



Z OBSAHU

- str. 1
Získávání zaměstnanců prostřednictvím studentských praxí bude mít stále větší roli
- str. 4
Chtějí firmy i školy více zapojovat studenty do firemních praxí?
- str. 6
O výhodách i nedostatcích studentských praxí v podnicích v rozhovoru s Michaelou Beranovou
- str. 8
Za nedostatek kvalifikovaných lidí může i pomalu se měnící školský systém

ZÍSKÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ PROSTŘEDNICTVÍM STUDENTSKÝCH PRAXÍ BUDE MÍT STÁLE VĚTŠÍ ROLI

Studentské praxe, ať už středoškolské nebo ty vysokoškolské, mají zjednodušit absolventům nástup do práce a firmám naopak dát možnost vybrat si do svých provozů lidi, kteří zapadají do požadavků odpovědných personalistů a manažerů. Jenže zdánlivě jednoduchý model spolupráce škol a firem v tuzemsku rozhodně nefunguje bez vad. A to je škoda. Jak totiž zjistili regionální manažeři Svazu průmyslu a dopravy ČR ve svých krajích, řadě firem to zbytečně zvyšuje nejen náklady na hledání patřičně vzdělaných

a šikovných lidí, ale i chuť pouštět se dál do praxí studentů.

Svou budoucnost si nejčastěji firmy zajišťují tak, že velmi úzce spolupracují se školami, kde se studentské praxe osvědčují. „Tam, kde lze propojit praxi studentů škol v podnicích s možností pokračující spolupráce do budoucna, je spolupráce mezi školami a firmami bezvadná,“ konstatoval po zjištění fungování systému studentských praxí ve svých krajích Václav Pavelek, regionální manažer Svazu průmyslu a dopravy

Studentské praxe firmy chtějí, ale často jim zbytečně zvyšují náklady.

ČR pro Ústecký a Karlovarský kraj. A neopomněl zdůraznit, že takový model spolupráce funguje především na lokální bázi, neboť firmy a případní budoucí zaměstnanci se při praxích dokonale přechtou. A uvedl příklad fungování systému studentských praxí - SŠT Varnsdorf a firmy TOS.

Lze-li shrnout zavedený pořádek v tuzemském fungování studentských praxí i na základě zjištění regionálních manažerů, pak lze konstatovat: firmy pochopily, že spoléhat se na stát třeba masivní podporou praxí v technických, strojírenských či technologických firmách je utopie a školy zase to, že spoléhat se na stát tím, že jim pomůže zorientovat se v podpoře oborů, které

REGIONÁLNÍ KALEIDOSKOP

pokračování ze strany 1

jsou pro zaměstnavatele potřeba, je také cesta do pekel. Zkrátka, obě strany se v tom „naučily chodit“, takže po období temna se v tomto směru začíná blýskat na lepší časy. Podle vyjádření regionálních zástupců SP ČR může být důkazem i to, že se úspěšně rozvíjejí projekty Národní soustavy povolání (NSP) a Národní soustavy kvalifikací (NSK).

Ideální model fungování studentských praxí popsal ve své studii Michal Kadera, ředitel vnějších vztahů Škoda Auto. Pokud má systém fungovat, musí být při praxích mimo jiné zajištěna rovnost, tedy to, aby student a firma stáli v jedné rovině. Klíčovým slovem celého systému se pak musí stát „kompetence“, tedy odpovědnost či pravomoc. A tak zatímco školy volají po tom, aby se zaměstnavatelé více zapojovali do systému vzdělávání a lépe komunikovali své potřeby, nejen v požadavcích na odbornost, vzdělanost a pravomoci budoucích absolventů, firmy stále častěji požadují úpravu systému otevírání nových oborů, které školy pro studenty zřizují, důraznější přípravu studentů v odpovědnosti za své chování u zaměstnavatele a umění převzít za své činy ve firmě patřičnou odpovědnost. Zjištění regionálních manažerů totiž jednoznačně

potvrzuje, že velmi vážným problémem absolventů ve studentských praxích je právě chování. „Vždyť co, zabiju čas, k nějaké solidní práci mě stejně nepustili, takže to tady nějak přežiju,“ zní ale na druhou stranu z mnoha úst mladých potenciálních zaměstnanců, kteří jsou ve firmách na praxích. Vzhledem k tomu, že zaměstnanost mladých lidí, tedy nejen ve věkové kategorii do 20 let, se stává stále větším problémem v Evropě, mění se i priority státu. Ministerstvo práce a sociálních věcí tak stále více posiluje nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, mimo jiné právě pro zmíněnou věkovou kategorii. Pohled na mapu ministerstva práce a sociálních věcí, co do podílu absolventů škol a mladistvých na celkovém počtu uchazečů o práci za rok 2011, není sice zatím kritický, ale radost z něj mít nemůže

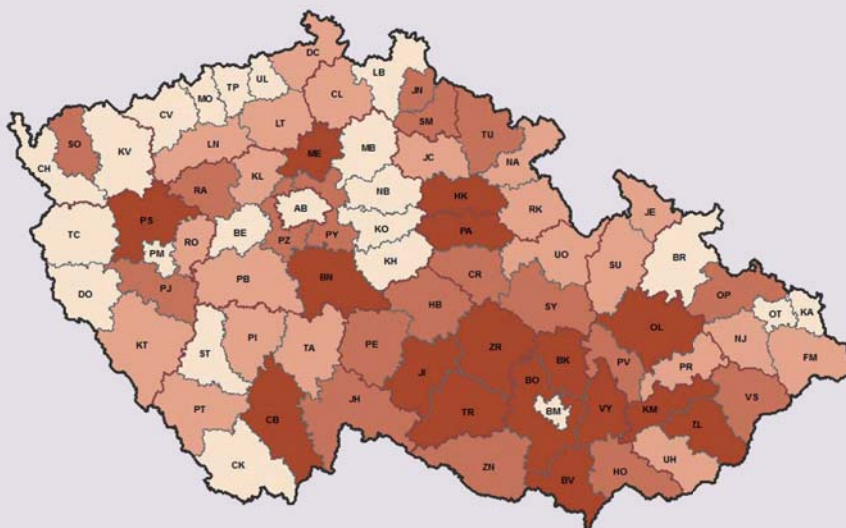


FOTO: ČTK

nikdo (viz obrázek). Zástupci průmyslových firem tak ještě více zintenzivnili volání po zásadních změnách podpory především technického vzdělávání. Faktem totiž zůstává, jak upozornil viceprezident SP ČR Pavel Juříček, že jen 11,5 procenta všech domácích vzdělávacích programů doporučených k akreditaci, směřovalo do oblasti průmyslu a dopravy. A to i přesto, že podíl průmyslu, dopravy a stavebnictví na domácí zaměstnanosti činí 42 procent. **-pd-**

PODÍL ABSOLVENTŮ ŠKOL A MLADISTVÝCH NA CELKOVÉM POČTU UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ

V OKRESECH ČESKÉ REPUBLIKY K 31. 12. 2011



Podíl absolventů a mladistvých (v %)

do 5,99

6,0–6,99

7–7,99

8 a více

— hranice okresu

— hranice kraje

— hranice ČR

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

MĚLI BYSTE VĚDĚT...

PODPORA ZAMĚSTNÁVÁNÍ MLADÝCH LIDÍ NA PRAXÍCH VE FIRMÁCH SE OD LEDNA ZMĚNILA

S účinností od 1. ledna 2012 byl novelizován zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Jednou z novelizovaných úprav byla skutečnost, že uchazečem o zaměstnání se při splnění zákonných podmínek může stát i osoba, která se soustavně připravuje na výkon budoucího povolání, tedy student. Zákonnou podmínkou je mimo jiné získat v rozhodném období doby důchodového pojištění výdělečnou činnost v délce trvání alespoň 12 měsíců. Jako uchazeč o zaměstnání může student využít nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti státu a to včetně účasti na rekvalifikačních kurzech a s ohledem na získání praxe u zaměstnavatele zejména možnost být doporučen na dotované místo, například v rámci společensky účelného pracovního místa, které se jeví pro získání praxe jako nejvýhodnější. V rámci tohoto nástroje je zaměstnavateli poskytován příspěvek na mzdu zaměstnance, kterého přijme do pracovního poměru z řad uchazečů o zaměstnání. Ministerstvo práce a sociálních věcí k tomu dále uvedlo, že na podzim tohoto roku by měla být definitivně započata reali-

zace projektu „Stáže ve firmách“ z Fondu dalšího vzdělávání (příspěvková organizace MPSV). Informace k projektu naleznete na www.esfcr.cz či na <http://fdv.mpsv.cz/index.php/staze-ve-firmach>.

FINANCOVÁNÍ PRAXÍ STUDENTŮ

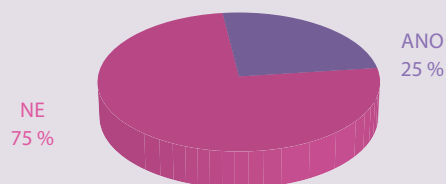
Praxe (a stáže) VŠ studentů jsou umožněny v různém pojetí v rámci Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost. Jde o oblasti podpory 2.2 Vysokoškolské vzdělávání, 2.3 Lidské zdroje ve VaV (vědě a výzkumu), ale především se jim věnuje oblast podpory 2.4 Partnerství a sítě, kde byly vyhlášeny v průběhu programu 3 výzvy. Cílem oblasti podpory 2.4 Partnerství a sítě je posílení vztahů mezi institucemi terciárního vzdělávání, výzkumnými organizacemi a subjekty soukromého sektoru a veřejné správy prostřednictvím vzájemné spolupráce.

V rámci druhé výzvy byla dokonce povinnou aktivitou Podpora spolupráce mezi institucemi terciárního vzdělávání, výzkumnými organizacemi a podnikatelským, veřejným a neziskovým sektorem prostřednictvím stáží a odborných praxí. Výzvy byly vyhlášeny jako otevřené, přímo neurčovaly danou skupinu studentů určitého oboru. Je tak zachován princip rovných příležitostí. V současné době již nejsou v tomto směru připravovány žádné další výzvy.

-pd-

ANKETA

V hlasování na webu Sociálního dialogu, www.socialnidialog.cz, na otázku, **zda vaše firma zapojuje studenty do praxe**, odpovědělo:



Zaměstnavatelé nemají pokračovatele technických oborů, školy zase říkají, že je studentů málo a ti, co by měli zájem o technické obory, jdou

prý kvůli penězům zase rychle jinam. Zdá se, že ani odpovědné státní úřady si s tímto problémem neví rady. Jenže anketa ukázala, že firmy zas tak ve velkém studenty, ať už ze středních odborných škol, či vysokoškoláky k sobě moc na praxi nezvou. A to je škoda. Bez ohledu na to, zda jim za jejich výkon v práci dají jako odměnu peníze, nebo jen zápočet či certifikát, kterým se pak budou moci na trhu práce ohánět, když budou hledat práci. Problematika zapojování mladých lidí je ale problémem, který nesmí ani stát, ani školy, ani zaměstnavatelé hodit za hlavu. Naopak.

Hlasujte do příští ankety na www.socialnidialog.cz k otázce, jak firmy získávají kvalitní zaměstnance.

-pd-

STANE SE ...

Bezplatné akce připravené regionálními zastoupeními SP ČR

ČERVEN–ČERVENEC 2012

- **Pracovně lékařské služby** uvede seminář **21. června v Pardubicích**.
- **Význam a dopad rekodifikace soukromého práva v ČR. Věcná, osobní a časová působnost** jsou tématy semináře **25. června v Praze**.
- **Zákoník práce pro mistry směn a vedoucí pracovníky ve výrobní sféře** přiblíží seminář **26. června v Turnově**.

SEMINÁŘE, KULATÉ STOLY

- **Nová právní úprava pracovně lékařské služby od 1. 4. 2012** se představí na semináři **28. června v Olomouci**.
- **Timemanagement - řízení času 4. generace** si vezme pod lupu seminář **17. července v Liberci**.
- **MS Power Point 2007** a jeho zákoutí objasní seminář **17. července v Olomouci**.

-og-

Podrobnosti o výše uvedených i dalších akcích naleznete v Kalendáři akcí na www.socialnidialog.cz nebo www.spcr.cz

OTÁZKA PRO...

Chtějí firmy i školy více zapojovat studenty do firemních praxí?

ALENA KOZÁKOVÁ

ŘEDITELKA LIDSKÝCH ZDROJŮ SPOLEČNOSTI IVECO CZECH REPUBLIC, A.S.

Ano. Z dlouholetých zkušeností naší firmy v oblasti spolupráce s vysokými (i středními) školami mohu potvrdit, že dobře řízená symbióza škol a firem přináší oběma stranám užitek a přispívá k udržení „mladistvého ducha firmy“. Je nepochybné, že studenti vysokých škol potřebují své teoretické znalosti prověřit v praxi a tím získat zkušenosti pro ně pak dále potřebné v jejich profesním životě. Je společensky žádoucí, aby firmy s podporou svého vlastníka umožňovaly a organizovaly odborné praxe, nebo minimálně čas od času exkurze, v jejichž průběhu seznámí studenty s technickými a technologickými novinkami. Pro skutečně zvědavé studenty jsou to neocenitelné zdroje informací a možnosti ověření jejich znalostí a poznatků.

K oblastem, do kterých směřujeme odborné praxe a ve kterých uvažujeme o přijímání nových za-

městnanců v budoucnosti, náleží: vývoj a konstrukce výrobku, kontrola kvality, finanční controlling, ekonomika a provoz podniku, obchod a marketing, logistika, nebo informační technologie.

Z hodnocení „praxí“ studentů můžu říct, že ve většině případů jsme zaznamenali velmi pozitivní ohlasy. Nutno však zdůraznit, že základním předpokladem je vždy zájem studenta o obor, o nové znalosti a zejména chuť pracovat. Jsou to naprosto zásadní, ale bohužel ne vždy existující, předpoklady pro úspěšnou praxi ve firmě. Přesto však můžeme ze zkušeností naší firmy potvrdit, že studenti, přicházející na praxi do našeho výrobního závodu, mají zájem se vzdělávat a jejich zvolený obor je opravdu zajímavý. Bohužel, ne vždy máme možnost je dále zaměstnat. Osobně považuji spolupráci VŠ

a firem za praktickou formu učení „learning by doing“, což se mimo jiné osvědčilo v řadě sousedních zemí a firmy, které se do takových systémů zapojí, jsou výrazně daňově motivovány.

Neznamená to však, že by neexistovaly problémy. S ohledem na stávající systém školství a nedostatečnou daňovou podporu státu firmám, které fakticky podporují technické a odborné vzdělávání, jsou odborné stáže, alespoň v naší firmě, organizovány zejména jako praxe a stáže krátkodobé. Studenti pak mají pouze omezené časové možnosti pro hlubší seznámení s firmou a výsledkem může být získání jen velmi omezeného množství praktických dovedností a žádoucích pracovních návyků.

-pd-



FOTO: ALENA KOZÁKOVÁ

PAVEL NĚMEČEK

DOCENT TECHNICKÉ UNIVERZITY V LIBERCI

Pro obory, jaké jsou spojeny s automobily, motory a obecněji i za "nedostatkové" oblasti studia strojírenských a technických předmětů, je opravdu nutné usilovně hledat a i postupně připravovat nové zaměstnance, využívat mladé, nezátížené a odvážné přístupy ke konkrétnímu problému ve společném řešení bakalářské/diplomové práce. Máme odezvu, že poskytovatelé praxí (zaměstnavatelé) nejvíce oceňují to, co očekávají od svých zaměstnanců, a to je spolehlivost, píle a odborná způsobilost praktikantů. Dnes se ukazuje, že měřítkem úspěšnosti není délka praxe, ale získaná kompetence (nová dovednost) pro studenta, která se pak v jeho budoucím zaměstnání stane výhodou.

Za nedostatky považují hlavně problémy v organizační stránce praxí. Praxe není zadarmo. Na jedné straně firmy vyžadují odpovědné osoby, chtějí zajistit podmínky a vědí, že spolupráce má určitý vývoj, na straně druhé bývá organizační zajištění odborných praxí překážkou pro větší

nabídku. Na začátku je zpravidla praktikant ztrátový, mnozí studenti nevydrží a přidaná hodnota přichází později. Ze strany studentů je třeba říci, že ne vždy je praxe pochopena jako osobní přínos v oblasti kompetence. Praxe není brigáda, ne každý poskytovatel nabídne mzdu, přesto je praxe pro studenta jednoznačnou výhodou a osobním přínosem. Je však třeba říci, že v této oblasti je vidět na obou stranách nejrychlejší pozitivní vývoj. V akreditovaných studijních programech zůstává odborná praxe stále podmínkou pro získání zápočtu, určitě se ale mění pohled na praxi z pohledu studenta (nejde jen o zápočet a požadovaný čas je minimem, nikoliv stropem) a školy (je třeba studentům pomoci a umožnit jim výběr, nikoliv hledání odborné praxe). Projekt „Systémová podpora spolupráce zaměstnavatelů a vysokých škol v oblasti odborných student-ských praxí (CZ.1.07/2.4.00/17.0108)“, kterého se Technická univerzita v Liberci účastní, je postaven právě na této myšlence. Tedy umožnit výběr

na základě získané kompetence, vytvořit podmínky pro partnerství poskytovatele a praktikanta s cílem tuto kompetenci získat.

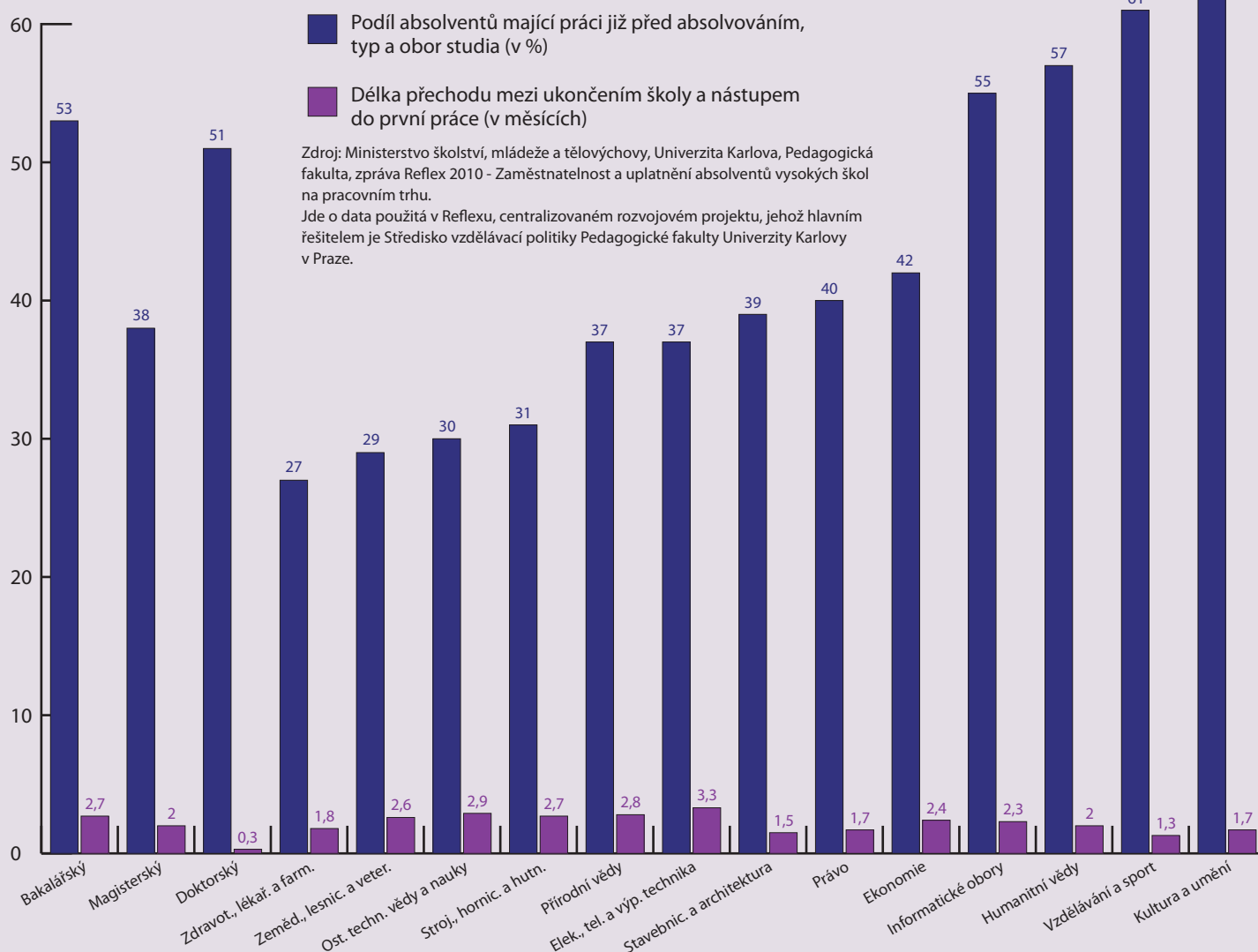
Praxím s vyšší úrovní získaných kompetencí udělit certifikát (osobní certifikát), který by studentovi především dal výhodu při vstupu na trh práce. A pokud se ptáte, v čem se praxe osvědčily nejvíce, pak především ve vyšší úrovni závěrečných prací, ve velmi dobrém uplatnění absolventů a v pozitivním ohlasu firem, které podle studentů hodnotí školu a pokud je zjištění pozitivní, navazují s ní užší spolupráci (s oboustranně pozitivním očekáváním). Firmy zaměstnávají absolventy, školy jim dávají teoretickou (samozřejmě i v míře možné praktickou) přípravu. Odborné praxe oba póly propojují a ovlivňují.

-pd-



FOTO: PAVEL NĚMEČEK

ABSOLVENTI VYSOKÝCH ŠKOL NA TRHU PRÁCE



ZJIŠTĚNÍ REGIONÁLNÍHO MANAŽERA SVAZU PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR

JANA MIKULČÍKOVÁ

REGIONÁLNÍ MANAŽERKA SVAZU PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR PRO OLOMOUCKÝ A ZLÍNSKÝ KRAJ



Zaměstnavatelům při naplňování studentských praxí nejčastěji vadí náročné předpisy na zajištění bezpečnosti studentů (v případech praxí v provozu firmy). Dalším problémem jsou i náklady. Firmy totiž většinou musí platit i dohled nad studenty, když není vyčleněn pedagog ze SŠ, který by praxi žáky provázel. Jde tak o časové a finanční náklady na vyčlenění

zaměstnance z firmy, který musí studenty zaškolit a vést. Firmám také vadí neukázněnost učňů, SŠ studentů, praxi berou jako úlevu z výuky. A v neposlední řadě je to i nutnost, aby firma měla vyčleněno několik strojů pro potřeby praktické výuky – firma si nemůže dovolit prostoje, kdy stroj neběží na maximální výkon.

-pd-

ROZHOVOR S...

MICHAELA BERANOVÁ

PERSONALISTKA SPOLEČNOSTI BENEŠ A LÁT

Výrobní firmy stále nevidí světlou budoucnost v zajištění svých provozů odbornými pracovníky. A nemění na tom nic i stále se zdokonalující systém studentských praxí. Personální ředitelka společnosti Beneš a Lát, Michaela Beranová ale říká, že přidat v úsilí zájmu o svou budoucnost musejí i studenti. Velkým problémem totiž je, že pracovat v továrně není stále pro mnoho Čechů jaksi „in“.

Jak hodnotíte využívání studentů či mladých lidí po škole na praxích ve vaší firmě?

Je to pro nás důležité. Zejména na technických pozicích. Máme tak možnost si "vychovat" potenciální zaměstnance. Studenti se seznámí s firemní kulturou a získají pracovní návyky. Jejich pří-

padný nástup po ukončení studia je tak jednodušší i pro ně, protože vědí, kam nastupují, co se od nich očekává, a my víme, co můžeme očekávat od nich. Navíc doba potřebná na jejich zaškolení je pak minimální.

Funguje v tuzemsku obecně najímání studentů na praxi do výrobních firem bez problémů?

Ne, není to bez problémů. Jsme tradiční česká výrobní společnost. Bývalo zvykem, že zde zaměstnanci pracovali od vyučení až po odchod do důchodu. Firma je rodinného charakteru a mnohdy zde pracují celé rodiny. Současný problém spatřuji především v tom, že z českého školství téměř zmizely některé učební obory. Zkušenosti kolegové bohužel nemají své znalosti a dovednosti komu předat. Například generace slévačů a nástrojařů nám stárne, ale nevyrostá nová.

A v čem jsou konkrétní rizika?

V dnešní době nám situaci komplikuje snížený

zájem o technické obory. Práce ve výrobní společnosti není „in“. Mladí hledají způsob, jak vydělat peníze snadno a rychle a práce v továrně jim nepřipadá tolik atraktivní.

Jakoby již neplatilo, že řemeslo má zlaté dno. Osobně tento trend považuji za krátkozraký a přechodný. Dnešní moderní provozy technicky vzdělané pracovníky potřebují, proto musíme hledat cesty, jak mladé lidi pro tuto práci získat. My sami nabízíme možnosti exkurzí do našich provozů žákům na základních školách, studentům středních i vysokých škol.

Má podle vás stát propracovanou metodiku, jak zapojovat mladé lidi do praxe, nebo to musí suplovat výrobní firmy?

Myslím si, že metodika propracovaná není. Studenti si

často hledají firmu pro školní praxi sami. Podpora ze strany školy či státu je minimální. Dva týdny praxe během čtyřletého maturitního studia je velmi málo. Absolventi jsou připraveni pouze teoreticky. O to komplikovanější je po ukončení studia jejich střet s realitou a praxí. V současné době spolupracujeme se středními odbornými učilišti v regionu. S mistry odborného výcviku vytipujeme učně, kteří pak vykonávají odbornou praxi v našich provozech.

Jakou náročnost celý systém praxí mladých, které potřebují výrobní firmy pro pokračování výroby, vyžaduje?

Podstatná je úzká spolupráce školy s firmou, v rámci které si vzájemně poskytujeme zpětnou vazbu. Zajímá nás, co můžeme zlepšit na seznamování učňů s praxí a my naopak poskytujeme

FOTO: ARCHIV SP ČR



škole hodnocení jejich práce. Učni u nás pracují pod vedením tzv. patronů, tedy zkušených kolegů, kteří se jim věnují během praxe. Jsou pro ně učители a rádci.

Co ještě podle vás překáží lepšímu zapojení mladých lidí do praxí ve výrobních firmách?

Dalším nepříjemným jevem je vysoká fluktuace pracovníků, zvláště těch mladých. Někteří často mění zaměstnání s pocitem, že se již nemají co naučit a také si tím usnadňují mzdový růst.

Navazuje podle vás dobře výuka ve školách na praxi, kterou jako výrobní firma potřebujete?

Jak jsem již zmiňovala, nedostatky vidím především u maturitních oborů, kde je praktická výuka téměř potlačena.

Většímu zapojení mladých lidí do praxí brání i jejich vysoká fluktuace.

Co byste naopak "pochválila" na systému praxí tak, jak jsou v tuzemsku zavedeny?

Musím pochválit systém praxe u učebních oborů. Studenti střídají týden praxe a týden výuku. Dle mého názoru jsou tímto do fáze aktivní práce po studiu lépe připraveni a hlavně uplatnitelní na trhu práce.

-pd-

STUDENTSKÉ PRAXE OČIMA REGIONÁLNÍCH FIREM

Kraj: Plzeňský a Jihočeský kraj
Regionální manažer: Michal Lehký



Zjištění:

Spolupráce mezi firmami a středními školami nebo SOU funguje velmi dobře, existují ale určité disparity v množství umístovaných žáků. Mnoho praxí je řešeno i vlastními silami a přičiněním studentů. Školy obvykle spolupracují s lokálními firmami. Objevují se stížnosti na úroveň studentů SOU. Spolupráce mezi VŠ a firmami je také na dobré úrovni. Velké firmy samy vyhledávají schopné studenty a umožňují jim udělat si praxi, případně disertační práci. Tuto činnost provozují pod příslibem získání studenta. Riziko, že student do firmy nenastoupí, sice existuje, nicméně velké strojírenské komplexy tyto náklady příliš neřeší, protože zisk ze získaných studentů převažuje. Menší firmy však bývají opatrnější, protože zvýšené náklady na práci se studenty považují za velmi vysoké. Pokud tuto službu firmy nabízí, obvykle jí podmiňují alespoň časově omezeným působením studenta ve firmě po ukončení studia.

Kraj: Jihomoravský kraj a Kraj Vysočina
Regionální manažer: Ilona Staňková



Zjištění:

Firmy, ač stát tuto aktivitu nepodporuje, realizují praxe studentů. Začíná se často už na základních školách tím, že zvou rodiče na exkurze do firem. Zaměstnavatelé spolupracují i se SŠ. Chybí ale studenti, kteří mají zájem o technické obory. SŠ by ale zase nejráději umísťovaly do jedné firmy celou třídu, což samozřejmě nejsou schopni zaměstnavatelé kapacitně naplnit. Ideální by byly skupiny 2-3 studentů, které by zaučoval jeden mistr. Firmy využívají možnosti prezentace na dnech otevřených dveří jednotlivých SŠ. Praxe s VŠ má obdobný problém - nízký zájem o technické obory. Zarážející ale je, že velmi malé procento studentů pak projeví zájem o praxi, což je příležitost pro nalezení zaměstnání po studiu VŠ. Praxe zaměstnavatelé řeší uzavřením smlouvy se SŠ nebo VŠ či uzavřením dohody o pracovní činnosti nebo pracovním poměru na dobu určitou se studenty. Většinou na 1 rok.

Kraj: Olomoucký a Zlínský kraj
Regionální manažer: Jana Mikulčíková



Zjištění:

Studentské praxe se uskutečňují na základě již osvědčených zkušeností mezi partnery, kteří mají zájem o spolupráci. To jsou zejména SOU a SOŠ technického a řemeslného zaměření, neboť firmy pocítují nedostatek mladých absolventů. Motivem pro firmy je pohled do budoucna a možnost vychovat si vlastní odborníky, pro školy zase udržet si dobré jméno. V případě středních škol a učilišť je v dnešní době pro rodiče hodně důležité, zda daná škola spolupracuje s některou z lokálních firem. Zájem o praxe je v obou regionech hlavně v oblasti strojírenské výroby, potravinářství, elektrotechnice a v chemickém průmyslu. Po boomu mnoha soukromých, ale i veřejnoprávních VŠ se společenskovedním a ekonomickým zaměřením je zájem ze strany škol zařadit praxe i těmto studentům.

Kraj: Karlovarský a Ústecký kraj
Regionální manažer: Václav Pavelek



Zjištění:

Oblast zaměstnávání mladých, jejich praxe v podnicích, a to nejen pro studenty odborných učilišť, je značně rozdílná a liší se podnik od podniku. Ne každá společnost má ale možnost si založit svoji školu, která pokryje personální potřeby a seznámí studenty již během studia s reálným provozem. Nejčastějším řešením této situace je tak zajištění praxe studentů škol v podnicích, s možností pokračující spolupráce do budoucna. Nedostatek lidí VŠ technického rázu, nekvalitní výstup a koncepce jsou hlavní příčinou nedostatku inženýrů ve firmách. Nepříjemnou situací s přetahováním a přepřeláním zaměstnanců se rozhodly podniky řešit nabídkou spolupráce při diplomových pracích, nabídkou možností pracovat při studiu s následným úvazkem, případně využití možností celoživotních vzdělávacích center.

Kraj: Liberecký, Královéhradecký a Pardubický kraj
Regionální manažer: Markéta Heroutová



Zjištění:

Aktuální nastavení systému studentských praxí není přínosné pro nikoho. Firmám i studentům vadí nejvíce délka praxe - v současném stavu v řádu několika týdnů není možné ani pro firmu ani studenta, ať už VŠ či SŠ, nějakým způsobem načerpat relevantní informace o chodu firmy a daném oboru. Bohužel školy zatím nechtějí prodloužit dobu praxe s ohledem na svou údajnou nekonkurenceschopnost. Problémem je i nemožnost si studenta jakkoliv zavázat, legislativa pro tyto případy není. Chybí motivace a přístup samotných studentů k praxím. Firmy cítí problém s pracovními návyky studentů a jejich špatnou motivací k práci. Financování praxí je z velké většiny z vlastního - firmy by uvítaly možnost otevření nějakých projektů. Některé firmy využily i možnosti praxe studenta z ciziny a byly nadšené - právě onou motivací studentů se něco naučit.

Kraj: Středočeský kraj
Regionální manažer: Kateřina Budínková



Zjištění:

Praxe studentů se ve firmách realizují často na základě vlastní iniciativy zaměstnavatele nebo školy. Chybějící legislativní podpora při realizaci odborných praxí je jedním z největších nedostatků studentských praxí. Praxí se často účastní studenti na základě toho, že některý z rodičů je zaměstnancem ve firmě. Pro firmy je motivací při poskytování odborné praxe možnost vychovávat si potenciální zaměstnance. Mezi nejaktivnější společnosti v tomto ohledu patří Linet a strojírenský podnik Beneš a Láta. Linet přišel dokonce u nás s poměrně revoluční myšlenkou - založením firemní školky, kde jejich heslem je: Dnes kostky, zítra možná postele. Od školního roku 2010/2011 začal více podporovat aktivity vedoucí ke zvýšení počtu žáků v oborech vzdělání, které jsou perspektivní na trhu práce, i Středočeský kraj. Podle aktualizovaného Záměru strategie podpory odborného vzdělávání jsou studenti motivováni stipendii, kdy mohou žáci získat odměnu od 300 Kč měsíčně v prvním ročníku až do 3 000 Kč ve 3. a 4. ročníku v každém pololetí za vyznamenání.

Kraj: Moravskoslezský kraj
Regionální manažer: Petr Holica



Zjištění:

Region má díky průmyslové tradici a potřebě neustále doplňovat vzdělané lidi do firem se studentskými praxemi, ať už SŠ nebo VŠ, dobré zkušenosti. Nejvíce se v tomto ohledu daří spolupráci technických škol a učebních oborů se zaměstnavateli. Neznamená to ovšem, že by si obě strany nastavený systém pochvalovaly. Zaměstnavatelé si opakovaně stěžují na úroveň dětí, které dnes navštěvují učební obory. Pokud jde o VŠ, ostravská VŠB - TUO patří v oblasti spolupráce s průmyslem k neaktivnějším školám v ČR. Některé studenti VŠ však myslí, že by jejich domovské fakulty mohly s průmyslovými firmami v kraji spolupracovat mnohem více. Problémem je podle studentů nejen smysluplné naplňování spolupráce mezi školami a firmami, ale často i možnost pokračování v dané práci či pozici po škole. Zaměstnavatelé ovšem namítají, že u těch studentů, kde během praxe poznají, že jsou talentovaní a mají zájem pro firmu pracovat, žádné překážky do cesty vzájemné spolupráce nekladou. Vážný problém i podle zaměstnavatelů je to, že se praxí z roku na rok účastní stále méně středoškolačků, především z technických oborů a učilišť.

ANALÝZA

ZA NEDOSTATEK KVALIFIKOVANÝCH LIDÍ MŮŽE I POMALU SE MĚNÍCÍ ŠKOLSKÝ SYSTÉM

Pro domácí zaměstnavatele zůstává při zajišťování kvalifikovaných a vzdělaných lidí pro své provozy nejvážnější překážkou úroveň českého vzdělávacího systému. Vyplývá to z šetření mezi členskými firmami Svazu dopravy a průmyslu ČR. Z něj vyplývá, že podnikatelé nadále poukazují na přetrvávající problém odtržení vzdělávacího systému od praxe. Řada podniků SP ČR a další zaměstnavatelské organizace neustále usilují o zavádění polytechnické výuky do škol a také o to, aby se zásadně změnil systém výuky na učebních oborech a středních školách. Ten by měl být propojen s podnikovou praxí. Stát ale zatím v naplňování představ firem



moc rychle nedokázal reagovat. Jedním z požadavků SP ČR, který zatím nebyl naplněn, je i to, aby podniky, které přijímají studenty na praxi, měly daňové úlevy. SP ČR také navrhuje zavedení duálního systému, podobného jako je v Německu a dalších zemích. V některých regionech se o zavedení tohoto duálního systému snaží podniky a školy. Zájemem Svazu průmyslu a dopravy ČR je převést 30 až 40 procent výuky na podniky, ovšem firmy musí za to dostat podporu na vzdělávání. Mezi požadavky zaměstnavatelů patří i návrh, aby technické školství bylo převedeno z působnosti ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy pod gesci ministerstva průmyslu a obchodu, neboť je blíže praxi.

VYSOKOŠKOLÁKŮM CHYBÍ PRAKTICKÁ PŘIPRAVENOST

Z šetření SP ČR v roce 2011 mezi členskými firmami vyplynulo, že bolavým místem absolventů

českých technických a ekonomických vysokých škol je jejich nedostatečná praktická připravenost na vstup do zaměstnání a slabší schopnost orientovat se v podnikových procesech. To omezuje jejich výkonnost. Přitom finanční ohodnocení absolventů není nikterak nízké, jejich mzdy se od nástupu do zaměstnání do tří let rychle zvyšují.

Tuzemští podnikatelé jsou však spokojeni s úrovní znalostí absolventů, kteří po ukončení studia přicházejí do jejich firem. Oceňují i jejich teoretické znalosti získané během studia a schopnost je použít při řešení praktických úkolů v podniku. Z pohledu českého průmyslu mladí absolventi technických a ekonomických vysokých škol dovedou také pracovat s informacemi.

Jak vyplývá z dotazníkového šetření, nejlépe byla hodnocena odborná způsobilost absolventů (91 % respondentů).

Odbornou způsobilost absolventů škol hodnotí jako vysokou 79 % respondentů, jako velmi vysokou 12 % respondentů. Až 68 % respondentů považuje schopnost absolventů uplatnit teoretické znalosti v praxi za vysokou, 9 % jako velmi vysokou. Menší část respondentů považuje tuto schopnost za nízkou (19 %) či velmi nízkou (3 %).

ABSOLVENTI NEBEROU MÁLO I PŘES SVÉ NEDOSTATKY

Positivně je podnikateli hodnocena schopnost absolventů pracovat s informacemi, 67 % z nich hodnotí tuto schopnost jako vysokou, 23 % jako velmi vysokou, pouze 9 % ji považuje za nízkou a 1 % za velmi nízkou. Horší situace je ovšem z pohledu českých podnikatelů na úroveň mezioborových znalostí absolventů. Tím se rozumí znalost souvisejících technických oborů, ekonomické, právní, ekologické souvislosti, znalosti

průmyslového inženýrství apod. Tyto mezioborové znalosti posuzuje 49 % respondentů jako nízké či velmi nízké.

Kamenem úrazu českých absolventů vysokých škol je nedostatečná připravenost na praxi. Pouze polovina respondentů hodnotí kladně schopnost absolventů vysokých škol orientovat se po nástupu do zaměstnání v podnikových procesech. A to je právě to, co vadí mnohým podnikatelům a kvůli čemu kritizují stav českých vysokých škol.

I tak ale šetření SP ČR zjistilo, že nehlédě na nedostatečné osvojení si praxe, absolventi v současné době nejsou nikterak platově podhodnocováni. „Pro podniky jsou drahé zboží, které by tudíž mělo odpovídat kvalitě,“ poznamenává viceprezident SP ČR Zbyněk Frolík. Jak dále ukázalo šetření, platy absolventů nejsou po nástupu až tak nízké a během tří let od nástupu se výrazně zvedají. Respondenti uvádějí, že u 52 % absolventů je nástupní plat do dvaceti tisíc korun, avšak v průběhu tří let dochází k značnému posunu, plat do 20 tisíc Kč má už jen 14 procent absolventů.

-pd-

Máte hlad po dalších informacích?

Navštivte: WWW.SOCIALNIDIALOG.CZ

Chcete pravidelně dostávat tento bulletin do své e-mailové schránky?

Objednejte si ho na adrese :

REDAKCE@SOCIALNIDIALOG.CZ

Regionální kaleidoskop – měsíčník přinášející informace z dění v regionech ČR

Vydavatel: Svaz průmyslu a dopravy České republiky, Freyova 948/11, 190 05 Praha 9

Šéfredaktor: Pavel Daniel

Redakční rada: Ondřej Gbelec, Růžena Hejná, Milan Mostýn, Lucie Řezníčková

Kontakt: redakce@socialnidialog.cz, www.socialnidialog.cz

Grafická úprava, sazba a tisk: Ottova tiskárna, s.r.o.

Náklad: 2100 ks

Evidenční číslo: MK ČR E 20104

Uzávěrka vydání: 30. 5. 2012

Tento bulletin je vydáván v rámci projektu Udržitelnost sociálního dialogu, který je spolufinancován z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR.