

Postoje zaměstnavatelů k zaměstnávání absolventů škol

**Zpráva ze šetření zaměstnavatelů
v technických odvětvích**

Mgr. Gabriela Doležalová

Praha 2013



OBSAH

1. Celkový pohled na problém uplatnění absolventů	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.....	6
3. Postoje zaměstnavatelů k zaměstnávání absolventů škol.....	8
3.1 Odlišnosti v přijímání a preferování absolventů mezi zaměstnavateli	8
3.2 Požadavky na praxi při přijímání nových pracovníků	12
3.3 Kritéria ovlivňující rozhodnutí pro přijetí absolventa a pro uchazeče s praxí	13
3.4 Důvody pro zaměstnání absolventa	13
3.5 Bariéry v zaměstnávání absolventů škol.....	15
3.6 Zvýhodňují zaměstnavatelé absolventy s praxí?	17
4. Poptávka po profesích či oborech vzdělání na trhu práce.....	18
4.1 Perspektivní obory vzdělání v pohledu zaměstnavatelů	18
4.2 Profese či obory, u kterých se zaměstnavatelé potýkají s nedostatkem pracovníků	23
4.3 Profese či obory, u kterých zaměstnavatelé omezuje nedostatečná kvalita mladých pracovníků	25
5. Kompetence, které zaměstnavatelé potřebují.....	26
5.1 Klíčové kompetence nebo odbornost	26
5.2 Důležitost jednotlivých klíčových kompetencí ve vztahu k dosaženému vzdělání pracovníků	29
5.3 Kompetence, na jejichž rozvoj by se měly školy více zaměřit	33
5.4 Identifikace kompetencí, jejichž význam poroste	34
6. Zaměstnavatelé ve vztahu ke školskému systému.....	38
6.1 Spolupráce zaměstnavatelů se školami.....	38
6.2 Očekávání zaměstnavatelů ve vztahu ke školskému systému.....	39
7. Závěrečné shrnutí	42

Postoje zaměstnavatelů k zaměstnávání absolventů škol (Zpráva ze šetření zaměstnavatelů v technických odvětvích)
Mgr. Gabriela Doležalová

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

© NÚV 2013

Korektura: Oddělení pro informační a publikační činnost

1. Celkový pohled na problém uplatnění absolventů

Mladá populace včetně absolventů škol patří z pohledu ohrožení nezaměstnaností mezi rizikové skupiny na trhu práce. Této skupině je třeba věnovat zvýšenou pozornost. Období od ukončení školy až po nalezení si vhodného zaměstnání je nejtěžší a nejkritičtější. V tomto období se ve vysoké míře projevuje nezkušenost absolventa a současně obavy ze strany potencionálního zaměstnavatele. Uplatnění absolventů škol na trhu práce ovlivňuje soubor faktorů a ne všechny jsou v dosahu působení vzdělávacího systému.

Značným handicapem absolventů na trhu práce je absence praxe a nerozvinuté pracovní návyky, které je posouvají do méně výhodných pozic. To, jak je absolvent při hledání zaměstnání úspěšný či neúspěšný, jakým způsobem a jak rychle nalezne vhodné pracovní uplatnění, může mít značný dopad na jeho celkový přístup k práci a motivaci aktivně se zapojovat do pracovního života. Nezařazení se do pracovního procesu po ukončení školní docházky může představovat potencionální hrozbu v deformaci osobnostního vývoje s možným vyústěním do asociálního chování.

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

Trh práce je navíc dynamický, neustále se vyvíjí a mění. V současné době je negativně ovlivněn celosvětovou hospodářskou recesí a prohlubují se závažné regionální i profesní nesoulady, které mají za následek desítky tisíc osob marně hledajících odpovídající pracovní uplatnění. Na druhé straně je potřebné brát v úvahu fakt, že trh práce v příštích letech výrazně ovlivní skutečnost, že počet absolventů, přicházejících na trh práce, vlivem demografického vývoje významně poklesne. V mnoha případech tak trh práce nezíská dostatečnou náhradu za pracovníky odcházející do důchodu. Důvodem je další významný faktor změn trhu práce, a to změny samotných preferencí zájemců o studium, u kterých lze sledovat jednak odlišné preference, ale i životní styl a cíle, které ovlivňují rozhodování o volbě povolání.

Zájemci o studium také musí počítat s tím, že po absolvování školy jejich vzdělávání zpravidla nekončí, ale potřeba se vzdělávat bude sehrávat i nadále velice důležitou roli v jejich životě. Vzdělávání není jednorázovou záležitostí vymezenou časově na školní docházku. Sam život jako takový je vlastně nepřetržitým procesem učení. Ve školách je proto potřeba žáky připravit na fakt, že jejich pracovní kariéra může být různorodá, že pravděpodobně nezůstanou celý život u jednoho povolání. Budou se muset dále vzdělávat ve svém vlastním oboru i všeobecně, aby byli stále adaptabilní na probíhající technické, technologické a sociální změny. Jde o podporu vytvoření přístupu ke vzdělávání po celý život. V poslední době je tento proces celoživotního učení ovlivňován rozvojem moderních výukových technologií.

2. Obsah a cíle výzkumu, metodika šetření

Předkládaná analýza „Postoje zaměstnavatelů k zaměstnávání absolventů škol“ přináší zjištěné názory a postoje samotných zaměstnavatelů k problematice uplatnění absolventů na trhu práce. Pozornost byla věnována zjištění postoje zaměstnavatelů k přijímání absolventů škol, zda je přijímají, případně jestli je preferují před jinými uchazeči o zaměstnání. Zájem byl zaměřen na zjištění, jakou roli u přijímacího řízení z pohledu zaměstnavatelů hraje praxe, tj. zda firmy při přijímání nových pracovníků činí rozdíl mezi absolventy a zaměstnanci s praxí a

jaká kritéria považují za rozhodující při výběru z těchto dvou skupin uchazečů o zaměstnání. V této souvislosti je zájem zaměřen také na analýzu důvodů či předpokladů, které vedou firmy v technických odvětvích k přijímání absolventů či naopak bariér pro jejich nepřijetí.

Dotázání byli i na obory, u kterých pociťují nedostatek pracovníků a dále na obory, ve kterých se potýkají s kvalitou mladých pracovníků. Také bylo zjišťováno, které obory vzdělání považují zaměstnavatelé za perspektivní.

Velice přínosné informace přináší názory zaměstnavatelů na znalosti, dovednosti a schopnosti absolventů škol a jejich připravenost pro vstup na trh práce. V neposlední řadě se zkoumá i vztah zaměstnavatelů a škol, formy jejich spolupráce a náměty směřované ke vzdělávacímu systému.

2.1 Cíle výzkumu

- Analyzovat přístup zaměstnavatelů působících v technických odvětvích k přijímání absolventů a identifikování důvodů pro přijetí a naopak bariér pro jejich nepřijetí.
- Sledovat postoj zaměstnavatelů při přijímání nových zaměstnanců z hlediska výběru mezi absolventem a uchazečem s praxí.
- Získat dostatečně spolehlivé informace o názorech zaměstnavatelů na to, které znalosti, schopnosti a dovednosti (kompetence) pokládají u svých pracovníků za důležité.
- Identifikovat očekávání zaměstnavatelů ve vztahu ke školskému systému a definovat základní problémové oblasti.

2.2 Metodika a organizace výzkumu

Výzkum se prováděl formou internetového dotazníkového šetření, kdy respondenti sami vyplňovali dotazník do elektronického formuláře. Volba toho výzkumného nástroje umožňuje zahrnutí širokého vzorku respondentů a následně kvalitní a průkaznou kvantifikaci, hodnocení a komparaci jednotlivých oblastí šetření.

Dotazník obsahoval převážně uzavřené otázky, zároveň byl ale ponechán prostor pro volné vyjádření relevantních názorů a připomínek. Celkem dotazník obsahoval 26 otázek, předpokládána doba vyplnění dotazníku byla 20 minut. Získané údaje jsou zpracovávány a vyhodnocovány bez vazby na konkrétní firmy.

Protože šetření postojů zaměstnavatelů k zaměstnávání absolventů škol navazuje na předchozí šetření potřeb zaměstnavatelů v průmyslovém sektoru realizované v roce 2004¹, byla použita obdobná metodika i baterie otázek. To vede k zachování kontinuity šetření a lepší vzájemné komparaci získaných výsledků. Dotazník prošel menšími úpravami, které vyžaduje jiná metoda dotazování². Definitivní podoba dotazníku byla předána vybrané firmě k zajištění a provedení kvantitativního on-line dotazníkového šetření. Vzhledem k plánovanému oslovení velkého počtu ekonomických subjektů bylo navázání spolupráce se specializující se firmou na on-dotazování nevyhnutné. V její kompetenci bylo převedení dotazníku do interaktivní podoby, hromadná rozesílka zvacích e-mailů a následně upomínek pro účast na dotazování. Po ukončení sběru nám byl předán datový výstup, který obsahoval výsledná sesbíraná data od respondentů ochotných vyplnit dotazník.

Vybraným respondentům byly formou elektronického dopisu (e-mailem) rozeslány pozvánky s vygenerovaným unikátním webovým odkazem na stránku s dotazníkem. Unikátní odkaz (kód) umožňoval možnost přerušení a opětovného vstupu s možností pokračování ve vyplňování. Po vyplnění celého dotazníku se dotazník uzavřel a nebyl už přístupný. Pomocí vygenerovaného unikátního kódu se výsledky uvedené v dotazníku propojily s charakteristikami dané firmy v databázi (kraj, oblast působení, rok vzniku atd.). Také tím

¹ Kalousková P., Šťastnová P., Úlovcová H., Vojtěch J.: Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů pro vstup na trh práce – 2004. Praha NÚOV 2004.

² Předchozí výzkum se uskutečnil formou rozeslání dotazníku připraveného ve Wordu po předchozí telefonické domluvě elektronickou poštou vybraným firmám.

bylo zabezpečeno, že za každý subjekt může být dotazník vyplněn jenom jednou. Výsledný datový soubor používaný pro analýzy již neobsahoval identifikační údaje jednotlivých podniků, nýbrž pouze samotné odpovědi respondentů.

Vybrané subjekty byly osloveny v první polovině listopadu 2012. Z důvodu nízké návratnosti byl rovněž doplněn výběrový vzorek s ohledem na zachování reprezentativnosti. V druhé polovině listopadu proběhla první písemná urgence. Pro získání co nejvyšší návratnosti se začátkem prosince uskutečnila speciální urgence respondentů, kteří dotazník již z části vyplnili, se žádostí o jeho kompletní vyplnění. Následně proběhlo i druhé kolo písemných urgencí. Sběr dat byl ukončen v prosinci 2012. Podařilo se získat 371 dotazníků, které lze zařadit oblastí působení mezi technická odvětví (z toho 293 kompletně vyplněných). Vychýlení vyšetřovaného souboru od výběrového souboru je ovlivněno i nízkou mírou návratnosti 6,1 %. Ukázalo se, že personalisté či majitelé firem jsou často velmi vytíženi vlastní činností, která je pro ně prioritou. Je pravděpodobné, že ve vyšetřovaném souboru jsou obsaženy zejména instituce, které problematika absolventů a jejich kvality více zajímá, a že tyto podniky absolventy také častěji přijímají. U analýz znalostí a dovedností absolventů toto vychýlení můžeme považovat do jisté míry za výhodu, protože odpovídaly zejména podniky, které jsou k tomu kompetentní. Všechny výsledky je však nutné považovat spíše za explorativní, pro ověření jejich obecné platnosti by bylo nutné realizovat reprezentativní šetření o větším rozsahu.

2.3 Výběrový soubor

Základní soubor dotazovaných subjektů tvořily jednotlivé firmy, podniky a instituce. Zvláštní pozornost byla věnována také firmám bez zaměstnanců, resp. osobám samostatně výdělečně činným (OSVČ)³. Zařazení ekonomických subjektů do výběrového souboru bylo provedeno náhodným výběrem z databáze firem Albertina.

Hlavními kritérii pro zařazení firmy do výběrového souboru byl převažující obor činnosti, územní hledisko (rovnoměrné zastoupení firem na území ČR) a velikost organizace (zahrnutí všech velikostních skupin podle počtu zaměstnanců).

- převažující obor činnosti (podle klasifikace NACE; výběr počtu firem proveden na základě relativního počtu zaměstnanců v daných odvětvích);
- územní hledisko (odpovídající zastoupení firem na území ČR – podle NUTS a počtu firem v NUTS);
- velikost firmy (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 zařazeni ve větší míře zaměstnavatelé s vyššími počty zaměstnanců vzhledem k jejich větším 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 velikosti se rozdělení zpracovalo podle údajů deklarovaných samotnými ekonomickými subjekty.

Získané údaje jsou vyhodnocovány bez vazby na konkrétní firmy.

Pro účely této analýzy byly vybrány subjekty působící v následujících technických odvětvích:

- **Chemie** – výroba chemických látek, chemických přípravků a výroba základních farmaceutických přípravků
- **Výroba plastových výrobků** – výroba pryžových a plastových výrobků
- **Strojní práce** – výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků; obrábění

³ S ohledem na jejich specifickou situaci byl dotazník mírně upraven (ovšem aniž by tím byla narušena vypovídací hodnota či možnost hromadného zpracování získaných dat).

- **Výroba strojů** – výroba strojů a zařízení; výroba měřicích, zkušebních a navigačních přístrojů; opravy a instalace strojů; výroba ostatních dopravních prostředků
- **Výroba elektro** – výroba elektrických zařízení; výroba spotřební elektroniky
- **Opravy počítačů a spotřebičů** – opravy počítačů a výrobků pro osobní potřebu a převážně pro domácnost
- **Výroba motorových vozidel a součástí** – výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsu a návěsu; výroba ostatních dílů a příslušenství pro motorová vozidla (vč. motorů a turbín, výroba karosérií)
- Opravy a údržba motorových vozidel
- **Výstavba** – výstavba budov (bytových i nebytových); inženýrské stavitelství (zahrnuje např. výstavbu inženýrských sítí, výstavba silnic a dálnic, mostů a tunelů)
- **Dokončovací stavební práce** – specializované stavební činnosti (např. elektrické instalace; instalace vodu, odpadu, plynu a topení; obkládání stěn a pokládání podlahových krytin nebo pokrývačské práce)

2.4 Struktura souboru

Vyšetřený soubor zahrnuje odpovědi 371 respondentů – zástupců firem, podniků a organizací, které vyplnili dotazník.

Velikost firem

Pro potřeby šetření byly dotazované firmy rozděleny podle velikosti dané počtem zaměstnanců do sedmi kategorií. Na celkovém počtu vyplněných dotazníků se podílely z 11 % velké firmy (s 250 a více zaměstnanci), z 36 % středně velké podniky (s 25-249 zaměstnanci), z 26 % malé firmy (s 6-24 zaměstnanci) a z 27 % mikro firmy a živnostníci (s méně než 5 zaměstnanci).

Tabulka 1: Kategorie firem podle počtu zaměstnanců a struktura souboru

počet zaměstnanců	počet firem	struktura firem
0	38	10,2%
1 - 5	60	16,2%
6 - 24	95	25,6%
25 - 99	93	25,1%
100 - 249	42	11,3%
250 - 499	8	2,2%
nad 500	35	9,4%
celkem	371	100,0%

Praktická část výzkumu ukázala, že s rostoucí velikostí firmy se zvyšuje i návratnost dotazníků. Nejvyšší návratnost jsme zaznamenali u firem se 100-249 zaměstnanci. Je to zřejmě dáno tím, že menší organizace jednak nedisponují pracovníkem, který by se věnoval výhradně personální činnosti a mohl tak být pověřen vyplněním dotazníku, jednak se vzhledem k malému počtu zaměstnanců domnívají, že jim nepřísluší na řadu otázek odpovídat.

Územní struktura

Tabulka 2: Struktura souboru podle území

NUTS 2	počet firem	struktura firem
Praha	33	8,9%
Střední Čechy	47	12,7%
Jihozápad	47	12,7%
Severozápad	34	9,2%
Severovýchod	60	16,2%
Jihovýchod	59	15,9%
Střední Morava	47	12,7%
Moravskoslezsko	44	11,9%
Celkový součet	371	100,0%

Ve vyšetřeném souboru jsou nejpočetněji zastoupeny firmy severovýchodní a jihovýchodní oblasti. Projevují se rozdíly v míře ochoty zúčastnit se dotazníkového šetření. Výrazně nižší návratnost vyplněných dotazníků byla od subjektů z Prahy.

Odvětvová struktura firem

Mezi firmami a živnostníky, kteří se zúčastnili šetření, jsou nejpočetněji zastoupeny subjekty z oblasti stavebnictví (*výstavba a dokončovací stavební práce*) a z oblasti strojírenství (*strojní práce a výroba strojů*), což odpovídá struktuře dotazovaných subjektů.

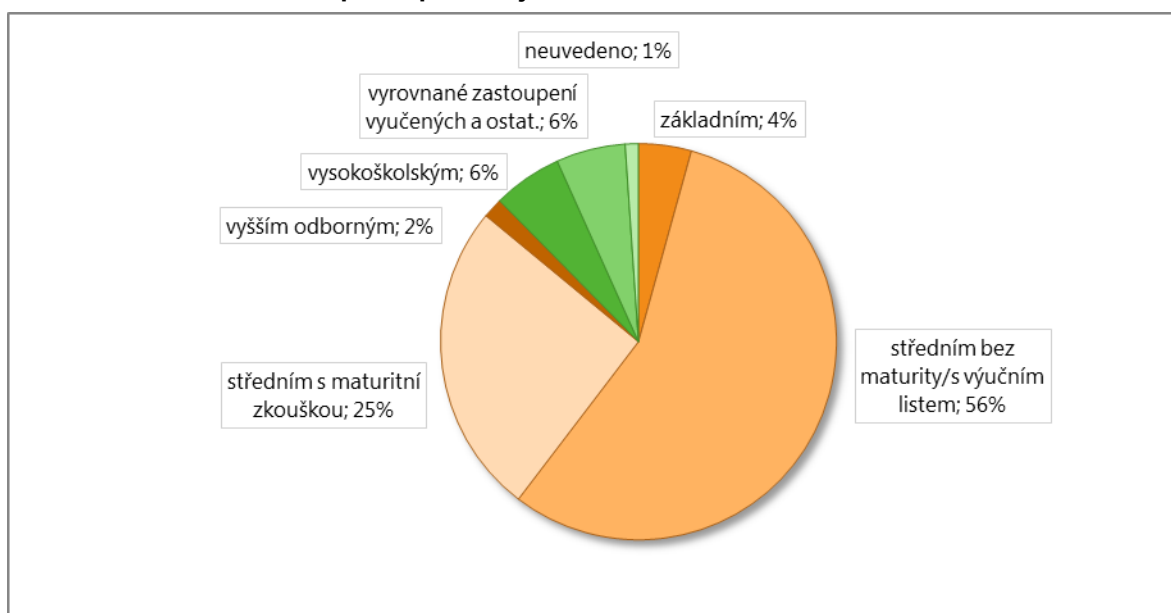
Tabulka 3: Struktura souboru podle odvětví

počet zaměstnanců	chemie	výroba plastových výrobků	strojní práce	výroba strojů	výroba elektro	opravy počítačů a spotřebičů	výroba motorových vozidel a součástí	opravy a údržba motorových vozidel	výstavba	dokončovací stavební práce
0		2	2	3		5		3	9	14
1 - 5	2	1	6	4	2	5		10	8	22
6 - 24	3	5	13	10	3	1	3	6	26	25
25 - 99	3	3	10	14	3	1	1	10	31	17
100 - 249	3	3	10	6	5		2	3	8	2
250 - 499	1		1	4					1	1
nad 500	2	2	8	7	3	1	8		1	3
celkem	14	16	50	48	16	13	14	32	84	84

Vzdělanostní struktura pracovníků

Další charakteristikou souboru firem participujících na tomto šetření je zastoupení firem podle převažujícího vzdělání svých zaměstnanců.

Graf 1: Struktura souboru podle převažujícího vzdělání zaměstnanců



Ve struktuře souboru jednoznačně dominují firmy, které uvádějí, že u nich pracují převážně zaměstnanci se středním vzděláním s výučním listem (59 %). Platí to ve všech úrovních podle velikosti firem, což je bezpochyby dáno oborovým zaměřením šetřených firem. Další čtvrtina firem uvádí převažující střední vzdělání s maturitní zkouškou (23 %). Struktura firem podle převažujícího vzdělání se mění s velikostí (počtem zaměstnanců). Ve struktuře větších firem je více firem, které se vyjádřily, že u nich pracují zejména zaměstnanci s výučním listem. Vzdělanostní struktura živnostníků je zcela odlišná. U živnostníků je podíl vyučených nižší (34 %), a naopak vyšší u ostatních vzdělanostních kategorií (45 % maturantů, 13 % vysokoškoláků).

Tabulka 4: Průměrné podíly podniků s převažujícím vzděláním zaměstnanců podle velikosti podniku

Počet zaměstnanců	Základním	Vyučným listem	Maturitní zkouškou	Vyšším odborným	VŠ	Vyrovnané zastoupení vyučených a ostat.	neuvedeno	celkem
0	0,0%	34,2%	44,7%	7,9%	13,2%	0,0%	0,0%	10,2%
1 - 5	0,0%	55,0%	26,7%	1,7%	11,7%	5,0%	0,0%	16,2%
6 - 24	5,3%	51,6%	29,5%	2,1%	3,2%	8,4%	0,0%	25,6%
25 - 99	4,3%	63,4%	25,8%	0,0%	3,2%	2,2%	1,1%	25,1%
100 - 249	9,5%	54,8%	14,3%	0,0%	4,8%	14,3%	2,4%	11,3%
250 - 499	0,0%	87,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%	2,2%
nad 500	8,6%	68,6%	11,4%	0,0%	2,9%	5,7%	2,9%	9,4%
celkem	4,3%	56,1%	25,6%	1,6%	5,7%	5,7%	1,1%	100,0%

3. Postoje zaměstnavatelů k zaměstnávání absolventů škol

Přijímání nových pracovníků je složitý proces, kterého účastníci jsou dvě strany – zaměstnavatelé a zájemci o danou pozici. Výsledkem procesu jsou noví zaměstnanci. Zájemci o práci zvažují, zda daná pozice odpovídá jejich představám o vykonávané činnosti. Podniky se snaží nalézt takového zaměstnance, který bude nejlépe odpovídat jejich požadavkům. Uvědomují si, že zaměstnanci představují potenciál, jehož přínos se nedá ničím nahradit. Zároveň jsou pro podnik ty nejcennější a často nejdražší zdroje, rozhodují o prosperitě a konkurenceschopnosti organizace⁴. Podniky při obsazování volné pozice využívají zdrojů z řad současných zaměstnanců firmy, nebo ze zdrojů vnějších.

Prováděné šetření u zaměstnavatelů se zabývalo problematikou uplatnění absolventů na trhu práce a oblastí přijímání nových zaměstnanců. Výchozí bod představují údaje o počtech nově přijímaných pracovníků a o tom, jaký podíl z nově přijímaných pracovníků tvoří absolventi škol. V této souvislosti je také nezbytné zkoumat, jaký postoj k absolventům dotazované firmy zaujímají - zda absolventi jsou, či nejsou přijímáni, případně zda bývají preferováni před jinými uchazeči o zaměstnání.

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

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

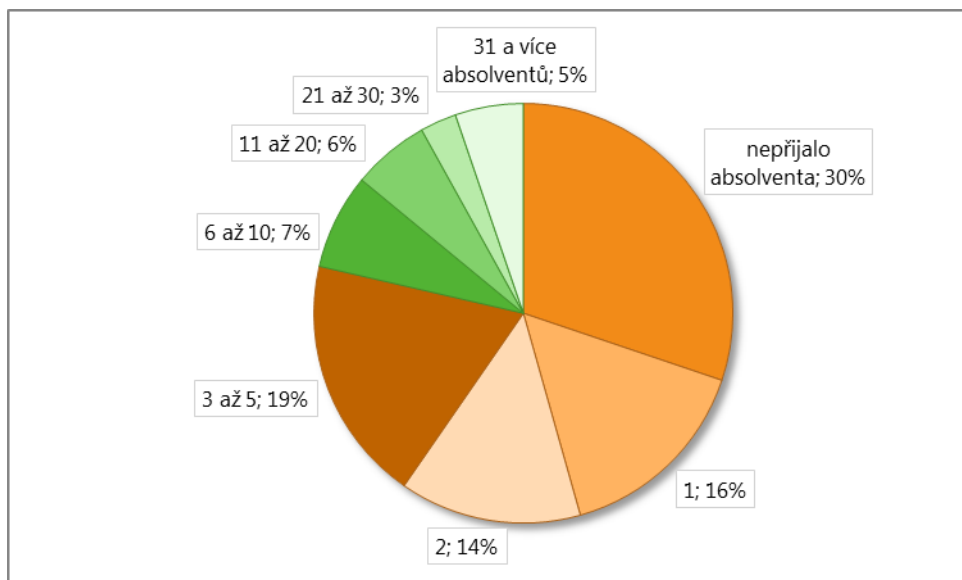
3.1 Odlišnosti v přijímání a preferování absolventů mezi zaměstnavateli

Uplatňování absolventů škol na trhu práce je důležitým aspektem vývoje zaměstnanosti. Cílem šetření bylo také nahlédnout do problematiky přijímání absolventů a analyzovat přístup organizací, který zaujímají k této problematice. Výsledky jsou zpracované podle oborů činnosti, ve kterých firmy působí a také podle velikosti firem (počtu zaměstnanců). Zachycují kompletní přehled o počtech nově přijímaných pracovnících a absolventech škol do dotazovaných firem v průběhu uplynulých tří let a analýzu výpovědí o preferenci absolventů.

⁴ http://hampl.varnsdorf.net/bakprace/texty/bakalarka_vse.pdf

Z těch zaměstnavatelů, kteří se k dané otázce vyjádřili, 30 % uvedlo, že nepřijalo za poslední tři roky ani jednoho absolventa a dalších 30 % přijalo maximálně 2 absolventy, kteří ještě nepracovali. Více než 2 absolventy za poslední tři roky přijalo pouze 40 % z nich. Samotný přístup zaměstnavatelů vypovídá o složité a nezáviděníhodné situaci absolventů na trhu práce, kterou potvrzuje i nejnovější „Zpráva o nezaměstnanosti absolventů škol“ (<http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-77&NazevSeo=Predbezna-zprava-o-nezamestnanosti-cerstvych->)

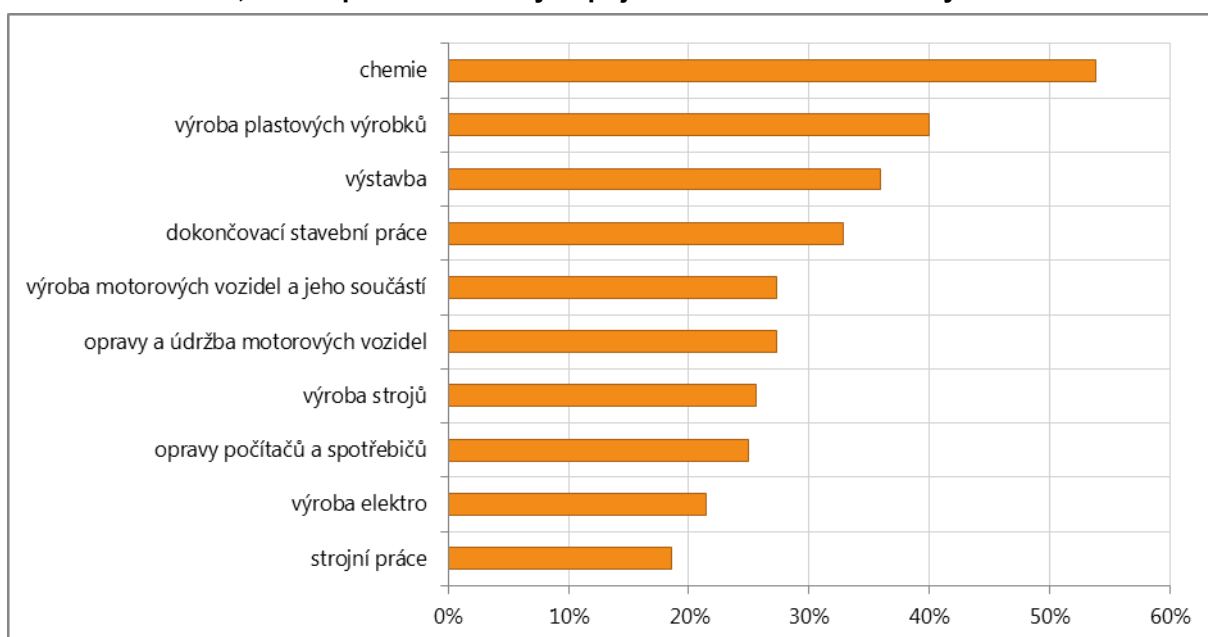
Graf 2: Struktura firem podle počtu přijatých absolventů (počet přijatých absolventů; % firem)



3.1.1 podle oboru činnosti

Rozdíly v pohledu na přijímání absolventů nacházíme mezi jednotlivými odvětvími. Interpretace je ovšem složitá, můžeme ji popisovat pouze orientačně, protože u některých odvětví je počet získaných odpovědí nízký. Je to tak i v případě **Chemie** a **Výroby plastových výrobků**, výsledky kterých poukazují na nižší možnosti uplatnitelnosti absolventů v těchto odvětvích (graf 3).

Graf 3: Podíl firem, kde za poslední tři roky nepřijali absolventa v technických odvětvích



Z výsledků šetření vyplývá, že v průměru z celkového počtu nově přijatých zaměstnanců je 15 % absolventů⁵. Strukturu nově přijímaných pracovníků podle oborového zaměření firem zachycuje tabulka 5. Počet přijatých pracovníků úzce souvisí s velikostní strukturou firem daného odvětví. Velké organizace a firmy dominují ve struktuře odvětví **Výroby motorových vozidel a jeho součástí**, průměrně přijímají tedy i více pracovníků a absolventů. V odvětví **Strojních prací** má vliv na vysoký počet přijatých pracovníků jednak vyšší podíl velkých a středně velkých firem a také větší fluktuace pracovníků na pracovních místech. Podíl přijatých absolventů z celkového počtu přijatých pracovníků je ale v tomto odvětví nízký, i když se firmy přijetí absolventů nevyhýbají (graf 3, tab. 6). Relativně dobré vyhlídky absolventů k přijetí se jeví v odvětví **Opravy počítačů a spotřebičů**. Podle získaných výpovědí vysoký podíl z nově přijatých zaměstnanců tvoří absolventi, a firmy také uvádějí, že absolventy přijímají, i když nutně nepreferují.

Tabulka 5: Průměrný počet přijatých pracovníků a absolventů (za poslední tři roky)

	pracovníků	absolventů	% absolventů
chemie	36	4	10%
výroba plastových výrobků	37	8	21%
strojní práce	186	21	12%
výroba strojů	75	14	19%
výroba elektro	75	15	20%
opravy počítačů a spotřebičů	11	5	48%
výroba motorových vozidel a jeho součástí	173	28	16%
opravy a údržba motorových vozidel	13	3	22%
výstavba	15	3	21%
dokončovací stavební práce	26	3	12%
celkem	62	9	15%

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

Pro absolventy škol hledajících zaměstnání je důležitou informací, v jaké míře jsou zaměstnavatelé ochotni přijímat absolventy a jaký mají pohled na jejich preference. Výsledky uvádí tabulka 6.

Tabulka 6: Preference absolventů podle odvětví (podíl firem)

	nepřijímáme	přijímáme, ale nepreferujeme	přijímáme a preferujeme
chemie	30,8%	69,2%	0,0%
výroba plastových výrobků	8,3%	83,3%	8,3%
strojní práce	6,8%	81,8%	11,4%
výroba strojů	7,3%	70,7%	22,0%
výroba elektro	0,0%	64,3%	35,7%
opravy počítačů a spotřebičů	0,0%	91,7%	8,3%
výroba motorových vozidel a jeho součástí	10,0%	60,0%	30,0%
opravy a údržba motorových vozidel	26,1%	65,2%	8,7%
výstavba	17,1%	72,9%	10,0%
dokončovací stavební práce	8,8%	79,4%	11,8%
celkem	11,7%	74,9%	13,4%

Tabulka zachycuje reálný stav, tj. údaje o podílu firem, které absolventy nepřijímají, dále podílu firem, které absolventy přijímají, ale nepreferují, a také o podílu firem, které absolventy přijímají a zároveň preferují, a to v závislosti na odvětví, ve kterém působí. Podle

⁵ Upřesnění, koho považovat v této odpovědi za absolventa, bylo provedeno formulací otázky navazující na zjišťování počtu přijatých pracovníků: „Kolik z toho bylo absolventů, kteří ještě nepracovali?“

těchto výsledků mají o absolventy největší zájem firmy působící v oblasti výroby elektra, výroby motorových vozidel a výroby strojů.

Jednou z řady příčin těchto rozdílů je počet absolventů na pracovním trhu. Rovněž mezi absolventy středních škol nacházíme velké rozdíly. Vliv na to mají jejich individuální dispozice a charakteristiky, a také absolvovaná škola a obor studia.

3.1.2 podle velikosti subjektů

Analýza výpovědí z hlediska velikosti organizace (počtu zaměstnanců) přináší zajímavá zjištění. Zatímco průměrný počet nově přijímaných pracovníků je přímo úměrný velikosti organizace, v případě poměrného počtu absolventů platí trend přesně opačný, tzn. čím více má organizace zaměstnanců, tím menší je podíl přijímaných absolventů (tuto závislost mírně narušují pouze organizace o velikosti od 25 do 99 zaměstnanců). Nejvyšší 31% podíl přijatých absolventů uvádějí mikrofirmy (1-5 zaměstnanců). U velkých firem (nad 500 zaměstnanců) je jejich podíl 15 %, tj. jenom přibližně každý šestý nový zaměstnanec je absolvent.

Většina zaměstnavatelů se vyjádřila, že absolventy přijímá, ale nelze říci, že by je preferovali (pouze 11,7 % se vyjádřilo, že absolventy nepřijímá). Z hlediska jednotlivých velikostních kategorií firem se relativně nejčastěji s ryze negativním postojem vůči přijímání absolventů setkáváme v případě firem o velikosti do pěti pracovníků (18 % respondentů uvedlo, že absolventy jejich firma nepřijímá). Relativně dobré šance na uplatnění mají ve středně velkých firmách (100 - 249 zaměstnanců). Tyto firmy relativně často absolventy přímo preferují (22 %). Ze šetření vyplývá, že **otevřenější vůči absolventům jsou spíše větší a velké organizace.**

Tabulka 7: Průměrný počet přijatých pracovníků a absolventů (za poslední tři roky) a preference absolventů podle velikosti firmy

počet zaměstnanců	pracovníků	absolventů	% absolventů	nepřijímáme	přijímáme, ale nepreferujeme	přijímáme a preferujeme
do 5	3	1	31,4%	18,1%	69,4%	12,5%
6 - 24	6	1	24,6%	14,8%	77,8%	7,4%
25 - 99	11	3	22,1%	12,3%	74,1%	13,6%
100 - 249	54	13	23,8%	0,0%	78,4%	21,6%
250 - 499	47	10	21,2%	0,0%	60,0%	40,0%
500 - 4 999	261	40	15,2%	3,2%	80,6%	16,1%
nad 5 000	3 025	258	8,5%	-	-	-
celkem	62	9	14,7%	11,7%	74,9%	13,4%

Zajímavé zjištění přináší srovnání výsledků z první a druhé části tabulky. Podle údajů z první části, které vypovídají o relativně vysokém podílu přijatých absolventů z celkového počtu přijatých zaměstnanců v případě mikro firem a naopak menších podílech u velkých firem. Dalo by se předpokládat, že procentní zastoupení firem, které projevují různou ochotu či neochotu přijímat absolventy, bude s uvedenými údaji korespondovat. Nicméně pohled na údaje v druhé části tabulky 7 nenaznačuje, že by procento odpovědí „nepřijímáme“ dosahovalo v případě nejmenších firem nízké hodnoty a v případě velkých firem by tato hodnota byla vysoká; ve skutečnosti je tomu právě naopak.

Vnímání firem a skutečná realita je tedy rozdílná. Větší firmy uvádějí otevřenější přístup k přijímání absolventů, ve skutečnosti jich ale přijímají relativně méně. Ovlivněno je to řadou faktorů. Významnou roli zde jistě hrají konkrétní uchazeči o zaměstnání a jejich skutečné schopnosti, dovednosti a osobní vlastnosti, které mohou mít významný vliv na konečné rozhodnutí o přijetí či nepřijetí.

3.2 Požadavky na praxi při přijímání nových pracovníků

Zajímavá zjištění přináší i další část, které se zabývala dotazem na zaměstnavatele, zda při přijímání nových pracovníků činí rozdíl mezi tím, zda jde o čerstvého absolventa či zaměstnance s praxí a následně jaké důvody je k tomu vedou.

Podle výsledků šetření **18 % zaměstnavatelů technických odvětví nečiní rozdíl u přijímání nového zaměstnance mezi absolventem a pracovníkem s praxí** a dalších 48 % jenom v některých případech. Mezi odvětvími jsou ale patrné rozdíly. Rozlišování nejvíce připouští firmy působící v oblasti Opravy a údržby motorových vozidel a také ve stavebnictví (ve Výstavbě i u Dokončovacích stavebních prací). V některých případech to připouští organizace působící v oblasti Výroby plastových výrobků, ale také subjekty působící v oblasti Výroby motorových vozidel a jeho součástí a Opravy počítačů a spotřebičů.

Z tohoto hlediska se jako nejméně vybíravé jeví subjekty působící v oblasti Chemie, výrazná část z nich deklaruje, že u přijímání nového zaměstnance nerozlišuje, zda se jedná o absolventa nebo o pracovníka s praxí, případně jen v některých případech. Důležitější u přijímání nového zaměstnance tyto firmy považují pravděpodobně jiná kritéria.

Tabulka 8: Rozlišování absolventů a pracovníků s praxí při přijímání nových podle odvětví, ve kterém firmy působí

	ano	ne	v některých případech
chemie	23,1%	46,2%	30,8%
výroba plastových výrobků	8,3%	25,0%	66,7%
strojní práce	31,8%	18,2%	50,0%
výroba strojů	26,8%	19,5%	53,7%
výroba elektro	21,4%	21,4%	57,1%
opravy počítačů a spotřebičů	25,0%	16,7%	58,3%
výroba motorových vozidel a jeho součástí	30,0%	10,0%	60,0%
opravy a údržba motorových vozidel	39,1%	13,0%	47,8%
výstavba	35,7%	15,7%	48,6%
dokončovací stavební práce	34,3%	17,9%	47,8%

Z hlediska velikosti firem detailnější pohled ukazuje, že **v nejmenší míře** činí rozdíl u přijímání nového zaměstnance, zda se jedná o absolventa nebo pracovníka s praxí, firmy o velikosti od 250 do 499 zaměstnanců. Naopak k rozlišování těchto dvou kategorií pracovníků dochází **nejčastěji** v malých firmách do 24 zaměstnanců.

Uvedené výsledky jsou vcelku logické. V případě malých organizací lze předpokládat, že s ohledem na nízký počet zaměstnanců a omezenější možnosti postupného zapracování budou zaměstnavatelé důsledněji rozlišovat, zda potřebují zkušeného pracovníka, či zda pro ně předchozí pracovní zkušenosti nejsou zcela nezbytné. Početnější organizace mívají propracovanou personální strategii a mají více možností pro zaškolení absolventů.

Tabulka 9: Rozlišování absolventů a pracovníků s praxí při přijímání nových dle velikosti firmy

počet zaměstnanců	ano	ne	v některých případech
0	44,4%	11,1%	44,4%
1 - 5	40,9%	27,3%	31,8%
6 - 24	35,8%	17,3%	46,9%
25 - 99	25,9%	18,5%	55,6%
100 - 249	18,9%	16,2%	64,9%
250 - 499	20,0%	60,0%	20,0%
nad 500	22,6%	12,9%	64,5%

Pozn. V případě firem se zaměstnanci byla otázka kladena na reálný stav, v případě živnostníků byla definována hypoteticky.

3.3 Kritéria ovlivňující rozhodnutí pro přijetí absolventa a pro uchazeče s praxí

Zaměstnavatele ovlivňují při rozhodování o přijetí nového zaměstnance nejrůznější faktory a okolnosti. Analýza kritérií, které zaměstnavatelé považují za rozhodující, nabývá na významu i v návaznosti na zjištění z předchozí kapitoly. A tím je fakt, že významná část zaměstnavatelů při náboru nových zaměstnanců činí alespoň v některých případech rozdíl mezi absolventy a pracovníky s pracovními zkušenostmi.

Tabulka 10: Kritéria pro přijetí zaměstnanců (podíl organizací, které dané kritérium považují za rozhodující)

absolventy		pracovníky s praxí	
zájem o práci, chuť pracovat	88,0%	předchozí praxe, profesní zkušenosti	92,0%
pracovitost, pracovní nasazení	76,7%	pracovitost, pracovní nasazení	82,4%
ochota dále se vzdělávat	75,4%	zájem o práci, chuť pracovat	82,1%
požadované vzdělání	72,1%	odborná kvalifikace, orientace v oboru	75,7%
flexibilita	63,5%	samostatnost	74,8%
důslednost	62,5%	důslednost	69,4%
odborná kvalifikace, orientace v oboru	60,8%	ochota nést odpovědnost	69,1%
schopnost týmové práce	60,8%	flexibilita	67,1%
komunikativnost	60,1%	reference	66,8%
samostatnost	59,1%	ochota dále se vzdělávat	65,4%
ochota nést odpovědnost	52,8%	schopnost týmové práce	65,1%
řidičské oprávnění	52,8%	řidičské oprávnění	62,8%
znalost jazyků	49,5%	komunikativnost	58,1%
reference	27,9%	požadované vzdělání	42,2%
předchozí praxe, profesní zkušenosti	9,0%	znalost jazyků	25,6%
jiné	3,0%	jiné	3,0%

Zatímco při výběru **pracovníků s pracovními zkušenostmi** rozhoduje především charakter předchozí praxe a profesní zkušenosti, pracovní nasazení a zájem o práci, v případě **absolventů** zaměstnavatelé kladou nejvíce důraz na zájem o práci a chuť pracovat, ochotu se dále vzdělávat a jejich pracovní nasazení.

Na požadované vzdělání při přijímání nového zaměstnance kladou firmy větší důraz v případě absolventů, u pracovníků s praxí je důležitější předchozí praxe než vzdělání. U absolventů zaměstnavatelé ocení také flexibilitu, důslednost, orientaci v oboru, schopnost týmové práce a komunikativnost.

Uvedená zjištění naznačují, že absolventi v konkurenci se zájemci s praxí o pracovní místo mohou konkurovat především svým zájmem o práci a další vzdělávání, snahou projevít dostatečnou chuť pracovat a být dobře vybaveni měkkými dovednostmi (flexibilitou, důsledností, schopností týmové práce nebo komunikativností). Firmy u zájemců s praxí se zajímají především o předchozí praxi a profesní zkušenosti. Znalost jazyků u obou skupin zájemců staví na jednu z nejnižších úrovní rozhodujících kritérií. U absolventů považují ale znalost jazyků za důležitější ve srovnání se zájemci s pracovními zkušenostmi.

3.4 Důvody pro zaměstnání absolventa

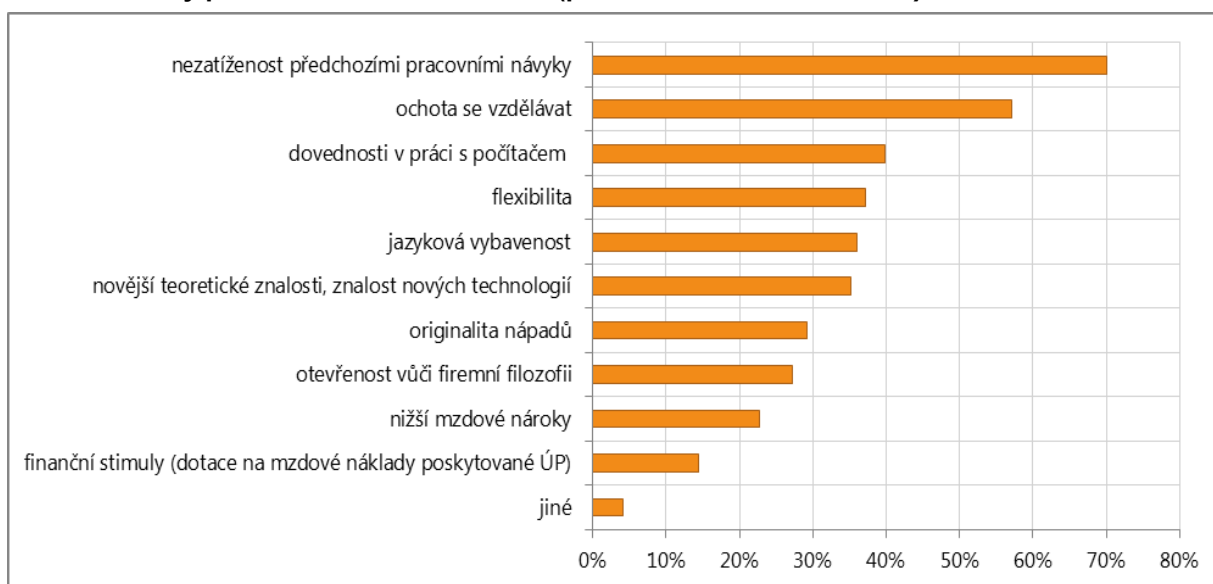
Většina firem v získaném vzorku se přijímání absolventů nevyhýbá, v některých případech jsou absolventi dokonce preferováni. Důvody, které vedou zaměstnavatele k ochotě absolventy přijímat, jsou různé. Respondentům byly nabídnuty možné „výhody“ absolventů, kromě nich však zaměstnavatelé měli možnost doplnit další důvody.

Podle výsledků jiného šetření (NVF)⁶ se firmy shodují na tom, že absolventi jsou zpravidla ochotnější dále se vzdělávat a vyvíjet se, celkově jsou více přizpůsobiví firemní kultuře i nastaveným firemním procesům. Nejsou zbytečně zatíženi nevhodnými pracovními návyky, jsou flexibilnější, ale i méně nároční z hlediska mzdových požadavků. Přednost pracovníkům s praxí dávají podniky v případě pozic s vyšší zodpovědností – seniorských a vedoucích.

Výsledky vyplývající z našeho průzkumu jsou obdobné. Hlavním důvodem pro přijetí absolventa je jeho **nezatíženost předchozími pracovními návyky** a jeho předpokládaná **ochota se dále vzdělávat**. Firmy oceňují také dovednosti absolventů v práci s počítačem, jejich flexibilitu, jazykovou vybavenost, ale také jejich novější teoretické znalosti a znalosti moderních technologií. Podle představ zaměstnavatelů mají absolventi originální nápady a jsou otevřenější vůči firemní filozofii, tj. jsou ochotnější přijímat názory a postoje dané firmy.

Nižší mzdové nároky a případné finanční stimuly spojené s přijetím absolventa, jako jsou dotace na mzdové náklady poskytované úřadem práce, bývají méně častými důvody, které vedou firmy k rozhodnutí o přijetí absolventa.

Graf 4: Důvody pro zaměstnání absolventů (podíl firem s tímto názorem)



Dalších **důvodů, doplněných samotnými respondenty**, bylo velice málo. Důvodem pro zaměstnání absolventa, který se tam objevil vícekrát, byl nedostatek uchazečů s praxí. Z dalších důvodů stojí za zmínku výpověď, že se jedná o perspektivní pracovní sílu a také že dochází ke generační obměně pracovníků.

Rozdíly v nahlížení na **důvody přijetí absolventa se také mění** v závislosti na **velikosti firmy**. Firmy na všech úrovních oceňují především nezatíženost absolventů předchozími pracovními návyky. Pro malé firmy je také velice důležitá ochota se dále vzdělávat a flexibilita mladých lidí. K dané problematice se ale vyjadřovali v menší míře ve srovnání s většími firmami. U středně velkých firem oceňují, kromě již zmiňované nezatíženosti předchozími pracovními návyky a ochoty se dále vzdělávat, také dovednosti absolventů v práci s počítačem, jejich novější teoretické znalosti a znalost nových technologií a flexibilitu. Velké firmy oceňují u absolventů také zejména jejich nezatíženost předchozími pracovními návyky a ochotu se vzdělávat. A také jejich dovednosti v práci s počítačem a jazyková vybavenost.

Zaměstnavatelé téměř všech šetřených **technických odvětví** na prvním místě na otázku: proč přijali absolventa, uvádějí jako hlavní důvod nezatíženost předchozími

⁶<http://www.nvf.cz/cms/assets/docs/f15ad00e2f39d62f5226544d6042df22/150-0/pruzkum-pozadavku-zamestnavatelu.pdf>

pracovními návyky a na druhém místě ochotu se dále vzdělávat. Míra jejich vyjádření je rozdílná (na otázky odpovídaly firmy, které uvedly, že absolventy přijímají). V odvětví Výroba elektro na prvním místě uvádějí ochotu se vzdělávat; v odvětví Výroba plastových výrobků dávají nezátíženosti předchozími pracovními návyky a ochotě se vzdělávat stejnou důležitost. V odvětví Chemie je hodnocení důležitosti důvodů pro přijetí absolventa odlišná od ostatních odvětví a nejčastějším důvodem je jejich flexibilita a jejich jazyková vybavenost.

Tabulka 11: Důvody pro zaměstnání absolventů podle odvětví (podíl firem s tímto názorem)

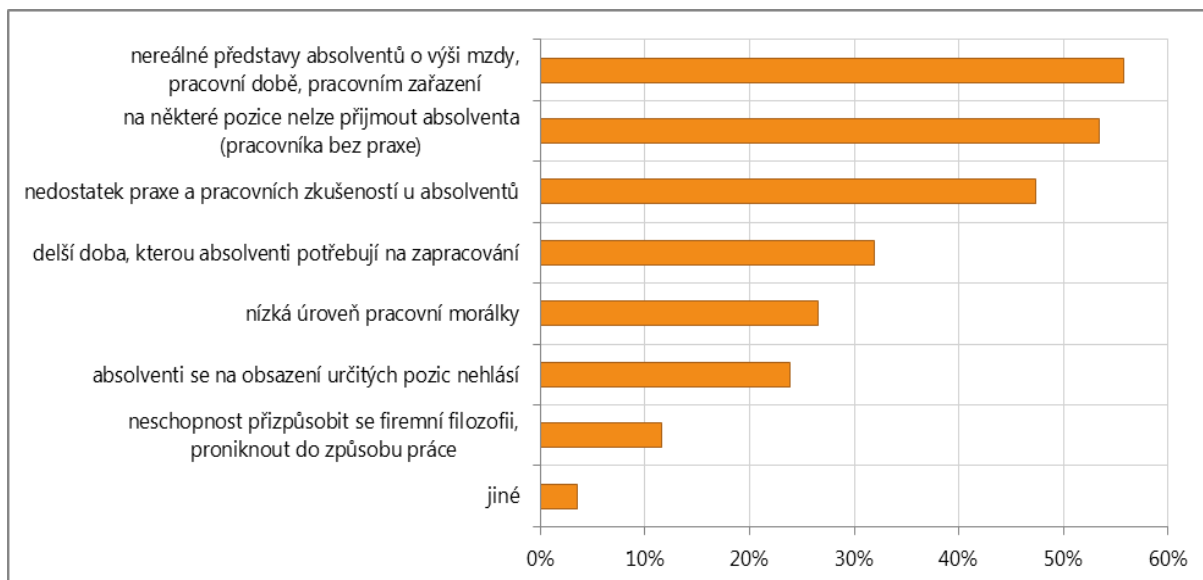
	originalita nápadů	novější teoretické znalosti	jazyková vybavenost	flexibilita	dovednosti v práci s počítačem	ochota se vzdělávat	nezatíženost předchozími pracovními návyky
chemie	11%	56%	67%	67%	44%	56%	56%
výroba plastových výrobků	64%	64%	73%	27%	64%	82%	82%
strojní práce	30%	40%	23%	33%	33%	53%	73%
výroba strojů	29%	34%	47%	32%	45%	61%	71%
výroba elektro	21%	29%	57%	50%	43%	79%	57%
opravy počítačů a spotřebičů	75%	58%	50%	50%	67%	75%	83%
výroba motorových vozidel	22%	44%	33%	33%	33%	56%	56%
opravy a údržba motor. vozidel	38%	25%	44%	25%	38%	31%	69%
výstavba	21%	32%	20%	34%	32%	61%	77%
dokončovací stavební práce	24%	25%	32%	42%	39%	49%	64%

Pozn. V tabulce jsou uvedeny podíly odpovědí respondentů, ti měli možnost uvést více důvodů. Zvýrazněny jsou dvě nejvyšší hodnoty u každého odvětví.

3.5 Bariéry v zaměstnávání absolventů škol

Ačkoli významná část firem působících v technických odvětvích je otevřená vůči přijímání absolventů, část zaměstnavatelů se přesto absolventům spíše vyhýbá. Za hlavní důvody tohoto negativního přístupu k absolventům uvádějí jejich **nereálné představy o výši mzdy, pracovní době nebo o pracovním zařazení**.

Graf 5: Důvody nepřijímání absolventů (podíl firem s tímto názorem)



Velká část zaměstnavatelů se domnívá, že **na některé pozice ani nelze absolventa přijmout**, protože pro danou pracovní pozici je nezbytná praxe a pracovníky bez praxe na ni přijmout nemohou. **Nedostatek praxe a pracovních zkušeností** je velkým handicapem absolventů, z čehož plyne nutnost **delší doby, kterou absolventi potřebují na zapracování**. K zamyšlení je ale zdůvodnění této skutečnosti nízkou úrovní pracovní morálky absolventů. Objevuje se zde také názor řady zaměstnavatelů, že **absolventi o jisté**

pracovní pozice nejeví zájem a nehlásí se na ně. Spíše okrajově se zde objevuje také neschopnost přizpůsobit se firemní filozofii či proniknout do způsobu práce.

Za pozornost dále stojí **důvody doplněné samotnými respondenty**, kterých je sice málo, ale dokreslují pohled na situaci při přijímání neboli nepřijímání absolventů. Uvádí, že **v některých profesích absolventi vůbec nejsou, nebo je jich málo**. Další názor je, že absolventi mají většinou nedostatečné znalosti, nebo že v jejich případě bude nutná „dlouhá cesta k pochopení reality skutečné praxe“. Několik zaměstnavatelů uvedlo zkušenost s tím, že po zaučení jim absolvent odejde do jiné firmy, nebo na mateřskou dovolenou, což je pro ně důvod, proč se přijetí absolventa vyhýbají. Nedostatek praxe se dá odstranit jen částečně, např. brigádou či prací při škole. Řady dalších chyb a nedostatků se však absolventi mohou vyvarovat. Příkladem může být zaměstnavateli uváděná nesprávná míra sebevědomí. Někteří absolventi jsou příliš průbojní a chybí jim pokora, jiní zase zbytečně ustrašení a pasivní.

Rozdíly v nahlížení na **důvody, proč se přijímání absolventů spíše vyhýbají, se také mění** v závislosti **na odvětví, ve kterém firma působí**. Nereálné představy absolventů o výši mzdy, pracovní době a pracovním zařazení vidí jako překážku nejčastěji zaměstnavatelé působící ve výrobě motorových vozidel a opravy počítačů a spotřebičů (viz tab. 12). Názor, že na některé pozice nelze absolventa vůbec přijmout, zastává nejvíce těch zaměstnavatelů, kteří působí v oblasti výroby platových výrobků a v oblasti opravy počítačů a spotřebičů. Nedostatek praxe a pracovních zkušeností u absolventů vadí zejména zaměstnavatelům v oblasti výroby plastových výrobků a v oblasti výroby strojů. Delší doba, kterou absolventi potřebují na zapracování, překáží zejména zaměstnavatelům v odvětví chemie a také v oboru opravy a údržby motorových vozidel. Na nízkou úroveň pracovní morálky si stěžují nejvíce zaměstnavatelé působící v oblasti výroby motorových vozidel a také v oblasti opravy a údržby motorových vozidel.

Jiný pohled nabízí další srovnání (tab. 13), které nám doplňuje grafické vyjádření - výše (graf 5). Po zvýraznění dvou nejfrekventovanějších vyjádření v rámci každého odvětví se zdůrazní nejdůležitější důvody, které vedou zaměstnavatele k nepřijetí absolventů. A to nereálné představy o výši mzdy, pracovní době a pracovním nasazení (u 7 odvětví z 10 je na prvních dvou místech odůvodnění, proč absolventy nepřijímají). Dále názor, že na některé pozice nelze absolventa vůbec přijmout (jeden z nejdůležitějších důvodů také v 7 z 10 odvětví) a důvod nedostatku praxe a pracovních zkušeností (u poloviny odvětví).

Tabulka 12: Důvody nepřijímání absolventů podle odvětví (podíl firem s tímto názorem)

	nedostatek praxe a pracovních zkušeností	delší doba, kterou absolventi potřebují na zapracování	neschopnost přizpůsobit se firemní filozofii	nízká úroveň pracovní morálky	nereálné představy o výši mzdy, pracovní době, pracovním zařazení	na některé pozice nelze přijmout absolventa	absolventi se na obsazení určitých pozic nehlásí
chemie	23%	46%	0%	8%	38%	46%	15%
výroba plastových výrobků	64%	9%	0%	9%	27%	73%	0%
strojná práce	50%	24%	11%	18%	50%	58%	26%
výroba strojů	56%	38%	19%	25%	56%	53%	22%
výroba elektro	44%	33%	11%	11%	11%	33%	0%
opravy počítačů a spotřebičů	55%	18%	9%	45%	73%	64%	18%
výroba motorových vozidel	29%	14%	14%	57%	71%	29%	29%
opravy a údržba motor. vozidel	55%	40%	20%	55%	65%	45%	20%
výstavba	48%	31%	15%	28%	66%	54%	36%
dokončovací stavební práce	41%	38%	7%	24%	57%	55%	22%

Pozn. V tabulce jsou uvedeny podíly odpovědí respondentů, ti měli možnost uvést více důvodů. Zvýrazněny dvě nejvyšší hodnoty u každého důvodu.

Tabulka 13: Důvody nepřijímání absolventů podle odvětví (podíl firem s tímto názorem)

	nedostatek praxe a pracovních zkušeností	delší doba, kterou absolventi potřebují na zapracování	neschopnost přizpůsobit se firemní filozofii	nízká úroveň pracovní morálky	nereálné představy o výši mzdy, pracovní době, pracovním zařazení	na některé pozice nelze přijmout absolventa	absolventi se na obsazení určitých pozic nehlásí
chemie	23%	46%	0%	8%	38%	46%	15%
výroba plastových výrobků	64%	9%	0%	9%	27%	73%	0%
strojní práce	50%	24%	11%	18%	50%	58%	26%
výroba strojů	56%	38%	19%	25%	56%	53%	22%
výroba elektro	44%	33%	11%	11%	11%	33%	0%
opravy počítačů a spotřebičů	55%	18%	9%	45%	73%	64%	18%
výroba motorových vozidel	29%	14%	14%	57%	71%	29%	29%
opravy a údržba motor. vozidel	55%	40%	20%	55%	65%	45%	20%
výstavba	48%	31%	15%	28%	66%	54%	36%
dokončovací stavební práce	41%	38%	7%	24%	57%	55%	22%

Pozn. V tabulce jsou uvedeny podíly odpovědí respondentů, kteří měli možnost uvést více důvodů. Zvýrazněny dvě nejvyšší hodnoty u každého odvětví.

3.6 Zvýhodňují zaměstnavatelé absolventy s praxí?

V situaci, kdy se na stejnou pozici hlásí dva absolventi, přičemž jeden při studiu určitou dobu pracoval přímo v jejich organizaci a druhý nikoliv, dají firmy v 87 % přednost absolventovi **s praxí získanou přímo u nich**. Stejně odpověděli zaměstnavatelé i v případě, když má absolvent určitou praxi v oboru. Tímto zaměstnavatelé dávají jasný signál, že **praxe v oboru** (což je i pracovní zkušenost přímo v jejich firmě) si velice cení, a je proto výrazným stimulem v rozhodování o přijetí absolventa. Preferování výkonu praxe v dané organizaci je zpravidla úzce spjato se skutečností, že zaměstnavatel má možnost budoucího zaměstnance lépe poznat a blíže se seznámit nejenom s jeho znalostmi, schopnostmi a dovednostmi, ale současně i s jeho přístupem k práci.

Zástupci firem měli možnost vyjádřit se i k případné preferenci absolventa s praxí jako takovou, tj. **s jakoukoliv pracovní zkušeností**. Podle výpovědí lze i v tomto případě sledovat mírnou preferenci těch absolventů, kteří již mají určitou pracovní zkušenost (57 % zaměstnavatelů je upřednostní před absolventem bez jakékoliv pracovní zkušenosti). Je to zřejmě pochopitelné, protože předchozí pracovní aktivita absolventů vypovídá o jejich samostatnosti, zájmu pracovat, poznat pracovní prostředí (příp. i práci v oboru), o snaze získat zkušenosti a praxi či o samotném přístupu k životu.

Firmy navíc nemají čas zjišťovat, jak je který absolvent schopný. Proto raději preferují ty uchazeče o práci, kteří mohou doložit pracovní praxi. Rovněž se lze domnívat, že absolventi s praxí mají již reálnější představy o pracovním prostředí (příp. se i lépe orientují v oboru), získali určité pracovní návyky, jsou schopni snadněji se adaptovat na pracovní režim a jsou zodpovědnější. Předchozí praxe je tak oceňována nejenom z pohledu nabytých znalostí, schopností a dovedností, ale je chápána i jako projev aktivního přístupu k práci, popř. i snahy doplňovat si už během studia teoretické znalosti o praxi v daném oboru. Zaměstnavatelé určitě ocení i zahraniční zkušenosti, v rámci kterých si student může prohloubit i jazykové znalosti.

Mezi zaměstnavateli technických odvětví jsou i v této oblasti menší rozdíly. **Případnou praxí absolventa v oboru** před jinou praxí **ocení zejména zaměstnavatelé chemických oborů**. Vyplývá to ze samotného charakteru odvětví, kde profesní znalosti se hrají významnou roli, avšak tzv. měkké dovednosti, které absolventi získávají při jiných praxích mimo obor, nesehrají tak důležitou roli při jejich uplatnění. **Pracovní zkušenost výrazně ocení zaměstnavatelé z oblasti výroby elektra**, zejména praxi přímo v jejich organizaci, ale i praxi získanou jinde v oboru nebo i mimo obor. U firem působících v oblasti **opravy a**

údržby motorových vozidel dávají také výrazně přednost absolventům s praxí před absolventy bez jakékoliv pracovní zkušenosti.

Tabulka 14: Zvýhodňování absolventů s praxí (podíl firem, které se k dané otázce vyjádřily)

	v dané organizaci	v oboru	má jakoukoli pracovní zkušenost
chemie	69%	92%	42%
výroba plastových výrobků	88%	90%	70%
strojní práce	86%	86%	53%
výroba strojů	88%	92%	53%
výroba elektro	100%	83%	67%
opravy počítačů a spotřebičů	91%	100%	63%
výroba motorových vozidel a jeho součástí	80%	89%	57%
opravy a údržba motorových vozidel	95%	95%	72%
výstavba	88%	88%	56%
dokončovací stavební práce	83%	82%	53%
celkem	87%	88%	57%

Závěrem lze říci, že předchozí pracovní zkušenosti jsou důležité, nicméně nepředstavují jediné rozhodující kritérium. Významnou roli pak hraje celkový dojem při přijímacím pohovoru a osobnostní předpoklady i kvality absolventa. Důležitý je zejména zájem o práci, ochota učit se a zapracovat se, pracovitost a také dosažené vzdělání. Lze tedy shrnout, že předchozí pracovní zkušenosti dozajista **představují lepší výchozí pozici absolventa při hledání pracovního uplatnění, absolventi však mohou disponovat i jinými přednostmi, které dokáží nedostatek či absenci předchozí praxe vyvážit.**

4. Poptávka po profesích či oborech vzdělání na trhu práce

Z hlediska problematiky uplatnitelnosti absolventů na trhu práce je rovněž důležité zaměřit se na zjišťování oborů, které pokládají zaměstnavatelé z hlediska budoucnosti za perspektivní, tj. po kterých profesích bude v příštích letech poptávka na trhu práce. V této souvislosti jsme se zajímali rovněž o identifikaci oborů, u kterých firmy pociťují nedostatek pracovníků, a také, u kterých se potýkají s kvalitou mladých pracovníků.

Problematiku dobrého uplatnění na trhu práce a volby správné kariérní dráhy si uvědomují i samotní studenti. Jak uvádí portál pro studenty studenta.cz: „O technická odvětví je značný zájem již dnes, postupem let se bude tento trend ještě zvýrazňovat. Ačkoli o matfyzácích a čvutácích kluje mnoho pověr (možná i ze závisti), právě oni budou hrát v budoucnu prim. Většina profesí vyžaduje hardwarové i softwarové odborníky, stejně jako techniky, konstruktéry a inženýry v těchto oblastech. A těch u nás stále není zdaleka dostatek. Rozsáhlá strojírenská výroba jich bude do budoucna potřebovat ještě více než doposud. Totéž platí i pro experty v programování a technice. Žádná organizace se dnes neobejde bez kvalitní správy počítačové sítě a zaměstnavatelé to budou dávat najevo i na výplatních páskách. Jakmile doděláte školu v tomto oboru, firmy se o Vás budou prát.“

Podobná situace je v moderních odvětvích biologie. Ve farmaceutickém průmyslu se dlouhodobě točí obrovské množství peněz a budoucí chemici a biologové by se k nim měli dostat. Potenciál genetiky je dnes stále ještě nedoceněný, ale je jen otázkou času, než začnou být genetici inženýři a biologové velmi žádaným zbožím na trhu práce. Rozvoj těchto mladých oborů stojí právě na perspektivních studentech⁷.

4.1 Perspektivní obory vzdělání v pohledu zaměstnavatelů

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

⁷<http://www.studenta.cz/perspektivni-obory-povolani-budoucnosti/magazin/article/1039>

oborům, a to nejen z odvětví, ve kterých působí. Zájem ze strany zaměstnavatelů působících v oblasti technických odvětví vyjádřit se k problematice perspektivních oborů vzdělání na trhu práce byl uspokojivý – k otázce se vyjádřilo 277 zaměstnavatelů, a ti průměrně uvedli 2,8 profesí či oborů vzdělání. Tím zaměstnavatelé dávají najevo, že daná problematika jim není cizí a značně se jich dotýká. Výsledky odpovídají tomu, o čem se téměř denně dozvídáme z médií⁸ a co potvrzují i další studie.

Za profese, po kterých bude v příštích letech poptávka, lze podle vyjádření zaměstnavatelů označit především **pracovníky IT a výpočetní techniky** (uváděno jako obor informatika, informační technologie, výpočetní technika a programování), **řemeslníky** různého charakteru (nebyli přesněji specifikováni, spíše hodnocení jako kvalitní neboli šikovní) a **techniky** (také blíže nespecifikováni). Dobré vyhlídky na uplatnění mají mít i **strojní mechanici** (zámečníci, svářeči), **zedníci** (obkladači), **obráběči kovů** (soustružníci, frézaři) a **elektrotechnici**. Dále také **instalatéři** (topenáři), **mechanici seřizovači** (seřizování a obsluha CNC strojů), **tesaři, strojní inženýři**.

Tabulka 15: Profese a obory vzdělání, po kterých bude v příštích letech poptávka

profese	počet	skupina oboru vzdělání	počet
pracovník IT, výpočetní techniky	55	Strojírenství a strojírenská výroba	214
řemeslník (obecně)	50	Stavebnictví, geodézie a kartografie	169
technik, technický pracovník (obecně)	44	Elektrotechnika, telekom. a výpočetní technika	59
strojní mechanik, zámečník	43	Informatické obory	57
zedník, obkladač	42	Řemesla	55
obráběč kovů	40	Technické obory	53
elektrotechnik, mechanik - elektronik	30	Ekonomika a administrativa	20
instalatér, topenář	27	Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	16
mechanik seřizovač, obsluha CNC strojů	24	Učební obory	15
tesař	21	Lékařské vědy	14
strojní inženýr	17	Speciální a interdisciplin. obory (např. energetika)	11
mechanik opravář motorových vozidel (i řidič)	16	Pedagogika, učitelství a sociální péče	11
elektrikář	15	Ekonomie	9
pokrývač	13	Zdravotnictví	9
truhlář	12	Zemědělství a lesnictví	9
klempíř	10	Obchod	7
nástrojař	8	Technická chemie a chemie silikátů	7
stavební inženýr	8	Gastronomie, hotelnictví a turismus	6
manažer, marketing. specialista	8	Doprava a spoje	6
malíř a lakýrník	7	Ekologie a ochrana životního prostředí	6
zubní lékař	6	Potravinářství a potravinářská chemie	5
ekonom, účetní	6	Obory z oblasti výzkumu	4
		Dělnické profese	3
		Obory z oblasti psychologie	3
		jiné	17

Pozn. V tabulkách jsou u jednotlivých položek uvedeny počty odpovědí respondentů, kteří měli možnost uvést více oborů vzdělání (nejen z odvětví, ve kterém působí), po kterých bude na trhu práce poptávka v dalších letech.

Zaměstnavatelé uvádějí kromě profesí z jejich oblasti také odbornosti z jiných oblastí, zejména ty, které s nimi úzce souvisí (zpracování dřeva – truhláři). Jenom sporadicky se vyskytují i další profese (např. zubní lékař, manažer nebo ekonom a účetní). Projevuje se přímá vazba mezi oborovým zaměřením organizací a profesemi, po kterých bude v příštích

⁸ „...Těmi z hlediska elektrooborů jsou elektrikář slaboproudář, o ty je velký zájem, ale malý je zájem z řad žáků, jinak obráběč kovů, je málo zámečníků, nástrojařů. U maturitních oborů pak chybí mechanik seřizovač nebo mechanik strojových zařízení. To jsou skutečně obory, které nám firmy okamžitě rozeberou. Třeba lakýrníky, taky hodně vyhledávané, učíme široko daleko jediní.“

Dostupné na: http://novojičinsky.denik.cz/zpravy_region/petr-resl-dnesni-deti-nejsou-hloupe-ale-kazi-je-boj-mezí-skolami-20130429.html.

letech poptávka. Počet výpovědí u profesí souvisí se strukturou souboru; nejvíce získaných dotazníků máme z oblasti výstavby a dokončovacích stavebních prací, strojních prací a výroby strojů.

V celkovém pohledu předpokládají zaměstnavatelé největší poptávku po skupinách oborů **23 Strojírenství a strojírenská výroba** (od řemeslníků přes techniky až po strojní inženýry), **36 Stavebnictví, geodézie a kartografie** (také od řemeslníků přes techniky až po stavební inženýry) a po oborech skupiny **26 Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika** (také všech úrovní – od elektrikářů po specialisty výpočetní techniky a programování). Podle vyjádření zaměstnavatelů bude zájem o **řemesla a technické obory** obecně (především stavebních, strojírenských a elektrotechnických). V kurzu budou podle zaměstnavatelů také pracovníci informatických oborů, pak z oblasti Ekonomiky a administrativy a také Zpracování dřeva a výroby hudebních nástrojů.

Zajímali jsme se také o **důvody**, na jejichž základě zaměstnavatelé identifikovali obory vzdělání, po kterých bude na trhu práce poptávka v dalších letech. Nadefinováno bylo 5 důvodů, které jsme považovali za nejrozšířenější:

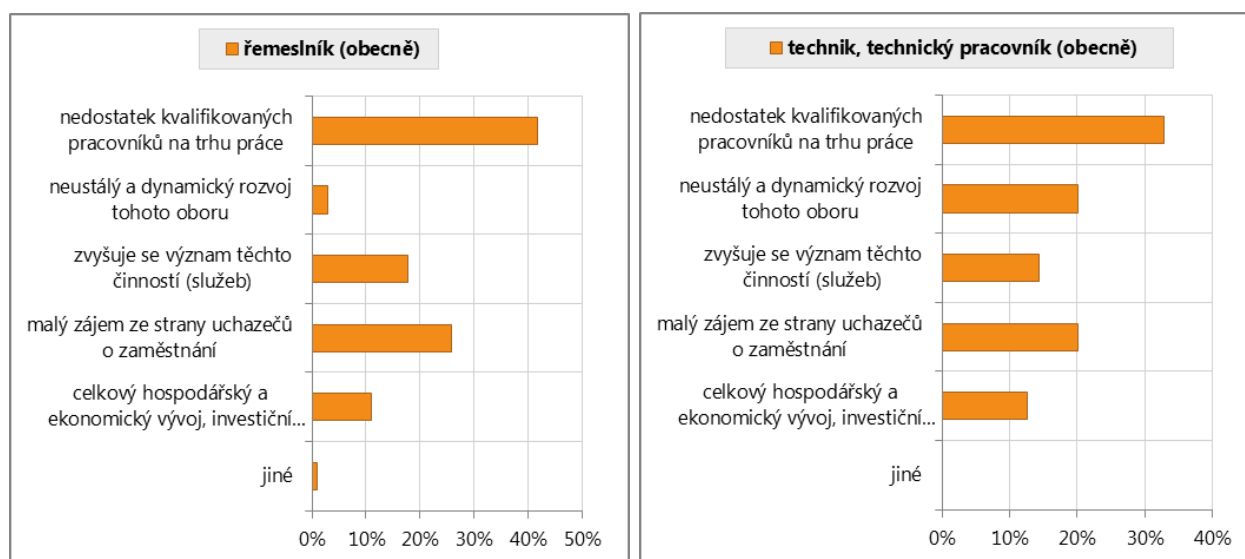
- (1) nedostatek kvalifikovaných pracovníků na trhu práce
- (2) neustálý a dynamický rozvoj tohoto oboru
- (3) zvyšuje se význam těchto činností (služeb)
- (4) malý zájem ze strany uchazečů o zaměstnání
- (5) celkový hospodářský a ekonomický vývoj, investiční pobídky v ČR
- (6) jiné (s možností uvést důvod)

Nejčastějším důvodem pro zařazení oboru vzdělání či profese do perspektivních uvedli zaměstnavatelé **nedostatek kvalifikovaných pracovníků na trhu práce** (32 %). Dalšími důvody jsou **neustálý a dynamický rozvoj daného oboru** (19 %) a také **zvyšující se význam těchto činností** (19 %). Významným důvodem je také **malý zájem ze strany uchazečů o dané zaměstnání** (16 %). **Celkový hospodářský a ekonomický vývoj a investiční pobídky v ČR** uvádějí až na posledním místě (11 %).

Podrobnější analýzu důvodů jsme provedli u vybraných oborů vzdělání z tab. 15, které zaměstnavatelé označili jako perspektivní a s předpokladem velké poptávky v příštích letech.

Zaměstnavatelé se velice často vyjadřovali k perspektivním oborům poměrně obecně. Nejfrekventovanějšími odpověďmi byli řemeslníci a technici. Důvody, proč se domnívají, že mají dobré vyhlídky, jsou rozdílné. U **řemeslníků** výrazně převažuje důvod jejich nedostatku na trhu práce (41 %), ale na druhé straně poukazují na malý zájem ze strany uchazečů o zaměstnání (26 %). Až dalším kritériem je zvyšující se význam těchto činností (18 %).

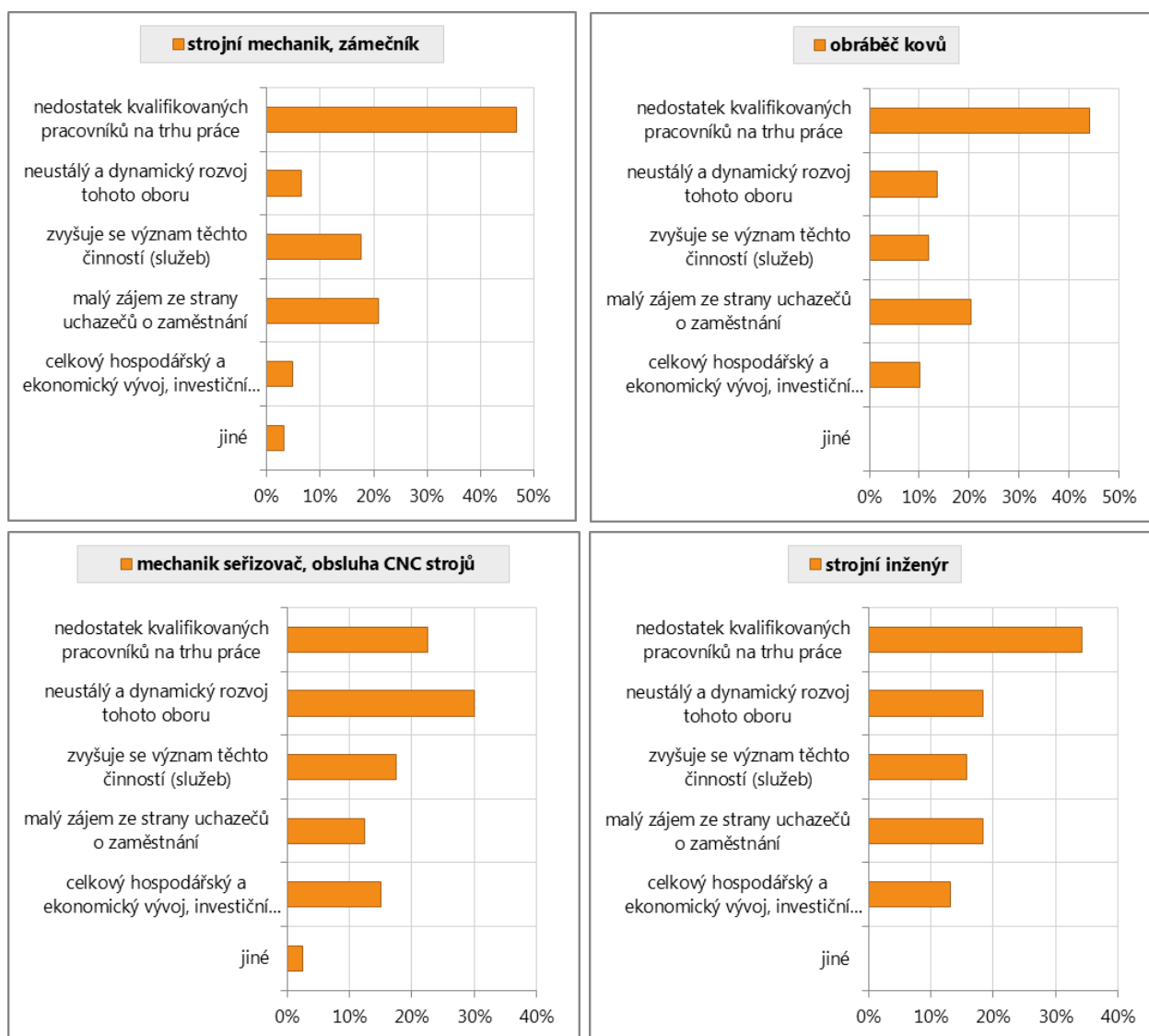
Graf 6: Důvody pro zařazení skupiny oborů či profese mezi perspektivní – řemeslník a technik



V případě **technických pracovníků** se zaměstnavatelé domnívají, že na trhu práce je nedostatek kvalifikovaných technických pracovníků (33 %), technické obory se neustále a dynamicky rozvíjejí (20 %), projevuje se nedostatečný zájem ze strany uchazečů o zaměstnání (také 20 %) a zvyšuje se význam těchto činností (14 %).

Z oborů vzdělání, které lze zařadit do strojírenských odvětví, jsme analyzovali důvody u strojního mechanika, obráběče kovů, mechanika seřizovače a strojního inženýra. U **strojního mechanika, zámečníka** (47 %) i **obráběče kovů** (44 %) výrazně dominuje důvod nedostatku kvalifikovaných pracovníků na trhu práce. Zaměstnavatelé také poukazují na nedostatečný zájem ze strany uchazečů o zaměstnání (21 % v případě strojního mechanika a 20 % obráběče kovů). Obor **mechanik seřizovač, obsluha CNC strojů** prochází dynamickým rozvojem (domnívá se to 30 % zaměstnavatelů) a na trhu práce je nedostatek kvalifikovaných pracovníků (22 %). V případě **strojního inženýra** zaměstnavatelé usuzují, že na trhu práce je jich nedostatek (34 %), obor se neustále rozvíjí (19 %) a na trhu práce je malý zájem ze stran uchazečů o zaměstnání (18 %).

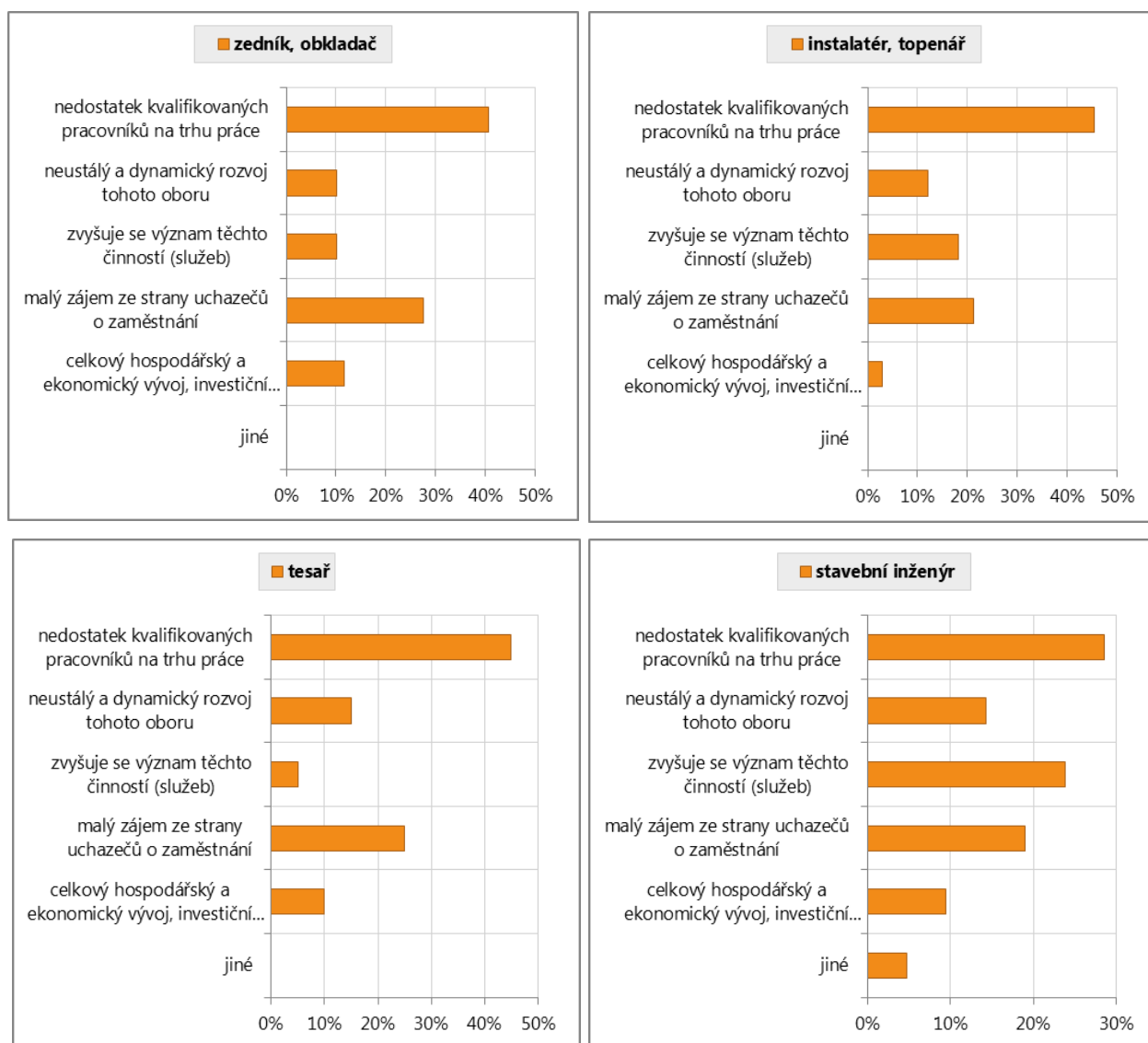
Graf 7: Důvody pro zařazení skupiny oborů či profesí mezi perspektivní – strojní mechanik, obráběč kovů, mechanik seřizovač a strojní inženýr



V oblasti stavebnictví zaměstnavatelé za obory vzdělání, po kterých bude v příštích letech poptávka, nejčastěji vyjmenovali profese: zedník, instalatér a tesař. Vesměs obory, které můžeme zařadit do oblasti dokončovacích stavebních prací i do oblasti výstavby.

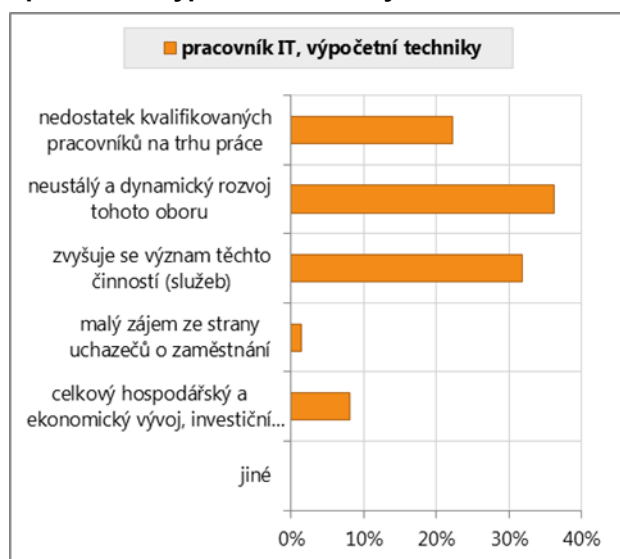
U všech oborů jako hlavní důvod uvádějí **nedostatek kvalifikovaných pracovníků na trhu práce**. Tento důvod výrazně převažuje nad ostatními důvody – u instalatérů (46 %), tesařů (45 %) a zedníků (41 %). U **zedníků** dále výrazněji vévodí malý zájem ze strany uchazečů o zaměstnání (27 %) a na třetím místě je celkový hospodářský a ekonomický vývoj a investiční pobídky v ČR (12 %). V případě **instalatérů** jsou na dalších místech důvody pro zařazení mezi perspektivní obory vzdělání malý zájem ze strany uchazečů o zaměstnání (21 %) a zvyšující se význam těchto činností (18 %). Zaměstnavatelé se domnívají, že u **tesařů**, kromě jejich nedostatku na trhu práce a malého zájmu ze strany uchazečů o zaměstnání (25 %), se tento obor rozvíjí (15 %). **Stavební inženýři** mají lepší perspektivu zejména z důvodu jejich nedostatku na trhu práce (29 %) a předpokládaného, zvyšujícího se významu jejich činností (24 %).

Graf 8: Důvody pro zařazení skupiny oborů či profesí mezi perspektivní – zedník, instalatér, tesař a stavební inženýr



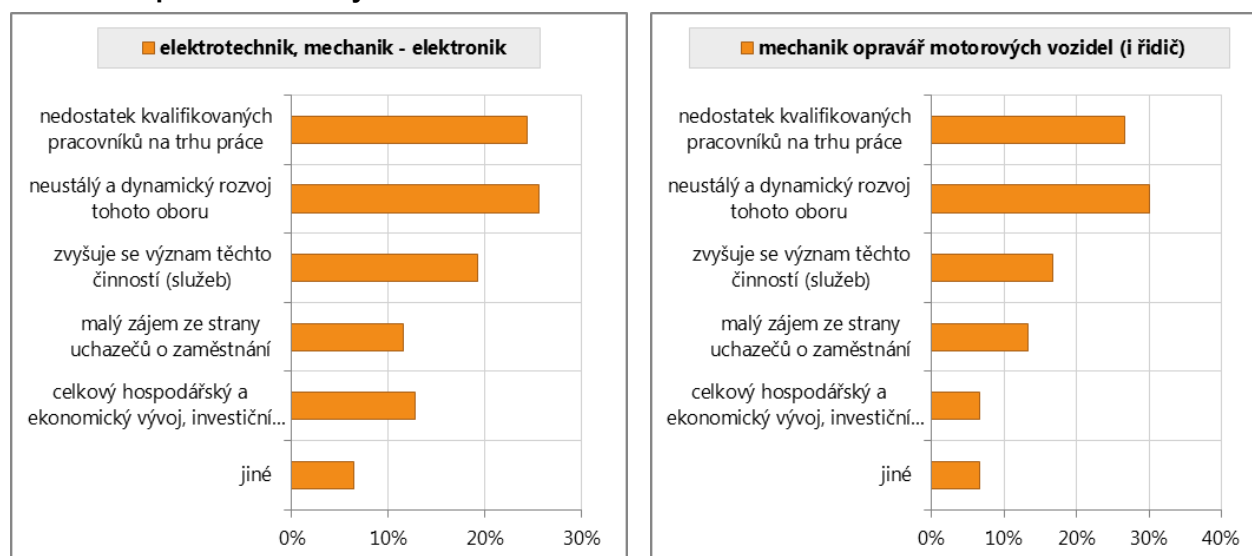
V oblasti informatiky a výpočetní techniky je situace značně odlišná od oborů vzdělání v oblasti strojírenství a stavebnictví. Zaměstnavatelé je považují za velice perspektivní obory vzdělání a zdůvodňují to **dynamickým rozvojem tohoto oboru** (36 %), zvyšujícím se významem těchto činností (32 %) a nedostatkem kvalifikovaných pracovníků (22 %).

Graf 9: Důvody pro zařazení skupiny oborů či profesí mezi perspektivní - pracovníci výpočetní techniky



V případě **elektrotechnika, mechanika - elektronika** se zaměstnavatelé domnívají, že jejich obor se neustále rozvíjí (26 %), na trhu práce je nedostatek kvalifikovaných pracovníků (24 %) a zvyšuje se význam těchto činností (19 %). Usuzují také, že na trhu práce mají dobré vyhlídky také **mechanici - opraváři motorových vozidel**, a to z důvodu neustálého rozvoje oboru (30 %), nedostatku kvalifikovaných pracovníků na trhu práce (27 %) a z důvodu zvyšujícího se významu těchto činností (služeb).

Graf 10: Důvody pro zařazení skupiny oborů či profesí mezi perspektivní – elektrotechnik a mechanik opravář motorových vozidel

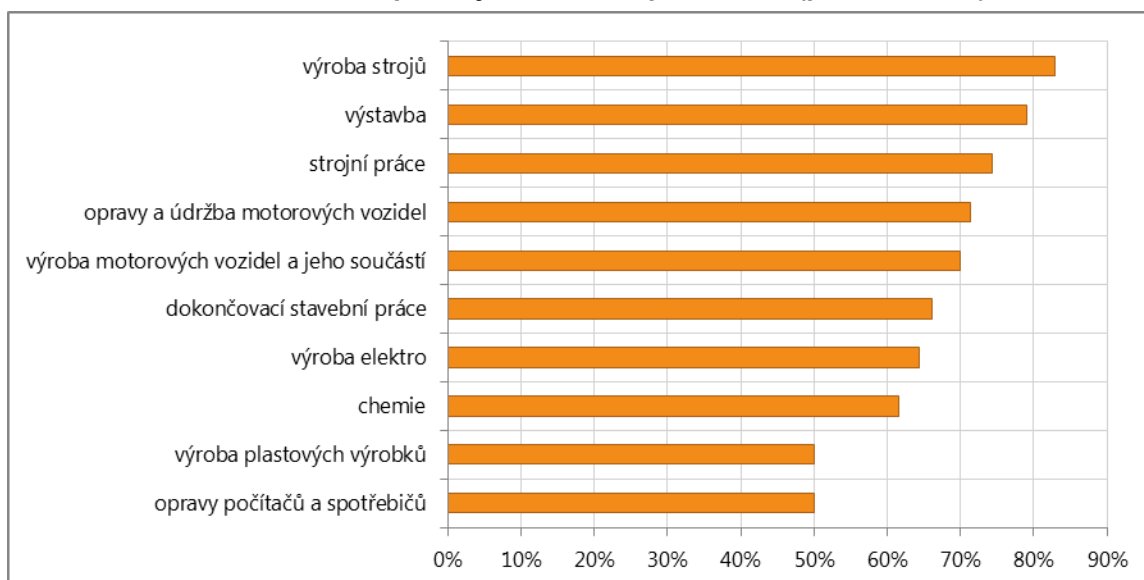


4.2 Profese či obory, u kterých se zaměstnavatelé potýkají s nedostatkem pracovníků

K vyplnění otázky zabývající se **nedostatkem pracovníků určitých profesí či oborů vzdělání** se dopracovalo 80 % firem, z toho jich 71 % nedostatek pracovníků pociťuje. Tento stav se dotýká všech sledovaných technických odvětví (graf 11). Přitom o relativně největší problém se zřejmě jedná u firem působících v oblasti výroby strojů, z nichž až 83 % uvádí, že nedostatek pracovníků výrazně pociťuje. I v dalších odvětvích si zaměstnavatelé stěžují na nedostatek určitých pracovníků - v oblasti výstavby (79 %), strojních prací (74 %), oprav a

údržby motorových vozidel (71 %) a výroby motorových vozidel a jeho součástí (70 %). Relativně nejméně pociťují nedostatek určitých profesí v oblasti výroby plastových výrobků (50 %) a opravy počítačů a spotřebičů (50 %).

Graf 11: Zaměstnavatelé, kteří pociťují nedostatek pracovníků (podle odvětví)



Tabulka 16: Zaměstnavatelé, kteří pociťují nedostatek pracovníků (podle velikosti)

počet zaměstnanců	
0 - 5	60%
6 - 24	68%
25 - 99	76%
100 - 249	75%
250 - 499	80%
nad 500	87%

Nejméně vnímají problémy s nedostatkem pracovníků určitých profesí nejmenší firmy. S velikostí firmy narůstá i podíl firem, které mají pocit, že se jim potřebného počtu pracovníků nedostává. U středně velkých firem (25-249 zaměstnanců) se takto vyjádřily tři čtvrtiny zaměstnavatelů. U velkých firem (s více než 500 zaměstnanci) je tento problém zcela markantní – až 87 % z nich shodně uvádí, že pociťuje nedostatek pracovníků určitých profesí.

Tabulka 17: Nedostatkové profese a obory vzdělání

profese	počet
strojní mechanik, zámečnick	45
zedník, obkladač	35
obráběč kovů	28
strojní inženýr, konstruktér, technolog	27
technik, technický pracovník (obecně)	17
instalatér, topenář	16
mechanik seřizovač, obsluha CNC strojů	15
pracovník IT, výpočetní techniky	15
stavební inženýr	12
tesař	12
mechanik opravář motorových vozidel (i řidič)	11
elektrikář	11
truhlář	11
kominík	11
malíř a lakýrník	9
obchodní zástupce, obchodník	9
elektromechanik pro zařízení a přístroje	8
elektrotechnik, mechanik - elektronik	7
pokrývač	7

Nejvíce zaměstnavatelé technických odvětví postrádají **strojní mechaniky** (zámečníky, svářeče), **zedníky** (obkladač), **obráběče kovů** (brusiče kovů, soustružníky) a také **strojní inženýry** (konstruktéry, technology, strojní konstruktéry). Dále jim chybí **technici** (bez bližší specifikace, tj. nevíme ani oborové zaměření, zda jde o stavebního, strojního nebo jiného), **instalatéři** (topenáři), **mechanici seřizovači** (obsluha CNC strojů), **stavební inženýři** (projektanti, stavbyvedoucí) a **tesaři**. V souvislosti s absolutními počty nedostatkových profesí je nutno upozornit na velký podíl subjektů z oblasti výroby strojů, strojních prací, výstavby a dokončovacích stavebních prací na struktuře šetřeného souboru, který se tady promítá.

4.3 Profese či obory, u kterých zaměstnavatele omezuje nedostatečná kvalita mladých pracovníků

Šetření se zabývalo i názorem zaměstnavatelů na kvalitu mladých zaměstnanců. Získali jsme vyjádření od zaměstnavatelů, zda je omezuje u obsazení některých pracovních pozic nedostatečná kvalita absolventů a mladých pracovníků do 35 let. Ze získaných 78 % výpovědí vyplývá, že s nedostatečnou kvalitou mladých pracovníků se u některých profesí či oborů potýká celkem **48 % firem**. Přitom o něco výrazněji pocítují tyto problémy velké firmy než firmy malé či středně velké.

Nejčastěji uvádějí problémy s nedostatečnou kvalitou a odborností mladých pracovníků zaměstnavatelé z oblasti **strojních prací** (63 % a postrádání jsou zejména kvalifikovaní strojní mechanici, obráběči kovů, ale i strojní inženýři, konstruktéři či technologové), **výroby motorových vozidel a jeho součástí** (zejména v případě nástrojářů a strojních mechaniků), **výroby strojů** (u obráběčů kovů a strojních mechaniků), **výstavby** (zejména u profese zedník, ale i u stavebních inženýrů, dále u instalatérů). Relativně nejméně problémů s kvalitou mladých pracovníků při obsazování některých pozic mají v odvětvích **výroba plastových výrobků** (33 %) a **výroba elektro** (36 %).

Tabulka 18: Odvětví s problémy s kvalitou mladých pracovníků (v %)

odvětví	
strojní práce	63%
výroba motorových vozidel a jeho součástí	60%
výroba strojů	53%
výstavba	51%
opravy a údržba motorových vozidel	48%
chemie	46%
opravy počítačů a spotřebičů	42%
dokončovací stavební práce	40%
výroba elektro	36%
výroba plastových výrobků	33%

Celkově byli jako profesní skupiny, ve kterých respondenti spatřují problémy s kvalitou mladých pracovníků, nejčastěji zmiňováni **strojní mechanici**, následováni **zedníky**, **strojními inženýry**, **obráběči kovů** a **techniky**. Výskyt dalších profesí byl spíše sporadický.

Tabulka 19: Profese s nedostatečnou kvalitou mladých pracovníků

profese	počet
strojní mechanik, zámečnick	26
zedník, obkladač	20
strojní inženýr, konstruktér, technolog	16
obráběč kovů	15
technik, technický pracovník (obecně)	10
mechanik opravář motorových vozidel (i řidič)	9
mechanik seřizovač, obsluha CNC strojů	8
stavební inženýr	8
pracovník IT, výpočetní techniky	8
elektrikář	6
instalatér, topenář	6

Pozn. V tabulkách jsou u jednotlivých profesí uvedeny počty odpovědí respondentů (měli možnost uvést více profesí či oborů vzdělání).

5. Kompetence, které zaměstnavatelé potřebují

Absolventi škol se po absolvování studia a složení závěrečných zkoušek dostávají na trh práce. Přejít absolventů škol na trh práce je ovlivněn řadou faktorů jak na úrovni systémové, tak i individuální. Pro plynulý přechod absolventů ze škol na trh práce je důležité, aby absolventi byli připraveni na požadavky a potřeby budoucích zaměstnavatelů, a jejich znalosti, schopnosti a dovednosti (tzv. kompetence) co nejvíce odpovídaly tomu, co od nich potenciální zaměstnavatelé očekávají. Potřeby a nároky zaměstnavatelů se přitom v souladu s hospodářskými změnami v čase mění.

Předmětem našeho zkoumání bylo nejenom **hodnocení důležitosti** vybraných kompetencí ve vztahu k dosaženému vzdělání pracovníků, ale i názory zaměstnavatelů na to, na které z uvedených kompetencí by **školy měly zaměřovat více pozornosti**, a o kterých kompetencích se domnívají, že jejich význam v budoucnu ještě vzroste.

Kompetence, kterými jsou pracovníci a uchazeči o zaměstnání v různé míře vybaveni, lze přitom rozdělit na profesní a klíčové. **Profesní kompetence** jsou znalosti, dovednosti a návyky získané příslušným vzděláním a praktickými zkušenostmi a jsou úzce svázány s konkrétní odborností. Jejich zvládnutí umožňuje výkon určitých profesí či povolání.

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

Skupina odborníků v rámci Evropské komise definovala pojem **klíčové kompetence** jako přenosný a multifunkční soubor vědomostí, dovedností a postojů, které potřebuje každý jedinec pro své osobní naplnění a rozvoj, pro zapojení se do společnosti a úspěšnou zaměstnatelnost. Základy těchto klíčových kompetencí by měly vytvářet základ pro další vzdělávání jako součást celoživotního učení.⁹

V odborné přípravě představují klíčové kompetence takové znalosti, schopnosti a dovednosti, které se jeví jako nezbytné pro úspěšné uplatnění na trhu práce. Jejich zvládnutí přispívá k větší flexibilitě pracovníků, tzn. k jejich schopnosti vykonávat rozličné odborné úkoly nebo měnit bez větších problémů různé profese, a napomáhá sladovat schopnosti pracovníků s požadavky kladenými ze strany zaměstnavatele.

S tím, jak získávají na významu kvalifikace přesahující jednotlivé profese a mění se požadavky na práci, roste i důraz kladený na klíčové kompetence.

5.1 Klíčové kompetence nebo odbornost

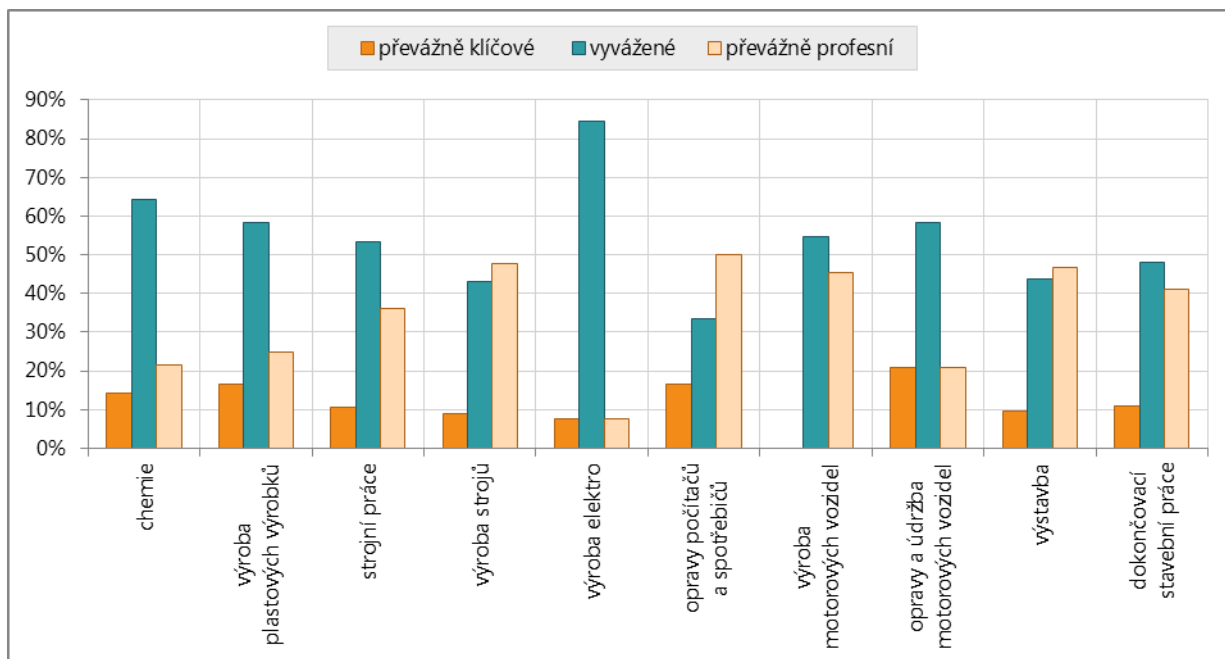
Při přijímání nových pracovníků dávají zaměstnavatelé různou míru preference profesní specializaci (odbornosti) a obecným klíčovým kompetencím. Zaměstnavatelé poměrně obecně často zdůrazňují, že jejich nároky a požadavky na kompetence pracovníků se odvíjejí od konkrétní pracovní pozice.

Z odpovědí zaměstnavatelů s technickým zaměřením plyne, že v souhrnu (tzn. bez ohledu na velikost či oborové zaměření firmy) nejčastěji **upřednostňují vyváženost profesních a klíčových kompetencí**. Ačkoli si zaměstnavatelé obecně stále více uvědomují důležitost klíčových kompetencí, v tomto případě se zřejmě projevuje vliv oborového zaměření dotazovaných firem a skutečnost, že pro výkon řady povolání v technických odvětvích jsou nezbytné dostatečné profesní znalosti a dovednosti (např. v případě strojírenských, stavebních a chemických techniků, elektromechaniků nebo elektrotechniků). Z toho důvodu stále velké množství zaměstnavatelů preferuje převážně profesní kompetence.

⁹ European Commission: Second Report on the activities of the Working Group on Basic Skills, Foreign Language Teaching and Entrepreneurship. 2003.

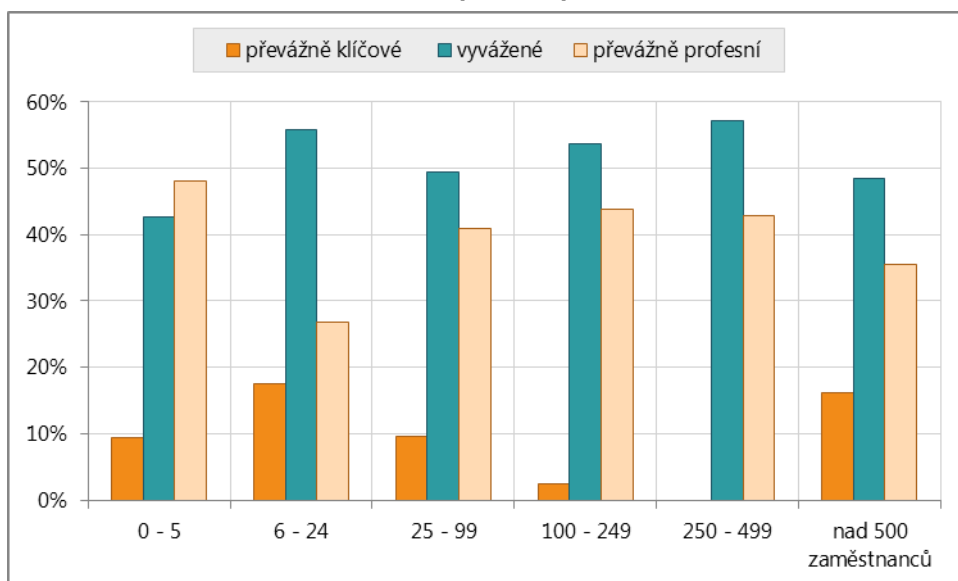
Výrazná **preferenci vyváženosti klíčových a profesních kompetencí** je ze strany firem působících v oblasti výroby elektra. **Větší důraz na profesní kompetence** kladou u výběru nových zaměstnanců zaměstnavatelé v oblasti výroby motorových vozidel. Zřetelně upřednostňují profesní kompetence také zaměstnavatelé působící v oblastech opravy počítačů a spotřebičů, výroba strojů a strojní práce. Naopak výraznější preference klíčových kompetencí není ani u jednoho odvětví, převažuje zde spíše vyváženost kompetencí nebo upřednostnění profesních kompetencí.

Graf 12: Preference charakteru kompetencí podle oboru činnosti



Pokud jde o **velikost firmy**, diferenciace byly sledovány (obdobně jako u odvětvové struktury) na základě procentuálního podílu důrazu na klíčové, „vyvážené“ a profesní kompetence. Ve skupině firem všech velikostí největší podíl zaměstnavatelů dává přednost vyváženosti profesních a klíčových kompetencí.

Graf 13: Preference charakteru kompetencí podle velikosti firem



Další část zaměstnavatelů se domnívá, že pro jejich zaměstnance jsou důležitější profesní než klíčové kompetence. Jenom malá část zaměstnavatelů soudí o opaku, tj. že

klíčové kompetence jejich zaměstnanců jsou důležitější než profesní (ve skupině firem s 250 - 499 zaměstnanců se firma s takovým názorem vůbec nevyskytuje). Více specifické názory mají zástupci nejmenších firem (živnostníci a mikrofirmy 1 - 5 zaměstnanců). Z nich největší část (téměř polovina) se domnívá, že profesní kompetence jsou důležitější a přisuzuje jim větší význam. Závěrem lze říct, že pro zaměstnavatele všech velikostí zůstávají důležitější profesní kompetence a klíčové jsou spíše doplňkové, nemohou ovšem nahradit kvalifikační potřeby pro výkon mnoha povolání v technických odvětvích.

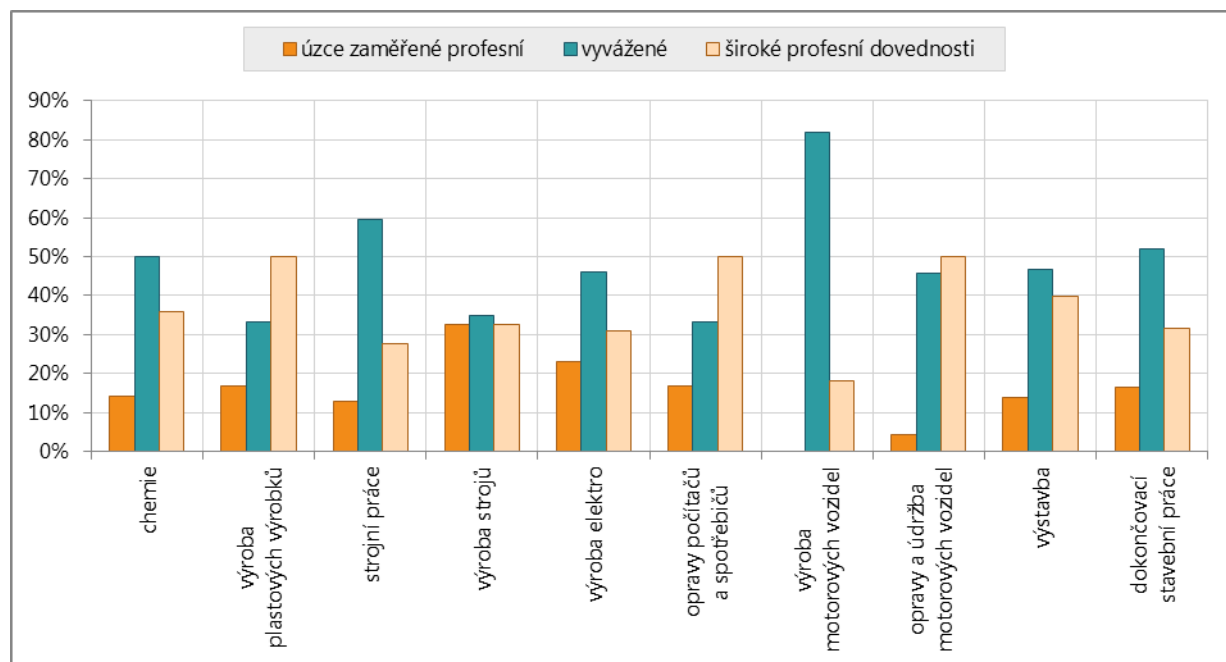
Hluboké nebo široké profesní dovednosti?

U mladých lidí hledajících práci nezáleží jenom na tom, jaké mají znalosti, ale hodně záleží také na tom, jak je dokážou využít. Část teoretiků se přiklání k větší důležitosti hlubokých profesních dovedností, protože je zapotřebí uvedených znalostí, aby byl člověk schopen tvořit nový obsah. Podle nich zaměstnavatelé proto potřebují uchazeče s hlubokými znalostmi, kteří si budou vědět rady s nerutinnými, novými postupy a problémy. Na druhé straně existuje názor, že důležitější je široký profesní přehled a to, jak dokážou mladí lidé své znalosti propojit a využít.

Zaměstnavatelé byli tázáni také na to, do jaké míry považují pro danou firmu za důležité, aby pracovník disponoval hlubokými a úzkými profesními dovednostmi (dokonalé proniknutí do oboru), nebo raději širokými profesními dovednostmi (znalost více oborů). Respondenti měli vyjádřit na stupnici 1 - 6 míru šířky profesního záběru od hluboké a úzké (1) po široké profesní dovednosti (6). Pro vyhodnocení byly sloučeny odpovědi 1 a 2 (úzce zaměřené profesní), 3 a 4 (vyvážené) a 5 a 6 (široké profesní).

Z výsledků šetření vyplývá, že u zaměstnavatelů technických odvětví mírně převažují odpovědi preferující spíše široké profesní dovednosti nad odpověďmi požadujícími úzké a hluboké profesní dovednosti. **Hodnota celkového průměru 3,9** vypovídá o **větším důrazu** kladeném na **široké profesní dovednosti**. Požadavek na vyváženost hlubokých profesních dovedností a širokých znalostí je nejvíce zřetelný v oblasti výroby motorových vozidel.

Graf 14: Preference šířky profesních dovedností podle oboru činnosti



Nejvýraznější preference spíše **širších profesních dovedností** se objevuje u zaměstnavatelů působících v oblasti opravy počítačů a spotřebičů, dále v oblasti výroby plastových výrobků a také v oblasti opravy a údržby motorových vozidel. Ve vyjmenovaných

odvětvích polovina zaměstnavatelů preferuje více široké profesní dovednosti před dovednostmi hlubokými a úzkými.

Naopak hluboké profesní dovednosti výrazněji upřednostňuje jenom zlomek respondentů. Výraznější podíl firem, které projevují požadavky **na hlubší a užší dovednosti** je patrný u zaměstnavatelů působících ve sféře výroby strojů. Široký záběr činností firem v tomto odvětví se projevuje i v rozpolcenosti jejich názorů na důležitost dovedností. Téměř třetina z nich preferuje hluboce zaměřené profesní dovednosti, třetina preferuje vyváženost a třetina upřednostní široké profesní dovednosti.

5.2 Důležitost jednotlivých klíčových kompetencí ve vztahu k dosaženému vzdělání pracovníků

Důležitost **klíčových kompetencí** hodnotili zaměstnavatelé prostřednictvím baterie vybraných znalostí, dovedností a schopností, která vychází z již uskutečněných šetření¹⁰, zabývající se problematikou uplatnění absolventů škol na trhu práce. Zaměstnavatelé hodnotili důležitost klíčových kompetencí pro **tři vzdělanostní stupně**: pracovníky středního vzdělání s výučním listem (vyučení), pracovníci se středním vzděláním s maturitní zkouškou (maturanti) a pracovníci s vysokoškolským vzděláním (vysokoškoláci). Respondenti byli požádáni vyjádřit se u každé kompetence, jak je pro ně důležité, aby ji pracovníci ovládali. Zaměstnavatelé měli možnost vyjádřit se ke každé vzdělanostní skupině. Zaměstnavatelé byli rovněž požádáni, aby označili ty kompetence, u kterých se domnívají, že by školy měly svou přípravu zlepšit a klást na ně větší důraz.

Důležitost sledovaných kompetencí

Vzhledem k proměnlivosti trhu práce vzrůstá význam tzv. **klíčových kompetencí**, které požadavky na obsah kvalifikací zobecňují a zároveň představují nutnou výzbroj zaměstnance pro existenci ve stále složitějším světě práce. Zvláště pro absolventy se středním vzděláním s maturitní zkouškou a vysokoškoláky mají zásadní význam.

Váha odborných znalostí je u technických oborů větší než například u absolventů humanitních nebo společenských oborů. **Hluboká znalost vlastního oboru je stěžejní**, ani v technických oborech však sama o sobě není zcela dostačující. Důležitost klíčových kompetencí v souhrnném pohledu je hodnocena na základě hodnoty aritmetického průměru, kde nižší hodnota znamená jejich větší význam (viz kategorie hodnocení níže), a to samostatně pro každou vzdělanostní skupinu (tab. 20).

Nároky zaměstnavatelů jsou přímo úměrné dosaženému vzdělání pracovníků, platí tedy, že **s rostoucí úrovní vzdělání přikládají zaměstnavatelé jednotlivým klíčovým kompetencím větší význam**. Nejnižší význam klíčových kompetencí je zaznamenáván u vzdělanostní skupiny pracovníků se středním vzděláním s výučním listem, naproti tomu u vysokoškoláků je vyjadřována vysoká důležitost všech uvedených kompetencí (většina firem hodnotila důležitost daných klíčových kompetencí stupněm 1 = „zcela nezbytné“ a spíše jenom výjimečně stupněm 2 = „důležité“ nebo 3 = „méně důležité“).

V celkovém pohledu zaměstnavatelé označili jako nejdůležitější klíčové kompetence:

- **čtení a porozumění pracovním instrukcím**
- **ochotu učit se**
- **nést zodpovědnost**
- **schopnost řešit problém**

Nejméně důležité klíčové kompetence vidí zaměstnavatelé v:

- **zběhlosti v cizích jazycích**
- **schopnosti vést**
- **schopnosti prezentace a vyjádření svého názoru**

¹⁰ Kalousková P., Šťastná P., Úlovcová H., Vojtěch J.: Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů pro vstup na trh práce – 2004. Praha NÚOV 2004.

Tabulka 20: Význam klíčových kompetencí pro jednotlivé vzdělanostní skupiny zaměstnanců (vzhledem ke třístupňové škále, kde 1 = „zcela nezbytné“, 2 = „důležité“, 3 = „méně důležité“ platí, že čím nižší hodnota aritmetického průměru, tím je daná kompetence důležitější – zvýrazněny jsou nejdůležitější kompetence při porovnání ve sloupcích)

Kompetence	Důležitost kompetencí (hodnoty aritmetického průměru)			
	vyučení	střední s maturitou	VŠ	celkem
čtení a porozumění pracovním instrukcím	1,60	1,27	1,11	1,35
ochota učit se	1,65	1,34	1,20	1,42
nést zodpovědnost	1,74	1,35	1,11	1,43
schopnost řešit problém	1,83	1,35	1,11	1,46
schopnost týmové práce	1,72	1,45	1,29	1,51
adaptabilita a flexibilita	1,82	1,46	1,27	1,54
schopnost rozhodovat se	1,98	1,43	1,17	1,56
umění jednat s lidmi	2,17	1,48	1,22	1,66
schopnost řešit stresové situace	2,07	1,59	1,29	1,68
komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)	2,33	1,51	1,13	1,71
zběhlost v zacházení s informacemi	2,25	1,54	1,22	1,71
práce s čísly při pracovním uplatnění	2,22	1,59	1,32	1,75
zběhlost v používání výpočetní techniky	2,56	1,47	1,24	1,81
schopnost prezentace a vyjádřit svůj názor	2,38	1,66	1,27	1,81
schopnost vést	2,66	1,86	1,35	2,02
zběhlost v cizích jazycích	2,87	2,20	1,58	2,27

Zaměstnavatelé vyžadují od *vyučených pracovníků* především čtení a porozumění pracovním instrukcím, ochotu učit se a schopnost týmové práce, ale také ochotu nést zodpovědnost, adaptabilitu a flexibilitu nebo schopnost řešit problém. Naopak v průměru za nejméně důležité pokládají zaměstnavatelé zběhlost v cizích jazycích a schopnost vést.

U *pracovníků se středním odborným vzděláním s maturitou* přikládají zaměstnavatelé všem kompetencím větší důležitost, než tomu bylo v případě vyučených (na pracovníky s maturitou jsou kladeny celkově vyšší nároky). Největší důraz je kladen na **čtení a porozumění pracovním instrukcím, ochotu učit se, schopnost řešit problém a nést zodpovědnost**. Dále v schopnost **rozhodovat se** a také **schopnost týmové práce**. Za nejméně důležitou kompetenci na základě vyjádření zaměstnavatelů je možné označit zběhlost v cizích jazycích a schopnost vést.

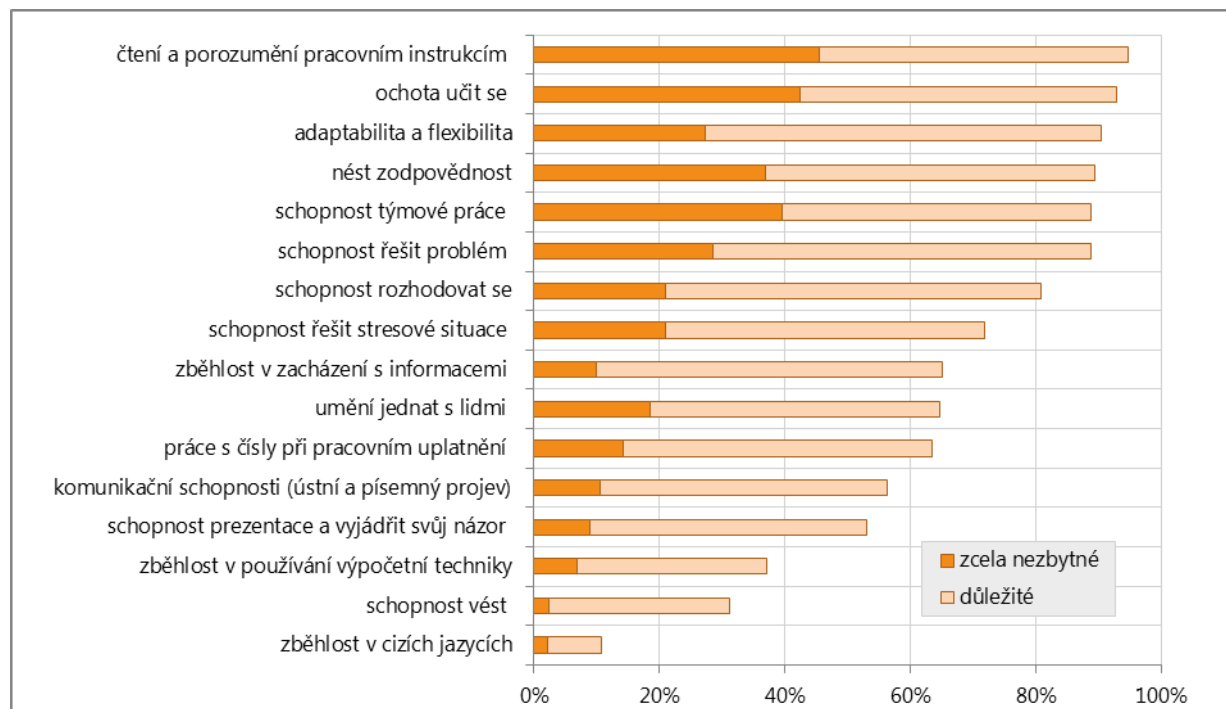
Celkově nejvyšší nároky jsou kladeny na *pracovníky s vysokoškolským vzděláním*, u kterých se předpokládá vybavenost zmíněnými kompetencemi na nejvyšší úrovni. Jednoznačně nejvíce jsou zdůrazňovány: **schopnost nést zodpovědnost, čtení a porozumění pracovním instrukcím, schopnost řešit problém a komunikační dovednosti**. Dále také **schopnost rozhodovat se** a **ochota učit se**. Nejméně vyžadovány ze všech klíčových kompetencí byly uvedeny zběhlost v cizích jazycích a schopnost vést. Za upozornění stojí malé rozpětí průměrných hodnot u jednotlivých klíčových kompetencí v rámci kategorie této kategorie vzdělání, zejména ve srovnání s kategorií vyučených.

Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků se středním vzděláním s výučním listem

V případě středního odborného vzdělání s výučním listem jde o profesní přípravu v tradičních učebních oborech středních odborných učilišť. Požadavky a nároky kladené zaměstnavateli na tyto pracovníky plynou už ze samotného charakteru pozic, které tito pracovníci nejčastěji zastávají, a z toho vyplývajících potřebných kompetencí; jedná se zejména o manuální a odborné dělnické profese či provozní pracovníky.

Jak bylo uvedeno, z hlediska jednotlivých vzdělanostních skupin kladou zaměstnavatelé nejnižší požadavky právě na vyučené pracovníky. Z grafického vyjádření (graf 15) je dobře patrné, které klíčové kompetence pokládají zaměstnavatelé u této vzdělanostní kategorie za nejvýznamnější (ohodnotili je jako „zcela nezbytné“ a „důležité“). Za nejdůležitější u **vyučených pracovníků** považuje více než 90 % respondentů **čtení a porozumění pracovním instrukcím, ochotu učit se a adaptabilitu a flexibilitu**. Více než 80 % dotázaných pak i **nést zodpovědnost, schopnost týmové práce, schopnost řešit problém a rozhodovat se**. Přičemž z hlediska míry důležitosti je za „zcela nezbytnou“ považována zejména schopnost čtení a porozumění pracovním instrukcím (45 %), ochota učit se (42 %), schopnost týmové práce (39 %) a schopnost nést zodpovědnost (37 %).

Graf 15: „Zcela nezbytné“ a „důležité“ kompetence vyučených pracovníků



Naopak zběhlost v cizích jazycích, schopnost vést a zběhlost v používání výpočetní techniky jsou relativně méně důležité pro více než 60 % dotázaných zaměstnavatelů.

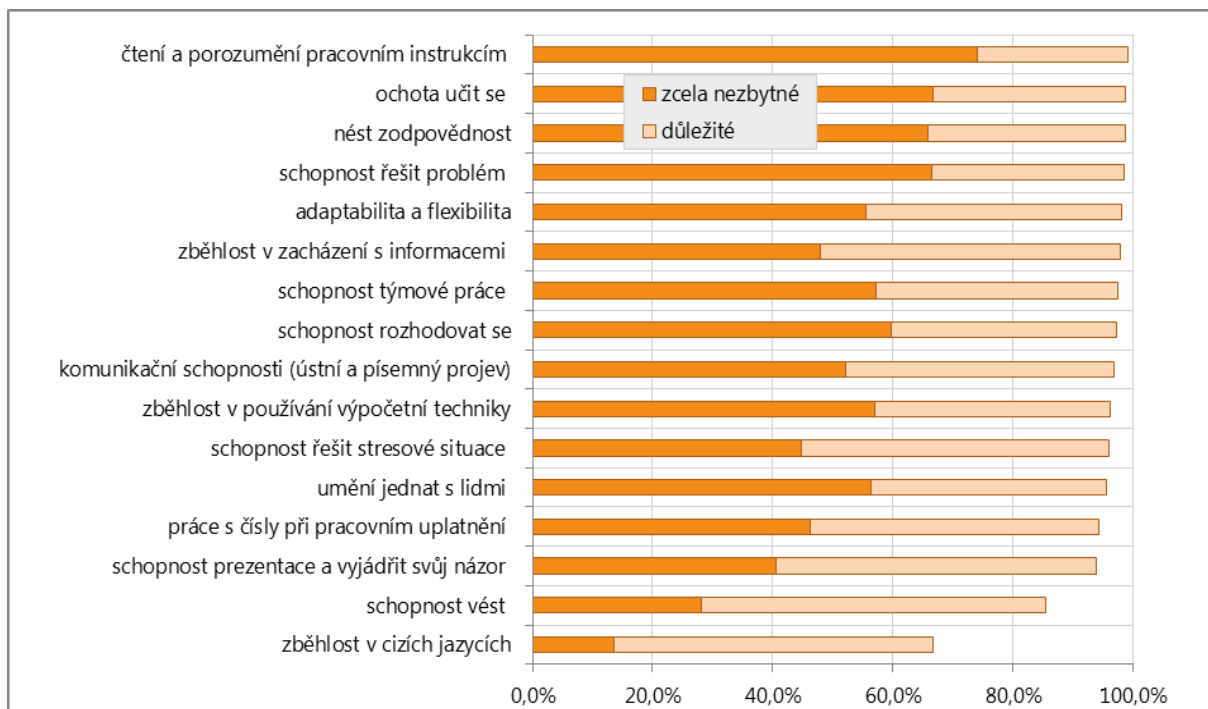
Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků se středním vzděláním s maturitou

Ve vzdělávacích programech středního odborného vzdělávání jsou připravováni pracovníci pro výkon náročných dělnických povolání, středních odborných činností a nižších řídicích funkcí. Délka studia je stanovena na čtyři roky, v závěru studia skládají žáci maturitní zkoušku. Absolventi jsou připraveni zejména pro výkon odborných profesí, které kladou vyšší nároky jak na odborné znalosti, tak na zvládnutí širších dovedností. Uvedená fakta se promítají i do hodnocení důležitosti kompetencí, kterými disponují pracovníci se středním odborným vzděláním zakončeným maturitní zkouškou. Obecně lze říci, že nároky zaměstnavatelů vůči těmto pracovníkům jsou celkově vyšší než v případě vyučených zaměstnanců; sledovaným kompetencím přikládají větší důraz.

Zaměstnavatelé největší důležitost z klíčových kompetencí (v součtu kategorie „zcela nezbytné“ a „důležité“) přisuzují **čtení a porozumění pracovním instrukcím, ochotě učit se, nést zodpovědnost a schopnosti řešit problém**. Dále také adaptabilitě a flexibilitě a zběhlosti v zacházení s informacemi. Z hlediska míry důležitosti je za „zcela nezbytnou“ považováno zejména čtení a porozumění pracovním instrukcím (76 %), schopnost řešit problém a ochota učit se (66 %) a schopnost nést zodpovědnost (65 %). Za nejméně důležitou kompetenci na základě vyjádření zaměstnavatelů je možné označit zběhlost v cizích jazycích a schopnost vést, nicméně většina respondentů i tyto kompetence vnímá

jako celkově důležité. Přestože uvedené dvě kompetence se jeví jako nejméně žádané i v případě absolventů středního vzdělání s výučním listem, je zřejmé, že v případě pracovníků se středním odborným vzděláním s maturitou je jim přikládán větší význam.

Graf 16: „Zcela nezbytné“ a „důležité“ kompetence pracovníků se středním vzděláním s maturitou



Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků s vysokoškolským vzděláním

Vysokoškolské vzdělávání představuje nejvyšší stupeň vzdělávací soustavy. Je organizováno ve třech druzích vzdělávacích programů: bakalářských, magisterských (i magisterských navazujících) a doktorských. **Bakalářský studijní program** je zaměřen zejména na přípravu k výkonu povolání a obsahuje též vybrané teoretické poznatky. Je určen převážně absolventům středního vzdělání s maturitou. Délka studia je 3 až 4 roky.

Magisterský studijní program navazující je určen absolventům s bakalářským vzděláním, kteří během studia získají hlubší teoretické a vědecké poznatky. Délka studia jeden až 3 roky. **Magisterský studijní program** je zaměřen na získání teoretických poznatků založených na soudobém stavu vědeckého poznání, výzkumu a vývoje, na zvládnutí jejich aplikace a na rozvinutí tvůrčí činnosti. Studium trvá 4 až 6 let a je určeno absolventům středního vzdělání s maturitou. Tyto tzv. souvislé programy jsou nyní velmi omezené.

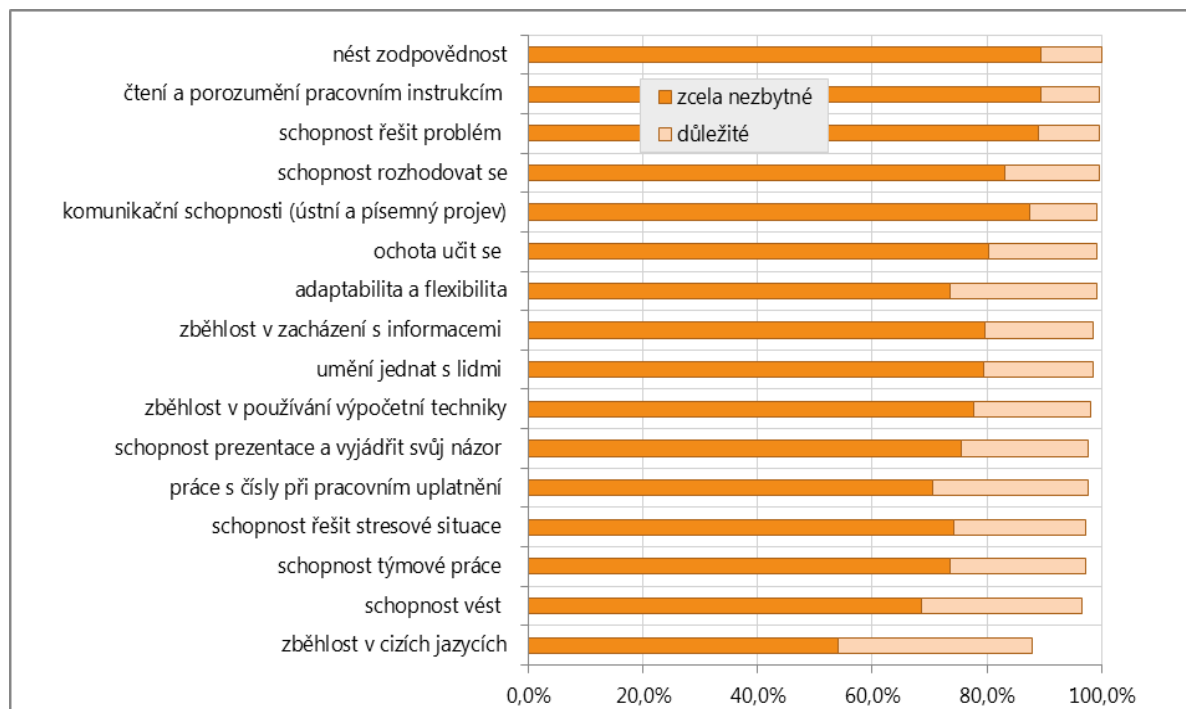
Doktorský studijní program je zaměřen na vědecké bádání a samostatnou tvůrčí činnost v oblasti výzkumu nebo vývoje. Délka studia je 3 až 4 roky po magisterském vzdělávání.

Vysoké školy připravují vysoce kvalifikované odborníky a výzkumné pracovníky v technických, přírodních, humanitních a dalších oborech. S rostoucím vzdělanostním stupněm roste významnost klíčových kompetencí, nejvyšší nároky mají zaměstnavatelé pochopitelně na pracovníky s vysokoškolským vzděláním. Firmy totiž nehledají jen experty nabyté znalostmi. Požadují aktivního odborníka s rozvinutými klíčovými kompetencemi, schopného řídit projekt, pracovat v týmu, uvědomujícího si nezbytnost celoživotního vzdělávání.

V celkovém profilu vysokoškolsky vzdělaného zaměstnance ohodnotili zaměstnavatelé význam jednotlivých klíčových kompetencí velmi vysoko, považují je za zcela nezbytné nebo

důležité. Nejvyšší hodnoty důležitosti nalézáme v případě schopnosti **nést zodpovědnost, čtení a porozumění pracovním instrukcím, schopnosti řešit problém, rozhodovat se, komunikačních schopností, ochoty učit se a adaptability a flexibility** (přes 99 %). Za „zcela nezbytné“ přitom téměř 90 % zaměstnavatelů považuje, aby pracovníci s vysokoškolským vzděláním byli schopni nést zodpovědnost, disponovali dobrou schopností číst a porozumět pracovním instrukcím a v neposlední řadě řešit problém (umět si poradit).

Graf 17: „Zcela nezbytné“ a „důležité“ kompetence pracovníků s vysokoškolským vzděláním



Za relativně méně důležitou je zaměstnavateli považována zběhllost v cizích jazycích, nicméně i tato kompetence je významná pro přibližně 88 % respondentů.

5.3 Kompetence, na jejichž rozvoj by se měly školy více zaměřit

V oblasti hodnocení důležitosti sledovaných klíčových kompetencí se nabízelo jako vhodné i zjišťování názorů zaměstnavatelů na to, kterých kompetencí se absolventům nedostává a na jejichž rozvoj by tak školy měly zaměřovat více pozornosti. Zaměstnavatelé se de facto vyjádřili, zda se domnívají, že absolventi škol mají být danými znalostmi, schopnostmi a dovednostmi (klíčovými kompetencemi) vybaveni již při nástupu do zaměstnání, nebo je získají až praxí. Respondenti měli možnost vyjádřit se ke každé z uvedených klíčových kompetencí, a to v případě vyučených, maturantů i vysokoškoláků. Zároveň byl ponechán prostor pro jejich identifikaci kompetencí, které v seznamu chyběly, ale oni samotní je pokládají za důležité rozvíjet již v přípravě žáků na školách.

Z výsledků šetření vyplývá, že ze strany zaměstnavatelů je zájem po zlepšení přípravy žáků zejména u **schopnosti nést zodpovědnost, schopnosti řešit problém a umění jednat s lidmi**. U absolventů škol by zaměstnavatelé uvítali větší **ochotu dále se vzdělávat, větší rozhodnost** a také lepší **zběhllost v cizích jazycích** (s výjimkou vyučených, kde ji však ani nepožadují). Absolventi středního vzdělání s maturitou a vysokoškolského vzdělání by také podle nich měli být **schopni lépe řešit stresové situace**.

Tabulka 21: Klíčové kompetence, na jejichž rozvoj by se měly školy více zaměřit

Kompetence	vyučení	střední s maturitou	VŠ	celkem
komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)	40,5%	63,3%	43,7%	49,2%
čtení a porozumění pracovním instrukcím	66,3%	46,6%	27,0%	46,6%
zběhlost v cizích jazycích	20,5%	63,0%	50,1%	44,6%
práce s čísly při pracovním uplatnění	41,1%	46,6%	31,1%	39,6%
schopnost rozhodovat se	43,7%	63,9%	50,4%	52,7%
schopnost řešit problém	56,9%	62,8%	49,6%	56,4%
nést zodpovědnost	59,2%	65,4%	56,6%	60,4%
adaptabilita a flexibilita	43,1%	49,9%	37,5%	43,5%
schopnost týmové práce	44,9%	51,9%	42,8%	46,5%
schopnost vést	13,2%	44,6%	46,6%	34,8%
ochota učit se	65,4%	58,1%	39,9%	54,4%
zběhlost v používání výpočetní techniky	32,0%	47,2%	31,4%	36,9%
zběhlost v zacházení s informacemi	35,8%	48,1%	36,4%	40,1%
umění jednat s lidmi	43,1%	64,8%	56,3%	54,7%
schopnost prezentace a vyjádřit svůj názor	35,2%	55,4%	43,7%	44,8%
schopnost řešit stresové situace	41,9%	57,8%	50,4%	50,0%
jiné	5,0%	4,4%	5,0%	4,8%

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

Požadavky na strukturu klíčových kompetencí, na jejichž rozvoj by se školy měly více zaměřit, se mění v souvislosti se stupněm vzdělání. V případě vyučených absolventů by podle zaměstnavatelů měl být kladen větší důraz zejména na rozvoj **kompetencí čtení a porozumění pracovním instrukcím** a **ochotě učit se** (celoživotně se vzdělávat i po ukončení středoškolského studia), tj. kompetencí, které jsou pro ně nejdůležitější a od absolventů je vyžadují. Další výrazný podíl zaměstnavatelů požaduje zlepšení přípravy směřující k rozvoji **schopností nést zodpovědnost**, a také umět si poradit s problémem, tj. **řešit problém**.

Nejvyšší požadavky na podporu rozvoje klíčových kompetencí ve školách mají zaměstnavatelé u středního vzdělávání s maturitou, z čehož se dá usoudit, že právě u absolventů maturitních oborů spatřují největší nedostatky jejich vybavenosti klíčovými kompetencemi. Deklarována je zejména potřeba zaměřit více pozornosti na rozvoj schopnosti **nést zodpovědnost**, rozvoj **umění jednat s lidmi**, **schopnosti rozhodovat se** a také zdokonalování **komunikačních schopností**. Výraznou pozornost doporučují zaměřit i na rozvíjení **zběhlosti v cizích jazycích** a schopnosti **řešit problém**.

U vysokoškoláků zaměstnavatelé uvítají zaměření pozornosti na rozvoj klíčových kompetencí, jako **nést zodpovědnost** a **umění jednat s lidmi**. Větší důraz by měl být kladen také na rozvíjení **schopnosti rozhodovat se**, **řešit stresové situace**, také **zběhlosti v cizích jazycích** a **schopnosti řešit problém**.

Zaměstnavatelé měli také možnost vyjádřit se, na rozvoj kterých dalších kompetencí by se školy měly více zaměřit. Četnost a struktura odpovědí vypovídají o tom, že výčet klíčových kompetencí byl do značné míry kompletní a zaměstnavatelé tam našli potřebné kompetence, ke kterým se chtěli vyjádřit. V odpovědích se vyskytuje nejčastěji názor rozvoje „odborných znalostí a dovedností“, které ale nepatří ke klíčovým kompetencím. Zrovna tak „praxe“. Dále se objevují ojedinělé názory na rozvoj vlastností a dovedností – manuální zručnost, morálka, pracovitost, pokora, spolehlivost.

5.4 Identifikace kompetencí, jejichž význam poroste

Důležitou součástí studie, která přispěje k pochopení širších souvislostí, je identifikace kompetencí, u kterých zaměstnavatelé předpokládají, že jejich **význam v dalších letech**

ještě vzroste. Přitom bylo možné vybírat jednak z těch klíčových kompetencí, které byly nabídnuty přímo v dotazníku, jednak měli možnost doplnění kompetencí.

Na základě analýzy odpovědí (bez ohledu na velikost organizace a odvětví) respondenti relativně nejčastěji uváděli jako kompetence, jejichž význam vzroste (viz tab. 22 a 23 dále):

- **zběhlost v cizích jazycích** - tento názor sdílí 79 % respondentů. Nároky na jazykové znalosti pracovníků rostou. Velký vliv na to má působení řady zahraničních investorů u nás, vstup do Evropské unie a celkově globalizace, která vyžaduje komunikaci se zahraničními partnery. V angličtině je k dispozici také velká část informačních zdrojů.
- **schopnosti řešit problém** - nebo také hledání řešení se stává každodenní součástí práce a podle vyjádření 67 % zaměstnavatelů bude velice ceněná kompetence. V praxi to znamená, že zaměstnanec si musí osvojit určité metody a techniky řešení problémů a současně se naučit konzultovat problémy s příslušnými odborníky a specialisty, případně řešit problémy pomocí práce ve skupině či týmu.
- **ochoty učit se** - je především ochota přijímat nové informace a účastnit se různých vzdělávacích programů. Aktivní přístup k sebevzdělávání v době neustálého rozvoje a objevování nových technologií a technologických postupů i metod práce považuje do budoucna 64 % zaměstnavatelů za velice důležitý. Již neplatí, že teoretické znalosti a odborné dovednosti, které jsme si osvojili v průběhu vzdělávání na střední či vysoké škole, nám vystačí po zbytek života.
- **nést odpovědnost** – vyjadřuje aktivní přístup k řešení problémů, schopnost umět přijímat změny, podstoupit riziko a za svou volbu nést odpovědnost. Zaměstnavatelé si těchto rozhodných jedinců velice váží a podle výsledků více šetření jsou touto kompetencí absolventi vybaveni jenom v malé míře.
- **schopnost rozhodovat se** – spočívá ve schopnosti samostatně a zodpovědně rozpoznat a zhodnotit informace a svá rozhodnutí realizovat v konkrétní činnosti
- **schopnosti řešit stresové situace** - pod tento pojem lze zařadit odolnost vůči stresu a pracovní zátěži, psychickou odolnost, schopnost soustředit se ve ztížených podmínkách a samotné řešení stresových situací.
- **komunikační schopnosti** – těmto schopnostem se v dnešní době připisuje značná důležitost a jejich význam narůstá. Komunikační schopností se obecně chápe schopnost efektivně komunikovat s druhými lidmi s ohledem na dosažení předem vytyčeného a požadovaného cíle. V dnešní společnosti jsou komunikační schopnosti důležité nejen v osobním životě, ale často stojí za úspěchem či neúspěchem v pracovní sféře.

Při uplatnění na trhu práce v profilu zaměstnance narůstá významnost pozice klíčových kompetencí. K růstu významnosti každé z nabízených klíčových kompetencí se vyjádřila alespoň část respondentů. Nejméně „hlasů“ získala schopnost vést a práce s čísly při pracovním uplatnění, z čehož lze usoudit, že zaměstnanci jsou danou kompetencí dobře vybaveni, nebo není při jejich pracovním uplatnění tolik potřebná.

Požadavky zaměstnavatelů se liší také v závislosti na odvětví, ve kterém působí. U každého odvětví jsou vyjmenovány tři kompetence, u kterých se zaměstnavatelé domnívají, že jejich význam poroste:

Chemie: ochota učit se, schopnost řešit problém, zběhlost v zacházení s informacemi
--

Požadavky zaměstnavatelů působících v oblasti **chemie** vyplývají z vysoké odborné náročnosti odvětví a často úzké profilace specifického oboru činnosti jednotlivých firem. Jenom stěží si mohou absolventi vystačit se znalostmi získanými ve škole, které je do světa práce vyzbrojí zejména odbornými znalostmi v hlavním oboru. Zájem o další vzdělávání v oboru a ochota učit se novým věcem je v tomto odvětví nezbytná.

Výroba plastových výrobků: zběhlost v cizích jazycích, zběhlost v zacházení s informacemi, ochota učit se
--

Vyjmenování kompetencí, kterých význam poroste, odpovídá potřebám a trendům vývoje odvětví. V tomto odvětví vládne tvrdá konkurence. *U zpracovatelů plastů rozhodují*

výrobci, kteří jsou schopni působit globálně, dodávat v nejkratším čase a ve stejné a vysoké jakosti na kterékoliv místo na světě¹¹.

Strojní práce: zběhlost v cizích jazycích, schopnost řešit problém, schopnost řešit stresové situace

Výroba strojů: zběhlost v cizích jazycích, komunikační schopnosti, schopnost řešit problém

Pro firmy podnikající ve strojírenství, tj. **strojní práce** a **výroba strojů**, jsou jazykové znalosti nezbytné zejména u vyšších pozic, u konstruktérů, technologů a techniků pro komunikaci se zahraničními partnery, dodavateli nebo s vedením firmy. Zaměstnavatelé si u jazykových znalostí stěžují zejména na nedostatek odbornosti a schopnosti argumentovat technické věci v cizím jazyce¹².

Výroba elektro: zběhlost v cizích jazycích, schopnost řešit problém, schopnost řešit stresové situace

V tomto odvětví byl po roce 1990 zaznamenán výrazný vstup zahraničního kapitálu. Na tuzemském trhu působí většina významných světových společností. Tuzemští výrobci musí obstát v konkurenci zahraničních elektrotechnických firem, a to na domácím i zahraničním trhu, z jejich potřeby vyplývají i jejich předpoklady růstu významu uvedených kompetencí.

Oprava počítačů a spotřebičů: zběhlost v cizích jazycích, nést zodpovědnost, ochota učit se

Výroby motorových vozidel a jeho součástí: schopnost rozhodovat se, zběhlost v cizích jazycích, schopnost řešit problém

Automobilový průmysl patří mezi nejdůležitější průmyslová odvětví v České republice. Dnes je na našem území několik významných výrobců osobních automobilů, také několik malosériových výrobců a dále mnoho významných dodavatelů pro automobilový průmysl. V letech 2008 - 2009 na automobilový průmysl těžce dopadla světová hospodářská krize. Konkurenční boj žene automobilky stále kupředu, modely jednotlivých automobilek se stále porovnávají a každý koncern se snaží být o krok napřed. Produkce inovací v tomto odvětví má velmi vysoké tempo. Vyžaduje to zejména rozšiřování variability zaměstnanců - zaškolení výrobního pracovníka tak, aby dokázal pracovat na jakémkoli místě v rámci svého týmu nebo operace. Velký důraz bude kladen na řízení kvality. S těmito vývojovými procesy souvisí jejich očekávání nárůstu významu schopnosti rozhodovat se a řešit problémy.

Opravy a údržba motorových vozidel: zběhlost v cizích jazycích, schopnost řešit problém, ochota učit se

Výstavba: schopnost rozhodovat se, zběhlost v cizích jazycích, ochota učit se

Absolventi stavebních profesí uvedené kompetence potřebují. Nevystačí si pouze s oborovými znalostmi získanými v průběhu vzdělávání. Mění se technologie, technologické postupy, použité materiály. V některých případech potřebují doplnit vzdělání o ekonomické znalosti (například u stavbyvedoucího je na ekonomické znalosti kladen velký důraz).

Dokončovací stavební práce: zběhlost v cizích jazycích, schopnost nést zodpovědnost, schopnost řešit problém

V současné době je stavebnictví oslabeno hospodářskou krizí a všeobecným poklesem zájmu o učňovské obory. Přitom kvalifikovaní dělníci a řemeslníci mají relativně dobré vyhlídky na uplatnění. Nejsou ohroženi přesunem pracovních míst do zemí s levnější

¹¹<http://www.mmspektrum.com/clanek/trendy-vyvoje-a-prognozy-plastu.html>

¹²<http://www.nvf.cz/cms/assets/docs/f15ad00e2f39d62f5226544d6042df22/150-0/pruzkum-pozadavku-zamestnavatelů.pdf>

pracovní silou. Zvyšují se ale požadavky na odbornost a na doplnění vzdělání – dobré vyhlídky na uplatnění mají například absolventi s kombinovanými znalostmi stavebnictví – elektrotechnika.

Tabulka 22: Kompetence, jejichž význam poroste, a jejich pořadí podle odvětví (1. část)

Kompetence	chemie		výroba plastových výrobků		strojní práce		výroba strojů		výroba elektro	
komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)	50%	6.	58%	8.	55%	4.	73%	2.	40%	12.
čtení a porozumění pracovním instrukcím	14%	16.	33%	16.	26%	13.	34%	14.	33%	14.
zběhlost v cizích jazycích	57%	4.	100%	1.	87%	1.	89%	1.	93%	1.
práce s čísly při pracovním uplatnění	29%	13.	33%	14.	19%	15.	23%	16.	33%	15.
schopnost rozhodovat se	43%	10.	75%	6.	45%	10.	61%	7.	40%	13.
schopnost řešit problém	64%	2.	75%	4.	62%	2.	70%	3.	73%	2.
nést zodpovědnost	50%	7.	75%	5.	53%	5.	61%	6.	47%	10.
adaptabilita a flexibilita	50%	8.	58%	9.	53%	6.	59%	8.	53%	8.
schopnost týmové práce	43%	11.	42%	13.	23%	14.	50%	11.	60%	7.
schopnost vést	21%	14.	58%	12.	13%	16.	27%	15.	27%	16.
ochota učit se	71%	1.	75%	3.	51%	7.	70%	5.	73%	4.
zběhlost v používání výpočetní techniky	57%	5.	67%	7.	51%	8.	55%	9.	60%	6.
zběhlost v zacházení s informacemi	64%	3.	83%	2.	47%	9.	45%	12.	47%	11.
umění jednat s lidmi	50%	9.	58%	10.	43%	11.	50%	10.	53%	9.
schopnost prezentace a vyjádřit svůj názor	21%	15.	33%	15.	36%	12.	39%	13.	67%	5.
schopnost řešit stresové situace	43%	12.	58%	11.	57%	3.	70%	4.	73%	3.
jiné	0%	17.	17%	17.	4%	17.	0%	17.	0%	17.

Tabulka 23: Kompetence, jejichž význam poroste, a jejich pořadí podle odvětví (2. část)

Kompetence	opravy počítačů a spotřebičů		výroba motorových vozidel a jeho součástí		opravy a údržba motorových vozidel		výstavba		dokončovací stavební práce	
komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)	67%	9.	73%	4.	63%	5.	64%	5.	48%	11.
čtení a porozumění pracovním instrukcím	67%	10.	45%	13.	33%	14.	39%	14.	48%	12.
zběhlost v cizích jazycích	83%	1.	73%	2.	88%	1.	68%	2.	75%	1.
práce s čísly při pracovním uplatnění	33%	15.	18%	15.	25%	15.	30%	15.	30%	16.
schopnost rozhodovat se	75%	4.	82%	1.	71%	4.	70%	1.	59%	5.
schopnost řešit problém	67%	5.	73%	3.	75%	2.	65%	4.	64%	3.
nést zodpovědnost	83%	2.	73%	5.	63%	6.	62%	6.	70%	2.
adaptabilita a flexibilita	67%	7.	64%	8.	63%	7.	55%	9.	53%	9.
schopnost týmové práce	50%	13.	55%	11.	46%	12.	43%	13.	49%	10.
schopnost vést	33%	16.	18%	16.	25%	16.	28%	16.	32%	15.
ochota učit se	75%	3.	45%	12.	75%	3.	68%	3.	58%	6.
zběhlost v používání výpočetní techniky	67%	6.	73%	7.	54%	10.	54%	10.	55%	8.
zběhlost v zacházení s informacemi	42%	14.	55%	10.	50%	11.	47%	11.	44%	14.
umění jednat s lidmi	67%	8.	73%	6.	63%	8.	58%	7.	63%	4.
schopnost prezentace a vyjádřit svůj názor	58%	12.	36%	14.	46%	13.	47%	12.	47%	13.
schopnost řešit stresové situace	58%	11.	55%	9.	63%	9.	58%	8.	58%	7.
jiné	0%	17.	0%	17.	4%	17.	7%	17.	0%	17.

Pozn. Hodnoty v procentech vyjadřují podíl počtu voleb jednotlivých kompetencí z celkového počtu subjektů v daném odvětví, kteří již na danou otázku odpověděli. Respondenti měli možnost označit libovolný počet kompetencí. V tabulce je také uvedeno pořadí kompetencí v rámci každého odvětví.

Odpovědi v kategorii „jiné“ se vyskytovaly spíše výjimečně. Podle části zaměstnavatelů poroste význam praxe, odborných a manuálních dovedností. Dále cílevědomosti, morálky, kreativity, schopnosti sebereflexe, prosadit svůj názor a grafické práce.

Při pohledu z **hlediska velikosti firmy** je zřejmé, že firmy všech velikostí přepokládají zejména růst významu zběhlosti v cizích jazycích a schopnosti řešit problém. Živnostníci bez zaměstnanců mají specifické postavení na trhu práce a jejich názory (odpovědi) vyplývají z jejich zkušeností a potřeb. Předpokládají kromě zběhlosti v cizích jazycích i nárůst významu schopnosti řešit problém, rozhodovat se a umění jednat s lidmi. **Malé firmy** (1 - 24 zaměstnanců) očekávají zejména růst významu ochoty učit se, schopnosti řešit problém a schopnosti nést odpovědnost. **Středně velké firmy** (25 - 249 zaměstnanců) uvádějí, že význam vzroste u klíčových kompetencí: zběhlost v cizích jazycích, ochoty učit se a schopnost řešit problém. **Velké firmy** (nad 250 zaměstnanců) předpokládají růst významu zběhlosti v cizích jazycích, komunikační schopnosti, schopnost řešit problém a rozhodování.

Tabulka 24: Kompetence, jejichž význam poroste podle velikosti subjektů (počtu zaměstnanců)

Kompetence	0	1 - 5	6 - 24	25 - 99	100 - 249	250 - 499	nad 500	celkem
komunikační schopnosti (ústní a pís. projev)	71%	62%	51%	59%	61%	86%	53%	59%
čtení a porozumění pracovním instrukcím	54%	45%	40%	36%	34%	43%	16%	38%
zběhlost v cizích jazycích	75%	70%	76%	84%	88%	86%	78%	79%
práce s čísly při pracovním uplatnění	25%	30%	30%	24%	29%	43%	19%	27%
schopnost rozhodovat se	75%	62%	64%	54%	63%	86%	50%	61%
schopnost řešit problém	75%	72%	65%	65%	68%	71%	59%	67%
nést zodpovědnost	71%	72%	67%	53%	66%	57%	53%	63%
adaptabilita a flexibilita	61%	66%	50%	57%	59%	43%	53%	56%
schopnost týmové práce	32%	49%	40%	47%	54%	71%	34%	44%
schopnost vést	29%	23%	30%	25%	29%	57%	19%	27%
ochota učit se	64%	79%	66%	57%	71%	71%	47%	64%
zběhlost v používání výpočetní techniky	71%	53%	59%	51%	59%	43%	50%	56%
zběhlost v zacházení s informacemi	54%	53%	47%	41%	51%	71%	53%	48%
umění jednat s lidmi	75%	66%	49%	58%	56%	57%	44%	56%
schopnost prezentace a vyjádřit svůj názor	64%	55%	39%	39%	41%	43%	38%	44%
schopnost řešit stresové situace	54%	62%	59%	61%	63%	71%	53%	60%
jiné	14%	4%	2%	4%	2%	0%	0%	4%

Pozn. Hodnoty v procentech vyjadřují podíl počtu voleb jednotlivých kompetencí z celkového počtu subjektů v dané velikostní kategorii, kteří již na danou otázku odpověděli. Respondenti mohli označit libovolný počet kompetencí. V tabulce je vyznačeno 6 nejčastějších odpovědí v rámci každé velikostní kategorie.

6. Zaměstnavatelé ve vztahu ke školskému systému

6.1 Spolupráce zaměstnavatelů se školami

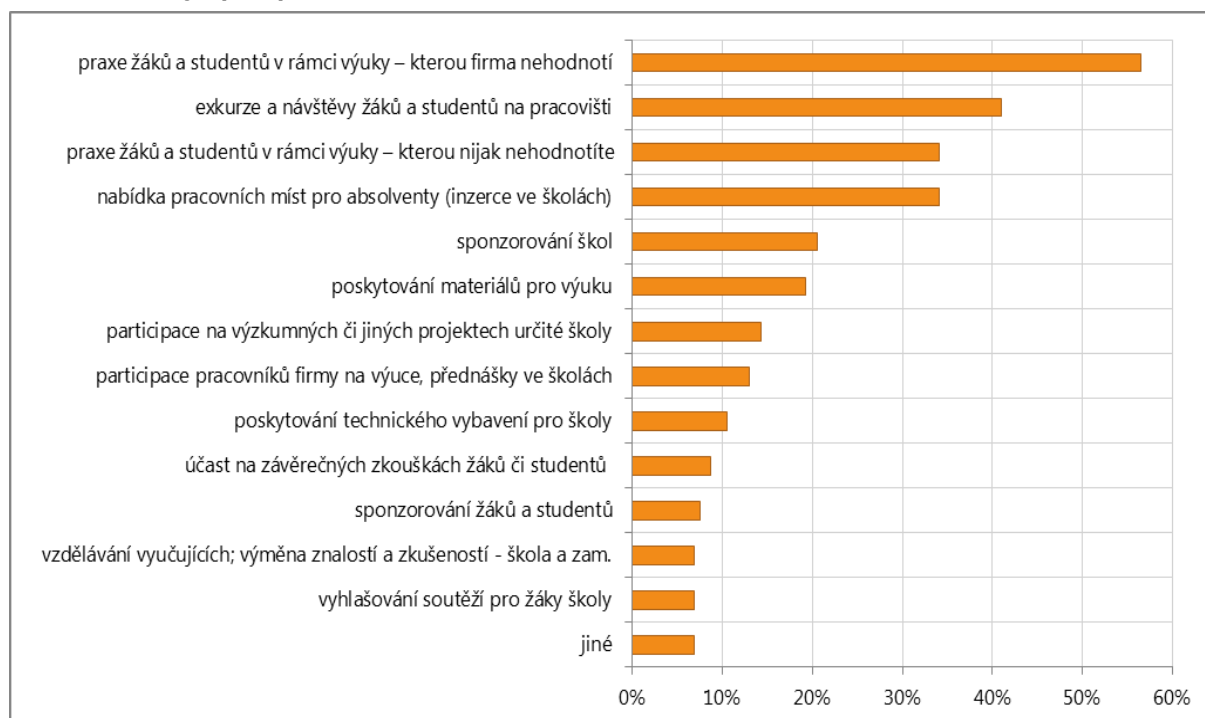
Jednou z cest, které mohou vést k tomu, aby znalosti, schopnosti a dovednosti absolventů škol více odpovídaly požadavkům trhu práce, je užší propojení zaměstnavatelské a vzdělávací sféry, tedy spolupráce mezi podniky a školami.

Zajímali jsme se o míru spolupráce firem se školskými zařízeními a také, o jaký druh spolupráce se jedná. Z těch, kteří se při vyplňování dotazníku dostali až k dané otázce, na 60 % (161) firem uvedlo, že spolupracují nějakým způsobem se školami. Zbýlých 40 % (106) subjektů se vyjádřilo, že se školami žádným způsobem nespolupracuje.

Zástupci firem měli možnost zaškrtnout více forem spolupráce se školami. Ve 33 % uvádějí jenom jednu formu spolupráce, ve 25 % dvě formy spolupráce, v 16 % tři a 11 % čtyři formy spolupráce. S narůstajícím počtem forem spolupráce podíl firem zákonitě klesá. Pouze 15 % firem realizuje více než 4 formy spolupráce se školami.

Celkově z výsledků šetření vyplývá, že **nejčastější formou spolupráce mezi školami a firmami ze sekundárního sektoru jsou praxe žáků a studentů, které firma vyhodnocuje** (57 % spolupracujících firem). Další v pořadí jsou **exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracovišti** (41 %), následují **praxe žáků a studentů, které firmy nijak nehodnotí** (34 % firem) a **nabídka pracovních míst pro absolventy konkrétních škol (inzerovaná na školách, 34 %)**.

Graf 18: Formy spolupráce zaměstnavatelů se školami



Další formy spolupráce jsou již méně časté. Významnější místo zaujímá ještě sponzorování škol (20 %), poskytování materiálů pro výuku (19 %), participace na výzkumných či jiných projektech škol (14 %), participace pracovníků na výuce, přednášky ve školách (13 %), poskytování technického vybavení pro školy (11 %) a účast na závěrečných zkouškách žáků a studentů (9 %).

Nejvíce aktivní ve spolupráci se školami jsou velké firmy, které zejména umožňují exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracovišti, vyhodnocované i nevyhodnocované praxe žáků a studentů či přímo ve školách nabízejí a inzerují pracovní místa. Ve srovnání s malými firmami, je škála forem spolupráce velkých firem se školami pestřejší a obvykle spolupracují současně ve více formách (např. umožňují exkurze, praxe a současně i nabízejí volná místa přímo na školách). Malé firmy se orientují především na praxe a na exkurze a ve většině případů se jedná jenom o jednu nebo dvě formy spolupráce. Do jiných možností spolupráce se zapojují jenom ve výjimečných případech.

Tabulka 25: Spolupráce firem se školami podle velikosti firem (počtu zaměstnanců)

	0	1 - 5	6 - 24	25 - 99	100 - 249	250 - 499	nad 500	celkem
počet získaných dotazníků	38	60	95	93	42	8	35	371
počet firem, které odpověděli na otázku	25	40	71	67	30	5	29	267
z toho								
podíl "nespolupracujících" firem	64%	53%	51%	37%	20%	0%	7%	40%
podíl "spolupracujících" firem	36%	48%	49%	63%	80%	100%	93%	60%

6.2 Očekávání zaměstnavatelů ve vztahu ke školskému systému

Představy a očekávání týkající se vývoje odborného vzdělávání a školského systému jsou jedním z významných aspektů šetření názorů a potřeb zaměstnavatelů. Proto v závěru dotazníku byli respondenti vyzváni ke **sdělení svých dalších názorů či připomínek** jak přímo ke školní přípravě, tak k absolventům středních a vyšších odborných škol.

Své názory a připomínky mohli zaměstnavatelé vyjádřit formou volné odpovědi v závěru dotazníku. Z celkového počtu 489 vyplněných dotazníků vyjádřilo své připomínky a náměty pouze 80 firem. Z uvedených názorů zaměstnavatelů lze identifikovat několik základních problémových oblastí. Jde především o oblast získávání praktických dovedností v učebních

oborech, stížnosti na nedostatečnou připravenost absolventů, jejich nízký zájem o práci, poukazování na spojitost stavu společnosti a přístup absolventů k práci a některé další oblasti (skutečnosti). V dalším textu jsou obsaženy názory uvedené v dotaznících v závěrečných volných odpovědích.

„Před 20 lety žáci SOU absolvovali **odbornou praxi** přímo u zaměstnavatelů¹³. To dnes chybí, přitom je to pro úroveň vyučenců velmi důležité a přínosné.“ „Také studenti maturitních oborů kategorie M by během studia měli absolvovat více odborné praxe ve firmách.“ „Důležitá je opravdu spojitost s praxí, aby se ve škole učili to, co budou potřebovat v praxi.“ „Je potřebné více zaměřit školy na praxi, zlepšit praktické dovednosti žáků, klást větší důraz na praktické znalosti ve svém oboru.“

Vyskytl se i názor, že „absolventům chybí větší možnost získat praktické zkušenosti během studia, a to nejen technické, ale i psychologické - motivace, chování kolektivu, vedení skupiny lidí.“ „Na školách a učilištích je málo praktické výuky. A pokud je, pak je špatně a nedostatečně vedena.“

Protichůdný je názor, že „na středoškolské úrovni mají maturanti mnoho praxe (4 dny praxe a 6 dnů školy). Maturant by měl mít více učiva a praxe mnohem méně. A u učňů to by mělo být obráceně.“ Také další námět oponuje často vyslovovaným současným požadavkům na začleňování nových strojů a technologií do výuky: „Výuka je zaměřená spíše na nové technologie uplatňované u velkých firem, bez reálných příkladů z praxe menších firem, kde tyto technologie dosud zavedené nejsou a ani v blízké době nebudou. Absolventi jsou mnohdy zaskočení rozdílem, který zjistí v praxi oproti výuce“.

Lze ale souhlasit s názorem, že „škola by měla více dbát na zajištění dostatečné odborné praxe, materiály se neustále vyvíjí, takže důležitost celoživotního vzdělávání si každý absolvent musí zajistit v průběhu života sám. A není nic horšího, když na stavbu přijde vyučený žák, který neumí vzít ani zednickou lžici do ruky.“ „Je potřebné rozvíjet teoretické i praktické znalosti a dovednosti vztahující se k provozním podmínkám firem.“ „Absolventi jsou dobře připraveni teoreticky, ale chybí jim praktická orientace.“ Toho by se podle názoru zaměstnavatelů mělo docílit jednak zvýšením podílu odborné praxe ve výuce, ale zejména užší a **intenzivnější spoluprací škol se zaměstnavatelskou sférou**.

Další oblastí, která představuje spíše stížnosti, je **nedostatek absolventů učebních oborů**. Vzhledem k tomu, že se jedná o zaměstnavatele z technické oblasti, jde jim zejména o absolventy technických oborů. Někteří zaměstnavatelé vidí příčinu ve způsobu financování: *„školy jsou způsobem financování nuceny k tomu, aby si „držely“ žáky, kteří nemají předpoklady a hlavně chuť se vzdělávat, a pak se budou o práci hlásit absolventi i zcela nepoužitelní“* nebo *„přijímat kvůli počtům i žáky, kteří nemají o obor zájem a celou výuku znepřijemňují a brzdí. Myslím si, že v učňovském školství by byl přínosem německý model učňovského školství“* – mimochodem, to je jediná zmínka o možné vhodnosti duálního systému. Snaha vyloučit ze vzdělávání ty, kteří nemají zájem, je ovšem velmi problematická.

Někteří respondenti uvádějí, že *„učební obory bez maturity jsou málo propagované, vychází tedy málo absolventů.“* Podle několika názorů je potřeba snížit množství vystudovaných tím, že se zvýší požadavky na jejich kvalitu. Na straně druhé stojí stížnosti na **nezájem o řadu učňovských oborů ze strany žáků a rodičů**. Učňovské obory nejsou podle názoru zaměstnavatelů dostatečně atraktivní. Problémem je obecně **nedostatečný zájem o technické obory**. Doporučují žákům dát přednost oborům technicky zaměřeným. S těmito názory lze souhlasit, ovšem pouze zaměstnavatelé je mohou vyřešit. Atraktivnost oborů, zájem žáků základních škol – to nezmění školství samo. V této oblasti však již delší dobu probíhá spolupráce všech zainteresovaných stran a lze konstatovat, že několik let již podíl žáků vstupujících do učebních oborů postupně roste (viz <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/0-0-01/Pocty-a-podily-nove-prijaty-ch->

¹³ V závěru přípravy absolvovali učni čtyři měsíce tzv. období odborného rozvoje přímo na pracovištích firem, pro které se připravovali.

[zaku/1](#)), na druhou stranu je potřebné brát v úvahu výrazný populační pokles, což vede ke snižování počtu žáků jak v učebních, tak maturitních oborech.

Další sdělení rozvíjí dále představy řešení: „Obecně by bylo třeba snížit počet škol tak, aby se zvýšila kvalita. Mnoho škol - nízká konkurence mezi studenty - nízká úroveň výuky. Maturitní vysvědčení nebo vysokoškolský titul ztrácejí na ceně. Každý se honí za „papírem“ kvůli vzdělání, ale přitom vyučený špičkový obráběč nebo svářeč může mít velmi dobrý výdělek a stabilní zaměstnání.“ „Přestaňte produkovat vzdělance, naučte lidi pracovat a používat selský rozum tak, aby byli schopni reálně vyhodnotit svou pozici na trhu práce, s čímž souvisí schopnost žít za tolik, co vydělají“.

Mezi vyslovenými názory jsou i čtyři stížnosti na skutečnost, že **absolventi neovládají svou profesi** – „Dnešní absolventi učebních oborů nejenže danou profesi neovládají, což se dá praxí získat, ale nejsou ani teoreticky připravení.“ „Absolventi středních škol, kteří se ucházejí o místo, jsou de facto negramotní - neumí českou gramatiku, nerozumí psanému textu. Nemají představu o své budoucí práci, nemají představu o tom, o jaký plat si mohou říct.“ – A v protikladu k tomu „Absolventi maturitního oboru se soustředí hlavně na úspěšné složení všeobecné maturitní zkoušky a odbornost velice utrpí.“ „Absolutní zanedbání technických oborů, úroveň školství klesla velmi podstatným způsobem.“

Paradoxní je vyjádření zaměstnavatele z oboru stavebnictví: „*učňovské školství se z prospívajícího dostalo na úplné dno. Dneska jsou všem otevřené veškeré střední školy, ale učni žádní*“ – k tomu opravdu nelze než dodat, že v letošním roce je nejvyšší míra nezaměstnanosti v učebních oborech: v oborech obchodu (35,7 %) a hned na druhém místě v oborech stavebních (31,5 % - 760 absolventů ze září 2012 je ještě v dubnu 2013 nezaměstnaných). Pokud zaměstnavatelé očekávají, že se do stavebních oborů budou žáci hlásit ve větší míře, tak jde o hluboké nedorozumění, odradí je vysoká nezaměstnanost (viz <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-77&NazevSeo=Predbezna-zprava-o-nezamestnanosti-cerstvych->)

Představa **financování „na žáka“** dráždí další tři zaměstnavatele, považují ji za příčinu nekvalitní přípravy na školách všech typů. Další by „*vypustil z učební osnovy učilišť veškeré všeobecné vzdělávací předměty (matematika, český jazyk, cizí jazyk, atd.)*“ „Jiní přisuzují školám špatnou úroveň s tím, že „*pracovní morálka a nasazení je u většiny absolventů na zoufalé úrovni*“, „*vyučení absolventi nemají téměř žádné pracovní návyky (systém práce, pořádek na pracovišti, odpovědnost za odvedenou práci, apod.), ale mají přemrštěné finanční nároky.*“

Někteří respondenti vidí **problémy na straně učitelů**, a to zejména v jejich spojení s praxí: „Je potřebné věnovat pozornost praxe ve firmách pedagogickému sboru, ne hlavně studentům.“ „přibývá pedagogů, kteří nebyli vůbec sami po ukončení vysokoškolského vzdělání v praxi a jdou přímo ze studií učit na odborné školy“, „systém financování škol, který na jedné straně nutí školy přijímat kohokoli, na druhé straně co nejméně investovat do pedagogů“. „Vysoká škola až na výjimky nedokáže či snad dokonce nemá zájem přitáhnout k výuce odborníky z praxe“. „Podle mého názoru je třeba zvýšit kvalifikovanost pedagogů, jejich pravidelné propojení do praxe apod.“ „Ve školách vyučují zaměstnanci, kteří nemají s praxí mnoho společného, v případě technických oborů v ní byli před mnoha lety, tím nemohou reagovat na současné reálné potřeby a stav praxe“.

Další zaměstnavatelé vidí **problémy až na státní úrovni**: „Politika odborného školství nenabízí žádnou variantu spolupráce se zaměstnavateli. Vláda nijak nemotivuje zaměstnavatele, aby se věnovali praktickému vzdělávání studentů, nepřináší jim to žádné výhody, např. na daních. Legislativa zaměstnávání jde proti zaměstnávání studentů např. formou brigád, práce na dohodu atd., kdy zaměstnavateli z toho plynou jen zátěže, žádné výhody.“ „Současní řemeslníci a zaměstnavatelé díky spoustě vyhlášek a nařízení, norem pro výuku praxe a dalších opatření raději odmítnou frekventanta vzít na svá pracoviště. Není to vina škol, ale státní politiky!“ „Absence odborných cechů a jejich neuznávání vedou k nezájmu řemeslníků o vytváření podmínek výuky řemesla. Vyučenci pak následně jen těžce shání uplatnění.“

Další se dostávají **k podstatě problémů, které souvisí s nízkým zájmem o práci i o vzdělávání**: „Dnešní mladí lidé jsou ovlivněni jednak politickou náladou a také nedostatkem výchovy v rodinách, kdy rodiče nemají čas se věnovat dětem dostatečně, neboť většinu dne tráví v práci. V tomto ohledu mají školy velice těžkou práci dokázat připravit člověka na vše, co ho čeká po opuštění studia a následně v praxi.“ „Zásadním problémem je absence všeobecné úcty a respektu ke vzdělání a tím i vzdělaným lidem.“

Několik zaměstnavatelů se vyjádřilo i k oblasti systému **hodnocení škol**. „Firmám by zřejmě určitým způsobem pomohlo jasné hodnocení škol a tím i kvalita absolventů – v současné době jsou mezi absolventy obrovské rozdíly.“ Na přijetí do pracovní pozice část firem nehledí na kvalifikaci, ale před přijetím si zájemce sami vyzkouší. Výuční list nebo maturita nezaručují, že umí odvádět svou práci. „Na přijetí do pracovní pozice u nás nikdy nehledíme na kvalifikaci, ta nás nezajímá, zajímá nás pouze, co kdo umí rukama udělat.“

Zaměstnavatelé se vyjadřovali i k samotným absolventům. Podle jejich názoru jim chybí praktická orientace a logické uvažování. Absolventi opouštějí školy bez orientačního **přehledu o existujících zákonech**, které v životě potřebují (obchodní, živnostenský zákon, zákon o zaměstnanosti atd.). V případě, že by měli zájem podnikat, musejí vědět, jak a kde získat dotace. Chybí jim znalosti, které by jim usnadnily nástup do pracovního poměru a odvrátily nebezpečí evidence na úřadech práce.

Podle názoru některých zaměstnavatelů by se absolventi měli o práci více zajímat. „*Je jim v zásadě jedno, co budou dělat. Chybí jim chuť pracovat, motivace a aktivní přístup.*“ Zaměstnavatelé vnímají problém v nepřiměřeném sebevědomí absolventů, v jejich přístupu k pracovním povinnostem a zkrácených představách o zaměstnání. „*Pracovní morálka a nasazení je u většiny absolventů na zoufalé úrovni.*“ **U absolventů by ocenili zejména pracovitost, samostatnost, kreativní přístup, odpovědnost, slušné chování a schopnost vyšší loajality vůči zaměstnavateli.**

Kromě výše uvedeného si zaměstnavatelé uvědomují důležitost i všech ostatních klíčových kompetencí. U pěti zaměstnavatelů je zmiňována **výuka cizích jazyků**. „*Největší handicap vidím zejména v úrovni jazykového vzdělávání na našich školách.*“ „*Absolventi středních škol by měli zlepšit především jazykové vybavení.*“ Rozvíjeny by ovšem měly být i komunikační schopnosti v **mateřském jazyce**; důležité je zlepšovat vyjadřovací schopnosti žáků a studentů.

7. Závěrečné shrnutí

Uplatňování absolventů škol na trhu práce je důležitým aspektem vývoje zaměstnanosti. Absolventi škol patří z pohledu ohrožení nezaměstnaností mezi rizikové skupiny na trhu práce. Pro dobré uplatnění je důležité, aby žákům v otázkách kariérového rozhodování byla poskytnuta patřičná informační podpora. Šetření postojů zaměstnavatelů k zaměstnávání absolventů škol přináší pohled a velice cenné informace o požadavcích a potřebách, a to přímo z trhu práce.

V oblasti přijímání nových pracovníků firmami působícími v technických odvětvích se ukazuje, že **nejvyššího podílu** na celkových počtech nově přijímaných pracovníků **dosahují absolventi** v oblasti **Opravy počítačů a spotřebičů**. Podle získaných výpovědí vysoký podíl z nově přijatých zaměstnanců tvoří absolventi a firmy také uvádějí, že absolventy přijímají, i když nutně nepreferují.

Počet přijatých pracovníků úzce souvisí s velikostní strukturou firem daného odvětví. Velké organizace a firmy dominují ve struktuře odvětví **Výroby motorových vozidel a jeho součástí**, průměrně přijímají tedy i více pracovníků a absolventů. V odvětví **Strojních prací** má vliv na vysoký počet přijatých pracovníků jednak vyšší podíl velkých a středně velkých firem, a také větší fluktuace zaměstnanců na pracovních místech. Podíl přijatých absolventů z celkového počtu přijatých pracovníků je ale v tomto odvětví nízký, i když se firmy přijetí absolventů nevyhýbají.

Nicméně jako **nejotevřenější vůči přijímání absolventů** se deklarují firmy z oblasti výroby elektra (36 % z nich uvedlo, že absolventy preferuje, což je nejvíce ze všech odvětví), dále z oblasti výroby motorových vozidel a výroby strojů.

Při přijímání nových zaměstnanců v případě absolventů zaměstnavatelé kladou nejvíce důraz na zájem o práci a chuť pracovat, na jejich pracovní nasazení a ochotu se dále vzdělávat. U výběru z uchazečů s již pracovními zkušenostmi rozhoduje především charakter předchozí praxe a profesní zkušenosti, pracovní nasazení a zájem o práci. **Na požadované vzdělání při přijímání nového zaměstnance kladou firmy větší důraz v případě absolventů, u pracovníků s praxí je důležitější předchozí praxe než vzdělání.** U absolventů zaměstnavatelé ocení také flexibilitu, důslednost, orientaci v oboru, schopnost týmové práce a komunikativnost.

Pro zaměstnavatele hlavním důvodem pro přijetí absolventa je jeho **nezatíženost předchozími pracovními návyky** a jeho předpokládaná **ochota se dále vzdělávat**. Firmy oceňují jejich kompetence v práci s počítačem, jejich flexibilitu, jazykovou vybavenost, ale také jejich novějších teoretických znalostí a znalostí nových technologií.

Část zaměstnavatelů se přijímání absolventů vyhýbá (téměř 12 %) a vedou je k tomu získané názory a zkušenosti. Největší problém vidí zejména v **nereálných představách absolventů o výši mzdy, pracovní době nebo pracovním zařazení**. Velká část zaměstnavatelů se domnívá, že na některé pozice ani nelze absolventa přijmout. A také, že absolventi nemají dostatek praxe a pracovních zkušeností, z čehož plyne i nutnost delší doby, kterou absolventi potřebují na zapracování.

Zaměstnavatelé technických odvětví i nadále uvádějí, že pociťují nedostatek pracovníků v profesích strojní zámečnický, zedník, obráběč kovů a strojní inženýr. Nejčastěji se s problémy s kvalitou mladých pracovníků setkávají respondenti z oblasti **strojních prací** (63 % a postrádání jsou zejména kvalifikovaní absolventi oborů strojní mechanici, obráběči kovů, ale i strojní inženýři, konstruktéři či technologové), **výroby motorových vozidel a jeho součástí** (zejména v případě nástrojářů a strojních mechaniků), **výroby strojů** (u obráběčů kovů a strojních mechaniků), **výstavby** (zejména u profese zedník, ale i u stavebních inženýrů, dále u instalatérů).

Za profese, po kterých bude v příštích letech narůstat poptávka, lze podle vyjádření zaměstnavatelů označit především **pracovníky IT a výpočetní techniky** (z důvodu dynamického rozvoje tohoto oboru), **řemeslníky** různého charakteru (zejména kvůli jejich nedostatku na trhu práce a malého zájmu ze strany uchazečů o zaměstnání) a **techniky** (z důvodu jejich nedostatku na trhu práce, ale také z důvodu dynamického rozvoje technických odvětví a malého zájmu ze strany uchazečů o zaměstnání). Dobré vyhlídky na uplatnění podle zaměstnavatelů mají mít i **strojní mechanici, zedníci, obráběči kovů a elektrotechnici**.

Zaměstnavatelé technických odvětví preferují při přijímání nových pracovníků spíše **vyváženost profesních a klíčových kompetencí** nebo více upřednostňují profesní kompetence. Výrazná preference vyváženosti klíčových a profesních kompetencí je ze strany firem působících v oblasti výroby elektra. Větší důraz na profesní kompetence kladou u výběru nových zaměstnanců zaměstnavatelé v oblasti výroby motorových vozidel. Projevuje se vliv oborového zaměření firem a důležitost odborných profesních znalostí a dovedností pro výkon řady povolání.

Přestože se nároky a požadavky zaměstnavatelů na kompetence pracovníků často odvíjejí od konkrétní pracovní pozice, je možné říci, že jsou obecně **přímo úměrné zvyšující se úrovni dosaženého vzdělání**. Nicméně z hlediska všech vzdělanostních kategorií má v technických odvětvích prioritní význam schopnost **čtení a porozumění pracovním instrukcím, ochoty učit se, nést zodpovědnost a schopnost řešit problém**. Značná důležitost je přikládána rovněž schopnosti týmové práce, adaptabilitě a flexibilitě a schopnosti rozhodovat se.

Zaměstnavatelů se velice dotýkají neřešené problémy vzdělávání budoucích absolventů. Poukazují na to, že absolventům chybí teoretické i praktické dovednosti vztahující se k provozním podmínkám a reálným potřebám firmy. Navrhují **větší propojení teoretické výuky s praxí, intenzivnější spolupráci škol se zaměstnavatelskou sférou**. Na druhé straně si uvědomují problém nedostatečného zájmu ze strany žáků a rodičů o řadu učňovských a technických oborů. Pokud mají připomínky k samotným absolventům, vytýkají jim chybějící chuť pracovat, motivaci a aktivní přístup. Ocenili by zejména pracovitost, samostatnost, kreativní přístup, odpovědnost, slušné chování a schopnost vyšší loajality vůči zaměstnavateli.

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

www.infoabsolvent.cz

V rámci informačního systému www.infoabsolvent.cz se k dané tematice vztahují jednak informace na <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClankyAbsolventi/26>,
jednak analytické publikace na <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClankyAbsolventi/13>.

Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce

Vítáme Vás v informačním systému ISA+, který Vám nabízí pomoc při hledání vzdělávací a profesní dráhy. Najdete zde všechny školy a obory vzdělávání, informace k přechodu na trh práce i do dalšího vzdělávání. Při výběru povolání Vám pomůže i Profi test nebo prezentace pracovních činností. Velkým přínosem je ISA+ pro žáky se zdravotním postižením i pro ty, kteří mají studijní problémy.



KAM NA ŠKOLU obory, školy a profese

[Výběr podle oboru](#)
[Výběr podle školy](#)
[Výběr podle povolání](#)
[Výběr podle videa](#)
[Výběr podle obrázků](#)
[Profitest](#)

ABSOLVENTI ŠKOL A TRH PRÁCE

[Vzdělávání a volba oboru](#)
[Uplatnění vzdělání](#)
[Požadavky zaměstnavatelů](#)
[Nezaměstnanost](#)
[Zaměstnanost](#)
[Publikace](#)

BEZ BARIÉR až na trh práce

[Volba školy pro žáky se ZP](#)
[Absolventi se ZP a trh práce](#)
[Předčasné odchody ze vzdělávání](#)
[Statistické přehledy](#)

JAK NA TO rady a doporučení

[Jsem na základce](#)
[Jsem na střední](#)
[Jsem už dospělý](#)
[Jsem poradce](#)

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

NEJVÝRAZNĚJŠÍ MOŽNOSTI:

- **výběr oborů i školních vzdělávacích programů (ŠVP),**
- **nové videoukázky** – představují práci v technických profesích i přípravu na ně,
- **profitest** – pomůže žákům základních škol při výběru oblasti vzdělávání,
- **výběr podle obrázků** – poskytuje snadnější orientaci ve vzdělávací nabídce SŠ,
- **bez bariér až na trh práce** – sekce věnovaná problematice žáků se zdravotním postižením a tématu předčasných odchodů ze vzdělávání,
- **jak na to – rady a doporučení** – různé užitečné informace pro uživatele systému,
- **syntetické stránky** – obsahují soubor informací ke každé skupině oborů,
- **filtry vzdělávací nabídky** – podle zdravotního postižení, vzdálenosti od bydliště, formy studia, zřizovatele, ŠVP,
- **fulltextové vyhledávání** – najde na ISA+ odkazy související se zadaným výrazem.

O inovaci a obsah systému ISA+ se stará Národní ústav pro vzdělávání v rámci projektu MŠMT **Kariérové poradenství v podmínkách kurikulární reformy (VIP Kariéra II – KP)**, který je financován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.