

Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní

**INFORMAČNÍ SYSTÉM O UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ  
NA TRHU PRÁCE (ISA) V RÁMCI PROJEKTU VIP KARIÉRA**

Romana Miklošková

Bakalářská práce  
2009

Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní  
Ústav ekonomiky a managementu  
Akademický rok: 2008/2009

## **ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Romana MIKLOŠKOVÁ**  
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Management podniku - Manažerská etika**

Název tématu: **Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce (ISA) v rámci projektu VIP kariéra**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Úvod do Projektu VIP kariéra a cíl bakalářské práce
2. Partneři projektu
3. Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce (ISA)
4. Potřeby zaměstnavatelů
5. Závěr a doporučení

Rozsah grafických prací: -  
Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran  
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

<http://www.karieroveporadenstvi.cz>: VIP kariéra [online], 2005 [cit. 2008-06-27]. Dostupný z www: <<http://www.karieroveporadenstvi.cz> >  
Trexima, spol. s r. o.: [Http://www.infoabsolvent.cz/](http://www.infoabsolvent.cz/): Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce [online], 2007. Národní ústav odborného vzdělávání, 2007 [cit. 2008-06-27]. Dostupný z www: <http://www.infoabsolvent.cz/>  
DYTRT, Z.: Dobré jméno firmy, 2006, vyd. Praha, Alfa Publishing, 2006. 137 s. ISBN 80-86851-45-1  
Úlovcová, H. a kolektiv: Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2005, Praha, NÚOV 2006. ISBN 80-85118-95-5

Vedoucí bakalářské práce: doc. Ing. Zdeněk Dytrt, CSc.  
Ústav ekonomiky a managementu

Datum zadání bakalářské práce: 30. června 2008

Termín odevzdání bakalářské práce: 1. května 2009



doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.

děkanka

L.S.



Ing. Marcela Kožená, Ph.D.

vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 9. července 2008

Prohlášení:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako kolektivního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností a to do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 30. dubna 2009

Romana Miklošková

## **Souhrn**

Podmíněm bakalářské práce je uplatnění absolventů na trhu práce. Cílem práce je popřít projekt VIP Kariéra, významný projekt financovaný Evropským sociálním fondem a rozpočtem ČR a jeho základní výstup, internetový Informační Systém o uplatnění Absolventů ISA. Praktická část se zabývá problematikou uplatnění absolventů na trhu práce a s tím souvisejícími potřebami zaměstnavatelů. V závěru bakalářské práce jsou shrnuty požadavky zaměstnavatelů na absolventy a případná doporučení pro školy, jak své budoucí absolventy lépe připravit pro vstup na trh práce.

## **Klíčová slova**

Trh práce, absolventi, zaměstnavatelé, kompetence, projekt, vzdělání

## **Abstract**

The topic of my bachelor thesis is to explore possibilities of employment of graduates from various types of schools. The main aim is to outline the project called "VIP Kariéra" (VIP Career), which is an important project financed by European Social Fund and by the budget of the Czech Republic. The principal output of this project is an Internet information system called "Informační systém o uplatnění absolventů ISA" (Information System of Possibilities of Employment of Graduates) which will be introduced here as well. The practical part of the thesis deals with the problem of possible employment of graduates and with the demands of employers which are connected with this issue. The closing part of the thesis summarises the requirements of employers for graduates and possible recommendations for schools how to prepare their future graduates for entering the labour market.

## **Keywords**

Labour market, graduates, employers, qualifications, project, education.

Pod kování:

Na tomto míst bych cht la pod kovat vedoucímu bakalá ské práce doc. Ing. Zde ku Dytrtovi, CSc., za poskytnuté rady, konzultace a odborné vedení, které mi pomohlo k vypracování této práce.

# OBSAH

ÚVOD.....	- 7 -
<b>1 ÚVOD DO PROJEKTU VIP KARIÉRA.....</b>	<b>- 9 -</b>
1.1 PROJEKT VIP KARIÉRA .....	- 9 -
1.2 ŘEŠITELÉ PROJEKTU VIP – KARIÉRA .....	- 9 -
1.3 ORGANIZAČNÍ STRUKTURA .....	- 10 -
1.4 HARMONOGRAM PROJEKTU .....	- 10 -
1.5 INFORMAČNÍ SYSTÉM O UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ ŠKOL NA TRHU PRÁCE (ISA) .....	- 11 -
<b>2 PARTNEŘI PROJEKTU .....</b>	<b>- 11 -</b>
2.1 INSTITUT PEDAGOGICKO-PSYCHOLOGICKÉHO PORADENSTVÍ ČR .....	- 11 -
2.1.1 <i>Funkce IPPP ČR v projektu VIP Kariéra</i> .....	- 12 -
2.2 NÁRODNÍ ÚSTAV ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ.....	- 13 -
2.2.1 <i>Funkce NÚOV v projektu VIP Kariéra</i> .....	- 13 -
<b>3 INFORMAČNÍ SYSTÉM O UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ ŠKOL NA TRHU PRÁCE (ISA).....</b>	<b>- 14 -</b>
3.1 VZDĚLÁVACÍ NABÍDKA STŘEDNÍCH A VYSOKÝCH ŠKOL .....	- 15 -
3.2 ANALÝZY POTŘEB TRHU PRÁCE .....	- 15 -
3.3 PŘECHOD ABSOLVENTŮ ZE ŠKOL NA TRH PRÁCE.....	- 16 -
3.4 PROBLÉMY PŘI STUDIU .....	- 17 -
3.5 MULTIMEDIÁLNÍ PRŮVODCE .....	- 18 -
3.6 STRUKTURA ISA.....	- 18 -
3.6.1 <i>Volba škol a oborů vzdělání</i> .....	- 18 -
3.6.2 <i>Absolventi škol a trh práce</i> .....	- 22 -
3.6.3 <i>Průvodce volbou povolání</i> .....	- 23 -
3.6.4 <i>Problémy při studiu</i> .....	- 24 -
<b>4 POTŘEBY ZAMĚSTNAVATELŮ.....</b>	<b>- 25 -</b>
4.1 POHLED NA PROBLÉM UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ ŠKOL NA TRHU PRÁCE .....	- 25 -
4.2 OBSAH A CÍLE VÝZKUMU, METODOLOGIE .....	- 25 -
4.3 STRUKTURA FIREM .....	- 29 -
4.3.1 <i>Podle velikosti</i> .....	- 29 -
4.3.2 <i>Podle odvětví</i> .....	- 29 -
4.3.3 <i>Podle vzdělání pracovníků</i> .....	- 30 -
4.4 KOMPETENCE, KTERÉ ZAMĚSTNAVATELÉ POTŘEBUJÍ .....	- 31 -
4.4.1 <i>Důležitost klíčových kompetencí podle typu vzdělání pracovníků</i> .....	- 32 -
4.4.2 <i>Klíčové kompetence, na které by se měla škola více zaměřit</i> .....	- 38 -
4.4.3 <i>Kompetence, které zaměstnavatelé rovněž považují za důležité</i> .....	- 39 -
4.4.4 <i>Kompetence, jejichž význam poroste</i> .....	- 44 -
4.5 JAKÉ PRACOVNÍKY ZAMĚSTNAVATELÉ PŘIJÍMAJÍ? .....	- 44 -
4.5.1 <i>Pracovní začlenění a vzdělání nově přijímaných pracovníků</i> .....	- 48 -
4.6 SKUTEČNOSTI ROZHODUJÍCÍ PŘI PŘIJÍMÁNÍ NOVÝCH PRACOVNÍKŮ, ZEJMÉNA ABSOLVENTŮ .....	- 49 -
4.6.1 <i>Požadavky na praxi při přijímání nových pracovníků</i> .....	- 52 -
4.6.2 <i>Jaké jsou důvody pro přijímání, resp. nepřijímání absolventů?</i> .....	- 55 -
4.6.3 <i>Profese (obory vzdělání), které zaměstnavatelé potřebují</i> .....	- 58 -
4.6.4 <i>Perspektivní obory vzdělání v pohledu zaměstnavatelů</i> .....	- 59 -
4.7 SPOLUPRÁCE ZAMĚSTNAVATELŮ SE ŠKOLAMI A JEJICH OČEKÁVÁNÍ VE VZTAHU KE ŠKOLSKÉMU SYSTÉMU .....	- 60 -
4.7.1 <i>Očekávání zaměstnavatelů ve vývoji vzdělávání a školského systému</i> .....	- 61 -
<b>5 ZÁVĚR A DOPORUČENÍ .....</b>	<b>- 65 -</b>
<b>6 POUŽITÁ LITERATURA.....</b>	<b>- 71 -</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>- 72 -</b>
<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>- 72 -</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>- 72 -</b>

## ÚVOD

Trh práce je místem, kde dochází ke střetu poptávky po pracovní síle s její nabídkou a tedy i ke konfrontaci poptávk a nárok zam stnavatelské sféry se skute ným charakterem a kvalitou disponibilní pracovní síly. Mladí lidé vstupují do pracovního fivota vybaveni kompetencemi a znalostmi, které je nezbytné dále rozvíjet v závislosti na konkrétním pracovním uplatn ní a p ízp sobovat je poptávk m jednotlivých zam stnavatel . Tkolní p íprava v-ak m fle p ísp t k tomu, aby p echod ze -koly do sv ta práce byl co mofná nejplynulej-í. Z tohoto pohledu je velice d lefité, aby jifl v pr b hu -kolní p ípravy m li fíací a studenti mofnost poznat reálné pracovní prost edí, získat konkrétní p edstavy o sv t práce a o mofnostech svého uplatn ní, aby byli podn cováni aktivn se zapojit do pracovního fivota a aby jim v otázkách volby dal-í vzd lávací dráhy, profese a povolání byla poskytována pat i ná informa ní podpora.

Rozhodujícími charakteristikami pracovních míst v ekonomice jsou jejich odv tvová a profesní struktura. Pracovní místo lze tedy vymežit zaprvé odv tvím, které je ur ované p edev-ím podle za azení organizace, v n mfl se pracovní místo nachází. Zadruhé lze pracovní místo vymežit povoláním, do kterého je lze za adit. Pracovní místo charakterizované t mito dv ma znaky má pak své více i mén p esn definovatelné poptávk na kvalifikaci a vzd lání pracovníka, který je má zastávat. Kvalifika ní poptávk pracovního místa se p írozen mohou v ase m nit, nebo jsou velice dynamickou a prom nlivou veli inou.

Rozhodujícím faktorem, který ovliv uje s jakým vzd láním a kvalifikací lidé p ícházejí na trh práce, je vzd lávací soustava produkující absolventy v ur ité struktu e stup a obor vzd lání. Nelze v-ak zapomenout ani na ostatní faktory. Lidé se do vzd lání vracejí i v dosp losti, aby si své vzd lání a kvalifikaci zvý-ili i zm nili, prohloubili nebo aktualizovali. Na trh práce vstupují rovn fl dosp lí lidé, kte í byli z r zných d vod ekonomicky neaktivní, a i ti si s sebou p íná-ejí ur ité vzd lání a kvalifikaci. Do úvah o trhu práce je t eba zahrnout i obousm rnou mezinárodní migraci. Na trh práce každé zem totifl vstupují i lidé, kte í se p ípravovali v jiných zemích. Naopak lidé, kte í se p ípravovali ve zkoumané zemi, mohou odcházet za prací do zahrani í. Rozhodující ást odcházejících z trhu práce v-ak p írozen tvo í d chodci, kte í trh práce opou-t jí. P íchody na trh práce a odchody z n j, toky mezi ekonomicky aktivními a neaktivními i migrace pracovník spole n utvá ejí reprodukci pracovní síly.



Absolventi –kol představují na trhu práce skupinu, které je třeba v novat zvýšenou pozornost a péči. 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.

Cílem mé bakalářské práce je tedy uplatnění absolvent –kol na trhu práce. Cílem úvodních částí práce je popřiblížit projekt VIP Kariéra, významný projekt financovaný Evropským sociálním fondem a rozpočtem ČR, dále pak významné partnery projektu – Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR a Národní ústav odborného vzdělávání.

V další kapitole je rozebrán základní výstup projektu internetový Informační Systém o uplatnění Absolvent –kol ISA. ISA shromažďuje a prezentuje informace potřebné pro volbu povolání. Informace jsou určeny nejenom řídícím pracovníkům ve školství, pedagogům a kariérovým poradcům, ale také žákům, jejich rodičům, zaměstnavatelům, pracovníkům úřadů práce a dalším zainteresovaným skupinám.

Praktická část se pak zabývá problematikou uplatnění absolvent –kol na trhu práce a s tím souvisejícími potřebami zaměstnavatelů. Jsou zde uvedeny kompetence, které zaměstnavatelé od absolventů očekávají, na které kladou největší důraz, a které si myslí, že budou v budoucnu nejvíce požadovány. Rozebrán je i náhled pracovníků na úřadech práce a personálních agentur. Dále je nastíněn problém jaké pracovníky zaměstnavatelé přijímají z hlediska vzdělání, velikosti firem a odvětví, ve kterých se firmy nachází. V neposlední řadě se tato část zabývá způsobem, jakým firmy hledají nové pracovníky a zda preferují předchozí praxi nových pracovníků a jaké jsou perspektivní obory vzdělání z pohledu zaměstnavatelů.

V závěru bakalářské práce jsou shrnuty požadavky zaměstnavatelů na absolventy –kol a připadná doporučení pro –koly, jak své budoucí absolventy lépe připravovat pro vstup na trh práce.

# 1 ÚVOD DO PROJEKTU VIP KARIÉRA

## 1.1 Projekt VIP Kariéra

Projekt šRozvoj a zdokonalení integrovaného diagnostického, informačního a poradenského systému v oblasti vzdělávání a volby povolání, zkráceně označovaný jako VIP (Vzdělání o Informace o Poradenství) Kariéra, je jedním z významných projektů financovaných Evropským sociálním fondem a rozpočtem ČR. Po celou dobu byl projekt řízen Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Celkové náklady na projekt přesáhly částku vyčísl 120 milionů korun.

Projekt VIP Kariéra vznikl na pomoc vládk a uitelů 1. září roku 2005. Ukončen byl ke dni 30. září 2008.

Vznikl na pomoc při řešení problémů spojených se špatným prospěchem vládk, pro doplnění informací při výběru vhodného oboru a školy pro vláky základních a středních škol, ale i na pomoc uitelům, kteří postrádali informační zázemí a neměli dostatek metodických i didaktických pomůcek pro výuku výchovy k volbě povolání a úvodu do svta práce.

Projekt VIP Kariéra tedy zahrnoval:

vytvoření školních poradenských pracovišť na stovce škol,

vytvoření Informačního Systému o uplatnění Absolventů škol na trhu práce (ISA),

vzdělávání uitelů v nutících se výchovnému a kariérovému poradenství.<sup>1</sup>

## 1.2 e-itelé projektu VIP o Kariéra

e-itelé projektu VIP Kariéra se stali:

Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR (IPPP ČR), který se zabýval vytvářením školních poradenských pracovišť (IPPP) a prezentováním vzděláváním uitelů.

Národní ústav odborného vzdělávání (NÚOV), který vybudoval Informační Systém o uplatnění Absolventů na trhu práce (ISA) a uitelům nabídl ucelený systém e-learningového vzdělávání pro pedagogy eKariéra.

---

<sup>1</sup> <http://www.vip.nuov.cz/index.php?r=89>

### 1.3 Organiza ní struktura

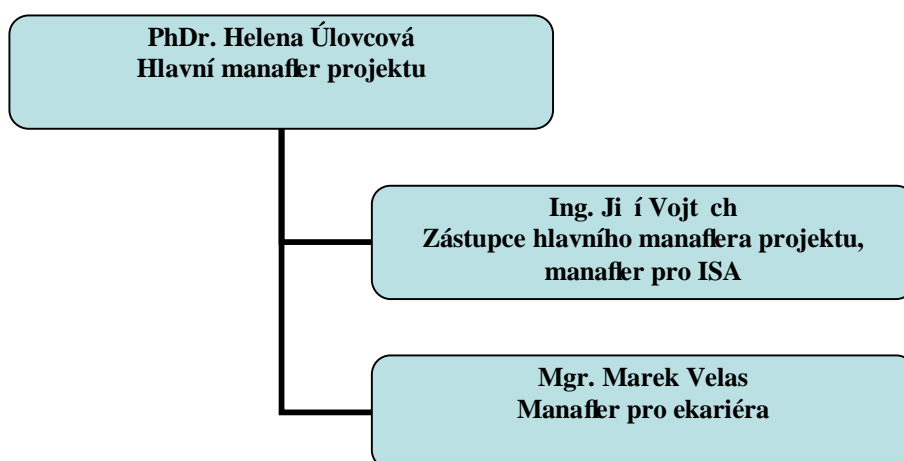
Jako hlavní kontaktní osoby jsou uvedeni:

**PhDr. Helena Úlovcová** - hlavní manafler projektu

**Ing. Ji í Vojt ch** - zástupce hlavního manaflera projektu ó manafler pro ISA

**Mgr. Marek Velas** - manafler pro ekariera (e-learning)<sup>2</sup>

Obrázek 1 - Organiza ní struktura



### 1.4 Harmonogram projektu

Projekt VIP Kariéra byl spu-t n 1. srpna 2005. V první fázi projektu byl navržen a vybudován interaktivní informa ní systém ISA, v plné verzi byl v-ak systém spu-t n afl v ervenci 2007. Ov ování funk nosti a vyuffití informa ního systému ISA ve -kolách bylo spu-t no v dubnu roku 2007.

Úkoly jako vytvo ení personáln a materiálů vybaveného pracovi-t pro distan ní vzd lávání formou e-learningu a p íprava modulových vzd lávacích program byly spln ny v nejkrat-í dob ó 5 m síc . Projekt e-learningového vzd lávání byl pak realizován po celou dobu pr b hu projektu. V dubnu 2008 byly vytvo eny evalua ní nástroje a optimalizovány moduly.

Jiř od po átku byl vyvíjen multimediální pr vodce, p ípravován jeho obsah a podklady pro scéná . Od íjna 2006 byl multimediální pr vodce vytvá en a neustále ov ován. V pr b hu celého procesu probíhaly prezentace projektu managementu, -kolám, zainteresované ve ejnosti a dal-ím cílovým skupinám.

<sup>2</sup> <http://www.vip.nuov.cz/index.php?c=66>

Organizace NÚOV po celou dobu řídila celý projekt. Grafické zpracování harmonogramu viz příloha 1.<sup>3</sup>

## **1.5 Informační Systém o uplatnění Absolventů –kol na trhu práce (ISA)**

Informační Systém o uplatnění Absolventů –kol na trhu práce je ve veřejnosti k dispozici od září roku 2007 na webových stránkách [www.infoabsolvent.cz](http://www.infoabsolvent.cz).

Poskytuje informace o vzdělávací nabídce –kol a oborech odborného vzdělávání, o trhu práce, o uplatnění absolventů –kol i o jejich úspěšnosti při přechodu do terciárního vzdělávání.

Součástí ISA je rovněž multimediální průvodce, který obsahuje filmové scény z reálných pracovních prostředí a pomáhá žákům základních –kol s jednotlivými kroky volby povolání a vzdělávací dráhy.

Žáci mohou v ISA najít radu také v případě, že mají se studiem problémy nebo pokud jim hrozí předčasný odchod ze vzdělávání.<sup>4</sup>

## **2 PARTNERI PROJEKTU**

Partneři systémového projektu VIP – Kariéra, jak již bylo v předchozím textu uvedeno, byli Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR (IPPP ČR) a Národní ústav odborného vzdělávání (NÚOV).

### **2.1 Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR**

IPPP ČR zajišťuje expertní, vzdělávací, koordináční, metodickou a poradenskou činnost pro systém pedagogicko-psychologického a speciálního pedagogického poradenství a preventivní výchovné péče v resortu –kolství.

K jeho činnosti patří zejména:

- tvorba koncepčních dokumentů a podkladů pro legislativní předpisy a organizační opatření MŠMT, koordinace a metodické vedení poradenského systému ve –kolství,
- metodická podpora pro zajištění institucionální výchovy a preventivní výchovné péče, vytváření koncepcí dalšího vzdělávání, supervize a kariérního systému pedagogů a poradenských pracovníků.

---

<sup>3</sup> <http://www.vip.nuov.cz>

<sup>4</sup> <http://www.vip.nuov.cz/index.php?r=89>

- metodická podpora vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami v běžných a speciálních třídách,
- realizace výzkumu z oblasti poskytování poradenské péče. Výsledky jsou podkladem pro systémová opatření a optimalizační kroky v síti poradenských služeb.

IPPP R provádí analýzy, které jsou podkladem pro zpětné vazby o dopadech prováděných systémových kroků, zprostředkovává informace o koncepčních záměrech M<sup>T</sup>MT v oblasti poradenských služeb, zkoumá potřeby učitelů a poskytovatelů poradenských služeb a navrhuje následná opatření.

Poskytuje M<sup>T</sup>MT expertní a konzultační služby v oblasti poradenství.

IPPP R má zkušenosti s obdobnými projekty, zejm. z programu Leonardo da Vinci (např. Rainbow, Counstraining, NemaCode) zaměřenými na kariérové poradenství a vzdělávání pedagogických a poradenských pracovníků v pedagogicko-psychologickém a kariérovém poradenství.<sup>5</sup>

### 2.1.1 Funkce IPPP R v projektu VIP Kariéra

IPPP R z pověření M<sup>T</sup>MT zodpovídal za realizaci následujících aktivit projektu:

- tvorba a realizace systému metodické podpory 110 zapojeným třídám při ustavování DVPP (třídních poradenských pracovníků) a tvorba třídních programů pedagogicko-psychologického poradenství,
- pomoc managementu zapojených tříd, metodické vedení pracovníků třídních poradenských pracovníků (zejm. výchovné poradce, třídní psycholog/třídní speciální pedagogy, učitele metodiky),
- supervize týmů DVPP ve třídách, tvorba a provoz webboardu pro vzájemnou výměnu zkušeností zapojených tříd a jejich komunikaci s IPPP R, pravidelné monitorování služby poskytované DVPP v zapojených třídách a na základě toho tvorba evaluačních nástrojů třídních poradenských pracovníků, pomocí kterých se vyhodnocují třídní poradenské služby,
- další vzdělávání pedagogických a poradenských pracovníků tříd (DVPP) o zaměření na poskytování služeb kariérového a pedagogicko-psychologického poradenství, na přístupu ke speciálním vzdělávacím potřebám (zejm. potřebám žáků

<sup>5</sup> <http://www.vip.nuov.cz/index.php?r=91>

jiných etnik, flák zdravotn a sociáln znevýhodn ných a flák nadaných) s respektováním rovných p ílefitostí.<sup>6</sup>

## 2.2 Národní ústav odborného vzd lávání

Základním posláním NÚOV je v–estrann napomáhat rozvoji odborného vzd lávání. Rozhodujícím hlediskem je koncept celoflivotního u ení a lenství R v EU. Ústav je koordina ní, pedagogicko-poradenskou, expertizní, výzkumnou, vzd lávací, informa ní a knihovnickou institucí pro e–ení otázek st edního a vy–ího odborného vzd lávání.

Historie založení sahá afl do 50. let 20. století. Organizace je p ímo ízena M<sup>T</sup>MT.<sup>7</sup>

Národní ústav odborného vzd lávání:

- je hlavním garantem obsahu vzd lávání ve st edním odborném –kolství,
- dlouhodob se zabývá koncep ní, expertní a vydavatelskou inností v oblasti kariérového poradenství a tvorby informa ních prost edk pro kariérové poradenství,
- má zku–enosti s realizací a ízením mnoha projekt na národní i mezinárodní úrovni.

### 2.2.1 Funkce NÚOV v projektu VIP Kariéra

V letech 1999 - 2000 se podílel na e–ení grantového projektu M<sup>T</sup>MT - Uplatn ní absolvent –kol, v letech 2002 - 2003 e–il spole n s IPPP R grantový projekt M<sup>T</sup>MT Kariérové poradenství v R (sou ástí byla participace na mezinárodním projektu OECD Review of Policies for Information, Guidance and Counselling, kde m l NÚOV roli národního koordinátora). Záv re ným výstupem tohoto projektu byl návrh národní politiky rozvoje kariérového poradenství v R.

NÚOV má rovn fl zku–enosti s obdobnými projekty: RISA, START, POSUN (Phare 2000), MODILE EUROCARCO (Leonardo da Vinci), zam enými na budování informa ního systému, p ípravu a realizaci dal–ího vzd lávání pedagogických pracovník v oblasti kariérového rozhodování a na orientaci ve sv t práce.

---

<sup>6</sup> <http://www.vip.nuov.cz/index.php?r=91>

<sup>7</sup> <http://www.nuov.cz/>

NÚOV z pověření MŠMT zodpovídal za realizaci následujících aktivit projektu:

- tvorba a rozvoj integrovaného Informačního Systému o uplatnění Absolventů –kol (ISA), včetně informačního predikačního subsystému pro omezení předasných odchodů ze vzdělávání, multimediálního průvodce usnadňujícího orientaci ve vzdělávacím systému a ve svobodě práce a propojení ISA s metodickou podporou vzdělávání v oblasti výchovy k volbě povolání a úvodu do svobodě práce,
- tvorba a realizace e-learningové formy dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (učitelů a výchovných-kariérových poradců) v oblasti kariérového poradenství a kariérového vzdělávání.<sup>8</sup>

### **3 INFORMAČNÍ SYSTÉM O UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ TRŽKOL NA TRHU PRÁCE (ISA)**

Základním výstupem projektu VIP Kariéra připraveným v NÚOV je internetový **Informační Systém o uplatnění Absolventů –kol ISA.**

Zájemce zde nalezne informace o oborech vzdělání; délce a formě studia; podobě přijímací zkoušky a podmínkách, ze kterých se vykonává; o poměru přijatých a nepřijatých uchazečů v předcházejícím školním roce; o výši školného na soukromých školách apod. Najde zde i podrobné informace o obsahu vzdělání ke všem oborům a možnostech uplatnění absolventů. Systém umožní také snadné vyhledávání oborů a škol vhodných pro fláky se zdravotním postižením i specifickými vzdělávacími potřebami. NÚOV každoročně vydává i CD se vzdělávací nabídkou středních a vyšších odborných škol. Fláci a jejich rodiče tak mohou získat potřebné informace i bez připojení na internet.<sup>9</sup>

ISA zahrnuje celkem 5 oblastí:

1. vzdělávací nabídka středních a vysokých škol,
2. analýzy potřeb trhu práce,
3. odchod absolventů ze škol na trh práce,
4. problémy při studiu,
5. multimediální průvodce.

<sup>8</sup> <http://www.vip.nuov.cz/index.php?r=91>

<sup>9</sup> [http://www.nuov.cz/uploads/TZ/TZ\\_VIP\\_konec.pdf](http://www.nuov.cz/uploads/TZ/TZ_VIP_konec.pdf)

### 3.1 Vzdělávací nabídka středních a vysokých škol

V systému ISA zájemce najde podrobnou vzdělávací nabídku středních a vysokých odborných škol, která obsahuje:

- popisy oborů na středních a vysokých odborných školách,
- informace o středních a vysokých odborných školách v ČR, jejich adresy, kontaktní údaje,
- plánovanou nabídku studijních a učebních oborů otevíraných v následujícím školním roce,
- údaje o počtech přihlášených a přijímaných v minulém roce, skladbu přijímacích zkoušek,
- termíny dnů otevřených dveří,
- formy studia a délku studia,
- výš školného,
- možnosti ubytování,
- možnosti studia pro uchazeče se zdravotním postižením,
- nabídky studia v jiných než denních formách.<sup>10</sup>

### 3.2 Analýzy potřeb trhu práce

Analýzy potřeb trhu práce jsou významnou součástí systému ISA. Umohou jí vytvářet a poskytovat:

- podrobné informace o kvalifikačních požadavcích zaměstnavatelů,
- nároky zaměstnavatelů na kompetence absolventů škol,
- hodnocení připravenosti absolventů a oekávání ve vztahu ke školskému systému.<sup>11</sup>

Okruhy, o které se zajímalo oddělení analýz potřeb trhu práce, byly nezaměstnanost absolventů škol, názory pracovníků úřadů práce k uplatnění absolventů, odchod absolventů škol do praxe (odchod ze škol do praxe, profesní oekávání), odchod absolventů škol do terciárního vzdělávání a jejich situace v něm, požadavky zaměstnavatelů na absolventy

---

<sup>10</sup> <http://www.vip.nuov.cz/index.php?r=108>

<sup>11</sup> <http://www.vip.nuov.cz/index.php?r=109>



–kol, pot eby trhu práce, vývoj struktury zam stnanosti v R i v EU, finan ní ohodnocení kvalifikací a dal-í.

Informace jsou dopl ovány analýzami inzerce prezentované v tisku a na internetu a –et ením názor pracovník personálních agentur, tedy subjekt , které poptávku zam stnavatel po pracovní síle zprost edkovávají.

K objektivizaci informací ze zam stnavatelské sféry byly p ípraveny analýzy profesní a vzd lanostní struktury pracovních sil, analýzy shody získaného vzd lání a vykonávaného zam stnání.

Analyzovány byly i vývojové trendy vzd lanostních, kvalifika ních a odv tvových charakteristik trhu práce v R a bylo provedeno srovnání t chto trend se situací v zemích EU, následn byla p ípravena projekce kvalifika ních pot eb trhu práce v R.

P í tomto srovnání byly respektovány pot eby r zných cílových skupin. Vznikly také analytické studie, které poskytují celistvý pohled na problematiku.<sup>12</sup>

### **3.3 P echod absolvent ze –kol na trh práce**

V této ásti jsou vytvá eny a poskytovány informace o:

- úrovni znalostí a dovedností získaných v pr b hu –kolní p ípravy,
- p edstavách absolvent o budoucím pracovním uplatn ní a o jejich reálném napln ní,
- plánované a skute né strategii hledání zam stnání,
- uplatn ní v zam stnání,
- vyuffití a kvalit získaného vzd lání.

Tyto informace byly zji– ovány u flák posledních ro ník SOU, SO<sup>TM</sup>a VO<sup>TM</sup>vybraných skupin obor a následn u t chto flák po t ech a –esti letech po absolvování studia.

Význam informací je p edev-ím v identifikaci šlabýchõ míst odborné p ípravy, problém p echodu ze –koly do zam stnání, p í in nízké identifikace se zvoleným oborem a d vod nízké profesní stability.

D leffitě jsou i informace o postavení a uplatn ní absolvent –kol na trhu práce získané od pracovník ú ad práce (ÚP). Z jejich názor jsou identifikovány problémy

---

<sup>12</sup> <http://www.vip.nuov.cz/index.php?r=109>

nezaměstnaných absolventů a jejich uplatnitelnosti a připravenosti pro trh práce. Zajímavé byly i jejich názory na možnosti zlepšení aktuálního stavu českého systému.

K nejpodstatnějším informacím patří analýzy údajů o nezaměstnanosti absolventů škol. Ty se týkají absolventů všech úrovní i jednotlivých oborů vzdělání. Na základě těchto kvalitativních analýz byly sledovány i vývojové tendence v nezaměstnanosti.

Zcela nově byly v systému ISA vytvořeny a poskytnuty informace o situaci absolventů středních škol při přechodu na vysoké a vyšší odborné školy. Analyzoval se jejich zájem o vyšší odborné a vysokoškolské vzdělávání, zkoumána byla i jejich úspěšnost v přístupu k terciárnímu vzdělávání a jejich situace v průběhu studia z hlediska míry předčasného ukončení studia.

Veškeré poznatky jsou zpracovány tak, aby byly dobře využitelné v rámci komplexu integrovaného informačního systému, aby poskytovaly optimální informace pro orientaci žáků při volbě vzdělávací a tedy i profesní dráhy, a také pro orientaci poskytovatelů vzdělání při přípravě vzdělávacích nabídek.<sup>13</sup>

### 3.4 Problémy při studiu

Tato část systému ISA pomáhá řešit individuálním žákům odbornou informační a poradenskou potřebu žáků a aktivně zapojuje vyučující, výchovné poradce a další subjekty do řešení problematiky předčasného odchodu žáků ze škol.

Po zadání jejich problému umožní jim vyhledávat ve vzdělávací nabídce středních škol takové obory, ve kterých by byli schopni dále pokračovat ve studiu.<sup>14</sup>

Tento informační poradenský modul je především určený žákům středních škol.

V této části lze nalézt i autentické příběhy a zkušenosti studentů.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> <http://www.vip.nuov.cz/index.php?r=110>

<sup>14</sup> <http://www.vip.nuov.cz/index.php?r=111>

<sup>15</sup> [http://www.nuov.cz/uploads/TZ/TZ\\_VIP\\_konec.pdf](http://www.nuov.cz/uploads/TZ/TZ_VIP_konec.pdf)

### 3.5 Multimediální pr vodce

Multimediální pr vodce p edevším obstarává tyto funkce:

- pomáhá flák m s jednotlivými kroky volby vzd lávací a profesní dráhy,
- usnad ũje jim orientaci ve vzd lávacím systému a ve sv t práci,
- m fle je vést p i využíování informa ních zdroj ů o vzd lávacích a profesních možnostech.

Pr vodce volbou povolání obsahuje filmové scény z reálného pracovního prost edí, které provází dialog dívky s chlapcem o r zných povoláních. Jsou zde p edstaveny typické znaky r zných pracovních ěinností a také pracovní–. Na n navazují dopl ũující kvízky a odkazy na p íslu–né obory vzd lání.

Scény z reálného pracovního prost edí flákovi umoŕ ũjí vytvá et si p edstavu o sv t práci a získat znalosti a dovednosti stanoveného profilu.

K upev ũvání a dal–ímu rozvíjení získaných znalostí a dovedností slouŕ ũí dialogy a soubory otázek s r znými variantami odpov dí, které navazují na ucelené bloky scén a vedou fláka k p emý–lení o vlastních p edstavách, zájmech a p edpokladech pro r zná profesní uplatn ění a uv dom ění si faktor ů a kritérií, která jsou pro jejich volbu d leŕ ũtá.<sup>16</sup>

### 3.6 Struktura ISA

Integrovaný systém ISA, na internetových stránkách [www.infoabsolvent.cz](http://www.infoabsolvent.cz)<sup>17</sup>, je rozd ělen do 4 sekcí:

- volba –kol a oboru vzd lání,
- absolventi –kol a trh práce,
- pr vodce volbou povolání,
- problémy p i studiu.

#### 3.6.1 Volba –kol a oboru vzd lání

D leŕ ũtě informace o oborech, obsahu vzd lávání, –kolách a podmínkách pro p íjetí zde mohou najít nejen fláci základních –kol, ale i maturanti a vyu ění, star–í uchaze ě i o studium v jiných nefl denních formách, zdravotn ě postíŕ ũení a jinak znevýhodn ění zájemci.

<sup>16</sup> <http://www.vip.nuov.cz/index.php?r=112>

<sup>17</sup> <http://www.infoabsolvent.cz/>

Uchaze o studium si může vybírat:

### 1) obor vzdělání

- *podle formy studia:* denní, večerní, dálková, distanční;
- *podle zdravotního postižení:* sluchové, tělesné, zrakové, mentální a specifické poruchy učením;
- *podle typu školy:* církevní, soukromá, veřejná, vojenská.

V rozdílném hledání si pak musí žák ujasnit, jakou úroveň vzdělání chce získat, tu vybere kliknutím na zbarvenou šedku. Zobrazí se další podrobnější informace, kde si opět musí vybrat kliknutím na příslušnou šedku:

#### ***a) studium státní vzdělání bez maturity a vyučení***

Státní vzdělání (bez výučního listu, maturitní zkoušky)

*Praktická škola* (označeno písm. C) - jedno a dvouleté programy pro žáky se zdravotním postižením - se speciálními vzdělávacími potřebami. Příprava je neprofesní, zaměřená na poskytování základních dovedností pro život, absolventi nezískají výuční list.

*Státní nebo státní odborné vzdělání bez maturity i výučního listu* (označeno písm. J) - jde o státní odborné vzdělání, které není ukončeno maturitou. Příprava je ukončena závěrečnou zkouškou, absolventi získají vysvědčení, doba studia je dva roky.

#### ***b) chci se vyučit***

Státní vzdělání s výučním listem

*Níže státní odborné vzdělání* (označeno písm. E) - vyučení s nížejšími nároky v oblasti všeobecného a obecně odborného vzdělání, absolventi jsou připraveni pro výkon jednoduchých prací v rámci dleňických povolání. Absolventi získají výuční list, doba přípravy je obvykle tři roky, u některých málo oborů dva roky, po absolvování je velmi problematické pokračovat v nástavbovém studiu k získání maturitní zkoušky.

E/0 - vzdělávání v programech určených především pro žáky se zdravotním postižením - se speciálními vzdělávacími potřebami,

E/5 - vzdělávání ve dvouletých učebních oborech určených k přípravě pro méně náročná dleňická povolání.

*St ední odborné vzd lání s výu ním listem* (ozna eno písm. H) - klasické vyu ení v u ebních oborech st edních odborných u ili– , doba p ípravy je obvykle t i roky, výjime n dva roky (H5). Absolventi získají výu ní list, po t íletém studiu je možno pokračovat v nástavbovém studiu k získání maturity.

*Zkrácené studium pro získání st edního vzd lání s výu ním listem* - studium umoží uje absolvent m s maturitní zkou–kou získat ve zkrácené dob výu ní list. Délka studia je 1 a 1,5 roku v denní form .

### **c) *chci získat maturitu***

St ední vzd lání s maturitní zkou–kou

*Úplné st ední odborné vzd lání s vyu ením i maturitou* (po základní –kole, se zahrnutím odborného výcviku, ozna eno písm. L/0) - st ední vzd lání s maturitní zkou–kou, v jeho pr b hu se fláci vyu í (maturitní obory SOU), délka studia v denní form je 4 roky, p ípravuje pro náro ná d lnická povolání a ní– ídicí funkce. Absolventi získají maturitní vysv d ení, mohou pokračovat ve vysoko–kolském nebo vy–ím odborném vzd lávání.

*Úplné st ední odborné vzd lání s maturitou* (bez vyu ení, ozna eno písm. M) - st ední vzd lání s maturitní zkou–kou bez vyu ení (maturitní obory SO<sup>T</sup>), délka studia v denní form je 4 roky, p íprava má profesní charakter. Absolventi získají maturitní vysv d ení, mohou pokračovat ve vysoko–kolském nebo vy–ím odborném vzd lávání.

*Úplné st ední v–eobecné vzd lání* (gymnázium, ozna eno písm. K) - p íprava má v–eobecný neprofesní charakter, absolventi získají maturitní vysv d ení, je možno pokračovat ve vysoko–kolském nebo vy–ím odborném vzd lávání.

Rozli–ujeme ty letá (K/4), –estiletá (K/6) a osmiletá (K/8) gymnázia.

*Zkrácené studium pro získání st edního vzd lání s maturitní zkou–kou* - studium umoží uje absolvent m s maturitní zkou–kou získat ve zkrácené dob maturitní zkou–ku v jiném oboru vzd lání. Délka studia je 1 a 2 roky v denní form .

*Úplné st ední odborné vzd lání s vyu ením i maturitou - nástavbové studium ur ené pro absolventy t íletých u ebních obor* (ozna ena L/5) - st ední vzd lání s maturitní zkou–kou, které je ur eno pro vyu ené ve t íletých u ebních oborech SOU, je ur ena návaznost mezi oborem vyu ení a možností vstoupit do nástavbového oboru. Studium trvá v denní form dva roky, absolventi získají maturitní vysv d ení, mohou pokračovat ve vysoko–kolském nebo vy–ím odborném vzd lávání.

#### ***d) chci na konzervato***

Vy–í odborné vzd lání v konzervato i

*Vy–í odborné vzd lání v konzervato i* (ozna eno písm. N(M)) - osmiletá p íprava po 5. ro níku základní –koly (tane ní), –estiletá po spln ní povinné –kolní docházky. Absolventi získají vysv d ení o absolutoriu v konzervato i a diplom absolventa konzervato e, ozna ení je "diplomovaný specialista" (DiS).

Vzd lávání lze ukon it i maturitní zkou–kou po 4. ro níku, v oboru tanec po 8. ro níku.

#### ***e) mám maturitu a chci získat vy–í odborné vzd lání***

Vy–í odborné vzd lání

*Vy–í odborné vzd lání* (ozna eno písm. N) - studium je ur eno pro maturanty, trvá od 2 do 3,5 roku v denní form , nej ast ji 3 roky. Absolventi získají vysv d ení o absolutoriu a diplom absolventa, náleží jim ozna ení diplomovaný specialista (DiS).

#### ***f) mám maturitu a chci získat vysoko–kolské vzd lání***

Vysoko–kolské vzd lání

*Vysoko–kolské bakalá ské vzd lání* (ozna eno písm. R) - bakalá ské vzd lávání p ípravuje k výkonu povolání a k pokračování v magisterském studiu. Délka studia je 3 aíl 4 roky. Studium se ukon uje státní záv re nou zkou–kou, absolvent m se ud luje titul "bakalá " (ve zkratce "Bc." uvád né p ed jménem).

*Vysoko–kolské magisterské vzd lání* (ozna eno písm. T) - magisterské vzd lávání obvykle navazuje na bakalá ské, pak je délka studia 1 aíl 3 roky. Existuje i magisterské vzd lávání, které nenavazuje na bakalá ské, pak je dlouhé 4 aíl 6 rok . Ukon uje se státní záv re nou zkou–kou. Podle absolvovaného studia se ud lují r zné akademické tituly nap . "Ing.", "MUDr." uvád né p ed jménem.

*Vysoko–kolské doktorské vzd lání* (ozna eno písm. V) - doktorské vzd lávání je zam eno na v decké bádání a samostatnou teoretickou i tv r í innost. Délka je 3 aíl 4 roky po magisterském vzd lávání. Ukon uje se státní doktorskou zkou–kou, akademický titul je "doktor" (ve zkratce "Ph.D." uvád né za jménem).

## 2) obor vzdělání podle zvoleného povolání

V této sekci jsou školy rozděleny dle druhu činnosti, například:

- administrativa, správa, personalistika,
- doprava a logistika,
- ekonomika,
- finančnínictví a pojišťovnictví,
- informační služby, publicistika,
- informační technologie,
- management a další.

## 3) škola dle oboru, které využívá

Výběr je opět rozdělen podle těchto kritérií:

- *formy studia*: denní, večerní, dálková, distanční;
- *zdravotního postavení*: sluchové, tělesné, zrakové, mentální, specifické poruchy učení;
- *typu školy*: církevní, soukromá, veřejná, vojenská.

Dále je výběr rozdělen do 3 skupin: střední školy, vyšší odborné školy, vysoké školy, a podrobněji do podskupin, podle místa jejich sídla, do 14 krajů.

### 3.6.2 Absolventi škol a trh práce

V této části jsou uvedeny informace pro:

- zájemce o studium,
- zájemce o pracovní uplatnění,
- pedagogické a poradenské pracovníky,
- pracovníky státní správy a samosprávy,
- zaměstnavatele a odbory,
- pracovníky úřadů práce.

V této sekci lze hledat informace o tom, co očekávají od absolventů zaměstnavatelé, jaké jsou možnosti uplatnění oboru vzdělání na trhu práce, včetně nezaměstnanosti absolventů,

jaké jsou vyhlídky p i p echodu na vy—í odborné a vysoké –koly i jaké je finan ní ohodnocení profesí, názory pracovník ů ad práce k uplatn ní absolvent . Sou ástí jsou i podrobné analytické studie, které se d lí do následujících skupin a podskupin.

#### **Informace o vzd lávací nabídce a vzd lávání:**

- vývoj vzd lávacích program ů a u ebních plán ů ,
- po ty studujících a absolvent ů a jejich vztah k oboru,
- studium na vy—ích odborných a vysokých –kolách.

#### **Uplatn ní a ohodnocení vzd láání:**

- uplat ůování absolvovaného vzd láání,
- finan ní ohodnocení kvalifikace.

#### **Pot eby trhu práce:**

- co by m ěl absolvent um ět,
- hledání práce ó pŮladavky zam stnavatel ů na nové pracovníky,
- vývoj struktur zam stnaných na trhu práce v ěR a v dal—ích zemích EU.

#### **Zam stnanost a nezam stnanost:**

- zam stnanost,
- nezam stnanost absolvent ů .

#### **Analytické, p ehledové a souhrnné publikace:**

- vzd lávací programy, vzd lávací nabídka –kol, struktury flák ů a student ů ,
- pot eby trhu práce, uplatn ní absolvent ů –kol na trhu práce,
- p echod absolvent ů –kol na trh práce a do terciárního vzd lávání,
- souhrnné publikace, metodická p íru ka k ISA.

### **3.6.3 Pr vodce volbou povolání**

V této sekci se nachází filmové ukázky rozd lené podle charakteru pracovní innosti, druhu pracovní-t ů a také záznam celého filmu.

Tyto videa jsou tematicky rozd lena podle druhu prost edí, kde by si flák p ál pracovat. Základem jsou scény z reálného pracovního prost edí, kterými se prolínají dialogy dívky



a chlapce, zaměřené na typické znaky a požadavky vykonávaných inností, povolání a pracovních. Průvodcem je mluvčí poříta. řáci pak mezi sebou o daném tématu diskutují. Na závěr každého videa se nabídne cca 6 otázek k zamyšlení, na něž pak navazují doplňující kvízy a odkazy na vzdělávací nabídku.

Výběr filmových ukázek se dělí dle:

- **charakteru pracovní innosti**, např.: montování, seřizování, opravy a údržba; péče o lidi; zhotovování, výroba a obsluha výrobních strojů a zařízení; výchova a vzdělání; péče o zvířata, o rostliny a o přírodu; zhotovování a opravy staveb; vymýšlení, nápady, výpočty, jednání a analytické innosti obvykle v oblasti obchodu a ekonomiky; analytické innosti obvykle v oblasti počítačů a informačních systémů; jednání s lidmi, vyjednávání; administrativa, referentské a správní innosti;
- **druhu pracovních**, např.: obchod, hotel, stavba, laboratoř, nemocnice apod.

Tyto ukázky jsou určeny spíše pro řáky základních škol, kteří se rozhodují, kterým směrem se bude jejich život po stránce pracovního zaměření ubírat.

### 3.6.4 Problémy při studiu

Tato část obsahuje užitečné informace, rady a doporučení odborníků, což dlelat v různých problémových situacích při studiu.

Nabízí se zde přehledka s desaterem správného učení, autentické příběhy studentů a další užitečné odkazy.

**Pomoc zde naleznou řáci, kteří:**

- **mají problémy při studiu** - tato sekce obsahuje rady pro řáky, pro které není učení snadné, nebaví je obor vzdělání, více než učení je zajímavá praxe a mají jiný problém,
- **hrozí jim předčasné ukončení studia** - tato sekce obsahuje rady pro řáky, jejichž školní výsledky jsou nedostatečné; pro řáky, které více než učení zajímavá práce nebo pro ně není zajímavý vybraný obor škol. řáci zde najdou i rady, což dlelat, pokud jim hrozí předčasné ukončení studia.

## 4 POTĚBY ZAMĚSTNÁVATEL

Problematikou připravenosti absolventů –kol a potřebami zaměstnavatelů se zabývá Kalousková a Vojtěch (2008).<sup>18</sup>

### 4.1 Pohled na problém uplatnění absolventů –kol na trhu práce

Absolventi –kol představují na trhu práce skupinu, která je omezena k tomu, kterým je třeba v novat zvýšenou pozornost a péči. Pechod ze vzdělávacího systému do světa práce je důležitou životní etapou. To, jak je absolvent připraven na hledání zaměstnání úspěšně či neúspěšně, jakým způsobem a jak rychle nalezne vhodné pracovní uplatnění, může mít značný dopad na jeho celkový přístup k práci a motivaci aktivně se zapojovat do pracovního života.

Trh práce je místem, kde dochází ke střetu poptávky po pracovní síle s její nabídkou a tedy i ke konfrontaci požadavků a nároků zaměstnavatelské sféry se skutečným charakterem a kvalitou disponibilní pracovní síly. Mladí lidé vstupují do pracovního života vybaveni kompetencemi a znalostmi, které je nezbytné dále rozvíjet v závislosti na konkrétním pracovním uplatnění a požadavcích jednotlivých zaměstnavatelů.

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

### 4.2 Obsah a cíle výzkumu, metodologie

Cílem projektu je přispět ke zvýšení celkového standardu služeb pedagogicko-psychologického kariérového poradenství na –kolách, mimo jiné i pozitivně ovlivňovat orientaci a uplatnitelnost budoucích absolventů –kol ve světě práce.

Požadavky samotných zaměstnavatelů poměrně přesně vyjadřují potřeby trhu práce. Avšak jsou do určité míry odlišné v závislosti na sektoru národního hospodářství, ve kterém působí;

---

<sup>18</sup> KALOUSKOVÁ, P.; VOJTECH, J. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů –kol - souhrnný pohled*. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 2008. Str. 3 - 42

coflúzce souvisí p edev-ím s oborovým zam ením firem a s nejvíce obsazovanými pracovními pozicemi. V rámci výzkumu pot eb zam stnavatel byla proto realizována díl í dotazníková -et ení v sekundárním sektoru (sekundéru), v terciárním sektoru (terciéru) a v kvartérním sektoru (kvartéru).

V klasickém pojetí se podle Tet evové (2005) národní hospodá ství dle kritéria sektoru lení na:<sup>19</sup>

### ***Primární sektor***

Primární sektor se dá charakterizovat jako prvovýroba, bezprost edn spjata s p írodou a p írodními zdroji. Sou ástí sektoru je t flba p írodních zdroj , zem d lství, lesnictví a rybolov.

### ***Sekundární sektor***

Do sekundárního sektoru lze zahrnout zpracovatelský pr mysl a stavebnictví. Jedná se o ta odvtví, která zpracovávají p írodní suroviny a vyráb jí a zpracovávají um lé zdroje. Tento sektor je charakteristický nejv t-í dynamikou strukturálních zm n a významným vlivem na dynamiku ekonomického r stu.

### ***Terciární sektor***

Terciární sektor tvo í sektor slufleb. Jeho sou ástí jsou ve-keré slufly, tedy i slufly spojené s údrflbou materiálních statk . Je to sektor, který má velký vliv na dynamiku ekonomického r stu i na dynamiku jeho kvalitativní stránky, tedy na ekonomický rozvoj. Je charakteristický vysokou vnit ní strukturální dynamikou, projevující se v neustálém vzniku nových a nových druh slufleb, cofl je vyvoláno strukturálními zm nami jak v primárním, sekundárním tak i samotném terciárním sektoru.

Rostoucí význam slufleb a jejich rychlá diverzifikace, projevující se v neustálém vzniku nových druh slufleb, vedla k poznání, fl zahrnovat ve-keré slufly do jednoho sektoru ztrácí ekonomickou logiku, nebo se jedná o velmi r znorodou produkci z hlediska jejího vlivu na ekonomický r st a rozvoj, a tak postupem asu vznikly dal-í dva sektory, a to sektor kvartérní a kvintární.

---

<sup>19</sup> TET EVOVÁ, L. *Ve ejná ekonomie I., I. díl.* Pardubice : Univerzita Pardubice, 2005. 110 s. ISBN 80-7194-473-4. Str. 22

V moderním pojetí se národní hospodářství dle kritéria sektorového členění na:

- primární sektor,
- sekundární sektor,
- terciární sektor,
- kvartérní sektor,
- kvintární sektor.

Pojetí primárního a sekundárního sektoru je v moderním i klasickém pojetí shodné, jiné je postavení sektoru terciárního. Došlo totiž k vyčlenění určitých druhů služeb z terciárního sektoru a tyto služby se staly součástí sektoru kvartérního a kvintárního.

### ***Terciární sektor***

Součástí terciárního sektoru v moderním pojetí jsou služby, související s produkcí, údržbou, distribucí a spotřebou materiálních statků, případně statků materiálních a statků charakteru služeb. Jedná se například o služby obchodní, finanční, služby dopravy a spoj, služby opravárenské, služby související s bydlením.

### ***Kvartérní sektor***

Součástí kvartérního sektoru jsou služby, které uspokojují společenské potřeby, služby, které mají veřejný charakter. Jsou to tedy služby veřejné správy, policie, justice a armády.

### ***Kvintární sektor***

Kvintární sektor představuje sektor rozvojových služeb. Součástí tohoto sektoru jsou služby působící na uchování a kultivaci lidského potenciálu. Jedná se o služby, které poskytuje školství, kultura, tělesná kultura a sport, zdravotnictví a sociální služby, ale i služby v oblasti vědy, výzkumu, tvorby a distribuce informací.<sup>20</sup>

Pozornost je věnována jak názoru zaměstnavatelů na znalosti, dovednosti a schopnosti absolventů škol, tak i klíčovým kompetencím, které jsou v tomto období prvkem, který je v podstatě v této době zdůrazňován a začleňován do vzdělávacího procesu. Dále byly sledovány názory zaměstnavatelů na připravenost absolventů pro trh práce, na skutečnosti

---

<sup>20</sup> TET EVOVÁ, L. *Veřejná ekonomie I., I. díl*. Pardubice : Univerzita Pardubice, 2005. 110 s. ISBN 80-7194-473-4. Str. 23

rozhodující při přijímání nových pracovníků, identifikovány jsou fládané, resp. nedostatkové profese a obory vzdělání a v neposlední řadě jsou shrnuta i očekávání zaměstnavatelů od vzdělávacího systému.

Výzkum byl realizován formou dílčích dotazníkových šetření. Výhodou tohoto šetření je jednak zahrnutí širokého vzorku respondentů, jednak i zachování kontinuity šetření. Umocňuje také lepší vzájemnou komparaci výsledků získaných v jednotlivých zkoumaných sektorech.

Firmy byly vybrány z databáze inovativních firem uvedené v Technologickém profilu České republiky a vytvořené Asociací inovačního podnikání a z Registru ekonomických subjektů, který je spravován Českým statistickým úřadem.

**Hlavními kritérii** pro zařazení firmy do výběrového souboru byly:

- **průmyslový sektor** (podle klasifikace OKE; výběr pouze firem proveden na základě relativního podílu zaměstnanců v daných odvětvích);
- **územní hledisko** (rovnomerné zastoupení firem na území Ró podle NUTS a podílu firem v NUTS);
- **velikost firmy** (rovnomerné zastoupení ve velikostních skupinách; podílné zastoupení firem zařazených do výběrového vzorku v jednotlivých velikostních skupinách bylo zvoleno tak, aby respektovalo rozložení ekonomických subjektů v rámci celé ekonomiky).

**Tabulka 1: Podíl oslovených firem a návratnost dotazníků**

Sektor	Oslovené firmy	Podíl odpovědí	Návratnost
průmyslový (sekundér)	700	211	30%
služeb (terciér)	2717	319	12%
kvartérní (kvartér)	2557	420	16%

Zdroj: KALOUSKOVÁ, P.; VOJTECH, J. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů - kol - souhrnný pohled*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2008. Str. 4

Firmám zařazeným do výběrového souboru v sekundárním sektoru byl dotazník zasílán elektronickou poštou na základě předchozí telefonické domluvy. V terciárním a kvartérním sektoru byly firmy oslovovány písemnou formou, přičemž jim byla nabídnuta i možnost vyplnit dotazník v elektronické podobě, což usnadnilo následné zpracování dotazníků a práci s daty. Zvláštní pozornost byla věnována osobám samostatně výdělečně činným (OSVČ); s ohledem na jejich specifickou situaci byl dotazník mírně upraven.

Získané údaje byly hromadně zpracovány a vyhodnocovány komplexně i v rámci jednotlivých odvětví.

### 4.3 Struktura firem

Firmy byly rozděleny podle 3 kritérií:

- velikosti,
- odvětví,
- vzdělanostní struktury.

#### 4.3.1 Podle velikosti

Dotazované firmy byly rozděleny podle velikosti dané počtem zaměstnanců do 7 kategorií.

Tabulka 2: Struktura souboru podle velikosti firem

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

Zdroj: KALOUSKOVÁ, P.; VOJTECH, J. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů – kol – souhrnný pohled*. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 2008. Str. 5

Z důvodu velice nízkého počtu zastoupení byly v sekundárním sektoru pro potřeby analýz slouženy okrajové skupiny šdo 50 a šnad 5 0000 zaměstnanců se sousedícími kategoriemi, tzn. vznikly kategorie šdo 250 a šnad 50000 zaměstnanců.

#### 4.3.2 Podle odvětví

Firmy byly rozdělovány do 3 sektorů – sekundéru, kvartéru a terciéru a dále podle průmyslových hospodářských odvětví.

V sekundárním sektoru bylo nejpočetněji zastoupeno odvětví zpracovatelského průmyslu, a to zejména oblast výroby kovů a kovových výrobků, výroba elektrických a optických přístrojů, výroba strojů a zařízení a výroba dopravních prostředků.

V terciárním sektoru převládaly podniky jednak ze sféry obchodu a oprav (tzn. firmy zabývající se velkoobchodem, maloobchodem i jinou obchodní činností a dále prodejem a údržbou motorových vozidel), jednak z oblasti dopravy a spojů.

V kvartérním sektoru byly nejpo etn ji zastoupeny vzd lávací organizace a organizace ze sféry ve ejné správy, obrany a povinného sociálního zabezpe ení.

**Tabulka 3: Struktura souboru podle odví tví**

Odv tví		Po et firem
C	Dobývání nerostných surovin	5
D	Zpracovatelský pr mysl	187
E	Výroba a rozvod elekt iny, plynu a vody	12
F	Stavebnictví	7
<b>Celkem sekundér</b>		<b>211</b>
G	Obchod, opravy motorových vozidel a spot ebního zboží	154
H	Pohostinství a ubytování	41
I	Doprava, skladování, po-ty a telekomunikace	124
<b>Celkem terciér</b>		<b>319</b>
J	Finan ní zprost edkování	25
K	innosti v oblasti nemovitostí a pronájmu; podnikatelské innosti	50
L	Ve ejná správa a obrana; povinné sociální zabezpe ení	98
M	Vzd lávání	101
N	Zdravotní a sociální pé e; veterinární innosti	87
O	Ostatní ve ejné, sociální a osobní slufby	59
<b>Celkem kvartér</b>		<b>420</b>

Zdroj: KALOUSKOVÁ, P.; VOJTECH, J. *Pot eby zam stnavatel a p ipravenost absolvent -kol - souhrnný pohled*. Praha : Národní ústav odborného vzd lávání, 2008. Str. 5

### 4.3.3 Podle vzd lání pracovník

Vzd lanostní struktura pracovník závisí na oborovém zam ení a innosti dotazovaných firem v jednotlivých odví tvích a sektorech.

V sekundárním sektoru p evládá spí-e zastoupení vyu ených pracovník . Vy-í nejl v ostatních sektorech je i podíl pracovník se základním vzd láním; naopak ni-í je zastoupení pracovník s maturitním vzd láním. Podíl vysoko-kolák je ni-í nejl v kvartérním sektoru, ale vy-í nejl ve sfé e slufb.

V sektoru terciárním dominují vyu ení a pracovníci s maturitním vzd láním, cojl odpovídá oborovému zam ení firem a po etným zastoupením jejich provozního personálu (ubytování a stravování, idi i, prodava i apod.) ve skladb zam stnanc .

V kvartérním sektoru zaujímají dominantní postavení pracovníci s maturitním a vysoko-kolským vzd láním, cojl je bezpochyby dáno zam ením a inností firem p sobících v kvartérním sektoru.

Velice nízké zastoupení pracovník s pomaturitním i vy-ím odborným vzd láním souvisí s jejich nízkým podílem ve vzd lanostní skladb obyvatelstva.

**Tabulka 4: Průměrné podíly pracovníků daných kategorií vzdělání podle odvětví**

Odvětví		Kategorie vzdělání					
		Z <sup>TM</sup>	V	M	PM	VO <sup>TM</sup>	V <sup>TM</sup>
C	Dobývání nerostných surovin	15,0%	48,8%	26,2%	0,0%	0,4%	9,6%
D	Zpracovatelský průmysl	10,9%	44,3%	29,3%	1,0%	1,4%	13,0%
E	Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	3,1%	40,2%	36,2%	0,0%	0,9%	19,5%
F	Stavebnictví	6,8%	45,2%	25,4%	0,0%	2,1%	20,4%
<b>Celkový průměr sekundér</b>		<b>10,4%</b>	<b>44,2%</b>	<b>29,5%</b>	<b>0,9%</b>	<b>1,4%</b>	<b>13,6%</b>
G	Obchod, opravy motor. vozidel a spotřeba zboží	5,3%	42,3%	36,4%	3,2%	2,1%	10,7%
H	Pohostinství a ubytování	7,8%	52,3%	29,0%	2,7%	1,5%	6,6%
I	Doprava a spoje	5,9%	53,3%	30,6%	1,3%	1,4%	7,4%
<b>Celkový průměr terciér</b>		<b>5,8%</b>	<b>47,8%</b>	<b>33,2%</b>	<b>2,4%</b>	<b>1,8%</b>	<b>8,9%</b>
J	Finanční zprostředkování	1,0%	11,2%	48,0%	5,9%	6,8%	27,1%
K	Nemovitosti, podnikání	4,8%	21,2%	33,1%	0,3%	2,8%	37,8%
L	Veřejná správa a obrana; povinné soc. zabezp.	3,8%	9,8%	52,2%	2,1%	2,4%	29,7%
M	Vzdělávání	3,3%	13,7%	27,4%	2,9%	3,9%	48,8%
N	Zdrav. a soc. péče; veterinární činnosti	7,9%	17,1%	32,1%	11,1%	3,8%	28,0%
O	Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	5,7%	26,1%	40,7%	4,3%	2,8%	20,3%
<b>Celkový průměr kvartér</b>		<b>4,8%</b>	<b>16,0%</b>	<b>37,9%</b>	<b>4,5%</b>	<b>3,4%</b>	<b>33,5%</b>

Pozn. Z<sup>TM</sup> základní školy; V<sup>TM</sup> vyučující; M<sup>TM</sup> o SO<sup>TM</sup> maturitou; PM<sup>TM</sup> o pomaturitní studium; VO<sup>TM</sup> vyšší odborné školy; V<sup>TM</sup> vysoké školy

Zdroj: KALOUSKOVÁ, P.; VOJTECH, J. *Potřebí zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol - souhrnný pohled*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2008. Str. 6

#### 4.4 Kompetence, které zaměstnavatelé potřebují

Pokud má být přechod ze škol na trh práce plynulý, je kromě jiného důležité, aby absolventi byli připraveni na to, jaké jsou požadavky a potřebují budoucích zaměstnavatelů. A jejich znalosti, schopnosti a dovednosti (tzv. kompetence) co nejvíce odpovídaly tomu, co od nich potenciální zaměstnavatelé očekávají.

Průzkum hodnotil nejen důležitost vybraných kompetencí ve vztahu k dosaženému vzdělání pracovníků, ale i názory zaměstnavatelů na to, na které z uvedených kompetencí by školy měly dávat více pozornosti, které mají znalosti, schopnosti a dovednosti oni sami pokládají za důležité a o kterých kompetencích se domnívají, že jejich význam v budoucnu ještě vzroste.

Kompetence, kterými jsou pracovníci a uchazeči o zaměstnání v různé míře vybaveni, lze přitom rozdělit na profesní a klíčové.

**Profesní kompetence** jsou úzce svázány s konkrétní odborností a jejich zvládnutí umožní uje, případně usnadní výkon určitých profesí i povolání. S tím, jak získávají na významu kvalifikace přesahující jednotlivé profese a mění se požadavky na práci, rostou i důležitost klíčové kompetence.



**Klí ové (p enositelné) 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 poskytnout větší flexibilitu pracovníkům v širokém slova smyslu, tzn. k jejich schopnosti vykonávat rozličné odborné úkoly nebo munit bez větších problémů různé profese, a napomáhat ke zlepšování schopností pracovníků s požadavky, které kladou zaměstnavatelé.

#### **Důležitost kompetencí**

Nároky zaměstnavatelů na jednotlivé kompetence se často odvíjejí od konkrétní pracovní pozice. Celkově (tzn. bez ohledu na velikost i odvětví firmy) je ale možné říci, že zaměstnavatelé pouze mírně preferují profesní dovednosti oproti dovednostem klíčovým.

Je důležité vidět, že zaměstnavatelé si uvědomují důležitost klíčových dovedností, které považují za srovnatelné s profesními dovednostmi. V případě kvartérního sektoru se zřejmě projevil vliv oborového zaměření dotazovaných firem (např. početné zastoupení vzdělávacích a zdravotních organizací) a skutečnost, že pro výkon řady povolání v kvartérním sektoru jsou nezbytné dostatečné profesní dovednosti (např. v případě lékaře, zdravotníka, pracovníka ve výzkumu).

I v ostatních sektorech ale záleží jak na oborovinnosti dané firmy, tak i na její velikosti. Zřejmě se odlišují nejmenší firmy, pro které jsou důležitější spíše klíčové kompetence, což zřejmě velice úzce souvisí se skutečností, že v těchto organizacích je velice často zapotřebí, aby pracovníci byli schopni vykonávat v rámci množství různých činností, byli všestrannější, nikoli úzce specializováni.

Zároveň se ukazuje, že celkově je větší důraz kladen na široké profesní dovednosti proti hlubokým a úzkým profesním dovednostem. Oproti je zřejmě mírně vyšší důraz kladený na široké profesní dovednosti malými firmami.

#### **4.4.1 Důležitost klíčových kompetencí podle typu vzdělání pracovníků**

Při sledování požadavků na utváření a rozvíjení klíčových kompetencí pracovníků se vycházelo z lenění zaměstnanců do **4 základních vzdělávacích skupin**:

- 1) pracovníci se středním vzděláním s výučním listem (vyučení),
- 2) pracovníci se středním odborným vzděláním s maturitní zkouškou (SO<sup>TM</sup>s maturitou),
- 3) pracovníci s vyšším odborným vzděláním (VO<sup>TM</sup>),
- 4) pracovníci s vysokokolským vzděláním (V<sup>TM</sup>).

Respondenti byli pořádáni, aby u každé kompetence vyjádřili, jak je pro ně důležité, aby ji pracovníci s daným typem vzdělání ovládali. K dispozici měli stupnici od 1 do 5, kde 1 = zcela nezbytné, 2 = velmi důležité, 3 = středně důležité, 4 = méně důležité a 5 = vůbec nepotřebují. Zaměstnavatelé byli rovněž pořádáni, aby označili ty kompetence, u kterých se domnívají, že by měly svou přípravu zlepšit a klást na ně větší nároky.

**1) Hodnocení důležitosti klíčových kompetencí pracovníků se středním vzděláním s výučním listem**

Absolventi se středním vzděláním s výučním listem po ukončení studia směřují především do oblasti výroby a služeb a vykonávají manuální i manipulační činnosti.

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

V následující tabulce jsou označeny vždy tři kompetence považované u jednotlivých sektorů za zcela nezbytné a velmi důležité.

**Tabulka 5: Hodnocení důležitosti kompetencí vyučených pracovníků**

Kompetence	Sekundér		Terciér		Kvartér	
	zcela nezbytné	velmi důležité	zcela nezbytné	velmi důležité	zcela nezbytné	velmi důležité
Komunikační schopnosti	1%	6%	16%	19%	17%	17%
Účinná a porozumění prac.	<b>34%</b>	<b>27%</b>	<b>27%</b>	<b>29%</b>	<b>30%</b>	<b>25%</b>
Zbýhlost v cizích jazycích	1%	2%	7%	5%	4%	7%
Práce s čísly a pracovním	7%	17%	11%	16%	7%	14%
Schopnost rozhodovat se	5%	20%	12%	24%	11%	26%
Schopnost řešit problém	11%	20%	15%	29%	20%	27%
Nést zodpovědnost	15%	23%	<b>26%</b>	<b>27%</b>	<b>32%</b>	<b>23%</b>
Adaptabilita a flexibilita	8%	32%	16%	27%	16%	30%
Schopnost týmové práce	<b>15%</b>	<b>31%</b>	<b>23%</b>	<b>30%</b>	21%	26%
Schopnost vést	0%	5%	3%	10%	3%	7%
Ochota učit se	<b>20%</b>	<b>32%</b>	<b>20%</b>	<b>35%</b>	<b>22%</b>	<b>28%</b>
Zbýhlost v používání výpoč. tech.	3%	11%	7%	15%	8%	15%
Zbýhlost v zacházení s inf.	7%	14%	7%	17%	11%	19%

*Pozn. Zvýrazněny jsou vždy tři kompetence, které jsou při porovnání ve sloupcích hodnoceny v nejvyšší míře jako zcela nezbytné, resp. velmi důležité.*

Zdroj: KALOUSKOVÁ, P.; VOJTECH, J. *Potřebují zaměstnavatelé a připravenost absolventů - kolik - souhrnný pohled*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2008. Str. 9

## 2) *Hodnocení důležitosti klíčových kompetencí pracovníků se středním odborným vzdáváním s maturitou*

Pro výkon odborných činností v technicko-hospodářských, ekonomických, zdravotnických, pedagogických, sociálně-právních, umleckých a dalších činnostech jsou pracovníci připravováni ve vzdělávacích programech středního odborného vzdávání. Absolventi jsou připraveni zejména pro výkon odborných profesí, které kladou vyšší nároky jak na odborné znalosti, tak na zvládnutí určitých dovedností.

Mezi nejvíce preferované schopnosti a dovednosti lze zařadit řešení a porozumění pracovním instrukcím, ochotu učinit se, komunikační schopnosti, zvládnutí v používání výpočetní techniky, schopnost nést zodpovědnost a řešit problém, schopnost týmové práce a zvládnutí v zacházení s informacemi.

Nejvýraznější rozdíly mezi požadavky jednotlivých sektorů se vyskytují zejména u komunikačních dovedností, práce s čísly a pracovním uplatněním a zvládnutí v cizích jazycích. Pokud jde o znalost cizích jazyků, pak je evidentní, že nejhládanější jsou u této vzdělávací kategorie v terciárním sektoru, což je úzce svázáno s požadavky zastoupením firem z oblasti pohostinství a ubytování, kde pracovníci přicházejí do přímého kontaktu s cizinci.

**Tabulka 6: Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků se středním odborným vzdáváním s maturitou**

Kompetence	Sekundér		Terciér		Kvartér	
	zcela nezbytné	velmi důležité	zcela nezbytné	velmi důležité	zcela nezbytné	velmi důležité
Komunikační schopnosti	13%	38%	32%	38%	<b>40%</b>	<b>37%</b>
řešení a porozumění prac.	<b>40%</b>	<b>41%</b>	<b>35%</b>	<b>43%</b>	<b>43%</b>	<b>36%</b>
Zvládnutí v cizích jazycích	6%	25%	13%	28%	11%	20%
Práce s čísly a pracovním	18%	40%	23%	35%	18%	28%
Schopnost rozhodovat se	15%	47%	21%	37%	26%	36%
Schopnost řešit problém	23%	45%	26%	44%	34%	36%
Nést zodpovědnost	27%	41%	<b>31%</b>	<b>40%</b>	42%	30%
Adaptabilita a flexibilita	19%	49%	25%	36%	24%	40%
Schopnost týmové práce	24%	42%	30%	38%	26%	38%
Schopnost vést	3%	30%	9%	26%	9%	21%
Ochota učinit se	<b>33%</b>	<b>46%</b>	<b>30%</b>	<b>44%</b>	<b>36%</b>	<b>42%</b>
Zvládnutí v používání výpočet. tech.	<b>37%</b>	<b>40%</b>	35%	33%	34%	39%
Zvládnutí v zacházení s inf.	22%	45%	21%	43%	27%	41%

Pozn. *Zvýrazněny jsou výsledky v kompetencích, které jsou při porovnání ve sloupcích hodnoceny v největší míře jako zcela nezbytné, resp. velmi důležité.*

Zdroj: KALOUSKOVÁ, P.; VOJTECH, J. *Potřebujeme zaměstnavatele a připravenost absolventů – kolik – souhrnný pohled*. Praha: Národní ústav odborného vzdávání, 2008. Str. 11

### 3) *Hodnocení důležitosti klíčových kompetencí pracovníků s vyšším odborným vzdáváním*

Vyšší odborné vzdávání je určené absolventům středních škol, kteří úspěšně složili maturitní zkoušku. Ustanovení vyšších odborných škol bylo vedeno snahou rozšířit nabídku terciárního neuniverzitního vzdávání. V porovnání se studiem na vysokých školách jsou obory vyššího studia zaměřeny především na praktickou profesní orientaci.

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

U pracovníků s vyšším odborným vzdáváním považují zaměstnavatelé za nejdůležitější zejména ochotu učinit se, znalost v používání výpočetní techniky, komunikační schopnosti, schopnost řešit problém a nést zodpovědnost, znalost v zacházení s informacemi, tenčí a porozumění pracovním instrukcím i schopnost rozhodovat se.

Nejvýrazněji se odlišuje zejména kvartérní sektor v případě práce s čísly při pracovním uplatnění, znalosti v cizích jazycích a schopnosti vést, kdy jsou tyto kompetence pokládány za relativně méně důležité než v sekundárním a terciárním sektoru.

**Tabulka 7: Hodnocení důležitosti kompetencí pracovníků s vyšším odborným vzdáváním**

Kompetence	Sekundér		Terciér		Kvartér	
	zcela nezbytné	velmi důležité	zcela nezbytné	velmi důležité	zcela nezbytné	velmi důležité
Komunikační schopnosti	37%	47%	<b>44%</b>	<b>44%</b>	<b>60%</b>	<b>31%</b>
tenčí a porozumění prac.	52%	34%	48%	35%	55%	30%
Znalost v cizích jazycích	28%	44%	29%	38%	24%	34%
Práce s čísly při pracovním	29%	44%	32%	40%	24%	34%
Schopnost rozhodovat se	39%	44%	37%	43%	43%	39%
Schopnost řešit problém	<b>48%</b>	<b>42%</b>	42%	41%	51%	36%
Nést zodpovědnost	49%	39%	<b>48%</b>	<b>36%</b>	<b>54%</b>	<b>34%</b>
Adaptabilita a flexibilita	34%	51%	33%	44%	34%	40%
Schopnost týmové práce	36%	46%	41%	42%	37%	41%
Schopnost vést	24%	44%	24%	41%	25%	33%
Ochota učinit se	<b>53%</b>	<b>40%</b>	44%	40%	<b>46%</b>	<b>42%</b>
Znalost v používání výpoč. tech.	<b>62%</b>	<b>30%</b>	<b>52%</b>	<b>33%</b>	50%	37%
Znalost v zacházení s inf.	38%	51%	42%	42%	46%	38%

*Pozn. Zvýrazněny jsou výsledky kompetence, které jsou při porovnání ve sloupcích hodnoceny v nejvyšší míře jako zcela nezbytné, resp. š velmi důležité.*

Zdroj: KALOUSKOVÁ, P.; VOJTECH, J. *Potřebují zaměstnavatelé a připravenost absolventů škol - souhrnný pohled*. Praha: Národní ústav odborného vzdávání, 2008. Str. 12

#### 4) *Hodnocení dle lefitosti klíčových kompetencí pracovníků s vysoko-kolským vzdáváním*

Vysoko-kolské vzdávání představuje nejvyšší stupeň vzdávací soustavy. Je organizováno ve třech druzích vzdávacích programů: bakalářských, magisterských a doktorských.

U vysoko-kolák je dle kladen na schopnosti řešit problém, nést zodpovědnost, na komunikační schopnosti, schopnosti rozhodovat se, ochotu učit se, zvládnout v zacházení s informacemi a v používání výpočetní techniky.

Největší rozdíly mezi jednotlivými sektory jsou patrné hlavně u zvládnutí v cizích jazycích a práce s čísly a pracovním uplatněním. Za pozornost stojí především požadavky na znalost cizích jazyků. Zatímco u předchozích vzdávacích kategorií byla znalost cizích jazyků požadována hlavně firmami z terciárního sektoru, v případě vysoko-kolák je preferována v sekundárním sektoru. Je to dáno zejména charakterem vysoko-kolských pozic ve zkoumaných sektorech. Ve výrobních firmách jde hlavně o manažerské pozice. Jelikož sekundární sektor je charakteristický svým proexportním zaměřením, je nezbytné, aby řídicí pracovníci byli schopni komunikovat se zahraničními partnery. Znamená část průmyslových podniků má navíc i zahraniční vlastníky, což rovněž klade nároky na jazykové znalosti vedoucích pracovníků, kteří musejí být schopni komunikovat se zahraničním managementem.

**Tabulka 8: Hodnocení dle lefitosti kompetencí pracovníků s vysoko-kolským vzdáváním**

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

Pozn. Zvýrazněny jsou vřky tři kompetence, které jsou a porovnání ve sloupcích hodnoceny v nejvyšší míře jako zcela nezbytné, resp. š velmi dlefité.

Zdroj: KALOUSKOVÁ, P.; VOJTECH, J. *Potřebuje zaměstnavatel a připravenost absolventů - kol - souhrnný pohled*. Praha: Národní ústav odborného vzdávání, 2008. Str. 14

## Souhrnný pohled na dleřitost sledovaných klíčových kompetencí

Tabulka 9: Význam klíčových kompetencí pro jednotlivé sektory v řlenění podle vzdělávacích skupin pracovníků

Kompetence	Využití			SO <sup>TM</sup> maturitou			VO <sup>TM</sup>			V <sup>TM</sup>		
	S	T	K	S	T	K	S	T	K	S	T	K
Komunikační schopnosti	11.	7.	7.	11.	3.	2.	8.	2.	1.	5.	1.	1.
tení a porozumění prac. instrukcím	1.	1.	1.	1.	1.	1.	5.	4.	3.	9.	5.	6.
Zb ělost v cizích jazycích	13.	12.	13.	12.	12.	12.	12.	12.	13.	10.	13.	12.
Práce s ísly p í prac. uplatnění	9.	10.	10.	10.	10.	11.	11.	11.	11.	13.	12.	13.
Schopnost rozhodovat se	7.	8.	8.	9.	11.	10.	7.	9.	8.	3.	4.	4.
Schopnost e-it problém	6.	6.	4.	5.	6.	5.	3.	6.	5.	1.	3.	3.
Nést zodpov ědnost	5.	3.	2.	4.	4.	4.	4.	3.	2.	2.	2.	2.
Adaptabilita a flexibilita	4.	5.	6.	8.	8.	9.	9.	10.	10.	12.	11.	10.
Schopnost týmové práce	3.	4.	5.	6.	7.	8.	10.	7.	9.	11.	10.	11.
Schopnost vést	12.	13.	12.	13.	13.	13.	13.	13.	12.	8.	9.	9.
Ochota u it se	2.	2.	3.	2.	2.	3.	2.	5.	6.	6.	8.	7.
Zb ělost v pouřívání výpo . techniky	10.	11.	11.	3.	5.	6.	1.	1.	4.	7.	6.	8.
Zb ělost v zacházení s informacemi	8.	9.	9.	7.	9.	7.	6.	8.	7.	4.	7.	5.

Pozn. S ó sekundární sektor, T ó terciární sektor, K ó kvartérní sektor

Zdroj: KALOUSKOVÁ, P.; VOJTECH, J. *Potřebý zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol - souhrnný pohled*. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 2008. Str. 14

Uvedená tabulka poskytuje na dleřitost sledovaných kompetencí poněkud odlišný pohled, avšak potvrzuje již uváděná zjištění. Je tak například evidentní, že:

- pro **pracovníky s výučním listem i s maturitou** je nejdleřitější *tení a porozumění pracovním instrukcím* následované *ochotou u it se* v sekundárním a terciárním sektoru a schopností *nést zodpov ědnost* resp. *komunikačními schopnostmi* v sektoru kvartérním;
- od **pracovníků s vyšším odborným vzděláním** pofadují zaměstnavatelé v sekundárním a terciárním sektoru především *zb ělost v pouřívání výpo etní techniky*, v kvartérním sektoru má význam hlavně schopnost *nést zodpov ědnost* a *komunikační schopnosti*; ty jsou velice dleřité i v terciárním sektoru, přmyslová sféra ale klade v tídraz na *ochotu u it se*;
- u **pracovníků s vyšším odborným vzděláním** je pro zaměstnavatele ze sekundárního a terciárního sektoru dleřitá hlavně *zb ělost v pouřívání výpo etní techniky* a *ochota u it se*, resp. *komunikační schopnosti*; v kvartérním sektoru je spíše neřitá práce s výpo etní technikou kladen nejv tídraz na schopnost *komunikovat* a *nést zodpov ědnost*;

- od **vysoko-kolák** zam stnavatelé shodn fládají p edev-ím *komunika ní schopnosti*, schopnost *nést zodpov dnost* a *e-ít problém*; pouze v sekundárním sektoru není schopnost komunikace zd raz ována v takové mí e.

#### 4.4.2 Klí ové kompetence, na které by se m la -kola více zam ít

P í hodnocení d lefitosti sledovaných klí ových kompetencí hraje d lefitou roli zji- ování názor zam stnavatel na to, kterých kompetencí se absolvent m nedostává a na jejichfl rozvoj by -koly m ly zam ovat více pozornosti. Respondenti byli zárove pofládáni, aby vyjád íli, u kterých z nabízených kompetencí se domnívají, fle by -kola m la svou p ípravu zlep-ít a klást na jejich rozvoj v t-í d raz.

**Tabulka 10: Klí ové kompetence, které by m ly -koly více rozvíjet, podle vzd lanostních skupin**

Kompetence	Vyu ení			SO <sup>TM</sup> maturitou			VO <sup>TM</sup>			V <sup>TM</sup>		
	S	T	K	S	T	K	S	T	K	S	T	K
Komunika ní schopnosti	9.	2.	3.	8.	3.	1.	6.	4.	3.	7.	4.	4.
tení a porozum ní prac. instrukcím	1.	5.	5.	11.	10.	10.	3.	12.	12.	13.	12.	12.
Zb hlost v cizích jazycích	12.	7.	11.	1.	1.	3.	13.	1.	1.	1.	1.	2.
Práce s ísly p í prac. uplatn ní	11.	12.	12.	12.	12.	12.	2.	13.	13.	12.	13.	13.
Schopnost rozhodovat se	8.	8.	9.	4.	5.	9.	10.	5.	8.	4.	5.	5.
Schopnost e-ít problém	4.	4.	4.	2.	2.	2.	12.	3.	2.	3.	3.	1.
Nést zodpov dnost	2.	1.	1.	3.	4.	4.	11.	2.	4.	2.	2.	3.
Adaptabilita a flexibilita	6.	11.	10.	10.	11.	11.	4.	11.	10.	10.	10.	11.
Schopnost týmové práce	7.	9.	7.	5.	8.	7.	9.	6.	5.	6.	7.	6.
Schopnost vést	13.	13.	13.	13.	13.	13.	1.	9.	11.	5.	6.	7.
Ochota u ít se	3.	3.	2.	6.	6.	8.	8.	7.	9.	9.	9.	10.
Zb hlost v poufívání výpo . techniky	5.	6.	6.	7.	7.	5.	7.	10.	7.	11.	11.	9.
Zb hlost v zacházení s informacemi	10.	10.	8.	9.	9.	6.	5.	8.	6.	8.	8.	8.

Pozn. S ó sekundární sektor, T ó terciární sektor, K ó kvartérní sektor

Zdroj: KALOUSKOVÁ, P.; VOJT CH, J. *Pot eby zam stnavatel a p íravenost absolvent -kol - souhrnný pohled*. Praha : Národní ústav odborného vzd lávání, 2008. Str. 18

V p ípad vyu ených pofladují zam stnavatelé ze v-ech sektor p edev-ím rozvíjet schopnost flák a student *nést zodpov dnost* a *ochotu u ít se*. V terciárním a kvartérním sektoru nabývají na významu také *komunika ní schopnosti*; sekundární sektor klade d raz zejména p ípravu flák v oblasti *tení a porozum ní pracovním instrukcím*.

Pokud jde o pracovníky se st edním odborným vzd láním s maturitou, zam stnavatelé ve v-ech sektorech kladou d raz na rozvoj *zb hlosti v cizích jazycích* a *schopnost e-ít problém*; terciér a kvartér pofladují také v t-í orientaci na *komunika ní schopnosti*, sekundární sektor spí-e schopnost *nést zodpov dnost*.

U pracovníků s vyšším odborným vzděláním se požadavky jednotlivých sektorů do určité míry liší. Zaměstnavatelé z terciéru a kvartéru zdrazují hlavně nutnost rozvoje *zbořlosti v cizích jazycích*, schopnosti *e-řit problém* a *něst zodpov dnost*, resp. *komunika ních schopností*. Sekundární sektor klade draz více na *schopnost vést, práci s ísly p i pracovním uplatn ní i tení a porozum ní pracovním instrukcím*.

V p ípad vysoko-řolák zam stnavatelé shodn ozna ují jako t i kompetence, které je t eba nejvíce rozvíjet, *zbořlost v cizích jazycích*, *schopnost něst zodpov dnost* a *e-řit problém*.

#### **4.4.3 Kompetence, které zam stnavatelé rovn řipovařují za d leřitě**

Zam stnavatel m byla dána mořnost, aby k uvedeným kompetencím doplnili dal-ř, o kterých se domnívají, ře v seznamu chyb ly, a které rovn řipovařují za d leřitě.

Je z ejmé, ře uvád ěné kompetence jsou do zna ěné míry svázány s charakterem ěinností jednotlivých firem v rámci jednotlivých sektorů . S ohledem na ětnost, s jakou byly jednotlivé dopl ované kompetence uvád ěny, je mořné vysledovat ur ěté tendence.

Kompetence, které byly uvád ěny nej ast ji:

- mezilidské vztahy i um ní jednat s lidmi (*schopnost vzájemné komunikace, dovednost orientace a komunikace v multikulturní spole nosti, asertivita, sociální dovednosti, úcta k lov ku, schopnost akceptovat názory a respektovat druhé, vst ícnost, kladný vztah a citlivý p ístup k d tem i senior m, schopnost naslouchat, schopnost e-řit konflikty, kultura chování a projevu, úcta k zákazníkovi, um ní jednat s pod ízenými i nad ízenými, mezilidské vztahy na pracovi-ři, um ní ctít nepsaná pravidla chování, slu-nost v jednání, asertivitu i emo ní inteligenci*),
- praktické dovednosti a znalost praxe - zam stnavatelé pořadují p edev-řím v t-ři sep tí s praxí b hem studia, roz-ření a zkvalitn ní praktické výuky řlák a student , zna ěné mezery poci ují i v nedostate ěné znalosti reálného pracovního prost edí,
- schopnost prezentace a sebeprezentace (*prezenta ní dovednosti, schopnost prezentovat informace, schopnost sebeprezentace, schopnost vyjád it sv j názor*) - pořadavek na tyto kompetence vychází zejména od organizací p sobících v oblasti ve ejné správy, vzd lávání, zdravotnictví a sociálních sluřeb a dále i z pr myslové sféry.

Ve vý tu dal-řích kompetencí hrají d leřitou roli komunika ní schopnosti, které jsou nejřládán j-ř v sekundárním sektoru. Je to dáno pot ebou respondentů zdraznit odli-nost



samotného ústního a písemného projevu od –ir–ího pojmu komunika níh schopností a dovedností.

Pom rn vysoce je ve v–ech sektorech hodnocena i lojalita k zam stnavateli, nejvíce v–ak v terciárním sektoru. Je mořné ji konkretizovat jako sounáleřitost s firmou, vedením a její politikou i ztotořní se s firemními cíli.

V kvartérním sektoru je kladen d raz také na schopnost e–it stresové situace (odolnost v i stresu a pracovní zát ři, psychickou odolnost, schopnost soust edit se ve ztířených podmínkách, e–ení stresových situací) a empatii (schopnost vcítit se a schopnost sociálního soucít ní), kterou zmi ují zejména organizace z oblasti zdravotní a sociální pé e.

**Tabulka 11: Dal–í kompetence pořadované zam stnavateli**

Kompetence	Sekundér	Terciér	Kvartér	Celkem	Po řadí
Mezilidské vztahy, um ní jednat s lidmi		15	24	39	1.
Praktické dovednosti a znalost praxe	7	10	5	22	2.
Lojalita k zam stnavateli	4	9	6	19	3.
Samostatnost	7	5	7	19	4.
Odbornost, profesní znalosti a	6	3	7	16	5.
Schopnost prezentace, sebeprezentace	6		8	14	6.
Analytické my–lení		7	5	12	7.
Komunika ní schopnosti a dovednosti	12			12	8.
Kreativita	4	2	6	12	9.
Obecné právní pov domí	5	4	3	12	10.
Pracovitost, ochota pracovat	1	6	3	10	11.
Manuální zru nost		4	5	9	12.
Pouřtí teorie v praxi		3	6	9	13.
e–ení stresových situací			8	8	14.
Empatie			7	7	15.
Etika	1		5	6	16.
Ekonomické základy a ekonom. my–lení	5			5	17.
Ochota dále se vzd lávat		1	4	5	18.
Organizace práce			5	5	19.
Spoleřlivost	1	2	2	5	20.
Mobilita	2	1	1	4	21.
Organiza ní schopnosti	1	2	1	4	22.
Poctivost		3	1	4	23.
Psychická odolnost v zát řl situacích	3	1		4	24.
Reálné p edstavy o pracovním prost edí	3		1	4	25.
Sebereflexe	1		3	4	26.
Skromnost		1	3	4	27.
Technická p edstavivost a my–lení	2	1	1	4	28.

Zdroj: KALOUSKOVÁ, P.; VOJTECH, J. *Pot eby zam stnavatel a p ipravenost absolvent –kol - souhrnný pohled*. Praha : Národní ústav odborného vzd lávání, 2008. Str. 20

Pokud jde o kompetence požadované zaměstnavateli, je třeba rozvést zejména body kreativita a etika. Zatímco požadavek na kreativitu je v pomyslném fleb í ku na devátém míst , požadavek na etiku se nachází aíl v druhé polovin tabulky, na –estnáctém míst .

K p íblížení pojmu kreativita, tedy tvo ivost, bychom mohli uvést pr zkum, jak si manafler í p edstavují tvo ivého pracovníka, od Dytrta (2006)<sup>21</sup>:

Po vyjasn ní pojmu tvo ivá práce se uskute nily v –esti organizacích brainstormingové konference, kterých se zú astnilo 45 vedoucích pracovník st edn velkých firem. Cílem bylo relativn rychle a vy erpávajícím zp sobem zjistit jejich názory na schopnosti a vlastnosti, které o ekávají od svých pod ízených.

Po shrnutí jejich názor by ideální subjekt tvo ivé práce m l mít více neíl 250 vlastností a p edpoklad , kterými by uspokojoval nároky svých vedoucích. Zajímavé bylo, fle názory jednotlivých tým se zna n blíflily.

Výsledkem brainstormingových konferencí jednotlivých e–itelských tým byl vznik konkrétn í p edstavy manafler o obsahu syntetického pojmu tvo ivá práce, které shrnujeme do následujících okruh s p íklady:

- osobní schopnosti a dovednosti, morální p edpoklady,
- sounáleflitost s kolektivem, schopnost práce v týmu,
- vztah k firm , vztah k profesi,
- schopnost ve vhodném okamfliku, rychle a uváfliv reagovat na konfliktní situace,
- vrozené schopnosti, odborné p edpoklady
- racionální chování, racionalita ídící práce,
- d v ra k podniku, vztah k práci a pracovní profesi, zázemí pracovníka.

*šP írozenou, av–ak etickou zbraní konkuren ního boje by se nesporn m la stát kreativita. Sout fl konkurent o vít zství, která by spo ívala ve vzájemném st etu tvo ivosti a tvo ivé práce, samoz ejm p í sou asném respektování etických postoj .*<sup>22</sup>

Pro je ale požadavek na etiku ze strany zaměstnavatel tak nevýznamný? K tak nízkému hodnocení zajisté p íspívá neznalost rozsáhlého pojmu etika. Touto problematikou se zabývá Dytrt (2006).<sup>23</sup>

<sup>21</sup> DYTRT, Z. *Dobré jméno firmy*. Praha : Alfa Publishing, 2006. 144 s. ISBN 80-86851-45-1. Str. 34 - 35

<sup>22</sup> DYTRT, Z. *Dobré jméno firmy*. Praha : Alfa Publishing, 2006. 144 s. ISBN 80-86851-45-1. Str. 40

Pojem etika v sobě zahrnuje **tři subsystémy**:

- 1) **Morálka**, do které patří samozřejmě zásady obecné morálky, respektování zákonných a společenských norem, historické i místní zvyklosti, vnitřní přesvědčení o úloze morálky a sebevýchova a zdokonalování v morálních postojích.
- 2) **Erudice**, do které můžeme zahrnout teoretické a praktické znalosti a zkušenosti a schopnost jejich využití, celoživotní vzdělávání, znalost specifických podmínek, tvůrčí myšlení, ale i schopnost syntézy a aplikace synergie.
- 3) **Aplikace**, kterou rozumíme na systémovou aplikaci subsystému a prvku, systémovou aplikaci subsystému a prvku, stimulaci k dodržování etických postojů, stimulaci ke tvůrčivé práci a motivaci, soustavné prohlubování manažerské etiky, analýzu působnosti etiky v managementu a schopnost být příkladem a vzorem.

Když tedy podrobněji prostudujeme uvedenou tabulku a ukázkový text, můžeme říci, že součástí pojmu etika jsou i pojmy obecné právní povahy, praktické dovednosti a znalost praxe, a tedy i odbornost, profesní znalosti a dovednosti; kreativita, použití teorie v praxi, ochota dále se vzdělávat a v neposlední řadě poctivost. Pokud by tyto kompetence byly zahrnuty v obecném povahy zaměstnavatele do pojmu etika, byla by bezpochyby na prvním místě.

Na současném stavu společenského chápání etiky se do jisté míry podílel vývoj, který v průběhu čtyřiceti let státního plánování zpochybnil význam etiky v každodenním životě a systematicky omezoval její studium a propagaci ve školacích prostředcích i ve školní výchově.<sup>24</sup>

Další příčinou opoždění etiky v managementu podnikatelských, veřejných a správních organizací je skutečnost, že se teprve v relativně nedávné době do studijních programů ekonomicky zaměřených univerzit začala prosazovat výuka praktické etiky ve studijním oboru ekonomika a management. Významným důvodem absence je samozřejmě uplatnění etických postojů v managementu je i obava ze změn, které by přinesly do dosavadní manažerské praxe.

V podnikatelském prostředí české republiky však existují i mýty o etice v podnikání, a to především zaměstnavatelé požívají s tím, že jsou jejich zaměstnanci etičtí, což není pravidlo, etické konflikty vznikají nejčastěji z konfliktů zaměstnavatelů. Dalším pochybnost vzniká při tvrzení, že

---

<sup>23</sup> DYTŘT, Z. *Dobré jméno firmy*. Praha : Alfa Publishing, 2006. 144 s. ISBN 80-86851-45-1. Str. 62

<sup>24</sup> DYTŘT, Z. *Dobré jméno firmy*. Praha : Alfa Publishing, 2006. 144 s. ISBN 80-86851-45-1. Str. 44

etika je disciplína pouze pro filozofy, akademiky i teology, dalo by se říci, že je to spíše disciplína managementu s programem eticky uplatňovat praktické metody a postupy. Mezi další mýty, které vznikly, patří, že etika káží pouze špatným lidem, avšak i dobří lidé mohou dlat špatné věci; a že etika nemůže být řízena. Etika řízena je, i když často nepřímo. Pokud firma nemá problémy s právem, také to neznamená, že je etická.<sup>25</sup>

Mnozí představitelé našim trhem sice hodnotí etiku v managementu a v podnikání jako konkurenční výhodu, do jisté míry však spíše jako přepych. Víkají, že etiku budou ve své práci aplikovat, ať si na to vydělají. Je otázkou, jak vysoký limit by si určili a jak by jejich zvyčovali v případě, že by byli úspěšní a že by se nedopustili fládného pochybení. Je tu ale nebezpečí, které ohrožila zkušenost, totiž že neexistuje vývoj lineární, ale jen progresivní, i regresivní.<sup>26</sup>

Manažerskou etiku je třeba uplatňovat všude tam, kde se lidé. V malých podnikatelských subjektech, ve veřejné správě, v řízení zdravotnických a sociálních organizací, služeb atd. Je cestou k vytvoření kulturního prostředí nejen v jednotlivých organizacích, ale i v jejich ekonomickém okolí.

Aby si člověk zafixoval uplatňování etických postojů ve svém jednání, musí jednat eticky i v takových situacích, když je sám a myslí si, že ho nikdo nevidí a nepozoruje. Nelze skrývat vnitřní neetiku.

*Špatná zásada, že projektování etiky v managementu je dynamický proces, který je zapotřebí neustále inovovat a naplňovat nejenom vlastní tvůrčí prací, ale i etickým působením svých zaměstnanců. Etika v managementu přispívá k dobrému jménu organizace i k úspěchu v podnikatelském prostředí.<sup>27</sup>*

Úspěch v prosazování etiky jak do mezilidských vztahů ve společnosti jako celku, tak i do praxe podnikatelských a veřejnoprávních organizací je závislý na prevenci, která především spoívá ve výchově. Na školách by se výuka měla orientovat na etiku v managementu, která je prevencí neetického chování všech pracovníků. Motivuje pracovníky na všech úrovních řízení podniků a institucí, aby plnili svoji roli a stali se skutečnými nositeli a realizátory etiky. Zvláště pozornost by se měla být věnována především vzdělávání manažerů, kteří jsou pro podřízené vzorem a stimulatorem etických postojů.

<sup>25</sup> DYTŘT, Z. *Dobré jméno firmy*. Praha : Alfa Publishing, 2006. 144 s. ISBN 80-86851-45-1. Str. 20 - 21

<sup>26</sup> DYTŘT, Z. *Dobré jméno firmy*. Praha : Alfa Publishing, 2006. 144 s. ISBN 80-86851-45-1. Str. 18

<sup>27</sup> DYTŘT, Z. *Dobré jméno firmy*. Praha : Alfa Publishing, 2006. 144 s. ISBN 80-86851-45-1. Str. 23 - 24

Uplatování etiky v managementu má smysl jen tehdy, pokud jsou zásady obsaženy vinnostech pracovníků v organizaci, bez ohledu na jejich funkční postavení, každodenní.<sup>28</sup>

#### 4.4.4 Kompetence, jejich význam poroste

Další, neméně důležitou oblastí, na kterou byl výzkum zaměřen, jsou kompetence, u kterých zaměstnavatelé předpokládají, že jejich význam v dalších letech ještě vzroste. Respondenti mohli opět doplnit kompetence podle jejich názoru.

Ve všech sledovaných sektorech jsou na prvních místech řečeno *zvlášť v cizích jazycích a v používání výpočetní techniky, ochota učit se, rovněž i adaptabilita a flexibilita*; pouze v kvartérním sektoru byla více zdůrazněna *zvlášť v zacházení s informacemi* a také *komunikační schopnosti*.

Nkteří respondenti ve svých odpovědích uvádějí, že předpokládají růst všech uvedených kompetencí. Je tedy zřejmé, že za významné do budoucna považují zaměstnavatelé především klíčové kompetence.

**Tabulka 12: Kompetence, jejich význam poroste, a jejich pořadí podle sektoru**

Kompetence	Sekundér		Terciér		Kvartér		Průměr
Zvlášť v cizích jazycích	1.	22%	1.	21%	1.	18%	20%
Zvlášť v používání výpočetní	2.	14%	2.	15%	2.	15%	15%
Ochota učit se	4.	10%	3.	10%	3.	10%	10%
Adaptabilita a flexibilita	3.	12%	4.	8%	6.	7%	9%
Zvlášť v zacházení s informacemi	5.	8%	8.	6%	4.	10%	8%
Schopnost rozhodovat se	8.	6%	5.	8%	10.	6%	7%
Schopnost řešit problém	7.	6%	7.	7%	8.	7%	6%
Nést zodpovědnost	9.	5%	6.	7%	7.	7%	6%
Schopnost týmové práce	6.	7%	10.	3%	9.	6%	6%
Komunikační schopnosti	10.	2%	9.	6%	5.	8%	6%
Schopnost vést	11.	2%	11.	1%	11.	1%	2%
tení a porozumění pracovním	12.	1%	13.	1%	12.	1%	1%
Práce s čísly při pracovním uplatnění	13.	0%	12.	1%	13.	1%	1%

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

Zdroj: KALOUSKOVÁ, P.; VOJTECH, J. *Potřebují zaměstnavatelé a připravenost absolventů - kol - souhrnný pohled*. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 2008. Str. 21

#### 4.5 Jaké pracovníky zaměstnavatelé přijímají?

Z hlediska úspěšného založení absolventů na trh práce je rovněž důležité zaměřit se na oblast přijímání nových zaměstnanců. Výchozí bod analýz představují údaje o počtu nových přijímaných pracovníků a o podílu absolventů na celkovém počtu přijímaných

<sup>28</sup> DYTŘ, Z. *Dobré jméno firmy*. Praha : Alfa Publishing, 2006. 144 s. ISBN 80-86851-45-1. Str. 44 - 45

pracovník . Dále bylo zjištěno, jaký postoj k absolventům dotazované firmy zaujímají - zda absolventi jsou či nejsou přijímáni a zároveň zda bývají preferováni před jinými uchazeči o zaměstnání. Mezi další sledované skutečnosti byla zejména vzdělanostní struktura nově přijímaných pracovníků a struktura zaměstnanců přijímaných na jednotlivé pracovní pozice.

Z výsledků tedy vyplývá, že podíl absolventů na celkovém počtu přijímaných pracovníků se v jednotlivých sektorech nijak výrazně neodlišuje. Relativně nejvíce absolventů je přijímáno v sekundárním sektoru a relativně nejméně ve sféře služeb.

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

**Tabulka 13 - Průměrný počet přijatých pracovníků a absolventů podle velikosti firmy**

Sektor	Velikost firmy	Průměr přijatých pracovníků	Průměr přijatých absolventů	% přijatých absolventů
Sekundér	do 25	3,6	0,9	24,5%
	26 - 100	26,7	2,3	8,7%
	101 - 250	63,7	5,8	9,1%
	251 - 500	98,5	22,3	22,6%
	nad 500	364,8	72,7	19,9%
	<b>průměr</b>	<b>125,2</b>	<b>23,5</b>	<b>18,8%</b>
Terciér	do 5	20,0	1,3	6,7%
	6 - 25	26,1	3,8	14,6%
	26 - 100	48,6	10,2	21,0%
	101 - 250	363,3	52,3	14,4%
	251 - 500	222,1	13,8	6,2%
	501 - 5000	346,4	12,8	3,7%
	nad 5000	799,5	137,8	17,2%
	<b>průměr</b>	<b>183,4</b>	<b>20,8</b>	<b>11,4%</b>
Kvartér	do 5	0,5	0,1	27,5%
	6 - 25	4,4	1,0	23,6%
	26 - 100	11,8	3,0	25,0%
	101 - 250	37,2	8,0	21,6%
	251 - 500	143,7	22,0	15,3%
	501 - 5000	659,3	98,8	15,0%
	nad 5000	1806,5	146,8	8,1%
	<b>průměr</b>	<b>98,3</b>	<b>14,4</b>	<b>14,7%</b>

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

Zdroj: KALOUSKOVÁ, P.; VOJTECH, J. *Potřebujeme zaměstnavatele a připravenost absolventů - kolik - souhrnný pohled*. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 2008.. Str. 22

V sekundárním sektoru bylo relativně nejvíce absolventů přijato v odvětví výroby a rozvodu elektřiny, plynu a vody; naopak výrazně podprůměrně se pohybuje procento absolventů přijímaných v odvětví dobývání nerostných surovin.

V kvartérním sektoru v oblasti finančního zprostředkování jsou absolventi přijímáni pouze v malé míře; v oblasti veřejné správy, je podíl přijímaných absolventů výrazně vyšší.

**Tabulka 14: Průměrný počet přijatých pracovníků a absolventů podle odvětví**

	Odvětví	Pracovník	Absolvent	% absolvent
C	Dobývání nerostných surovin	134,2	9,2	6,9%
D	Zpracovatelský průmysl	135,1	25,6	18,9%
E	Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	18,6	6,0	32,3%
F	Stavebnictví	35,3	8,1	23,1%
	<b>Celkový průměr sekundér</b>	<b>125,2</b>	<b>23,5</b>	<b>18,8%</b>
G	Obchod, opravy motorových vozidel a spotřebního zboží	79,9	9,5	11,9%
H	Pohostinství a ubytování	385,9	44,5	11,5%
I	Doprava, skladování, pošta a telekomunikace	248,7	27,5	11,1%
	<b>Celkový průměr terciér</b>	<b>183,4</b>	<b>20,8</b>	<b>11,4%</b>
J	Finanční zprostředkování	266,5	11,4	4,3%
K	Činnosti v oblasti nem. a pronájmu; podnikatelské činnosti	151,3	15,7	10,4%
L	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	56,1	14,3	25,5%
M	Vzdělávání	34,7	6,2	17,8%
N	Zdravotní a sociální péče; veterinární činnosti	165,8	27,4	16,5%
O	Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	61,1	9,5	15,5%
	<b>Celkový průměr kvartér</b>	<b>98,3</b>	<b>14,4</b>	<b>14,7%</b>

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

Zdroj: KALOUSKOVÁ, P.; VOJTECH, J. *Potřebují zaměstnavatelé a připravenost absolventů – kol – souhrnný pohled*. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 2008. Str. 23

Mezi důležitá hlediska ale také patří to, jaké preference zaměstnavatelé vyjadřují, pokud jde o přijímání absolventů – kol. Ukázalo se, že reálné počty přijímaných absolventů nemusí zcela odpovídat tomu, jak jsou firmy otevřené vůči přijímání nových absolventů, tzn. zda jsou absolventy ochotni přijímat či je přímo preferují nebo zda je spíše odmítají.

Z výsledků vyplývá, že ve všech zkoumaných sektorech jednoznačně neevalují připady, kdy zaměstnavatelé absolventy přijímají, ale nelze říci, že by je preferovali. Ve zbylých případech pak v sekundárním a kvartérním sektoru mírně evaluuje podíl těch, kteří absolventy přímo dávají přednost, nad zaměstnavateli, kteří absolventy vůbec nepřijímají.

Relativně nejastji se s ryze negativním postojem vůči přijímání absolventů setkáváme ve všech zkoumaných sektorech v případě menších firem. Nejmenší firmy do 5 zaměstnanců

v-ak zároveň v porovnání s ostatními velikostními kategoriemi relativně často absolventy přímo preferují; lze tedy říci, že jsou v názoru na přijímání i odmítání absolventů proti ostatním firmám vyhraněnější. Poměrně značný zájem mají o absolventy také velké firmy.

**Tabulka 15: Přijímání a preferování absolventů podle velikosti firmy**

Sektor	Velikost firmy	Firmy nepřijímají absolventy	Firmy přijímají, ale nepreferují absolventy	Firmy přijímají a preferují absolventy
Sekundér	do 25	16,0%	68,0%	16,0%
	26 - 100	9,0%	79,0%	12,0%
	101 - 250	2,0%	85,0%	13,0%
	251 - 500	4,0%	81,0%	15,0%
	nad 500	2,0%	74,0%	24,0%
	<b>celkem</b>	<b>6,0%</b>	<b>78,0%</b>	<b>16,0%</b>
Terciér	do 5	50,0%	34,0%	16,0%
	6 - 25	13,0%	78,0%	9,0%
	26 - 100	20,0%	69,0%	11,0%
	101 - 250	10,0%	80,0%	10,0%
	251 - 500	2,0%	87,0%	11,0%
	501 - 5000	3,0%	80,0%	17,0%
	nad 5000	0,0%	50,0%	50,0%
	<b>celkem</b>	<b>16,0%</b>	<b>72,0%</b>	<b>12,0%</b>
Kvartér	do 5	20,0%	58,0%	22,0%
	6 - 25	21,0%	68,0%	11,0%
	26 - 100	6,0%	78,0%	16,0%
	101 - 250	5,0%	83,0%	12,0%
	251 - 500	0,0%	79,0%	21,0%
	501 - 5000	0,0%	86,0%	14,0%
	nad 5000	0,0%	75,0%	25,0%
	<b>celkem</b>	<b>11,0%</b>	<b>72,0%</b>	<b>17,0%</b>

Zdroj: KALOUSKOVÁ, P.; VOJTECH, J. *Potřebujeme zaměstnavatele a jejich připravenost absolventů - kolik - souhrnný pohled*. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 2008. Str. 24

Z hlediska odvětvové struktury dotázaných firem jsou odchylky od celkových průměrných hodnot nejvýraznější v sekundárním sektoru, kde se jako nejotevřenější v přijímání absolventů jeví zpracovatelský průmysl, naopak nejvíce odmítavé se k absolventům staví stavební firmy. V terciárním sektoru již tak výrazné rozdíly nenacházíme, nicméně zde je patrná určitá tendence k menší ochotě přijímat první absolventy v oblasti dopravy a spojů a naopak o něco otevřenější v jejich přijímání se jeví sféra pohostinství a ubytování.



**Tabulka 16 - P ijímání a preferování absolvent podle odvětví**

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

Zdroj: KALOUSKOVÁ, P.; VOJTECH, J. *Potřebují zaměstnavatelé a připravenost absolventů - kol - souhrnný pohled*. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 2008. Str. 24

#### 4.5.1 Pracovní zařazení a vzdělání nově p ijímaných pracovníků

Vzdělanostní i profesní struktura nově p ijímaných pracovníků je stanovena odvětvovou strukturou firem a z toho plynoucími personálními potřebami.

Sekundární sektor, tvořený převážně výrobními firmami, je charakteristický p ijímáním pracovníků do *dnických profesí* a do *odborných profesí na střední úrovni*; naopak spíše v minimální míře jsou p ijímání provozní pracovníci ve službách a obchodu a pracovníci na pozicích v nižší administrativě. Nejastěji jsou tedy p ijímání *využití pracovníci a pracovníci s maturitním vzděláním*. Poměrně často jsou p ijímání i *vysokoškoláci*, kteří jsou umístováni do odborných profesí na střední a vyšší úrovni a do vedoucích a řídicích pozic.

V terciárním sektoru, zaměřeném na obchod, opravy motorových vozidel, pohostinství a turismus, p evafluje *dnické profese a provozní pracovníci ve službách a obchodu*; spíše výjimečně jsou obsazovány vyšší odborné a řídicí pozice. Sektor služeb je tedy charakteristický p ijímáním využitých a pracovníků s maturitní zkouškou; na rozdíl od průmyslového i kvartérního sektoru jsou zde ale výrazně méně p ijímání jak vysokoškoláci, tak i absolventi vyšších odborných škol.

Kvartérní sektor je charakteristický vysokým zastoupením *odborných profesí na střední a vyšší úrovni* a o něco méně zastoupením ve zbývajících sektorech jsou zde přijímáni i *vedoucí a řídicí pracovníci*. Jsou zde tedy přijímáni pracovníci s maturitou a vysokokolejší; často jsou také přijímáni pracovníci s *vyšším odborným a pomaturitním vzděláním*. Naopak v mnohem menší míře jsou přijímáni vyučovací pracovníci.

**Tabulka 17 - Frekvence přijímání nových pracovníků z hlediska kategorií vzdělání**

Frekvence přijímání	Sektor	V	M	PM	VO <sup>TM</sup>	V <sup>TM</sup>
asto + ob as	sekundér	<b>88%</b>	83%	37%	47%	<b>76%</b>
	terciér	87%	<b>85%</b>	39%	39%	43%
	kvartér	46%	79%	<b>56%</b>	<b>63%</b>	<b>76%</b>
Výjime n + v bec ne	sekundér	12%	17%	<b>63%</b>	53%	24%
	terciér	13%	15%	61%	<b>61%</b>	<b>57%</b>
	kvartér	<b>54%</b>	<b>21%</b>	44%	37%	24%

Pozn. V o vyu ení; M o SO<sup>TM</sup>s maturitou; PM o pomaturitní studium; VO<sup>TM</sup> vy í odborné -koly; V<sup>TM</sup> vysoké -koly

Zdroj: KALOUSKOVÁ, P.; VOJTECH, J. *Pot eby zam stnavatel a p ipravenost absolvent -kol - souhrnný pohled*. Praha : Národní ústav odborného vzd lávání, 2008. Str. 25

**Tabulka 18 - Struktura pracovních pozic nov přijímaných pracovníků**

Frekvence přijímání	Sektor	Nekvalif. pozice	D lnické profese	Provozní pracovníci ve službách a obchod	Nif í administr.	Odborné profese na střední úrovni	Odborné profese na vyšší úrovni	Vedoucí a řídicí pracovníci
asto + ob as	S	<b>32%</b>	<b>84%</b>	18%	23%	73%	67%	37%
	T	30%	65%	<b>62%</b>	<b>38%</b>	55%	37%	29%
	K	25%	36%	24%	30%	<b>76%</b>	<b>71%</b>	<b>41%</b>
Výjime n + v bec ne	S	68%	16%	<b>82%</b>	<b>77%</b>	27%	33%	63%
	T	70%	35%	38%	62%	<b>45%</b>	<b>63%</b>	<b>71%</b>
	K	<b>75%</b>	<b>64%</b>	76%	70%	24%	29%	59%

Pozn. S o sekundární sektor, T o terciérní sektor, K o kvartérní sektor

Zdroj: KALOUSKOVÁ, P.; VOJTECH, J. *Pot eby zam stnavatel a p ipravenost absolvent -kol - souhrnný pohled*. Praha : Národní ústav odborného vzd lávání, 2008. Str. 26

## 4.6 Skute nosti rozhodující p i přijímání nových pracovníků , zejména absolvent

Mezi dalšími významnými oblastmi výzkumu je oblast zam ená na skute nosti, které z pohledu zam stnavatel mají p i výb ru nových pracovníků rozhodující úlohu. D ležité bylo zji-t ní, zda firmy p i p ijímání nových pracovníků iní rozdíl mezi absolventy a zam stnanci s praxí a jaká kritéria p ovafluji za rozhodující p i výb ru z t chto dvou skupin uchaze o zam stnání. Je nezbytné hloub ji se zabývat i d vody i p edpoklady, které vedou zam stnavatele k p ijímání i naopak nep ijímání absolvent a zda zam stnavatelé

upřednostují absolventy s předchozími pracovními zkušenostmi i praxí absolvovanou v rámci vzdělávání.

### **Jakým způsobem firmy vyhledávají nové pracovníky?**

Respondenti byli požádáni, aby uvedli, v jaké míře využívají předložených způsobů vyhledávání nových pracovníků, případně aby doplnili další alternativy, se kterými mají zkušenost.

Výsledky průzkumu ukázaly, že ve všech zkoumaných sektorech zaměstnavatelé jednoznačně nejčastěji využívají výběr z těch zájemců o práci, kteří se firmám hlásí sami. Druhou nejvíce využívanou možností při hledání nových pracovníků je doporučení stávajících zaměstnanců a následuje vyhledávání pomocí inzerce, resp. internetu; mezi poměrně frekventovanými způsoby nacházení i vyhledávání prostřednictvím úřadů práce.

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

Firmy požadují například veletrhy pracovních příležitostí, kde se snaží ty nejlepší studenty získat ještě před jejich absolvováním a prvním hledáním práce. Zde si studenti pohovoří se zástupci firem o požadavcích a možnostech zaměstnání. Některé tam personalisté zanechávají své kontakty, i rovnou životopisy.

Na které firmy také připravují odborné přednášky přímo na kolech. Vyhledávají soutěže pro studenty, kde mnohdy nabízejí vítězi notebook, i jinou hodnotnou cenu. Ve spolupráci s univerzitami nabízí témata diplomových prací a jejich garance formou konzultací. Student pak práci konzultuje jak s vedoucím práce (na vysoké škole), tak s odborníkem z praxe. I diplomové práce lze přihlásit do soutěží.

Business Leadership Forum (BLF) již několik let umožňuje studentům dostat se do vybrané společnosti a strávit tak bok po boku manažerů několik dní, říká se tomu stínování manažerů. Těmto mají studenti ve všech vysokých školách, avšak procházejí výběrem. Přihláška je formou životopisu a motivačního dopisu. Vybraní studenti jdou na pohovor do BLF, kde hovoří o své motivaci, zmíní společnost, kam by se chtěli dostat a dle výsledku se potom mohou stát na dvoutýdenní stáž, která probíhá v tichou v únoru až květnu. Manažeré by si mohli pro studenty připravit program, případně jim zadat projekt a být jim k dispozici. Na které nadnárodní společnosti si program stínování připravují sami. Výběr studentů pak nechávají na vysokých školách, kde v tichou studenty vybírají podle prospěchu. Další nabídkou, kterou studenti rádi přijímají je pozvání přímo do společnosti - na exkurzi. Firmy studenty nejen

provedou po společnosti, společnosti představí, pohovoří o náborech a potencionálních profilech. Součástí jsou i přednášky a diskuze na odborná témata. Firmy studenty i obdarují firemními předmety.

Další možností pro firmy, jak poznat lépe studenty před jejich pracovním životem jsou trainee programy. Program trvá jeden až jeden a půl roku a skládá se jednak z práce, lépe řečeno z rotací po různých odděleních, jednak ze systému –kolení, praxí v zahraničních pobočkách společností i z exkurzí do poboček. Absolventi si během roku udělají obrázek o firmě ale také o tom, kde ve firmě je jejich místo. Stejně tak i zaměstnavatel se lépe pozná svého potencionálního zaměstnance. Podmínkou pro vstup do graduate program bývá dokončené VTM vzdělání a výborná jazyková vybavenost. Výběrová řízení probíhají pomocí assessment center, kde během jednoho dne zmapuje schopnost týmové práce, potenciál růstu, učení se nových věcí a jazykové znalosti. Pokud se jedná o mezinárodní společnost, je celé assessment centrum v angličtině. Po absolvování celého graduate (trainee) programu dostane trainee certifikát a většinou i nabídku pracovního místa.

Spolupráce s vysokými školami a graduate programy je pro firmy finančně náročná a nelze jednoduše spočítat, jaký zisk jim tato investice přináší. Cílem většinou je, získat ty nejlepší na trhu a to nejlépe jako první. I pokud se to nepodaří, získávají společnosti od studentů zpětné vazby a tím i další podněty k tomu, jak získat ty nejlepší práci. Kontaktem se studenty zjistí, co je nejvíce baví, co je pro ně klíčové při výběru zaměstnavatele a celkově, jak nahlíží na tu kterou společnost.<sup>29</sup>

Pokud jde o vyuffívání jiných způsobů vyhledávání pracovníků, pak byly nejčastěji uváděny možnosti:

- internet,
- reference (tzn. p íjetí pracovníků na základ doporučení jiných firem, zaměstnanců, externistů i známých),
- spolupráci s jinými firmami,
- oslovení známých pracovníků (z okruhu známých i bývalých zaměstnanců, případně výběr z osob, které v dané firmě absolvovaly stáž i odbornou praxi),
- výběr z vlastní databáze,

---

<sup>29</sup> <http://www.itbiz.cz/absolventi-trh-prace>

- píímé oslovení (asto se jedná o cílenou nabídku sm ující k získání pracovníka z konkuren ní firmy),
- vlastní výv sky nebo letáky,
- výb rové ízení (jde zejména o *ve ejná výb rová ízení*, která jsou daná zákonem, ale i *konkurzy* apod.),
- veletrhy práce.

**Tabulka 19 - Frekven ní tabulka využíívání jednotlivých zp sob hledání nových zam stnanc**

Frekvence	Sektor	Inzeráty	Internet	Ú ady práce	Personální agentury	Hlásí se sami	Doporu ení zam stnanc	P ímo na -kolách	Jiným zp sobem
asto + ob as	sekundér	66%		63%	30%	93%	67%	37%	24%
	terciér	64%		57%	18%	84%	68%	16%	17%
	kvartér	51%	55%	59%	17%	84%	67%	33%	20%
V ýjime n + v bec ne	sekundér	34%		37%	70%	7%	33%	63%	76%
	terciér	36%		43%	82%	16%	32%	84%	83%
	kvartér	49%	45%	41%	83%	16%	33%	67%	80%

Zdroj: KALOUSKOVÁ, P.; VOJTECH, J. *Pot eby zam stnavatel a p ípravenost absolvent -kol - souhrnný pohled*. Praha : Národní ústav odborného vzd lávání, 2008. Str. 27

#### 4.6.1 Požadavky na praxi p íjíímání nových pracovník

P í výb ru nových pracovník íní rozdíl mezi absolventy a pracovníky s praxí více neff polovina zam stnavatel v sekundárním i terciárním sektoru; v kvartérním sektoru pouze 45 %. P ítom se ukázalo, ff tímto zp sobem nejvíce diferencují firmy z oblasti výroby a rozvodu elekt iny, plynu a vody a rovn ff i firmy zam ené na dopravu, skladování, po-ty a telekomunikace. Naopak v nejmen-í mí e rozli-ují mezi absolventy a pracovníky s praxí stavební firmy, podniky orientující se na dobývání nerostných surovin a také vzd lávací organizace.

Absolventy a pracovníky s praxí rozli-ují malé i v t-í podniky. Po etn j-í organizace mívají propracovanou personální strategii a skute n d sledn rozli-ují mezi absolventy a zku-en j-ími pracovníky, p í emff pro absolventy mohou mít p ípravena speciální tréninková schémata. V p ípad malých organizací lze p edpokládat, ff s ohledem na nízký po et zam stnanc a omezen j-í moffnosti postupného zapracování budou zam stnavatelé d sledn ji rozli-ovat, zda pot ebuují zku-eného pracovníka, í zda pro n p edchozí pracovní zku-enosti nejsou zcela nezbytné.

**Tabulka 20 - Rozli-ování absolventů a pracovníků s praxí při přijímání nových podle odvětví firmy**

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

Zdroj: KALOUSKOVÁ, P.; VOJTECH, J. *Potřebují zaměstnavatelé a pracovníci absolventů škol - souhrnný pohled*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2008. Str. 28

### **Kritéria ovlivňující přijetí pracovníka s praxí nebo absolventa**

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

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

**Tabulka 21 - Kritéria pro přijetí zaměstnanců (%-podíl firem s tímto požadavkem)**

Požadavky na absolventy		Požadavky na pracovníky s praxí	
<b>Sekundér</b>			
<b>36%</b>	Požadované vzdělání	<b>51%</b>	Odborná kvalifikace
<b>28%</b>	Odborná kvalifikace, orientace v oboru	<b>42%</b>	Předchozí praxe
<b>27%</b>	Znalost jazyk	<b>16%</b>	Profesní zkušenosti
21%	Ochota dále se vzdělávat	15%	Znalost jazyk
14%	Dovednosti v práci s počítačem	15%	Požadované vzdělání
11%	Flexibilita	12%	Reference
11%	Předchozí praxe	12%	Flexibilita
10%	Zájem o práci, chuť pracovat	8%	Dovednosti v práci s počítačem
<b>Terciér</b>			
<b>24%</b>	Ochota dále se vzdělávat	<b>13%</b>	Předchozí praxe
<b>18%</b>	Požadované vzdělání	<b>12%</b>	Odborná kvalifikace
<b>15%</b>	Znalost jazyk	<b>6%</b>	Komunikativnost
14%	Komunikativnost	5%	Znalost jazyk
12%	Odborná kvalifikace, orientace v oboru	3%	Ochota se dále vzdělávat
11%	Adaptabilita	3%	Reference
10%	Dovednosti v práci s počítačem	3%	Dovednosti v práci s počítačem
9%	Flexibilita	3%	Způsob vystupování
<b>Kvartér</b>			
<b>26%</b>	Požadované vzdělání	<b>31%</b>	Předchozí praxe
<b>22%</b>	Ochota dále se vzdělávat	<b>29%</b>	Odborná kvalifikace
<b>21%</b>	Odborná kvalifikace, orientace v oboru	<b>18%</b>	Požadované vzdělání
14%	Zájem o práci, chuť pracovat	13%	Profesní zkušenosti
13%	Komunikativnost	11%	Ochota dále se vzdělávat
10%	Znalost jazyk	10%	Komunikativnost
9%	Dovednosti v práci s počítačem	8%	Reference
7%	Flexibilita	8%	Flexibilita

Pozn.: Uvedeny jsou pouze ty požadavky, které byly zmíněny relativně nejčastěji. Zvýrazněny jsou ty požadavky, na které je nejčastěji kladen důraz.

Zdroj: KALOUSKOVÁ, P.; VOJTECH, J. *Potřebuje zaměstnavatel připravenost absolventů - kolik - souhrnný pohled*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2008. Str. 29

### **Zvýhodní zaměstnavatelé absolventy s praxí?**

V situaci, kdy se na stejnou pozici hlásí dva absolventi, připadá jeden z nich na studium určitou dobu pracoval a druhý nikoliv, by jednoznačně dalo přednost absolventovi s předchozí praxí (resp. brigádou apod.) 37 % respondentů z průmyslového sektoru, 32 % z terciárního sektoru a 23 % z kvartérního sektoru. Naopak absolventa s praxí by rozhodně nijak nezmínily 29 % zaměstnavatelů z průmyslového sektoru, 23 % z terciárního sektoru a 36 % z kvartérního sektoru.

Absolventy s praxí preferuje za určitých podmínek (výkon praxe přímo v dané firmě, praxe v oboru, dlouhodobost praxe, využitelnost praxe pro dané pracovní místo, ale i celkový profil daného uchazeče) 7 % dotázaných firem z průmyslového sektoru, 11 % z terciárního sektoru a 20 % z kvartérního sektoru; takovou podmínkou je například ..

Pohled respondentů na předchozí praxi absolventů je odlišný. Některí zaměstnavatelé zastávají názor, že není důležitá, kde byla praxe či brigáda vykonávána, jiní naopak upřednostňují praxi buď v příslušném oboru, nebo přímo v dané firmě. Případné preferování výkonu praxe v dané organizaci je zpravidla úzce spjato se skutečností, že zaměstnavatel má možnost budoucího zaměstnance lépe poznat a blíže se seznámit nejenom s jeho znalostmi, schopnostmi a dovednostmi, ale také i s jeho přístupem k práci.

Zároveň však nelze opomenout skutečnost, že předchozí pracovní aktivita absolventů vypovídá podle názoru řady zaměstnavatelů o samostatnosti, zájmu pracovat, poznat pracovní prostředí (příp. i práci v oboru), o snaze získat zkušenosti a praxi i o přístupu k životu. Rovněž lze předpokládat, že absolventi s praxí mají jistě reálnější představy o pracovním prostředí (příp. se i lépe orientují v oboru), určitě pracovní návyky, jsou schopni snadněji se adaptovat na pracovní režim, a jsou zodpovědnější. Podle názoru některých zaměstnavatelů jsou ideální zahraniční zkušenosti, v rámci kterých si student může prohloubit i jazykové znalosti. Klíčovou roli pak hraje celkový dojem z předchozího pohovoru a osobnostní předpoklady a kvality.

#### **4.6.2 Jaké jsou důvody pro nepřijetí, resp. nepřijetí absolventů ?**

##### **1) Důvody pro nepřijetí absolventů**

Mezi nejčastějšími důvody pro nepřijetí absolventů se objevuje neztříbenost předchozími pracovními návyky, dovednostmi v práci s počítačem, ochota se vzdělávat a jazyková vybavenost, jejich postoj se však v jednotlivých sektorech liší.

Flexibilita je kompetencí, která je jako důvod pro nepřijetí absolventa uváděna v jednotlivých sektorech zhruba stejně často. Oproti tomu novější teoretické znalosti a znalost nových technologií jsou oceňovány hlavně v sekundárním a kvartérním sektoru.

Originalita nápadů, ochota přijímat názory a postoje dané firmy, tzv. firemní filozofii, a případné finanční stimuly spojené s nepřijetím absolventa (dotace na mzdové náklady poskytované úřadem práce) jsou spíše okrajovými důvody, které hrají roli při nepřijetí absolventů, nicméně zde jsou patrné určité odlišnosti mezi jednotlivými sektory. Originalita nápadů má význam především pro zaměstnavatele z kvartérního sektoru, finanční stimuly pak mají význam hlavně pro průmyslové podniky.

Další důvody, doplněné samotnými respondenty, se opírají v jednotlivých sektorech do určité míry liší. V sekundárním sektoru se ukázalo, že absolventi jsou nepřijímáni jako náhrada pracovníků, kteří budou odcházet do důchodu, a je v nich spatřována možnost celkového



omlazení pracovního kolektivu, přínosem by mohl být nový pohled na věci a jiný způsob sebe-  
e-  
eni.

Za pozornost dále stojí údaje poskytnuté samotnými respondenty. Zmínováno bylo například:

- chuť pracovat,
- nedostatek jiných zájemců o zkušených a schopných pracovníků,
- výchova zaměstnanců podle vlastních představ firmy,
- nízké mzdové nároky absolventů,
- připravenost absolventa na určitý obor speciálně zaměřený na oblast podnikání dané firmy,
- omlazení pracovního kolektivu,
- předchozí zkušenost (praxe ve firmě),
- zájem o práci,
- osobnostní profil uchazeče.

## 2) Důvod nepřijetí absolventů

Interesantní je významná část firem otevřená vůči přijetí absolventů, a když zaměstnavatel se absolventem spíše vyhýbá. Je tudíž potřeba blíže zkoumat důvody, resp. předpoklady, které firmy k tomuto chování vedou.

Ve všech sledovaných sektorech je nejčastěji důvodem odmítnutí absolventů nedostatek praxe a pracovních zkušeností. Jako druhé v pořadí následují nereálné představy absolventů o výši mzdy, pracovní době a pracovním zařazení. Méně časté je pak nepřijetí absolventa důvodu delší doby na zapracování, nízké pracovní morálky a neschopnost přizpůsobit se firemní filozofii.

Za pozornost dále stojí údaje poskytnuté samotnými respondenty. Zmínováno bylo například:

- snižování počtu pracovníků,
- skutečnost, že na určitá pracovní místa nelze přijímat pracovníky bez praxe (například ve školství, zdravotnictví),
- nedostatek volných pracovních míst,
- názor i předpoklad, že absolventi mají po zapracování snahu odejít k jiným firmám,

- chybějící jistota o skutečných schopnostech absolventů,
- neochota úřadu práce poskytovat firmám finanční podporu ve formě dotací na mzdy absolventů.

Pokud bychom měli rozebrat bod čtvrtý o názoru i předpoklad, že absolventi mají po zapracování snahu odejít k jiným firmám, jsou obavy zaměstnavatelů na místě. Avšak, neznamená to, že tuto skutečnost, nemohou nijak ovlivnit. Touto problematikou se zabývá Dytrt (2006).<sup>30</sup>

Fluktuující pracovník znehodnocuje náklady zaměstnavatele spojené s jeho přijetím a novému zaměstnavateli, který jej přijal do zaměstnání, opět zvyšuje náklady spojené s nástupními formalitami a potěbným zpracováním, tedy v době, v níž nepodává plný pracovní výkon.

Zaměstnavatelé by se měli v daleko větší míře chovat dle pravidel manažerské etiky a vychovávat ke stabilitě pracovníky, o nichž předpokládají, že se ztotožní s firmou a jejími cíli a budou jádrem ostatních spolupracovníků. Na ně by se měla soustředit stimulace. V případě, že je zaměstnanec spokojený a schopný vysokého výkonu, nemá důvod opouštět stávající zaměstnání a hledat si nové. Vysoká míra fluktuace dokládá nízký stupeň identity zaměstnanců k zaměstnavatelské organizaci, na druhé straně nízkou úroveň personální práce zaměstnavatelů, především v oblasti výchovy k pracovní motivaci. Formálnost a neúspěch výchovy je dán tím, že firmy se často nedostihují v sociální péči o zaměstnance, kterou omezují na oblast měřitelných (kvantitativních) stimulů. Zvyšuje se tím míra fluktuace, protože pracovník zkouší, zda u jiného zaměstnavatele nenajde takové pracovní podmínky, jimiž by se přiblížil ke splnění svých nároků, aniž by uvažoval o zvýšení své pracovní aktivity.

V personální práci jsou zanedbávány kvalitativní formy nehmotné stimulace, které vedou zaměstnavatele i zaměstnance k rozvíjení etických postojů. Etické postoje projevují pracovníci zaměstnavateli, když si uvědomují jeho vstřícnost a spoluúčast na řešení svých potřeb. Svoji vděčnost pak projevují svou identitou, partnerstvím a vstřícností při respektování potřeb a zájmů zaměstnavatele. Prakticky jde o realizování metody win-win, kdy obě strany považují za své vítězství, když využívají svých možností k tomu, aby si podle svých sil vzájemně pomáhali při řešení firemních i osobních problémů.

<sup>30</sup> DYTRT, Z. *Etika v podnikatelském prostředí*. Praha : Grada, 2006. 196 s. ISBN 80-247-1589-9. Str. 18 - 22

Z toho vyplývá, že zaměstnavatel bude pracovníky diferencovat do určitých skupin:

- *Podle ochoty a zájmu pracovníka rozvíjet svůj vztah na bázi metody win-win.*

To znamená, že zaměstnanci budou spoléhat na etické jednání zaměstnavatele a v důsledku toho, že si na základě dalších pravidelných osobních setkání vysvětlí své potřeby a zájmy a že vypracují oboustranně výhodnou dohodu (kariérní plán), která se stane součástí pracovní smlouvy. Zaměstnavatel nabídne pracovníkovi další odborný rozvoj a možný funkční růst. Zaměstnanec objasní svůj zájem a podmínky pro dlouhodobé setrvání v pracovním poměru a dá k dispozici své možnosti, jimiž by mohl prospívat společnosti. S tím souvisí i doplnění kvalifikace a systematické celoživotní vzdělávání, které by mu zaměstnavatel umožnil. Vzájemnou shodou a jejím dodržováním se vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem povýší na úroveň partnerství. Vznikne předpoklad pro plnění metody win-win.

- *Na základě výsledku a posouzení pracovníka z průběhu přijímacího řízení.*

Přijímacímu řízení je třeba věnovat zvýšenou pozornost, jeho výsledkem by mělo být odmítnutí těch uchazečů, kteří se neprojeví jako vhodní pro plnění partnerských vztahů a nedávají předpoklad, že by se mohli zařadit do stabilního jádra pracovního kolektivu. Přijatým pracovníkům je třeba věnovat alespoň osobní kontakt, velkou péči a systematicky je hodnotit, aby vstřícné chování zaměstnavatele nebylo zneužíváno. Z této kategorie pracovníků může pak určitá část přejít do kategorie stabilních a zbytek pracovníků, kteří nedávají předpoklad, že dobře pochopí smysl partnerských vztahů, bude vhodné nahradit.

- *Přijímání nových pracovníků bude vycházet z předchozích zkušeností a z cíle vytvořit relativně stabilní pracovní kolektiv, který pochopí svou existenci závislost na zaměstnavateli a bude svou pracovní aktivitu podle toho rozvíjet. Jífl proces přijímání nových pracovníků na řídicí úrovni dává předpoklad ke snížení nákladů z nežádoucí fluktuace.*

#### **4.6.3 Profese (obory vzdělání), které zaměstnavatelé potřebují**

Z hlediska problematiky uplatnitelnosti absolventů na trhu práce je důležité zaměřit se jednak na zjištění oborů, u kterých firmy pociťují nedostatek pracovníků, a jednak na názory zaměstnavatelů na to, které obory pokládají z hlediska budoucnosti za perspektivní.

## **Profese i obory, u kterých se firmy potýkají s nedostatkem pracovníků**

Výsledky –et ení ukazují, že nedostatek pracovníků u různých profesí pocítuje celkem 62 % z dotázaných v sekundárním sektoru, 25 % v terciárním sektoru a 49 % v kvartérním sektoru.

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

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

V kvartérním sektoru jednoznačně nejvíce chybí pedagogové (zejména kvalifikovaní učitelé cizích jazyků, odborného výcviku i odborných předmětů a vyučující výpočetní techniky), lékaři, IT pracovníci (zejm. programátoři i správci sítí), zdravotní sestry a sociální pracovníci.

S nedostatkem kvalitou mladých pracovníků ve věku do 35 let se u různých profesí i oborů potýká shodně 28 % firem, které odpovídaly v sekundárním a terciárním sektoru, a 17 % v kvartérním sektoru.

### **4.6.4 Perspektivní obory vzdělání v pohledu zaměstnavatelů**

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

V sekundárním sektoru očekávají zaměstnavatelé nejvíce poptávku po oborech skupiny Strojírnoství a strojírenská výroba, dále pak po IT oborech. S určitým odstupem následují obory skupiny Elektrotechnika, telekomunikace a výpočetní technika i oborů nspecifikované označení štechniků.

Nejvíce zaměstnavatelů v terciárním sektoru se domnívá, že v budoucnosti bude vysoká poptávka po IT oborech (od středně-kolských pozic až po vysoce specializované), dále pak po uebných oborech skupiny obor Strojírnoství a strojírenská výroba a rovněž po ekonomických oborech, a to jak středně-kolských, tak vysoko-kolských.

V kvartérním sektoru předpokládají zaměstnavatelé nejvíce poptávku po IT oborech (od středně-kolských pozic až po vysoce specializované), dále pak po oborech skupiny

Strojírenství a strojírenská výroba (bez rozlišení), po lékařských oborech (a ufl v obecné rovině, nebo je zdrazována zejména stomatologie) a technických oborech (především strojírenských, elektrotechnických a stavebních). Stabilní zájem by měl být i o ekonomické obory, stavební obory (především dlnické profese, jako jsou zedníci, klempíři, instalatři, pokrývači, tesaři), umeslné profese (např. zedník, truhlář, tesař, malíř, ale i umlecká umesla) a zdravotnické a lékařské obory.

Zamstnavatelé tedy ve všech sledovaných sektorech považují za perspektivní především IT a strojírenské obory.

**Tabulka 22 - Perspektivní obory**

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

*Pozn.: V tabulkách jsou u jednotlivých položek uvedeny podty odpovdí respondentů. ŠDž označuje podle vyjádření zamstnavatelů dlnické profese, resp. kategorií vyuených.*

Zdroj: KALOUSKOVÁ, P.; VOJTECH, J. *Potřebý zamstnavatel a připravenost absolventů - kol - souhrnný pohled*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2008. Str. 36

#### **4.7 Spolupráce zamstnavatelů se školami a jejich oekávání ve vztahu ke školskému systému**

K tomu, aby znalosti, schopnosti a dovednosti absolventů škol více odpovídaly potřebám trhu práce, je nezbytné úzké propojení zamstnavatelské a vzdělávací sféry, tedy spolupráce mezi podniky a školami. Cílem je, aby fláci měli možnost doplnit své teoretické znalosti i praktickými poznatky a seznámit se s reálným pracovním prostředím.

Sekundární sektor především v hojně míře umožní ujednak *exkurze a návštěvy fláků a studentů na pracovištích*, jednak i přímo vykonání *praxe v rámci výuky*, a ufl ji samotná firma

vyhodnocuje i nikoli. V porovnání s ostatními sektory také pro myšlové podniky mnohem  
ast ji inzerují p ímo na -kolách volná pracovní místa, z eteln více se v nují i sponzorování  
-kol, p íp. i samotných flák a student a z ejmá je i v t-í spolupráce v oblasti poskytování  
technického vybavení a materiál pro výuku a rovn fl i participace na výzkumných projektech  
-kol.

V sektoru služeb jsou hodnocené praxe nabízeny v men-í mí e. Firmy z oblasti služeb dále  
umofl ují *exkurze na pracovi-ti*, ve -kolách inzerují nabídku pracovních míst a také se v nují  
sponzorování -kol.

Kvartérní sektor p edev-ím umofl uje vykonání *praxe*, kterou také pom rn asto  
vyhodnocuje, a dále nabízí i *exkurze na pracovi-ti*.

V rámci dal-ích zp sob spolupráce, dopln ných samotnými zam stnavateli, figurují  
ve v-ech sektorech p edev-ím *záv re né práce, doktorské studium* (zam stnavatelé vystupují  
jako -kolitelé doktorand ) a *ú ast na veletrzích pracovních p íležitostí i dnech otev ených  
dve í*. Spí-e ojedine le se ve vý tu objevily i *besedy se studenty, brigády* pro fláky a studenty i  
*placené odborné praxe* pro studenty V<sup>TM</sup> nebo *spolupráce se studentskými organizacemi*.

#### **4.7.1 O ekávání zam stnavatel ve vývoji vzd lávání a -kolského systému**

P edstavy a o ekávání týkající se dal-ího vývoje odborného vzd lávání a -kolského  
systému p edstavují jeden z významných aspekt -et ení názor a pot eb zam stnavatel .

P edstavy zam stnavatel spadají do n kolika oblastí:

- **Praktická p íprava budoucích absolvent**

Zam stnavatelé pofladují p edev-ím roz-í ení a zkvalitn ní praktické ásti výuky  
ve -kolách. Jde tedy hlavn v t-í zam ení výuky na praxi, tak aby absolventi vstupující na trh  
práce byli lépe šp ípraveni pro praxi, m li reálnou p edstavu o skute ném pracovním  
prost edí a o tom, co se od nich o ekává. Toho by se podle názoru zam stnavatel m lo  
docílit jednak zvý-ením podílu odborné praxe ve výuce a jednak ufl-í, aktivn j-í  
a intenzivn j-í spoluprací -kol se zam stnavatelskou sférou, která by m la p ísp t k tomu, aby  
výuka v dostate né mí e reagovala na pot eby praxe. D leflité p ítom je, aby praktická výuka  
probíhala pod vedením odborník , aby fláci m li možnost kontaktu se zam stnavatelskou  
sférou jifl b hem studia, byli seznamováni s nejnov j-ími technologiemi a trendy v daném  
oboru i odvtví a byli schopni uplat ovat teoretické poznatky v praxi. Podle zam stnavatel  
by absolvent m l být vybaven nejenom teoretickými v domostmi a znalostmi, ale

i praktickými zručnosťami a dovednosťami. K tomu samozrejme napomáhajú i získavanie zručností prostredníctvom štáfi, brigád i exkurzi.

- **Výchova k vlasti samostatnosti**

Pojem výchova k vlasti samostatnosti je velice široký. Využívať by sme mali podporovať štáfi a studenty nejenom v samostatnej práci, ale predovšetkým v samostatnom myslení a úsudku. štáfi a studenti by sme mali umožniť samostatne riešiť úkoly a rozhodovať sa pri riešení problému, sami by sme mali pochádzať s novými nápady a podnety a mali by byť schopní vyjadriť a obhájiť svoje názory a názory. Zároveň je dôležité, aby sme im umožnili pracovať s informaciami (získavať je, vyhodnocovať a ďalej využívať), dokázali pracovať v tíme a boli schopní diskutovať o výsledkoch svojej práce. Preto je nevyhnutné, aby si uvedomovali nutnosť nést zodpovednosť za svoje rozhodovanie a jednání, a to se všetkým dôležitým.

- **Rozvoj kľúčových kompetencií**

Z dôležitých kľúčových kompetencií je velice často zmiňovaná výtuka cudzích jazykov, ty by sme im mali byť využívané jifi od raného veku a v takt tiež by sme mali byť kladený na jejich aktivný používanie a schopnosť komunikovať. Najlepšie by sme mali využívať alespoň dva cudzie jazyky. Z tohoto pohľadu pokladajú zamestnávateľi za dôležitou kvalitnou výtuku se zapojením zahraničných lektorov. Rozvíjajú by sme im mali byť i komunikačné dovednosti v materiskom jazyce; dôležité je zlepšovať vyjadrovaciu schopnosť štáfi a študentov a zamestnávateľi také upozorujú na riziko nahradzovania osobného kontaktu elektronickou komunikáciou a možnosť narušenia medziľudských vzťahov. V dostatočnej miere by sme mali byť kladený tiež na práci s výpočtovou technikou.

- **Práce s informaciami**

Zamestnávateľi často poľadujú odklon výtuky od memorovania značného množstva encyklopedických znalostí smerom k získavaniu základných obecných znalostí a všeobecného pohľadu a predovšetkým pak ke schopnosti pracovať s informaciami, tzn. samostatne je vyhľadávať, zpracovávať a využívať, vyhodnocovať, zobecňovať, nachádzať v nich souvislosti. Dôležité je, aby štáfi a študenti mali možnosť diskutovať a konfrontovať názory.

- **Rozvoj osobnosti**

Úkoly by sme im mali poskytovať pouze všeobecné a odborné znalosti a dovednosti; je nemén dôležité, aby se zamerávali i na celkový rozvoj osobnosti svojich štáfi a študentov. Dôležitý je nejenom intelektuálny rozvoj, ale také upevňovanie morálnych vlastností, výchova

k lidskosti, ohleduplnosti, slušnosti a rozvoji sociálních dovedností. Kam samozřejmě spadá i využití etiky na školách, jak bylo již rozebráno v předchozím textu.

- **Odborná příprava**

Pokud jde o názor na zastoupení odborných a všeobecných podmínek ve výuce a na míru specializace nejsou dotázaní zaměstnavatelé zcela jednotní. Zatímco někteří považují vztah mezi zaměstnáním na odborné znalosti, které budou absolventi schopni použít v praxi, a případně i uhlí specializací, pro jiné jsou důležitější všeobecné znalosti a pohled. Poměrně často je ale o ekvivalenci, které vzdělávání poskytne jak odbornost, tak i všeobecný rozhled. V každém případě by znalosti absolventa měly odpovídat ukončenému vzdělání a oboru; široké profesní dovednosti navíc umožní, aby k uhlí specializací došlo až na pracovišti podle potřeb konkrétního zaměstnavatele.

- **Příjemná nabídka vzdělávacích nabídek na trhu práce**

Určitě pro inovaci a aktualizaci vzdělávacích nabídek by měla být zejména situace na regionálním pracovním trhu, přičemž by neměly být podporovány obory, jejichž absolventi mají problém s uplatněním, a naopak by měly být zaváděny obory, o jejichž absolventy by byl dostatečný zájem. Zaměstnavatelé také považují vztah mezi průfukností a prostupností vzdělávací soustavy.

- **Propagace odborného vzdělávání**

Známe množství respondentů se také vyjadřovalo k otázce nutnosti vztah propagace odborného vzdělávání, jeho popularizace a kladné medializace, tak aby se zvýšil zájem lidí o tyto obory. S tím souvisí i potřeba zvýšit atraktivitu zejména u ovského školství a technických oborů obecně. Někteří respondenti přitom upozorňují nejenom na nedostatečný zájem o některé obory, ale také na skutečnost, že jejich absolventi hledají uplatnění v jiné profesi, než na jakou byli připravováni. V této souvislosti někteří respondenti doporučují více se zaměřit na vybudování profesní hrdosti absolventů a zvýšení prestiže jednotlivých odborností, zejména důlnických. Důležitá je, aby po absolvování chtěli mladí lidé skutečně pracovat v daném oboru. Zaměstnavatelé poměrně často zmíní i emeslné profese, pro které je podle jejich názoru zapotřebí připravovat více kvalitních, zodpovědných a spolehlivých pracovníků. Kromě zlepšení samotné výuky a odborného výcviku i modernizace školních dělen by ale podle zaměstnavatelů měly být také rozvíjeny možnosti využití prohlubovat si svou odbornost. Nezbytná je také intenzivnější spolupráce s podnikovou sférou; navrhovány jsou mj. takové legislativní úpravy, které by směřovaly k tomu, aby



pro zaměstnavatele i u ně bylo výhodné vykonání praxe v dané firmě a v případě jejího úspěšného absolvování bylo umožněno danému žákovi najít ve firmě trvalé pracovní uplatnění. Podle názoru některých zaměstnavatelů by také měla být rozšířena nabídka oborů zakončených maturitou, v rámci kterých žáci absolvují i odborný výcvik. Objevil se i návrh na rozšíření výuky v odborných oborech o možnost získat různé certifikáty, jako například i své speciální zkoušky.

- **Příprava pedagoga**

Již bylo zmíněno, že zaměstnavatelé zdrazují důležitost vedení výuky kvalifikovanými vyučujícími, kteří disponují aktuálními znalostmi z oboru a jsou schopni předávat žákům a studentům své zkušenosti. I z tohoto hlediska považují zaměstnavatelé rovněž za důležité, aby v systému celoživotního vzdělávání byly nabízeny programy odpovídající aktuální poptávce a situaci na trhu práce a byly rozšířeny možnosti rekvalifikačního odborného vzdělávání. Samostatnou kapitolou je pak další vzdělávání pedagogických pracovníků, které by mělo být podporováno jejich potřebami a možnostmi. Respondenti požadují i speciální projekty na další vzdělávání učitelů odborných předmětů.

- **Ochota učitelů**

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

## 5 ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ

Komparace výsledků dělících –et ení p edev-ím ukázala, že pot eby a pořadavky zaměstnavatel jsou do zna né míry ovlivn ny oborovým zam ením, charakterem innosti a nej ast ji obsazovanými pracovními pozicemi, a tedy i vzd lanostní strukturou pracovníků v rámci jednotlivých sektor .

Ukázalo se, že zaměstnavatelé ve v-ech sektorech pouze mírn preferují profesní dovednosti před dovednostmi klí ovými. Z eteln ji se to projevilo v kvartérním sektoru, ve kterém jsou dostate né profesní dovednosti pro výkon ady povolání p ímo nezbytné. Ve v-ech sektorech je zároveň na absolventy kladen v t-í d raz na široké profesní dovednosti oproti hlubokým a úzkým profesním dovednostem.

Pro úspěšné začlenění absolventů na trh práce je důležité, zda jejich znalosti, schopnosti a dovednosti, které získali v rámci školní přípravy, odpovídají požadavkům jejich budoucích zaměstnavatel . S ohledem na neustále se měnící podmínky na pracovním trhu je nezbytné, aby mladí lidé byli v dostate né míře vybaveni nejenom potřebnými odbornými znalostmi a dovednostmi, ale také obecn využitelnými kompetencemi, které jim umožní pružně reagovat na pot eby konkrétních zaměstnavatel . Mohou nabídnout především ochotu dále se vzdívat a rozvíjet své schopnosti a dovednosti.

Přestože se nároky zaměstnavatelů na kompetence pracovníků často odvíjejí od konkrétní pracovní pozice, je možné říci, že s rostoucí úrovní vzdíláním přikládají zaměstnavatelé jednotlivým kompetencím v t-í význam a nároky na jednotlivé kompetence jsou méně diferencovány. V případě vysokoškolských jsou tak prakticky všechny sledované kompetence hodnocené jako velmi důležité a uchazeči o zaměstnání tak musí být připraveni na to, že potenciální zaměstnavatelé od nich mohou požadovat všechny tyto schopnosti a dovednosti. Ve sledovaných sektorech se odlišoval především d raz kladený na jednotlivé kompetence. Je to dáno do určité míry rozdílným charakterem pracovních pozic, které jsou obsazovány pracovníky s určitým stupněm dosaženého vzdíláním v jednotlivých sektorech.

Názory zaměstnavatelů na to, kterým kompetencím by měly být věnovány více pozornosti, se r zní nejenom podle úrovně vzdíláním, ale i v závislosti na sektoru. Zaměstnavatelé ze všech sledovaných oblastí se shodují, že by se měly zamítna v t-í rozvoj schopnosti nést zodpovědnost a ochotu učít se u vyučených, zb hlosti v cizích jazycích a schopnosti řešit problém u vyšších stupních vzdíláním. Bez ohledu na stupeň vzdíláním by měly také mít věst

fláky a studenty k v t-í samostatnosti v my-lení, rozhodování a e-ení problém , m ly by je u it pracovat v týmu, vyhledávat a zpracovávat informace, dokázat vyjád it a obhájit vlastní názory a my-lenky.

Mezi klí ové kompetence, jejichfl význam v budoucnu je-t vzroste, zam stnavatelé ve v-ech sledovaných sektorech adí zejména zb hlost v cizích jazycích a ochotu u it se a v pouflívání výpo etní techniky, adaptabilitu a flexibilitu. Kvartérní sektor zd raz uje také zb hlost v zacházení s informacemi a komunika ní schopnosti.

Pokud jde o oblast p íjímání pracovník , ukázalo se, flé podíl absolvent na celkovém po tu p íjímaných pracovník se v jednotlivých sektorech nijak výrazn neodli-uje. Z eteln j-í rozdíly jsou ale patrné uvnit jednotlivých sektor , a to op t v závislosti na velikosti a od tv tí dotazovaných firem. P itom ve v-ech zkoumaných sektorech jednozna n p evaflují p ípady, kdy jsou absolventi p íjímaní, anífl by ov-em byli p ímo preferováni. Dále se ukázalo, flé vzd lanostní i profesní struktura nov p íjímaných pracovník je výrazn vyhran na charakterem, oborovým zam ením a p evaflujícími innostmi firem a z toho plynoucími personálními pot ebami.

Co se týká samotného procesu výb ru a p íjímání nových pracovník je z ejmé, flé ve v-ech sektorech si firmy nej ast ji vybírají z t ch zájemc o práci, kte í se jim sami hlásí, vyuffívají doporu ení stávajících zam stnanc a také vyhledávají pracovníky pomocí inzerce, resp. internetu. Pro absolventy je tedy velice d leflité, aby nebyli p í hledání zam stnání pasivní, ale aby sami aktivn vyhledávali firmy a organizace, ve kterých by p ípadn mohli nalézt pracovní uplatn ní.

Aby firmy usnadnily absolvent m vstup na trh práce, po ádají r zné programy pro erstvé absolventy, nap . trainee programy nebo stínování manafler . Trainee programy umofl ují absolvent m poznat v-echna odd lení spole nosti, absolvovat r zná -kolení i praxi v zahrani ních pobo kách. Absolvent si tak ud lá obrázek o spole nosti a o tom, jaká je jeho pozice. Zam stnavatel má moflnost absolventa lépe poznat a v p ípad zájmu o absolventa mu nabídnout trvalý pracovní pom r. V p ípad stínování manafler , které od roku 1993 v eské republice zprost edkovává Business Leader Forum, jde o provázení manaflera p í jeho kaflodenní práci, zapojování se do n kterých inností, poznávání pracovní nápln atd. Pro manaflera je p ínosem nový pohled na jeho práci a poznávání talent .

Absolventi mají v dne-ní dob také v t-í moflnost vycestovat do zahrani í, a ufl v rámci odborné praxe í stáfle nebo za ú elem krátkodobé í dlouhodobé brigády. Mají také moflnost

vycestovat jifi p i -kole, mnoho -kol poskytuje vým nné pobyty student . Dal-í mořností, jak zlep-ít znalost a schopnost pouřívání cizích jazyk , jsou jazykové kurzy. Existují jak docházkové, tak e-learningové kurzy. Pro studenty jsou vhodné i pomaturitní kurzy, z kterých po úsp -ném dokon ení dostanou osv d ení.

Studenti v-ak nemusí pracovat jen o prázdninách, mají mořnost sehnat si brigádu i práci na áste ný úvazek jifi p i -kole, umofl ují jim to dohody o pracích konaných mimo pracovní pom r ó dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní innosti. P i dohod o provedení práce lze odpracovat 150 hodin za kalendá ní rok, p i dohod o pracovní innosti m fle student odpracovat v pr m ru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Záleřlí v-ak na aktuální nabídce t chto pozic na trhu práce.

P i p ijímání absolvent tedy hrají z hlediska zam stnavatel nejv t-í roli nejenom dosařené vzd lání a jejich kompetence, ale i p edchozí praxe. V p ípad , fle ur ité pracovní zku-enosti získá absolvent prost ednictvím odborné praxe, stáffe i brigády p ímo v dané firm , zam stnavatel má mořnost blíffe se seznámit s jeho znalostmi, schopnostmi, dovednostmi i osobními vlastnostmi (jako je nap . celkový p ístup k práci, pe livost, sv domitost apod.), cofl m fle vést k v t-í ochot nabídnout absolventovi trvalé pracovní uplatn ní. Pokud v-ak absolvent nepracoval p ímo v dané firm , je pozitivn hodnocena zpravidla kařdá p edchozí pracovní aktivita. Ta má pro zam stnavatele vypovídací hodnotu o samostatnosti, zájmu pracovat a poznat pracovní prost edí, o snaze získat zku-enosti a praxi, neboli o aktivním p ístupu k práci a řlivotu. Praxe umofl uje student m získat pracovní zku-enosti, lépe poznat pracovní prost edí, získat reálné p edstavy o pracovní dob a ohodnocení, nebo o pracovním za azení. Student se nau í zvařřovat varianty a být rozhodný. Praxí absolvent zjistí, fle se musí neustále u it, mít trp livost, ale i vydrřlet d lat práci, která je pod jeho kvalifika ní úrove , je-li nezbytná k dosaření výsledku. Získává také sebejistotu, která je pak konkuren ní výhodou p i pohovorech do zam stnání. Výhodou jsou pro n j znalost pracovního prost edí a informace o firm .

Zam stnavatelé ze v-ech sledovaných sektor ásto zd raz ují, fle z hlediska úsp -ného za le ování absolvent do sv ta práce je nezbytné, aby řláci a studenti získávali ve -kole aktuální odborné znalosti a dovednosti, m li mořnost seznamovat se s novými technologiemi a trendy, získávali krom teoretických poznatk i dostate né praktické dovednosti a p edev-ím aby byli schopni teoretické znalosti uplat ovat v praxi. To je podle jejich názoru podmín no roz-í ením a zkvalitn ním odborné praxe a odborného výcviku, posilováním

a prohlubováním spolupráce školské a zaměstnavatelské sféry a v neposlední řadě i celoživotním vzdáváním vyučujících.

Navzdory tomu, že vstup absolventů na trh práce může být do určité míry poznamenán nesouladem mezi jejich aktuálními znalostmi a dovednostmi na jedné straně a nároky a požadavky zaměstnavatelů na straně druhé, existuje řada faktorů, které mohou vést k tomu, že podniky upřednostní prvního absolventa před zkušenějším pracovníkem. A pokud by se požadavky jednotlivých sektorů jsou do určité míry odlišné, u absolventů shodně oceňují hlavně ochotu učít se nové věci, nezátíženost předchozími pracovními návyky, zájem o obor a chuť pracovat, ochotu přizpůsobit se potřebám konkrétní firmy, první odborné znalosti, znalost v cizích jazycích i práci s výpočetní technikou. Díky tomu mohou absolventi často konkurovat i pracovníkům s bohatějším pracovními zkušenostmi.

Klesá také míra nezaměstnanosti absolventů škol, a to u všech kategorií vzdělání a platí pravidlo, že čím vyšší vzdělání, tím nižší nezaměstnanost. Na snižování nezaměstnanosti absolventů má vliv dobrá ekonomická situace ČR (hospodářský růst, větší nabídka volných pracovních míst, nižší celková nezaměstnanost apod.) i fakt, že absolventi mají v posledních letech více možností pokračovat ve vzdělávání díky rozšíření nabídky terciárního vzdělávání a na trh práce jich tedy přechází menší část. Podstatnou roli hraje i zvýšená nabídka nových pracovních příležitostí, kterou vytvářejí zahraniční investoři. Absolutní pokles nezaměstnaných absolventů je do určité míry způsoben i postupným snižováním celkového počtu absolventů, kteří opouští školy.

V současné době se firmy snaží spojit, omezují tak náborů nových zaměstnanců, stagnuje i cílené vyhledávání jednotlivců na předem dané pozice. Je tedy otázkou, jak se bude vyvíjet trh práce nadále.

Projekt VIP Kariéra za tři roky svého působení splnil vše, co si stanovil. Co se týče Informačního Systému o uplatnění Absolventů škol, jeho výrazně kladné hodnocení ze strany uživatelů ukázalo, že je vysoce efektivní v realizaci projektu ISA pokračovat. ISA má reálnou naději se ve velmi krátké době stát mezi významné zdroje informací v oblasti volby vzdělávací a profesní dráhy.

Ze záv ru lze vyvodit ur itá doporu ení.

#### **Doporu ení pro absolventy:**

- rozvíjet profesní i klí ové dovednosti,
- být ochotný dále se vzd lávat a rozvíjet své schopnosti a dovednosti,
- hledat aktivn práci (nebýt pasivní),
- rozvíjet znalosti cizích jazyk (pomocí kurz , praxí v zahrani í aj.)
- sledovat nové technologie a trendy,
- být schopný uplat ovat teoretické znalosti v praxi,
- hledat odbornou praxi i brigádu jifl p i studiu, nejlépe ve firmách, kde je možné uplatnit se po ukon ení studia.

#### **Doporu ení pro –koly:**

- rozvíjet schopnosti nést zodpov dnost u student ,
- podporovat ochotu dále se vzd lávat,
- rozvíjet znalosti cizích jazyk ,
- rozvíjet schopnost e-it problém,
- vést studenty k v t-í samostatnosti v my-lení a rozhodování,
- u it studenty pracovat v týmu,
- rozvíjet schopnost vyhledávat a zpracovávat informace,
- podporovat studenty ve vyjad ování názor a my-lenek,
- klást d raz na pouffívání výpo etní techniky,
- zkvalitnit odbornou praxi pro studenty,
- prohlubovat vztahy se zam stnaneckou sférou,
- vzd lávat vyu ující (zam stnance –koly).

#### **Doporu ení pro zam stnavatele:**

- prohlubovat vztahy se –kolskou sférou,
- umofl ovat student m odbornou praxi,

- po ádat i se zú ast ovat r zných akcí (veletrhy pracovních p íleflitostí apod.),
- aktivn vyhledávat talenty na -kolách,
- po ádat r zná -kolení, p edná-ky,
- aktivn zapojit studenty i absolventy do pracovního procesu (brigády, práce na áste ný úvazek apod.).

## 6 POUŽITÁ LITERATURA

DYTRT, Z. *Etika v podnikatelském prostředí*. Praha : Grada, 2006. 196 s. ISBN 80-247-1589-9.

DYTRT, Z. *Dobré jméno firmy*. Praha : Alfa Publishing, 2006. 144 s. ISBN 80-86851-45-1.

*Informační systém o uplatnění absolventů –kol na trhu práce*. [online]. 2007 [cit. 2009-03-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.infoabsolvent.cz/>>.

*ITBIZ*. [online]. 2005 [cit. 2009-04-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.itbiz.cz/>>. ISSN 1802-1581.

KALOUSKOVÁ, P.; VOJTECH, J. *Potřebujeme zaměstnavatele a připravenost absolventů –kol –souhrnný pohled*. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 2008. 44 s.

KALOUSKOVÁ, P. *Potřebujeme zaměstnavatele a připravenost absolventů –kol –eténí v kvartérním sektoru*. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 2007. 35 s.

KALOUSKOVÁ, P. *Potřebujeme zaměstnavatele a připravenost absolventů –kol –eténí v terciární sféře*. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 2006. 38 s.

*Národní ústav odborného vzdělávání* [online]. 2008 [cit. 2009-03-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.nuov.cz/>>.

TETŠEVOVÁ, L. *Veřejná ekonomie I, I. díl*. Pardubice : Univerzita Pardubice, 2005. 110 s. ISBN 80-7194-473-4.

ÚLOVCOVÁ, H.; VOJTECH, J. a kolektiv. *Uplatnění absolventů –kol na trhu práce - 2007*. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 2008.

*VIP Kariéra*. [online]. 2005. Dostupný z WWW: <<http://www.vip.nuov.cz/>>.



## SEZNAM OBRÁZK

OBRÁZEK 1 - ORGANIZAČNÍ STRUKTURA .....	- 10 -
---	--------

## SEZNAM TABULEK

TABULKA 1: POČET OSLOVENÝCH FIREM A NÁVRATNOST DOTAZNÍKŮ .....	- 28 -
TABULKA 2: STRUKTURA SOUBORU PODLE VELIKOSTI FIREM .....	- 29 -
TABULKA 3: STRUKTURA SOUBORU PODLE ODVĚTVÍ .....	- 30 -
TABULKA 4: PRŮMĚRNÉ PODÍLY PRACOVNÍKŮ DANÝCH KATEGORIÍ VZDĚLÁNÍ PODLE ODVĚTVÍ .....	- 31 -
TABULKA 5: HODNOCENÍ DŮLEŽITOSTI KOMPETENCÍ VYUČENÝCH PRACOVNÍKŮ .....	- 33 -
TABULKA 6: HODNOCENÍ DŮLEŽITOSTI KOMPETENCÍ PRACOVNÍKŮ SE STŘEDNÍM ODBORNÝM VZDĚLÁNÍM S MATURITOU .....	- 34 -
TABULKA 7: HODNOCENÍ DŮLEŽITOSTI KOMPETENCÍ PRACOVNÍKŮ S VYŠŠÍM ODBORNÝM VZDĚLÁNÍM .....	- 35 -
TABULKA 8: HODNOCENÍ DŮLEŽITOSTI KOMPETENCÍ PRACOVNÍKŮ S VYSOKOŠKOLSKÝM VZDĚLÁNÍM .....	- 36 -
TABULKA 9: VÝZNAM KLÍČOVÝCH KOMPETENCÍ PRO JEDNOTLIVÉ SEKTORY V ČLENĚNÍ PODLE VZDĚLANOSTNÍCH SKUPIN PRACOVNÍKŮ .....	- 37 -
TABULKA 10: KLÍČOVÉ KOMPETENCE, KTERÉ BY MĚLY ŠKOLY VÍCE ROZVÍJET, PODLE VZDĚLANOSTNÍCH SKUPIN .....	- 38 -
TABULKA 11: DALŠÍ KOMPETENCE POŽADOVANÉ ZAMĚSTNAVATELI .....	- 40 -
TABULKA 12: KOMPETENCE, JEJICHŽ VÝZNAM POROSTE, A JEJICH POŘADÍ PODLE SEKTORU .....	- 44 -
TABULKA 13 - PRŮMĚRNÝ POČET PŘIJATÝCH PRACOVNÍKŮ A ABSOLVENTŮ PODLE VELIKOSTI FIRMY .....	- 45 -
TABULKA 14: PRŮMĚRNÝ POČET PŘIJATÝCH PRACOVNÍKŮ A ABSOLVENTŮ PODLE ODVĚTVÍ .....	- 46 -
TABULKA 15: PŘIJÍMÁNÍ A PREFEROVÁNÍ ABSOLVENTŮ PODLE VELIKOSTI FIRMY .....	- 47 -
TABULKA 16 - PŘIJÍMÁNÍ A PREFEROVÁNÍ ABSOLVENTŮ PODLE ODVĚTVÍ .....	- 48 -
TABULKA 17 - FREKVENCE PŘIJÍMÁNÍ NOVÝCH PRACOVNÍKŮ Z HLEDISKA KATEGORIÍ VZDĚLÁNÍ .....	- 49 -
TABULKA 18 - STRUKTURA PRACOVNÍCH POZIC NOVĚ PŘIJÍMANÝCH PRACOVNÍKŮ .....	- 49 -
TABULKA 19 - FREKVENČNÍ TABULKA VYUŽÍVÁNÍ JEDNOTLIVÝCH ZPŮSOBŮ HLEDÁNÍ NOVÝCH ZAMĚSTNANCŮ .....	- 52 -
TABULKA 20 - ROZLIŠOVÁNÍ ABSOLVENTŮ A PRACOVNÍKŮ S PRAXÍ PŘI PŘIJÍMÁNÍ NOVÝCH PODLE ODVĚTVÍ FIRMY .....	- 53 -
TABULKA 21 - KRITÉRIA PRO PŘIJETÍ ZAMĚSTNANCŮ (%-PODÍL FIREM S TÍMTO POŽADAVKEM) .....	- 54 -
TABULKA 22 - PERSPEKTIVNÍ OBORY .....	- 60 -

## SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA Č. 1 – HARMONOGRAM PROJEKTU	
-------------------------------------	--

## SEZNAM ZKRATEK

BLF	Business Leadership Forum
CNC	Computer Numerical Controlled
ER	Evropská republika
DVPP	Další vzdělávání pedagogických a poradenských pracovníků –kol
EU	Evropská Unie
IPPP	Institut pedagogicko-psychologického poradenství –R
ISA	Informační Systém o uplatnění Absolventů na trhu práce
IT	Information Technology
MODILE EUROCARCO	Projekt Modulární distanční vzdělávání pro evropskou mobilitu kariérových poradců
M <sup>TM</sup> MT	Ministerstvo –kolství, mládeže a tělovýchovy
NUTS	Nomenklatura územních statistických jednotek
NÚOV	Národní ústav odborného vzdělávání
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OKE	Odvětvová klasifikace ekonomických činností
OSV	Osoba samostatně výdělečně činná
POSUN	Projekt POMOZME <sup>TM</sup> KOLÁM ZAČÍT NOV
RISA	Regionální informační systém o uplatnění absolventů na trhu práce
SO <sup>TM</sup>	Střední odborná –kola
SOU	Střední odborné učiliště
START	Projekt Znalosti - dovednosti - informace: Úspěšný start absolventů na trhu práce
<sup>TM</sup> PP	<sup>TM</sup> kolní poradenská pracoviště
ÚP	Úřad práce
VIP	Projekt Vzdělávání o Informace o Poradenství
V <sup>TM</sup>	Vysoká –kola
VO <sup>TM</sup>	Vysoká odborná –kola
Z <sup>TM</sup>	Základní –kola

Příloha . 1

Aktivity NÚOV			2005-Q2	2005-Q3	2005-Q4	2006-Q1	2006-Q2	2006-Q3	2006-Q4	2007-Q1	2007-Q2	2007-Q3	2007-Q4	2008-Q1	2008-Q2	2008-Q3
AN-01	Rízení projektu v části odpovídající NÚOV	1.8.2005 – 31.7.2008														
AN-02	ISA - Návrh a vybudování interaktivního informačního systému	1.8.2005 – 30.6.2007														
AN-03	ISA - Shromažďování, zpracování a analýzy dat o vzdělávacích programech a vzdělávací nabídce škol	1.8.2005 – 31.7.2008														
AN-04	ISA - Shrom. , zpracování a analýzy dat o potřebách trhu práce - vztah nabídky a poptávky na trhu práce	1.8.2005 – 31.7.2008														
AN-05	ISA - Shrom. , zpracování a analýzy dat o přechodu absol. ze škol na trh práce a do terciárního vzdělávání	1.8.2005 – 31.7.2008														
AN-06	ISA - Ověřování funkčnosti a využití inform.systému ISA ve školách	1.4.2007 – 31.7.2008														
AN-07	ISA - Vytvoření inform. predikačního subsystému k prevenci předčasných odchodů ze vzdělávání	1.8.2005 – 30.6.2007														
AN-08	ISA - Pilotní ověření predikačního subsystému, vytvoření internetové verze	1.4.2007 – 30.6.2008														
AN-09	ISA - Vývoj multimediálního průvodce, příprava obsahu a podkladů pro scénář	1.8.2005 – 30.9.2006														
AN-10	ISA - Vytvoření a ověření multimediálního průvodce	1.10.2006 – 30.7.2008														
AN-11	ISA - Propojení mezi ISA a metodickou podporou vzdělávání pro kariérové rozhodování	1.7.2006 – 31.7.2008														
AN-12	E-learning - Vytvoření personálně a materiálně vybaven. pracoviště pro distanční vzdělávání formou e-learningu a	1.8.2005 – 31.1.2006														
AN-13	E-learning - Příprava modulových vzdělávacích programů	1.8.2005 – 31.1.2006														
AN-14	E-learning - Realizace e-learningové vzdělávací formy	1.3.2006 – 31.7.2008														
AN-15	E-learning - Tvorba evaluačních nástrojů, evaluace, optimalizace modulů v e-learningovém vzdělávání	1.4.2008 – 31.7.2008														
AN-16	ISA - Prezence projektu managem. škol, zainteresované veřejnosti a dalš. cíl. skupinám, workshopy, konference	1.8.2005 – 31.7.2008														

Zdroj: [http://www.kvalita1.nuov.cz/data/1651\\_harmonogram\\_NUOV.JPG](http://www.kvalita1.nuov.cz/data/1651_harmonogram_NUOV.JPG)

