



Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – srovnání 2004 - 2013

Bc. Martin Úlovec

Praha 2014



evropský
sociální
fond v ČR



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Obsah

1. UPLATNITELNOST ABSOLVENTŮ NA TRHU PRÁCE.....	3
2. OBSAH A CÍLE VÝZKUMU, METODIKA ŠETŘENÍ	3
2.1. CÍLE VÝZKUMU	4
2.2. METODIKA A ORGANIZACE VÝZKUMU	4
2.3. VÝBĚROVÝ SOUBOR	5
2.4. STRUKTURA SOUBORU.....	5
3. KOMPETENCE A JEJICH HODNOCENÍ Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELŮ	7
3.1. HODNOCENÍ DŮLEŽITOSTI KLÍČOVÝCH KOMPETENCÍ	7
3.2. MÍRA OSVOJENÍ KLÍČOVÝCH KOMPETENCÍ.....	12
3.3. ČLENĚNÍ KLÍČOVÝCH KOMPETENCÍ.....	17
3.4. KOMPETENCE A RIZIKOVÉ OBLASTI	21
3.5. KLÍČOVÉ NEBO PROFESNÍ KOMPETENCE?.....	24
3.6. HLUBOKÉ NEBO ŠIROKÉ PROFESNÍ DOVEDNOSTI?	26
4. PREFERENCE ABSOLVENTŮ JAKO PRACOVNÍ SÍLY	26
4.1. PREFERENCE ABSOLVENTŮ.....	27
4.2. JAKÝM ZPŮSOBEM VYHLEDÁVAJÍ FIRMY NOVÉ PRACOVNÍKY?	30
4.3. VZDĚLANOSTNÍ STRUKTURA NOVÝCH PRACOVNÍKŮ A OBSAZOVANÉ POZICE	32
4.4. ABSOLVENT NEBO ZAMĚSTNANEC S PRAXÍ?	34
4.5. VOLBA ABSOLVENTA – PRO A PROTI	35
5. POPTÁVKA PO OBORECH NA TRHU PRÁCE	38
5.1. SKUPINY OBORŮ TRPÍCÍ NEDOSTATKEM PRACOVNÍ SÍLY.....	38
5.2. SKUPINY OBORŮ S NÍZKOU KVALITOU PRACOVNÍKŮ	40
6. SPOLUPRÁCE ZAMĚSTNAVATELŮ SE ŠKOLAMI.....	40
7. TYPOLOGIE ZAMĚSTNAVATELŮ.....	43
8. ZÁVĚR.....	44

Projekt je financován Evropským sociálním fondem a rozpočtem České republiky.

Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – srovnání 2004 - 2013

Bc. Martin Úlovec

Vydal Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, Praha 2014

Korektura: oddělení pro informační a publikační činnost

1. Uplatnitelnost absolventů na trhu práce

Přechod ze vzdělávacího systému do světa práce lze považovat za jednu z nejvýznamnějších životních etap. Tento důležitý moment výrazným způsobem ovlivňuje nejenom budoucí kariéru jedince, ale také jeho kvalitu života a nastavuje jeho životní standardy. Úspěšnost, respektive neúspěšnost jedince při hledání svého prvního zaměstnání má dopad na formování přístupu k práci jako takové, modifikuje jeho postoje a hodnotový systém související s pracovním životem. Prosadit se úspěšně na pracovním trhu přitom není triviální záležitostí. Nepříznivá ekonomická situace ve společnosti i neustále se měnící podmínky na pracovním trhu úspěšné prosazení jedince znesnadňují. Požadavky na pracovní sílu se na trhu práce neustále mění. V důsledku ekonomických tlaků došlo ze strany zaměstnavatelů k omezení nabídky volných pracovních míst, což zákonitě vedlo ke zvýšení konkurenčního boje mezi uchazeči o nabízené pracovní pozice. Poměrně dlouhou dobu platilo pravidlo, že z hlediska uplatnění mají větší šanci lidé s vyšším stupněm dosaženého vzdělání. V důsledku akcentace role vzdělání ve společnosti a v souvislosti s pracovním uplatněním toto pravidlo však již pomalu, ale jistě přestává platit. Vzdělanostní struktura se mění, počet osob s vyšším stupněm dosaženého vzdělání neustále přibývá a konkurenční boj se přiosťruje.

Absolventy škol, kteří na trh práce vstupují s minimálními pracovními zkušenostmi, lze proto v dnešní době z hlediska jejich uplatnitelnosti a ohrožení nezaměstnaností zcela oprávněně pokládat za jednu z významných rizikových skupin na pracovním trhu.

Riziko nezaměstnanosti v této skupině je koneckonců poměrně jasně viditelné v rámci zveřejňovaných statistik. Míra nezaměstnanosti čerstvých absolventů škol se na přelomu let 2012 – 2013 poměrně výrazně zvýšila. A to i navzdory tomu, že je v některých oborech a profesích pocítován nedostatek pracovní síly, částečně zapříčiněný demografickým stárnutím populace a postupným poklesem síly jednotlivých ročníků.

Na možnost uplatnění absolventů škol má kromě objektivních překážek vážících se k aktuální situaci na pracovním trhu samozřejmě značný vliv také subjektivní pohled zaměstnavatelů na jejich znalosti a dovednosti uplatnitelné v rámci nabízených pracovních pozic. Hodnocení absolventů z hlediska jejich připravenosti, míry osvojení kompetencí, jež jsou považovány za důležité, a také jejich kvality jsou proto důležitou vazbou pro rozkrývání možností a bariér ve vazbě na uplatnitelnost absolventů.

2. Obsah a cíle výzkumu, metodika šetření

Publikace se primárně zaměřuje na vývoj a změny v postojích zaměstnavatelů vzhledem k uplatnitelnosti absolventů škol napříč jednotlivými ekonomickými sektory v čase. Publikace a v ní obsažené analýzy vycházejí ze dvou výzkumných šetření, které byly realizovány v letech 2004 - 2007 a v roce 2013. Hlavním cílem je identifikace změn v postojích zaměstnavatelů vzhledem k uplatnitelnosti a hodnocení absolventů škol vstupujících na trh práce a jejich interpretace. V rámci šetření je zároveň zohledňována příslušnost zaměstnavatelů k ekonomickému sektoru. Změny v hodnocení zaměstnavatelů jsou analyzovány v rámci sekundárního, terciárního a kvartérního sektoru, vzájemně konfrontovány a porovnávány.

V souvislosti s uplatnitelností absolventů škol z pohledu zaměstnavatelů se publikace soustředí především na hodnocení důležitosti klíčových kompetencí a míru jejich osvojení absolventy škol. Zkombinováním obou pohledů tato publikace zároveň zprostředkovává informace o potenciálu absolventů z hlediska míry osvojení těch kompetencí, které jsou zaměstnavateli v rámci jednotlivých stupňů vzdělání vnímány jako vysoce důležité a na něž zaměstnavatelé kladou obzvláštní důraz.

Zvláštní pozornost je věnována také postojům zaměstnavatelů k přijímání absolventů a rozkrytí důvodů jejich preference, nebo naopak nezájmu. V souvislosti s tímto tématem jsou

také analyzovány komunikační kanály zaměstnavatelů v souvislosti s hledáním nových pracovníků a jejich preference.

V rámci publikace byl sledován i vývoj spolupráce zaměstnavatelů a škol a zapojení zaměstnavatelů do odborného výcviku. Na základě postojů zaměstnavatelů vůči uplatnitelnosti absolventů škol a jejich kvalitě byla vytvořena typologie zaměstnavatelů.

2.1. Cíle výzkumu

- Analýza vývoje hodnocení klíčových kompetencí z hlediska jejich důležitosti a míry osvojení ze strany zaměstnavatelů.
- Analýza změn v postojích zaměstnavatelů k přijímání absolventů, identifikace důvodů pro přijetí, identifikace bariér bránících uplatnění absolventů.
- Změny v preferencích komunikačních kanálů při hledání nových zaměstnanců, vývoj vzdělanostní struktury nově přijímaných pracovníků, nejčastěji obsazované pozice.
- Vývoj spolupráce zaměstnavatelů se školami v jednotlivých sektorech, zapojení zaměstnavatelů do odborného výcviku.
- Typologie a profily zaměstnavatelů na základě jejich postojů vůči uplatnitelnosti a zaměstnatelnosti absolventů škol.

2.2. Metodika a organizace výzkumu

Analýza postojů zaměstnavatelů vůči uplatnitelnosti absolventů škol vychází ze dvou šetření, které na sebe tematicky a obsahově navazují. První šetření probíhalo v letech 2004 - 2007, kdy byly postupně oslošovány zaměstnavatelé ze sekundárního, terciárního a kvartérního sektoru. Druhé šetření proběhlo na přelomu roku 2012/2013.

V letech 2004 – 2007 byly firmy osločovány několika způsoby. Firmám zařazeným do výběrového souboru v sekundárním sektoru byl zaslán dotazník v elektronické podobě, a to na základě předchozí telefonické domluvy. Zaměstnavatelé z terciárního a kvartérního sektoru byli osloveni písemně, dotazník mohli vyplnit buď v papírové nebo elektronické podobě na webových stránkách NÚV. Výjimku tvořily firmy s více než 5000 zaměstnanci. Tyto firmy byly osločovány telefonicky a dotazník obdržely elektronickou poštou. V rámci šetření byly dotazovány také osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ). Pro tuto specifickou skupinu respondentů byl dotazník upraven tak, aby se nenarušila výpovědní hodnota a možnost hromadného zpracování dat. V rámci šetření bylo osloveno 5974 firem, pro účely komparační analýzy bylo využito 932 dotazníků. V tomto ohledu činí návratnost 36 %.

V rámci šetření uskutečněného na přelomu let 2012/2013 byli respondenti osloováni formou elektronického dopisu, obsahujícího pozvánku k výzkumu s unikátním webovým odkazem na stránku s dotazníkem. Vybrané subjekty byly osloveny v první polovině listopadu 2012; z důvodu nízké návratnosti proběhl dodatečný výběr s ohledem na zachování reprezentativity. Pro získání co nejvyšší návratnosti byly vybraným subjektům rozeslány urgencye s prosbou o vyplnění dotazníků, jež proběhlo ve dvou kolech. Celkem bylo osloveno 24,6 tis. firem (po odečtení nedoručitelných e-mailů). Z tohoto počtu se nám podařilo získat 1497 vyplněných dotazníků, z nichž bylo vybráno 1136 dotazníků vhodných pro zařazení do datového souboru, na němž probíhaly veškeré analýzy. Návratnost tak dosáhla 4,6 %¹.

Oba dva výzkumy využití v rámci této komparační studie na sebe obsahově navazují. Byla použita obdobná metodika i baterie otázek tak, aby zůstala co nejvíce zachována kontinuita šetření a současně byla zajištěna možnost vzájemného srovnání výsledků. Podoba dotazníku přesto dosáhla určitých změn. Ke změnám došlo převážně v bateriích otázek, v jejichž rámci byly některé položky nově přidány, nebo naopak odebrány. Úpravy v dotazníku však nejsou natolik zásadní, aby ohrozily možnost srovnání výsledků za jednotlivá šetření a narušily výpovědní hodnotu této publikace.

¹ Návratnost je počítána z počtu dotazníků využitých v rámci analýzy.

2.3. Výběrový soubor

Základní soubor tvoří v rámci obou realizovaných šetření převážně firmy, podniky a instituce. Do souboru byly zařazeny také osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ).

Výběrový soubor byl v rámci šetření v letech 2004 – 2007 vytvořen na základě databáze firem uvedených v Technologickém profilu České republiky a vytvořené Asociací inovačního podnikání a také z Registru ekonomických subjektů, jenž je spravován Českým statistickým úřadem.

V rámci šetření na přelomu let 2012/2013 byly firmy do výběrového souboru zařazeny prostřednictvím kvótního výběru z databáze firem Albertina, zakoupené za tímto účelem.

Hlavní kritéria pro zařazení firmy do výběrového souboru zůstala pro obě šetření totožná: převažující obor činnosti, územní hledisko (rovnoměrné zastoupení firem na území České republiky) a velikost organizace.

- převažující obor činnosti (podle klasifikace NACE²; výběr počtu firem provedený na základě relativního počtu zaměstnanců v daných odvětvích);
- územní hledisko (odpovídající zastoupení firem na území ČR – podle NUTS³ a počtu firem v NUTS);
- velikost firmy (odpovídající 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. Do šetření byli ve větší míře zařazeni zaměstnavatelé s vyššími počty zaměstnanců vzhledem k jejich bohatším zkušenostem s přijímáním absolventů a zaměstnanců obecně.).

Rozčlenění firem podle секcí bylo provedeno podle údaje uvedeného v databázi. Obdobný postup byl použit i při třídění firem podle územního hlediska. V případě třídění firem podle jejich velikosti se rozdělení zpracovalo na základě údajů deklarovaných samotnými ekonomickými subjekty.

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

2.4. Struktura souboru

V rámci šetření v letech 2004 – 2007 bylo pro účely komparační analýzy využito 932 dotazníků vhodných pro zařazení do datového souboru. Data z šetření za rok 2013 obsahují odpovědi 1136 respondentů. Popis struktury datového souboru se bude v následujících odstavcích omezovat pouze na ty charakteristiky, které byly využity v rámci komparační analýzy dat.

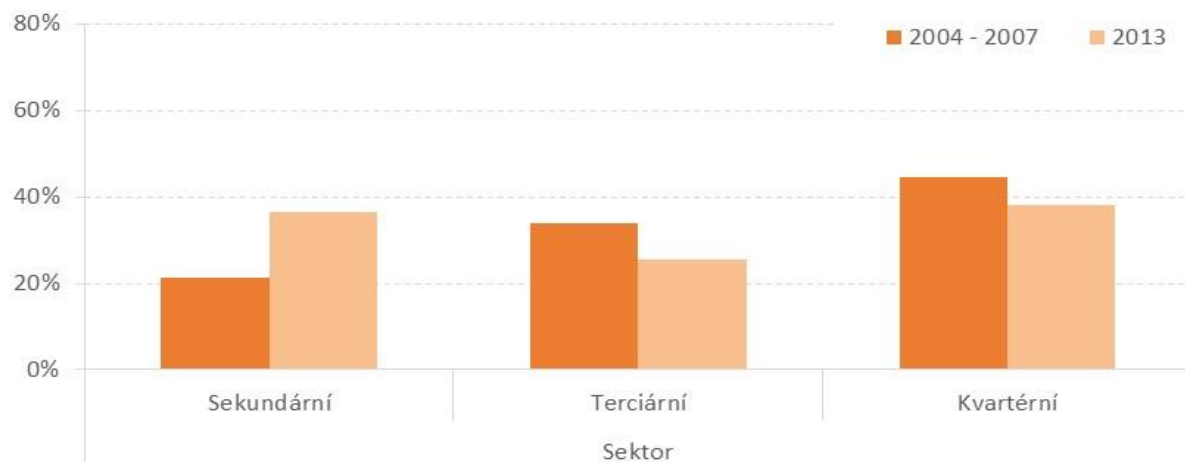
Zastoupení firem z šetření v jednotlivých sektorech

Nejdůležitější charakteristikou pro účely komparační analýzy je příslušnost firmy k ekonomickému sektoru. Zastoupení zaměstnavatelů z jednotlivých ekonomických sektorů je zobrazené na níže přiloženém grafu (graf 1). Z hlediska časového srovnání je dobře patrný nárůst v počtu zaměstnavatelů ze sekundárního sektoru a mírný pokles zaměstnavatelů v terciárním sektoru vedoucí k vyváženosti zastoupení jednotlivých oblastí.

² Klasifikace ekonomických činností a odvětví vydávána Evropskou komisí, jejímž cílem je vytvoření stejnorodých skupin ekonomických činností.

³ Klasifikace územních jednotek zavedená Statistickým úřadem Evropských společenství.

Graf 1: Zastoupení firem z šetření v ekonomických sektorech v letech 2004 – 2007 a 2013

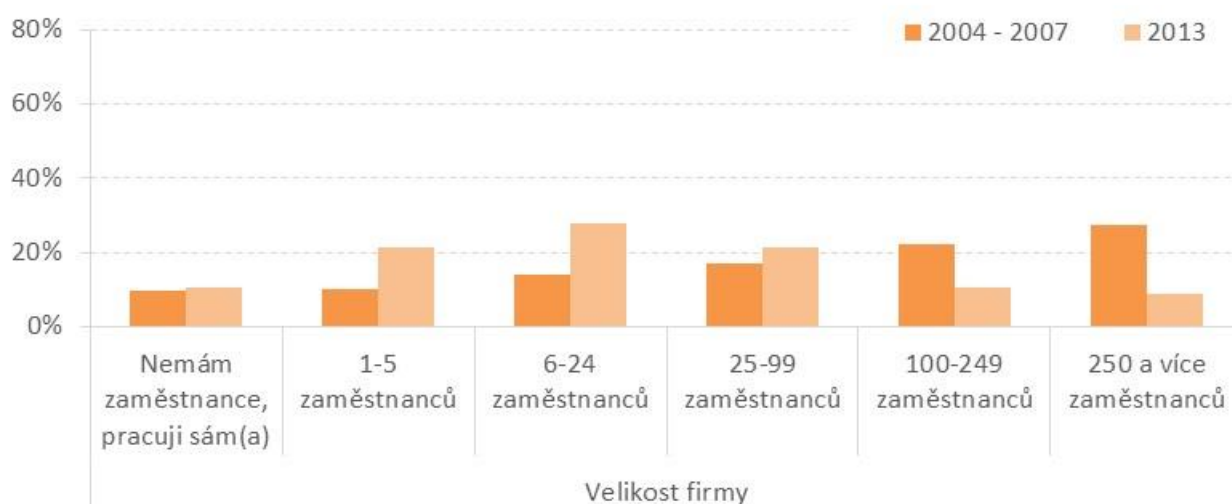


Velikost firem v rámci realizovaného šetření

Další důležitou charakteristikou datového souboru, která byla využita v rámci komparačních analýz, je zastoupení jednotlivých velikostních pásem firem. Dotazované firmy byly v rámci obou šetření původně rozděleny podle velikosti do osmi kategorií. Takto navržená velikostní pásma se však v obou datových souborech musela upravit z důvodu sloučení méně zastoupených kategorií.

Z grafu 2 můžeme vidět, že jsou v období let 2004 – 2007 o něco více zastoupeny větší firmy se 100 a více zaměstnanci, v roce 2013 se naopak o něco zvýšil podíl středně velkých firem, u větších firem došlo v zastoupení k poklesu.

Graf 2: Rozložení firem z šetření z hlediska velikostních pásem v letech 2004 – 2007 a 2013



3. Kompetence a jejich hodnocení z pohledu zaměstnavatelů

Jestliže se absolventi škol chtějí na trhu práce úspěšně prosadit a nalézt si pracovní uplatnění, je kriticky důležité disponovat znalostmi a dovednostmi, které zaměstnavatelé v rámci nabízených pracovních pozic vyžadují. Absolventi musí být z hlediska úspěšného uplatnění na trhu práce schopni reagovat na měnící se kvalifikační požadavky zaměstnavatelů na pracovní sílu a disponovat takovými znalostmi a dovednostmi, které jsou zaměstnavateli vyhledávány a oceňovány. Aby absolvent získal pracovní pozici, musí splňovat požadavky zaměstnavatelů na pracovní pozici a prokázat, že je dostatečně kompetentní danou pracovní činnost vykonávat.

Soubor takových znalostí a dovedností potřebných pro uplatnění na trhu práce lze souhrnně označit jako kompetence. V zásadě můžeme rozlišovat dva typy kompetencí – kompetence klíčové a profesní.

Profesní kompetence můžeme chápat jako soubor znalostí a dovedností přímo uplatnitelných při vykonávání konkrétní profese nebo povolání. Profesní kompetence se váží ke konkrétním pracovním úkolům a činnostem, jež jsou v jednotlivých profesích a povoláních obsaženy. Samotná možnost vykonávání pracovních činností je tak podmíněna jejich osvojením.

Klíčové kompetence jsou ve srovnání s profesními kompetencemi univerzálnějšího charakteru. Uplatnitelnost klíčových kompetencí není omezena pouze na oblast profesního uplatnění jedince, ale přesahuje i do jiných oblastí a sfér běžného života, kde mohou být tyto znalosti a dovednosti využívány. Zvládnutí klíčových kompetencí by mělo přispět k větší flexibilitě pracovní síly v tom smyslu, že pracovníci budou disponovat schopnostmi vykonávat rozličné odborné úkoly nebo měnit bez větších problémů různé profese na pracovním trhu během své profesní kariéry. Osvojení klíčových kompetencí by zároveň mělo výrazně napomáhat ke sladování schopností pracovníků s požadavky, které kladou na pracovní sílu zaměstnavatelé, a zvýšit tak pravděpodobnost úspěšného prosazení absolventů škol na pracovním trhu při hledání jejich pracovního uplatnění.

3.1. Hodnocení důležitosti klíčových kompetencí

Téma klíčových kompetencí bylo v obou realizovaných šetřeních (tedy v letech 2004 – 2007 a 2013) jednou z hlavních oblastí, ke které se zaměstnavatelé mohli vyjadřovat. V rámci komparační analýzy byly sledovány následující klíčové kompetence:

- 1) Komunikační schopnosti
- 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

Pokud se podíváme na hodnocení důležitosti klíčových kompetencí z hlediska dosažené úrovně vzdělání absolventů škol vstupujících na trh práce, můžeme z výsledků šetření v letech 2004 – 2007 a 2013 vidět poměrně jasný vzorec uvažování zaměstnavatelů. Totiž, že s rostoucím vzděláním se ze strany zaměstnavatelů zvyšují nároky na pracovní sílu. To je dobře patrné z níže přiložené tabulky, kde můžeme vidět srovnání důležitosti klíčových kompetencí pro jednotlivé stupně dosaženého vzdělání. V rámci obou realizovaných šetření

je jasné vidět, že důležitost klíčových kompetencí má s vyšším stupněm dosaženého vzdělání rostoucí tendenci. Mezi stupněm dosaženého vzdělání, očekáváním a nároky ze strany zaměstnavatelů existuje přímá úměra. Podívejme se například na hodnocení důležitosti klíčové kompetence Komunikační schopnosti. V letech 2004 – 2007 je podle zaměstnavatelů tato kompetence důležitá u vyučených absolventů ve 22 % případů, u maturantů v 60 %, u vysokoškoláků až v 81 % případů. V roce 2013 je logika hodnocení této klíčové kompetence obdobná.

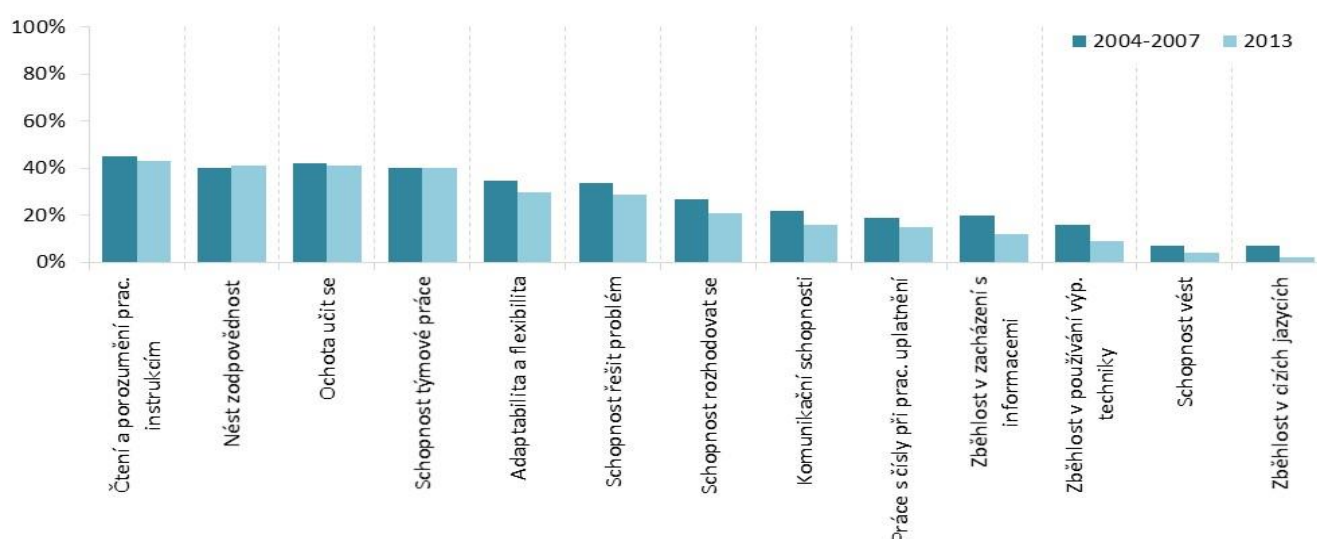
Z přiložené tabulky je zároveň dobře patrné, že v rámci jednotlivých stupňů dosaženého vzdělání jsou vyzdvihovány z hlediska důležitosti zejména ty kompetence, které jsou ve větší míře spjaté s pracovní náplní a jsou pro ni více charakteristické. U vyučených je tedy například akcentováno čtení a porozumění pracovním instrukcím a schopnost týmové práce. V případě maturantů a vysokoškoláků jsou vyzdvihovány kompetence související se samostatností jedince a jeho komunikačními dovednostmi.

Tabulka 1: Srovnání důležitosti kompetencí z hlediska dosažené úrovně vzdělání v letech 2004 – 2007 a 2013

	2004-2007			2013		
	Vyučení	Maturanti	Vysokoškoláci	Vyučení	Maturanti	Vysokoškoláci
Komunikační schopnosti	22%	60%	81%	16%	58%	88%
Nést zodpovědnost	40%	62%	81%	41%	64%	87%
Schopnost řešit problém	34%	62%	81%	29%	60%	87%
Čtení a porozumění prac. instrukcím	45%	69%	75%	43%	73%	86%
Schopnost rozhodovat se	27%	53%	79%	21%	51%	82%
Ochota učit se	42%	68%	79%	41%	65%	80%
Zběhllost v zacházení s informacemi	20%	58%	78%	12%	47%	76%
Zběhllost v používání výpočetní techniky	16%	63%	78%	9%	57%	75%
Adaptabilita a flexibilita	35%	56%	72%	30%	51%	71%
Schopnost týmové práce	40%	59%	73%	40%	55%	68%
Práce s čísly při prac. uplatnění	19%	46%	63%	15%	45%	64%
Schopnost vést	7%	29%	74%	4%	24%	62%
Zběhllost v cizích jazycích	7%	30%	67%	2%	14%	50%

Podívejme se nyní na hodnocení klíčových kompetencí detailněji, z pohledu jednotlivých stupňů vzdělání.

Graf 3: Srovnání důležitosti kompetencí u vyučených v letech 2004 – 2007 a 2013



Jestliže srovnáme hodnocení důležitosti klíčových kompetencí u vyučených z šetření realizovaných v letech 2004 – 2007 a 2013, můžeme vidět, že obecně dochází v hodnocení důležitosti kompetencí k mírnému poklesu. V obou šetřeních zaměstnavatelé vyzdvihují

především kompetence související se čtením a porozuměním pracovním instrukcím, schopností nést zodpovědnost a ochotou učit se. V roce 2013 nicméně dochází k poklesu v hodnocení důležitosti schopnosti samostatného rozhodování, komunikačních schopností a také zběhlosti ve využívání výpočetní techniky.

Změny v hodnocení důležitosti kompetencí u vyučených napříč jednotlivými ekonomickými sektory můžeme vidět v tabulce 2. Pokles v hodnocení důležitosti je patrný zejména u zaměstnavatelů v sekundárním sektoru.

Tabulka 2: Srovnání důležitosti kompetencí u vyučených v letech 2004 – 2007 a 2013⁴

Důležitost kompetencí (%)	Zaměstnavatelé v sekundárním sektoru		Zaměstnavatelé v terciárním sektoru		Zaměstnavatelé v kvartérním sektoru	
	2013	Změna oproti vlně 2004-2007	2013	Změna oproti vlně 2004-2007	2013	Změna oproti vlně 2004-2007
Čtení a porozumění prac. instrukcím	45%	-10%	40%	-9%	44%	6%
Nést zodpovědnost	35%	0%	49%	3%	42%	3%
Ochota učit se	37%	-11%	46%	-1%	41%	6%
Schopnost týmové práce	38%	-6%	46%	0%	37%	4%
Adaptabilita a flexibilita	25%	-11%	35%	-2%	31%	0%
Schopnost řešit problém	24%	-4%	36%	-3%	29%	-4%
Schopnost rozhodovat se	16%	-7%	28%	-3%	21%	-4%
Komunikační schopnosti	9%	2%	24%	-6%	19%	-4%
Práce s čísly při prac. uplatnění	13%	-8%	21%	-2%	12%	-2%
Zběhlost v zacházení s informacemi	8%	-10%	14%	-7%	15%	-5%
Zběhlost v používání výpočetní techniky	5%	-9%	12%	-6%	12%	-4%
Schopnost vést	2%	-2%	7%	-3%	4%	-2%
Zběhlost v cizích jazycích	2%	-1%	3%	-8%	1%	-6%

Hodnoty jsou zvýrazněné v případech, že je rozdíl vyšší než průměrný rozdíl v daném sloupci

Zaměstnavatelé v sekundárním sektoru jsou „benevolentnější“ téměř u všech sledovaných klíčových kompetencí. Větší rozdíly v hodnocení důležitosti jsou navíc patrné u těch kompetencí, které se úzce váží k pracovním činnostem a jsou pro pracovní uplatnění vyučených obzvláště důležité. Důležitost čtení a porozumění pracovním instrukcím poklesla oproti šetření v letech 2004 - 2007 o 10 %, práce s čísly při pracovním uplatnění o 8 % (viz tabulka 2). Výraznější pokles je dále patrný v případě kompetencí související se zacházením s informacemi a výpočetní technikou. Zaměstnavatelé v sekundárním sektoru přisuzují nižší důležitost také ochotě učit se, adaptabilitě a flexibilitě.

Zaměstnavatelé v terciárním sektoru kladou u vyučených oproti předchozímu šetření v letech 2004 – 2007 menší důraz na čtení a porozumění pracovním instrukcím, na zběhlost v zacházení s informacemi a výpočetní technikou, méně akcentují u vyučených také potřebu zběhlosti v cizích jazycích.

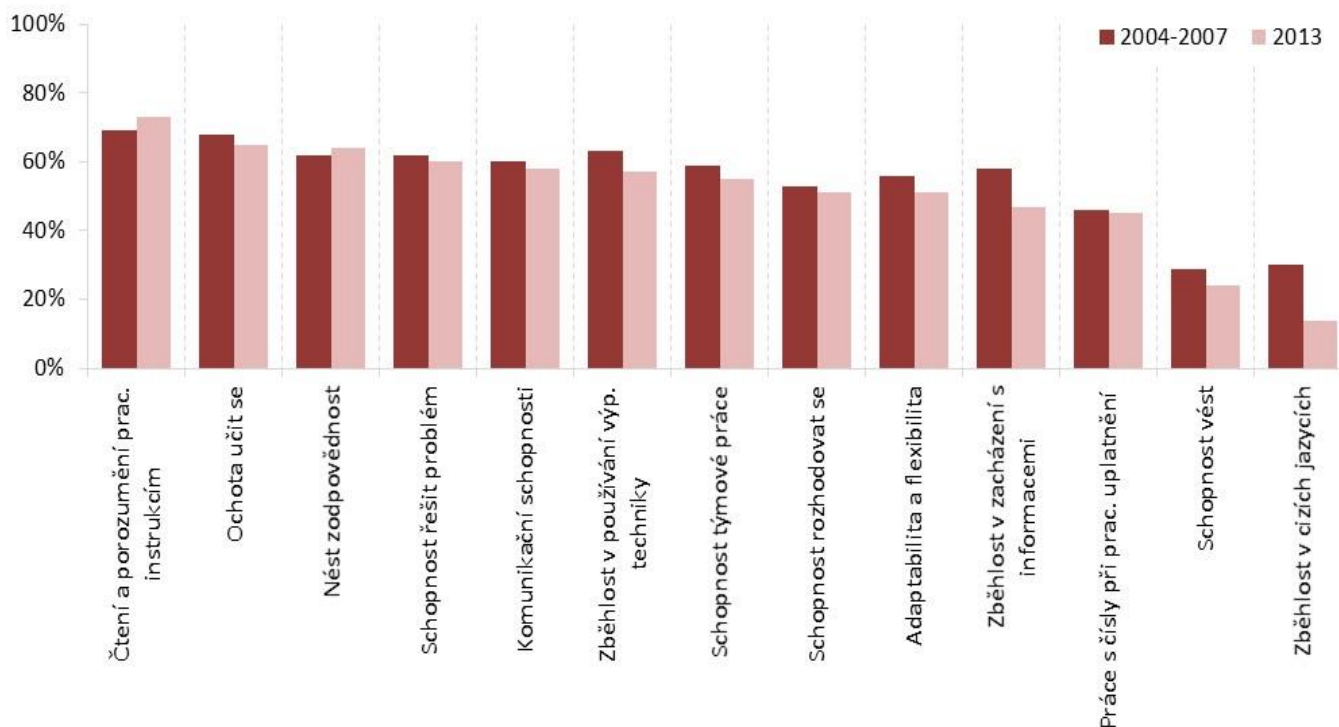
Naopak k mírnému růstu v hodnocení důležitosti kompetencí u vyučených dochází u zaměstnavatelů v kvartérním sektoru. Kompetence, které jsou u vyučených obecně považovány za nejdůležitější, jsou zaměstnavateli v kvartérním sektoru ještě o něco více akcentovány. Zaměstnavatelé v kvartérním sektoru oproti předchozímu šetření také zdůrazňují schopnost týmové práce. V hodnocení důležitosti kompetencí u vyučených naopak v případě zaměstnavatelů v kvartérním sektoru dochází k poklesu u zběhlosti v cizích jazycích a zacházení s informacemi, dále u kompetencí, které reprezentují samostatnost jedince a jeho komunikační dovednosti.

U maturantů je stejně jako u vyučených zdůrazňována potřeba a schopnost čtení a porozumění pracovním instrukcím, ochota učit se a schopnost nést zodpovědnost. I v případě maturantů dochází oproti šetření v letech 2004 – 2007 k mírnému poklesu v hodnocení důležitosti jednotlivých kompetencí. Rozdíly v hodnocení jsou výrazné zejména

⁴ Řazení klíčových kompetencí v tabulkách s výsledky za jednotlivé sektory vychází z celkového hodnocení důležitosti těchto kompetencí v roce 2013.

v případě zběhlosti v zacházení s informacemi a také ve zběhlosti v cizích jazycích, kde je rozdíl největší. Zatímco v letech 2004 – 2007 byla zběhlost v cizích jazycích označena jako důležitá 30 % zaměstnavatelů, v roce 2013 ji za důležitou považuje už jenom 14 % dotázaných zaměstnavatelů.

Graf 4: Srovnání důležitosti kompetencí u maturantů v letech 2004 – 2007 a 2013



Jestliže se podíváme na hodnocení důležitosti napříč ekonomickými sektory, je opět patrný výrazný pokles v hodnocení zejména mezi zaměstnavateli v sekundárním sektoru. Ti považují za méně důležité zejména zběhlost v zacházení s informacemi a používání výpočetní techniky a zběhlost v cizích jazycích. Zaměstnavatelé v sekundárním sektoru z hlediska důležitosti také mnohem hůře hodnotí kompetence související s adaptabilitou a flexibilitou absolventů, jejich ochotou učit se a získávat nové znalosti a schopností týmové práce.

V případě zaměstnavatelů v terciárním sektoru je patrný výrazný pokles v hodnocení důležitosti jen u dvou kompetencí. Pro zaměstnavatele v terciárním sektoru je daleko méně důležitá zběhlost v cizích jazycích, což je poměrně překvapivé zjištění. V letech 2004 – 2007 považovalo zběhlost v cizích jazycích v terciárním sektoru za důležitou 37 % zaměstnavatelů, v roce 2013 je to pouze 17 %. V souvislosti s pozorovaným poklesem důležitosti jazykových dovedností v rámci realizovaného šetření se nabízí otázka, zda je ve srovnání s předchozími lety jazyková vybavenost vnímána skutečně jako méně důležitá, nebo zda jde jen o pokles této kompetence v důsledku akcentace ostatních sledovaných kompetencí. Ve srovnání s výsledky z let 2004 – 2007 je také patrný pokles důležitosti kompetence související se zběhlostí v zacházení s informacemi, rozdíl činí 10 %. Zaměstnavatelé v terciárním sektoru naopak o něco více zdůrazňují pěstování a rozvíjení vlastní odpovědnosti v pracovním procesu.

Také u zaměstnavatelů v kvartérním sektoru je nejvýraznější pokles důležitosti ve zběhlosti v cizích jazycích. Jako méně důležité jsou dále hodnocené kompetence související se schopností vést a zběhlostí v zacházení s informacemi. Důležitost čtení a porozumění pracovním instrukcím u maturantů naproti tomu vzrostla o 9 %.

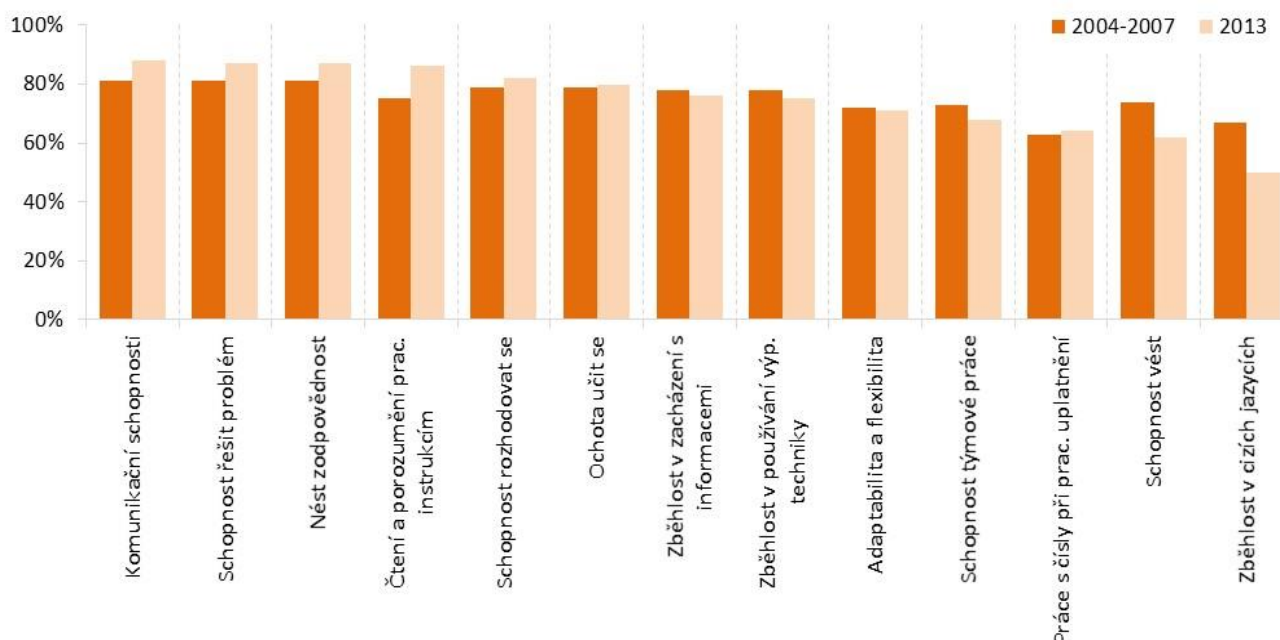
Tabulka 3: Srovnání důležitosti kompetencí u maturantů v letech 2004 – 2007 a 2013

Důležitost kompetencí (%)	Zaměstnavatelé v sekundárním sektoru		Zaměstnavatelé v terciárním sektoru		Zaměstnavatelé v kvartérním sektoru	
	2013	Změna oproti vlně 2004-2007	2013	Změna oproti vlně 2004-2007	2013	Změna oproti vlně 2004-2007
Čtení a porozumění prac. instrukcím	76%	-2%	66%	-2%	74%	9%
Ochota učit se	65%	-10%	66%	0%	65%	0%
Nést zodpovědnost	65%	0%	67%	4%	62%	2%
Schopnost řešit problém	66%	1%	63%	0%	53%	-6%
Komunikační schopnosti	53%	5%	63%	1%	60%	-4%
Zběhlost v používání výpočetní techniky	57%	-16%	57%	-4%	58%	-3%
Schopnost týmové práce	55%	-10%	57%	-4%	53%	-1%
Schopnost rozhodovat se	57%	-2%	52%	1%	46%	-6%
Adaptabilita a flexibilita	52%	-13%	55%	1%	49%	-4%
Zběhlost v zacházení s informacemi	48%	-17%	47%	-10%	47%	-9%
Práce s čísly při prac. uplatnění	47%	-8%	52%	0%	38%	0%
Schopnost vést	29%	-3%	28%	-3%	16%	-9%
Zběhlost v cizích jazycích	13%	-15%	17%	-20%	11%	-14%

Hodnoty jsou zvýrazněné v případě, že je rozdíl vyšší než průměrný rozdíl v daném sloupci

Podívejme se nyní na hodnocení důležitosti kompetencí u vysokoškoláků. Již bylo řečeno, že na lidi s vysokoškolským vzděláním kladou zaměstnavatelé ve srovnání s ostatními úrovněmi dosaženého vzdělání logicky vyšší nároky a mají z hlediska jejich kvalifikace a kompetentnosti vyšší očekávání. Pokud se navíc podíváme na časové srovnání hodnocení důležitosti klíčových kompetencí, můžeme vidět, že v případě vysokoškoláků je důležitost kompetencí v roce 2013 vyšší ve více případech, než je tomu u vyučených a maturantů. Konkrétně se to týká komunikačních dovedností, schopností řešit nastalý problém, rozvíjení vlastní odpovědnosti a čtení a porozumění pracovním instrukcím. Zmíněné kompetence jsou navíc zaměstnavateli z hlediska uplatnitelnosti absolventů vnímány jako nejdůležitější. Hlubší propad v hodnocení důležitosti kompetencí je patrný u schopnosti vedení kolektivu. Výraznější pokles v důležitosti kompetencí je zřetelný také ve zběhlosti v cizích jazycích, stejně jako u maturantů.

Graf 5: Srovnání důležitosti kompetencí u vysokoškoláků v letech 2004 – 2007 a 2013



Růst důležitosti kompetencí u vysokoškoláků je výrazný zejména u zaměstnavatelů v terciárním sektoru, v menší míře též v kvartéru. V případě zaměstnavatelů v terciárním

sektoru je nárůst v hodnocení důležitosti kompetencí patrný zejména v případě osvojování a rozvíjení schopností nést vlastní odpovědnost, schopnosti řešit problém a komunikačních dovedností. Dále zaměstnavatelé v terciárním sektoru považují za důležitější čtení a porozumění pracovním instrukcím, schopnost rozhodovat se a ochotu se učit a dále se vzdělávat.

V případě zaměstnavatelů v kvartérním sektoru je u vysokoškoláků kladen větší důraz především na čtení a porozumění pracovním instrukcím. Naopak je u zaměstnavatelů v kvartérním sektoru zřetelný poměrně hluboký propad v případě kompetencí, které se týkají schopnosti vést a zběhlosti v cizích jazycích.

Tabulka 4: Srovnání důležitosti kompetencí u vysokoškoláků v letech 2004 – 2007 a 2013

Důležitost kompetencí (%)	Zaměstnavatelé v sekundárním sektoru		Zaměstnavatelé v terciárním sektoru		Zaměstnavatelé v kvartérním sektoru	
	2013	Změna oproti vlně 2004-2007	2013	Změna oproti vlně 2004-2007	2013	Změna oproti vlně 2004-2007
Komunikační schopnosti	88%	-3%	88%	11%	87%	8%
Schopnost řešit problém	90%	-4%	87%	12%	84%	5%
Nést zodpovědnost	91%	-2%	88%	13%	84%	6%
Čtení a porozumění prac. instrukcím	90%	4%	83%	10%	86%	15%
Schopnost rozhodovat se	85%	-7%	85%	10%	77%	1%
Ochota učit se	81%	-11%	82%	10%	78%	2%
Zběhlost v zacházení s informacemi	81%	-9%	76%	2%	72%	-2%
Zběhlost v používání výpočetní techniky	80%	-9%	80%	6%	68%	-7%
Adaptabilita a flexibilita	72%	-13%	75%	6%	67%	-2%
Schopnost týmové práce	72%	-14%	71%	0%	64%	-3%
Práce s čísly při prac. uplatnění	75%	-5%	71%	5%	51%	-1%
Schopnost vést	71%	-17%	67%	-4%	54%	-15%
Zběhlost v cizích jazycích	55%	-31%	58%	-7%	43%	-16%

Hodnoty jsou zvýrazněné v případech, že je rozdíl vyšší než průměrný rozdíl v daném sloupci

Z tabulky 4 je dále dobře patrné, že oproti výsledkům šetření z let 2004 – 2007 polevili zaměstnavatelé v sekundárním sektoru v hodnocení důležitosti kompetencí u vysokoškoláků, a to téměř ve všech oblastech. Velmi výrazný je propad u důležitosti ovládání cizích jazyků, kde rozdíl činí 31 %. Také schopnost vést a schopnost týmové práce jsou zaměstnavateli v sekundárním sektoru vnímány jako méně důležité.

Na základě změn v hodnocení klíčových kompetencí se zdá, že jsou zaměstnavatelé vůči schopnostem a kompetencím absolventů škol v roce 2013 poněkud benevolentnější a shovívavější, než tomu bylo v šetření z předchozích let. Většina sledovaných klíčových kompetencí je z pohledu zaměstnavatelů pro úspěšné uplatnění absolventů škol při přechodu na pracovní trh méně důležitá. Výjimkou jsou absolventi s vysokoškolským vzděláním, na které zaměstnavatelé kladou vyšší nároky a požadavky na kvalifikaci. Důvodem může být skutečnost, že vysokoškolsky vzdělaných lidí v české společnosti stále přibývá a zaměstnavatelům se v této vzdělanostní skupině rozšiřuje zdroj potenciální pracovní síly. Naproti tomu nároky na pracovní sílu z řad vyučených se poněkud snižují, jelikož zaměstnavatelé v této vzdělanostní skupině mnohdy pociťují nedostatek pracovní síly (zejména v některých oborech). Poměrně zarážející je však skutečnost, že z pohledu zaměstnavatelů klesá důležitost ovládání cizích jazyků u maturantů a vysokoškoláků, neboť právě kompetence spojené se znalostí a ovládáním cizích jazyků byly v obou vzdělanostních skupinách vždy považovány za vysoce důležité.

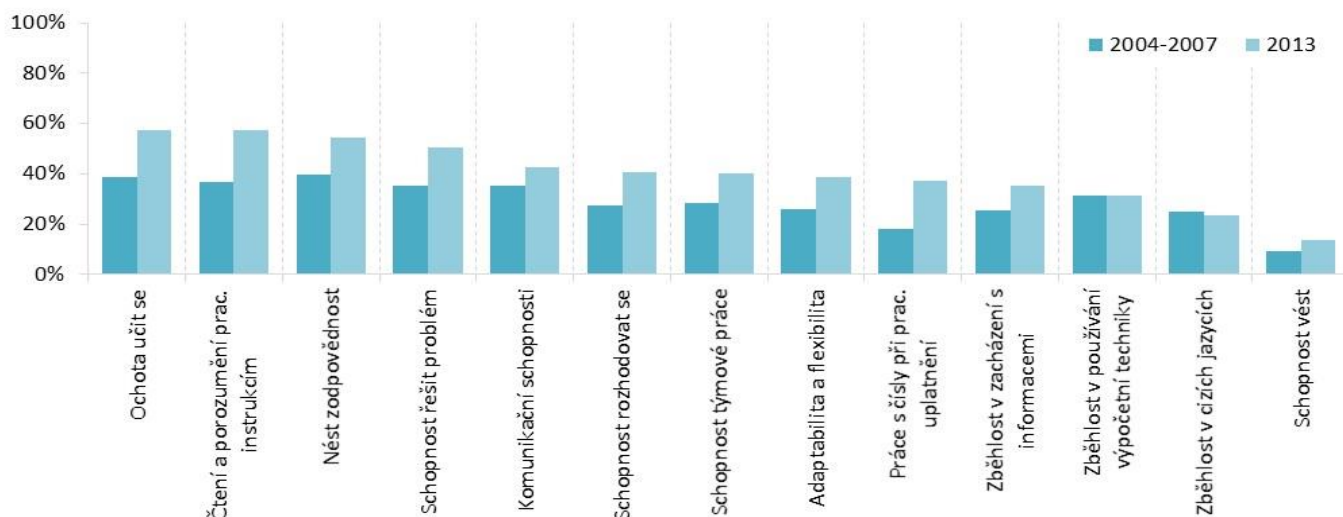
3.2. Míra osvojení klíčových kompetencí

Kromě důležitosti klíčových kompetencí, jež výrazně determinují úspěšnost jedince při vstupu na pracovní trh, zaměstnavatelé současně hodnotili míru jejich osvojení v rámci formálního vzdělávání. Zaměstnavatelé u každé z klíčových kompetencí mohli zhodnotit, zda je příprava na školách z hlediska jejich osvojení dostatečná či nikoliv, a na které kompetence

by se měly školy v rámci přípravy více zaměřit. Zaměstnavatelé se tak mohli vyjádřit k tomu, jaké oblasti považují při uplatnění absolventů vstupujících na trh práce za problematické, a zdůraznit tak nezbytnou potřebu se uvedeným oblastem více věnovat.

Z grafu 6 můžeme vidět, že je připravenost absolventů učebních oborů ve srovnání s výsledky šetření z let 2004 – 2007 vnímána poměrně negativně. Téměř u každé sledované klíčové kompetence pozorují zaměstnavatelé zhoršení – rozdíly v hodnocení jsou v některých případech poměrně markantní.

Graf 6: Nedostatky v připravenosti vyučených - srovnání výsledků za roky 2004 – 2007 a 2013



Nedostatečnou připravenost pociťují zaměstnavatelé u vyučených zejména v souvislosti s pěstováním vztahu k získávání nových znalostí a dovedností a také s motivací k dalšímu vzdělávání. Absolventi s výučním listem jsou také podle zaměstnavatelů hůře připraveni z hlediska čtení a porozumění pracovním instrukcím, rozvíjení vlastní odpovědnosti a schopnosti řešit problém. Pozitivně je v časovém srovnání hodnocena připravenost absolventů z hlediska zběhllosti v používání výpočetní techniky a zběhllosti v cizích jazycích v tom smyslu, že jsou absolventi s výučním listem v těchto dvou oblastech podle zaměstnavatelů připraveni školou podobně jako v předchozím šetření v letech 2004 – 2007. U všech ostatních kompetencí došlo v hodnocení k poměrně výraznému zhoršení.

Tabulka 5: Nedostatky v připravenosti vyučených v letech 2004 – 2007 a 2013

Nedostatečně rozvíjené kompetence (%)	Zaměstnavatelé v sekundárním sektoru		Zaměstnavatelé v terciárním sektoru		Zaměstnavatelé v kvartérním sektoru	
	2013	Změna oproti vlně 2004-2007	2013	Změna oproti vlně 2004-2007	2013	Změna oproti vlně 2004-2007
Ochota učit se	64%	25%	59%	17%	50%	15%
Čtení a porozumění prac. instrukcím	65%	22%	57%	18%	51%	19%
Nést zodpovědnost	58%	18%	59%	13%	48%	13%
Schopnost řešit problém	56%	22%	53%	13%	44%	11%
Komunikační schopnosti	41%	18%	48%	3%	41%	7%
Schopnost rozhodovat se	41%	17%	42%	10%	39%	14%
Schopnost týmové práce	46%	19%	43%	12%	33%	5%
Adaptabilita a flexibilita	44%	15%	39%	13%	33%	9%
Práce s čísly při prac. uplatnění	39%	20%	45%	23%	31%	16%
Zběhllost v zacházení s informacemi	36%	16%	39%	10%	33%	7%
Zběhllost v používání výpočetní techniky	29%	-4%	39%	5%	29%	0%
Zběhllost v cizích jazycích	19%	2%	32%	0%	22%	-2%
Schopnost vést	12%	7%	16%	4%	14%	5%

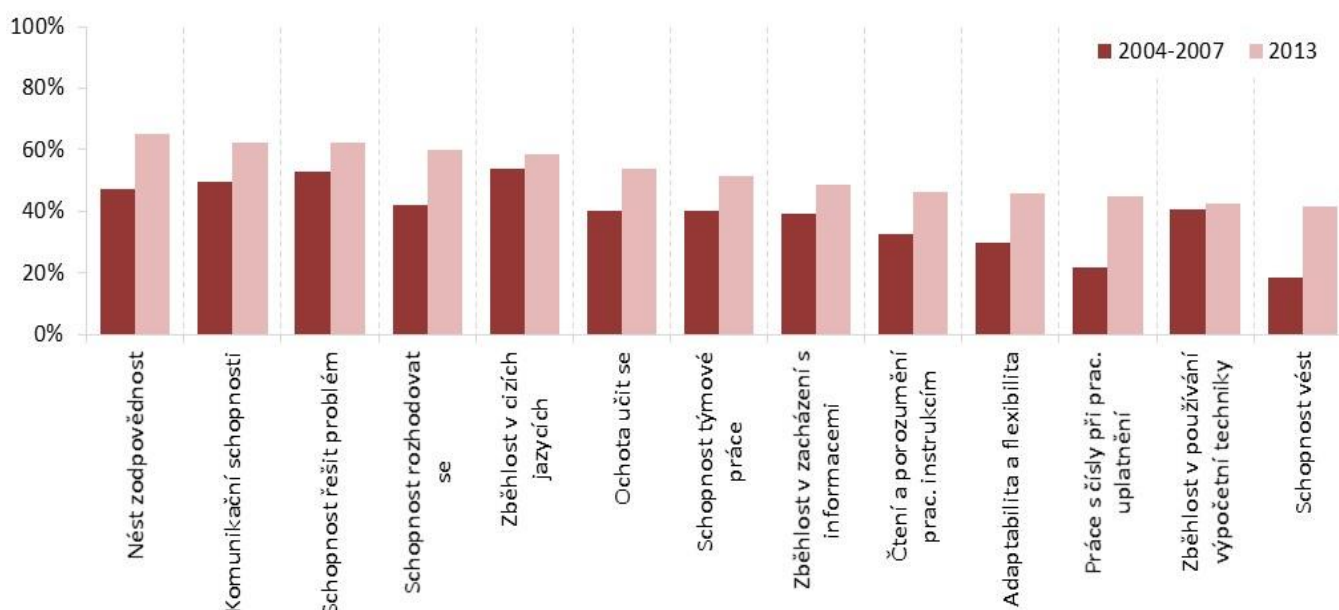
Hodnoty jsou zvýrazněné v případě, že je rozdíl vyšší než průměrný rozdíl v daném sloupci

Negativní pohled na připravenost absolventů s výučním listem je patrný především u zaměstnavatelů v sekundárním sektoru. Připravenost absolventů učebních oborů se podle zaměstnavatelů v sekundárním sektoru zhoršila především v ochotě učit se a dále se vzdělávat - rozdíl oproti výsledkům z předchozího šetření v letech 2004 – 2007 činí 25 %. Situace se dále zhoršila v případě kompetencí souvisejících se čtením a porozuměním pracovním instrukcím, schopností řešit problém a prací s čísly při pracovním uplatnění. Čtení a porozumění pracovním instrukcím a práce s čísly přitom můžeme v souvislosti s vykonávanou profesí a pracovní náplní považovat za stěžejní kompetence.

Nedostatečná připravenost absolventů učebních oborů v práci s čísly a čtení a porozumění pracovním instrukcím v rámci pracovního uplatnění je oproti předchozímu šetření více zdůrazňována také zaměstnavateli v terciárním i kvartérním sektoru.

Z hlediska míry osvojení kompetencí a připravenosti absolventů se podle názoru zaměstnavatelů situace zhoršila i u osob s maturitním vzděláním. Připravenost absolventů maturitních oborů se podle nich zhoršila téměř u všech sledovaných kompetencí. Absolventi vstupující na trh práce nejsou z pohledu zaměstnavatelů dostatečně připraveni zejména z hlediska rozvíjení vlastní odpovědnosti, komunikačních schopností, schopnosti řešit problém a rozhodovat se. Zaměstnavatelé negativně vnímají také nedostatečné jazykové dovednosti absolventů maturitních oborů, nicméně v případě této kompetence nedošlo oproti předchozímu šetření k žádnému dramatickému posunu v hodnocení. Hodnocení se příliš nezměnilo ani v případě zručnosti v používání výpočetní techniky.

Graf 7: Nedostatky v připravenosti maturantů - srovnání výsledků za roky 2004 – 2007 a 2013



K rozvíjení klíčových kompetencí u maturantů v rámci formálního vzdělávání jsou na základě srovnání výsledků za roky 2004 – 2007 a 2013 skeptičtí zejména zaměstnavatelé v sekundárním sektoru. Situace se podle nich zhoršila především v oblastech týkajících se práce s čísly při pracovním uplatnění, schopnosti vést a komunikačních dovedností. Podle zaměstnavatelů v sekundárním sektoru jsou absolventi maturitních oborů hůře připraveni z hlediska motivace k učení a dalšího vzdělávání.

I zaměstnavatelé v terciárním sektoru se shodli na tom, že jsou absolventi vstupující na trh práce hůře připraveni především z hlediska schopnosti vést a dovedností souvisejících s rozdělováním úkolů v pracovních skupinách. Podle zaměstnavatelů v terciárním sektoru jsou absolventi také méně adaptabilní a flexibilní. Absolventi vstupující na trh práce podle nich dokáží hůře reagovat na měnící se situaci a následně se adaptovat. Slabinou absolventů s maturitním vzděláním je také nedostatečně rozvinutá kompetence související s prací s čísly v rámci pracovního uplatnění.

Zaměstnavatelé v kvartérním sektoru pocítují poměrně výrazné zhoršení v připravenosti absolventů maturitních oborů z hlediska práce s čísly v rámci pracovního uplatnění, rozvíjení vlastní odpovědnosti a také schopnosti rozhodovat se. Absolventi s maturitním vzděláním jsou podle zaměstnavatelů v kvartérním sektoru oproti výsledkům z předchozího šetření také hůře připravováni k vedení pracovních skupin a rozdělování úkolů.

V souvislosti s negativním hodnocením připravenosti absolventů maturitních oborů ze strany zaměstnavatelů se nabízí otázka, zda je pokles v připravenosti této pracovní síly způsoben i tím, že větší část absolventů maturitních oborů dále pokračuje ve své vzdělávací kariéře na vysokých školách. Na trh práce tak přicházejí ve větší míře absolventi maturitních oborů, kteří nemají studijní předpoklady.

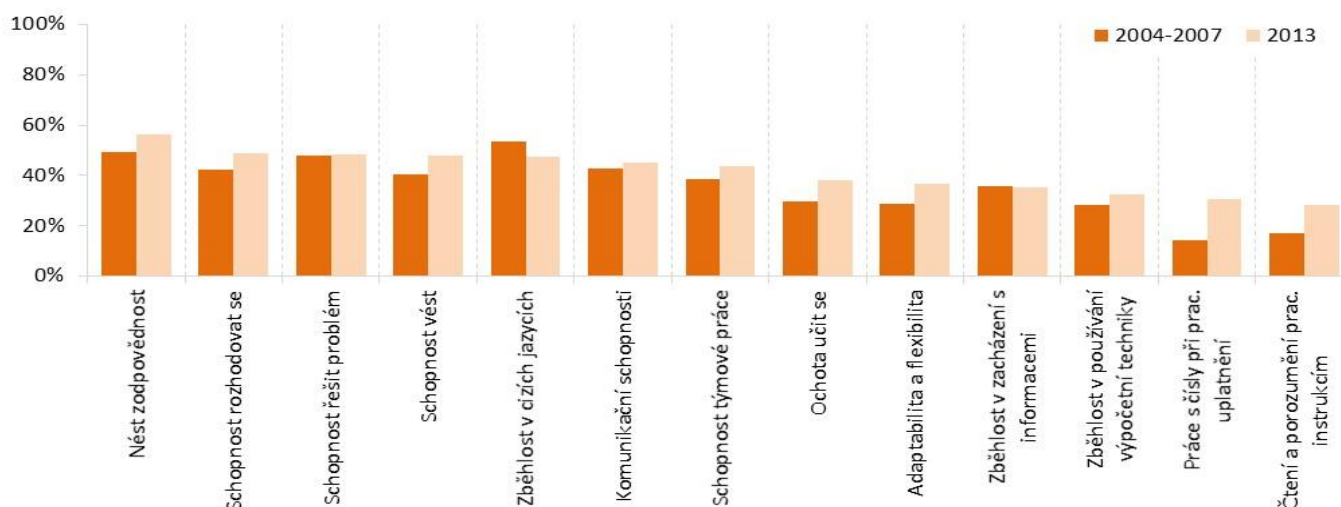
Tabulka 6: Nedostatky v připravenosti maturantů v letech 2004 – 2007 a 2013

Nedostatečně rozvíjené kompetence (%)	Zaměstnavatelé v sekundárním sektoru		Zaměstnavatelé v terciárním sektoru		Zaměstnavatelé v kvartérním sektoru	
	2013	Změna oproti vlně 2004-2007	2013	Změna oproti vlně 2004-2007	2013	Změna oproti vlně 2004-2007
Nést zodpovědnost	65%	14%	63%	15%	66%	22%
Komunikační schopnosti	61%	22%	61%	10%	64%	10%
Schopnost řešit problém	63%	8%	61%	8%	62%	10%
Schopnost rozhodovat se	63%	14%	59%	14%	58%	21%
Zběhllost v cizích jazycích	62%	5%	61%	5%	54%	3%
Ochota učit se	57%	19%	52%	13%	52%	11%
Schopnost týmové práce	52%	9%	51%	14%	51%	10%
Zběhllost v zacházení s informacemi	48%	11%	47%	13%	50%	6%
Čtení a porozumění prac. instrukcím	45%	17%	44%	10%	49%	15%
Adaptabilita a flexibilita	49%	15%	47%	20%	42%	12%
Práce s čísly při prac. uplatnění	46%	24%	46%	20%	44%	25%
Zběhllost v používání výpočetní techniky	45%	6%	44%	7%	40%	-4%
Schopnost vést	45%	24%	45%	24%	36%	19%

Hodnoty jsou zvýrazněné v případě, že je rozdíl vyšší než průměrný rozdíl v daném sloupci

V souvislosti s osvojováním klíčových kompetencí a hodnocením připravenosti absolventů jsou zaměstnavatelé méně skeptičtí v případě vysokoškoláků. Z porovnání grafů 6 - 8 je poměrně dobře vidět, že v hodnocení připravenosti absolventů s vysokoškolským diplomem nejsou tak velké rozdíly, jako je tomu v případě vyučených a maturantů.

Graf 8: Nedostatky v připravenosti vysokoškoláků - srovnání výsledků za roky 2004 – 2007 a 2013



Ve srovnání s výsledky z roku 2004 – 2007 jsou zaměstnavateli u absolventů vysokých škol vnímány více negativně kompetence související s prací s čísly v rámci pracovního uplatnění a se čtením a porozuměním pracovním instrukcím (ačkoliv je míra osvojení těchto kompetencí nejvyšší ve srovnání s ostatními sledovanými klíčovými kompetencemi). Vysokoškolsky vzdělaní lidé jsou podle zaměstnavatelů nedostatečně připraveni především z hlediska rozvíjení vlastní odpovědnosti, schopnosti rozhodovat se, řešit problém a vést.

Zkvalitnění v určitých oblastech pocítují hlavně zaměstnavatelé v rámci sekundárního sektoru. Situace se podle nich zlepšila zejména v míře osvojení cizích jazyků, vysokoškoláky zaměstnavatelé v sekundárním sektoru také lépe hodnotí z hlediska schopnosti řešit problematické situace. Oproti předchozímu šetření pocítují zhoršení zejména v práci s čísly v rámci pracovního uplatnění a se čtením a porozuměním pracovním instrukcím.

Také zaměstnavatelé v terciárním sektoru pozorují u absolventů vysokých škol zlepšení ve zběhlosti v cizích jazycích. Naopak vidí z hlediska osvojení klíčových kompetencí rezervy, především v souvislosti s prací s čísly při pracovním uplatnění, adaptabilitou a flexibilitou absolventů vysokých škol. Zaměstnavatelé v terciárním sektoru pozorují zhoršení také ve schopnosti číst a správně porozumět pracovním instrukcím a ve schopnosti vést.

Jestliže zaměstnavatelé v sekundárním a terciárním sektoru deklarují u připravenosti absolventů vysokých škol alespoň určité zlepšení v některých oblastech, zaměstnavatelé z kvartérního sektoru jsou k jejich připravenosti skeptičtí. Osvojení klíčových kompetencí je jimi hodnoceno hůře než v letech 2004 - 2007. Absolventi jsou nedostatečně připraveni k práci s čísly v pracovním uplatnění, také schopnost porozumět pracovním instrukcím je hodnocena hůře. Podle zaměstnavatelů v kvartérním sektoru jsou absolventi vysokých škol také nedostatečně připraveni v rámci kompetencí soustředících se na vůdcovské schopnosti ve větších skupinách, v rozvíjení vlastní odpovědnosti a schopnosti rozhodovat se.

Tabulka 7: Nedostatky v připravenosti vysokoškoláků v letech 2004 – 2007 a 2013

Nedostatečně rozvíjené kompetence (%)	Zaměstnavatelé v sekundárním sektoru		Zaměstnavatelé v terciárním sektoru		Zaměstnavatelé v kvartérním sektoru	
	2013	Změna oproti vlně 2004-2007	2013	Změna oproti vlně 2004-2007	2013	Změna oproti vlně 2004-2007
Nést zodpovědnost	56%	2%	49%	6%	61%	10%
Schopnost rozhodovat se	51%	-2%	42%	6%	52%	10%
Schopnost řešit problém	49%	-6%	43%	4%	51%	0%
Schopnost vést	47%	-1%	45%	9%	50%	11%
Zběhlost v cizích jazycích	52%	-13%	42%	-7%	47%	-4%
Komunikační schopnosti	43%	1%	39%	1%	52%	4%
Schopnost týmové práce	43%	1%	37%	3%	48%	8%
Ochota učit se	41%	12%	34%	6%	38%	7%
Adaptabilita a flexibilita	38%	9%	36%	10%	36%	5%
Zběhlost v zacházení s informacemi	38%	-1%	29%	0%	37%	-2%
Zběhlost v používání výpočetní techniky	32%	8%	28%	3%	36%	3%
Práce s čísly při prac. uplatnění	31%	20%	27%	11%	33%	18%
Čtení a porozumění prac. instrukcím	26%	15%	26%	9%	32%	12%

Hodnoty jsou zvýrazněné v případě, že je rozdíl vyšší než průměrný rozdíl v daném sloupci

Z výstupů pro jednotlivé stupně vzdělání týkající se připravenosti absolventů z hlediska jejich osvojení klíčových kompetencí se může zdát, že absolventi jsou z pohledu zaměstnavatelů nedostatečně připraveni. To do určité míry naznačují také výsledky šetření realizovaného v letech 2004 – 2007, z nichž je zhoršení v hodnocení připravenosti absolventů vstupujících na trh práce zcela patrné.

Zde je však třeba podotknout jednu velmi důležitou věc. Zaměstnavatelé totiž v mnohých případech žijí v domněnku, že školy mají připravovat své studenty na konkrétní pracovní pozice, které zaměstnavatelé na pracovním trhu nabízejí. Očekávají tak, že absolvent bude

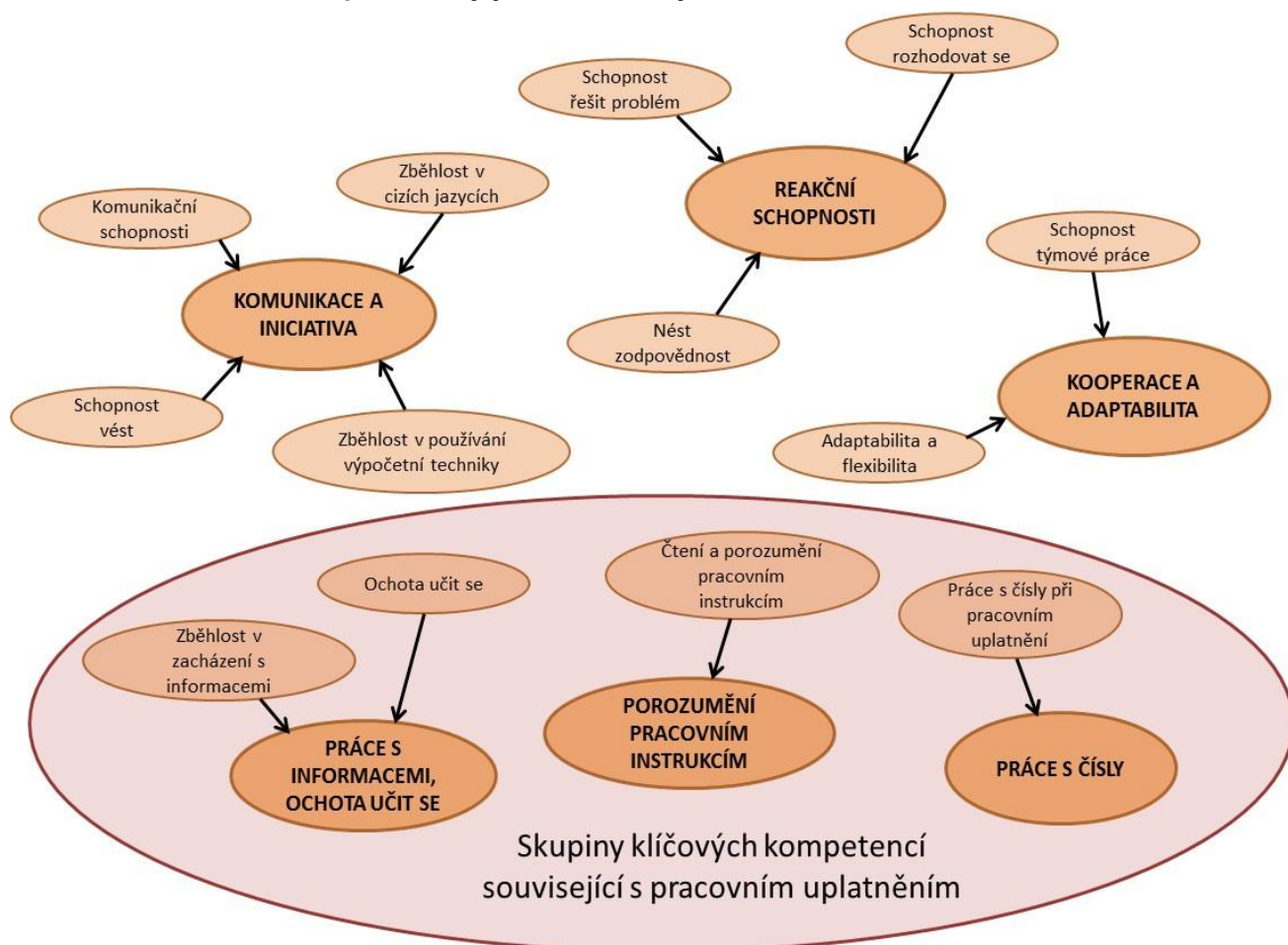
dostatečně kvalifikovaný a kompetentní, aby mohl vykonávat činnosti v rámci nabízeného pracovního místa. Takto však uvažovat nelze. Školy v počátečním vzdělávání poskytují studentům v rámci školní přípravy potřebné základy a profilují je širěji z jednoho prostého důvodu. Širší profilace vytváří předpoklady k úspěšnému uplatnění absolventů na trhu práce.

Pokud by byli absolventi připravováni na konkrétní pracovní pozice, jejich možnost uplatnění na trhu práce by byla poměrně omezená. Vzdělávací dráhu nelze omezovat pouze na formální vzdělávání. Vzdělání je třeba chápat v prizmatu celoživotního vzdělávání a učení, které probíhá ve většině etap života jedince. Získávání specifických dovedností spojených s výkonem práce na konkrétní pozici by proto mělo probíhat v rámci informálního učení a dalšího vzdělávání, na němž by se zaměstnavatelé měli podílet a podporovat jej.

3.3. Členění klíčových kompetencí

Na základě hodnocení důležitosti jednotlivých klíčových kompetencí byly prostřednictvím pokročilých statistických metod vytvořeny diagramy, jež znázorňují jejich členění a zároveň nám poskytují přehlednou informaci o jejich vzájemné podobnosti a rozdílnosti z pohledu zaměstnavatelů.

Obrázek 1: Klíčové kompetence a jejich členění - vyučení



Na základě podobnosti a rozdílnosti jednotlivých klíčových kompetencí byly faktorovou analýzou⁵ vytvořeny skupiny, které odrážejí charakter v nich zastoupených klíčových kompetencí. Tyto skupiny a v nich obsažené klíčové kompetence, jež byly zaměstnavateli hodnoceny v dotazníkovém šetření, jsou znázorněny v následujících přiložených diagramech.

⁵ Faktorová analýza je statistická metoda, která se pokouší o redukci počtu proměnných vstupujících do analýzy. Jejím smyslem je popsat proměnné vstupující do analýzy pomocí menšího počtu proměnných na základě jejich podobnosti a odlišnosti.

Podívejme se na skupinu kompetencí, které jsou potřebné pro pracovní uplatnění vyučených. Z hlediska členění můžeme z obrázku 1 vidět, že se v zásadě jedná o šest skupin kompetencí. Zajímavé je, že jsou z hlediska pracovního uplatnění poměrně výrazně rozlišovány kompetence vztahující se k práci s informacemi, porozumění pracovním instrukcím a práci s čísly – tyto tři skupiny kompetencí totiž ve srovnání s ostatními skupinami nejvíce odrážejí charakter pracovních činností v této vzdělanostní skupině.

Pokud se podíváme na hodnocení důležitosti skupin kompetencí v grafu 9, můžeme vidět, že nejdůležitější skupinou je práce s čísly. Tato skupina, jak již bylo uvedeno, zůstává v případě vyučených poměrně důležitým aspektem pracovní činnosti ve vykonávané praxi. Dalšími důležitými skupinami jsou podle zaměstnavatelů reakční schopnosti, kooperace a adaptabilita jedince a porozumění pracovním instrukcím. Pokud se podíváme na rozdíly mezi výsledky šetření z let 2004 – 2007 a 2013, můžeme vidět, že z hlediska skupin kompetencí poměrně výrazně narostla důležitost práce s čísly, naopak je patrný pokles u komunikačních dovedností, které nejsou pro výkon práce osob s výučním listem podle zaměstnavatelů již tolik důležité.

Graf 9: Důležitost skupin kompetencí u vyučených – srovnání výsledků za roky 2004 – 2007 a 2013

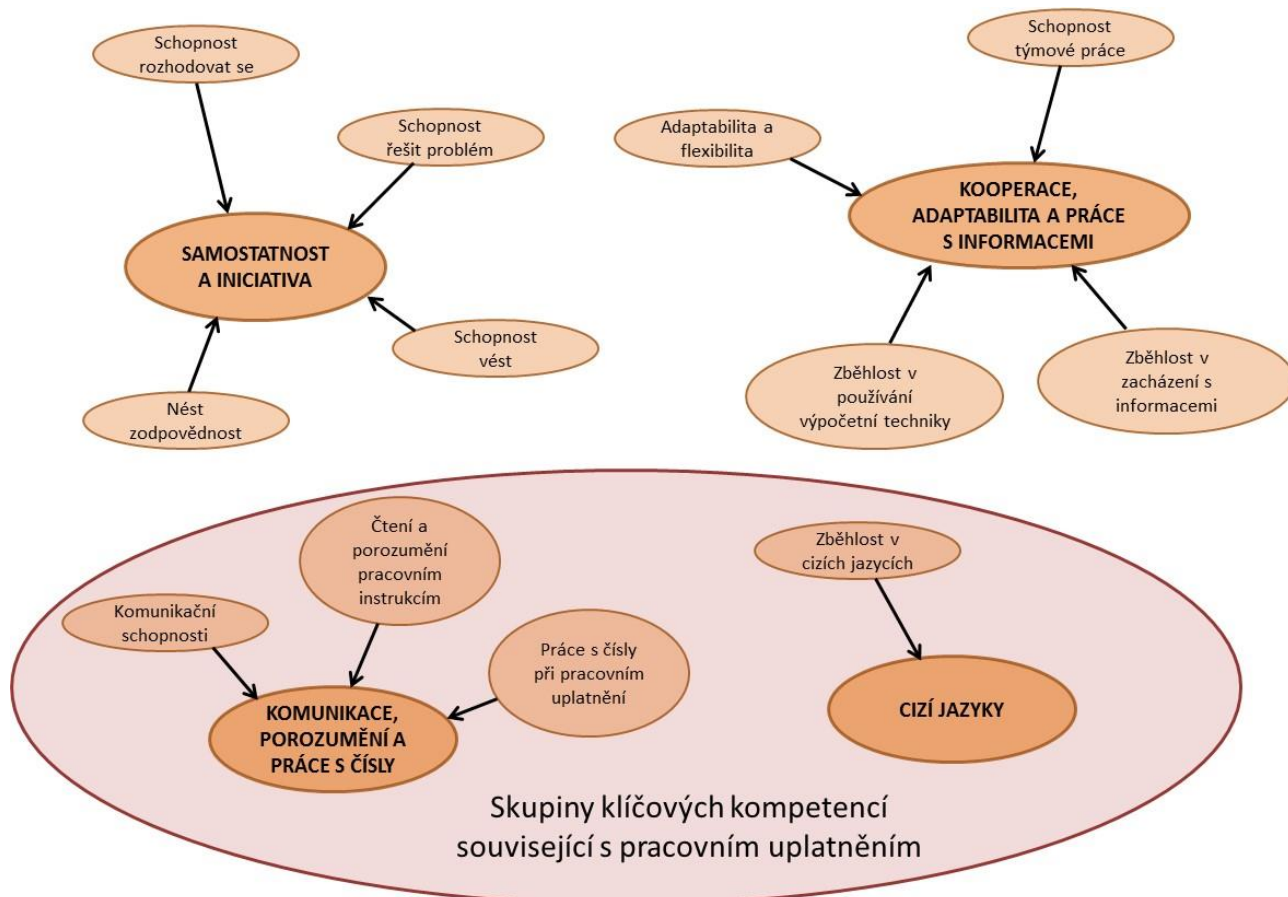


Rozdíl v důležitosti skupiny kompetencí souvisejících s komunikačními dovednostmi a iniciativou jedince u vyučených je způsoben především akcentací této skupiny kompetencí ze strany zaměstnavatelů v terciárním a kvartérním sektoru v letech 2004 – 2007. Na základě výsledků z roku 2013 je u zaměstnavatelů z těchto ekonomických sektorů naopak znatelný pokles důležitosti této skupiny kompetencí. V roce 2013 dochází v terciárním a kvartérním sektoru k nárůstu důležitosti ve skupině kompetencí souvisejících s prací s čísly. Tato skupina kompetencí je primárně důležitá i z pohledu zaměstnavatelů v sekundárním sektoru – ti zároveň akcentují porozumění pracovním instrukcím, kooperaci a adaptabilitu pracovníků.

Tabulka 8: Důležitost skupin kompetencí u vyučených

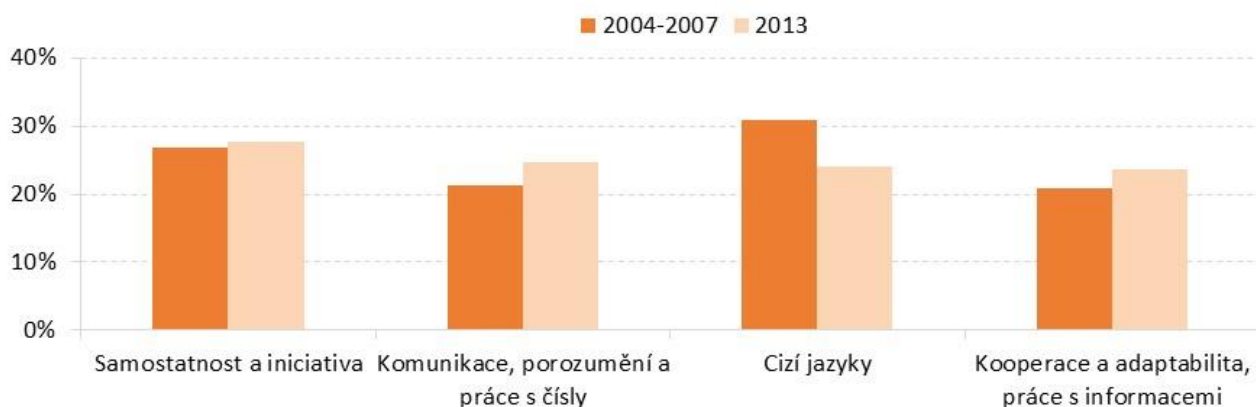
Důležitost skupin kompetencí u vyučených	Zaměstnavatelé v sekundárním sektoru		Zaměstnavatelé v terciárním sektoru		Zaměstnavatelé v kvartérním sektoru	
	2013	Změna oproti vlně 2004-2007	2013	Změna oproti vlně 2004-2007	2013	Změna oproti vlně 2004-2007
Práce s čísly	21%	0%	26%	10%	21%	11%
Samostatnost	16%	2%	21%	4%	20%	5%
Kooperace a adaptabilita	18%	5%	15%	3%	14%	4%
Porozumění pracovním instrukcím	20%	0%	12%	0%	13%	3%
Práce s informacemi a ochota učit se	13%	-7%	17%	4%	18%	4%
Komunikace a iniciativa	12%	0%	10%	-11%	14%	-18%

V případě maturantů již není členění klíčových kompetencí natolik podrobné, jako je tomu u vyučených. Na obrázku 2 můžeme vidět čtyři základní skupiny kompetencí – tou první je samostatnost a iniciativa, dále kooperace, adaptabilita a práce s informacemi. Dalšími skupinami jsou komunikace, porozumění a práce s čísly a Cizí jazyky, v nichž je samostatně zahrnuta kompetence vážící se k znalosti cizích jazyků. Poslední dvě zmíněné skupiny se zároveň nejvíce vztahují k pracovnímu uplatnění absolventů maturitních oborů.



Důležitost skupin kompetencí je v případě maturantů poměrně vyrovnaná. Nicméně nejčastěji zaměstnavatelé zdůrazňují kompetence související s rozvíjením samostatnosti jedince a jeho iniciativy. Z hlediska časového srovnání je viditelný poměrně výrazný pokles důležitosti cizích jazyků, což odpovídá i výsledkům v hodnocení důležitosti jednotlivých kompetencí v podkapitole 1.1.

Graf 10: Důležitost skupin kompetencí u maturantů – srovnání výsledků za roky 2004 – 2007 a 2013



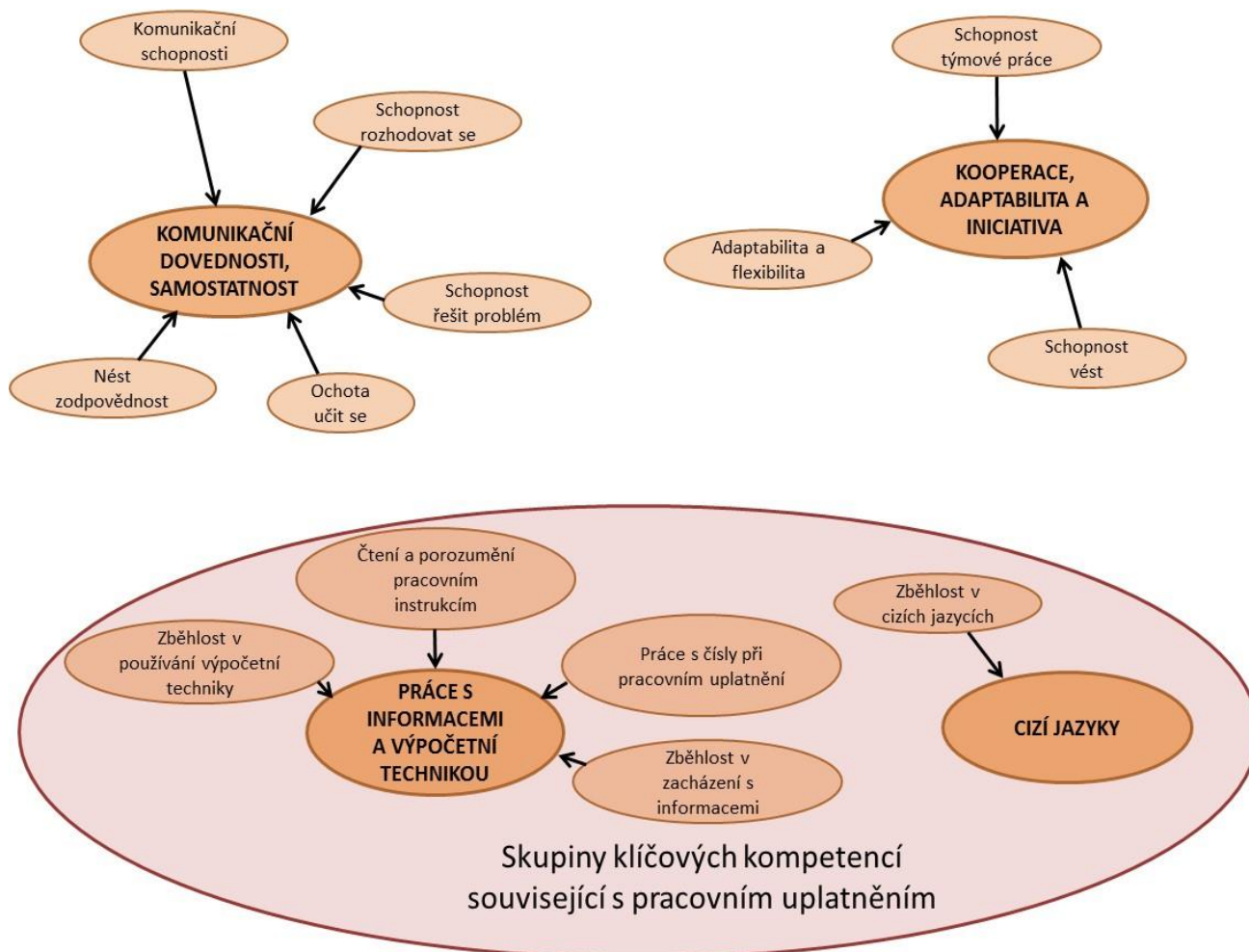
Pokud se podíváme na hodnocení napříč jednotlivými ekonomickými sektory, zaměstnavatelé v sekunděru zdůrazňují oproti minulému šetření v letech 2004 – 2007 především skupinu kompetencí zaměřujících se na samostatnost jedince a jeho iniciativu, dále také kompetence ve vazbě na pracovní uplatnění. Zaměstnavatelé v terciárním sektoru u maturantů zdůrazňují samostatnost a iniciativu, cizí jazyky, kooperaci. V kvartérním sektoru se klade důraz hlavně na skupinu kompetencí souvisejících s pracovním uplatněním jedince a schopnost kooperace, adaptability a zacházení s informacemi.

Tabulka 9: Důležitost skupin kompetencí u maturantů

Důležitost skupin kompetencí u maturantů	Zaměstnavatelé v sekundárním sektoru		Zaměstnavatelé v terciárním sektoru		Zaměstnavatelé v kvartérním sektoru	
	2013	Změna oproti vlně 2004-2007	2013	Změna oproti vlně 2004-2007	2013	Změna oproti vlně 2004-2007
Samostatnost a iniciativa	29%	11%	30%	6%	25%	-9%
Pracovní uplatnění	24%	5%	18%	-2%	29%	6%
Cizí jazyky	24%	-11%	29%	-9%	21%	-3%
Kooperace a adaptabilita, práce s informacemi	23%	-5%	22%	4%	25%	6%

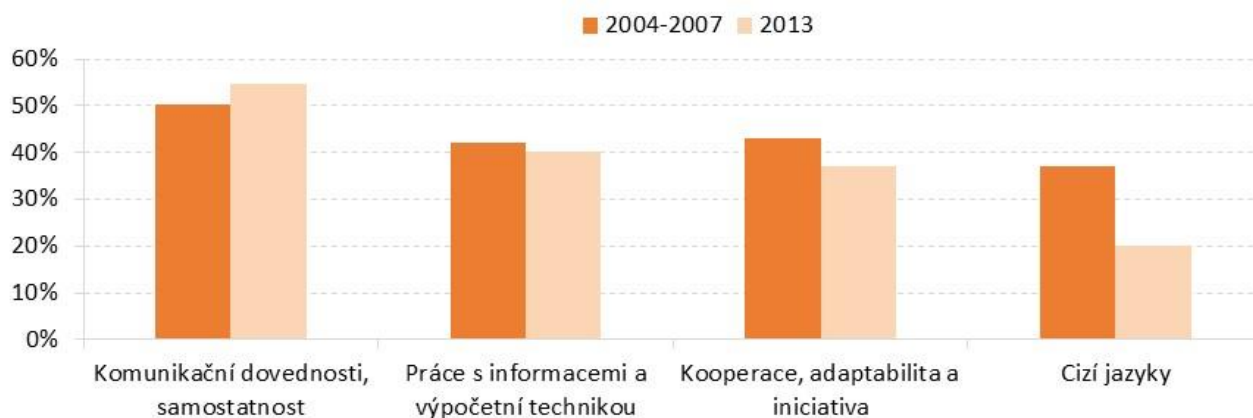
V případě vysokoškoláků byly klíčové kompetence také rozčleněny do čtyř skupin. Můžeme vidět, že skupiny kompetencí vztahující se k pracovnímu uplatnění se soustředí především na práci s čísly, informacemi, výpočetní technikou, na porozumění pracovním instrukcím a znalost cizích jazyků. Zběhlost v cizích jazycích je od ostatních kompetencí opět oddělena a tvoří samostatnou skupinu, stejně jako je tomu v případě maturantů.

Obrázek 3: Klíčové kompetence a jejich členění – vysokoškoláci



Ve srovnání s ostatními skupinami kompetencí zaměstnavatelé zdůrazňují zejména komunikační dovednosti a samostatnost absolventa. Důležité jsou podle zaměstnavatelů také kompetence související s prací s informacemi a se schopnostmi kooperace, adaptability a iniciativy jedince. Ve srovnání s výsledky za období 2004 – 2007 je patrný pokles důležitosti v ovládnutí cizích jazyků.

Graf 11: Důležitost skupin kompetencí u vysokoškoláků – srovnání výsledků za roky 2004 – 2007 a 2013



Komunikační dovednosti jsou ve srovnání s ostatními skupinami kompetencí poměrně silně zdůrazňovány ve všech ekonomických sektorech. Z hlediska srovnání deklarované důležitosti je v případě komunikačních dovedností u zaměstnavatelů v terciárním sektoru dobře viditelný nárůst. Nejmenší důležitost zaměstnavatelé deklarují v případě jazykové vybavenosti absolventů vysokých škol, a to napříč všemi sektory. Ve srovnání s výsledky z let 2004 – 2007 je v případě důležitosti cizích jazyků patrný výrazný pokles.

Tabulka 10: Důležitost skupin kompetencí u vysokoškoláků

Důležitost skupin kompetencí u vysokoškoláků	Zaměstnavatelé v sekundárním sektoru		Zaměstnavatelé v terciárním sektoru		Zaměstnavatelé v kvartérním sektoru	
	2013	Změna oproti vlně 2004-2007	2013	Změna oproti vlně 2004-2007	2013	Změna oproti vlně 2004-2007
Komunikační dovednosti, samostatnost	57%	-6%	56%	11%	52%	5%
Práce s informacemi a výpočetní technikou	52%	-5%	48%	6%	39%	1%
Kooperace, adaptabilita a iniciativa	42%	-15%	41%	1%	31%	-7%
Cizí jazyky	25%	-31%	28%	-7%	13%	-16%

3.4. Kompetence a rizikové oblasti

Jak již bylo řečeno, klíčové kompetence a jejich univerzální charakter aplikovatelný v různých sférách života jedince výrazně přispívá k větší flexibilitě pracovní síly. Osvojením klíčových kompetencí disponují pracovníci schopnostmi vypořádat se s rozličnými pracovními činnostmi a úkony. Díky jejich univerzálnosti navíc tyto kompetence usnadňují přechod mezi různými profesemi a pohyb v rámci pracovního trhu. V konečném důsledku tedy klíčové kompetence napomáhají tomu, aby se jedinec na trhu práce úspěšně prosadil.

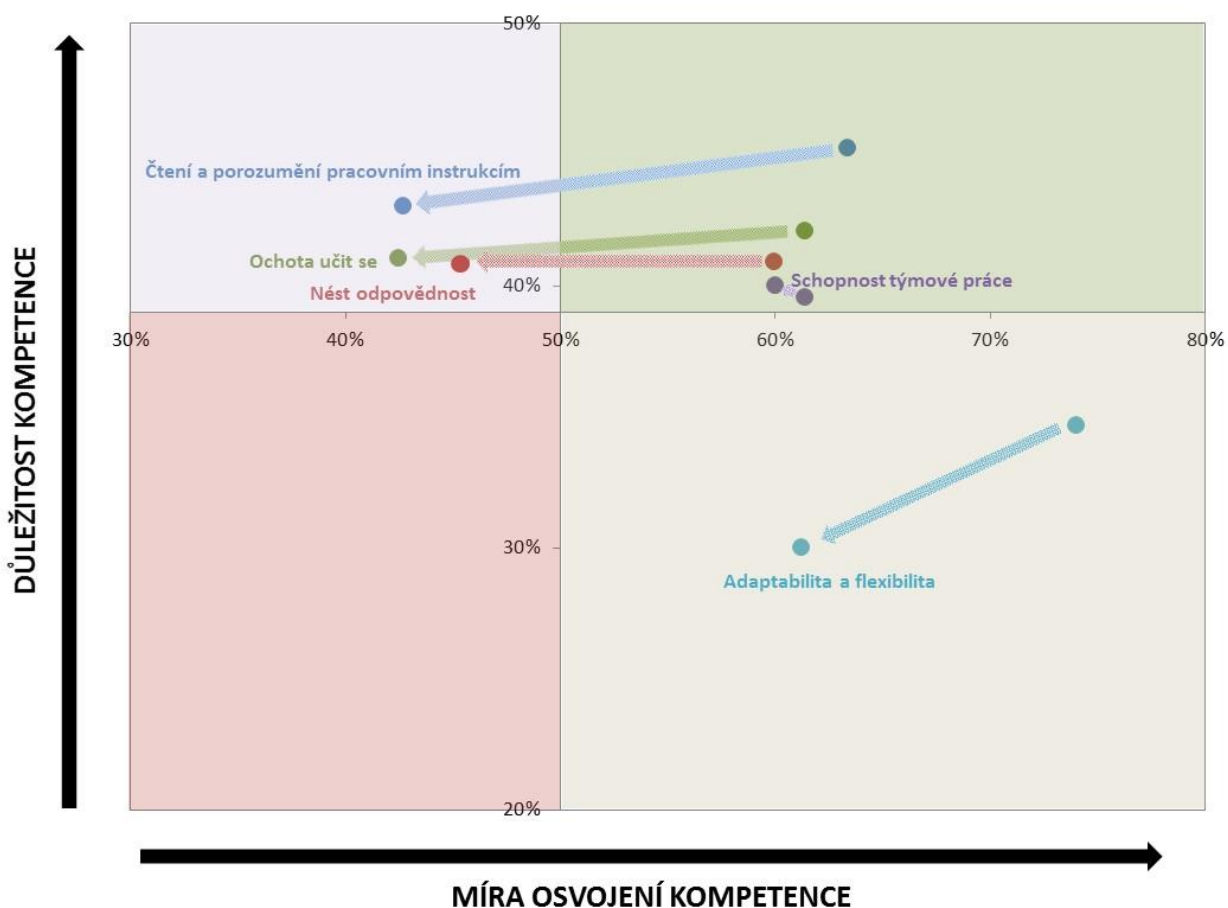
Předchozí dvě podkapitoly byly věnovány hodnocení důležitosti klíčových kompetencí z pohledu zaměstnavatelů a následně také mírou jejich osvojení na základě zkušenosti zaměstnavatelů s čerstvou pracovní silou vstupující na trh práce. Oba významné aspekty byly doposud na předchozích stránkách analyzovány odděleně. Podívejme se nyní na klíčové kompetence zkombinováním obou pohledů – z hlediska důležitosti i míry osvojení. Kombinací těchto faktorů jsme totiž schopni určit v souvislosti s klíčovými kompetencemi rizikové oblasti, které mohou z pohledu zaměstnavatelů zásadním způsobem ovlivňovat uplatnitelnost absolventů vstupujících na trh práce. Takový postup nám umožňuje odpovědět

na otázky, zda jsou kompetence - považované zaměstnavateli za důležité - v rámci školní přípravy dostatečně osvojeny. Je míra osvojení kompetencí vyšší u kompetencí, které jsou důležité? Nebo je vyšší u těch kompetencí, které z pohledu zaměstnavatelů tolik důležité nejsou, a naopak nižší u klíčových kompetencí, které zaměstnavatelé silně zdůrazňují?

Na tyto otázky můžeme nalézt odpověď na přiložených grafech 12 – 14. Pro snazší interpretaci výsledků je třeba podotknout, že v rámci následujících grafů je míra důležitosti kompetencí znázorněna na svislé ose (osa y), na vodorovné ose (osa x) je pak vynesena míra jejich osvojení během studia. Tedy, čím vyšší je pozice zobrazené kompetence na ose y, tím je důležitější. Pokud jsou navíc kompetence zobrazeny v pravé části grafu (graf je na základě průměrných hodnot obou sledovaných parametrů rozdělen do čtyř kvadrantů), znamená to, že jejich míra osvojení je hodnocena pozitivně. V grafech je zároveň prostřednictvím šipek znázorněn pohyb a změna v hodnocení mezi šetřeními v letech 2004 – 2007 a 2013. V jednotlivých mapách je pro lepší přehlednost vždy zobrazeno pouze pět nejdůležitějších kompetencí v rámci každé úrovně dosaženého vzdělání.

Graf 12: Důležitost kompetencí a míra jejich osvojení u vyučených – srovnání v letech 2004 – 2007 a 2013

VYUČENÍ – TOP 5 NEJDŮLEŽITĚJŠÍCH KOMPETENCÍ



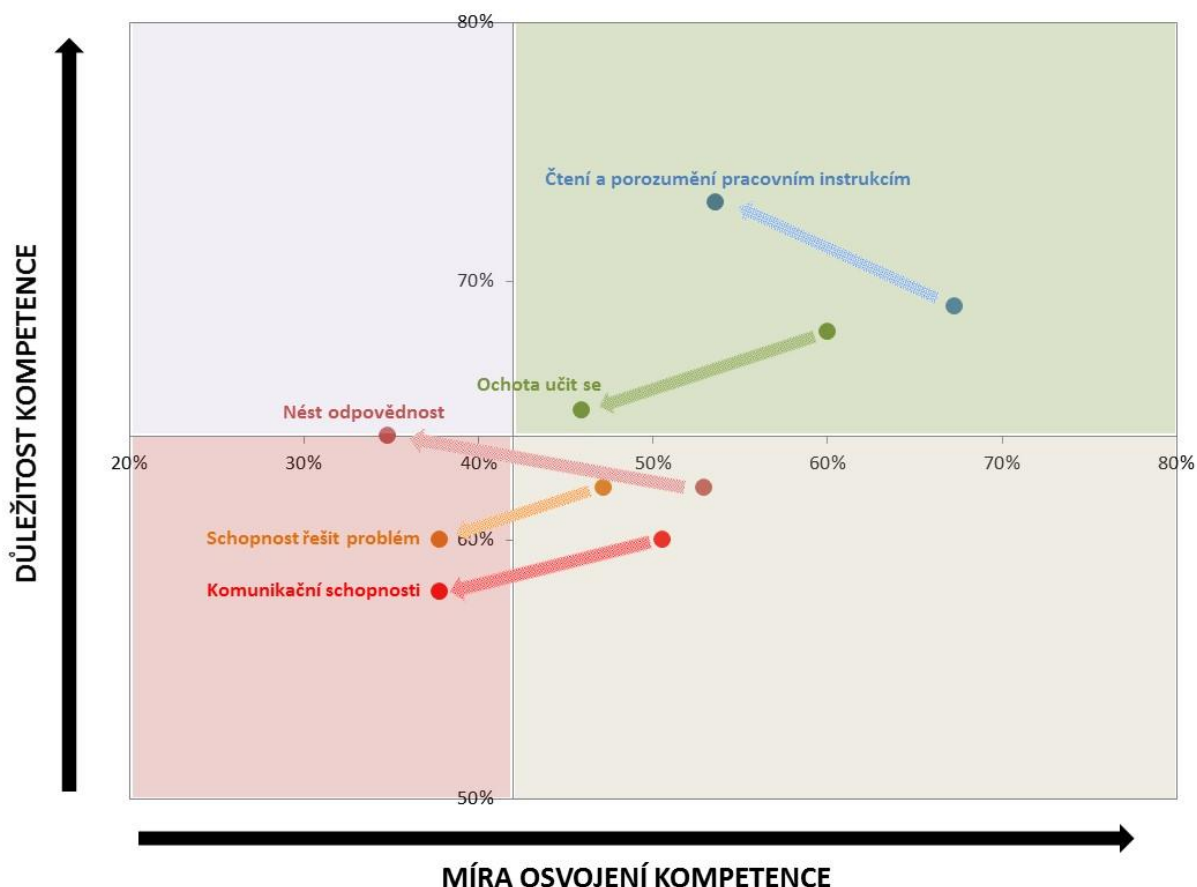
Z grafu 6 již víme, že se míra osvojení kompetencí u osob s výučním listem obecně snížila. To je dobře patrné i z šipek v grafu 12. Míra osvojení se však zhoršila především u těch kompetencí, které jsou zaměstnavateli považovány za nejvíce důležité. Konkrétně se jedná především o čtení a porozumění pracovním instrukcím. Míra osvojení této kompetence je ve srovnání s šetřením v letech 2004 – 2007 výrazně slabší. Ačkoliv také poklesla její důležitost, je ve srovnání s ostatními zobrazenými kompetencemi stále považována jako nejdůležitější. K obdobné situaci došlo i u ochoty učit se a schopností nést odpovědnost.

V případě vyučených je tak jedinou důležitou a v dostatečné míře osvojenou kompetencí schopnost týmové práce. Ještě v letech 2004 – 2007 byly všechny nejdůležitější kompetence zaměstnavateli považovány za dostatečně osvojené. Nejvyšší míra osvojení je paradoxně u kompetence související s adaptabilitou a flexibilitou – zmíněná kompetence však není zaměstnavateli považována za příliš důležitou.

U maturantů vnímají zaměstnavatelé – v porovnání s osobami s výučním listem - situaci poněkud příznivěji. I zde je dobře patrný pokles v míře osvojení všech zobrazených kompetencí. Na druhou stranu jsou však nejdůležitější kompetence (čtení a porozumění pracovním instrukcím a ochota učit se) stále vnímány jako důležité a v dostatečné míře osvojené. Z grafu je poměrně hezky vidět, že v případě obou nejdůležitějších kompetencí došlo v hodnocení důležitosti k určitému pohybu – čtení a porozumění pracovním instrukcím je oproti výsledkům z let 2004 – 2007 vnímáno jako důležitější, naopak v případě ochoty učit se je viditelný pokles. Z hlediska důležitosti je zaměstnavateli u maturantů vyzdihována také schopnost nést vlastní odpovědnost, nicméně její míra osvojení je ve srovnání s ostatními zobrazenými kompetencemi nejnižší.

Graf 13: Důležitost kompetencí a míra jejich osvojení u maturantů – srovnání v letech 2004 – 2007 a 2013

MATURANTI – TOP 5 NEJDŮLEŽITĚJŠÍCH KOMPETENCÍ



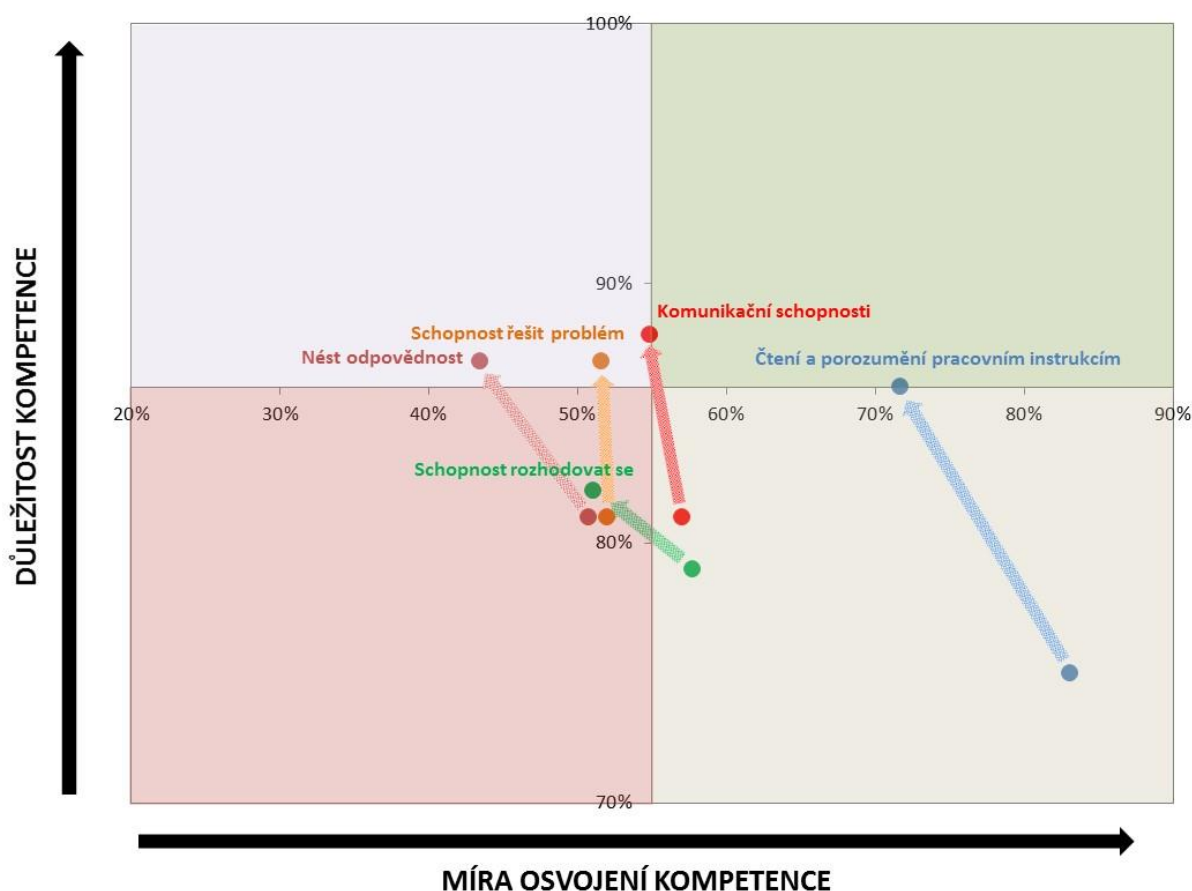
Z hlediska důležitosti a míry osvojení kompetencí jsou zaměstnavateli nejlépe hodnoceni absolventi vysokých škol. To je dobře patrné i z tabulky 1, ve které je srovnání důležitosti kompetencí napříč jednotlivými stupni dosaženého vzdělání⁶. Z grafu 14 je poměrně hezky vidět, že pokles v míře osvojení klíčových kompetencí není ve srovnání

⁶ Rozdíl v hodnocení důležitosti kompetencí mezi jednotlivými stupni vzdělání je vidět také na základě rozsahu hodnot osy y v grafech 12 – 14.

s ostatními úrovněmi dosaženého vzdělání tak výrazný. U všech nejdůležitějších kompetencí zobrazených v níže přiloženém grafu došlo k nárůstu v jejich důležitosti. Pokud se navíc podíváme na situaci v letech 2004 – 2007, všimneme si, že zde nebyly žádné kompetence, které by byly vnímány jako důležité a zároveň dostatečně osvojené (v letech 2004 – 2007 se žádné kompetence nenacházely v zeleném poli / kvadrantu). Z grafu je však evidentní, že z hlediska osvojení klíčových kompetencí tu určité rezervy z pohledu zaměstnavatelů stále jsou. Komunikační dovednosti a kompetence související se čtením a porozuměním pracovním instrukcím jsou sice vnímány jako důležité a dostatečně osvojené, nicméně například schopnosti řešit problém a nést vlastní odpovědnost nejsou podle zaměstnavatelů i přes svoji důležitost připravovány na školách dostatečně.

Graf 14: Důležitost kompetencí a míra jejich osvojení u vysokoškoláků – srovnání v letech 2004 – 2007 a 2013

VYSOKOŠKOLÁCI – TOP 5 NEJDŮLEŽITĚJŠÍCH KOMPETENCÍ



3.5. Klíčové nebo profesní kompetence?

Charakter klíčových a profesních kompetencí a jejich vzájemná rozdílnost byly popsány již na začátku této kapitoly. Zatímco profesní kompetence se vztahují ke konkrétní profesi a jsou výsledkem oborové profilace, klíčové kompetence mají univerzálnější charakter a jsou uplatnitelné i mimo rámec oborové profilace. Bez ohledu na to, zda hovoříme o prosazení se absolventů škol na trhu práce, nebo o zkušeném pracovníkovi, který se již nějakou dobu na pracovním trhu pohybuje.

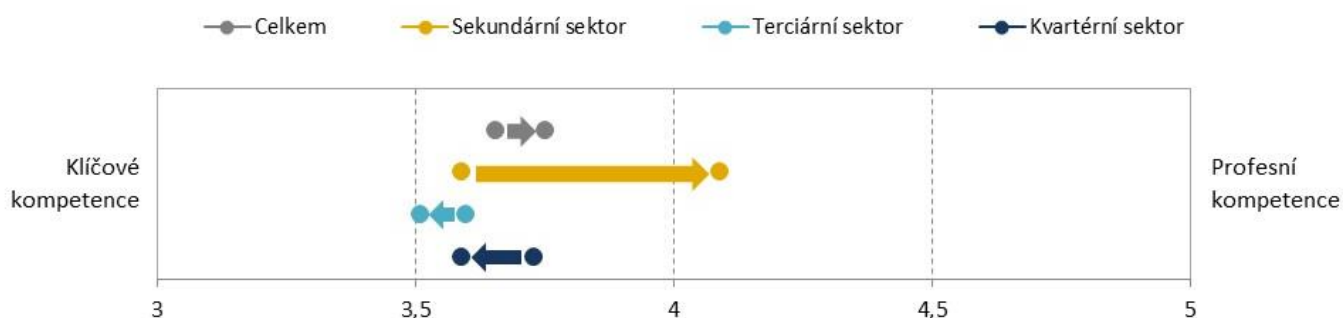
V důsledku univerzálnosti klíčových kompetencí a míře jejich uplatnitelnosti v různých oblastech tak poskytují pracovní síle určitou míru flexibility. Jejich osvojením může pracovní síla nabýt dovedností, které se dají následně uplatnit v různých oborech činností a různých

profesních oblastech. Škála využití klíčových kompetencí je ve srovnání s profesními kompetencemi bohatší v tom smyslu, že klíčové kompetence nejsou vázány pouze ke konkrétním činnostem, jako je tomu právě u profesních kompetencí.

Jak se k této otázce staví zaměstnavatelé na trhu práce? Mají zájem o pracovní sílu, která převážně disponuje profesními kompetencemi přímo využitelnými v rámci konkrétní nabízené pracovní pozice? Nebo mají zájem o pracovní sílu, která může vykonávat rozličné úkoly a pracovní činnosti a je schopna flexibilněji reagovat na měnící se požadavky zaměstnavatelů?

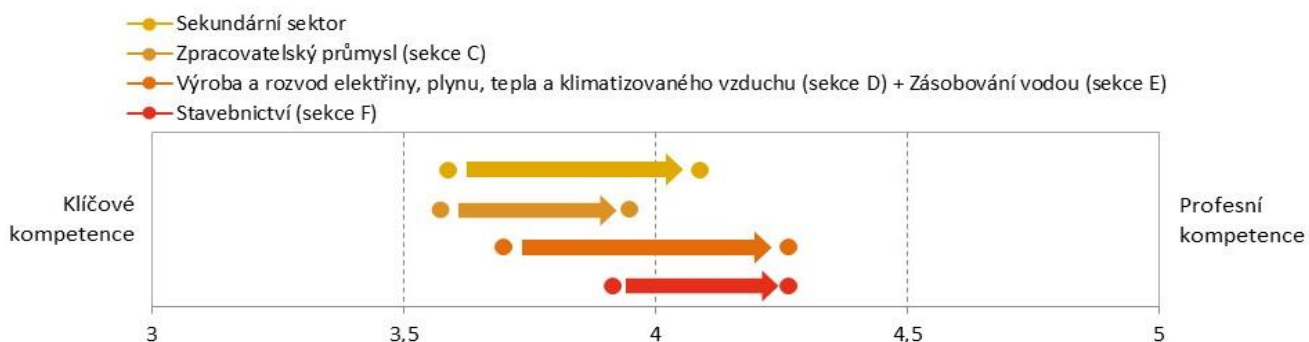
Pokud jde o preferenci klíčových a profesních kompetencí, můžeme na grafu 15 vidět, že zaměstnavatelé upřednostňují spíše jejich sladění. Preference klíčových a profesních kompetencí byla zjišťována prostřednictvím šestibodové škály, kde 1=klíčové kompetence a 6=profesní kompetence. Z grafu 15 můžeme vyčíst, že se zaměstnavatelé obecně pohybují kolem středu šestibodové škály – to se týká především zaměstnavatelů v terciárním a kvartérním sektoru. V případě zaměstnavatelů v sekundárním sektoru je nicméně vidět mírná inklinace k profesním kompetencím. Pokud se zároveň podíváme na časové srovnání výsledků za zaměstnavatele v sekundárním sektoru, tak je oproti šetření v letech 2004 – 2007 patrné zdůraznění profesních kompetencí. U zaměstnavatelů v terciárním a kvartérním sektoru je naopak vidět mírné zdůraznění kompetencí klíčových (rozdíly v preferencích jsou však opravdu jen nepatrné).

Graf 15: Preference profesních a klíčových kompetencí – srovnání v letech 2004 – 2007 a 2013



Podívejme se blíže na situaci v sekundárním sektoru. V grafu 16 jsou znázorněny preference zaměstnavatelů v sekundárním sektoru rozčleněné na základě odvětvové struktury národního hospodářství podle CZ-NACE. Z grafu je poměrně jasně viditelné, že profesní kompetence zdůrazňují především zaměstnavatelé, kteří zajišťují výrobu a rozvod energií a vody (sekce D+E) a zaměstnavatelé ve stavebnictví (F). Pokud přihlídneme k vývoji preferencí v čase, důraz na profesní kompetence se zvýšil především u zaměstnavatelů zajišťujících rozvod energií a vody (sekce D+E), v případě zpracovatelského průmyslu a stavebnictví v preferenci profesních kompetencí nedošlo k výrazným změnám.

Graf 16: Preference profesních a klíčových kompetencí v sekundárním sektoru – srovnání v letech 2004 – 2007 a 2013



Inklinace zaměstnavatelů v sekundárním sektoru k profesním kompetencím vážícím se ke konkrétním činnostem a profesím v zásadě potvrzují již řečené. Tedy důraz na specializaci spíše než na širší profilaci a názor zaměstnavatelů, že by školy měly připravovat své absolventy k výkonu konkrétní pracovní pozice, která je na trhu práce nabízena.

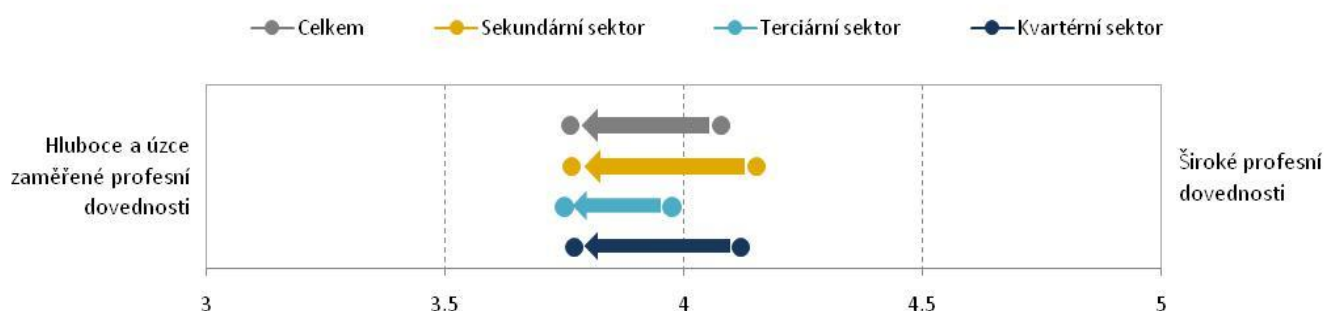
Takové předpoklady a očekávání se pak samozřejmě do značné míry odrážejí v negativním vnímání připravenosti absolventů, kteří vstupují na trh práce a hledají si zde pracovní uplatnění. Opět se tedy dostáváme k poněkud mylnému chápání vzdělání jako takového, které se výhradně omezuje na počáteční vzdělávání a není chápáno v kontextu celoživotního učení. Tak, jak dnešní doba vyžaduje.

3.6. Hluboké nebo široké profesní dovednosti?

V souvislosti s požadavky zaměstnavatelů na znalosti a dovednosti pracovní síly z hlediska jejich uplatnitelnosti byli zaměstnavatelé také dotazováni na to, jakou profilaci v rámci profesních kompetencí upřednostňují. Mají zaměstnavatelé zájem spíše o osoby s širší profilací nebo úzce specializované pracovníky?

Pokud se zaměříme na graf 17 z celkového pohledu, můžeme vidět, že se zaměstnavatelé opět umísťují poměrně blízko středu a mírně se přiklánějí k širším dovednostem pracovníka. Nicméně z časového srovnání je dobře patrné, že v letech 2004 - 2007 se široké profesní kompetence zdůrazňovaly více, především v sekundárním a kvartérním sektoru. V obou ekonomických sektorech jsou tedy v roce 2013 oproti předchozím rokům o něco více upřednostňovány hlubší kompetence a specializace pracovní síly na trhu práce.

Graf 17: Preference hlubokých a širokých profesních kompetencí – srovnání v letech 2004 – 2007 a 2013



V případě kvartérního sektoru je vyšší požadavek na hluboké profesní kompetence pravděpodobně silně ovlivněn rozrůstající se potenciální pracovní silou s vysokoškolským vzděláním a tedy dostatečnými zdroji pro specializované činnosti v rámci nabízených pracovních pozic. U zaměstnavatelů v sekundárním sektoru je zdůrazňování hlubokých profesních kompetencí do jisté míry determinováno samotnou povahou pracovních činností a potřebou jejich specializace. Otázkou nicméně zůstává, nakolik je akcentace hlubokých kompetencí pro zaměstnavatele a pracovní sílu vstupující na trh práce "výhodná" nebo naopak kontraproduktivní, uvážíme-li, že si zaměstnavatelé v určitých oblastech stěžují na nedostatek pracovní síly – a to především právě v sekundárním sektoru.

4. Preference absolventů jako pracovní síly

V úvodu již bylo řečeno, že absolventy škol vstupující na trh práce můžeme z hlediska jejich pracovního uplatnění považovat za rizikovou skupinu. V důsledku měnících se požadavků ze strany zaměstnavatelů, konkurence a obecně vývoje celého pracovního trhu je úspěšné prosazení zájemce o zaměstnání stále náročnější a riziko nezaměstnanosti vyšší

než v minulých letech. Pro čerstvé absolventy škol, které lze ve většině případů charakterizovat absencí pracovních zkušeností, to pak platí dvojnásob.

Absolventi škol jsou skupinou, která doposud nemá prakticky vůbec rozvinuté pracovní návyky a míra jejich praktických zkušeností je poměrně nízká. Z hlediska jejich uplatnitelnosti tedy záleží především na míře osvojení dovedností, které zaměstnavatelé na pracovním trhu požadují a zákonitě i očekávají. Z hodnocení kompetencí osvojených absolventy škol v rámci formálního vzdělávání je poměrně dobře vidět, že absolventi jsou z pohledu úrovně připravenosti hodnoceni zaměstnavateli spíše negativně. Podle zaměstnavatelů nejsou absolventi dostatečně připraveni a jejich uplatnitelnost na pracovním trhu je tak nízká.

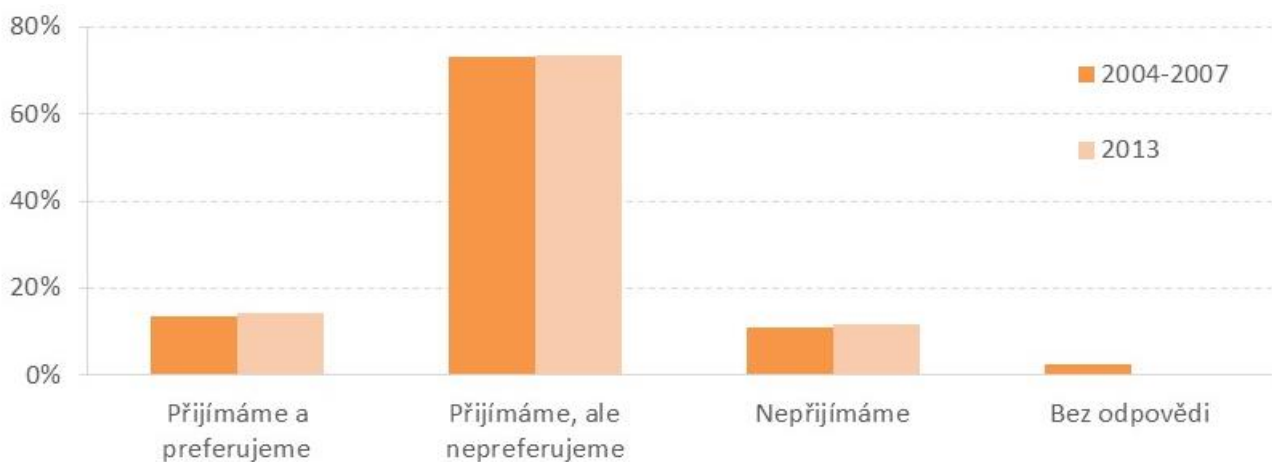
V souvislosti s uvedeným názorem zaměstnavatelů na připravenost absolventů škol již bylo řečeno, že zaměstnavatelé mají o přípravě v rámci formálního vzdělávání odlišné představy, nejčastěji spojené s profilací a specializací absolventů na konkrétní pracovní pozice nabízené na trhu práce. Ať už jsou však jejich představy a očekávání oprávněné či nikoliv, jejich celkové vnímání absolventů jako pracovní síly se logicky odráží v politice nabírání nových zaměstnanců.

4.1. Preference absolventů

Preference absolventů jako pracovní síly je mezi zaměstnavateli poměrně nízká. Absolventi škol jsou zaměstnavateli přijímáni a preferováni jen v 15 % případů. Většina zaměstnavatelů uvedla, že sice absolventy v rámci náborové politiky přijímají, ale nepreferují je. Ve světle hodnocení kompetentnosti absolventů jako pracovní síly zůstává otázkou, nakolik je možné tuto variantu chápat jako jakousi pomyslnou únikovou variantu v důsledku pociťovaného nedostatku pracovní síly a omezených lidských zdrojů – zejména v některých oblastech a profesích. Absolventy škol nepřijímá ani nepreferuje 12 % zaměstnavatelů.

Pokud srovnáme výsledky za období let 2004 – 2007 a 2013, všimneme si, že v postojích zaměstnavatelů vůči absolventům škol nedošlo k výrazným změnám. Preference absolventů škol jako potenciální pracovní síly jsou si velmi podobné.

Graf 18: Preference absolventů škol – srovnání v letech 2004 – 2007 a 2013



Ani ve srovnání postojů mezi zaměstnavateli z jednotlivých ekonomických sektorů nejsou v preferenci absolventů škol žádné výraznější rozdíly. Absolventi škol jsou upřednostňováni zejména zaměstnavateli v kvartérním sektoru, nicméně i v případě této skupiny zaměstnavatelů je preference poměrně nízká (17 %). Nejvyšší podíl zaměstnavatelů, kteří absolventy škol vůbec nepřijímají, je v terciárním sektoru (16 %). V tomto případě se ovšem nabízí otázka, čím je nezáměr o mladou pracovní sílu vstupující na trh práce vyvolán. Zda je nezáměr o absolventy vyvolán negativním pohledem zaměstnavatelů na jejich připravenost při vstupu na trh práce nebo je pouze odrazem toho, že zaměstnavatelé mají v terciárním sektoru dostupné lidské zdroje a nemají potřebu kohokoliv přijímat, bez ohledu na zkušenosti pracovní síly.

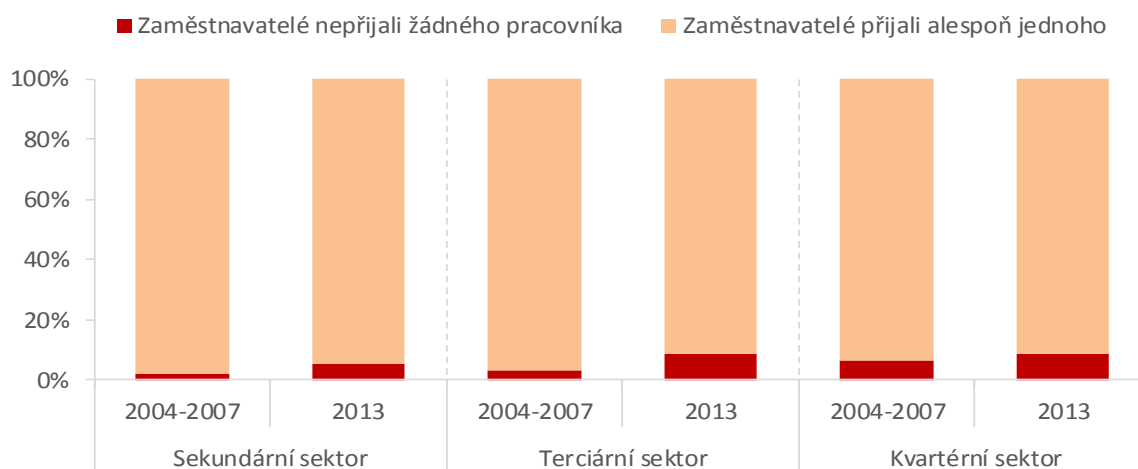
Tabulka 11: Preference absolventů škol – srovnání v letech 2004 – 2007 a 2013

Preference absolventů (%)	Zaměstnavatelé v sekundárním sektoru		Zaměstnavatelé v terciárním sektoru		Zaměstnavatelé v kvartérním sektoru	
	2013	Změna oproti vlně 2004-2007	2013	Změna oproti vlně 2004-2007	2013	Změna oproti vlně 2004-2007
Přijímáme a preferujeme	12%	-3%	15%	3%	17%	2%
Přijímáme, ale nepreferujeme	77%	1%	69%	-2%	73%	0%
Nepřijímáme	11%	6%	16%	1%	11%	0%
Bez odpovědi	0%	-4%	0%	-3%	0%	-1%

Pokud bychom v souvislosti s preferencí absolventů škol jako pracovní síly přihlíželi ke zhoršení hodnocení absolventů z hlediska osvojení kompetencí a jejich připravenosti, dalo by se očekávat, že tato skutečnost ovlivní i preference absolventů v rámci náborové politiky zaměstnavatelů. Z výsledků za obě dvě šetření (2004 – 2007 a 2013) však žádné výrazné rozdíly v preferencích nejsou. Ačkoliv jsou zaměstnavatelé k připravenosti absolventů škol více kritičtí, zaměstnavatelé tuto pracovní sílu potřebují – zvláště pak v oblastech, kde nejsou lidské zdroje příliš velké a zaměstnavatelé pociťují na trhu práce nedostatek pracovní síly.

V souvislosti s přijímáním nových pracovníků dostali zaměstnavatelé otázku, kolik bylo ve firmách přijato zaměstnanců s praxí a absolventů v posledních třech letech od doby, kdy šetření probíhalo.

Graf 19 + tabulka 12: Statistika přijímání nové pracovní síly v posledních 3 letech – srovnání v letech 2004 – 2007 a 2013



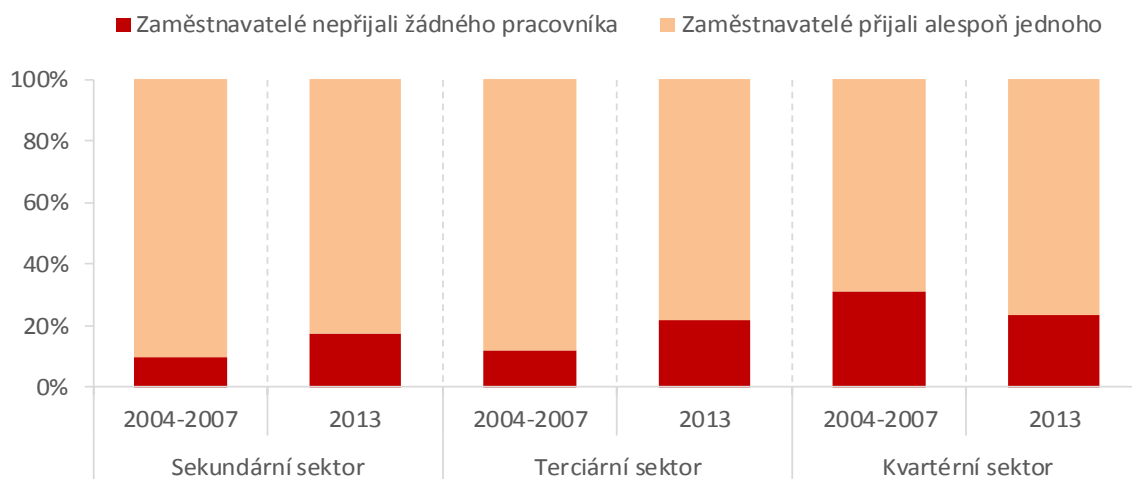
Ekonomický sektor	Zaměstnavatelé průměrně přijali (2004 - 2007)			Zaměstnavatelé průměrně přijali (2013)		
	pracovníků	absolventů	% absolventů	pracovníků	absolventů	% absolventů
Sekundární	139	21	15,5%	44	8	18,3%
Terciární	108	12	11,2%	27	4	14,6%
Kvartérní	123	18	14,6%	16	5	32,1%
Celkem	122	17	13,9%	31	6	19,8%

Podíl zaměstnavatelů, kteří ve sledovaném období nepřijali vůbec žádného pracovníka, je velmi nízký. Z časového srovnání je v terciárním sektoru patrný nárůst takových případů, nicméně rozdíl není výrazný. Z výsledků šetření v roce 2013 vyplývá, že v průměru bylo

přijato nejvíce zaměstnanců v sekundárním sektoru. V terciárním sektoru zaměstnavatelé v průměru přijali 27 pracovníků, v případě kvartérního sektoru pouze 16. Pokud se však podíváme na poměr přijatých pracovníků s praxí a absolventů, je v kvartérním sektoru situace nejpříznivější – z celkového počtu přijatých zaměstnanců bylo přijato 32 % absolventů. Absolventům tedy byla zaměstnavateli v kvartérním sektoru nabízena každá třetí volná pracovní pozice. Ačkoliv v sekundárním sektoru bylo přijato nejvíce absolventů, poměr přijatých absolventů a pracovníků s praxí je 18 %, v případě terciárního sektoru pouze 15 %.

Jestliže se podíváme na průměrné počty přijatých zaměstnanců z šetření realizovaného v letech 2004 – 2007 a 2013, můžeme vidět poměrně výrazný rozdíl. Z výsledků šetření v letech 2004 – 2007 vyplynulo, že v průměru bylo přijato (bez ohledu na příslušnost zaměstnavatele k ekonomickému sektoru) 122 pracovníků. V roce 2013 už byl průměrný počet přijatých pracovníků výrazně nižší - v průměru bylo všemi zaměstnavateli přijato pouze 31 nových pracovníků. Tento markantní rozdíl v náborové politice zaměstnavatelů do značné míry ovlivnila ekonomická krize v roce 2008 a její postupné dozívání. Ekonomická krize v České republice měla na podobu a vývoj pracovního trhu zásadní dopad. Někteří zaměstnavatelé (a není zde řeč pouze o menších firmách) museli v důsledku nepříznivých ekonomických podmínek ukončit svou činnost a vyhlásit konkurzní řízení. Ekonomická krize na zaměstnavatele postupně vytvářela velmi silný tlak, který je nutil k vyšší „hospodárnosti“ a snaze limitovat náklady a výdaje.

Graf 20 + tabulka 13: Statistika přijímání nové pracovní síly v posledních 3 letech ve firmách, které uvedly, že nepřijímají absolventy – srovnání v letech 2004 – 2007 a 2013



Ekonomický sektor	Zaměstnavatelé průměrně přijali (2004 - 2007)			Zaměstnavatelé průměrně přijali (2013)		
	pracovníků	absolventů	% absolventů	pracovníků	absolventů	% absolventů
Sekundární	23	2	8,7%	14	1	7,1%
Terciární	34	1	2,9%	4	0	0,0%
Kvartérní	7	0	0,0%	6	1	16,7%
Celkem	23	1	4,3%	8	0	0,0%

Pokud se podíváme blíže na situaci v kvartérním sektoru, je poměrně dobře vidět, k jak rychlému vývoji zde v posledním desetiletí došlo. Tento vývoj je patrný z údajů o počtu přijatých pracovníků. Z výsledků šetření v kvartérním sektoru v roce 2007 vyšlo najevo, že průměrný počet přijatých pracovníků v kvartérním sektoru ve srovnání s ostatními oblastmi

byl téměř nejvyšší. V počtu přijatých pracovníků se kvartérní sektor držel v těsném závěsu za sekundárním sektorem, kde bylo v průměru přijato nejvíce nových zaměstnanců. Z výsledků v roce 2013 je naproti tomu dobře patrný útlum a zpomalení jeho rozvoje. Kvartérní sektor je v roce 2013 z hlediska průměrného počtu přijatých pracovníků na posledním místě, v poměrně velkém odstupech od terciárního a sekundárního sektoru.

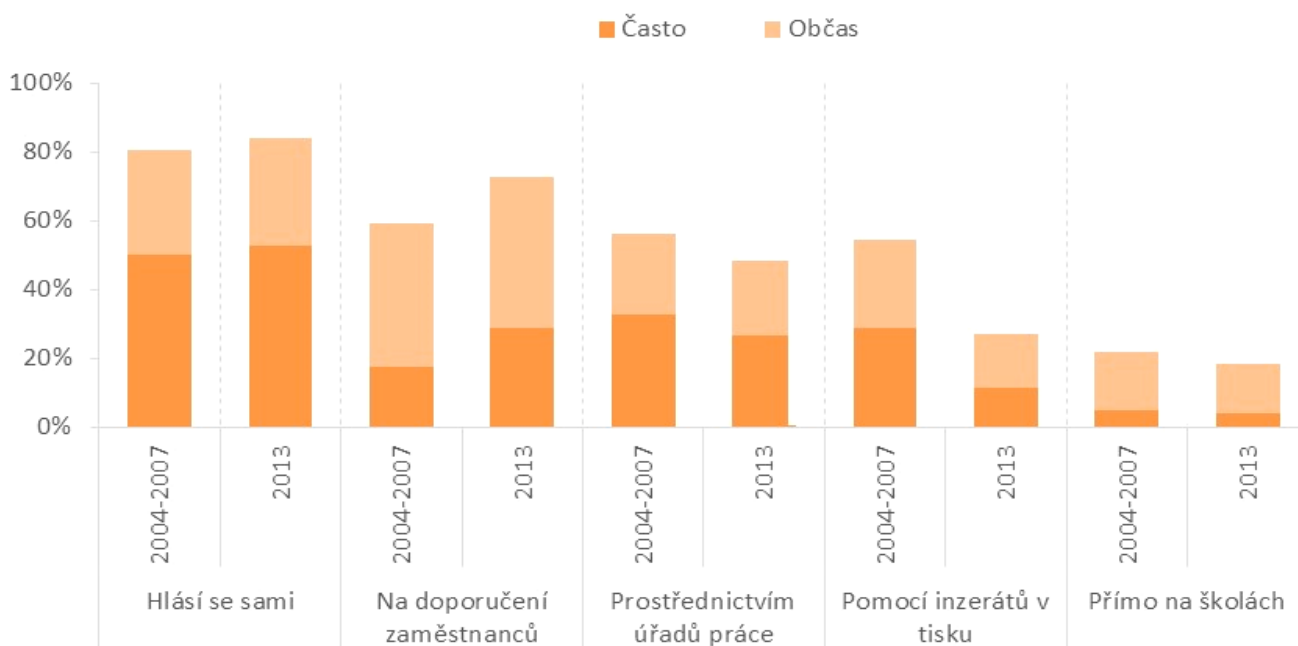
Podívejme se nyní blíže na náborovou politiku těch zaměstnavatelů, kteří uvedli, že absolventy vůbec nepřijímají. Má na odmítání absolventů v této skupině zaměstnavatelů vliv to, že obecně nemají potřebu přijímat nové zaměstnance? Nebo zde hraje roli negativní vnímání připravenosti absolventů vstupujících na trh práce a jejich kvalita?

Pokud srovnáme podíl zaměstnavatelů, kteří nepřijímají absolventy (graf 20) se všemi zaměstnavateli z grafu 19, můžeme pozorovat nárůst firem, které v posledních třech letech nepřijali vůbec nikoho - absolventa, ani zkušeného pracovníka. Vyšší podíl zaměstnavatelů, kteří při dotazování uvedli, že nepreferují absolventy a v posledních třech letech vůbec nikoho nepřijali, je dobře patrný z výsledků šetření z roku 2013 zejména v terciárním sektoru. Čísla z grafu 20 do určité míry potvrzují fakt, že v letech 2004 – 2007 nebyla náborová politika natolik omezována nepříznivou ekonomickou situací. O absolventy nebyl v té době tak velký zájem. To je koneckonců patrné i z podílu absolventů z celkového počtu přijatých zaměstnanců v tabulce 12 – pokud srovnáme podíly z let 2004 – 2007 a 2013, můžeme vidět, že tyto podíly v letech 2004 – 2007 jsou o něco nižší. Z časového srovnání vyplývá, že napříč lety 2004 – 2013 obecně dochází k postupnému poklesu v přijímání nových zaměstnanců. Pokud však zaměstnavatelé v této skupině nového pracovníka přijmou, mají zájem spíše o zkušenou pracovní sílu a nikoliv o absolventy. Výjimkou je kvartérní sektor, kde mají o absolventy ve srovnání s ostatními ekonomickými sektory největší zájem.

4.2. Jakým způsobem vyhledávají firmy nové pracovníky?

Ze souhrnných výsledků je zcela evidentní, že iniciativu přebírají zájemci o pracovní pozici a sami zaměstnavatele kontaktují. Dalším frekventovaným způsobem je hledání nové pracovní síly prostřednictvím svých zaměstnanců a jejich sociálních kontaktů. Třetím nejčastějším způsobem vyhledávání nových pracovníků je spolupráce s úřady práce.

Graf 21: Způsob vyhledávání nových pracovníků – srovnání v letech 2004 – 2007 a 2013

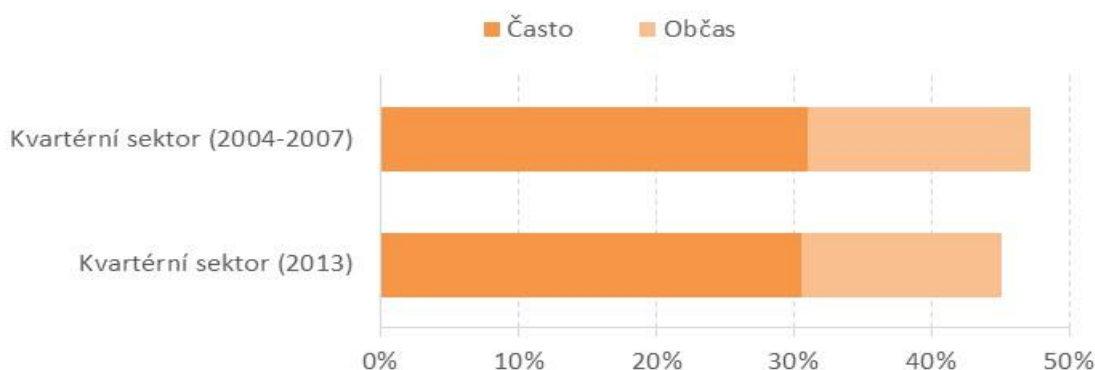


Z hlediska časového srovnání je patrný nárůst případů, kdy zaměstnavatelé hledají novou pracovní sílu prostřednictvím svých zaměstnanců. K poměrně výraznému poklesu došlo ve využívání inzertního tisku – zaměstnavatelé již tuto možnost nevyužívají v takové

míře, jako tomu bylo v letech 2004 – 2007. I ve spolupráci zaměstnavatelů a úřadů práce dochází v souvislosti s hledáním pracovní síly k mírnému poklesu.

V případě zaměstnavatelů v kvartérním sektoru můžeme v souvislosti s hledáním nových pracovníků porovnat také frekvenci využívání internetu⁷ - ta je v tomto sektoru poměrně stabilní a nedochází zde k žádným výrazným výkyvům.

Graf 22: Vyhledávání nových pracovníků prostřednictvím internetu v kvartérním sektoru – srovnání v letech 2004 – 2007 a 2013



Jestliže se podíváme na frekvenci využívání jednotlivých komunikačních kanálů napříč ekonomickými sektory, můžeme sledovat, že jejich frekvence zůstává poměrně podobná. Zaměstnavatelé v sekundárním sektoru nejčastěji uvádí, že se zájemci o pracovní místo hlásí sami. V rámci sekundárního sektoru se ve srovnání s ostatními oblastmi více využívají úřady práce. V případě terciárního a kvartérního sektoru se nejčastěji hlásí o pracovní místo sami zájemci (v kvartérním sektoru je nicméně frekvence těchto případů o něco vyšší). Zaměstnavatelé v terciárním a kvartérním sektoru navíc poměrně často využívají sociální sítě a kontakty svých zaměstnanců.

Využívání zaměstnanců a jejich sociálních sítí je z hlediska časového srovnání zaměstnavateli využíváno častěji, a to bez ohledu na jejich příslušnost k ekonomickému sektoru. Hluboký propad ve všech ekonomických sektorech je viditelný v případě využívání inzercí v tisku, tato varianta je už pravděpodobně nahrazena inzercí a komunikací prostřednictvím internetu.

Tabulka 14: Způsob vyhledávání nových pracovníků – srovnání v letech 2004 – 2007 a 2013

Způsob vyhledávání nových pracovníků (podíl odpovědí "Často" v %)	Zaměstnavatelé v sekundárním sektoru		Zaměstnavatelé v terciárním sektoru		Zaměstnavatelé v kvartérním sektoru	
	2013	Změna oproti vlně 2004-2007	2013	Změna oproti vlně 2004-2007	2013	Změna oproti vlně 2004-2007
Hlásí se sami	58%	-3%	43%	0%	53%	2%
Na doporučení zaměstnanců	29%	12%	30%	10%	29%	14%
Prostřednictvím úřadů práce	35%	0%	23%	-4%	21%	-15%
Pomocí inzertů v tisku	10%	-22%	13%	-23%	12%	-9%
Přímo na školách	5%	-3%	3%	0%	3%	-1%

Hodnoty jsou zvýrazněné v případě, že je rozdíl vyšší než průměrný rozdíl v daném sloupci

⁷ Možnost vyhledávání potenciálních pracovníků prostřednictvím internetu byla v šetření z let 2004 – 2007 do dotazníku začleněna jako samostatná položka až v případě šetření zaměstnavatelů v kvartérním sektoru.

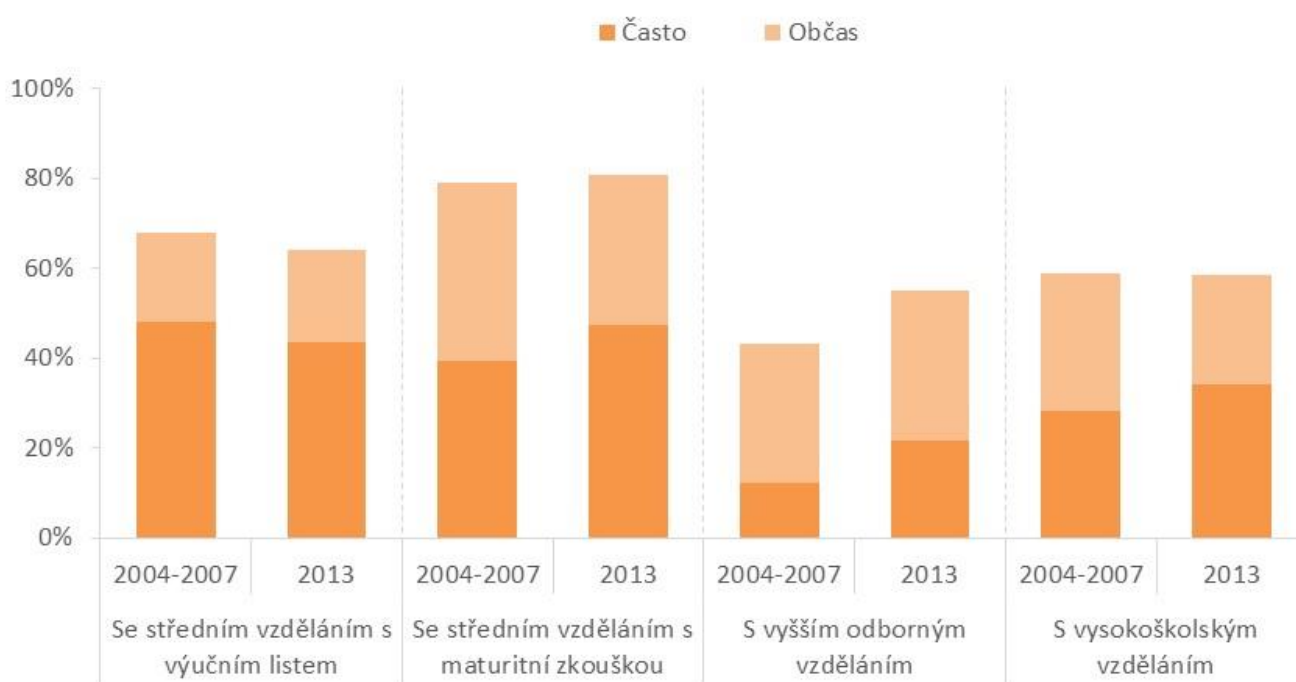
4.3. Vzdelanostní struktura nových pracovníků a obsazované pozice

V souvislosti s hledáním nových pracovních sil a jejich přijímáním na volné pracovní pozice byli zaměstnavatelé také dotazováni na to, s jakým vzděláním nové pracovníky nejčastěji přijímají. Z grafu 23 je zcela evidentní, že zaměstnavatelé obecně nejčastěji zaměstnávají osoby se středním vzděláním s maturitní zkouškou. Dále přijímají především pracovníky s výučním listem, osoby s vysokoškolským a vyšším odborným vzděláním.

Z hlediska časového srovnání můžeme vidět, že frekvence přijímání osob s výučním listem je oproti rokům 2004 – 2007 o něco nižší, naopak v případě všech ostatních úrovní dosaženého vzdělání dochází k nárůstu (to se týká především zaměstnávání osob s maturitním, vysokoškolským vzděláním a absolventů VOŠ). Pokles v zaměstnávání osob s výučním listem je pak odrazem aktuální situace na trhu práce – právě osoby s výučním listem zaměstnavatelé považují za „nedostatkové zboží“ a v souvislosti s nabíráním vyučených často pociťují nedostatek pracovní síly zejména v některých oborech.

Frekvence přijímání nových pracovníků s jednotlivými stupni dosaženého vzdělání poměrně jasně odpovídá charakteru činností v rámci sekundárního, terciárního a kvartérního sektoru. Tedy v sekundárním a terciárním sektoru jsou nejčastěji přijímány osoby s výučním listem a maturitou. V kvartérním sektoru zaměstnavatelé zcela logicky upřednostňují osoby s vysokoškolským vzděláním a maturitní zkouškou.

Graf 23: Vzdelanostní struktura nových pracovníků – srovnání v letech 2004 – 2007 a 2013



V rámci této publikace již padla zmínka o poklesu ve frekvenci přijímání osob s výučním listem v důsledku jejich pociťovaného nedostatku. To je poměrně dobře viditelné z níže přiložené tabulky. Můžeme vidět, že zaměstnavatelé v sekundárním sektoru oproti šetření v letech 2004 – 2007 častěji zaměstnávají pracovníky s maturitní zkouškou a vyšším odborným vzděláním. V případě terciárního sektoru došlo z hlediska frekvence zaměstnávání osob s výučním listem k poklesu. Zaměstnavatelé se v tomto ekonomickém sektoru více zaměřují na osoby s maturitní zkouškou, vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním.

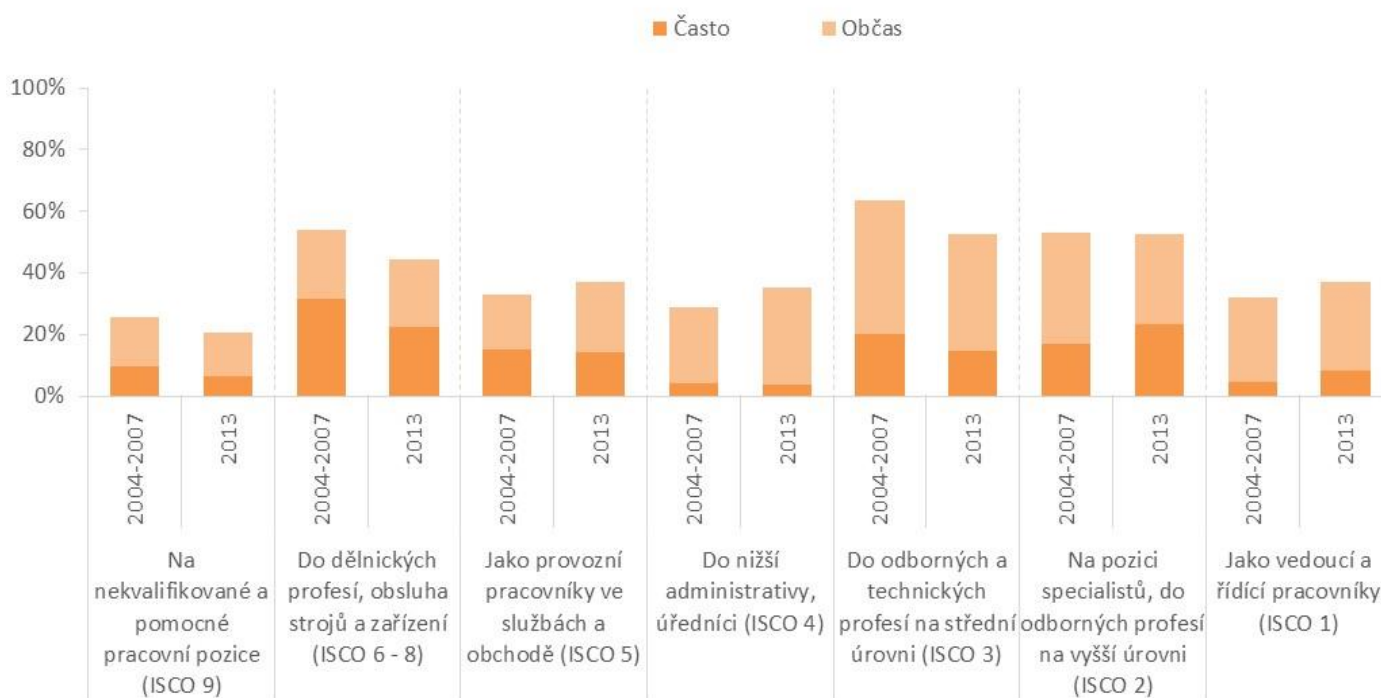
Tabulka 15: Vzdělanostní struktura nových pracovníků – srovnání v letech 2004 – 2007 a 2013

Přijímání pracovníků podle dosažené úrovně vzdělání (podíl odpovědí "Často" v %)	Zaměstnavatelé v sekundárním sektoru		Zaměstnavatelé v terciárním sektoru		Zaměstnavatelé v kvartérním sektoru	
	2013	Změna oproti vlně 2004-2007	2013	Změna oproti vlně 2004-2007	2013	Změna oproti vlně 2004-2007
Se středním vzděláním s výučním listem	65%	-2%	50%	-19%	18%	-1%
Se středním vzděláním s maturitní zkouškou	46%	19%	52%	8%	46%	3%
S vyšším odborným vzděláním	16%	12%	17%	8%	30%	10%
S vysokoškolským vzděláním	20%	-4%	19%	6%	59%	13%

Hodnoty jsou zvýrazněné v případě, že je rozdíl vyšší než průměrný rozdíl v daném sloupci

Podívejme se nyní podrobněji, na které pracovní pozice jsou v oslovených firmách nejčastěji přijímáni noví pracovníci. Nově přijatí pracovníci nejčastěji obsazují pracovní pozice v rámci odborných a technických profesí na střední úrovni (ISCO 3), odborných profesí na vyšší úrovni (ISCO 2), dělnických profesí, obsluhy strojů a zařízení (ISCO 6-8). V případě dělnických profesí a odborných technických profesí na střední úrovni však můžeme vidět ve srovnání s výsledky za roky 2004 – 2007 pokles v přijímání pracovníků na tyto pracovní pozice. Určitý nárůst je naopak patrný v případě provozních pracovníků (ISCO 5), vedoucích řídicích pracovníků (ISCO 1) a také specialistů v rámci odborných profesí na vyšší úrovni (ISCO 2).

Graf 24: Nejčastěji obsazované pracovní pozice v oslovených firmách – srovnání v letech 2004 – 2007 a 2013



V sekundárním sektoru jsou nejčastěji obsazovány pozice v rámci dělnických profesí, obsluhy strojů a zařízení (ISCO 6-8), ačkoliv je oproti výsledkům z šetření v letech 2004 – 2007 viditelný pokles. Ve srovnání s předchozím šetřením jsou v sekundárním sektoru častěji přijímáni noví pracovníci na pozice specialistů, do odborných profesí na vyšší úrovni (ISCO 2). V terciárním sektoru jsou zaměstnavateli nejčastěji obsazovány pozice v provozu ve službách a obchodu (ISCO 5). Z hlediska časového srovnání se mezi zaměstnavateli v terciárním sektoru snížila frekvence obsazování dělnických profesí (ISCO 6-8) – je možné že je tato situace do určité míry odrazem zaměstnavateli pocítovaného nedostatku osob s výučním listem na pracovním trhu v některých oblastech a snaží se více zacílovat na osoby

s maturitní zkouškou. V kvartérním sektoru jsou noví pracovníci přijímáni především na vyšší specializované pozice, k poklesu ve frekvenci obsazování pozic dochází zejména v odborných a technických profesích na střední úrovni.

Tabulka 16: Nejčastěji obsazované pracovní pozice – srovnání v letech 2004 – 2007 a 2013

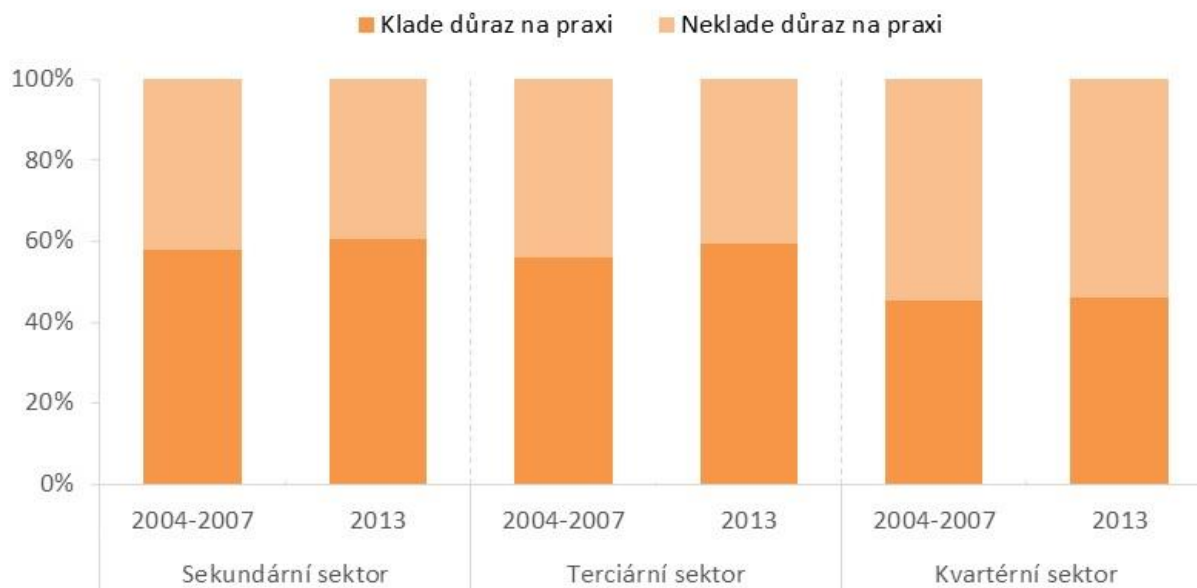
Frekvence přijímání nových pracovníků (podíl odpovědí "Často" v %)	Zaměstnanci v sekundárním sektoru		Zaměstnanci v terciárním sektoru		Zaměstnanci v kvartérním sektoru	
	2013	Změna oproti vlně 2004-2007	2013	Změna oproti vlně 2004-2007	2013	Změna oproti vlně 2004-2007
Na nekvalifikované a pomocné pracovní pozice (ISCO 9)	9%	-3%	4%	-4%	5%	-4%
Do dělnických profesí, obsluha strojů a zařízení (ISCO 6 - 8)	45%	-15%	17%	-22%	3%	-5%
Jako provozní pracovníky ve službách a obchodě (ISCO 5)	8%	5%	30%	-3%	12%	4%
Do nižší administrativy, úředníci (ISCO 4)	2%	2%	5%	-2%	5%	1%
Do odborných a technických profesí na střední úrovni (ISCO 3)	18%	6%	12%	-4%	14%	-16%
Na pozici specialistů, do odborných profesí na vyšší úrovni (ISCO 2)	19%	10%	16%	7%	33%	4%
Jako vedoucí a řídicí pracovníky (ISCO 1)	7%	5%	4%	0%	12%	6%

Hodnoty jsou zvýrazněné v případě, že je rozdíl vyšší než průměrný rozdíl v daném sloupci

4.4. Absolvent nebo zaměstnanec s praxí?

Jestliže byli zaměstnavatelé dotázáni, zda při přijímání nových pracovníků činí rozdíl mezi absolventy a zkušenými pracovníky s praxí, přibližně 50 % z nich odpovědělo, že na praxi a pracovní zkušenosti při obsazování pracovních pozic kladou důraz. To se týká především zaměstnavatelů v sekundárním sektoru, kteří preferují zkušené pracovníky místo nezkušených absolventů škol pohybujících se na trhu práce kratší dobu. Z již uvedených výsledků je opět dobře patrné, že zaměstnávání absolventů jsou nejvíce nakloněni zaměstnavatelé v kvartérním sektoru. Ti lpí na praxi a pracovních zkušenostech nejméně.

Graf 25: Akcentace praxe mezi zaměstnavateli v jednotlivých ekonomických sektorech – srovnání v letech 2004 – 2007 a 2013



V souvislosti s volbou mezi absolventy bez výrazných praktických zkušeností a zaběhnutými pracovníky s praxí uváděli zaměstnavatelé hlavní kritéria ovlivňující jejich výsledné rozhodnutí. Jelikož byla tato část dotazníku v jednotlivých výzkumech jinak koncipována (v šetření z let 2004 – 2007 dotazování probíhalo prostřednictvím otevřených

otázek, v roce 2013 byla zkonstruována baterie s několika položkami), omezím se zde pouze na nejčastěji zmiňovaná kritéria a na jejich pořadí v letech 2004 – 2007 a 2013.

Z příložené tabulky můžeme vidět, že v letech 2004 – 2007 byla za nejdůležitější kritéria označena odborná kvalifikace a předchozí praxe a zkušenosti (v oboru i mimo něj). Zaměstnavatelé také zdůrazňovali splnění požadavků na dosaženého vzdělání potřebného k vykonávání činností v rámci nabízené pracovní pozice. V roce 2013 zaměstnavatelé více akcentují kritéria spojená s motivací uchazeče. Kromě předchozích pracovních zkušeností kladou zaměstnavatelé důraz na pracovitost uchazeče a také na jeho samostatnost – ta je o něco více zdůrazňována zaměstnavateli v terciárním a kvartérním sektoru.

Tabulka 17: Rozhodující kritéria pro přijetí zaměstnance s praxí – srovnání v letech 2004 – 2007 a 2013

Pořadí	Nejdůležitější kritéria (2004 - 2007)	Nejdůležitější kritéria (2013)
1.	Odborná kvalifikace	Předchozí praxe a profesní zkušenosti
2.	Předchozí praxe	Pracovitost
3.	Požadované vzdělání	Zájem o práci, chuť pracovat
4.	Profesní zkušenosti	Odborná kvalifikace
5.	Reference	Samostatnost

K obdobnému vývoji dochází i v případě kritérií pro přijetí absolventů. V letech 2004 – 2007 zaměstnavatelé silně zdůrazňovali korespondenci dosaženého vzdělání uchazeče a požadovaného vzdělání potřebného pro vykonávání profese. Dalšími kritérii byla ochota dále se vzdělávat, odborná kvalifikace, znalost a vzhled do problematiky související s pracovní náplní a znalost jazyků. Na základě výsledků šetření zaměstnavatelů v roce 2013 je stejně jako v případě zaměstnanců s praxí kladen větší důraz na osobnostní rysy a charakteristiky uchazeče. Pro přijetí absolventa je z pohledu zaměstnavatelů důležitá především chuť k práci a vlastní motivace, pracovitost a pracovní nasazení. Důležitým faktorem je motivace k dalšímu vzdělávání, doplňování znalostí a kompetencí vedoucí ke zvyšování kvalifikace pracovníka. I z výsledků v roce 2013 je patrné, že zaměstnavatelé kladou důraz na splnění požadovaného vzdělání na nabízenou pracovní pozici, oproti předchozímu šetření v letech 2004 – 2007 již však toto kritérium není natolik důležité (viz tabulka 18).

Tabulka 18: Rozhodující kritéria pro přijetí absolventa – srovnání v letech 2004 – 2007 a 2013

Pořadí	Nejdůležitější kritéria (2004 - 2007)	Nejdůležitější kritéria (2013)
1.	Požadované vzdělání	Zájem o práci, chuť pracovat
2.	Ochota dále se vzdělávat	Pracovitost, pracovní nasazení
3.	Odborná kvalifikace	Ochota dále se vzdělávat
4.	Znalost jazyků	Požadované vzdělání
5.	Dovednosti v práci s počítačem	Komunikativnost

4.5. Volba absolventa – pro a proti

V rámci realizovaného šetření byli zaměstnavatelé v souvislosti s otázkou přijímání a preferencí absolventů jako pracovní síly dotazováni na důvody, proč absolventy přijímat na nabízené pracovní pozice, nebo naopak, proč upřednostňovat zkušené pracovníky, kteří se na trhu práce pohybují již delší dobu.

Hlavním důvodem pro zaměstnávání absolventů škol je nezatíženost pracovními návyky. Zaměstnavatelé si takového nezkušeného pracovníka sami „zformují a vychovají“ v rámci své vlastní firemní kultury a filozofie. Pokud však tento důvod zkonfrontujeme s již

zmíněnými výsledky šetření ve vazbě na požadavky a očekávání zaměstnavatelů od absolventů škol jako potenciální pracovní síly, vysvítá na povrch nesoulad v názorech a postojích zaměstnavatelů. Na jedné straně je zaměstnavateli u absolventů vyzdvihována nezátíženost pracovními návyky jako výhoda, vzápětí se však tato „výhoda“ stává výrazným handicapem, jelikož zaměstnavatelé volají po zkušené pracovní síle (to se týká zejména sekundárního sektoru). Druhým převládajícím důvodem je ochota absolventů dále se vzdělávat a zvyšovat si svou kvalifikaci.

Z hlediska časového srovnání výsledků je dobře viditelný pokles v důležitosti práce s počítačem a v jazykové vybavenosti. Význam i požadavek flexibility a schopnosti reagovat na měnící se podmínky zůstává napříč sledovanými časovými úseky konstantní.

Graf 26: Hlavní důvody pro zaměstnávání absolventů – srovnání v letech 2004 – 2007 a 2013



Jestliže se podíváme na hlavní důvody pro přijímání absolventů škol podle jednotlivých ekonomických sektorů, zjistíme, že hlavní důvody jsou prakticky podobné, bez ohledu na oblast působení zaměstnavatelů. Nezátíženost pracovními návyky a ochota se dále vzdělávat je z pohledu zaměstnavatelů nejdůležitější jak v sekundě, tak i v terciéru a kvartéru. V sekundárním sektoru je zdůrazňována flexibilita a dovednosti práce s počítačem. Kromě nezátíženosti pracovními návyky a ochotou se vzdělávat zdůrazňují zaměstnavatelé v terciárním sektoru především flexibilitu a jazykovou vybavenost. V kvartérním sektoru je zaměstnavateli zdůrazňována flexibilita a dovednosti s počítačem, tedy podobně jako v sekundárním sektoru.

Tabulka 19: Hlavní důvody pro zaměstnávání absolventů – srovnání v letech 2004 – 2007 a 2013

Hlavní důvody pro zaměstnávání absolventů (%)	Zaměstnavatelé v sekundárním sektoru		Zaměstnavatelé v terciárním sektoru		Zaměstnavatelé v kvartérním sektoru	
	2013	Změna oproti vlně 2004-2007	2013	Změna oproti vlně 2004-2007	2013	Změna oproti vlně 2004-2007
Nezatíženost předchozími pracovními návyky	68%	0%	62%	4%	66%	9%
Ochota se vzdělávat	56%	0%	56%	8%	60%	-1%
Dovednosti v práci s počítačem	37%	-21%	42%	-9%	50%	-6%
Jazyková vybavenost	34%	-28%	44%	-3%	41%	-13%
Flexibilita	38%	-4%	44%	4%	45%	1%
Novější teoretické znalosti, znalost nových technologií	36%	-4%	37%	9%	40%	-3%
Originalita nápadů	28%	8%	39%	22%	43%	12%
Otevřenost vůči firemní filozofii	26%	0%	29%	6%	30%	11%
Finanční stimuly	14%	-10%	14%	-6%	10%	-3%
Jiné	4%	-7%	2%	-9%	4%	-5%

Hodnoty jsou zvýrazněné v případě, že je rozdíl vyšší než průměrný rozdíl v daném sloupci

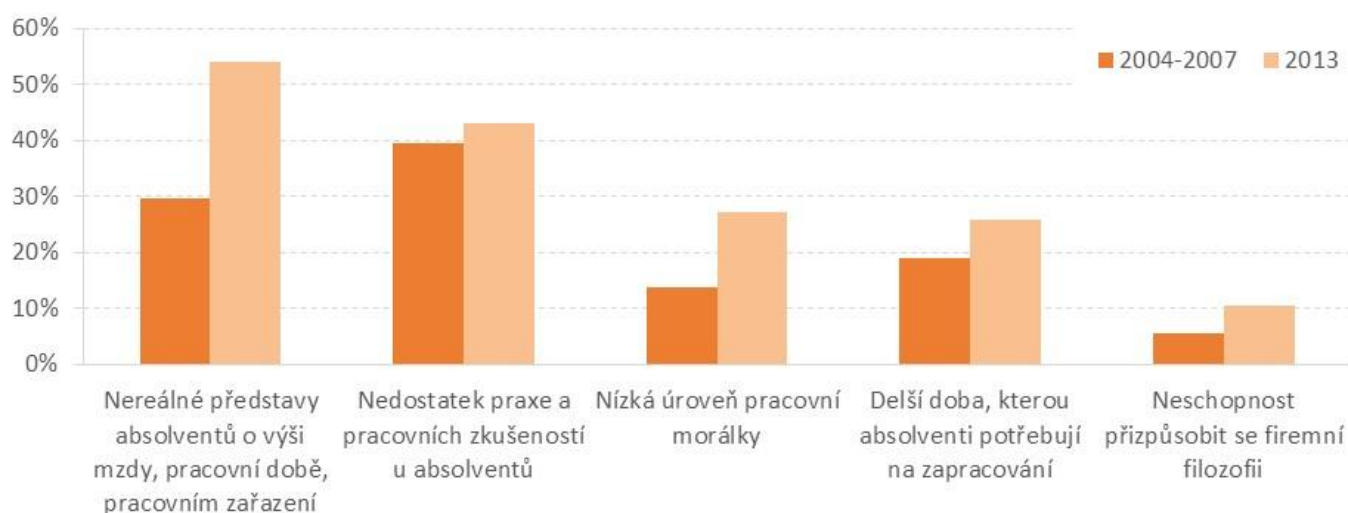
V souvislosti s grafem 26 již bylo poukázáno na to, že v důležitosti cizích jazyků a dovednostech v práci s počítačem je patrný pokles. K poklesu v důležitosti těchto schopností dochází především v sekundárním sektoru. V případě jazykové vybavenosti zde dochází k poklesu o celých 28 %. V případě dovedností s počítačem klesla důležitost v sekundárním sektoru o 21 %, přesto je tato schopnost třetím nejčastěji uváděným důvodem podporujícím zaměstnávání absolventů.

Nyní se podíváme na faktory, které podle zaměstnavatelů omezují zaměstnatelnost absolventů a jejich uplatnitelnost na trhu práce. Mezi hlavní bariéry patří nereálné představy absolventů o výši mzdy a nedostatek praxe a pracovních zkušeností. Mezi faktory omezující zaměstnávání absolventů můžeme také připočíst nízkou úroveň pracovní morálky a delší dobu, kterou absolventi potřebují na zapracování a aklimatizaci.

Jestliže se podíváme na rozdíly v důležitosti jednotlivých faktorů v letech 2004 – 2007 a 2013, můžeme vidět výrazný nárůst případů, kdy zaměstnavatelé považují požadavky absolventů z hlediska jejich finančního ohodnocení a pracovního zařazení za nereálné. V této souvislosti je třeba učinit dvě poměrně podstatné poznámky.

Tou první je skutečnost, že absolventi v mnohých případech reálné představy o svém finančním ohodnocení opravdu nemají, neboť na trhu práce nezískali prakticky žádné zkušenosti a jejich odhad je tedy v těchto ohledech často velmi omezený. Pokud se zaměstnavatel zeptá na představy o finančním ohodnocení člověka bez větších zkušeností, je poměrně předvídatelné, že tento uchazeč o zaměstnání cifru raději nadsadí, než aby riskoval, že své finanční ohodnocení „podhodnotí“. Takové situace navíc podle mého názoru nejsou vyloženě typické pro nezkušené absolventy. Dochází k nim i v případě zkušených uchazečů, kteří testují finanční možnosti zaměstnavatele.

Graf 27: Bariéry omezující zaměstnávání absolventů – srovnání v letech 2004 – 2007 a 2013



Za druhé se v tomto kontextu silně uplatňuje vliv ekonomické krize. Jestliže bychom uvažovali pouze v rovině, že absolventi nejsou zkušení a mají o svém finančním ohodnocení velmi zkreslené představy, dalo by se očekávat, že rozdíl v hodnocení nebude mezi roky 2004 – 2007 a 2013 nikterak výrazný. Vzhledem k velkému rozdílu je zcela evidentní zásah nějakého dalšího faktoru. V této souvislosti již bylo zmíněno, že ekonomická krize vytvořila na zaměstnavatele silný tlak, který je donutil omezovat výdaje. V této souvislosti tak pravděpodobně došlo ke dvěma věcem. Za prvé zaměstnavatelé hodnotí představy o finančním ohodnocení uchazečů o zaměstnání jako nereálné ve větší míře z důvodu, že se snaží výdaje omezovat. Zároveň pravděpodobně došlo k tomu, že si uchazeči v důsledku nepříznivé ekonomické situace a obecného navyšování cen začali říkat o více peněz, aby si udrželi životní standard.

Pokud se podíváme na změny v hodnocení, můžeme vidět, že zaměstnavatelé jsou také kritičtější k pracovní morálce absolventů; což poměrně koresponduje se zhoršením v hodnocení kompetentnosti a připravenosti absolventů škol ve srovnání s výsledky za roky 2004 – 2007.

Nárůst počtu případů, kdy zaměstnavatelé považují představy o finančním ohodnocení absolventů za nereálné, je patrný napříč všemi ekonomickými sektory, bez ohledu na oblast působení zaměstnavatele. Nedostatek praxe a pracovních zkušeností je ve všech sektorech druhou nejčastěji zmiňovanou bariérou omezující zaměstnanost absolventů škol. V případě sekundárního sektoru zaměstnavatelé také poměrně často zmiňují delší dobu na zapracování v rámci nabídnuté pracovní pozice. Oproti výsledkům z období let 2004 – 2007 si zaměstnavatelé v sekundárním sektoru také více stěžují na nízkou úroveň pracovní morálky absolventů. Na tu více poukazují i zaměstnavatelé v terciárním sektoru.

Tabulka 20: Bariéry omezující zaměstnávání absolventů – srovnání v letech 2004 – 2007 a 2013

Hlavní bariéry omezující uplatnitelnost absolventů (%)	Zaměstnavatelé v sekundárním sektoru		Zaměstnavatelé v terciárním sektoru		Zaměstnavatelé v kvartérním sektoru	
	2013	Změna oproti vlně 2004-2007	2013	Změna oproti vlně 2004-2007	2013	Změna oproti vlně 2004-2007
Nereálné představy absolventů o výši mzdy, pracovní době, pracovním zařazení	55%	27%	59%	26%	50%	22%
Nedostatek praxe a pracovních zkušeností u absolventů	47%	9%	41%	-7%	41%	7%
Nízká úroveň pracovní morálky	25%	19%	37%	19%	23%	9%
Delší doba, kterou absolventi potřebují na zapracování	29%	4%	24%	2%	23%	9%
Neschopnost přizpůsobit se firemní filozofii	11%	8%	16%	9%	7%	1%
Jiné	4%	-8%	2%	-11%	5%	-10%

Hodnoty jsou zvýrazněné v případě, že je rozdíl vyšší než průměrný rozdíl v daném sloupci

5. Poptávka po oborech na trhu práce

Vzhledem k podmíněnosti pracovního trhu demografickým a ekonomickým vývojem ve společnosti, měnící se vzdělanostní strukturou obyvatel, technologickými změnami a dalšími intervenujícími faktory se podoba a charakter pracovního trhu neustále přetváří. V návaznosti na strukturální změny a měnící se podmínky se proto logicky musí lišit také požadavky zaměstnavatelů na pracovní sílu ve smyslu její kvalifikace a oborové profilace.

V důsledku měnících se podmínek a technologického rozvoje některé profese a odvětví ztrácí na významu, případně zcela zanikají – takovým typickým příkladem jsou textilní a sklářský průmysl. Ačkoliv mají tato odvětví v České republice poměrně dlouhou tradici, jejich význam a důležitost pro národní hospodářství postupně klesá. V případě textilního průmyslu hraje svou roli silný tlak dovozu, zejména ze strany asijských zemí.

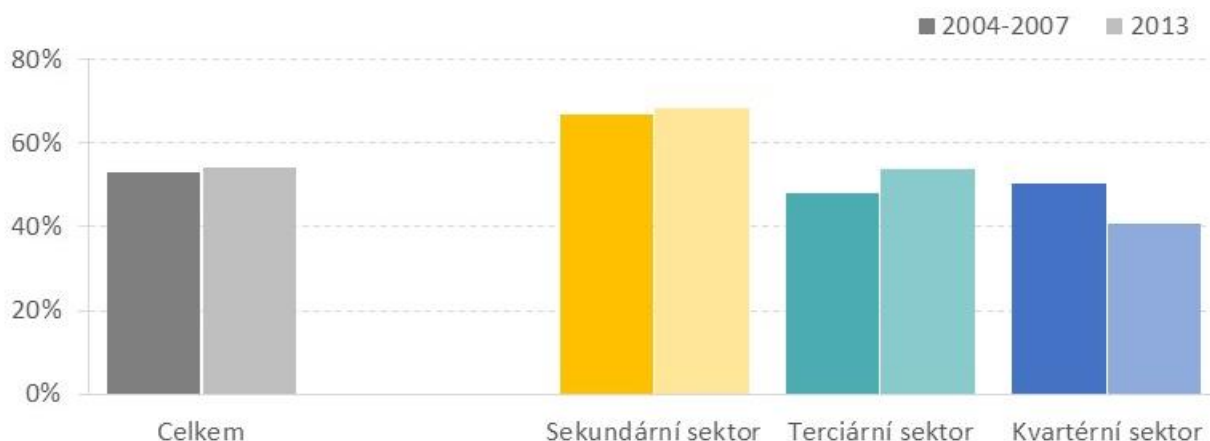
V souvislosti s technologickými změnami a vývojem situace na trhu práce se naopak objevují nová pole působnosti, která dávají vzniknout zcela novým profesím a oborům. Restrukturalizace pracovního trhu a jeho dynamický vývoj s sebou proto můžou nést poměrně vysoké riziko nejen v souvislosti s uplatnitelností pracovní síly na trhu práce, ale také s její dostupností.

5.1. Skupiny oborů trpící nedostatkem pracovní síly

Z výzkumného šetření realizovaného v roce 2013 vyplývá, že se s nedostatkem pracovní síly potýká více než polovina dotázaných zaměstnavatelů. Problém s dostupností se týká především zaměstnavatelů v sekundárním sektoru – nedostatek pracovní síly uvádí téměř 70 % dotázaných zaměstnavatelů. Pokud se podíváme na vývoj situace v čase, můžeme vidět, že z celkového hlediska nedochází k výrazným změnám. Celkový podíl zaměstnavatelů, kteří se setkali s problémy v souvislosti s dostupností pracovní síly, je v letech 2004 – 2007 a

2013 přibližně stejný. K výrazným změnám nedošlo ani u zaměstnavatelů v sekundárním sektoru. K mírnému nárůstu v podílu zaměstnavatelů pociťujících nedostatek pracovní síly došlo v případě terciárního sektoru, v kvartérním sektoru je naopak ve srovnání s lety 2004 – 2007 viditelný pokles.

Graf 28: Zkušenost zaměstnavatelů s nedostatkem pracovní síly – srovnání v letech 2004 – 2007 a 2013



Zaměstnavatelé byli v rámci realizovaného šetření dotázáni také na skupiny oborů, u nichž nedostatek pracovní síly pociťují nejvíce. Jelikož byl dotaz koncipován formou otevřené otázky (dotazovaní se mohli sami volně vyjádřit a nebyli omezeni seznamem nabízených možných odpovědí), uvedu zde pouze nejčastěji zmiňované skupiny oborů.

V rámci sekundárního šetření byly v roce 2013 nejčastěji zmiňovány skupiny oborů 23 Strojírenství a strojírenská výroba, dále 36 Stavebnictví, geodézie a kartografie, 26 Elektrotechnika, telekomunikace a výpočetní technika. Pokud se podíváme na nejvíce zmiňované skupiny oborů v rámci šetření z let 2004 – 2007, situace je prakticky totožná – nedostatek pracovní síly je nejvýrazněji pociťován ve skupině oborů 23 Strojírenství a strojírenská výroba, 26 Elektrotechnika, telekomunikace a výpočetní technika, 28 Technická chemie a chemie silikátů, 36 Stavebnictví, geodézie a kartografie, 21 Hornictví, hutnictví a slévárenství.

Z výsledků šetření v roce 2013 v terciárním sektoru vyplývá, že je podle zaměstnavatelů nedostatek pracovní síly nejvíce pociťován ve skupině oborů 23 Strojírenství a strojírenská výroba, 66 Obchod a 65 Gastronomie, hotelnictví a turismus. V letech 2004 – 2007 byla situace obdobná. Jestliže se navíc ještě jednou podíváme v grafu 28 na mírný nárůst zaměstnavatelů v terciárním sektoru, kteří mají zkušenost s nedostatkem pracovní síly, jedná se většinou právě o zaměstnavatele v rámci skupin oborů 66 Obchod a 65 Gastronomie, hotelnictví a turismus.

Zaměstnavatelé v kvartérním sektoru vnímají nedostatek pracovní síly především ve skupině oborů 26 Elektrotechnika, telekomunikace a výpočetní technika, 75 Pedagogika, učitelství a sociální péče a ve skupině oborů 23 Strojírenství a strojírenská výroba. Pokud se podíváme na situaci v letech 2004 – 2007, nejčastěji se zmiňují prakticky stejné skupiny oborů.

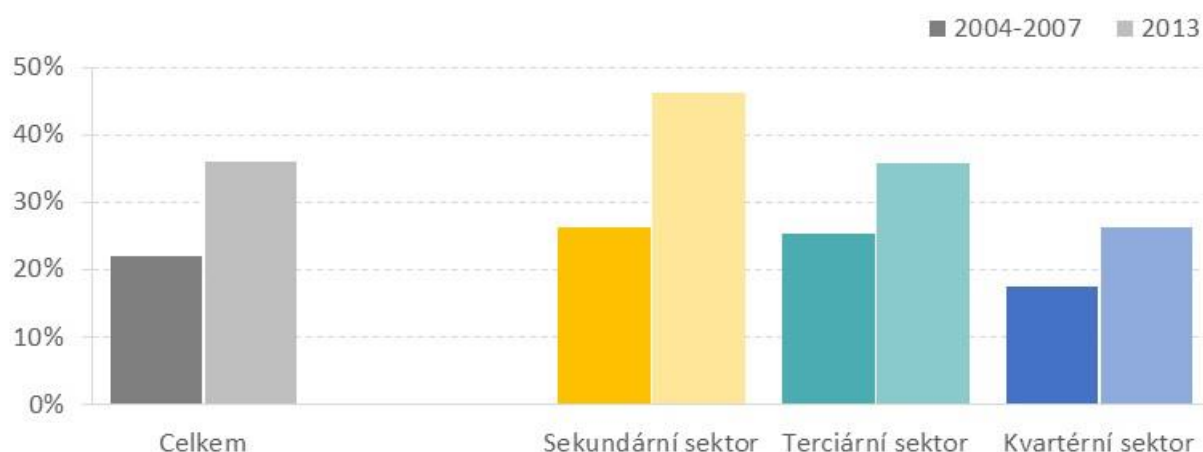
Vzhledem k podobnosti výsledků za roky 2004 – 2007 a 2013 ve výčtu skupin oborů, kde je nedostatek pracovní síly pociťován nejvíce, se zdá, že jde o skupiny oborů, v nichž je nedostatek pracovní síly pociťován spíše tradičně. Tyto skupiny oborů nejsou považovány za perspektivní, absolventi zmíněných oborů proto v častých případech pracují ve zcela jiné oblasti. Výraznou roli zde hraje také snižující se počet studentů v těchto oborech, v důsledku preference odlišné oborové profilace a dopadu demografického stárnutí populace na sílu jednotlivých ročníků v rámci střední úrovně vzdělávání.

5.2. Skupiny oborů s nízkou kvalitou pracovníků

První kapitola této publikace byla věnována hodnocení klíčových kompetencí absolventů z pohledu zaměstnavatelů. Z výsledků zcela jasně vyplynulo, že zaměstnavatelé jsou z hlediska míry osvojení těchto kompetencí absolventy a jejich připravenosti spokojeni méně, než tomu bylo v letech 2004 – 2007. Větší nespokojenost s kvalitou a připraveností absolventů je patrná i z níže přiloženého grafu (graf 29). Zatímco v letech 2004 – 2007 bylo nespokojeno s kvalitou absolventů a mladých pracovníků 22 %, v roce 2013 je to již 36 %.

Obecně jsou s kvalitou absolventů a mladých pracovníků nespokojeni zejména zaměstnavatelé v sekundárním sektoru. Právě v tomto ekonomickém sektoru také došlo k nejmarkantnějšímu zhoršení z hlediska hodnocení kvality absolventů – v letech 2004 – 2007 deklarovalo nespokojenost 26 % dotázaných zaměstnavatelů, v roce 2013 je s kvalitou absolventů a mladé pracovní síly nespokojena téměř polovina zaměstnavatelů. K nejmenšímu posunu v hodnocení kvality absolventů došlo u zaměstnavatelů v kvartérním sektoru – ti jsou ve srovnání s hodnocením kvality absolventů v ostatních sektorech spíše spokojeni.

Graf 29: Zkušenost zaměstnavatelů s nedostatečnou kvalitou pracovní síly mezi absolventy a mladou pracovní silou do 30 let – srovnání v letech 2004 – 2007 a 2013



Co se týká skupin oborů, v jejichž rámci je kvalita absolventů a mladých pracovníků pociťována jako nejméně dostačující, zaměstnavatelé v sekundárním sektoru zmiňují především skupinu oborů 23 Strojírenství a strojírenská výroba, 36 Stavebnictví, geodézie a kartografie, 26 Elektrotechnika, telekomunikace a výpočetní technika.

Podle zaměstnavatelů v terciárním sektoru je nízká kvalita absolventů a mladých pracovníků pociťována zejména ve skupině oborů 23 Strojírenství a strojírenská výroba, 66 Obchod a 26 Elektrotechnika, telekomunikace a výpočetní technika.

Zaměstnavatelé v kvartérním sektoru zdůrazňují především skupinu oborů 63 Ekonomika a administrativa, dále 36 Stavebnictví, geodézie a kartografie a 23 Strojírenství a strojírenská výroba.

Z hlediska časového srovnání jsou výsledky podobné situaci v letech 2004 – 2007. I v tomto případě lze tedy hovořit o skupinách oborů, které jsou s nedostatečně kvalitní mladou pracovní silou spojovány „tradičně“.

6. Spolupráce zaměstnavatelů se školami

Z předchozích stránek této publikace je zcela evidentní, že absolventi vstupující na trh práce jsou zaměstnavateli z hlediska kvality a připravenosti vykonávat činnosti v rámci nabízených pracovních pozic vnímáni spíše negativně. Absolventi škol jsou podle názoru

zaměstnavatelů navíc mnohdy nedostatečně připraveni z pohledu těch kompetencí, které zaměstnavatelé považují za důležité, a je na ně kladen silný důraz. Jestliže navíc budeme vzájemně konfrontovat výsledky šetření z let 2004 – 2007 a 2013, můžeme jasně pozorovat, že v hodnocení připravenosti absolventů škol došlo z pohledu zaměstnavatelů ke zhoršení situace.

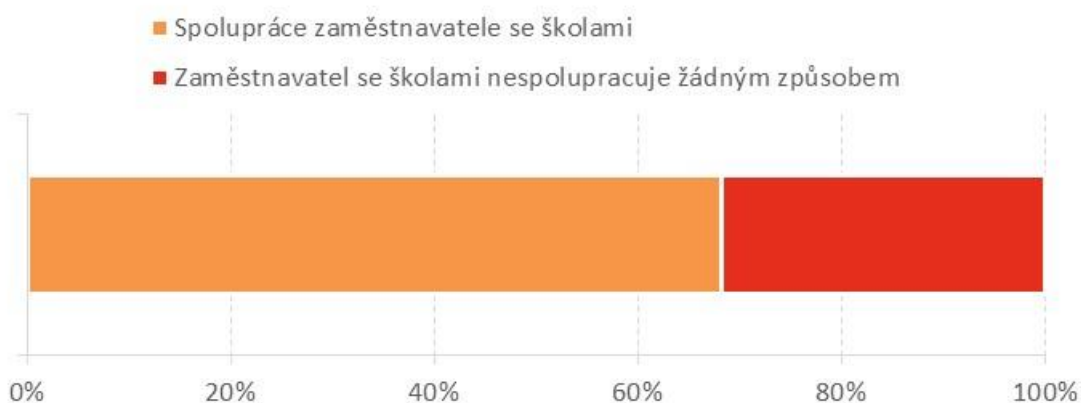
Již bylo řečeno, že jedním z problémů, zapříčiňujícím negativní pohled zaměstnavatelů na připravenost absolventů, je poněkud mylná představa o roli škol v rámci formálního vzdělávání. Zaměstnavatelé očekávají, že školy připravují své žáky na konkrétní pracovní pozice, které potřebují. V rámci vzdělávací kariéry tak z pohledu zaměstnavatelů naprosto vypadává role zapracování, získávání pracovních zkušeností a dalšího vzdělávání, kde by si mladí lidé měli rozšiřovat své znalosti a dovednosti tak, aby z hlediska své kvalifikace vyhovovali požadavkům zaměstnavatelů na trhu práce.

Je třeba si uvědomit, že úkolem škol v rámci formálního vzdělávání není příprava žáků a studentů pro konkrétní pracovní pozice v rámci oborové profilace. Školy poskytují určitý základ, soubor znalostí a dovedností, které je třeba dále rozvíjet. Právě rozvíjením těchto široce uplatnitelných znalostí a dovedností si mohou lidé dále zvyšovat svou kvalifikaci tak, aby byli jednak schopni reagovat na měnící se situaci na trhu práce a jednak byli schopni vyhovět požadavkům zaměstnavatelů na pracovní sílu. Zvyšování kvalifikace, rozvíjení znalostí a dovedností je kontinuální proces, který nelze omezovat pouze na formální vzdělávání. Důležitá a potřebná je účinná podpora celoživotního vzdělávání a učení, a to právě ze strany zaměstnavatelů, kteří by měli další odborný rozvoj svých zaměstnanců podporovat a zajišťovat.

Na základě postojů zaměstnavatelů vůči kvalitě a připravenosti absolventů by bylo samozřejmě žádoucí také posílení spolupráce mezi zaměstnavateli a školami. Kooperace mezi zaměstnavateli a školami, účast v rámci odborné výuky, výměna zkušeností mezi vyučujícími a lidmi v oboru, to vše může vést k lepšímu sladění požadavků zaměstnavatelů a přípravy na školách.

Jestliže se však podíváme na výsledky šetření, vyzorujeme, že míra spolupráce mezi zaměstnavateli a školami není v roce 2013 nikterak velká⁸. Z šetření v roce 2013 vyplynulo, že se školami nespolupracuje žádným způsobem třetina dotázaných zaměstnavatelů.

Graf 30: Spolupráce zaměstnavatelů se školami – výsledky šetření z roku 2013

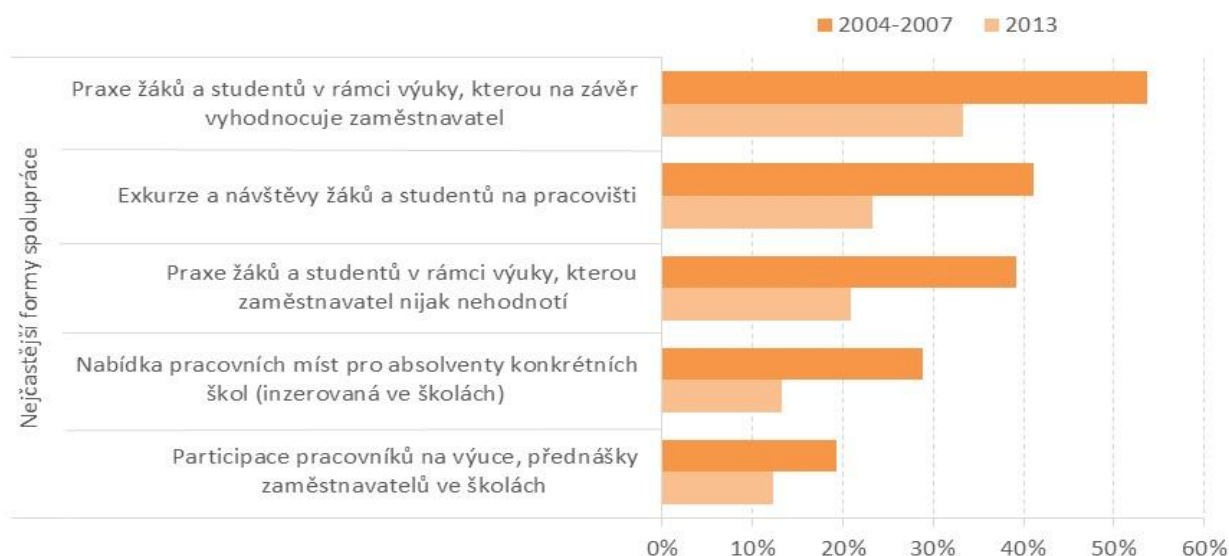


Nejčastější formou spolupráce je účast zaměstnavatelů na odborném výcviku žáků a studentů a praxe ve firmách. Zaměstnavatelé dále spolupracují se školami formou nabízení pracovních míst absolventům škol, participací pracovníků na výuce a přednáškami zaměstnavatelů ve školách. Jestliže se ovšem podíváme na časové srovnání výsledků s roky 2004 – 2007, všimneme si, že v konkrétní spolupráci se školami dochází k útlumu.

⁸ Graf 30 obsahuje údaje pouze za rok 2013 z důvodu úpravy dotazníku.

K poklesu došlo u všech nejčastěji zmiňovaných forem spolupráce zaměstnavatelů se školami.

Graf 31: Spolupráce zaměstnavatelů se školami – srovnání v letech 2004 – 2007 a 2013



Podívejme se nyní na vývoj situace v jednotlivých ekonomických sektorech. Můžeme zjistit, že k výraznému poklesu ve spolupráci mezi zaměstnavateli a školami došlo u většiny z nejčastěji zmiňovaných. Výrazný pokles je zřetelný u zaměstnavatelů v sekundárním sektoru – zejména v pořádání exkurzí na pracovištích pro studenty a žáky a v nabídce pracovních míst pro absolventy škol. V terciárním a kvartérním sektoru došlo k výraznému poklesu v účasti zaměstnavatelů na odborném výcviku žáků a studentů (bez ohledu na fakt, zda zaměstnavatel výuku na závěr vyhodnocuje, či nikoliv).

Tabulka 21: Spolupráce zaměstnavatelů se školami – srovnání v letech 2004 – 2007 a 2013

Komunikace zam. se školami (%)	Zaměstnavatelé v sekundárním sektoru		Zaměstnavatelé v terciárním sektoru		Zaměstnavatelé v kvartérním sektoru	
	2013	Změna oproti vlně 2004-2007	2013	Změna oproti vlně 2004-2007	2013	Změna oproti vlně 2004-2007
Praxe žáků a studentů v rámci výuky, kterou na závěr vyhodnocuje zaměstnavatel	31%	-18%	33%	-17%	36%	-23%
Exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracovišti	28%	-37%	13%	-10%	26%	-12%
Praxe žáků a studentů v rámci výuky, kterou zaměstnavatel nijak nehodnotí	22%	-21%	17%	-26%	21%	-12%
Nabídka pracovních míst pro absolventy konkrétních škol (inzerovaná ve školách)	20%	-24%	9%	-15%	9%	-13%
Participace pracovníků na výuce, přednášky zaměstnavatelů ve školách	7%	-9%	8%	0%	20%	-9%
Poskytování materiálů pro výuku	11%	-10%	9%	-4%	10%	-6%
Participace na výzkumných či jiných projektech určité školy	9%	-10%	4%	-3%	16%	0%
Sponzorování škol	13%	-14%	7%	-15%	4%	-3%
Účast zaměstnavatelů na závěrečných zkouškách žáků či studentů	6%	-9%	4%	-11%	8%	-14%
Vzdělávání vyučujících - výměna zkušeností mezi školou a zaměstnavatelem	5%	-6%	4%	-4%	11%	-5%
Vyhlašování soutěží pro žáky školy	5%	-4%	3%	-2%	10%	-6%
Poskytování technického vybavení pro školy	7%	-10%	6%	-2%	3%	-6%
Sponzorování žáků a studentů	5%	-8%	5%	0%	3%	0%
Jiné	4%	-10%	4%	-14%	6%	-10%

Hodnoty jsou zvýrazněné v případě, že je rozdíl vyšší než průměrný rozdíl v daném sloupci

7. Typologie zaměstnavatelů

V souvislosti s hodnocením kvality absolventů škol, posuzováním jejich připravenosti, uplatnitelnosti a jejich preferencí jako pracovní síly byla vypracována typologie, která obsahuje čtyři základní skupiny zaměstnavatelů a jejich popis. Typologie byla aplikována na data v rámci z obou šetření (tedy na datech z roku 2004 – 2007 a 2013) pro možnost komparace těchto skupin, zastoupení zaměstnavatelů z jednotlivých ekonomických sektorů a vývoje situace. Podívejme se nyní na charakteristiky skupin v letech 2004 – 2007.

První a poměrně četnou skupinu zaměstnavatelů označujeme jako „Zaměstnavatelé u zdroje“. Jak již název napovídá, zaměstnavatelé v této skupině mají dostatečně velké zdroje potenciální pracovní síly a její nedostatek nijak nepociťují. Ačkoliv posuzují absolventy škol z hlediska jejich kvality a uplatnění na trhu práce pozitivně, tuto skupinu na pracovním trhu nijak výrazně nepreferují. V této skupině jsou zastoupeni především zaměstnavatelé z terciárního a kvartérního sektoru.

Druhá skupina byla pojmenována jako „Hledači mladých talentů“. Jedná se o firmy, které se orientují převážně na mladý kolektiv lidí. I tato skupina zaměstnavatelů zásadním způsobem nepociťuje nedostatek pracovní síly. Tito zaměstnavatelé preferují absolventy škol při zaměstnávání nových pracovníků. I v této druhé skupině jsou zastoupeni zejména zaměstnavatelé z terciárního a kvartérního sektoru. Zastoupení zaměstnavatelů ve skupině je však velmi malé.

Třetí a nejpočetnější skupinou jsou zaměstnavatelé, kteří byli v rámci vytvořené typologie označeni jako „Zatvrzelí“. Jedná se o skupinu zaměstnavatelů, kteří pociťují nedostatek pracovní síly, ale mladé absolventy jako potenciální pracovní sílu nepreferují. Preference zkušených pracovníků může být do určité míry také výsledkem nižší spokojenosti s kvalitou absolventů škol. Problém s kvalitou absolventů v této skupině deklarovala třetina zaměstnavatelů.

Poslední, čtvrtou skupinou jsou zaměstnavatelé, označení jako „Zahnaní do rohu“. Tito zaměstnavatelé trpí nedostatkem pracovní síly, a proto jsou nuceni absolventy škol zaměstnávat. Z hlediska zastoupení jde opět o menší skupinu zaměstnavatelů. Spokojenost s kvalitou pracovní síly je obdobná jako u předchozí skupiny „Zatvrzelých“.

Tabulka 22: Profil typů zaměstnavatelů – výsledky šetření v letech 2004 – 2007

		Zaměstnavatelé u zdroje		Hledači mladých talentů		Zatvrzelí		Zahnaní do rohu	
Zastoupení			39%		5%		47%		9%
Nízká kvalita pracovní síly mezi absolventy	Ano		8%		9%		32%		37%
	Ne		89%		88%		61%		53%
	Bez odpovědi		3%		2%		7%		10%
Sektor	Sekundární		16%		14%		28%		33%
	Terciární		41%		37%		32%		27%
	Kvartérní		42%		49%		40%		40%
Velikost firmy	1-5 zaměstnanců		16%		16%		5%		6%
	6-24 zaměstnanců		22%		16%		12%		9%
	25-99 zaměstnanců		17%		21%		21%		16%
	100-249 zaměstnanců		24%		21%		26%		21%
	250 a více zaměstnanců		20%		26%		37%		49%

Nyní se podívejme na výsledky z šetření realizovaného v roce 2013. Ve srovnání s tabulkou za roky 2004 – 2007 můžeme vidět nárůst nespokojenosti s kvalitou absolventů a mladých pracovníků napříč všemi skupinami zaměstnavatelů. Zároveň můžeme sledovat poměrně výrazné změny v zastoupení zaměstnavatelů z jednotlivých ekonomických sektorů v rámci jednotlivých skupin.

Tabulka 23: Profil typů zaměstnavatelů – výsledky šetření za rok 2013

		Zaměstnavatelé u zdroje		Hledači mladých talentů		Zatvrzelí		Zahnaní do rohu	
Zastoupení			40%		4%		46%		10%
Nízká kvalita pracovní síly mezi absolventy	Ano		16%		17%		51%		65%
	Ne		84%		77%		47%		35%
	Bez odpovědi		1%		6%		2%		0%
Sektor	Sekundární		28%		17%		48%		40%
	Terciární		24%		23%		24%		26%
	Kvartérní		48%		60%		28%		33%
Velikost firmy	1-5 zaměstnanců		30%		40%		17%		18%
	6-24 zaměstnanců		30%		37%		32%		25%
	25-99 zaměstnanců		21%		11%		27%		26%
	100-249 zaměstnanců		11%		6%		11%		17%
	250 a více zaměstnanců		7%		6%		12%		14%

Pokud se podíváme na skupinu „Zaměstnavatelé u zdroje“, můžeme vidět, že zde došlo k poklesu v terciárním sektoru. Nyní ji tvoří převážně zaměstnavatelé ze sektoru kvartérního. Zároveň jsou více patrné rozdíly v zastoupení z hlediska velikosti firem. Zatímco v letech 2004 – 2007 bylo zastoupení jednotlivých velikostních pásem poměrně rovnoměrné, v roce 2013 jsou ve zmíněné skupině začleněny spíše menší firmy, které novou pracovní sílu nepotřebují v takové míře jako větší podniky.

K růstu zastoupení zaměstnavatelů z kvartérního sektoru došlo také v případě skupiny „Hledači mladých talentů“. I zde je oproti výsledkům za roky 2004 - 2007 patrná diferenciací z hlediska velikosti firmy – zastoupené jsou opět spíše firmy menší, do 24 zaměstnanců.

Z hlediska hodnocení kvality absolventů a mladých pracovníků došlo ve srovnání s předchozím šetřením k poměrně výrazným rozdílům v rámci skupin „Zatvrzelí“ a „Zahnaní do rohu“. Ve skupině „Zatvrzelí“ vzrostla nespokojenost s kvalitou absolventů o 19 %. V případě skupiny „Zahnaní do rohu“ činí nárůst podílu nespokojených zaměstnavatelů dokonce 28 %. V obou zmíněných skupinách jsou navíc více zastoupeni zaměstnavatelé ze sekundárního sektoru.

V souvislosti se změnami v rozložení zaměstnavatelů z hlediska jejich příslušnosti k ekonomickému sektoru je poměrně dobře vidět přesun zaměstnavatelů z kvartérního sektoru mezi jednotlivými skupinami. V letech 2004 – 2007 byli zaměstnavatelé v kvartérním sektoru vcelku rovnoměrně rozloženi ve všech čtyřech skupinách. Pokud se však podíváme na výsledky z roku 2013, můžeme zjistit, že se zaměstnavatelé v kvartérním sektoru ve větší míře přesunuli do skupin nepociťujících nedostatek pracovní síly. Toto zjištění poměrně dobře koresponduje s rozvojem kvartérního sektoru v posledních letech a se zvětšující se základnou potenciální pracovní síly mezi vysokoškolsky vzdělanými osobami na trhu práce.

8. Závěr

Z hlediska časového srovnání výsledků obou šetření je zcela jasně viditelný pokles spokojenosti zaměstnavatelů s kvalitou a připraveností absolventů škol vstupujících na trh práce. Absolventi škol jsou podle názoru zaměstnavatelů často nedostatečně připraveni především z hlediska těch kompetencí, které zaměstnavatelé považují za důležité. Pokles ve spokojenosti s kvalitou absolventů a obecně mladé pracovní síly na trhu práce je patrný u všech sledovaných stupňů dosaženého vzdělání. K nejmenšímu propadu v hodnocení došlo v kvartérním sektoru. Ačkoliv zde zaměstnavatelé kladou ve srovnání s ostatními stupni dosaženého vzdělání na absolventy vyšší nároky, zhoršení v míře osvojení klíčových kompetencí není natolik výrazné.

Situace je z pohledu zaměstnavatelů nepříznivá především v rámci sekundárního sektoru. V tomto sektoru je kvalita absolventů a mladých pracovníků ve srovnání s ostatními ekonomickými sektory hodnocena nejhůře. Zároveň zde zaměstnavatelé často trpí nedostatkem síly, zejména v některých oblastech – zaměstnavatelé v rámci šetření již tradičně zmiňují skupiny oborů 23 Strojírenství a strojírenská výroba, dále 36 Stavebnictví, geodézie a kartografie, 26 Elektrotechnika, telekomunikace a výpočetní technika.

Na základě takového zhodnocení situace by se mohlo zdát, že absolventi jsou na školách připravováni hůře a vina leží především na bedrech institucí v rámci formálního vzdělávání. Takové tvrzení je však zjednodušující a zavádějící.

Zaměstnavatelé v zásadě očekávají, že školy absolventy připraví pro konkrétní pracovní pozice, které zaměstnavatelé na trhu práce nabízejí. To by ovšem v rámci školní přípravy vyžadovalo vysokou míru specializace v rámci oborové profilace, která by ve výsledku vedla ke snížení možností absolventů uplatnit se na pracovním trhu. Základním předpokladem je, že širší profilace v rámci školní přípravy umožní absolventům škol větší flexibilitu v reakci na měnící se požadavky zaměstnavatelů a jejich šance na úspěšné prosazení se tak zvýší.

Cílem formálního vzdělávání není specializace jedinců pro možnost vykonávání pracovní činnosti v rámci konkrétních pozic, ale poskytnutí souboru dovedností a znalostí v širším záběru ve snaze úspěšně jedince začlenit do pracovního trhu. Rozvíjení znalostí a dovedností získaných v rámci formálního vzdělávání by tedy mělo probíhat v dalších etapách pracovní kariéry. Právě tyto etapy v rámci neformálního vzdělávání by zaměstnavatelé měli podporovat, případně i financovat.

Kromě podpory dalšího vzdělávání ze strany zaměstnavatelů by bylo vhodné rozvinout spolupráci a komunikaci zaměstnavatelů se školami. Jestliže mají zaměstnavatelé pocit, že se kvalita absolventů škol neustále snižuje, bylo by ideálním řešením podílet se na jejich přípravě různými formami spolupráce, účastí na odborném výcviku počínaje a výměnou zkušeností zaměstnavatelů i lektorů konče. Z výsledků šetření je však dobře patrné, že míra spolupráce zaměstnavatelů se školami není nikterak vysoká.