



Vzdělávání – Informace – Poradenství

Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – souhrnný pohled

**Ing. Mgr. Pavla Kalousková
Ing. Jiří Vojtěch**

Praha 2008

Projekt je financován Evropskou unií a rozpočtem ČR

OBSAH

1. CELKOVÝ POHLED NA PROBLÉM UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ	3
2. OBSAH A CÍLE VÝZKUMU, METODOLOGIE	3
2.1 Metodologie.....	4
2.3 Struktura souboru.....	5
3. KOMPETENCE, KTERÉ ZAMĚSTNAVATELÉ POTŘEBUJÍ	6
3.1 Klíčové a profesní dovednosti.....	7
3.2 Důležitost klíčových kompetencí podle typu vzdělání pracovníků	7
3.3 Klíčové kompetence, na které by se měla škola více zaměřit	18
3.4 Kompetence, které zaměstnavatelé rovněž považují za důležité	19
3.5 Kompetence, jejichž význam poroste	21
4. JAKÉ PRACOVNÍKY ZAMĚSTNAVATELÉ PŘIJÍMAJÍ?.....	21
4.1 Přijímání nových pracovníků a absolventů.....	22
4.2 Vzdělání nově přijímaných pracovníků	25
4.3 Pracovní začlenění nově přijímaných pracovníků	25
5. SKUTEČNOSTI ROZHODUJÍCÍ PŘI PŘIJÍMÁNÍ NOVÝCH PRACOVNÍKŮ, ZEJMÉNA ABSOLVENTŮ	26
5.1 Jakým způsobem firmy vyhledávají nové pracovníky?.....	26
5.2 Požadavky na praxi při přijímání nových pracovníků	27
5.3 Kritéria ovlivňující přijetí pracovníka s praxí a absolventa	28
5.4 Jaké jsou důvody pro přijímání absolventů?	30
5.5 Jaké jsou důvody nepřijímání absolventů?	31
5.6 Zvýhodňují zaměstnavatelé absolventy s praxí?.....	32
6. PROFESÍ (OBORY VZDĚLÁNÍ), KTERÉ ZAMĚSTNAVATELÉ POTŘEBUJÍ.....	33
6.1 Profese či obory, u kterých se firmy potýkají s nedostatkem pracovníků.....	33
6.2 Odvětví, u kterých se firmy potýkají s kvalitou mladých pracovníků	35
6.3 Perspektivní obory vzdělání v pohledu zaměstnavatelů.....	36
6.4 Očekávání zaměstnavatelů související se vstupem do EU	37
7. SPOLUPRÁCE ZAMĚSTNAVATELŮ SE ŠKOLAMI	38
8. OČEKÁVÁNÍ ZAMĚSTNAVATELŮ VE VZTAHU KE ŠKOLSKÉMU SYSTÉMU.....	40
9. ZÁVĚREČNÉ SHRNUTÍ	42

Projekt je financován Evropským sociálním fondem a rozpočtem České republiky.

Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – souhrnný pohled

Ing. Mgr. Pavla Kalousková, Ing. Jiří Vojtěch

Vydal Národní ústav odborného vzdělávání, Praha 2008

Korektury a tisk: informační středisko odborného vzdělávání NÚOV

1. Celkový pohled na problém uplatnění absolventů

Absolventi škol představují na trhu práce skupinu, která sice v současné době nepatří mezi ty nejohroženější¹, nicméně je řazena k těm, kterým je třeba věnovat zvýšenou pozornost a péči. 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. Mladí lidé vstupují do pracovního života vybaveni kompetencemi a znalostmi, které je nezbytné dále rozvíjet v závislosti na konkrétním pracovním uplatnění a přizpůsobovat požadavkům jednotlivých zaměstnavatelů. Školní příprava však může přispět k tomu, aby přechod ze školy do světa práce byl co možná nejplynulejší. Z tohoto pohledu je velice důležité, 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 volby další vzdělávací dráhy, profese a povolání byla poskytována patřičná informační podpora.

Kromě jiného je tedy důležité, aby absolventi byli připraveni na to, co od nich mohou potenciální zaměstnavatelé žádat, tzn. aby věděli, jaké jsou jejich požadavky a potřeby. Ty je možné zjišťovat buď přímo, tzn. dotazováním samotných zaměstnavatelů, nebo zprostředkovaně, zejména prostřednictvím informací z úřadů práce, dotazováním personálních agentur a analýzou inzertní nabídky pracovních míst. Každý z těchto segmentů má svá specifika, která jsou dána odlišnými mechanismy výběru vhodných kandidátů na obsazení volných pracovních míst a orientací na rozdílné cílové skupiny, a v komplexu tak na problematiku uplatnitelnosti absolventů škol poskytují poměrně ucelený pohled.

2. Obsah a cíle výzkumu, metodologie

Předkládaná studie 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 určené 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 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 byla proto realizována dílčí dotazníková šetření v sekundárním sektoru (sekundéru)², v terciárním sektoru (terciéru)³ a

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

² Kalousková, P. – Štastnová, P. – Úlovcová, H. – Vojtěch, J.: Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů pro vstup na trh práce – 2004. Praha, NÚOV 2004.

³ Kalousková, P.: Potřeby zaměstnavatelů a připravenosti absolventů škol - šetření v terciární sféře. Praha, NÚOV 2006.

v kvartérním sektoru (kvartéru)⁴. Tato publikace přináší souhrnný pohled na sledovanou problematiku a věnuje se **srovnání výsledků z jednotlivých fází šetření**.

Pozornost je zaměřena jak na názory zaměstnavatelů na znalosti, dovednosti a schopnosti absolventů škol, především však na klíčové kompetence, které v tomto období jsou prvkem, který je v podstatně větší míře zdůrazňován a začleňován ve vzdělávacím procesu. Dále byly sledovány názory zaměstnavatelů na připravenost absolventů pro trh práce, na skutečnosti rozhodující při přijímání nových pracovníků, identifikovány jsou žádané, resp. nedostatkové profese a obory vzdělání a v neposlední řadě jsou shrnuta i očekávání zaměstnavatelů od vzdělávacího systému.

2.1 Metodologie

Výzkum byl realizován formou dílčích **dotazníkových šetření**. Volba toho výzkumného nástroje umožňuje jednak zahrnutí širokého vzorku respondentů, jednak zachování kontinuity šetření. Použití obdobné metodiky, včetně baterie otázek uvedených v dotazníku umožňuje také lepší vzájemnou komparaci výsledků získaných v jednotlivých zkoumaných sektorech.

Výběr firem byl proveden jednak z databáze inovativních firem uvedené v Technologickém profilu České republiky a vytvořené Asociací inovačního podnikání⁵, jednak z Registru ekonomických subjektů, který je spravován Českým statistickým úřadem. Hlavními kritérii pro zařazení firmy do výběrového souboru byl:

- převažující obor činnosti (podle klasifikace OKEČ; výběr počtu firem proveden na základě relativního počtu zaměstnanců v daných odvětvích);
- územní hledisko (rovnoměrné zastoupení firem na území ČR – podle NUTS a počtu firem v NUTS);
- 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 2.1: Počet oslovených firem a návratnost dotazníků

Sektor	Oslovené firmy	Počet odpovědí	Návratnost
Průmyslový sektor (sekundér)	700	211	30%
Sektor služeb (terciér)	2717	319	12%
Kvartérní sektor (kvartér)	2557	420	16%

Firmám zařazeným do výběrového souboru v sekundárním sektoru byl dotazník zasílán elektronickou poštou na základě předchozí telefonické domluvy. V rámci šetření v terciárním a kvartérním sektoru byly firmy oslovovány písemnou formou, přičemž jim 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 5 000 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).

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

⁴ Kalousková P.: Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v kvartérním sektoru. Praha, NÚOV 2007

⁵ Tato databáze byla vytvořena v rámci programu KONTAKT projektu ME712 Technologický profil České republiky a obsahovala necelé 2000 firem.

2.3 Struktura souboru

a) Velikost firem

Tabulka 2.2: Struktura souboru podle velikosti firem

Počet zaměstnanců	Sekundér	Terciér	Kvartér
do 5	4	56	128
6 - 25	23	44	63
26 - 100	37	57	67
101 - 250	48	81	79
251 - 500	52	47	43
501 - 5000	46	30	36
nad 5000	1	4	4
Celkem	211	319	420

Dotazované firmy byly rozděleny podle velikosti dané počtem zaměstnanců do sedmi kategorií. Z důvodu velice nízkého početního zastoupení byly v sekundárním sektoru pro potřeby analýz sloučeny okrajové skupiny „do 5“ a „nad 5 000“ zaměstnanců se sousedícími kategoriemi, tzn. vznikly kategorie „do 25“ a „nad 500“ zaměstnanců. V terciárním a kvartérním sektoru jsou počty firem zařazených do kategorie nad 5 000 zaměstnanců sice také pouze minimální, nicméně s ohledem na značnou váhu, kterou tyto firmy vzhledem ke své velikosti mají, a na skutečnost, že respondenty z těchto organizací lze považovat za experty v oblasti personální politiky a strategie, je tato kategorie na rozdíl od sekundárního sektoru posuzována samostatně.

b) Odvětvová struktura firem

Tabulka 2.3: Struktura souboru podle odvětví (klasifikace OKEČ)

Odvětví	Počet firem
C Dobývání nerostných surovin	5
D Zpracovatelský průmysl	187
E Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	12
F Stavebnictví	7
Celkem sekundér	211
G Obchod, opravy motorových vozidel a spotřebního zboží	154
H Pohostinství a ubytování	41
I Doprava, skladování, pošty a telekomunikace	124
Celkem terciér	319
J Finanční zprostředkování	25
K Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu; podnikatelské činnosti	50
L Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	98
M Vzdělávání	101
N Zdravotní a sociální péče; veterinární činnosti	87
O Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	59
Celkem kvartér	420

V **sekundárním sektoru** bylo mezi firmami, které se zúčastnily šetření, nejpočetněji zastoupeno odvětví zpracovatelského průmyslu, a to zejména oblast výroby kovů a kovových výrobků, výroba elektrických a optických přístrojů výroba strojů a zařízení a výroba dopravních prostředků.

V **terciárním sektoru** převládaly podniky jednak ze sféry obchodu a oprav (tzn. firmy zabývající se velkoobchodem, maloobchodem či jinou obchodní činností a dále prodejem a údržbou motorových vozidel), jednak z oblasti dopravy a spoju (zde dominuje pozemní doprava).

V **kvartérním sektoru** byly nejpočetněji zastoupeny vzdělávací organizace a organizace ze sféry veřejné správy, obrany a povinného sociálního zabezpečení.

c) Vzdelanostní struktura pracovníků

Vzdelanostní struktura pracovníků v dotazovaných firmách velice úzce souvisí s oborovým zaměřením a činnostmi firem v jednotlivých odvětvích a sektorech.

Tabulka 2.4: Průměrné podíly pracovníků daných kategorií vzdělání podle odvětví

Odvětví	Kategorie vzdělání					
	Základní	Vyučení	Maturitní	Pomaturitní	VOS	VS
C Dobývání nerostných surovin	15,0%	48,8%	26,2%	0,0%	0,4%	9,6%
D Zpracovatelský průmysl	10,9%	44,3%	29,3%	1,0%	1,4%	13,0%
E Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	3,1%	40,2%	36,2%	0,0%	0,9%	19,5%
F Stavebnictví	6,8%	45,2%	25,4%	0,0%	2,1%	20,4%
Celkový průměr sekundér	10,4%	44,2%	29,5%	0,9%	1,4%	13,6%
G Obchod, opravy motor. vozidel a spotř. zboží	5,3%	42,3%	36,4%	3,2%	2,1%	10,7%
H Pohostinství a ubytování	7,8%	52,3%	29,0%	2,7%	1,5%	6,6%
I Doprava a spoje	5,9%	53,3%	30,6%	1,3%	1,4%	7,4%
Celkový průměr terciér	5,8%	47,8%	33,2%	2,4%	1,8%	8,9%
J Finanční 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 Veř. správa a obrana; povinné soc. zabezp.	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; veterinární činnosti	7,9%	17,1%	32,1%	11,1%	3,8%	28,0%
O Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	5,7%	26,1%	40,7%	4,3%	2,8%	20,3%
Celkový průměr kvartér	4,8%	16,0%	37,9%	4,5%	3,4%	33,5%

V **sekundárním sektoru** s množstvím dělnických pozic tak převládá zastoupení vyučených pracovníků a vyšší než v ostatních sektorech je i podíl pracovníků se základním vzděláním; naopak nižší je zastoupení pracovníků s maturitním vzděláním. Podíl vysokoškoláků je nižší než v kvartérním sektoru, ale vyšší než ve sféře služeb.

V **sektoru terciárním** dominují vyučení a pracovníci s maturitním vzděláním, což odpovídá oborovému zaměření firem a početným zastoupením jejich provozního personálu (ubytování a stravování, řidiči, prodáváci apod.) ve skladbě zaměstnanců.

V **kvartérním sektoru** zaujímají dominantní postavení pracovníci s maturitním vzděláním a vysokoškoláci, což je bezpochyby dáno zaměřením a činnostmi firem působících v kvartérním sektoru.

Velice nízké zastoupení pracovníků s pomaturitním či vyšším odborným vzděláním souvisí s jejich nízkým podílem ve vzdělanostní skladbě obyvatelstva.

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 ke sladování schopností pracovníků s požadavky, které kladou zaměstnavatelé.

3.1 Klíčové a profesní dovednosti

Přestože se nároky zaměstnavatelů na jednotlivé kompetence často odvíjejí od konkrétní pracovní pozice, celkově (tzn. bez ohledu na velikost či odvětví firmy) je možné říci, že zaměstnavatelé pouze **mírně preferují profesní dovednosti oproti dovednostem klíčovým** (tzn. že pokud mají rozdělit 100 % mezi tyto dva typy dovedností, pak v průměru přisuzují 51,5 % profesním kompetencím a 48,5 % kompetencím klíčovým v sekundárním sektoru, 51,9 % a 48,1 % v terciárním sektoru, 54,6 % a 45,3 % v kvartérním sektoru). Jde o poměrně důležité zjištění, že zaměstnavatelé si uvědomují **důležitost klíčových dovedností**, které považují za srovnatelné s profesními dovednostmi.

Pouze v případě kvartérního sektoru 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).

I v ostatních sektorech ale záleží jednak na **oboru činnosti** dané firmy, jednak na její **velikosti**. V celkovém průměru všechny firmy relativně nejčastěji přisuzují jak klíčovým, tak profesním kompetencím stejný, tzn. 50% význam. Zřetelně se ale odlišují nejmenší firmy, pro které jsou důležitější spíše klíčové kompetence, což zřejmě velice úzce souvisí se skutečností, že v těchto organizacích je velice často zapotřebí, aby pracovníci byli schopni vykonávat větší množství různorodých činností, byli všestrannější, nikoli úzce specializováni.

Zároveň se ukazuje, že celkově je **větší důraz** kladen na **široké profesní dovednosti** (na hodnotící škále od 1 do 6 vychází průměr 4,11 v sekundárním sektoru, 3,98 v terciárním sektoru a 4,12 v kvartérním sektoru) **proti hlubokým a úzkým profesním dovednostem**. Opět je zřejmý mírně vyšší důraz kladený na široké profesní dovednosti malými firmami.

3.2 Důležitost klíčových kompetencí podle typu vzdělání pracovníků

Klíčové kompetence byly v rámci tohoto výzkumu hodnoceny podle baterie vybraných znalostí, dovedností a schopností, která je využívána i pro účely 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.

Při **sledování požadavků na utváření a rozvíjení klíčových kompetencí pracovníků** se vycházelo z členění zaměstnanců do **čtyř základních vzdělanostních skupin**: pracovníci se středním vzděláním 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)⁶
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 Hodnocení důležitosti klíčových 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.

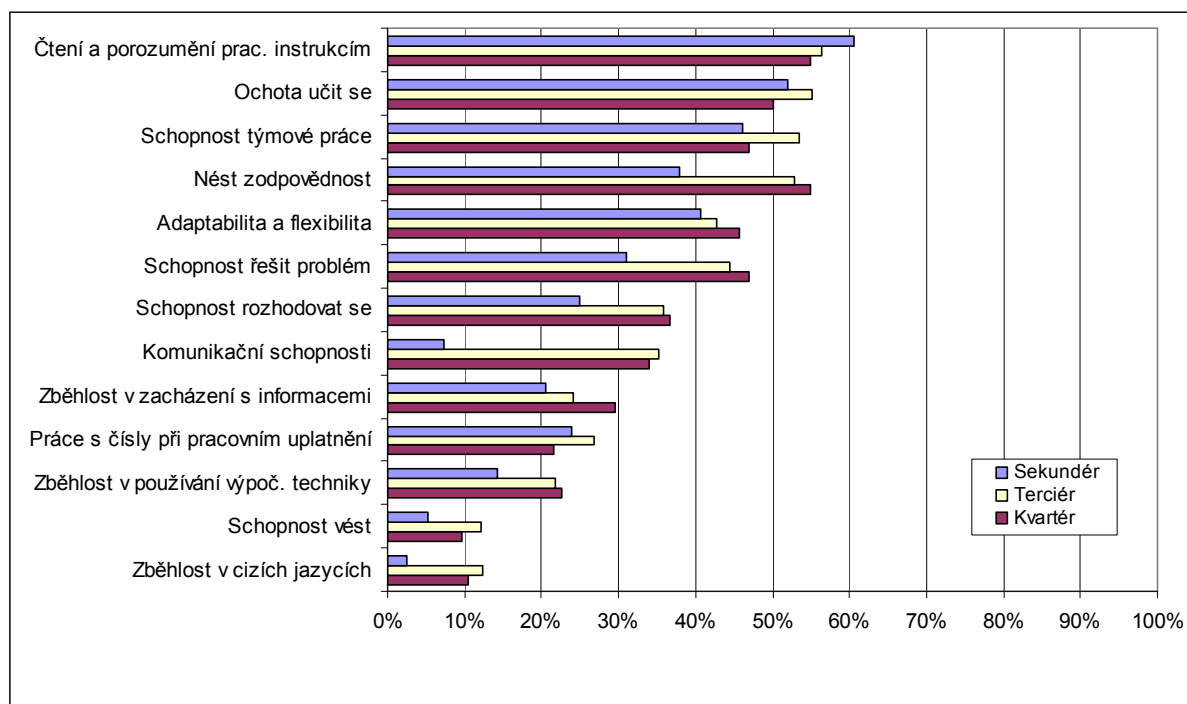
Z grafického vyjádření na obr. 3.1 vyplývá, které dovednosti a schopnosti pokládají zaměstnavatelé u této vzdělanostní kategorie za nejvýznamnější (ohodnotili je jako „zcela nezbytné“ a „velmi důležité“), a zároveň jsou dobře patrné rozdíly mezi jednotlivými sektory.

Za nejdůležitější u vyučených pracovníků je ve všech zkoumaných sektorech považováno především **čtení a porozumění pracovním instrukcím, ochota učit se, schopnost týmové práce** či **adaptabilita a flexibilita**. V terciárním a kvartérním sektoru vystupuje do popředí také schopnost **nést zodpovědnost**.

Z hlediska důležitosti jednotlivých kompetencí se **nejvíce odlišuje** sekundární **sektor**. Je to zřejmě dáno charakterem pracovních pozic, kdy často jde o poměrně rutinní manuální činnosti ve výrobních podnicích. V porovnání se sektorem služeb a kvartérním sektorem je tak poněkud méně významná například schopnost nést zodpovědnost, řešit problém, rozhodovat se, schopnost vést, zběhlost v cizích jazycích. Výrazný rozdíl u komunikačních schopností je zřejmě do určité míry způsoben i tím, že v první vlně šetření byl místo komunikačních schopností hodnocen pouze „ústní a písemný projev“⁶.

⁶ V první vlně šetření, tzn. v rámci průmyslového sektoru, byl hodnocen pouze „ústní a písemný projev“, který je užším pojmem než „komunikační schopnosti“. Tato skutečnost se určitým způsobem projevila i ve výsledcích jednotlivých fází šetření.

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



Podrobnější pohled na uvedené skutečnosti nabízí tabulka 3.1.

Tabulka 3.1: Hodnocení důležitosti kompetencí vyučených pracovníků

Střední vzdělání s výučním listem	Sekundér		Terciér		Kvartér	
	zcela nezbytné	velmi důležité	zcela nezbytné	velmi důležité	zcela nezbytné	velmi důležité
Komunikační schopnosti	1%	6%	16%	19%	17%	17%
Čtení a porozumění prac. instrukcím	34%	27%	27%	29%	30%	25%
Zběhlost v cizích jazycích	1%	2%	7%	5%	4%	7%
Práce s čísly při pracovním uplatnění	7%	17%	11%	16%	7%	14%
Schopnost rozhodovat se	5%	20%	12%	24%	11%	26%
Schopnost řešit problém	11%	20%	15%	29%	20%	27%
Nést zodpovědnost	15%	23%	26%	27%	32%	23%
Adaptabilita a flexibilita	8%	32%	16%	27%	16%	30%
Schopnost týmové práce	15%	31%	23%	30%	21%	26%
Schopnost vést	0%	5%	3%	10%	3%	7%
Ochota učit se	20%	32%	20%	35%	22%	28%
Zběhlost v používání výpoč. techniky	3%	11%	7%	15%	8%	15%
Zběhlost v zacházení s informacemi	7%	14%	7%	17%	11%	19%

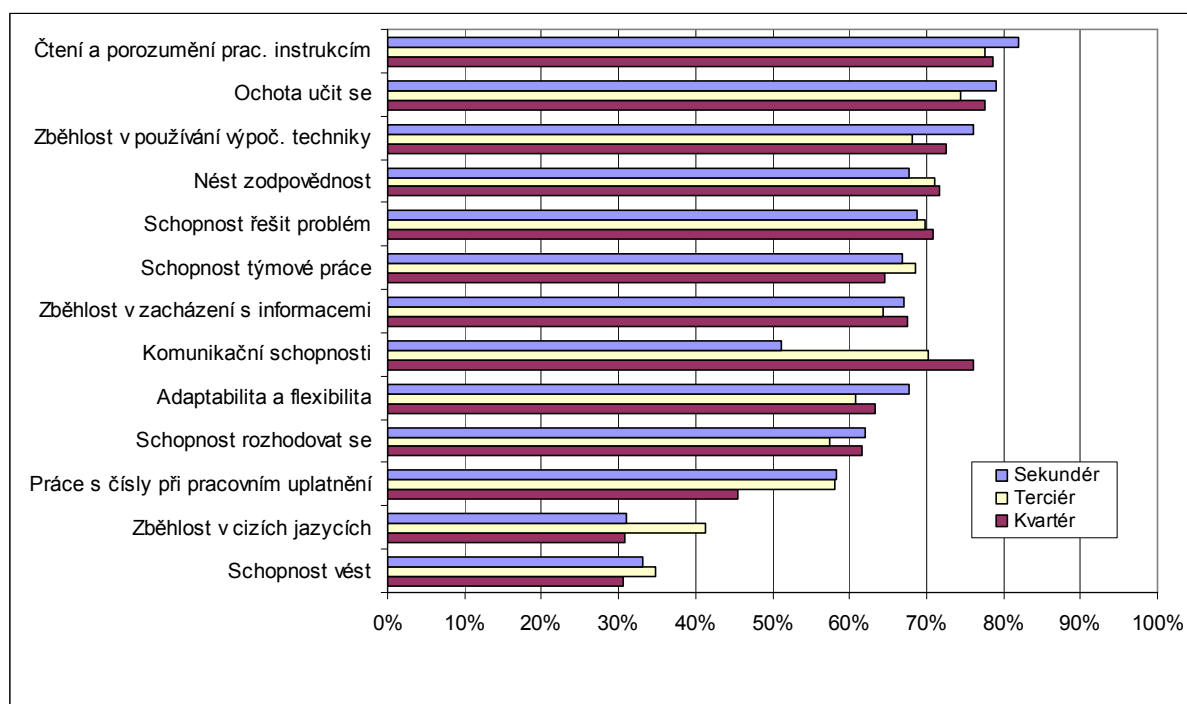
Pozn.: Zvýrazněny jsou vždy tři kompetence, které jsou při porovnání ve sloupcích hodnoceny v největší míře jako „zcela nezbytné“, resp. „velmi důležité“.

3.2.2 Hodnocení důležitosti klíčových 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 maturitou⁷, kterých je necelých 18 % z celkového počtu absolventů s odbornou maturitou. Absolvování středního odborného vzdělávání s maturitou nabízí široké možnosti uplatnění. V případě, že absolventi nepokračují v dalším studiu na vysoké či vyšší odborné škole, odborná kvalifikace je předpokladem pro dobrý start na trhu práce. Uvedená fakta se promítají i do hodnocení důležitosti kompetencí, kterými disponují pracovníci se středním odborným vzděláním zakončeným maturitní zkouškou. Obecně lze říci, že nároky zaměstnavatelů vůči těmto pracovníkům jsou celkově vyšší než v případě vyučených zaměstnanců.

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



Mezi nejvíce preferované schopnosti a dovednosti lze zařadit **čtení a porozumění pracovním instrukcím, ochotu učit se, komunikační schopnosti, zběhllost v používání výpočetní techniky, schopnost nést zodpovědnost a řešit problém, schopnost týmové práce či zběhllost v zacházení s informacemi.**

Z grafu je dobře patrné, že **nejvýraznější rozdíly** mezi požadavky jednotlivých sektorů se vyskytují zejména u komunikačních dovedností, práce s čísly při pracovním uplatnění a zběhllosti v cizích jazycích. Ačkoli v případě **komunikačních schopností** zřejmě určitou roli hraje fakt, že v sekundárním sektoru hodnotily firmy pouze ústní a písemný projev, který je pouze jádrem komunikačních schopností, lze předpokládat, že v porovnání s ostatními sektory nejsou komunikační schopnosti tak důležité jako v terciárním a kvartérním sektoru, kde jsou častými profesemi profese obchodníků, zdravotnických pracovníků apod. Pokud jde o **znalost cizích jazyků**, pak je evidentní, že nejžádanější jsou u této vzdělanostní kategorie v terciárním sektoru, což je zřejmě úzce svázáno s početným zastoupením firem z oblasti pohostinství a ubytování, kde pracovníci přicházejí do častého kontaktu s cizinci. V požadavcích na **práci s čísly při pracovním uplatnění** se odlišuje kvartérní sektor, ve

⁷ Vyučeními s maturitou se zde rozumí jak absolventi úplného středního odborného vzdělání s vyučením i maturitou (po základní škole, se zahrnutím odborného výcviku), tak absolventi úplného středního odborného vzdělání s vyučením i maturitou (nástavbového studia určeného pro absolventy tříletých učebních oborů).

kterém bývá tato kompetence označována pro výkon pracovní činnosti spíše za důležitou než zcela nezbytnou.

Podrobnější pohled na uvedené skutečnosti nabízí tabulka 3.2.

Tabulka 3.2: Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků se středním odborným vzděláním s maturitou

Střední odborné vzdělání s maturitou	Sekundér		Terciér		Kvartér	
	zcela nezbytné	velmi důležité	zcela nezbytné	velmi důležité	zcela nezbytné	velmi důležité
Komunikační schopnosti	13%	38%	32%	38%	40%	37%
Čtení a porozumění prac. instrukcím	40%	41%	35%	43%	43%	36%
Zběhlost v cizích jazycích	6%	25%	13%	28%	11%	20%
Práce s čísly při pracovním uplatnění	18%	40%	23%	35%	18%	28%
Schopnost rozhodovat se	15%	47%	21%	37%	26%	36%
Schopnost řešit problém	23%	45%	26%	44%	34%	36%
Nést zodpovědnost	27%	41%	31%	40%	42%	30%
Adaptabilita a flexibilita	19%	49%	25%	36%	24%	40%
Schopnost týmové práce	24%	42%	30%	38%	26%	38%
Schopnost vést	3%	30%	9%	26%	9%	21%
Ochota učit se	33%	46%	30%	44%	36%	42%
Zběhlost v používání výpoč. techniky	37%	40%	35%	33%	34%	39%
Zběhlost v zacházení s informacemi	22%	45%	21%	43%	27%	41%

Pozn.: Zvýrazněny jsou vždy tři kompetence, které jsou při porovnání ve sloupcích hodnoceny v největší míře jako „zcela nezbytné“, resp. „velmi důležité“.

3.2.3 Hodnocení důležitosti klíčových 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 roky⁸ a výuka se uskutečňuje jak formou denního, tak i dálkového studia. Studium je zakončeno absolutoriem, skládajícího se z absolventské práce, zkoušky z odborných předmětů a zkoušky z cizího jazyka. Absolventi získávají titul diplomovaný specialista v oboru, zkráceně Dis.

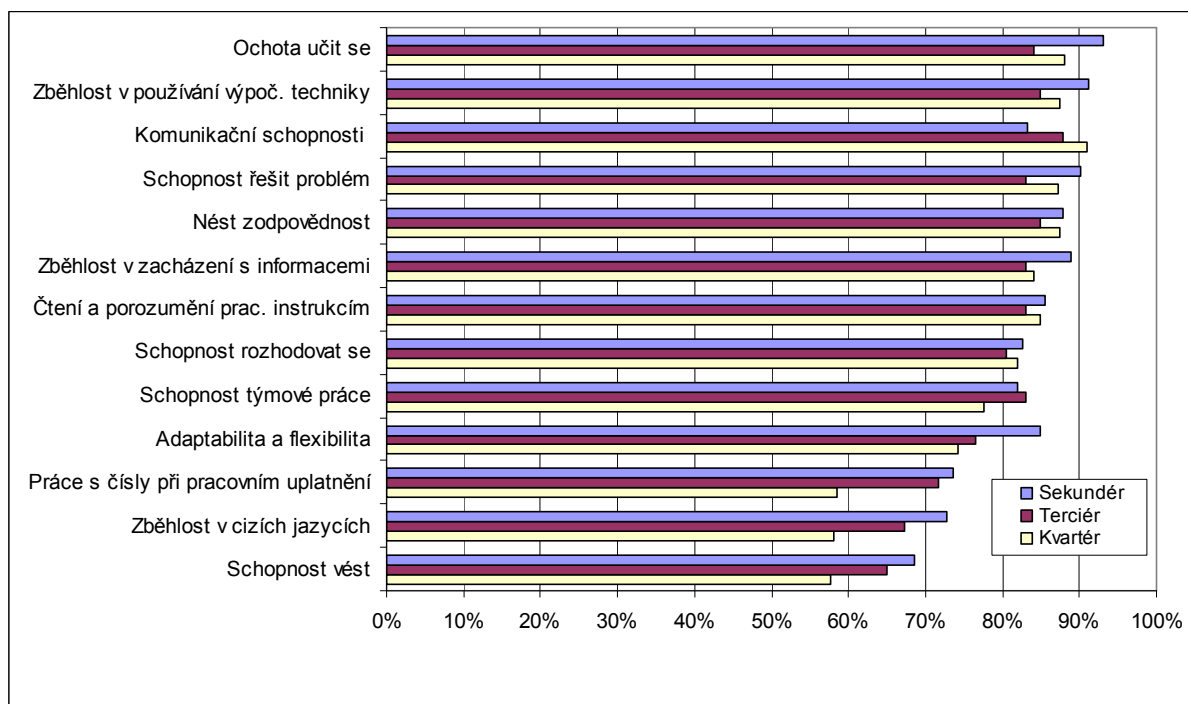
Přestože jde o relativně nový druh vzdělávání, pozice jeho absolventů na trhu práce se neustále upevňuje a i výsledky tohoto šetření napovídají, že zaměstnavatelé mají poměrně jasnou představu o tom, co od absolventů VOŠ očekávají.

U pracovníků s vyšším odborným vzděláním považují zaměstnavatelé za nejdůležitější zejména **ochotu učit se**, **zběhlost v používání výpočetní techniky**, **komunikační schopnosti**, **schopnost řešit problém** a **nést zodpovědnost**, **zběhlost v zacházení s informacemi**, **čtení a porozumění pracovním instrukcím** či **schopnost rozhodovat se**.

Nejvýrazněji se odlišuje zejména **kvartérní sektor** v případě **práce s čísly při pracovním uplatnění**, **zběhlosti v cizích jazycích** a **schopnosti vést**, kdy jsou tyto kompetence pokládány za relativně méně důležité než v sekundárním a terciárním sektoru. Další odlišnosti nacházíme i v **sekundárním sektoru**, který klade o něco větší důraz především na **adaptabilitu a flexibilitu**, ale i na **ochotu učit se**, **zběhlost v používání výpočetní techniky** i v **zacházení s informacemi**.

⁸ V minulosti šlo o 2 až 3,5 roku.

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



Tabulka 3.3: Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků s vyšším odborným vzděláním

Vyšší odborné vzdělání	Sekundér		Terciér		Kvartér	
	zcela nezbytné	velmi důležité	zcela nezbytné	velmi důležité	zcela nezbytné	velmi důležité
Komunikační schopnosti	37%	47%	44%	44%	60%	31%
Čtení a porozumění prac. instrukcím	52%	34%	48%	35%	55%	30%
Zběhllost v cizích jazycích	28%	44%	29%	38%	24%	34%
Práce s čísly při pracovním uplatnění	29%	44%	32%	40%	24%	34%
Schopnost rozhodovat se	39%	44%	37%	43%	43%	39%
Schopnost řešit problém	48%	42%	42%	41%	51%	36%
Nést zodpovědnost	49%	39%	48%	36%	54%	34%
Adaptabilita a flexibilita	34%	51%	33%	44%	34%	40%
Schopnost týmové práce	36%	46%	41%	42%	37%	41%
Schopnost vést	24%	44%	24%	41%	25%	33%
Ochota učit se	53%	40%	44%	40%	46%	42%
Zběhllost v používání výpoč. techniky	62%	30%	52%	33%	50%	37%
Zběhllost v zacházení s informacemi	38%	51%	42%	42%	46%	38%

Pozn.: Zvýrazněny jsou vždy tři kompetence, které jsou při porovnání ve sloupcích hodnoceny v největší míře jako „zcela nezbytné“, resp. „velmi důležité“.

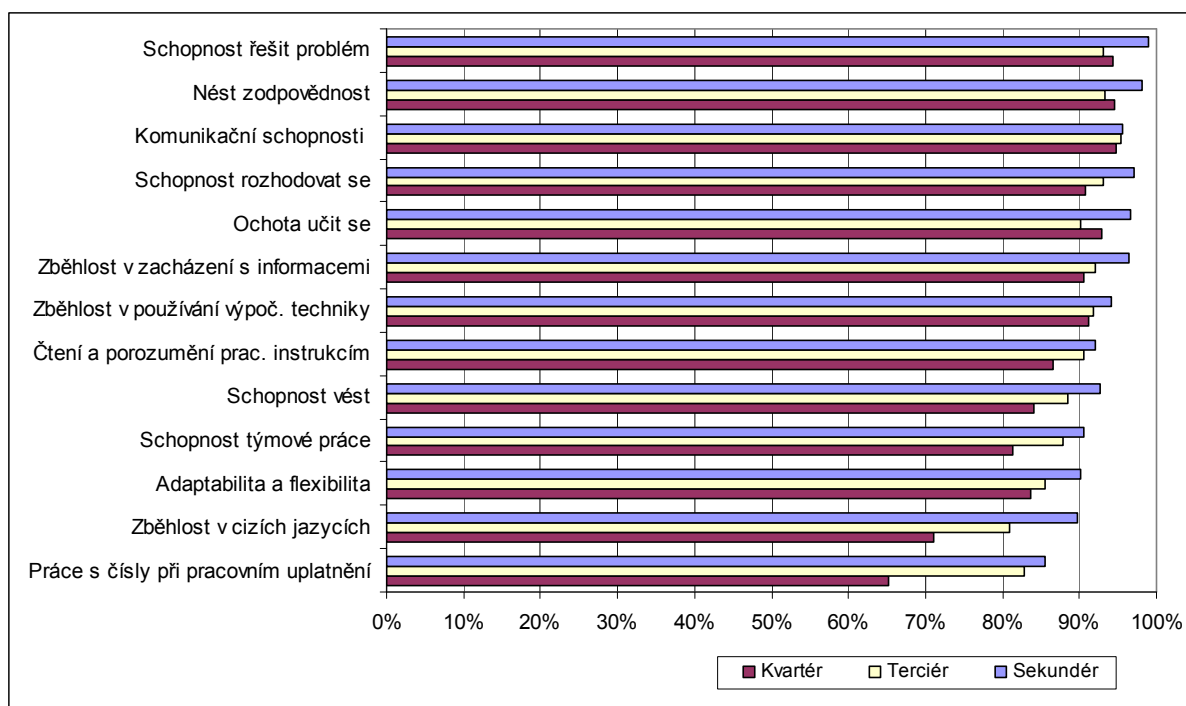
3.2.4 Hodnocení důležitosti klíčových kompetencí pracovníků s vysokoškolským vzděláním

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“ a „velmi důležité“ kompetence pracovníků s vysokoškolským vzděláním



U vysokoškoláků je největší důležitost přikládána **schopnosti řešit problém, nést zodpovědnost, komunikačním schopnostem, schopnosti rozhodovat se, ochotě učit se, zběhlosti v zacházení s informacemi a v používání výpočetní techniky.**

Největší rozdíly mezi jednotlivými sektory jsou patrné hlavně u zběhlosti v cizích jazycích a práce s čísly při pracovním uplatnění. Za pozornost stojí především požadavky na **znalost cizích jazyků**. Zatímco u předchozích vzdělanostních kategorií byla znalost cizích jazyků požadována hlavně firmami ze terciárního sektoru, v případě vysokoškoláků je situace poněkud odlišná; jako „nezbytné“ či „velmi důležité“ považuje zběhlost v cizích jazycích 90 % respondentů v sekundárním sektoru, ve sféře služeb je to o 10 p.b. méně a v kvartérním sektoru dokonce o 20 p.b. Je to dáno zřejmě charakterem vysokoškolských pozic ve zkoumaných sektorech. Ve výrobních firmách jde hlavně o manažerské pozice. Jelikož sekundární sektor je charakteristický svým proexportním zaměřením, je nezbytné, aby řídicí pracovníci byli schopni komunikovat se zahraničními partnery. Značná část průmyslových podniků má navíc i zahraniční vlastníky, což rovněž klade nároky na jazykové znalosti vedoucích pracovníků, kteří musejí být schopni komunikovat se zahraničním managementem. V terciárním sektoru a zejména pak v kvartérním sektoru vysokoškoláci pracují nejenom na manažerských pozicích; často jde sice o odborné pozice, kde ale cizí jazyk nepatří mezi kompetence, které jsou sice pro výkon práce důležité, ale nikoli nezbytné (např. pedagogové, lékaři apod.). Důležitější než znalost cizího jazyka je konkrétní odbornost

či jiné kompetence, jako je třeba schopnost řešit problém, nést zodpovědnost nebo komunikační schopnosti.

Podrobnější pohled na uvedené skutečnosti nabízí tabulka 3.4.

Tabulka 3.4: Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků s vysokoškolským vzděláním

Vysokoškolské vzdělání	Sekundér		Terciér		Kvartér	
	zcela nezbytné	velmi důležité	zcela nezbytné	velmi důležité	zcela nezbytné	velmi důležité
Komunikační schopnosti	71%	24%	80%	15%	78%	17%
Čtení a porozumění prac. instrukcím	67%	25%	70%	21%	69%	18%
Zběhlost v cizích jazycích	61%	29%	53%	28%	43%	28%
Práce s čísly při pracovním uplatnění	46%	39%	54%	29%	33%	32%
Schopnost rozhodovat se	77%	20%	71%	22%	68%	23%
Schopnost řešit problém	85%	14%	73%	20%	73%	22%
Nést zodpovědnost	80%	18%	78%	16%	75%	19%
Adaptabilita a flexibilita	54%	36%	56%	30%	49%	34%
Schopnost týmové práce	58%	33%	58%	30%	49%	33%
Schopnost vést	66%	27%	65%	24%	55%	29%
Ochota učit se	67%	29%	62%	28%	61%	32%
Zběhlost v používání výpoč. techniky	69%	25%	69%	23%	62%	29%
Zběhlost v zacházení s informacemi	70%	26%	66%	26%	65%	26%

Pozn.: Zvýrazněny jsou vždy tři kompetence, které jsou při porovnání ve sloupcích hodnoceny v největší míře jako „zcela nezbytné“, resp. „velmi důležité“.

3.2.1 Souhrnný pohled na důležitost sledovaných klíčových kompetencí

Nyní se věnujme souhrnnému pohledu na celkové hodnocení jednotlivých schopností a dovedností v rámci sledovaných vzdělanostních kategorií a sektorů. Pro snazší orientaci uvádíme pořadí kompetencí pro každou vzdělanostní skupinu v rámci sledovaných sektorů.

Tabulka 3.5: Význam klíčových kompetencí pro jednotlivé sektory v členění podle vzdělanostních skupin pracovníků

Kompetence	Vyučení			SOŠ s maturitou			VOŠ			VŠ		
	Sekundér	Terciér	Kvartér	Sekundér	Terciér	Kvartér	Sekundér	Terciér	Kvartér	Sekundér	Terciér	Kvartér
Komunikační schopnosti	11.	7.	7.	11.	3.	2.	8.	2.	1.	5.	1.	1.
Čtení a porozumění prac. instrukcím	1.	1.	1.	1.	1.	1.	5.	4.	3.	9.	5.	6.
Zběhlost v cizích jazycích	13.	12.	13.	12.	12.	12.	12.	12.	13.	10.	13.	12.
Práce s čísly při prac. uplatnění	9.	10.	10.	10.	10.	11.	11.	11.	11.	13.	12.	13.
Schopnost rozhodovat se	7.	8.	8.	9.	11.	10.	7.	9.	8.	3.	4.	4.
Schopnost řešit problém	6.	6.	4.	5.	6.	5.	3.	6.	5.	1.	3.	3.
Nést zodpovědnost	5.	3.	2.	4.	4.	4.	4.	3.	2.	2.	2.	2.
Adaptabilita a flexibilita	4.	5.	6.	8.	8.	9.	9.	10.	10.	12.	11.	10.
Schopnost týmové práce	3.	4.	5.	6.	7.	8.	10.	7.	9.	11.	10.	11.
Schopnost vést	12.	13.	12.	13.	13.	13.	13.	13.	12.	8.	9.	9.
Ochota učit se	2.	2.	3.	2.	2.	3.	2.	5.	6.	6.	8.	7.
Zběhlost v používání výpoč. techniky	10.	11.	11.	3.	5.	6.	1.	1.	4.	7.	6.	8.
Zběhlost v zacházení s informacemi	8.	9.	9.	7.	9.	7.	6.	8.	7.	4.	7.	5.

Pozn.: Pořadí důležitosti kompetencí vychází z hodnot aritmetického průměru – zvýrazněny jsou vždy tři nejdůležitější kompetence při porovnání ve sloupcích.

Ačkoli uvedená tabulka poskytuje na důležitost sledovaných kompetencí poněkud odlišný pohled než předchozí kapitoly, vesměs potvrzuje již uváděná zjištění. Při pohledu na tabulku je tak například evidentní, že:

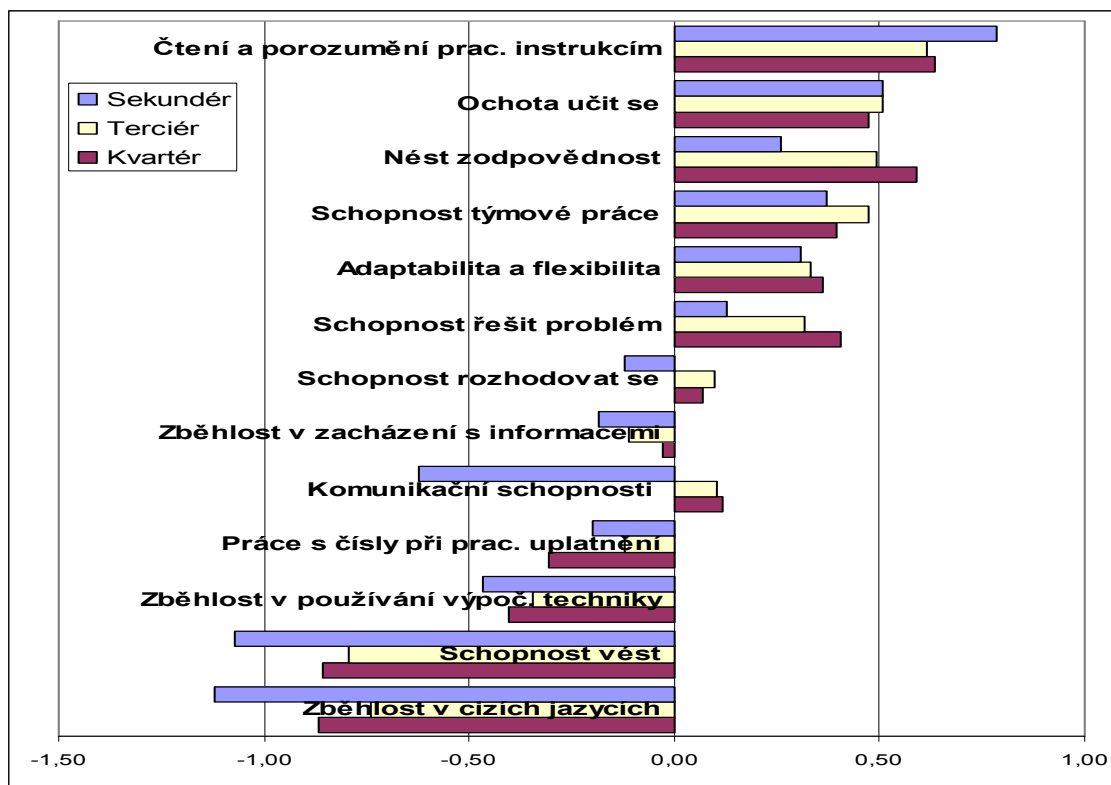
- pro **pracovníky s výučním listem i s maturitou** je nejdůležitější *čtení a porozumění pracovním instrukcím* následované *ochotou učit se v sekundárním a terciárním sektoru* a schopností *nést zodpovědnost* resp. *komunikačními schopnostmi v sektoru kvartérním*;
- od **pracovníků s vyšším odborným vzděláním** požadují zaměstnavatelé v sekundárním a terciárním sektoru především *zběhlost v používání výpočetní techniky*, v kvartérním sektoru má význam hlavně schopnost *nést zodpovědnost a komunikační schopnosti*; ty jsou velice důležité i v terciárním sektoru, průmyslová sféra ale klade větší důraz na *ochotu učit se*;
- u **pracovníků s vyšším odborným vzděláním** je pro zaměstnavatele ze sekundárního a terciárního sektoru důležitá hlavně *zběhlost v používání výpočetní techniky a ochota učit se*, resp. *komunikační schopnosti*; v kvartérním sektoru je spíše než na práci s výpočetní technikou kladen největší důraz na schopnost *komunikovat a nést zodpovědnost*;
- od **vysokoškoláků** zaměstnavatelé shodně žádají především *komunikační schopnosti*, schopnost *nést zodpovědnost a řešit problém*; pouze v sekundárním sektoru není schopnost komunikace zdůrazňována v takové míře.

Zajímavý pohled nabízejí také grafy na obrázcích 3.5 až 3.8, které zachycují **odchytky od celkového průměru hodnocení důležitosti všech sledovaných kompetencí v rámci jednotlivých vzdělanostních skupin**. Především je zřejmé, že rozpětí, v jakém se pohybují hodnoty důležitosti sledovaných kompetencí, se s rostoucí úrovní vzdělání zužuje. Znamená to, že zatímco v případě vyučených nalézáme v hodnocení důležitosti mezi jednotlivými kompetencemi výrazné odlišnosti, u kategorie pracovníků s vyšším odborným vzděláním či u vysokoškoláků se dílčí hodnoty mnohem více přibližují celkovému průměru. Tato skutečnost vypovídá o tom, že **čím vyšší úroveň vzdělání, tím se nároky na jednotlivé kompetence více sbližují**, resp. jsou **méně diferencovány**; zároveň se ukazuje, že **s rostoucí úrovní vzdělání přikládají zaměstnavatelé jednotlivým kompetencím větší význam**.

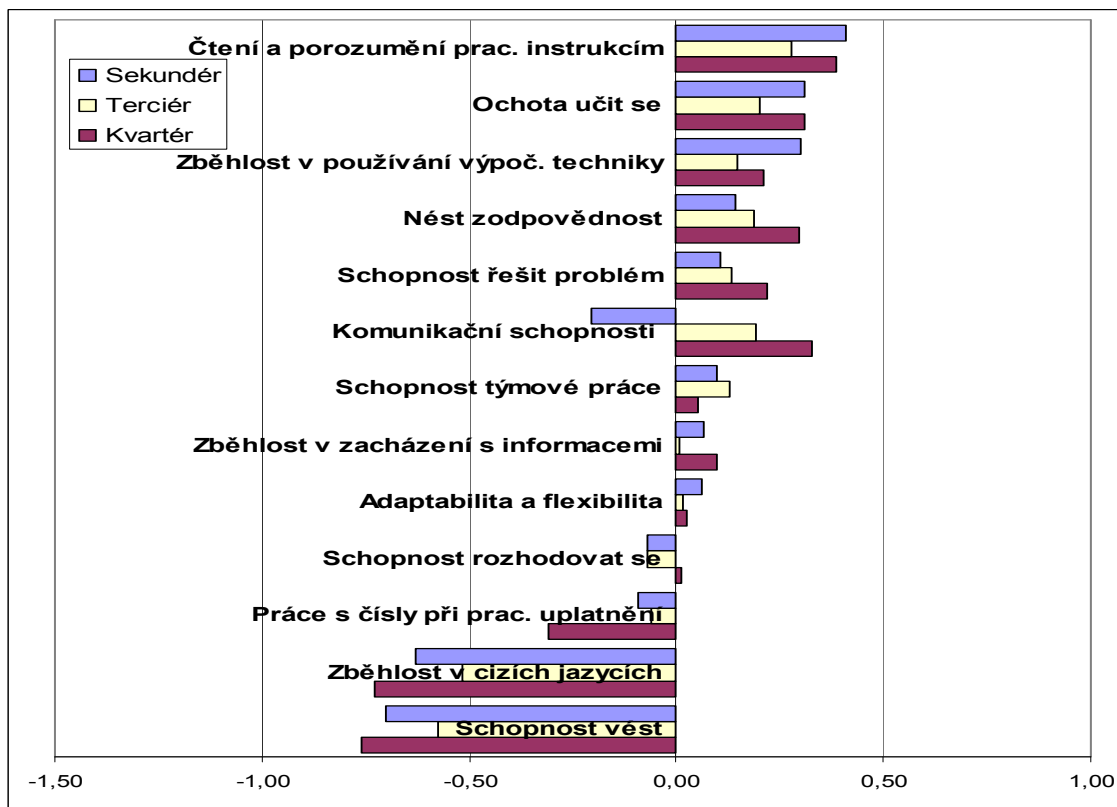
V případě pracovníků se **středním vzděláním s výučním listem** je tak velice dobře patrné, že navzdory určitým odlišnostem se jednotlivé sektory většinou shodují v tom, zda sledovaným kompetencím přikládají spíše nadprůměrnou či podprůměrnou důležitost. Nejmarkantnější rozdíl je tak zřejmý u komunikačních schopností, kterým zaměstnavatelé v sekundárním sektoru přikládají mnohem menší význam než firmy z ostatních sektorů. Jak už jsme ale zdůrazňovali, zřejmě se zde do určité míry projevuje skutečnost, že respondenti v daném sektoru hodnotili pouze „ústní a písemný projev.“ Další rozdíl, i když méně výrazný, je patrný u schopnosti rozhodovat se, které je rovněž přikládán menší význam sekundárním sektorem.

U pracovníků se **středním odborným vzděláním s maturitou** se ukazuje, že odlišnosti v hodnocení jednotlivých kompetencí jsou menší než v případě vyučených. Dále je velice dobře patrné, že se oproti vyučeným změnilo pořadí kompetencí, tzn. lze snadno určit, kterým schopnostem je v průměru přikládána větší či menší důležitost. Zajímavý je opět pohled na komunikační schopnosti, u kterých je nárůst důležitosti markantní zejména v sekundárním sektoru (v podobě menší záporné odchylky), ale také v kvartéru (zde je dobře patrné, že tato kompetence je hodnocena značně nadprůměrně). Zároveň je evidentní, že nejmenší odchylky od celkového průměru vykazuje terciární sektor.

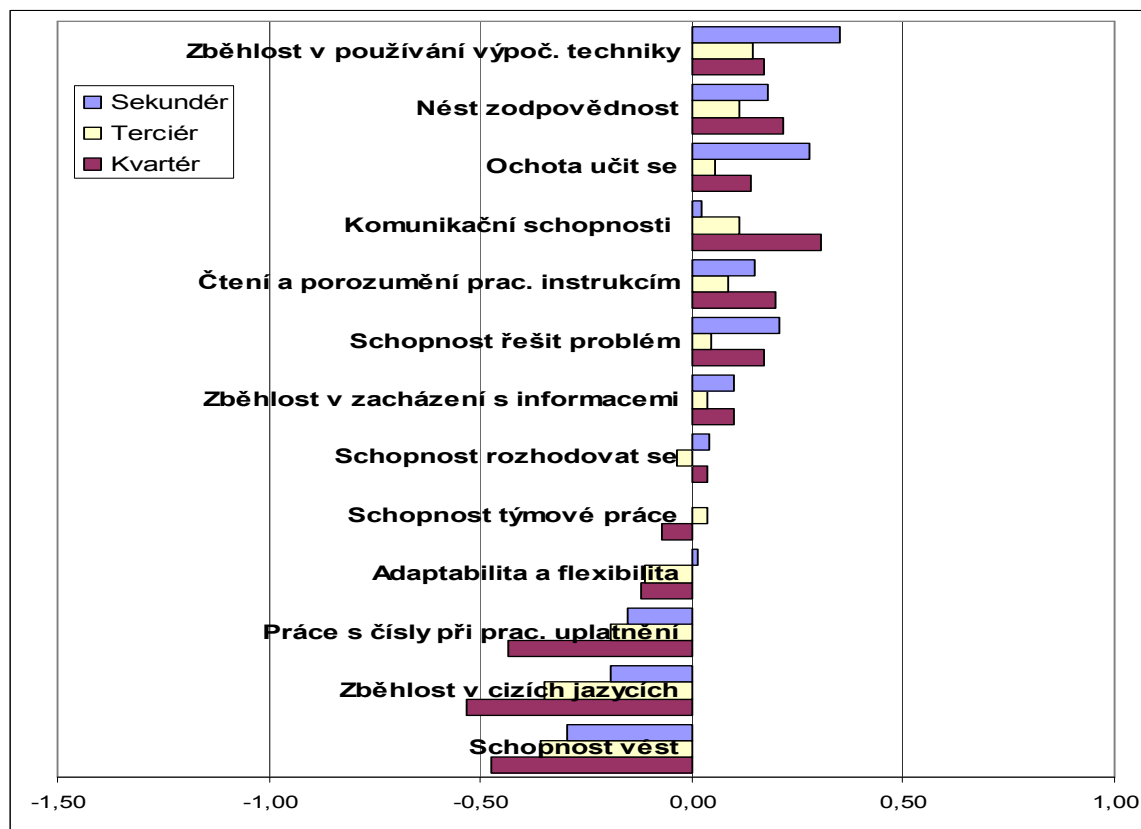
Obr. 3.5 Odchyly od průměrného hodnocení sledovaných kompetencí – pracovníci se středním vzděláním s výučním listem



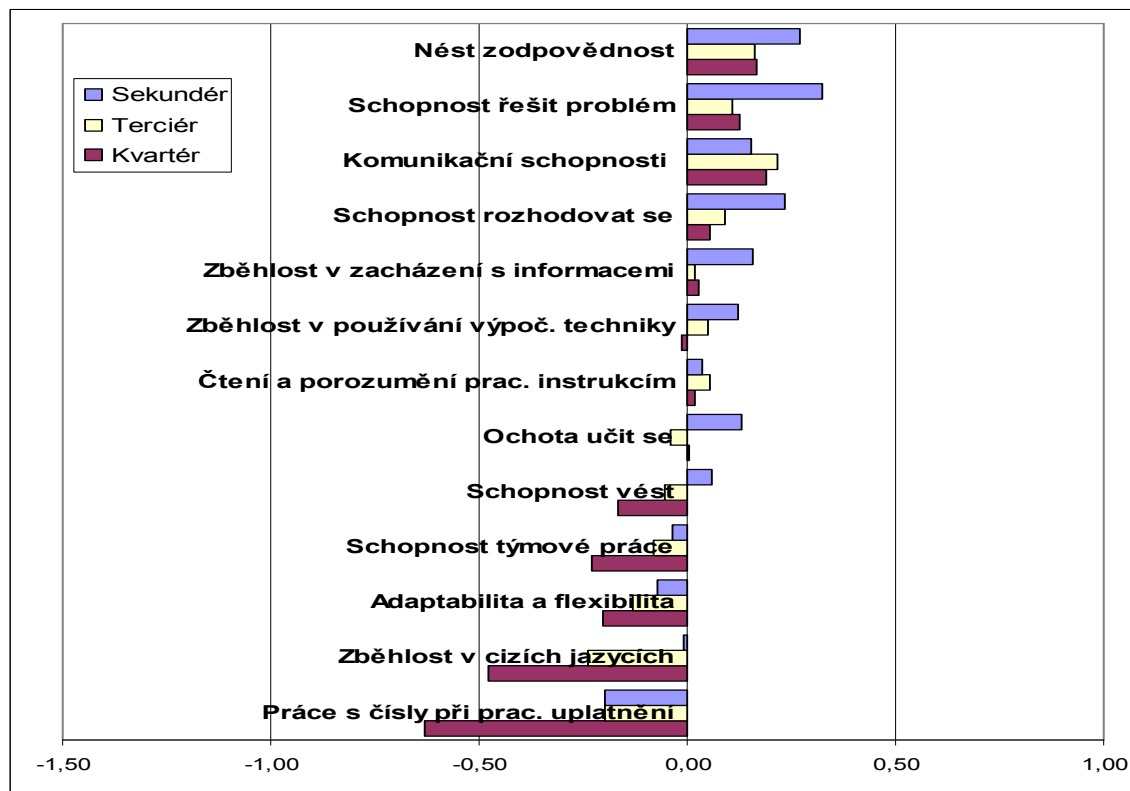
Obr. 3.6 Odchyly od průměrného hodnocení sledovaných kompetencí – pracovníci se středním odborným vzděláním s maturitou



Obr. 3.7 Odchyly od průměrného hodnocení sledovaných kompetencí – pracovníci s vyšším odborným vzděláním



Obr. 3.8 Odchyly od průměrného hodnocení sledovaných kompetencí – pracovníci s vysokoškolským vzděláním



Pokud jde o pracovníky s **vyšším odborným vzděláním**, odchylky hodnocení důležitosti jednotlivých kompetencí jsou ve všech případech ještě méně výrazné než u pracovníků se středním odborným vzděláním s maturitou. Znamená to, že rozdíly ve významu, který je přikládán sledovaným schopnostem a dovednostem, nejsou nijak zvlášť výrazné. Určitým způsobem se vymyká pouze kvartérní sektor, v rámci kterého je oproti zbývajícím sektorům přikládána menší důležitost zejména u zběhlosti v cizích jazycích, schopnosti vést a práce s čísly při pracovním uplatnění; naopak zřetelně nadprůměrné je hodnocení důležitosti komunikačních schopností. Sekundární sektor pak klade nadprůměrný důraz na zběhlost v používání výpočetní techniky.

U pracovníků s **vysokoškolským vzděláním** je rozpětí hodnocení důležitosti jednotlivých kompetencí zejména v případě sekundárního a terciárního sektoru velice úzké. To lze interpretovat tak, že prakticky všechny sledované kompetence jsou hodnocené jako velmi důležité. Uchazeči o zaměstnání tak musí být připraveni na to, že potenciální zaměstnavatelé od nich mohou požadovat všechny tyto schopnosti a dovednosti. Nejmarkantnější záporné odchylky jsou patrné opět v případě kvartérního sektoru, a to u *práce s čísly při pracovním uplatnění, zběhlosti v cizích jazycích, adaptability a flexibility, schopnosti práce v týmu a schopnosti vést*; relativně nižší důležitost těchto kompetencí vyplývá ze samotného charakteru vysokoškolských pozic v tomto sektoru; více než v ostatních sektorech jde o individuální činnosti, pro které je důležitá především odbornost a profesní způsobilost pracovníka.

3.3 Klíčové 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. 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 v členění podle vzdělanostních skupin pracovníků

Kompetence	Vyučení			SOŠ s maturitou			VOŠ			VS		
	Sekundér	Terciér	Kvartér	Sekundér	Terciér	Kvartér	Sekundér	Terciér	Kvartér	Sekundér	Terciér	Kvartér
Komunikační schopnosti	9.	2.	3.	8.	3.	1.	6.	4.	3.	7.	4.	4.
Čtení a porozumění prac. instrukcím	1.	5.	5.	11.	10.	10.	3.	12.	12.	13.	12.	12.
Zběhlost v cizích jazycích	12.	7.	11.	1.	1.	3.	13.	1.	1.	1.	1.	2.
Práce s čísly při prac. uplatnění	11.	12.	12.	12.	12.	12.	2.	13.	13.	12.	13.	13.
Schopnost rozhodovat se	8.	8.	9.	4.	5.	9.	10.	5.	8.	4.	5.	5.
Schopnost řešit problém	4.	4.	4.	2.	2.	2.	12.	3.	2.	3.	3.	1.
Nést zodpovědnost	2.	1.	1.	3.	4.	4.	11.	2.	4.	2.	2.	3.
Adaptabilita a flexibilita	6.	11.	10.	10.	11.	11.	4.	11.	10.	10.	10.	11.
Schopnost týmové práce	7.	9.	7.	5.	8.	7.	9.	6.	5.	6.	7.	6.
Schopnost vést	13.	13.	13.	13.	13.	13.	1.	9.	11.	5.	6.	7.
Ochota učit se	3.	3.	2.	6.	6.	8.	8.	7.	9.	9.	9.	10.
Zběhlost v používání výpoč. techniky	5.	6.	6.	7.	7.	5.	7.	10.	7.	11.	11.	9.
Zběhlost v zacházení s informacemi	10.	10.	8.	9.	9.	6.	5.	8.	6.	8.	8.	8.

Pozn. Tabulka zachycuje pořadí podle procentního zastoupení respondentů, kteří u dané kompetence vyjádřili, že by se na její rozvoj měla škola více zaměřit (zvýrazněny jsou vždy první tři kompetence).

V případě **vyučených** požadují zaměstnavatelé ze všech sektorů především rozvíjet schopnost žáků a studentů *nést zodpovědnost a ochotu učit se*. V terciárním a kvartérním sektoru nabývají na významu také *komunikační schopnosti*; sekundární sektor klade důraz zejména příprava žáků v oblasti *čtení a porozumění pracovním instrukcím*.

Pokud jde o pracovníky se **středním odborným vzděláním s maturitou**, zaměstnavatelé ve všech sektorech kladou důraz na rozvoj *zběhlosti v cizích jazycích a schopnost řešit problém*; terciér a kvartér požadují také větší orientaci na *komunikační schopnosti*, sekundární sektor spíše schopnost *nést zodpovědnost*.

U pracovníků s **vyšším odborným vzděláním** se požadavky jednotlivých sektorů do určité míry liší. Zaměstnavatelé z terciéru a kvartéru zdůrazňují hlavně nutnost rozvoje *zběhlosti v cizích jazycích*, schopnosti *řešit problém a nést zodpovědnost*, resp. *komunikačních schopností*. Sekundární sektor klade důraz více na *schopnost vést, práci s čísly při pracovním uplatnění či čtení a porozumění pracovním instrukcím*.

V případě **vysokoškoláků** zaměstnavatelé shodně označují jako tři kompetence, které je třeba nejvíce rozvíjet, *zběhlost v cizích jazycích*, schopnost *nést zodpovědnost* a *řešit problém*.

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. Zároveň je zřejmé, že uváděné kompetence jsou do značné míry svázány s charakterem činností v rámci jednotlivých sektorů.

Kompetence, které je možné zahrnout pod pojem **mezilidské vztahy** či **umění jednat s lidmi**, byly v celkovém souhrnu doplňovány nejčastěji. Požadavky na ně vycházejí ale pouze z terciárního a kvartérního sektoru, nikoli z průmyslové sféry, což je dáno samotnou povahou nečastěji obsazovaných pracovních pozic; je zcela logické, že důležité jsou hlavně tam, kde je práce s lidmi přímo součástí pracovní náplně. Organizace působící v oblasti zdravotní a sociální péče, ve veřejné správě, ve sféře vzdělávání a v oblasti ostatních veřejných, sociálních a osobních služeb nejčastěji uváděly takové požadavky na chování pracovníků, 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*. Firmy z terciárního sektoru pak uváděly hlavně *úctu k zákazníkovi, umění jednat s podřízenými i nadřízenými, mezilidské vztahy na pracovišti, umění ctít nepsaná pravidla chování, slušnost v jednání, asertivitu či emoční inteligenci*.

Druhou nejžádanější skupinou kompetencí jsou **praktické dovednosti a znalost praxe**; požadavek na ně vychází především z terciární a průmyslové sféry, nicméně důležité jsou i v kvartérním sektoru. Zaměstnavatelé požadují především *větší sepětí s praxí během studia, rozšíření a zkvalitnění praktické výuky žáků a studentů*. Z odpovědí respondentů je patrné, že značné mezery ve školní přípravě budoucích absolventů pociťují nejenom v *nedostatku praktických znalostí* z daného oboru, ale i v *nedostatečné znalosti reálného pracovního prostředí*.

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

Tabulka 3.7: Další kompetence požadované zaměstnavateli

Kompetence	Sekundér	Terciér	Kvartér	Celkem
mezilidské vztahy, umění jednat s lidmi		15	24	39
praktické dovednosti a znalost praxe	7	10	5	22
loajalita k zaměstnavateli	4	9	6	19
samostatnost	7	5	7	19
odbornost, profesní znalosti a dovednosti	6	3	7	16
schopnost prezentace, sebe prezentace	6		8	14
analytické myšlení		7	5	12
komunikační schopnosti a dovednosti	12			12
kreativita	4	2	6	12
obecné právní povědomí	5	4	3	12
pracovitost, ochota pracovat	1	6	3	10
manuální zručnost		4	5	9
použití teorie v praxi		3	6	9
řešení stresových situací			8	8
empatie			7	7
etika	1		5	6
ekonomické základy a ekonomické myšlení	5			5
ochota dále se vzdělávat		1	4	5
organizace práce			5	5
spolehlivost	1	2	2	5
mobilita	2	1	1	4
organizační schopnosti	1	2	1	4
poctivost		3	1	4
psychická odolnost v zátěžových situacích	3	1		4
reálné představy o pracovním prostředí	3		1	4
sebereflexe	1		3	4
skromnost		1	3	4
technická představitost a myšlení	2	1	1	4

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

Ve výčtu dalších kompetencí figurují na jednom z předních míst i **komunikační schopnosti**, které jsou v sekundárním sektoru dokonce nejžádanější. Je to dáno již zmiňovanou skutečností, že respondenti cítili potřebu zdůraznit odlišnost samotného ústního a písemného projevu od širšího pojmu komunikačních schopností a dovedností.

Odhlédneme-li od požadavku na komunikační schopnosti, pak jsou v sekundárním sektoru nejžádanější jednak již zmiňované praktické dovednosti, jednak **samostatnost**; požadavek na ni vychází i z kvartérního sektoru z oblasti vzdělávání a zdravotní a sociální péče a z terciárního sektoru. Jde především o *schopnost samostatné práce a samostatného řešení úkolů*.

Poměrně vysoce je ve všech sektorech hodnocena i **loajalita k zaměstnavateli**, nejvíce však v terciárním sektoru. Je možné ji konkretizovat jako *sounáležitost s firmou, vedením a její politikou* či *ztotožnění se s firemními cíli*.

V kvartérním sektoru je kladen důraz také na **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*) a **empatii**, kterou zmiňují zejména organizace z oblasti zdravotní a sociální péče; slovy zaměstnavatelů jde hlavně o *schopnost vcítit se a schopnost sociálního soucítění*.

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

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.

Ve **všech sledovaných sektorech** je na přední místa žebříčku řazena zběhlost v cizích jazycích a v používání výpočetní techniky, ochota učit se, rovněž i adaptabilita a flexibilita; pouze v **kvartérním sektoru** je ještě více než adaptabilita a flexibilita zdůrazňována zběhlost v zacházení s informacemi a také komunikační schopnosti.

V **terciárním sektoru** nabývá dále na významu i schopnost rozhodovat se a nést zodpovědnost.

Sekundární sektor dále předpokládá růst významu zběhlosti v zacházení s informacemi a schopnosti týmové práce.

V celkovém souhrnu respondenti relativně nejčastěji uváděli kompetence, které byly obsahem naší nabídky. I všechny ostatní znalosti, dovednosti a schopnosti, jejichž podíl na celkovém počtu voleb dosahuje alespoň 1 %, již byly obsahem předloženého výčtu. Někteří respondenti ve svých odpovědích uváděli, že předpokládají růst **všech uvedených kompetencí**. Je tudíž zjevné, že za významné do budoucna považují zaměstnavatelé především přenositelné, klíčové kompetence.

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

Kompetence	Sekundér		Terciér		Kvartér		Průměr
zběhlost v cizích jazycích	1.	22%	1.	21%	1.	18%	20%
zběhlost v používání výpočetní techniky	2.	14%	2.	15%	2.	15%	15%
ochota učit se	4.	10%	3.	10%	3.	10%	10%
adaptabilita a flexibilita	3.	12%	4.	8%	6.	7%	9%
zběhlost v zacházení s informacemi	5.	8%	8.	6%	4.	10%	8%
schopnost rozhodovat se	8.	6%	5.	8%	10.	6%	7%
schopnost řešit problém	7.	6%	7.	7%	8.	7%	6%
nést zodpovědnost	9.	5%	6.	7%	7.	7%	6%
schopnost týmové práce	6.	7%	10.	3%	9.	6%	6%
komunikační schopnosti	10.	2%	9.	6%	5.	8%	6%
schopnost vést	11.	2%	11.	1%	11.	1%	2%
čtení a porozumění pracovním instrukcím	12.	1%	13.	1%	12.	1%	1%
práce s čísly při pracovním uplatnění	13.	0%	12.	1%	13.	1%	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 analýz představují údaje o počtech nově přijímaných pracovníků a o tom, jaký podíl z nově přijímaných pracovníků tvoří absolventi škol. V této souvislosti bylo dále zjišťováno, 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

Z výsledků šetření vyplývá, že **podíl absolventů na celkovém počtu přijímaných pracovníků se v jednotlivých sektorech nijak výrazně neodlišuje**. Relativně nejvíce absolventů je přijímáno v sekundárním sektoru a relativně nejméně ve sféře služeb, nicméně je třeba říci, že tyto odlišnosti nejsou nijak výrazné, rozdíly činí pouze několik málo procentních bodů.

Poněkud výraznější odlišnosti se ale ukazují uvnitř jednotlivých sektorů, a to v závislosti na velikosti a odvětví dotazovaných firem. Z výsledků šetření totiž vyplývá, že zatímco průměrný počet přijímaných pracovníků je zcela logicky přímo úměrný velikosti organizace⁹, o průměrném počtu absolventů toto říci nelze.

V **sekundárním sektoru** jsou patrné poměrně výrazné rozdíly mezi menšími a většími podniky, specifickou kategorií pak představují zcela nejmenší firmy. Výsledky šetření ukázaly, že největší podíly absolventů byly přijímány jednak nejmenšími firmami do 25 zaměstnanců, jednak podniky s více než 250 pracovníky. Naopak zřetelně podprůměrné byly podíly absolventů přijímaných do firem o velikosti od 26 do 250 zaměstnanců.

V **terciárním sektoru** byl nejvyšší podíl absolventů přijímán firmami o velikosti od 26 do 100 zaměstnanců, poměrně vysoký byl i v případě podniků s více než 5 000 zaměstnanci. V porovnání s ostatními sektory však dosahují podíly absolventů na přijímaných pracovnících celkově nižších hodnot.

V **kvartérním sektoru** se ukazuje, 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	Sekundér			Velikost firmy	Terciér			Velikost firmy	Kvartér		
	Pracovníků	Absolv.	% absolv.		Pracovníků	Absolv.	% absolv.		Pracovníků	Absolv.	% absolv.
do 25	3,6	0,9	24,5%	do 5	20,0	1,3	6,7%	do 5	0,5	0,1	27,5%
26 - 100	26,7	2,3	8,7%	6 - 25	26,1	3,8	14,6%	6 - 25	4,4	1,0	23,6%
101 - 250	63,7	5,8	9,1%	26 - 100	48,6	10,2	21,0%	26 - 100	11,8	3,0	25,0%
251 - 500	98,5	22,3	22,6%	101 - 250	363,3	52,3	14,4%	101 - 250	37,2	8,0	21,6%
nad 500	364,8	72,7	19,9%	251 - 500	222,1	13,8	6,2%	251 - 500	143,7	22,0	15,3%
				501 - 5000	346,4	12,8	3,7%	501 - 5000	659,3	98,8	15,0%
				nad 5000	799,5	137,8	17,2%	nad 5000	1806,5	146,8	8,1%
Průměr	125,2	23,5	18,8%		183,4	20,8	11,4%		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 dále uvedená tabulka 4.2.

V **sekundárním sektoru** bylo relativně nejvíce absolventů přijato v odvětví výroby a rozvodu elektřiny, plynu a vody¹⁰; naopak výrazně pod průměrem se pohybuje procento absolventů přijímaných v odvětví dobývání nerostných surovin. V rámci zpracovatelského průmyslu jsou pak výrazně nadprůměrné podíly absolventů přijímaných do kožedělného průmyslu, výroby strojů a zařízení a také do dřevozpracujícího průmyslu.

⁹ Určitým způsobem specifická je v tomto ohledu kategorie firem od 101 do 250 zaměstnanců v terciárním sektoru, která se vymyká nezvykle vysokým průměrným počtem přijatých pracovníků; to zřejmě vypovídá o poměrně vysoké fluktuaci pracovníků v těchto firmách.

¹⁰ Zde je ale nutné brát v úvahu celkově nízký počet přijatých pracovníků.

Tabulka 4.2: Průměrný počet přijatých pracovníků a absolventů podle odvětví

Odvětví	Pracovníků	Absolventů	% absol.
C Dobývání nerostných surovin	134,2	9,2	6,9%
D Zpracovatelský průmysl	135,1	25,6	18,9%
E Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	18,6	6,0	32,3%
F Stavebnictví	35,3	8,1	23,1%
Celkový průměr sekundér	125,2	23,5	18,8%
G Obchod, opravy motorových vozidel a spotřebního zboží	79,9	9,5	11,9%
H Pohostinství a ubytování	385,9	44,5	11,5%
I Doprava, skladování, pošty a telekomunikace	248,7	27,5	11,1%
Celkový průměr terciér	183,4	20,8	11,4%
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 kvartér	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.

Mezi jednotlivými odvětvími **terciárního sektoru** nejsou patrné žádné výrazné rozdíly; všechna se přibližují celkovému průměru 11,4 % absolventů ze všech nově přijímaných pracovníků.

V **kvartérním sektoru** se od celkového průměru 14,7 % absolventů nejvíce odchyluje situace v oblasti finančního zprostředkování, kde jsou absolventi přijímáni pouze v malé míře, a v oblasti veřejné správy, kde je podíl přijímaných absolventů výrazně vyšší.

Důležitou informací je ale také to, **jaké preference zaměstnavatelé vyjadřují, pokud jde o přijímání absolventů škol**. Ukazuje se totiž, že reálné počty přijímaných absolventů nemusí zcela korespondovat s tím, nakolik firmy deklarují otevřenost vůči přijímání čerstvých absolventů, tzn. zda jsou absolventy ochotny přijímat či je přímo preferují nebo zda je spíše odmítají.

Z výsledků šetření plyne, že ve všech zkoumaných sektorech jednoznačně převažují případy, kdy zaměstnavatelé **absolventy přijímají, ale nelze říci, že by je preferovali** (v terciárním a kvartérním sektoru shodně 72 % odpovědí, v sekundárním sektoru 78 %). Ve zbylých případech pak v sekundárním a kvartérním sektoru mírně převažuje podíl těch, kteří absolventům přímo dávají přednost, nad zaměstnavateli, kteří absolventy vůbec nepřijímají; v terciárním sektoru je tomu naopak.

Z hlediska jednotlivých velikostních kategorií firem se relativně nejčastěji s ryze **negativním postojem** vůči přijímání absolventů setkáváme ve všech zkoumaných sektorech spíše v případě menších firem. Nejmenší firmy do 5 zaměstnanců však zároveň v porovnání s ostatními velikostními kategoriemi **relativně často absolventy přímo preferují**; lze tedy říci, že jsou v názoru na přijímání či odmítání absolventů oproti ostatním firmám vyhraněnější. Poměrně značný zájem mají o absolventy také velké firmy.

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 v kategoriích nad 250 pracovníků je pouze malé procento případů, by absolventi byli zcela odmítáni; v kvartérním sektoru se s takovými případy prakticky nesetkáme.

Tabulka 4.3: Přijímání a preferování absolventů podle velikosti firmy

Velikost firmy	Sekundér			Velikost firmy	Terciér			Kvartér		
	nepřijímáme	přijímáme, ale nepreferujeme	přijímáme a preferujeme		nepřijímáme	přijímáme, ale nepreferujeme	přijímáme a preferujeme	nepřijímáme	přijímáme, ale nepreferujeme	přijímáme a preferujeme
				do 5	50%	34%	16%	20%	58%	22%
do 25	16%	68%	16%	6 - 25	13%	78%	9%	21%	68%	11%
26 - 100	9%	79%	12%	26 - 100	20%	69%	11%	6%	78%	16%
101 - 250	2%	85%	13%	101 - 250	10%	80%	10%	5%	83%	12%
251 - 500	4%	81%	15%	251 - 500	2%	87%	11%	0%	79%	21%
nad 500	2%	74%	24%	501 - 5000	3%	80%	17%	0%	86%	14%
				nad 5000	0%	50%	50%	0%	75%	25%
Celkem	6%	78%	16%		16%	72%	12%	11%	72%	17%

Z hlediska odvětvové struktury dotázaných firem jsou odchylky od celkových průměrných hodnot nejvýraznější v **sekundárním sektoru**, kde se jako nejotevřenější vůči přijímání absolventů jeví zpracovatelský průmysl, naopak nejvíce odmítavě se k absolventům staví stavební firmy. V **terciárním sektoru** již tak výrazné rozdíly nenacházíme, nicméně i zde je patrná určitá tendence k menší ochotě přijímat čerstvé absolventy v oblasti dopravy a spojení a naopak o něco otevřenější vůči absolventům se jeví sféra pohostinství a ubytování. Žádnými zřetelnými odchylkami od průměru se nevyznačuje ani **kvartérní sektor**; mírně nad průměrem se pohybuje preference absolventů v oblasti zdravotní a sociální péče.

Tabulka 4.4: Přijímání a preferování absolventů podle odvětví

Odvětví		nepřijímáme	přijímáme, ale nepreferujeme	přijímáme a preferujeme
C	Dobývání nerostných surovin	20%	60%	20%
D	Zpracovatelský průmysl	4%	80%	16%
E	Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	11%	67%	22%
F	Stavebnictví	33%	67%	0%
Celkový průměr sekundér		6%	78%	16%
G	Obchod, opravy motorových vozidel a spotřebního zboží	12%	76%	12%
H	Pohostinství a ubytování	13%	68%	18%
I	Doprava, skladování, pošty a telekomunikace	22%	68%	10%
Celkový průměr terciér		16%	72%	12%
J	Finanční zprostředkování	8%	76%	16%
K	Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu; podnikatelské činnosti	13%	71%	17%
L	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	14%	73%	14%
M	Vzdělávání	10%	73%	17%
N	Zdravotní a sociální péče; veterinární činnosti	8%	69%	22%
O	Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	11%	76%	13%
Celkový průměr kvartér		11%	72%	17%

Jak již bylo naznačeno v předchozím textu, zajímavé je porovnání s údaji uvedenými v tabulce 4.2. Dalo by se předpokládat, že v jednotlivých odvětvích bude deklarovaná ochota či neochota firem přijímat absolventy v souladu se skutečným zastoupením absolventů mezi nově přijímanými pracovníky. Zatímco v případě průmyslového a terciárního sektoru tomu tak alespoň zhruba je, v případě **kvartérního sektoru** je situace jiná. V oblasti finančního zprostředkování vypovídají data o relativně nízkých počtech přijímaných absolventů, naopak

poměrně značné množství absolventů je přijímáno do veřejné správy. Pohled na údaje v tabulce 4.4 ovšem 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 výsledků šetření vyplývá, že **vzdělanostní i profesní struktura** nově přijímaných pracovníků je **výrazně determinována odvětvovou strukturou firem** a z toho plynoucími personálními potřebami.

V **sekundárním sektoru** jsou nejčastěji přijímáni *vyučení a pracovníci s maturitním vzděláním*. Poměrně často jsou přijímáni i *vysokoškoláci*, kteří jsou umisťováni do odborných profesí na střední a vyšší úrovni a do vedoucích a řídicích pozic. **Sektor služeb** je podobně jako sekundární sektor charakteristický přijímáním vyučených a pracovníků s maturitní zkouškou; na rozdíl od průmyslového i kvartérního sektoru jsou zde ale výrazně méně přijímáni jak vysokoškoláci, tak i absolventi vyšších odborných škol. Pro **kvartérní sektor** je typické obsazování *maturitních a vysokoškolských* pozic; výrazně častěji než ve zbývajících dvou sektorech jsou přijímáni i pracovníci s *vyšším odborným a pomaturitním vzděláním*. Naopak v mnohem menší míře jsou přijímáni vyučení pracovníci.

Dodejme, že situace pracovníků s **pomaturitním a vyšším odborným vzděláním** je silně ovlivněna nízkým počtem absolventů těchto kategorií. Absolventi pomaturitního studia přitom nejsou v počátečním vzdělání vůbec připravováni a v posledních letech jde pouze o absolventy jazykové přípravy. Je tedy vcelku logické, že absolventi s vyšším odborným vzděláním mají oproti pomaturitnímu vzdělání o něco vyšší procento odpovědí „často“ nebo „občas“ a relativně méně jsou v jejich případě zastoupeny odpovědi „výjimečně“ či „vůbec ne“ (výjimkou je sektor služeb, kde mají tyto dvě kategorie stejné zastoupení).

Tabulka 4.5: Frekvence přijímání nových pracovníků z hlediska kategorií vzdělání

Frekvence přijímání	Sektor	vyučení	maturanti SOŠ a gymnázií	pomaturitní	vyšší odborné (VOŠ)	vysokoškolské (VŠ)
často + občas	sekundér	88%	83%	37%	47%	76%
	terciér	87%	85%	39%	39%	43%
	kvartér	46%	79%	56%	63%	76%
výjimečně + vůbec ne	sekundér	12%	17%	63%	53%	24%
	terciér	13%	15%	61%	61%	57%
	kvartér	54%	21%	44%	37%	24%

4.3 Pracovní začlenění nově přijímaných pracovníků

Jak bylo uvedeno již v předchozí kapitole, nejčastěji obsazované pozice se v jednotlivých sektorech do značné míry liší, což je dáno zejména charakterem, oborovým zaměřením a převažujícími činnostmi daných firem.

Je tak možné říci, že **sekundární sektor**, tvořený převážně výrobními firmami, je charakteristický přijímáním pracovníků do *dělnických profesí* a do *odborných profesí na*

střední úrovni; naopak spíše v minimální míře jsou přijímáni provozní pracovníci ve službách a obchodě a pracovníci na pozice v nižší administrativě. V **terciárním sektoru**, zaměřeném na obchod, opravy motorových vozidel, pohostinství a turismus, převažují *dělnické profese a provozní pracovníci ve službách a obchodě*; spíše výjimečně jsou obsazovány vyšší odborné a řídicí pozice. **Kvartérní sektor** je charakteristický vysokým zastoupením *odborných profesí na střední a vyšší úrovni* a o něco častěji než ve zbývajících sektorech jsou zde přijímáni i *vedoucí a řídicí pracovníci*.

Tabulka 4.6: Struktura pracovních pozic nově přijímaných pracovníků

Frekvence přijímání	Sektor	nequalifikované pozice (KZAM 9)	dělnické profese (KZAM 6 - 8)	provozní pracovníci ve službách a obchodě (KZAM 5)	nižší administrativa (KZAM 4)	odborné profese na střední úrovni (KZAM 3)	odborné profese na vyšší úrovni (KZAM 2)	vedoucí a řídicí pracovníci (KZAM 1)
často + občas	sekundér	32%	84%	18%	23%	73%	67%	37%
	terciér	30%	65%	62%	38%	55%	37%	29%
	kvartér	25%	36%	24%	30%	76%	71%	41%
výjimečně + vůbec ne	sekundér	68%	16%	82%	77%	27%	33%	63%
	terciér	70%	35%	38%	62%	45%	63%	71%
	kvartér	75%	64%	76%	70%	24%	29%	59%

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 ale 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.

Výsledky šetření ukázaly, že ve všech zkoumaných sektorech zaměstnavatelé jednoznačně **nejčastěji** využívají **výběru z těch zájemců o práci, kteří se firmám hlásí sami**. Druhou nejvíce využívanou možností při hledání nových pracovníků je **doporučení**

stávajících zaměstnanců a následuje vyhledávání pomocí **inzerce**, resp. **internetu**¹¹; mezi poměrně frekventovanými způsoby nacházíme i vyhledávání **prostřednictvím úřadů práce**.

Naopak **relativně nejméně** jsou ve všech sektorech využívány služby **personálních agentur** a získávání pracovníků **přímo na školách**.

Rovněž je zřejmé, že převážná většina dotázaných zaměstnavatelů vyhledává nové pracovníky některým z uvedených způsobů; jiné způsoby využívá pouze malá část dotázaných.

Tabulka 5.1: Frekvenční tabulka využívání jednotlivých způsobů hledání nových zaměstnanců

Frekvence	Sektor	inzeráty	internet	úřady práce	personální agentury	hlásí se sami	doporučení zaměstnanců	přímo na školách	jiným způsobem
často + občas	sekundér	66%		63%	30%	93%	67%	37%	24%
	terciér	64%		57%	18%	84%	68%	16%	17%
	kvarτέρ	51%	55%	59%	17%	84%	67%	33%	20%
výjimečně + vůbec ne	sekundér	34%		37%	70%	7%	33%	63%	76%
	terciér	36%		43%	82%	16%	32%	84%	83%
	kvarτέρ	49%	45%	41%	83%	16%	33%	67%	80%

Pokud jde o využívání **jiných způsobů vyhledávání** pracovníků, pak:

- v **sekundárním sektoru** respondenti nejčastěji uváděli internet¹¹, reference (tzn. přijetí pracovníků na základě doporučení jiných firem, zaměstnanců, externistů či známých), spolupráci s jinými firmami, oslovení známých pracovníků (z okruhu známých či bývalých zaměstnanců, případně výběr z osob, které v dané firmě absolvovaly stáž či odbornou praxi), případně výběr z vlastní databáze;
- v **terciárním sektoru** byly zmiňovány reference, internet, přímé oslovení (často se jedná o cílenou nabídku směřující k získání pracovníka z konkurenční firmy), kontaktáž známých či vlastní vývěsky nebo letáky;
- firmy v **kvarterním sektoru** uváděly především 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, výběr z vlastních zdrojů (tzn. *výběr z vlastní databáze* či z řad *zaměstnanců*), veletrhy práce.

5.2 Požadavky na praxi při přijímání nových pracovníků

Z výsledků šetření plyne, že při výběru nových pracovníků činí **rozdíl mezi absolventy a pracovníky s praxí** více než polovina zaměstnavatelů v sekundárním i terciárním sektoru; v kvartérním sektoru takto odpovědělo pouze 45 % respondentů. Přitom se ukázalo, že tímto způsobem **nejvíce diferencují** firmy z oblasti výroby a rozvodu elektřiny, plynu a vody a rovněž i firmy zaměřené na dopravu, skladování, pošty a telekomunikace. Naopak v nejmenší míře rozlišují mezi absolventy a pracovníky s praxí stavební firmy, podniky orientující se na dobývání nerostných surovin a také vzdělávací organizace.

¹¹ Jelikož v průmyslovém i terciárním sektoru v rámci „jiných způsobů“ poměrně často figuroval **internet** (ať už šlo o pracovní servery či vlastní webové stránky), v šetření realizovaném v kvartérním sektoru byla tato možnost zařazena přímo do předkládané nabídky. Je tedy pravděpodobné, že i část odpovědí z kategorie inzerce se „přelila“ do kategorie internetu.

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

Odvětví		Ano	Ne
C	Dobývání nerostných surovin	40%	60%
D	Zpracovatelský průmysl	57%	43%
E	Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	70%	30%
F	Stavebnictví	40%	60%
Celkový průměr sekundér		57%	43%
G	Obchod, opravy motorových vozidel a spotřebního zboží	49%	51%
H	Pohostinství a ubytování	57%	43%
I	Doprava, skladování, pošty a telekomunikace	64%	36%
Celkový průměr terciér		56%	44%
J	Finanční zprostředkování	46%	54%
K	Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu; podnikatelské činnosti	47%	53%
L	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	45%	55%
M	Vzdělávání	41%	59%
N	Zdravotní a sociální péče; veterinární činnosti	51%	49%
O	Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	44%	56%
Celkový průměr kvartér		45%	55%

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

5.3 Kritéria ovlivňující přijetí pracovníka s praxí a absolventa

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

Zatímco při výběru **pracovníků s bohatšími pracovními zkušenostmi** rozhoduje ve **všech sledovaných sektorech** především charakter **předchozí praxe** a **odborná kvalifikace** (resp. odbornost, odborné znalosti, odborná způsobilost a kvalifikace), v případě **absolventů** zaměstnavatelé v **terciárním a kvartérním sektoru** kladou důraz zejména na stupeň a obor dosaženého **vzdělání** a **ochotu dále se vzdělávat**, pro **sekundární sektor** je důležité hlavně požadované **vzdělání** a **odborná kvalifikace**, resp. **orientace v oboru**, ale i ochota učit se figuruje na jednom z předních míst.

Požadavky na absolventy

Pořadí dalších zmiňovaných **kritérií**, která mají vliv na přijetí či odmítnutí absolventa, je v jednotlivých sektorech do určité míry **odlišné**. Například na **znalost jazyků** je kladen větší důraz v sekundárním a terciárním sektoru než v kvartéru. Naopak **kommunikační schopnosti** jsou důležitější spíše pro terciér a kvartér; v sekundárním sektoru figurují až na jednom z dalších míst žebříčku důležitosti. Ve všech sektorech bývají absolventi hodnoceni také podle **zběhlosti v práci s výpočetní technikou**, **adaptability** a **flexibility**; důležitý je rovněž

zájem o práci a chuť pracovat; zejména sekundární sektor pak klade důraz i na předchozí praxi, tzn. praxi absolvovanou během studia.

Požadavky na pracovníky s praxí

V porovnání s kritérii ovlivňujícími přijetí absolventů je v případě pracovníků s praxí ve všech sektorech kladen zřetelně větší důraz na profesní zkušenosti a reference; rozdíl je patrný například i u znalosti jazyků a zběhlosti v práci s počítačem – tyto kompetence jsou požadovány i od pracovníků s bohatšími zkušenostmi, ale při rozhodování o přijetí hrají menší roli než v případě absolventů¹². Na přijetí či odmítnutí pracovníka s praxí může mít vliv i požadované vzdělání (a to zejména v průmyslové a kvartérní sféře), i když jeho význam je menší než v případě absolventů. Pozitivně hodnocena je také komunikativnost (hlavně v terciárním a kvartérním sektoru) a flexibilita pracovníků.

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

Požadavky na absolventy		Požadavky na pracovníky s praxí	
Sekundér			
36%	Požadované vzdělání	51%	Odborná kvalifikace
28%	Odborná kvalifikace, orientace v oboru	42%	Předchozí praxe
27%	Znalost jazyků	16%	Profesní zkušenosti
21%	Ochota dále se vzdělávat	15%	Znalost jazyků
14%	Dovednosti v práci s počítačem	15%	Požadované vzdělání
11%	Flexibilita	12%	Reference
11%	Předchozí praxe	12%	Flexibilita
10%	Zájem o práci, chuť pracovat	8%	Dovednosti v práci s počítačem
Terciér			
24%	Ochota dále se vzdělávat	13%	Předchozí praxe
18%	Požadované vzdělání	12%	Odborná kvalifikace
15%	Znalost jazyků	6%	Komunikativnost
14%	Komunikativnost	5%	Znalost jazyků
12%	Odborná kvalifikace, orientace v oboru	3%	Ochota se dále vzdělávat
11%	Adaptabilita	3%	Reference
10%	Dovednosti v práci s počítačem	3%	Dovednosti v práci s počítačem
9%	Flexibilita	3%	Způsob vystupování
Kvartér			
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

Pozn.: Uvedeny jsou pouze ty požadavky, které byly zmiňovány relativně nejčastěji. Podrobnější informace jsou k dispozici v publikacích analyzujících výsledky šetření z jednotlivých sektorů (viz Úvod).

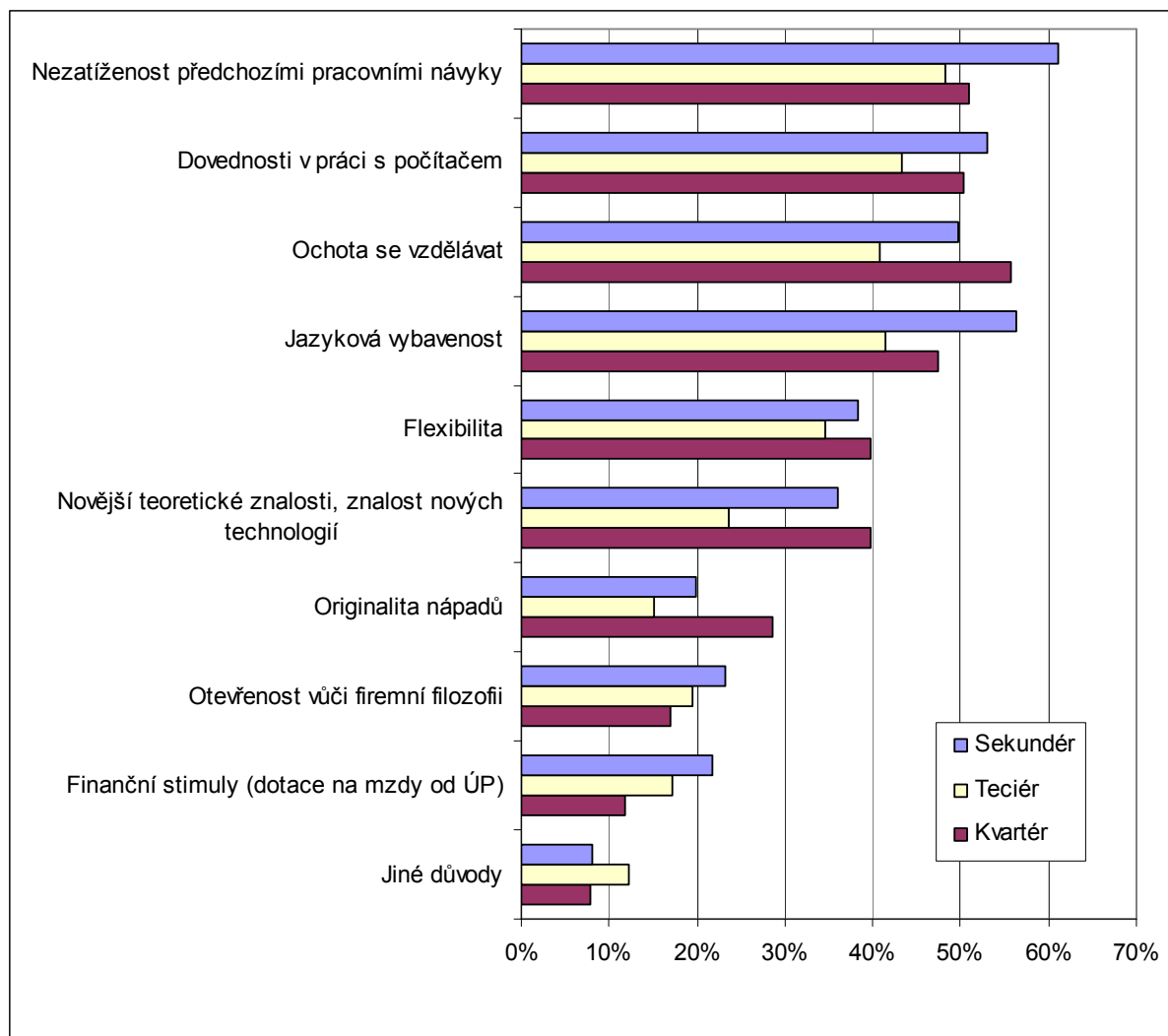
Uvedená zjištění naznačují, že absolventi mohou navzdory nedostatku či absenci odborné praxe konkurovat zkušenějším pracovníkům, a to díky své ochotě se dále vzdělávat, zájmu o obor a chuti pracovat, čerstvým odborným znalostem a dovednostem, znalosti cizích jazyků či dovednostem v práci s výpočetní technikou.

¹² Zatímco například znalost jazyků považuje za jedno z kritérií ovlivňující přijetí či nepřijetí kandidáta 27 % zaměstnavatelů v průmyslovém sektoru, v případě pracovníků s praxí jde pouze o 15 %.

5.4 Jaké jsou důvody pro přijímání absolventů?

Jak vyplývá z předchozího textu, převážná většina firem se přijímání absolventů nevyhýbá, v některých případech jsou absolventi dokonce preferováni. Podívejme se tedy blíže na důvody, které vedou zaměstnavatele k tomu, aby absolventy přijímali. Respondentům byly nabídnuty možné příčiny preferování absolventů, kromě nich však zaměstnavatelé mohli doplnit další důvody.

Obr. 5.1: Důvody pro přijímání absolventů



Ačkoli ve všech sledovaných sektorech se mezi nejčastějšími důvody pro přijímání absolventů objevuje **nezatíženost předchozími pracovními návyky**, **dovednosti v práci s počítačem**, **ochota se vzdělávat** a **jazyková vybavenost**, jejich pořadí se v jednotlivých sektorech liší. Zatímco v sekundárním a terciárním sektoru je například nejčastěji uváděna nezatíženost předchozími pracovními návyky, v kvartérním sektoru je častěji zdůrazňována ochota se vzdělávat.

Flexibilita je kompetencí, která je jako důvod pro přijetí absolventa uváděna v jednotlivých sektorech zhruba stejně často. Oproti tomu **novější teoretické znalosti a znalost nových technologií** jsou oceňovány hlavně v sekundárním a kvartérním sektoru; v terciárním sektoru bývají jako důvod pro přijetí absolventů uváděny o poznání méně často, což je zřejmě dáno samotnou podstatou hlavních činností v tomto sektoru.

Originalita nápadů, ochota přijímat názory a postoje dané firmy, tzv. **firemní filozofii**, a případné **finanční stimuly** spojené s přijetím absolventa, jako jsou dotace na mzdové náklady poskytované úřadem práce, jsou spíše okrajovými důvody, které hrají roli při přijímání absolventů, nicméně i zde jsou patrné určité odlišnosti mezi jednotlivými sektory. Například **originalita nápadů** má význam především pro zaměstnavatele z kvartérního sektoru, což je opět vcelku logické vzhledem k vysokému zastoupení intelektuálních činností v tomto sektoru; **finanční stimuly** pak mají význam hlavně pro průmyslové podniky.

Další **důvody**, **doplněné samotnými respondenty**, se opět v jednotlivých sektorech do určité míry liší. V **sekundárním sektoru** se ukázalo, že absolventi jsou přijímáni jako náhrada pracovníků, kteří budou odcházet do důchodu a je v nich spatřována možnost celkového omlazení pracovního kolektivu; zmiňován byl i přínos v podobě nových pohledů a řešení. O přijetí také někdy rozhodne zvládnutí písemného testu či praktického úkolu; zvýhodňování jsou někdy uchazeči s předchozími pracovními zkušenostmi.

V **terciárním sektoru** je oceňována chuť pracovat a dále zde poměrně často figuruje nedostatek jiných zájemců – zkušených a schopných pracovníků a výchova zaměstnanců podle vlastních představ firmy. V odpovědích respondentů se také objevily nižší mzdové nároky absolventů a případ, kdy se jedná o absolventa určitého oboru speciálně zaměřeného na oblast podnikání dané firmy.

V **kvartérním sektoru** 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.

Ve všech sledovaných sektorech je nejčastějším důvodem odmítání absolventů je **nedostatek praxe a pracovních zkušeností** absolventů, přičemž velmi výrazně se tento důvod prosazuje zejména v terciárním sektoru. Jako druhé v pořadí následují **nereálné představy absolventů** o výši mzdy, pracovní době či pracovním zařazení, které jsou nejčastěji zmiňovány opět v terciárním sektoru.

Méně časté je pak nepřijetí absolventa z důvodu **delší doby**, kterou absolventi potřebují **na zapracování** (která je o zřídka zmiňována kvartérním sektorem) či **nízké pracovní morálky** (v sekundárním sektoru však představuje pouze okrajový důvod).

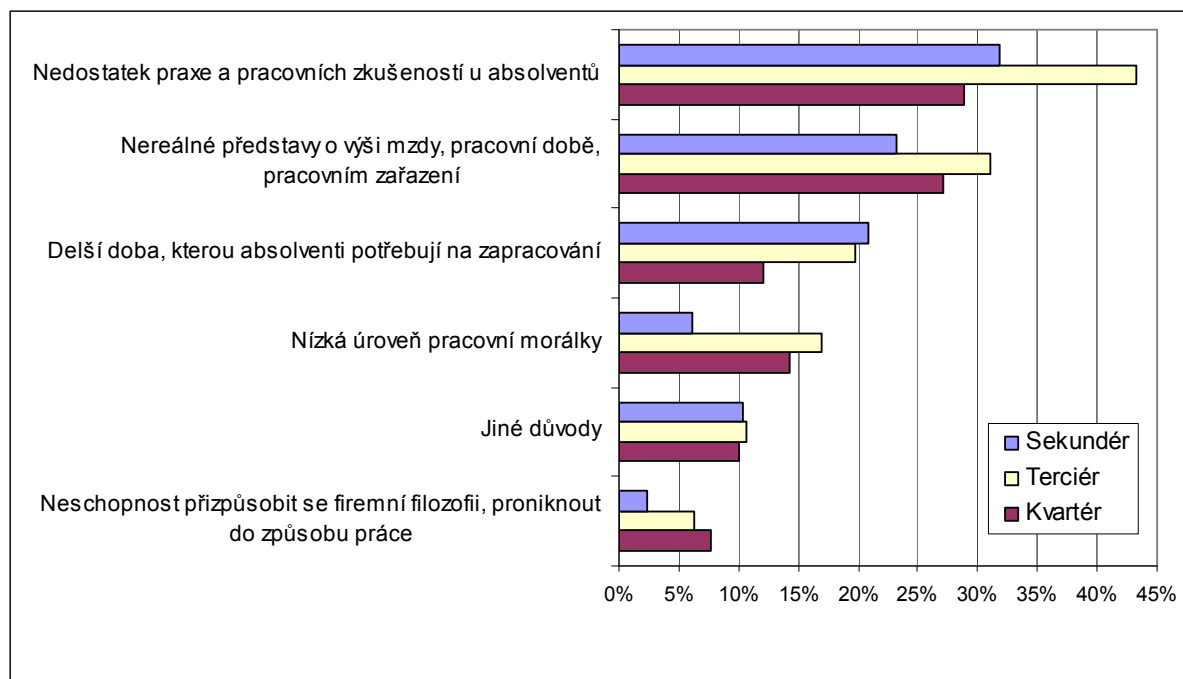
Spíše výjimečně se mezi důvody nepřijímání absolventů objevuje **neschopnost přizpůsobit se firemní filozofii** či **proniknout do způsobu práce**.

Za pozornost dále stojí **důvody doplněné samotnými respondenty**. V **sekundárním sektoru** bylo zmiňováno snižování počtu pracovníků či chybějící volné pracovní pozice. K odmítání absolventů rovněž vede názor či předpoklad, že první pracovní poměr je často chápán pouze jako dočasné řešení s cílem od počátku si hledat nějaké lepší uplatnění, resp. že absolventi mají po zapracování snahu odejít k jiným firmám. Některé firmy také uvedly, že nemají jistotu o skutečných schopnostech absolventů. Dalším z uváděných důvodů je neochota úřadu práce poskytovat firmě finanční podporu ve formě dotací na mzdy absolventů.

V **terciárním sektoru** se u této otázky poměrně často objevuje nedostatek volných pracovních míst pro absolventy či skutečnost, že na určitá pracovní místa nelze přijímat pracovníky bez praxe (např. vedoucí prodejny, řidiči autobusů městské hromadné dopravy či kamionové přepravy). Jedna z firem uvedla, že se jim nabízí dostatečný počet uchazečů s praxí, případně přijímají bývalé zaměstnance, kteří danou firmu již dobře znají. Někteří

zaměstnavatelé se také buď přímo obávají nedostatečné zodpovědnosti absolventů za vykonávané úkoly, nebo jde o obecnou nejistotu, zda absolvent je schopen danou pozici zvládnout.

Obr. 5.2: Důvody nepřijímání absolventů



V **kvantérním sektoru** mezi dalšími důvody 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, by jednoznačně dalo **přednost absolventovi s předchozí praxí** (resp. brigádou apod.) 37 % respondentů z průmyslového sektoru, 32 % z terciárního sektoru a 23 % z kvartérního sektoru, naopak absolventa s praxí by rozhodně nijak **nezvýhodňovalo** 29 % zaměstnavatelů z průmyslového sektoru, 23 % z terciárního sektoru a 36 % z kvartérního sektoru. Absolventy s praxí **preferuje za určitých podmínek** 7 % dotázaných firem z průmyslového sektoru, 11 % z terciárního sektoru a 20 % z kvartérního sektoru; takovou podmínkou 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 na vyšší úrovni. Ve smyslu, že **nevědí**, se vyjádřilo 6 % dotázaných v sekundárním sektoru, 17 % v terciárním sektoru a 2 % v kvartérním sektoru. Zbýlých zhruba 18-20 % dotázaných zaměstnavatelů v každém sektoru 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 spjato 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 k 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 lze předpokládat, 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 **zahraniční 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. Je tedy možné říci, 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 **pocituje** celkem 62 % z dotázaných v sekundárním sektoru, 25 % v terciárním sektoru a 49 % v kvartérním sektoru. Přitom o relativně největší problém jde u firem poskytujících pohostinství a ubytování a dále u organizací působících ve sféře zdravotních a sociálních služeb, v oblasti finančního zprostředkování a také i v oblasti nemovitostí a podnikání.

V **sekundárním sektoru** jsou za nedostatkové označovány především profese obráběče, technologa, konstruktéra, zámečníka, CNC operátora, nástrojaře či seřizovače. Vesměs tedy jde o technické profese, často strojírenské.

V **terciárním sektoru** chybí nejčastěji řidiči (zejména řidiči autobusů, městské dopravy a nákladních vozidel), dále pak prodavači, autoopraváři (tzn. automechanici, autoelektrikáři, autoklempíři, autolakýrníci, opraváři vozidel a karosáři), kuchaři, číšníci a servírky, ale také i svářeči a zámečníci.

V **kvartérním sektoru** jednoznačně nejvíce chybějí **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**.

Tabulka 6.1: Nedostatkové profese

Nedostatkové profese					
Sekundér	Celk.	Terciér	Celk.	Kvartér	Celk.
obráběč	25	řidič	43	pedagog	55
technolog	18	prodavač	16	lékař	21
konstruktér	13	autoopravář	15	IT	19
zámečnick	13	kuchař	11	zdravotní sestra	15
CNC operátor	11	svářeč	8	sociální pracovník	13
nástrojař	10	zámečnick	8	stavebnictví	11
seřizovač	9	číšník - servírka	7	právník	11
strojař	9	soustružník	7	obchodník	7
svářeč kovů	9	obráběč kovů	5	úklidové práce	6
strojař VŠ	7	skladník	5	fyzioterapeut	6
obchodník	6	stavař	5	elektro	6
projektant	6	IT	4	zámečnick	5
technický pracovník	6	manažer	4	veterinář	5
frézař	5	mechanik opravář	4	manažer	4
soustružník	5	obchodní zástupce	4	laborant	4
elektro	5	pomocné práce	4		
elektro VŠ	5	projektant	4		
chemik VŠ	5	strojař	4		
chemik	4	strojvedoucí	4		
		technolog	4		

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

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).

V **sekundárním sektoru** je nejvýraznější nedostatek pociťován v případě skupiny oborů 23 Strojírenství a strojírenská výroba, a to všech stupňů vzdělání. S výraznějším odstupem pak následují skupiny oborů 26 Elektrotechnika, telekomunikace a výpočetní technika, 28 Technická chemie a chemie silikátů, 36 Stavebnictví, geodézie a kartografie, 21 Hornictví, hutnictví a slévárnictví.

V **terciárním sektoru** byla opět nejčastěji uváděna profese řidiče¹³, dále pak obory skupin 23 Strojírenství a strojírenská výroba (a to jak učební, tak i maturitní, příp. vysokoškolské), 66 Obchod (hlavně prodavači, příp. skladníci), 65 Gastronomie, hotelnictví a turismus (zde jde převážně o číšníky – servírky a kuchaře), 26 Elektrotechnika, telekomunikace a výpočetní technika.

V **kvartérním sektoru** byly nejčastěji uváděny skupiny 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 pociťován i v případě IT oborů, skupiny oborů 23 Strojírenství a strojírenská výroba (a to zejména učebních oborů), 68 Právo, právní a veřejnoprávní činnost (hlavně v případě právníků, ale také pracovníků v ochraně majetku a osob) a 66 Obchod (jde zejména o obchodníky).

¹³ Zde je třeba upozornit na skutečnost, že v české vzdělávací soustavě takovýto obor vzdělání či specializace neexistuje, pro výkon této profese však postačuje platné řidičské oprávnění, případně splnění dalších zákonných podmínek (pro řízení autobusů a dálkových vozidel).

Tabulka 6.2: Nedostatkové obory vzdělání

Nedostatkové obory					
Sekundér	Celk.	Terciér	Celk.	Kvartér	Celk.
Strojírenství - D	102	Ridič	43	Pedagogika, učitelství a soc. péče	68
Strojírenství - VŠ	34	Strojírenství - D	33	Zdravotnictví	27
Strojírenství	21	Strojírenství	20	Stavebnictví	21
Technik - bez rozlišení	12	Obchod - D	20	Lékařské obory	21
Elektrotechnika	8	Gastronomie, hotel. a turismus - D	19	IT	19
Technická chemie	8	Elektrotechnika	18	Strojírenství - D	15
Dělník - bez rozlišení	8	Doprava a spoje	14	Právní činnosti	13
Hutnictví	5	Maturitní obory	13	Obchod	12
Elektrotechnika - D	5	Obchod	11	Osobní a provozní služby	9
Elektrotechnika - VŠ	5	Stavebnictví	9	Elektrotechnika	7
Chemie -VŠ	5	Elektrotechnika - D	9	Strojírenství	6
Technik -VŠ - bez rozlišení	5	Svářeč	7	Laborant	5
Vysokoškolák - bez rozlišení	5	ZŠ	5	Veterinářství	5
Hutnictví - D	4	Dělnické profese	4	Ekonomika a administrativa	4
Polygrafie - D	4	Gastronomie, hotel. a turismus	3	Gastronomie, hotel. a turismus - D	4
Stavebnictví	4	Stavebnictví - D	3	Manažer	4
Stavebnictví - VŠ	4	Zpracování dřeva	2		
Podnikání v oborech	4	Potravinářství - D	2		
Obchodník-prodejce	4				

Pozn.: V tabulkách jsou u jednotlivých položek uvedeny počty odpovědí respondentů. „D“ označuje podle vyjádření zaměstnavatelů dělnické profese, resp. kategorii vyučených.

6.2 Odvětví, 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 shodně **28 %** firem, které odpověděly v **sekundárním a terciárním sektoru**, a **17 %** v **kvartérním sektoru**.

Tabulka 6.3: Odvětví s problémy s kvalitou mladých zaměstnanců

Odvětví	Podíl firem
C Dobývání nerostných surovin	25%
D Zpracovatelský průmysl	30%
E Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	0%
F Stavebnictví	17%
Celkem sekundér	28%
G Obchod, opravy motorových vozidel a spotřebního zboží	28%
H Pohostinství a ubytování	44%
I Doprava, skladování, pošty a telekomunikace	23%
Celkem terciér	28%
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%
Celkem kvartér	17%

Pozn.: Hodnoty v tabulce vyjadřují podíly kladných vyjádření z celkového počtu odpovědí (tzn. podíly firem, které se v daném odvětví potýkají s nedostatečnou kvalitou mladých pracovníků, z celkového počtu odpovědí).

Přitom **nejvýrazněji** pociťují tyto **problémy** podniky zaměřené na pohostinství a ubytování, firmy z oblasti **finančního zprostředkování** či zpracovatelské firmy, a to především v odvětvích strojírenského charakteru.

Je třeba upozornit, že problémy týkající se kvality mladých pracovníků spatřují respondenti i v profesích, které neodpovídají 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.

V **sekundárním sektoru** výčet profesí či oborů, s jejichž absolventy mají zaměstnavatelé problémy z hlediska kvality, se velice podobá seznamu nedostatkových profesí či oborů, což ukazuje na koncentraci problémů zejména ve strojírenských dělnických profesích.

V **terciárním sektoru** jsou firmy často nespokojeny s číšníky a servírkami, dále s dělnickými profesemi, s prodáváči a obchodníky, příp. i asistentkami či administrativními pracovníky, kterým chybí především jazyková vybavenost. V oblasti dopravy a spojů jsou případné problémy hlavně s profesí řidičů.

V **kvartérním sektoru** byli jako profesní skupiny, ve kterých respondenti spatřují problémy s kvalitou mladých pracovníků, nejčastěji zmiňováni pedagogové (zejména kvalitní vyučující cizích jazyků), následováni administrativními pracovníky, zdravotními sestrami, sociálními pracovníky a profesemi z oblasti stavebnictví (jde hlavně o dělnické profese jako tesař, zedník, malíř, pokrývač). Výskyt dalších profesí byl spíše sporadický.

6.3 Perspektivní obory vzdělání v pohledu zaměstnavatelů

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

Tabulka 6.4: Perspektivní obory

Sekundér		Terciér		Kvartér	
Obory skupiny	Celkem	Obory skupiny	Celkem	Obory skupiny	Celkem
Strojírenství -D	16,6%	IT	15,2%	IT	14,3%
Strojírenství	15,4%	Strojírenství - D	11,1%	Strojírenství	5,8%
IT	14,8%	Ekonomické obory	8,1%	Lékařské obory	5,4%
Elektrotechnika	7,6%	Strojírenství	6,5%	Technické obory	5,1%
Technik - bez rozlišení	7,4%	Stavebnictví	5,0%	Ekonomické obory	4,5%
Obchodní akademie	3,3%	Lékařství	4,0%	Stavebnictví	4,5%
Management	3,3%	Obchod	4,0%	Řemesla	4,4%
Řemeslo - bez rozlišení	3,1%	Řemesla	4,0%	Zdravotnictví	4,0%
Chemie	2,9%	Doprava a spoje	3,6%	Cizí jazyky	3,4%
Stavebnictví	2,9%	Právní činnost	3,5%	Strojírenství - D	3,3%
Zdravotní	2,9%	Služby	3,5%	Učitelství	3,3%
		Řidič	3,1%	Stavebnictví - D	3,2%
		Technické obory	3,1%	Sociální služby	3,2%
		Elektrotechnika	2,7%	Elektrotechnika	2,8%
		Zdravotnictví	2,5%	Právní činnost	2,5%
		Cizí jazyky	2,3%		
		Management	2,1%		

Pozn.: V tabulkách jsou u jednotlivých položek uvedeny počty odpovědí respondentů. „D“ označuje podle vyjádření zaměstnavatelů dělnické profese, resp. kategorii vyučených.

V **sekundárním sektoru** očekávají zaměstnavatelé největší poptávku po oborech skupiny 23 Strojírenství a strojírenská výroba, dále pak po IT oborech. S určitým odstupem následují obory skupiny 26 Elektrotechnika, telekomunikace a výpočetní technika či oborově nespecifikované označení „technik“.

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

V **kvartérním sektoru** 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 jde 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, instalatéři, pokrývači, tesaři), řemeslné profese (např. zedník, truhlář, tesař, malíř, ale i umělecká řemesla) a zdravotnické a lékařské obory.

Zaměstnavatelé **ve všech sledovaných sektorech** tak za perspektivní označují shodně především IT a strojírenské obory.

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 rázu¹⁴.

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

Odvětví	Pociťuje	Do budoucna
C Dobývání nerostných surovin	-	0%
D Zpracovatelský průmysl	-	9%
E Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	-	0%
F Stavebnictví	-	0%
Celkový průměr sekundér	-	8%
G Obchod, opravy motorových vozidel a spotřebního zboží	5%	7%
H Pohostinství a ubytování	18%	26%
I Doprava, skladování, pošty a telekomunikace	11%	18%
Celkový průměr terciér	9%	14%
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 kvartér	9%	14%

V **terciárním a kvartérním sektoru** shodně **9 %** z počtu zaměstnavatelů, kteří se k této otázce vyjádřili, již **problémy** s přijímáním pracovníků či jejich odchodem do zahraničí **pociťuje** a **14 %** se jich obává **z hlediska budoucnosti**. V případě **sekundárního sektoru** se z tohoto pohledu obávalo budoucího vývoje pouze **8 %** firem, a to zejména ze zpracovatelského průmyslu.

¹⁴ Vzhledem k tomu, že šetření v průmyslové sféře bylo realizováno v roce 2004, kdy ČR vstupovala do EU, otázka týkající se možných problémů s pracovníky byla zaměřena pouze na budoucnost.

Relativně **největší obavy** projevují firmy v oblasti pohostinství a ubytování (18 % problémy pociťuje, 26 % se jich obává z hlediska budoucnosti), 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 v terciárním sektoru na nejmenší firmy do 5 zaměstnanců a v kvarterním sektoru na firmy od 500 do 5000 zaměstnanců. Výsledky šetření ukázaly, že vývoje **z hlediska budoucnosti** se obecně o něco více obávají firmy z terciárního a kvartérního sektoru než průmyslové podniky; není ale zřejmé, zda je to dáno odlišným charakterem těchto sektorů, nebo skutečností, že firmy v průmyslové sféře byly dotazovány přímo v době vstupu do EU, kdy ještě nemohly mít konkrétnější zkušenosti a představu o dopadu na pracovní trh. V terciárním sektoru se budoucího vývoje obávají nejvíce firmy o velikosti od 251 do 500 zaměstnanců a naopak nejméně firmy s více než 500 zaměstnanci; v kvartérním sektoru projevují největší obavy jednak velké, jednak zcela nejmenší firmy a naopak nejméně se bojí firmy od 6 do 25 zaměstnanců¹⁵.

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

Velikost firmy	Sekundér	Velikost firmy	Terciér		Kvartér	
	Do budoucna		Pociťuje	Do budoucna	Pociťuje	Do budoucna
		do 5	14%	16%	12%	18%
do 25	8%	6 - 25	5%	10%	5%	5%
26 - 100	12%	26 - 100	11%	13%	6%	12%
101 - 250	6%	101 - 250	5%	12%	3%	9%
251 - 500	7%	251 - 500	11%	21%	9%	16%
nad 500	10%	501 - 5000	11%	7%	22%	22%
		nad 5000	0%	0%	0%	33%
Průměr	8%		9%	14%	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. Zaměstnavatelé si zřejmě uvědomují omezení našich pracovníků vyplývající z jazykové bariéry či jejich nízké mobility a v neposlední řadě i stále přetrvávající omezení legálního zaměstnávání cizinců v mnoha zemích EU.

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.

Nejvyužívanější formy spolupráce jsou v jednotlivých sektorech do značné míry odlišné, což je velice dobře patrné při pohledu na obrázek 7.1.

Sekundární sektor především v hojné míře umožňuje jednak exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracovišti, jednak i přímo vykonání praxe v rámci výuky, ať už ji samotná firma vyhodnocuje či nikoli. V porovnání s ostatními sektory také průmyslové podniky mnohem

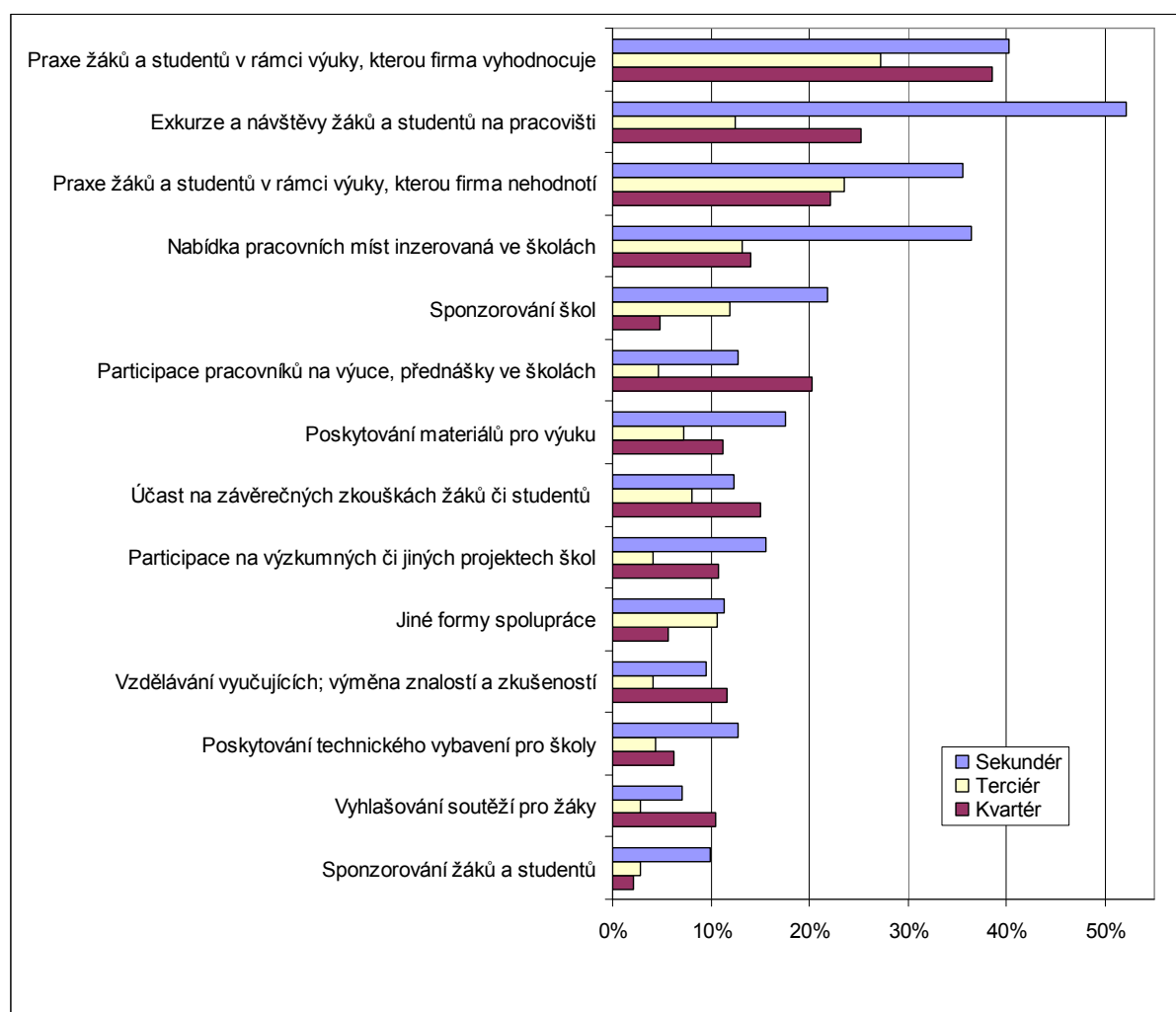
¹⁵ V případě firem s více než 5 000 zaměstnanci nejsou údaje s ohledem na nízké početní zastoupení respondentů v této kategorii údaje zcela reprezentativní.

častěji inzerují přímo na školách volná pracovní místa, zřetelně více se věnují i sponzorování škol, příp. i samotných žáků a studentů a zřejmá je i větší spolupráce v oblasti poskytování technického vybavení a materiálů pro výuku a rovněž i participace na výzkumných projektech škol.

Sektor služeb se svými hodnotami pohybuje ve většině případů mezi sekundárním a kvartérním sektorem. Ačkoli možnost praxe pro žáky a studenty je nejčastější formou spolupráce se školami, v porovnání s ostatními sektory jsou zejména hodnocené praxe nabízeny v menší míře. Firmy z oblasti služeb dále umožňují exkurze na pracovišti, ve školách inzerují nabídku pracovních míst a také se věnují sponzorování škol.

Kvartérní sektor především umožňuje vykonání praxe, kterou také poměrně často vyhodnocuje, a dále nabízí i exkurze na pracovišti. V porovnání s ostatními sektory dochází častěji k participaci pracovníků na výuce, jejich účasti na závěrečných zkouškách, příp. i ke vzdělávání vyučujících či výměně znalostí a zkušeností se školami.

Obr. 7.1: Spolupráce zaměstnavatelů se školami



V rámci **dalších způsobů spolupráce**, doplněných samotnými zaměstnavateli, figurují ve všech sektorech především závěrečné práce, 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, brigády pro žáky a studenty či 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.

Praktická příprava budoucích absolventů

Této problematice se týkala největší část prezentovaných názorů, a to ve všech sledovaných sektorech. 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, aktivnější 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**. K tomu samozřejmě napomáhá i získávání zkušeností prostřednictvím **stáží, brigád či exkurzí**. Nedostatečné povědomí absolventů o reálných pracovních podmínkách totiž podle názoru některých zaměstnavatelů představuje vážný problém při vstupu absolventů do pracovního života.

Výchova k větší samostatnosti

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, a to se všemi důsledky.

Rozvoj klíčových kompetencí

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 jejich aktivní používání a schopnost komunikovat, a to nejlépe ve dvou cizích jazycích. Z tohoto pohledu pokládají zaměstnavatelé za důležitou kvalitní výuku se zapojením zahraničních lektorů. 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. V dostatečné míře by měl být kladen důraz i na práci s výpočetní technikou.

Práce s informacemi

Zaměstnavatelé často požadují **odklon** výuky **od memorování** značného množství encyklopedických znalostí **směrem** k získávání základních obecných znalostí a všeobecného přehledu a především pak **ke schopnosti pracovat s informacemi**, tzn. samostatně je vyhledávat, zpracovávat a využívat, vyhodnocovat, zobecňovat, nacházet v nich souvislosti. Důležité je, aby žáci a studenti měli možnost **diskutovat** a **konfrontovat názory**.

Rozvoj osobnosti

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**.

Odborná příprava

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.

Přizpůsobování vzdělávací nabídky potřebám trhu práce

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. Zaměstnavatelé také požadují větší **pružnost a prostupnost** vzdělávací soustavy.

Propagace odborného vzdělávání

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. V této souvislosti někteří respondenti doporučují více se zaměřit na vybudování **profesní hrdosti** absolventů a zvýšení **prestiže** jednotlivých odborností, zejména dělnických. Důležité je, aby po absolvování chtěli mladí lidé skutečně pracovat v daném oboru. Zaměstnavatelé poměrně často zmiňují **řemeslné profese**, pro které je podle jejich názoru zapotřebí připravovat více kvalitních, zodpovědných a spolehlivých pracovníků. 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 zaměstnavatelů 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. řidičský průkaz či svářečské zkoušky.

Příprava pedagogů

Již bylo zmíněno, že zaměstnavatelé zdůrazňují důležitost vedení výuky **kvalifikovanými vyučujícími**, kteří **disponují aktuálními znalostmi z oboru** a jsou schopni předávat žákům a studentům své zkušenosti. I z tohoto hlediska považují zaměstnavatelé rovněž 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.

Ochota učit se

Za zcela zásadní pro absolventy všech oborů a vzdělávacích úrovní pak zaměstnavatelé považují **ochotu dále se učit a vzdělávat** i po ukončení formálního vzdělávání. 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).

9. Závěrečné shrnutí

Komparace výsledků dílčích šetření především ukázala, že potřeby a požadavky zaměstnavatelů jsou do značné míry ovlivněny oborovým zaměřením, charakterem činnosti a nejčastěji obsazovanými pracovními pozicemi, a tedy i vzdělanostní strukturou pracovníků v rámci jednotlivých sektorů. Nicméně lze vysledovat určité tendence, které jsou společné všem zkoumaným sektorům.

Ukazuje se, že zaměstnavatelé ve všech sektorech pouze **mírně preferují profesní dovednosti proti dovednostem klíčovým**, přičemž tato preference je o něco zřetelnější v kvartérním sektoru, ve kterém jsou dostatečné profesní dovednosti pro výkon řady povolání přímo nezbytné. Ve všech sektorech je zároveň kladen **větší důraz na široké profesní dovednosti** oproti hlubokým a úzkým profesním dovednostem.

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 nezbytné, 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 **s rostoucí úrovní vzdělání přikládají zaměstnavatelé jednotlivým kompetencím větší význam a nároky na jednotlivé kompetence jsou méně diferencovány**. V případě vysokoškoláků jsou tak prakticky všechny sledované kompetence hodnocené jako velmi důležité a uchazeči o zaměstnání tak musí být připraveni na to, že potenciální zaměstnavatelé od nich mohou požadovat všechny tyto schopnosti a dovednosti. V rámci sledovaných sektorů jsou nicméně patrné určité odlišnosti, projevující se hlavně v důrazu kladeném na jednotlivé kompetence. Je to zřejmě dáno především do určité míry **rozdílným charakterem pracovních pozic**, které jsou obsazovány pracovníky s určitým stupněm dosaženého vzdělání v jednotlivých sektorech.

Názory zaměstnavatelů na to, kterým kompetencím by měly školy věnovat **více pozornosti**, se různí nejenom podle úrovně vzdělání, ale i v závislosti na sektoru. Zaměstnavatelé ze všech sledovaných oblastí se nicméně shodují, že školy by se měly zaměřit na větší rozvoj schopnosti **nést zodpovědnost a ochoty učit se** v případě vyučených, **zběhlosti v cizích jazycích** a schopnosti **řešit problém** u žáků středního odborného vzdělávání s maturitou i studentů vyšších odborných a vysokých škol; u těchto studentů je ovšem nutné rozvíjet i schopnost nést zodpovědnost. Bez ohledu na stupeň vzdělání by školy 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 ve všech sledovaných sektorech řadí zejména zběhlost v cizích jazycích a v používání výpočetní techniky, ochotu učit se, adaptabilitu a flexibilitu; kvartérní sektor zdůrazňuje také zběhlost v zacházení s informacemi a komunikační schopnosti.

Pokud jde o oblast přijímání pracovníků, ukázalo se, že **podíl absolventů na celkovém počtu přijímaných pracovníků se v jednotlivých sektorech nijak výrazně neodlišuje**. Poněkud zřetelnější rozdíly jsou ale patrné uvnitř jednotlivých sektorů, a to v závislosti na velikosti a odvětví dotazovaných firem. Přitom ve všech zkoumaných sektorech jednoznačně převažují případy, kdy jsou **absolventi přijímáni, aniž by ovšem byli přímo preferováni**. Dále se ukázalo, že **vzdělanostní i profesní struktura** nově přijímaných pracovníků je výrazně **determinována charakterem, oborovým zaměřením a převažujícími činnostmi firem** a z toho plynoucími personálními potřebami.

Z hlediska samotného procesu výběru a přijímání nových pracovníků je zřejmé, že ve všech sektorech si firmy nejčastěji **vybírají z těch zájemců o práci, kteří se jim sami hlásí**, využívají **doporučení stávajících zaměstnanců** a také vyhledávají pracovníky pomocí **inzerce**, resp. **internetu**. Je tedy velice 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 **při přijímání absolventů hrají z hlediska zaměstnavatelů největší roli nejenom dosažené vzdělání, ochota dále se vzdělávat, znalost jazyků, chuť pracovat či orientace v oboru, ale 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**, bez kterých jsou absolventi některými firmami apriori odmítáni, však pro žáky a studenty není nezbytně svázáno s konkrétním zaměstnavatelem. Přestože největší význam je logicky přikládán praxi v daném oboru, pozitivně hodnocena 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 absolvované praxe umožňují žákům a studentům získat kromě samotných pracovních zkušeností i reálné představy o pracovním prostředí, pracovní době či pracovním zařazení, ale také o výši pracovního ohodnocení a následně jim usnadňují adaptaci na pracovní režim.

Zaměstnavatelé ze všech sledovaných sektorů často zdůrazňují, že z hlediska úspěšného začleňování absolventů do světa práce je nezbytné, 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 podle jejich názoru 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. Žáci a studenti by také měli být vedeni k větší **samostatnosti**, měli by umět **pracovat s informacemi** a v neposlední řadě by měli být ochotni **nést zodpovědnost** za své rozhodnutí a jednání.

Navzdory tomu, že 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, existuje řada důvodů, které mohou vést k tomu, že podniky **upřednostní čerstvého absolventa před zkušenějším pracovníkem**. Ačkoli potřeby a požadavky jednotlivých sektorů jsou do určité míry odlišné, u absolventů shodně oceňují hlavně ochotu učit se nové věci, nezatíženost předchozími pracovními návyky, zájem o obor a chuť pracovat, ochotu přizpůsobit se potřebám konkrétní firmy, čerstvé odborné znalosti, zručnost v cizích jazycích či práci s výpočetní technikou. Díky tomu mohou absolventi často konkurovat i pracovníkům s bohatšími pracovními zkušenostmi.

Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce (ISA)

Národní ústav odborného vzdělávání provozuje internetový informační systém ISA, který pomáhá zejména:

- ✚ žákům základních škol při volbě oboru vzdělání a výběru střední školy,
- ✚ žákům středních škol při rozhodování o pokračování ve vzdělávání a při přechodu na trh práce,
- ✚ výchovným-kariérovým poradcům a učitelům při poskytování kariérového poradenství a výuce témat Úvodu do světa práce,
- ✚ managementu škol při úpravách vlastní vzdělávací nabídky a tvorbě školních vzdělávacích programů,

Systém je přístupný na www.infoabsolvent.cz.

Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce (ISA) propojuje informace o školách a oborech vzdělání s poznatky o uplatnění absolventů škol na trhu práce a o potřebách zaměstnavatelů. Poskytuje rovněž informace o problémech se studiem a předčasných odchodech ze školy.

O vznik systému ISA se postaral Národní ústav odborného vzdělávání v rámci systémového projektu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy **Vzdělávání – Informace - Poradenství (VIP Kariéra)**, který je financován z Evropského sociálního fondu a ze státního rozpočtu ČR.

ISA nabízí podrobná data o školách a oborech v jejich vzdělávací nabídce, obsahuje i multimediální průvodce volbou povolání.

ISA obsahuje informace založené na analýzách, které jsou určeny nejen pro žáky a zejména budoucí absolventy středních a vyšších škol, ale i pro management a pedagogy škol pro jejich orientaci v problematice situace na trhu práce.

Informace poskytované systémem ISA vycházejí z podrobných analýz, které se připravují v Národním ústavu odborného vzdělávání v rámci projektu VIP Kariéra. Především jde o každoročně prováděné **rozbory nezaměstnanosti absolventů škol**, z nichž je možné zjistit obory, jejichž absolventi mají v současnosti výraznější problémy s uplatněním na trhu práce, i to, jak se v tomto směru situace vyvíjí. ISA využívá i poznatků, vyplývajících ze **šetření mezi pracovníky úřadů práce**. Na základě jejich zkušeností je totiž možné identifikovat konkrétní problémy absolventů škol při hledání práce či problematické i perspektivní obory vzdělání.

Pro účely nového informačního systému jsou zjišťovány i **názory zaměstnavatelů, pracovníků personálních agentur a provádí se analýza inzerce**. Tato šetření přinášejí představu o tom, jaké jsou vlastně potřeby zaměstnavatelů, jaké jsou jejich kvalifikační požadavky a jaké dovednosti by absolventi měli mít, pokud se chtějí v praxi dobře uplatnit.

Další analýzy, které jsou zde využity, se věnují **přechodu absolventů ze střední školy** do praxe či do terciárního vzdělávání. Lze z nich poznat, jak jsou absolventi připraveni pro vstup na trh práce a výkon své profese, což představuje zpětnou vazbu i pro vzdělávací nabídku a vzdělávací programy středních a vyšších odborných škol.

