | 2,93 |
| Práce s čísly při pracovním uplatnění | 18% | 28% | 41% | 87% | 12% | 1% | 2,51 |
| Schopnost rozhodovat se | 26% | 36% | 32% | 94% | 5% | 1% | 2,19 |
| Schopnost řešit problém | 34% | 36% | 26% | 97% | 2% | 1% | 1,99 |
| Nést zodpovědnost | 42% | 30% | 24% | 96% | 3% | 1% | 1,91 |
| Adaptabilita a flexibilita | 24% | 40% | 33% | 96% | 3% | 1% | 2,18 |
| Schopnost týmové práce | 26% | 38% | 31% | 95% | 3% | 1% | 2,15 |
| Schopnost vést | 9% | 21% | 38% | 68% | 28% | 4% | 2,97 |
| Ochota učit se | 36% | 42% | 21% | 98% | 1% | 1% | 1,89 |
| Zběhlost v používání výpoč. techniky | 34% | 39% | 23% | 95% | 4% | 1% | 1,99 |
| Zběhlost v zacházení s informacemi | 27% | 41% | 29% | 96% | 3% | 1% | 2,11 |

3.2.4 Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků s vyšším odborným vzděláním

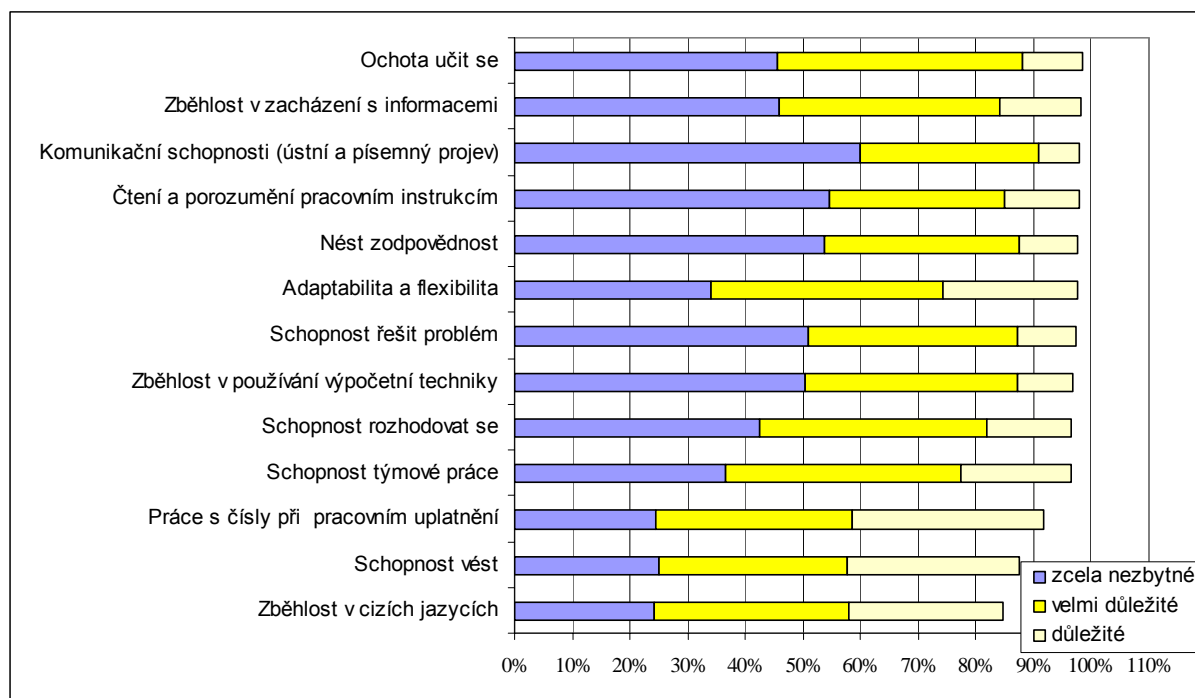
Vyšší odborné vzdělávání se stalo součástí české vzdělávací soustavy v roce 1995. Je určeno absolventům středních škol, kteří úspěšně složili maturitní zkoušku. Ustanovení vyšších odborných škol bylo vedeno snahou rozšířit nabídku terciárního neuniverzitního vzdělávání. V porovnání se studiem na vysokých 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.

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 **ochotu učit se** (99 % dotázaných), **zběhlost v zacházení s informacemi, komunikační schopnosti, čtení a porozumění pracovním instrukcím**, schopnost **nést zodpovědnost, adaptabilitu a flexibilitu** (shodně 98 % dotázaných), **schopnost řešit problém, zběhlost v používání výpočetní techniky a schopnost rozhodovat se** (shodně 97 % respondentů). Nejvyšší podíly odpovědí „zcela nezbytné“ přitom nalézáme u komunikačních schopností, čtení a porozumění pracovním instrukcím a schopnosti nést zodpovědnost.

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

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



Jako relativně méně důležité se jeví zběhllost v cizích jazycích a schopnost vést; nicméně i tyto dvě kompetence jsou velmi významné pro více než 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) | 60% | 31% | 7% | 98% | 1% | 1% | 1,53 |
| Čtení a porozumění prac. instrukcím | 55% | 30% | 13% | 98% | 1% | 1% | 1,64 |
| Zběhllost v cizích jazycích | 24% | 34% | 27% | 85% | 12% | 3% | 2,37 |
| Práce s čísly při pracovním uplatnění | 24% | 34% | 33% | 92% | 7% | 1% | 2,27 |
| Schopnost rozhodovat se | 43% | 39% | 15% | 97% | 3% | 1% | 1,80 |
| Schopnost řešit problém | 51% | 36% | 10% | 97% | 1% | 1% | 1,66 |
| Nést zodpovědnost | 54% | 34% | 10% | 98% | 2% | 1% | 1,62 |
| Adaptabilita a flexibilita | 34% | 40% | 23% | 98% | 1% | 1% | 1,95 |
| Schopnost týmové práce | 37% | 41% | 19% | 96% | 3% | 1% | 1,90 |
| Schopnost vést | 25% | 33% | 30% | 88% | 12% | 1% | 2,31 |
| Ochota učit se | 46% | 42% | 11% | 99% | 0% | 1% | 1,69 |
| Zběhllost v používání výpoč. techniky | 50% | 37% | 10% | 97% | 2% | 1% | 1,66 |
| Zběhllost v zacházení s informacemi | 46% | 38% | 14% | 98% | 0% | 1% | 1,73 |

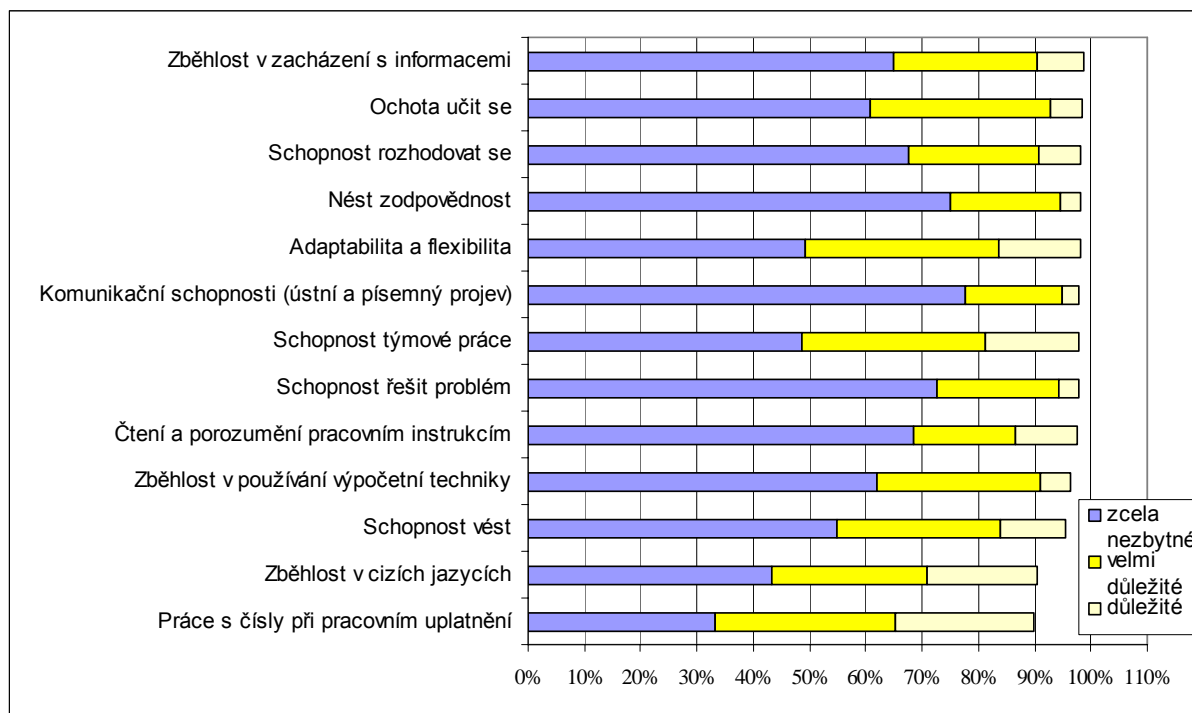
3.2.5 Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků s vysokoškolským vzděláním

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 magisterských programech je zpravidla čtyřleté až pětileté, v lékařských, veterinárních a architektonických oborech šestileté. Některé vysoké školy realizují dvoustupňové programy - po ukončení studia v bakalářském programu

studenti pokračují ve dvouletém až tříletém magisterském studijním programu. Absolventi magisterských studijních programů mohou pokračovat 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, humanitních, lékařských a dalších oborech.

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

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



Z grafického vyjádření na obrázku 3.4 je zřejmé, že prakticky u všech sledovaných kompetencí míra jejich důležitosti dosahuje minimálně 90 %, nejvyšší hodnoty pak nalzáme v případě **zběhlosti zacházení s informacemi** a **ochoty učit se** (shodně 99 %), **schopnosti rozhodovat se**, **schopnosti nést zodpovědnost**, **adaptability a flexibility**, **komunikačních schopností**, **schopnosti týmové práce**, **schopnosti řešit problém** a **čtení a porozumění pracovním instrukcím** (shodně 98 %). Zároveň pro více než 70 % zaměstnavatelů je „zcela nezbytné“, aby pracovníci s vysokoškolským vzděláním disponovali dobrými komunikačními schopnostmi, byli schopni nést zodpovědnost a schopni řešit problém.

Za relativně méně důležitou je zaměstnavateli považována práce s čísly při pracovním uplatnění a zběhlost v cizích jazycích, nicméně i tyto dvě kompetence jsou velmi významné pro přibližně 90 % 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) | 78% | 17% | 3% | 98% | 1% | 1% | 1,31 |
| Čtení a porozumění prac. instrukcím | 69% | 18% | 11% | 98% | 1% | 1% | 1,48 |
| Zběhlost v cizích jazycích | 43% | 28% | 20% | 91% | 7% | 3% | 1,98 |
| Práce s čísly při pracovním uplatnění | 33% | 32% | 25% | 90% | 9% | 1% | 2,13 |
| Schopnost rozhodovat se | 68% | 23% | 7% | 98% | 1% | 1% | 1,44 |
| Schopnost řešit problém | 73% | 22% | 3% | 98% | 1% | 2% | 1,37 |
| Nést zodpovědnost | 75% | 19% | 4% | 98% | 1% | 1% | 1,33 |
| Adaptabilita a flexibilita | 49% | 34% | 15% | 98% | 1% | 1% | 1,70 |
| Schopnost týmové práce | 49% | 33% | 17% | 98% | 1% | 1% | 1,73 |
| Schopnost vést | 55% | 29% | 11% | 95% | 4% | 1% | 1,67 |
| Ochota učit se | 61% | 32% | 6% | 99% | 0% | 1% | 1,49 |
| Zběhlost v používání výpoč. techniky | 62% | 29% | 5% | 96% | 3% | 1% | 1,51 |
| Zběhlost v zacházení s informacemi | 65% | 26% | 8% | 99% | 0% | 1% | 1,47 |

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) | 28,1% | 44,5% | 36,2% | 39,8% |
| Čtení a porozumění pracovním instrukcím | 26,4% | 28,8% | 16,2% | 17,1% |
| Zběhlost v cizích jazycích | 19,3% | 42,4% | 38,3% | 42,4% |
| Práce s čísly při pracovním uplatnění | 12,6% | 15,5% | 13,1% | 13,3% |
| Schopnost rozhodovat se | 21,0% | 30,2% | 27,1% | 34,8% |
| Schopnost řešit problém | 27,4% | 43,1% | 37,1% | 42,6% |
| Nést zodpovědnost | 29,3% | 36,7% | 34,3% | 42,4% |
| Adaptabilita a flexibilita | 20,7% | 25,5% | 21,7% | 25,7% |
| Schopnost týmové práce | 23,3% | 34,5% | 30,5% | 33,8% |
| Schopnost vést | 7,1% | 13,6% | 20,5% | 33,1% |
| Ochota učit se | 29,0% | 34,3% | 23,1% | 26,2% |
| Zběhlost v používání výpočetní techniky | 24,0% | 36,4% | 27,4% | 27,9% |
| Zběhlost v zacházení s informacemi | 22,4% | 36,4% | 29,5% | 32,6% |

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 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 absolventů VOŠ a VŠ by podle zaměstnavatelů měl být kladen větší důraz i na rozvoj **schopnosti práce v týmu**. Absolventi středního odborného vzdělání s maturitou a vyššího odborného vzdělání by také měli být více **zběhlí v zacházení**

s informacemi; na **práci s výpočetní technikou** by měly školy více zaměřovat pozornost hlavně u středoškoláků s maturitou a u vyučených.

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

Pokud se dále zaměříme na názory zaměstnavatelů na pracovníky se středním odborným vzděláním s maturitou, především je zřejmý určitý nárůst požadavků vůči škole v porovnání s vyučenými pracovníky. Deklarována je zejména potřeba zaměřit více pozornosti na rozvoj **komunikačních schopností, schopnosti řešit problém, zběhlosti v cizích jazycích, schopnosti nést zodpovědnost** a rovněž i na **zběhlost v používání výpočetní techniky a v zacházení s informacemi**.

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 **větší důraz** (podíly zaměstnavatelů, kteří se k této otázce vyjádřili, jsou výrazně vyšší). Tuto skutečnost lze interpretovat v tom smyslu, že z hlediska zmíněných kompetencí považují zaměstnavatelé absolventy VOŠ za lépe připravené než-li absolventy SOŠ (zatímco např. větší důraz na přípravu v oblasti rozvoje komunikačních schopností požaduje v případě absolventů SOŠ 44,5 % dotázaných zaměstnavatelů, v případě absolventů VOŠ se jedná o 36,2 %). Oproti středoškolákům s maturitou by měl být v případě absolventů VOŠ kladen o něco větší důraz na rozvoj **schopnosti práce v týmu** a naopak u nich z hlediska zaměstnavatelů není nutné věnovat tolik pozornosti práci s výpočetní technikou.

V případě vysokoškoláků figuruje na předních místech nutnost většího rozvoje **schopnosti řešit problém, zběhlosti v cizích jazycích** a schopnosti **nést zodpovědnost**; značný důraz je kladen také na **komunikační schopnosti, schopnost rozhodovat se a schopnost týmové práce**. Skutečnost, že podíly zaměstnavatelů deklarujících požadavky na rozvoj těchto kompetencí se svými hodnotami pohybují většinou někde mezi kategorií SOŠ s maturitou a VOŠ, lze s přihlédnutím k tabulce 3.1 interpretovat tak, že na školní přípravu pracovníků s vysokoškolským vzděláním a dostatečný rozvoj uvedených kompetencí jsou kladeny skutečně vysoké požadavky, které vyplývají z náročnosti zastávaných pracovních pozic touto skupinou zaměstnanců.

3.4 Kompetence, které zaměstnavatelé rovněž považují za důležité

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

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

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 **mezilidské vztahy** či **umění jednat s lidmi**. Patří sem i takové požadavky, jako *schopnost vzájemné komunikace, dovednost orientace a komunikace v multikulturní společnosti, asertivita, sociální dovednosti, úcta k člověku, schopnost akceptovat názory a respektovat druhé, vstřícnost, kladný vztah a citlivý přístup k dětem či seniorům, schopnost naslouchat, schopnost řešit konflikty, kultura chování a projevu*. Tyto požadavky na chování pracovníků byly nejčastěji uváděny organizacemi působícími v oblasti zdravotní a sociální péče, ve veřejné správě, ve sféře vzdělávání a v oblasti ostatních veřejných, sociálních a osobních služeb.

Další relativně hodně žádanou kompetencí je **schopnost prezentace a sebe prezentace**, která v sobě zahrnuje nejenom samotné *prezentační dovednosti* či *schopnost prezentovat informace*, ale také *schopnost sebe prezentace*, příp. i *schopnost vyjádřit svůj názor*. Požadavek na tyto kompetence vychází zejména od organizací působících v oblasti veřejné správy, vzdělávání, zdravotnictví a sociálních služeb.

Stejně často jako schopnost prezentace a sebe prezentace je zaměstnavateli požadována i **schopnost řešit stresové situace**. Pod tento pojem lze zařadit *odolnost vůči stresu a pracovní zátěži, psychickou odolnost, schopnost soustředit se ve ztížených podmínkách a samotné řešení stresových situací*. Tuto kompetenci požadují zejména organizace z oblasti veřejné správy.

Empatie je kompetencí, na kterou kladou důraz především organizace z oblasti zdravotní a sociální péče. Slovy zaměstnavatelů jde hlavně o *schopnost vcítit se a schopnost sociálního soucítění*.

Požadavek na **samostatnost** vychází zejména od zaměstnavatelů z oblasti vzdělávání a zdravotní a sociální péče. Jde především o *schopnost samostatné práce a samostatného řešení úkolů*.

Kreativita je žádaná zejména v oblasti vzdělávání, jde hlavně o tvůrčí nápady.

Požadavek na **loajalitu k zaměstnavateli** vychází především z oblasti zdravotní a sociální péče.

Použití teorie v praxi je kompetencí, kterou je možné konkretizovat (slovy zaměstnavatelů) jako *umění aplikovat odborné znalosti* či *převádět získané teoretické znalosti do praxe*. Požadavek na tuto schopnost je nejčastější u firem vyvíjejících činnost v oblasti nemovitosti či podnikatelskou činnost.

Odbornost, profesní znalosti a dovednosti jsou požadované zejména v oblasti vzdělávání a jinými slovy je možné říci, že zaměstnavatelé žádají znalost profese teoretickou i praktickou.

Další nejčastěji doplňované kompetence jsou obsahem tabulky 3.7, jejich výskyt je však spíše ojedinělý.

Tabulka 3.7: Další kompetence požadované zaměstnavateli

| | Odvětví | | | | | | Celk. |
|-------------------------------------------|--------------------------|--------------------------------|------------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|-------|
| | J fin. zprostředk. | K nemovitosti, podnikání | L veřejná správa | M vzdělávání | N zdrav. a soc. péče | O ostatní služby | |
| mezilidské vztahy, umění jednat s lidmi | 2 | 1 | 6 | 5 | 7 | 3 | 24 |
| schopnost prezentace, sebe prezentace | | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 8 |
| řešení stresových situací | | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 8 |
| empatie | 1 | | | 1 | 5 | | 7 |
| samostatnost | | | | 3 | 3 | 1 | 7 |
| kreativita | 1 | | 1 | 3 | 1 | | 6 |
| loajalita k zaměstnavateli | 1 | 1 | 1 | | 3 | | 6 |
| použití teorie v praxi | | 4 | | 1 | 1 | | 6 |
| odbornost, profesní znalosti a dovednosti | 1 | | | 3 | 1 | 1 | 6 |
| etika | | | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 |
| manuální zručnost | | | 1 | 2 | 2 | | 5 |
| organizace práce | 1 | | 1 | 2 | | 1 | 5 |
| praktické zkušenosti | | | 3 | | 2 | | 5 |
| analytické myšlení | | 1 | 3 | 1 | | | 5 |
| ochota dále se vzdělávat | 1 | 1 | | 1 | 1 | | 4 |
| pečlivost | 1 | | 1 | | | 1 | 3 |
| právní povědomí | | | 1 | 1 | 1 | | 3 |
| sebereflexe | 1 | | | 2 | | | 3 |
| skromnost | | | | 1 | 1 | 1 | 3 |
| tolerance | | | 2 | | | 1 | 3 |
| pracovitost, ochota pracovat | | 1 | 1 | 1 | | | 3 |

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

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 a odvětví) respondenti relativně nejčastěji uváděli jako kompetence, jejichž význam vzroste, **zběhlost v cizích jazycích, zběhlost v používání výpočetní techniky, ochotu učit se, zběhlost v zacházení s informacemi a komunikační schopnosti**, vesměs tedy kompetence, které byly obsahem naší nabídky. I všechny ostatní znalosti, dovednosti a schopnosti, jejichž podíl na celkovém počtu voleb dosahuje alespoň 1 %, již byly obsahem předloženého výčtu. Někteří respondenti ve svých odpovědích uváděli, že předpokládají růst **všech uvedených kompetencí**. Je tudíž zřejmé, že za významné do budoucna považují zaměstnavatelé působící v kvartérním sektoru především přenositelné, klíčové kompetence.

Při podrobnějším zkoumání struktury odpovědí v závislosti na odvětví je zřejmé, že ve většině sledovaných oblastí odpovídá pořadí prvních pěti nejperspektivnějších kompetencí celkovým výsledkům. Oproti souhrnným číslům je však v oblasti **finančního zprostředkování** relativně větší důraz kladen na schopnost **nést zodpovědnost**; ve sféře **činností v oblasti nemovitostí a pronájmu a podnikatelských činností** je ve větší míře vyžadována **schopnost řešit problém a rozhodovat se** a v oblasti **vzdělávání** je zdůrazňována **schopnost týmové práce**.

Tabulka 3.8: Kompetence, jejichž význam poroste, a jejich pořadí podle odvětví

| | Odvětví | | | | | | | | | | Celk | | |
|---------------------------------------|------------------|------------------------|----------------|------------|--------------------|----------------|------------|----------|-----------|-----------|-----------|-----|--|
| | J | | K | | L | | M | | N | | | O | |
| | fin. zprostředk. | nemovitosti, podnikání | veřejná správa | vzdělávání | zdrav. a soc. péče | ostatní služby | | | | | | | |
| zběhlost v cizích jazycích | 1. 19% | 1. 17% | 1. 18% | 1. 19% | 2. 17% | 1. 19% | 1. 19% | 2. 17% | 1. 19% | 1. 19% | 1. 19% | 18% | |
| zběhlost v používání výpoč. techniky | 2. 14% | 2.-3. 11% | 2. 14% | 2. 14% | 1. 19% | 2. 14% | 2. 14% | 1. 19% | 2. 14% | 2. 14% | 2. 14% | 15% | |
| ochota učit se | 3. 11% | 2.-3. 11% | 5. 8% | 3. 11% | 3. 10% | 3. 10% | 3. 11% | 3. 10% | 3. 10% | 3. 10% | 3. 10% | 10% | |
| zběhlost v zacházení s informacemi | 5.-6. 9% | 4. 10% | 3. 11% | 4.-5. 10% | 4. 10% | 5.-8. 6% | 4.-5. 10% | 4. 10% | 5.-8. 6% | 4. 9% | 5.-8. 6% | 10% | |
| komunikační schopnosti | 5.-6. 9% | 7. 7% | 4. 9% | 9. 6% | 5. 9% | 4. 9% | 9. 6% | 5. 9% | 4. 9% | 4. 9% | 4. 9% | 8% | |
| adaptabilita a flexibilita | 9. 5% | 8. 7% | 10. 5% | 4.-5. 10% | 8.-9. 5% | 5.-8. 6% | 4.-5. 10% | 8.-9. 5% | 5.-8. 6% | 5.-8. 6% | 5.-8. 6% | 7% | |
| nést zodpovědnost | 4. 10% | 10. 5% | 8.-9. 7% | 7. 7% | 6. 7% | 5.-8. 6% | 7. 7% | 6. 7% | 5.-8. 6% | 5.-8. 6% | 5.-8. 6% | 7% | |
| schopnost řešit problém | 8. 6% | 5. 9% | 6. 8% | 8. 6% | 10. 4% | 5.-8. 6% | 8. 6% | 10. 4% | 5.-8. 6% | 5.-8. 6% | 5.-8. 6% | 7% | |
| schopnost týmové práce | 10. 2% | 9. 6% | 8.-9. 7% | 6. 8% | 7. 6% | 9.-10. 5% | 6. 8% | 7. 6% | 9.-10. 5% | 9.-10. 5% | 9.-10. 5% | 6% | |
| schopnost rozhodovat se | 7. 7% | 6. 8% | 7. 7% | 10. 5% | 8.-9. 5% | 9.-10. 5% | 7. 7% | 8.-9. 5% | 9.-10. 5% | 9.-10. 5% | 9.-10. 5% | 6% | |
| schopnost vést | 11.-13. 0% | 11. 3% | 12. 1% | 11. 2% | 11. 1% | 11. 2% | 11.-13. 0% | 11. 1% | 11. 2% | 11. 2% | 11. 2% | 1% | |
| čtení a porozumění prac. instrukcím | 11.-13. 0% | 12.-13. 1% | 11. 2% | 12.-13. 0% | 12. 1% | 12. 1% | 11.-13. 0% | 12. 1% | 12. 1% | 12. 1% | 12. 1% | 1% | |
| práce s čísly při pracovním uplatnění | 11.-13. 0% | 12.-13. 1% | 13. 1% | 12.-13. 0% | 13. 0% | 13. 2% | 12.-13. 0% | 13. 0% | 13. 2% | 13. 2% | 13. 2% | 1% | |

Pozn. Hodnoty v procentech vyjadřují podíl počtu voleb jednotlivých kompetencí z celkového počtu voleb uvedených v souboru firem v daném odvětví (sloupcová procenta). Respondenti mohli označit libovolný počet kompetencí. V tabulce je také uvedeno pořadí kompetencí v rámci každého odvětví.

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 zatímco **průměrný počet nově přijímaných pracovníků je přímo úměrný velikosti organizace**, v případě **poměrného počtu absolventů platí trend přesně opačný**, tzn. čím více zaměstnanců, tím menší je podíl přijímaných absolventů (tuto závislost mírně narušují pouze organizace o velikosti od 26 do 100 zaměstnanců).

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

| Velikost firmy | Pracovníků | Absolventů | % absolv. |
|----------------|-------------|-------------|--------------|
| do 5 | 0,5 | 0,1 | 27,5% |
| 6 - 25 | 4,4 | 1,0 | 23,6% |
| 26 - 100 | 11,8 | 3,0 | 25,0% |
| 101 - 250 | 37,2 | 8,0 | 21,6% |
| 251 - 500 | 143,7 | 22,0 | 15,3% |
| 501 - 5000 | 659,3 | 98,8 | 15,0% |
| nad 5000 | 1806,5 | 146,8 | 8,1% |
| Průměr | 98,3 | 14,4 | 14,7% |

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

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

Tabulka 4.2: Průměrný počet přijatých pracovníků a absolventů podle odvětví

| Odvětví | Pracovníků | Absolventů | % absolv. |
|---------------------------------------------------------------------|------------|------------|-----------|
| J Finanční zprostředkování | 266,5 | 11,4 | 4,3% |
| K Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu; podnikatelské činnosti | 151,3 | 15,7 | 10,4% |
| L Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení | 56,1 | 14,3 | 25,5% |
| M Vzdělávání | 34,7 | 6,2 | 17,8% |
| N Zdravotní a sociální péče; veterinární činnosti | 165,8 | 27,4 | 16,5% |
| O Ostatní veřejné, sociální a osobní služby | 61,1 | 9,5 | 15,5% |
| Celkový průměr | 98,3 | 14,4 | 14,7% |

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

Při pohledu na tabulku je zřejmé, že od celkového průměru 14,7 % absolventů ze všech nově přijímaných pracovníků se nejvíce odchyluje situace v oblasti **finančního zprostředkování**, kde jsou absolventi přijímání pouze v malé míře, a v oblasti **veřejné správy**, kde je o absolventy naopak výrazně větší zájem.

Pro absolventy škol hledající zaměstnání je důležitou informací, v jaké míře jsou zaměstnavatelé ochotni přijímat absolventy a jaký mají pohled na preference při přijímání pracovníků. Výsledky uvádí tabulka 4.3 – 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 a na odvětví, ve kterém dotazované organizace působí.

Tabulka 4.3: Přijímání a preferování absolventů podle velikosti firmy a odvětví

| Velikost firmy | nepřijímáme | přijímáme, ale nepreferujeme | přijímáme a preferujeme |
|----------------|-------------|------------------------------|-------------------------|
| do 5 | 20% | 58% | 22% |
| 6 - 25 | 21% | 68% | 11% |
| 26 - 100 | 6% | 78% | 16% |
| 101 - 250 | 5% | 83% | 12% |
| 251 - 500 | 0% | 79% | 21% |
| 501 - 5000 | 0% | 86% | 14% |
| nad 5000 | 0% | 75% | 25% |
| Celkem | 11% | 72% | 17% |

| Odvětví | nepřijímáme | přijímáme, ale nepreferujeme | přijímáme a preferujeme |
|-----------------------------------|-------------|------------------------------|-------------------------|
| J - fin. zprostředkování | 8% | 76% | 16% |
| K - nemovitosti, podnikání | 13% | 71% | 17% |
| L - veřejná správa | 14% | 73% | 14% |
| M - vzdělávání | 10% | 73% | 17% |
| N - zdrav. a soc. péče | 8% | 69% | 22% |
| O - ostatní služby | 11% | 76% | 13% |
| Celkem | 11% | 72% | 17% |

V celkovém souhrnu (bez ohledu na velikost firmy a odvětví) jednoznačně převažují případy (72 % z celkového počtu odpovědí), kdy zaměstnavatelé absolventy přijímají, ale nelze říci, že by je preferovali. Ve zbylých případech pak mírně převažuje podíl těch, kteří absolventům přímo dávají přednost (17 %), nad zaměstnavateli, kteří absolventy vůbec nepřijímají (11 %).

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** (20 % respondentů uvedlo, že absolventy jejich firma nepřijímá) a **od 6 do 25 zaměstnanců** (21 % respondentů). Nejmenší firmy do 5 zaměstnanců však zároveň v porovnání s ostatními velikostními kategoriemi **relativně často** (22 %) **absolventy přímo preferují**; lze tedy říci, že jsou v názoru na přijímání či odmítání absolventů oproti ostatním firmám vyhraněnější.

Pokud se zaměříme na relativní počty firem, které absolventy přijímají (bez ohledu na to, zda je preferují či nikoli), zjistíme, že **otevřenější vůči absolventům** jsou **spíše větší a velké organizace**. Zároveň je zřejmé, že s rostoucí velikostí firmy ubývá případů, kdy absolventi vůbec nejsou přijímáni; za pozornost stojí skutečnost, že ve firmách s více než 250 pracovníky se prakticky neseťkáme s případech, kdy by absolventi byli zcela odmítáni.

Z hlediska odvětvové struktury dotázaných firem nejsou odchylky od celkových průměrných hodnot nijak výrazné. Zajímavé je však porovnání s údaji uvedenými v tabulce 4.2, které vypovídají o relativně nízkých počtech absolventů přijímaných v oblasti finančního zprostředkování a naopak o poměrně značném množství absolventů přijímaných do veřejné správy. Dalo by se předpokládat, že procentní zastoupení firem, které projevují různou ochotu či neochotu přijímat absolventy, bude s uvedenými údaji korespondovat. Nicméně pohled na údaje v tabulce 4.3 nenaznačuje, že by procento odpovědí „nepřijímáme“ dosahovalo v případě oblasti finančního zprostředkování vysoké hodnoty a v případě veřejné správy by tato hodnota byla nízká; ve skutečnosti je tomu právě naopak. Je tedy zřejmé, že deklarované tendence mohou být odlišné od skutečnosti, což může být ovlivněno řadou faktorů; významnou roli zde jistě hrají konkrétní uchazeči o zaměstnání a jejich skutečné schopnosti, dovednosti a osobní vlastnosti, které mohou mít významný vliv na konečné rozhodnutí o přijetí či nepřijetí.

4.2 Vzdělání nově přijímaných pracovníků

Z hlediska frekvence přijímání pracovníků jednotlivých vzdělanostních úrovní je v kvartérním sektoru největší zájem o **pracovníky s maturitním vzděláním** (44 % odpovědí „často“ a 35 % odpovědí „občas“) a **vysokoškoláky** (52 % „často“ a 24 % „občas“).

Situace absolventů s **pomaturitním a vyšším odborným vzděláním** je silně ovlivněna nízkým počtem absolventů těchto kategorií. Absolventi pomaturitního studia přitom nejsou

v počátečním vzdělání vůbec připravování 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“ (25 %) nebo „občas“ (38 %) a relativně méně jsou v jejich případě zastoupeny odpovědi „výjimečně“ (18 %) či „vůbec ne“ (19 %).

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

Tabulka 4.4: Frekvence přijímání nových pracovníků z hlediska kategorií vzdělání

| Frekvence přijímání | vyučení | maturanti SOŠ a gymnázií | pomaturitní | vyšší odborné (VOŠ) | vysokoškolské (VŠ) |
|----------------------|---------|--------------------------|-------------|---------------------|--------------------|
| často + občas | 46% | 79% | 56% | 63% | 76% |
| výjimečně + vůbec ne | 54% | 21% | 44% | 37% | 24% |

4.3 Pracovní začlenění nově přijímaných pracovníků

V celkovém průměru přijímají dotazované firmy jednoznačně nejčastěji pracovníky do **odborných profesí na střední úrovni** (32 % odpovědí „často“ a 44 % odpovědí „občas“) a do **odborných profesí na vyšší úrovni** (32 % „často“ a 39 % „občas“).

Naopak relativně **nejméně** jsou obsazovány pozice **provozních pracovníků ve službách a obchodě** (17 % odpovědí „výjimečně“ a 59 % odpovědí „vůbec ne“), **nekvalifikované pozice** (26 % „výjimečně“ a 49 % „vůbec ne“) a pozice **nižší administrativy** (32 % „výjimečně“ a 38 % „vůbec ne“).

Vedoucí a řídicí pracovníci jsou v kvartérním sektoru přijímání spíše „občas“ (34 %) či „výjimečně“ (37 %) a **dělnické profese** jsou obsazovány „výjimečně“ (29 %) či „vůbec ne“ (36 %).

Tabulka 4.5: 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 administrativy (KZAM 4) | odborné profese na střední úrovni (KZAM 3) | odborné profese na vyšší úrovni (KZAM 2) | vedoucí a řídicí pracovníci (KZAM 1) |
|----------------------|---------------------------------|-------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------------|------------------------------------------|--------------------------------------|
| často + občas | 25% | 36% | 24% | 30% | 76% | 71% | 41% |
| výjimečně + vůbec ne | 75% | 64% | 76% | 70% | 24% | 29% | 59% |

Uvedené skutečnosti potvrzují fakt, že vzdělanostní a profesní struktura nově přijímaných pracovníků je výrazně determinována odvětvovou strukturou firem a z toho plynoucími personálními potřebami.

5. Skutečnosti rozhodující při přijímání nových pracovníků, zejména absolventů

Další 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** (52 % 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** (22 % „často“ a 44 % „občas“). Mezi poměrně frekventovanými způsoby dále nacházíme vyhledávání **prostřednictvím úřadů práce** (34 % „často“ a 25 % „občas“), **pomocí internetu** (34 % „často“ a 22 % „občas“) a **inzerce** (20 % „často“ a 31 % „občas“).

Naopak **relativně nejméně** jsou v kvartérním sektoru využívány služby **personálních agentur** (17 % „výjimečně“ a 66 % „vůbec ne“) a získávání pracovníků **přímo na školách** (22 % „výjimečně“ a 45 % „vůbec ne“).

Rovněž je zřejmé, že převážná většina dotázaných zaměstnavatelů vyhledává nové pracovníky některým z uvedených způsobů; 80 % respondentů jiné způsoby využívá pouze výjimečně či 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 | 51% | 55% | 59% | 17% | 84% | 67% | 33% | 20% |
| výjimečně + vůbec ne | 49% | 45% | 41% | 83% | 16% | 33% | 67% | 80% |

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, přijetí na základě předchozích zkušeností* – zde jde např. o výběr z řad těch, kteří ve firmě vykonávali praxi, příp. z řad vlastních absolventů (v případě vzdělávacích institucí); *vlastní sledování vhodných kandidátů*), **výběrové řízení** (jde zejména o *veřejná výběrová řízení*, která jsou daná zákonem, ale i *konkurzy* apod.), **reference** (tzn. přijetí pracovníků na základě *doporučení od kolegů, zaměstnanců či známých*), **výběr z vlastních zdrojů** (tzn. výběr z *vlastní databáze* či z *řad zaměstnanců*), **veletrhy práce**.

5.2 Požadavky na praxi při přijímání nových pracovníků

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

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

| Velikost firmy | Ano | Ne | Odvětví | Ano | Ne |
|----------------|-----|-----|----------------------------|-----|-----|
| do 5 | 53% | 47% | J - fin. zprostředkování | 46% | 54% |
| 6 - 25 | 53% | 47% | K - nemovitosti, podnikání | 47% | 53% |
| 26 - 100 | 29% | 71% | L - veřejná správa | 45% | 55% |
| 101 - 250 | 30% | 70% | M - vzdělávání | 41% | 59% |
| 251 - 500 | 60% | 40% | N - zdrav. a soc. péče | 51% | 49% |
| 501 - 5000 | 51% | 49% | O - ostatní služby | 44% | 56% |
| nad 5000 | 50% | 50% | Celkem | 45% | 55% |
| Celkem | 45% | 55% | | | |

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

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. Ve vzdělávací sféře bývají často obsazovány pozice, pro jejichž výkon není rozhodující, zda má uchazeč bohatou předchozí praxi (např. vyučující na základních a středních školách), naopak v oblasti zdravotnictví bývají předchozí pracovní zkušenosti významným faktorem ovlivňujícím přijímací řízení.

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 kvartérním sektoru především charakter **předchozí praxe a odborná kvalifikace** (resp. odbornost, odborné znalosti, odborná způsobilost a kvalifikace), v případě **absolventů** zaměstnavatelé kladou důraz zejména na stupeň a obor dosaženého **vzdělání, ochotu dále se vzdělávat a odbornou kvalifikaci, resp. orientaci v oboru.**

V případě **pracovníků s praxí** je významné rovněž **požadované vzdělání, profesní zkušenosti, ochota dále se vzdělávat a komunikativnost.**

Pro **absolventy** je důležité, zda projevují dostatečný **zájem o práci a chuť pracovat**, nakolik jsou **komunikativní**, zda ovládají **cizí jazyk** a jak jsou zbláhli v **práci s výpočetní technikou.**

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

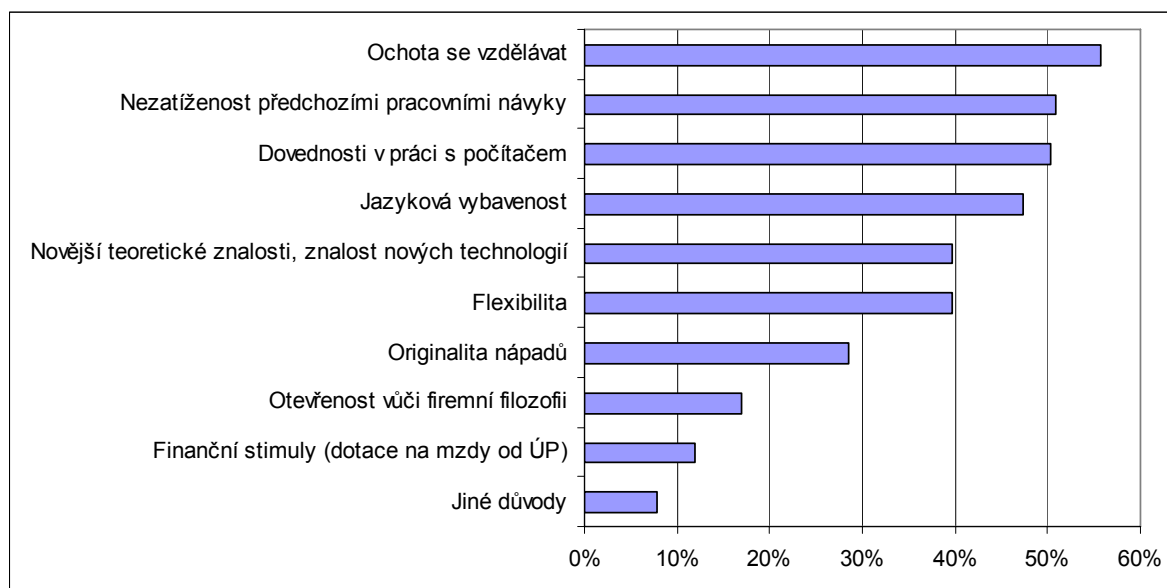
| Požadavky na absolventy | | Požadavky na pracovníky s praxí | |
|-------------------------|----------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|
| 26% | Požadované vzdělání | 31% | Předchozí praxe |
| 22% | Ochota dále se vzdělávat | 29% | Odborná kvalifikace |
| 21% | Odborná kvalifikace, orientace v oboru | 18% | Požadované vzdělání |
| 14% | Zájem o práci, chuť pracovat | 13% | Profesní zkušenosti |
| 13% | Komunikativnost | 11% | Ochota dále se vzdělávat |
| 10% | Znalost jazyků | 10% | Komunikativnost |
| 9% | Dovednosti v práci s počítačem | 8% | Reference |
| 7% | Flexibilita | 8% | Flexibilita |
| 6% | Přečozí praxe | 7% | Práce v týmu |
| 6% | Adaptabilita | 7% | Samostatnost |
| 6% | Práce v týmu | 5% | Znalost jazyků |
| 5% | Výsledky | 5% | Dovednosti v práci s počítačem |
| 4% | Schopnosti a dovednosti | 5% | Schopnosti a dovednosti |
| 4% | Zodpovědnost | 5% | Adaptabilita |
| 3% | Dojem z přijímacího pohovoru | 5% | Pracovitost, pracovní nasazení |
| 3% | Pracovní nasazení | 4% | Zájem o práci, chuť pracovat |
| 3% | Samostatnost | 4% | Zodpovědnost |
| 3% | Vystupování | 4% | Výsledky |
| 3% | Aktivní přístup | 3% | Schopnost řešit problém |
| 3% | Kreativita | 3% | Vystupování |
| 2% | Osobnostní profil | 3% | Předchozí zaměstnání |

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, čerstvým odborným znalostem a dovednostem, znalosti cizích jazyků či dovednostem v práci s výpočetní technikou.

5.4 Jaké jsou důvody pro přijímání absolventů?

Jak vyplývá z předchozího textu, převážná většina firem v kvartérním sektoru 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.

Obr. 5.1: Důvody pro přijímání absolventů



Respondenti jako relativně nejčastější důvod uváděli **ochotu se vzdělávat** (56 %), **nezatíženost předchozími pracovními návyky** (51 %) a **dovednosti v práci s počítačem** (50 %). Zaměstnavatelé u absolventů oceňují také **jazykovou vybavenost** (47 %), **čerstvé teoretické znalosti a znalost nových technologií** a **flexibilitu** (shodně 40 %).

Originalita nápadů (29 %), ochota přijímat názory a postoje dané firmy, tzv. **firemní filozofii** (17 %), a případné **finanční stimuly** spojené s přijetím absolventa, jako jsou dotace na mzdové náklady poskytované úřadem práce (12 %), jsou spíše okrajovými důvody, které hrají roli při přijímání absolventů.

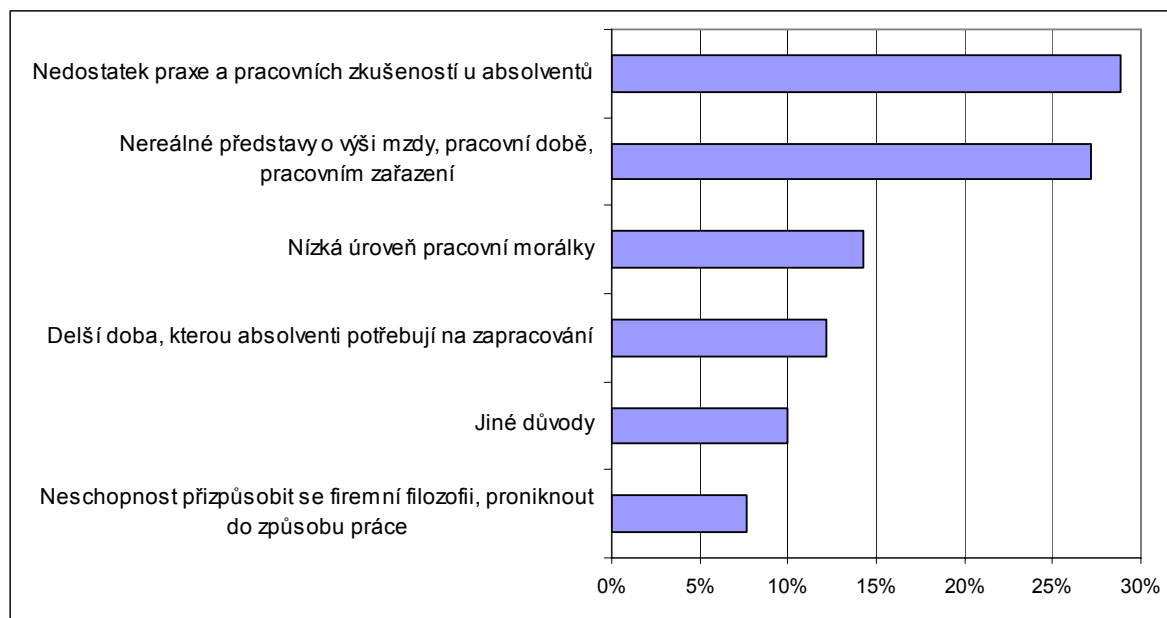
Mezi dalšími **důvody, doplněnými samotnými respondenty**, jednoznačně dominují **nižší mzdové nároky** absolventů, **omlazení pracovního kolektivu** či výběr z těch, kteří u daného zaměstnavatele vykonávali **praxi** a se kterými má tedy organizace již předchozí zkušenost. Pro firmy je také důležitý **zájem o práci, osobnostní profil** uchazeče, **vzdělání v oboru** a v neposlední řadě i možnost **zapojení** uchazeče do existujícího pracovního **týmu**.

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.

Nejčastějším důvodem odmítání absolventů je **nedostatek praxe a pracovních zkušeností** absolventů (29 %), následovaný **nereálnými představami absolventů** o výši mzdy, pracovní době či pracovním zařazení (27 %). Méně časté je pak nepřijetí absolventa z důvodu **nízké pracovní morálky** (14 %) či **delší doby**, kterou absolventi potřebují na **zpracování** (12 %). Spíše okrajově (8 %) se zde objevuje také **neschopnost přizpůsobit se firemní filozofii** či **proniknout do způsobu práce**.

Obr. 5.2: Důvody nepřijímání absolventů



Za pozornost dále stojí **důvody doplněné samotnými respondenty**, mezi kterým jednoznačně dominuje skutečnost, že na některé pozice **nelze přijmout absolventa** (tento důvod vychází zejména ze sféry školství a zdravotnictví, kde není možné obsadit některá místa pracovníky bez praxe), a fakt, že ačkoli se organizace přijímání absolventů nevyhýbá, **absolventi se** na obsazení určitých pozic **nehlásí**. V některých případech mají zaměstnavatelé strach z toho, že absolventi **po získání praxe odejdou** za výhodnější nabídkou, jindy vyjadřují obavu z **nedostatečné zodpovědnosti absolventů** za vykonávané úkoly.

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, **23 %** respondentů by jednoznačně dalo **přednost absolventovi s předchozí praxí** (resp. brigádou apod.), naopak **36 %** zaměstnavatelů by absolventa s praxí rozhodně nijak **nezvýhodňovalo**. Ve **20 %** 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 **2 %** respondentů. Zbýlých **18 %** dotázaných zaměstnavatelů tuto otázku nezodpovědělo.

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

Zároveň však nelze opomenout skutečnost, že **předchozí pracovní aktivita absolventů** vypovídá podle názoru řady zaměstnavatelů o **samostatnosti, zájmu pracovat, poznat pracovní prostředí** (příp. i **práci v oboru**), o snaze **získat zkušenosti a praxi** či o **přístupu k životu**. Rovněž se lze domnívat, že absolventi s praxí mají již **reálnější představy o pracovním prostředí** (příp. se i lépe **orientují v oboru**), určité **pracovní návyky**, jsou schopni **snadněji se adaptovat** na pracovní režim, a jsou **zodpovědnější**. Předchozí praxe je tak oceňována nejenom z pohledu nabytých znalostí, schopností a dovedností, ale je chápána i jako **projev aktivního přístupu k práci**, popř. i snahy **doplňovat si už během studia teoretické znalosti o praxi**. Podle názoru některých zaměstnavatelů jsou ideální **zahraníční zkušenosti**, v rámci kterých si student může prohloubit i jazykové znalosti.

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**. Důležitá je rovněž **ochota učit se, zapracovat se**, případně se **přizpůsobit** požadavkům konkrétní firmy. 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 **pocit'uje** celkem **49 % respondentů** (5 % dotázaných firem se k této otázce nevyjádřilo). Přitom o relativně největší problém se zřejmě jedná u organizací působících ve sféře zdravotních a sociálních služeb, v oblasti finančního zprostředkování a také i v oblasti nemovitostí a podnikání.

Při pohledu na tabulku 6.1 je evidentní, že z hlediska četnosti odpovědí jsou jednoznačně nejvíce postrádáni **pedagogové** (zejména *kvalifikovaní učitelé cizích jazyků, odborného výcviku či odborných předmětů a vyučující výpočetní techniky*), **lékaři**, **IT pracovníci** (zejm. *programátoři či správci sítě*), **zdravotní sestry a sociální pracovníci**.

Nedostatek pracovníků byl sledován rovněž v **oborové struktuře**. Vzhledem k tomu, že odpovědi respondentů často nekorespondují s oficiální klasifikací oborů vzdělání, snahou bylo spíše vystihnout určité obecné tendence, které jsou zachyceny v tabulce. V některých případech bylo možné odlišit u údajů i úroveň vzdělání (D – vyučení).

Respondenti opět nejčastěji uváděli skupinu oborů **75 Pedagogika, učitelství a sociální péče** (jde zejména o učitele cizích jazyků či odborných předmětů a o sociální pracovníky), **53 Zdravotnictví** (zejména zdravotní sestry, fyzioterapeuti a sanitáři), **36 Stavebnictví, geodézie a kartografie** (zejm. stavební technici a dělnické profese) a **51 Lékařské vědy**.

Citelnější nedostatek je dále pocítován i v případě **IT oborů**, skupiny oborů **23 Strojírenství a strojírenská výroba** (a to zejména učebních oborů), **68 Právo, právní a veřejnoprávní činnost** (hlavně právníci, ale také pracovníci v ochraně majetku a osob) a **66 Obchod** (zejména obchodníci).

Tabulka 6.1: Nedostatkové profese a obory vzdělání

| Profese | Celkem | Obor | Celkem |
|--------------------|--------|----------------------------------------|--------|
| Pedagog | 55 | Pedagogika, učitelství a sociální péče | 68 |
| Lékař | 21 | Zdravotnictví | 27 |
| IT | 19 | Stavebnictví | 21 |
| Zdravotní sestra | 15 | Lékařské obory | 21 |
| Sociální pracovník | 13 | IT | 19 |
| Stavebnictví | 11 | Strojírenství - D | 15 |
| Právník | 11 | Právní činnosti | 13 |
| Obchodník | 7 | Obchod | 12 |
| Úklidové práce | 6 | Osobní a provozní služby | 9 |
| Fyzioterapeut | 6 | Elektrotechnika | 7 |
| Elektro | 6 | Strojírenství | 6 |
| Zámečnick | 5 | Laborant | 5 |
| Veterinář | 5 | Veterinářství | 5 |
| Manažer | 4 | Ekonomika a administrativa | 4 |
| Laborant | 4 | Gastronomie, hotel. a turismus - D | 4 |
| | | Manažer | 4 |

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 **17 % dotázaných firem** (74 % firem problémy nepocítuje, 9 % respondentů neodpovědělo). Přitom **nejvýrazněji** pocítují tyto **problémy** firmy z oblastí **finančního zprostředkování** (32 %), **zdravotních a sociálních služeb** (21 %) a **nemovitostí a podnikání** (20 %).

Tabulka 6.2: Odvětví s problémy s kvalitou mladých zaměstnanců

| Odvětví | Podíl firem |
|---------------------------------------------------------------------|-------------|
| J Finanční zprostředkování | 32% |
| K Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu; podnikatelské činnosti | 20% |
| L Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení | 12% |
| M Vzdělávání | 15% |
| N Zdravotní a sociální péče; veterinární činnosti | 21% |
| O Ostatní veřejné, sociální a osobní služby | 14% |
| Celkový průměr | 17% |

Je třeba upozornit, že problémy týkající se kvality mladých pracovníků spatřují respondenti ne vždy přímo v odvětví, ve kterém dané firmy působí. Například firmy ze sféry finančního zprostředkování uvádějí kromě bankovních poradců či obchodních zástupců i takové profese, jako je autoelektrikář, automechanik či opravář. Naopak přímá vazba mezi oborovým zaměřením dotazovaných organizací a kritizovanými profesemi je silná zejména v oblasti vzdělávání a zdravotních a sociálních služeb, kde jsou nejčastěji zmiňováni pedagogové, resp. lékaři, zdravotní sestry a další zdravotnické profese.

Celkově byli jako profesní skupiny, ve kterých respondenti spatřují problémy s kvalitou mladých pracovníků, nejčastěji zmiňováni **pedagogové**, následováni **administrativními pracovníky** a **zdravotními sestrami**. Výskyt dalších profesí byl spíše sporadický.

Ve shodě s definováním problematických profesí je možné určit i příslušné obory, resp. skupiny oborů vzdělání.

Tabulka 6.3: Profese a obory vzdělání s nedostatečnou kvalitou mladých pracovníků

| Profese | Celkem | Obor | Celkem |
|------------------|--------|------------------------------------|--------|
| Pedagog | 13 | Pedagogika a učitelství | 13 |
| Administrativa | 6 | Zdravotnictví | 10 |
| Zdravotní sestra | 6 | Stavebnictví | 9 |
| Zámečnický | 3 | Ekonomika a administrativa | 7 |
| Dělnické profese | 2 | Strojírenství - D | 6 |
| Ekonom | 2 | Strojírenství | 3 |
| IT | 2 | Gastronomie, hotelnictví, turismus | 3 |
| Klempíř | 2 | Obchod | 3 |
| Kuchař | 2 | Osobní a provozní služby | 2 |
| Laborant | 2 | Elektrotechnika | 2 |
| Lékař | 2 | Požární ochrana a průmyslová bezp | 2 |
| Obchod | 2 | Lékařské obory | 2 |
| Pečovatel | 2 | Dělnické profese | 2 |
| Sanitář | 2 | Ekonom | 2 |
| Stavebnictví | 2 | IT | 2 |
| Technické obory | 2 | Laborant | 2 |
| Veterinář | 2 | Technické obory | 2 |
| | | Veterinář | 2 |

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

S problémy s kvalitou mladých pracovníků se respondenti nejčastěji setkávají v případě absolventů skupin oborů **75 Pedagogika, učitelství a sociální péče** (postrádání jsou zejména kvalitní vyučující cizích jazyků), **36 Stavebnictví, geodézie a kartografie**, (zejména dělnické profese jako tesař, zedník, malíř, pokrývač), **63 Ekonomika a administrativa** (hlavně administrativní a asistentské pozice), **23 Strojírenství a strojírenská výroba** (především dělnické profese jako zámečnický, mechanik, opravář), **53 Zdravotnictví** (hlavně zdravotní sestry a sanitáři), **69 Osobní a provozní služby** (zejména pečovatelé).

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 **IT oborech** (od středoškolských pozic až po vysoce specializované), dále pak po oborech skupiny **23 Strojírenství a strojírenská výroba** (bez rozlišení, zda se jedná o učební obory, středoškolské či vysokoškolské pozice), po **lékařských oborech** (ať už v obecné rovině, nebo je zdůrazňována zejména stomatologie) a **technických oborech** (především strojírenských, elektrotechnických a stavebních).

Stabilní zájem by měl být i o **ekonomické obory** (ať už obecně, nebo se zaměřením na management, účetnictví či daňové poradenství), **stavební obory** (buď bez rozlišení, nebo o dělnické profese, jako jsou zedníci, klempíři, instalatéri, pokrývači, tesaři), **řemeslné profese** (např. zedník, truhlář, tesař, malíř, ale i umělecká řemesla) a **zdravotnické a lékařské obory**.

Tabulka 6.4: Perspektivní obory

| Obory skupiny | Celkem |
|-------------------|--------|
| IT | 14,3% |
| Strojírenství | 5,8% |
| Lékařské obory | 5,4% |
| Technické obory | 5,1% |
| Ekonomické obory | 4,5% |
| Stavebnictví | 4,5% |
| Řemesla | 4,4% |
| Zdravotnictví | 4,0% |
| Cizí jazyky | 3,4% |
| Strojírenství - D | 3,3% |
| Učitelství | 3,3% |
| Stavebnictví - D | 3,2% |
| Sociální služby | 3,2% |
| Elektrotechnika | 2,8% |
| Právní činnost | 2,5% |

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 pociťují, případně zda do budoucna očekávají nějaké obtíže tohoto rázu.

Tabulka 6.5: Problémy s pracovníky po vstupu do EU podle odvětví

| Odvětví | Pociťuje | Do budoucna |
|---------------------------------------------------------------------|----------|-------------|
| J Finanční zprostředkování | 13% | 25% |
| K Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu; podnikatelské činnosti | 10% | 17% |
| L Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení | 4% | 9% |
| M Vzdělávání | 7% | 8% |
| N Zdravotní a sociální péče; veterinární činnosti | 15% | 23% |
| O Ostatní veřejné, sociální a osobní služby | 6% | 11% |
| Celkový průměr | 9% | 14% |

Z počtu zaměstnavatelů, kteří se k této otázce vyjádřili, **9 %** již **problémy** s přijímáním pracovníků či jejich odchodem do zahraničí **pociťuje** a **14 %** se jich obává z **hlediska budoucnosti**. Přitom v obou případech relativně **největší obavy** projevují firmy v oblasti **zdravotní a sociální péče** (15 % problémy pociťuje, 23 % se jich obává z hlediska budoucnosti) a **finančního zprostředkování** (13 %, resp. 25 %).

Z hlediska velikosti pak největší podíl firem, které **aktuálně pociťují problémy** s přijímáním pracovníků či jejich odchodem do zahraničí, připadá na **firmy od 500 do 5000 zaměstnanců** (22 %), které se ve stejné míře obávají také vývoje z **hlediska budoucnosti**; s o něco menšími problémy se potýkají nejmenší firmy do 5 zaměstnanců.

V případě firem s více než 5000 zaměstnanci nejsou údaje s ohledem na nízké početní zastoupení respondentů v této kategorii údaje zcela reprezentativní.

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

| Velikost firmy | Pocituje | Do budoucna |
|----------------|----------|-------------|
| do 5 | 12% | 18% |
| 6 - 25 | 5% | 5% |
| 26 - 100 | 6% | 12% |
| 101 - 250 | 3% | 9% |
| 251 - 500 | 9% | 16% |
| 501 - 5000 | 22% | 22% |
| nad 5000 | 0% | 33% |
| Celkový průměr | 9% | 14% |

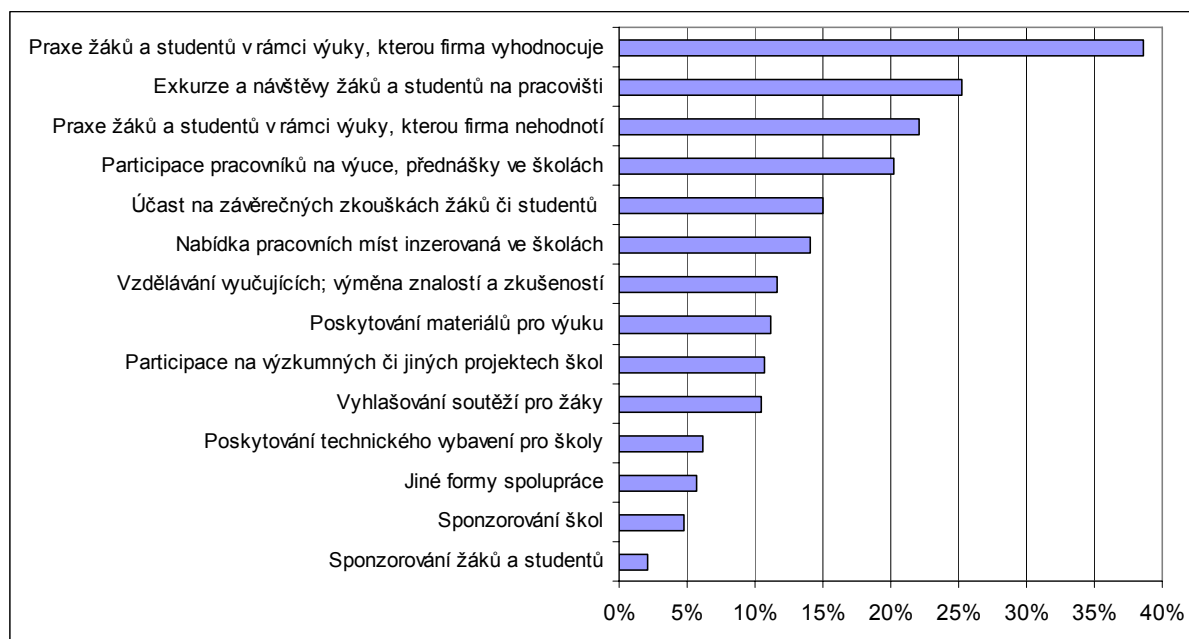
Ve všech sledovaných odvětvích a s malými výjimkami i ve všech velikostních kategoriích jsou obavy z budoucího vývoje větší než aktuálně pociťované problémy. Nicméně je třeba zdůraznit, že drtivá většina respondentů se ani jednoho z uvedených problémů neobává

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 **nejčastější formou spolupráce** mezi školami a firmami z kvartérního sektoru jsou **praxe žáků a studentů, které firma vyhodnocuje** (39 % dotázaných firem). Další v pořadí jsou **exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracovišti** (25 %), následují **praxe žáků a studentů, které firmy nijak nehodnotí** (22 % firem) a **participace pracovníků dotázaných firem na výuce či přednášky ve školách** (20 %).

Obr. 7.1: Spolupráce zaměstnavatelů se školami



Další formy spolupráce již nejsou příliš časté. Významnější místo zaujímá ještě **účast na závěrečných zkouškách žáků a studentů** (15 %), **nabídka pracovních míst pro absolventy inzerovaná přímo ve školách** (14 %), vzájemné **vyměňování znalostí a zkušeností se školami**, případně i **vzdělávání vyučujících** (12 %), **poskytování materiálů pro výuku** (11 %), **participace na výzkumných či jiných projektech škol** (11 %) a **vyhlašování soutěží pro žáky a studenty** (10 %).

V relativně malé míře firmy **poskytují školám technické vybavení** (6 %) a podílí se na **sponzorování škol** (5 %) nebo konkrétních **žáků či studentů** (2 %).

V rámci **dalších způsobů spolupráce**, doplněných samotnými zaměstnavateli, figurují především *závěrečné práce* (jde zejména o jejich zadávání či vedení, poskytování konzultací a potřebných podkladových materiálů), *doktorské studium* (zaměstnavatelé vystupují jako školitelé doktorandů) a *účast na veletrzích pracovních příležitostí* či *dnech otevřených dveří*. Spíše ojediněle se ve výčtu objevily i *besedy se studenty*, *placené odborné praxe pro studenty VŠ*, *spolupráce se studentskými organizacemi*.

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**.

Těsné propojení teoretické výuky s praktickým využíváním znalostí poměrně úzce souvisí i s dalším častým požadavkem zaměstnavatelů týkajícím se **výchovy** žáků a studentů **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**. Žáci a studenti by měli umět **samostatně řešit úkoly** a **rozhodovat se při řešení problému**, sami by měli **přicházet s novými nápady a podněty** a měli by být schopni **vyjádřit a obhájit své myšlenky a názory**. Zároveň je důležité, aby uměli **pracovat s informacemi** (získávat je, vyhodnocovat a dále využívat), dokázali **pracovat v týmu** a byli schopni **diskutovat o výsledcích** své práce. 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**; ty by měly být vyučovány již od raného věku a větší důraz by měl být kladen na schopnost komunikovat, a to nejlépe ve dvou cizích jazycích. Rozvíjeny by ovšem měly být i **komunikační dovednosti** v mateřském jazyce; důležité je zlepšovat **vyjadřovací schopnosti žáků a studentů** a zaměstnavatelé také upozorňují na riziko nahrazování osobního kontaktu elektronickou komunikací a možnost narušování mezilidských vztahů.

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 a rozvoj **sociálních dovedností**.

Pokud jde o **odbornou přípravu** absolventů škol, v názoru na **zastoupení odborných a všeobecných předmětů** ve výuce a na **míru specializace** nejsou dotázaní zaměstnavatelé zcela jednotní. Zatímco někteří požadují větší zaměření na odborné znalosti, které budou absolventi schopni použít v praxi, a případně i užší specializaci, pro jiné jsou důležitější všeobecné znalosti a přehled. Poměrně časté je ale očekávání, že vzdělávání poskytne jak odbornost, tak i všeobecný rozhled. V každém případě by znalosti absolventa měly odpovídat ukončenému vzdělání a oboru; široké profesní dovednosti navíc umožňují, aby k užší specializaci došlo až na pracovišti podle potřeb konkrétního zaměstnavatele.

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, přičemž by neměly být podporovány obory, jejichž absolventi mají problém s uplatněním, a naopak by měly být zaváděny obory, o jejichž absolventy by byl dostatečný zájem.

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 a technických oborů obecně. 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** či **modernizace školních dílen** by ale podle zaměstnavatelů měly být také **rozšířeny možnosti vyučujících prohlubovat si svou odbornost**. Nezbytná je také **intenzivnější spolupráce s podnikovou sférou**; navrhovány jsou mj. takové legislativní úpravy, které by směřovaly k tomu, aby pro zaměstnavatele i učně bylo výhodné vykonání praxe v dané firmě a v případě jejího úspěšného absolvování bylo umožněno danému žákovi najít ve firmě trvalé pracovní uplatnění. Podle názoru některých by také měla být rozšířena nabídka oborů zakončených maturitou, v rámci kterých žáci absolvují i odborný výcvik. Objevil se i návrh na rozšíření výuky v učebních oborech o možnost získat různé certifikáty, jako např. řídičský průkaz či svářečské zkoušky.

Za zcela zásadní pro absolventy všech oborů a vzdělávacích úrovní pak zaměstnavatelé považují **ochotu dále se učit a vzdělávat**. Koncept celoživotního vzdělávání stále nabývá na významu a je nutné, aby absolventi škol vstupovali na trh práce s vědomím, že jejich aktuální znalosti a dovednosti sice mohou být postačující v daném okamžiku, nicméně pro budoucí uplatnění je nezbytné dále rozvíjet a prohlubovat profesní i klíčové kompetence. Zároveň je důležité, aby toto vědomí nutnosti **celoživotně se vzdělávat** (a rovněž **sebevzdělávat**) vštěpovaly školy svým žákům a studentům již v rámci počátečního vzdělávání. V této souvislosti nabývá na významu i systém **uznávání dílčích kvalifikací** (dílčích znalostí a dovedností).

Zaměstnavatelé také považují za důležité, aby v systému celoživotního vzdělávání byly nabízeny programy odpovídající aktuální poptávce a situaci na trhu práce a byly rozšiřovány možnosti rekvalifikačního odborného vzdělávání. Samostatnou kapitolou je pak **další vzdělávání pedagogických pracovníků**, které by mělo být přizpůsobováno jejich potřebám a možnostem. Respondenti požadují i speciální projekty na další vzdělávání učitelů odborných předmětů.

9. Závěrečné shrnutí

Zaměstnavatelé v kvartérním sektoru 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 kvartérní 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 požadavky zaměstnavatelů na kompetence pracovníků často odvíjejí od konkrétní pracovní pozice, je možné říci, že jsou obecně **přímo úměrně zvyšující se úrovni dosaženého vzdělání**. Nicméně z hlediska všech vzdělanostních kategorií má v kvartérním sektoru prioritní význam schopnost **nést zodpovědnost, schopnost řešit problém a čtení a porozumění pracovním instrukcím**. Značná důležitost je přikládána rovněž **komunikačním schopnostem** (které jsou chápány ve smyslu nejenom ústního a písemného projevu, ale i celkového způsobu vystupování, **schopnosti prezentace a sebeprezentace a umění jednat s lidmi**), **ochotě učit se a vzdělávat a zběhlosti v používání výpočetní techniky a znalosti cizích jazyků**.

Školy by podle názoru zaměstnavatelů měly věnovat **více pozornosti** nejen rozvíjení komunikačních schopností, schopnosti řešit problém a nést zodpovědnost, ale také zběhlosti v cizích jazycích a práci s výpočetní technikou. Školy by také měly vést žáky a studenty k větší samostatnosti v myšlení, rozhodování a řešení problémů, měly by je učit pracovat v týmu, vyhledávat a zpracovávat informace, dokázat vyjádřit a obhájit vlastní názory a myšlenky.

Mezi klíčové kompetence, jejichž **význam v budoucnu ještě vzroste**, zaměstnavatelé řadí zejména zběhlost v cizích jazycích, zběhlost v používání výpočetní techniky, ochotu učit se, zběhlost v zacházení s informacemi a komunikační schopnosti.

V oblasti přijímání nových pracovníků firmami působících v kvartérním sektoru se ukazuje, že **nejvyššího podílu** na celkových počtech nově přijímaných pracovníků **dosahují absolventi** v oblasti **veřejné správy, obrany a povinného sociálního zabezpečení**, nicméně jako **nejotevřenější vůči přijímání absolventů** se jeví organizace ze sféry **finančního zprostředkování a zdravotní a sociální péče**. Organizace v kvartérním sektoru nejčastěji přijímají pracovníky s maturitním vzděláním a vysokoškoláky a v souladu s tím jsou nejčastěji obsazovanými **odborné profese na střední a na vyšší úrovni**.

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 využívání služeb úřadů práce a vyhledávání nových pracovníků pomocí internetu a novinové inzerce se pohybují z hlediska četnosti až na dalších místech, 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.

Jako reálná se rovněž ukazuje šance získat zaměstnání i v návaznosti na předchozí praxi či stáž u dané firmy. To souvisí se skutečností, že ačkoli při **přijímání absolventů** hrají z hlediska zaměstnavatelů největší roli dosažené vzdělání, ochota dále se vzdělávat, orientace v oboru a chuť pracovat, do značné míry je významná i předchozí praxe. V případě, že určité pracovní zkušenosti získá absolvent prostřednictvím odborné praxe, stáže či brigády přímo v dané firmě, zaměstnavatel má možnost blíže se seznámit s jeho

znalostmi, schopnostmi, dovednostmi i osobními vlastnostmi (jako je např. celkový přístup k práci, pečlivost, svědomitost apod.), což může vést k větší ochotě nabídnout absolventovi trvalejší pracovní uplatnění.

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

Zaměstnavatelé často zdůrazňují, že z hlediska úspěšného začleňování absolventů do světa práce je nadmíru důležité, aby žáci a studenti získávali ve škole aktuální odborné znalosti a dovednosti, měli možnost seznamovat se s novými technologiemi a trendy, získávali kromě teoretických poznatků i dostatečné praktické dovednosti a především aby byli schopni **teoretické znalosti uplatňovat v praxi**. To je podmíněno rozšířením a zkvalitněním odborné praxe a odborného výcviku, posilováním a prohlubováním spolupráce školské a zaměstnavatelské sféry a v neposlední řadě i poskytnutím vyučujícím dostatečné možnosti k prohlubování kvalifikace a odbornosti.

Přestože vstup absolventů na trh práce může být do určité míry poznamenán nesouladem mezi jejich aktuálními znalostmi a dovednostmi na jedné straně a nároky a požadavky zaměstnavatelů na straně druhé, je důležité si uvědomit, že ochota absolventů učit se nové věci, jejich zájem o obor, chuť pracovat a ochota přizpůsobit se potřebám konkrétní firmy a dále se rozvíjet mohou vyvážit případné nedostatky, včetně nedostatečných praktických zkušeností.