



UPLATNITELNOST ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELŮ

Studie byla zpracována v rámci zakázky pro Svaz průmyslu a dopravy ČR.



Centrum pro studium vysokého školství, v.v.i.

Jankovcova 933/63, Praha 7 - Holešovice

Praha, 2021

Obsah

1.	Základní informace o šetření	1
2.	Výzkumy na téma uplatnitelnost absolventů vysokých škol	2
1.1.	Mezinárodní výzkumy	2
2.1.	Výzkumy v České republice	5
3.	Kvalitativní část – focus groups.....	6
4.	Dotazníkové šetření	10
4.1.	Design výzkumu – celkový přehled	10
4.2.	Základní informace o zaměstnavatelích.....	11
4.3.	Nábor a adaptace absolventů	17
	Význam různých faktorů při přijímání absolventů.....	17
	Dostatečná délka praxe v oboru	20
	Vysoké školy, s jejichž absolventy mají zaměstnavatelé nejlepší zkušenosti	21
	Zkušenosti zaměstnavatelů s podporou adaptace nově přijatých absolventů	23
4.4.	Horizontální a vertikální shoda studia a práce	26
	Obory, jejichž absolventy členové Svazu průmyslu a dopravy ČR nejčastěji přijímají do zaměstnání	26
	Obtížnost získání vysokoškolských absolventů dle oborů	27
	Význam stupně získaného vysokoškolského vzdělání u absolventů	30
	Obtížnost získání absolventů jednotlivých stupňů vysokoškolského vzdělání v rozdělení dle studijních oborů	31
	Strategie při nedostatku absolventů.....	33
	Možné studijní programy kombinující dva či více odlišných oborů.....	37
4.5.	Kompetence absolventů.....	40
	Důležitost kompetencí	41
	Současná úroveň kompetencí.....	45
	Srovnání hodnocení kompetencí se šetřením Absolvent 2018	48
	Nové kompetence	49
5.	Specifika a limity studie	51
6.	Závěr a doporučení	52

Oblast náboru a adaptace absolventů	52
Oblast horizontální a vertikální shody studia a práce.....	53
Oblast kompetencí	55
Obecná a další doporučení pro další rozvoj monitoringu potřeb zaměstnavatelů ve vztahu ke vzdělávací činnosti vysokých škol ze strany Svazu průmyslu a dopravy České republiky	57
Zdroje	59

1. Základní informace o šetření

Pilotní výzkumný projekt „Uplatnitelnost absolventů vysokých škol z pohledu zaměstnavatelů“ vznikl na základě zakázky Svazu průmyslu a dopravy České republiky. Šetření realizovalo a studii zpracovalo Centrum pro studium vysokého školství, v.v.i. v období od dubna do září 2021.

Šetření mělo dva hlavní cíle:

- 1) vyhodnotit potřeby zaměstnavatelů ve vztahu ke kvalitě absolventů vysokých škol;
- 2) připravit doporučení pro další rozvoj monitoringu potřeb zaměstnavatelů ve vztahu ke vzdělávací činnosti vysokých škol ze strany Svazu průmyslu a dopravy České republiky.

Tyto cíle byly sledovány ve třech hlavních dimenzích:

1. procesu náboru absolventů vysokých škol do pracovní činnosti a jejich adaptace
2. shodě, resp. neshodě vystudovaného oboru s vykonávaným zaměstnáním (tzv. horizontální shoda) a překvalifikovanosti či nedokvalifikovanosti vůči pracovnímu zařazení (tzv. vertikální shoda);
3. požadované a reálné úrovni kompetencí.

Po důkladné rešerši zaměřené na zahraniční primární výzkumy zaměstnavatelů a jejich vztahu k absolventům vysokých škol, nejčastější témata v této oblasti probíraná (primárně) v evropském prostoru, používané metody identifikace cílových skupin a sběru dat, ale neopomíjející ani související české primární i sekundární výzkumy proběhly postupně konzultace s vybranými zástupci Svazu průmyslu a dopravy České republiky.

Následovaly dvě focus groups se zástupci zaměstnavatelů, jejichž cílem bylo zpřesnit optimální zaměření následného kvantitativního šetření včetně možnosti zvolit doplňková témata šetření tak, aby jak Svazu průmyslu a dopravy ČR, tak jeho jednotlivým členům šetření přineslo co nejpodstatnější informace.

V závěrečné části terénní fáze výzkumu proběhlo kvantitativní šetření, ve kterém bylo osloveno celkem 982 firem nebo jiných členů Svazu průmyslu a dopravy ČR¹ s žádostí o vyplnění dotazníku v ideálním případě pracovníky dobře obeznámenými s přijímáním absolventů, tedy především personalisty, a v případě menších firem nebo organizací bez samostatného personálního úseku vedením firmy nebo organizace. Doporučeno bylo v případě potřeby konzultovat odpovědi s přímými nadřízenými přijatých absolventů.

¹ Záměrně vynechány byly z šetření vysoké školy, tak aby nedocházelo k možnému zkreslení při hodnocení vlastních absolventů jakožto zaměstnanců, a také spolky a asociace, kde typicky nešlo o konečné zaměstnavatele.

2. Výzkumy na téma uplatnitelnost absolventů vysokých škol

V této kapitole jsou představeny vybrané výzkumy, které jsou svým zaměřením relevantní pro zadaná témata shody zaměstnání a vystudovaného oboru, kvalifikovanosti a úrovně kompetencí. U výzkumů, které se prioritně zaměřují na absolventy vysokého školství, jsou uvedena podstatná věcná zjištění. Jinak je zvláštní pozornost věnována používaným konceptům, přednostem a případným limitům jednotlivých přístupů ke sběru dat a jejich zpracování. Získané poznatky sloužily pro plánování terénní fáze této studie.

1.1. Mezinárodní výzkumy

Ačkoli je kvalita vysokoškolských absolventů ve vztahu k požadavkům pracovního trhu tématem svou relevancí celosvětovým, přinejmenším z hlediska produkce výzkumných a přehledových statí dominuje diskuzi evropský prostor. Z rozsáhlého systematického přehledu odborných prací z let 2009-2019 [Abelha et al. 2020] vyplývá, že v centru zájmu stojí především známé téma shody a neshody mezi úrovní kompetencí, jimiž absolventi disponují, a požadavky jejich zaměstnavatelů². Převážná většina analyzovaných studií se věnuje okruhu měkkých kompetencí, ať už obecně či jednotlivě. Výrazně méně se pak věnuje kvalitě oborově specifických znalostí a dovedností, jež historicky tvořily jádro vysokoškolských kurikul.

Toto rozložení odráží fakt, že v uplynulých dekáдах došlo ze strany soukromých společností k posunu v chápání potřebnosti osobnostních kvalit. Nejde o to, že by klesaly jejich standardy odborných a technických znalostí, pouze již tyto znalosti často nejsou považovány za dostačující pro získání pracovní pozice samy o sobě [Dean, East 2019]. Které z kompetencí se tedy objevují na prvních místech žebříčku zájmů a jakým způsobem jsou příslušné výzkumy vedeny?

Mezi nejrozsáhlejší a nejspolehlivější zdroje informací napříč evropskými státy patří série reprezentativních průzkumů veřejného mínění Eurobarometr. Jedna ze starších vln bleskového průzkumu byla zaměřena specificky na vnímání zaměstnatelnosti vysokoškoláků ve 27 převážně evropských zemích [The Gallup Organization 2010], přičemž cílovou skupinu tvořily společnosti a instituce v soukromém i veřejném sektoru s alespoň 50 zaměstnanci.

Respondenti – osoby zodpovědné za nábor a přijímání zaměstnanců – zdůrazňovali především důležitost týmové spolupráce, komunikační dovednosti, počítačovou gramotnost,

² Mezi další často probíraná témata patří vnímání vlastní zaměstnatelnosti samotnými absolventy, vývoj a testování metodologických nástrojů nebo role stáží v přechodu do praxe [Abelha et al. 2020].

vynikající schopnost čtení a tvorby textů a schopnosti řešit problémy. Společným jmenovatelem všech podobných šetření je naopak relativně nižší důraz na znalost cizích jazyků. Podstatné je, že absolutní většina (89 %) respondentů, kteří v (tehdejších) posledních pěti letech přijali zaměstnance z řad absolventů, souhlasila s tím, že tito absolventi vykazovali dostatečnou úroveň kompetencí pro výkon práce. Většina (55 %) dotazovaných preferovala pro nabízené pozice bakalářský stupeň vzdělání. Tento stupeň je rovněž častěji upřednostňován středními a menšími podniky převážně v soukromém sektoru. Stupeň magisterský pak upřednostňovalo 35 % zaměstnavatelů, a to relativně častěji ve veřejném sektoru.

Ke kvalitě dat výzkumu přispělo užití prostého náhodného výběru z databáze firem doplněné ve slabých místech o lokální (národní) zdroje a post-stratifikačního vážení na základě počtu zaměstnanců a oborového zaměření společnosti. Zmiňovaná dolní hranice počtu 50 zaměstnanců je pochopitelná vzhledem k rozsahu průzkumu, pro účely šetření v ČR je však pravděpodobně příliš vysoká, neboť vylučuje zaměstnavatele spadající do kategorie malých podniků a mikropodniků [MPO 2018], které tvoří zásadní podíl ziskových ekonomických subjektů, a to i z hlediska počtu zaměstnávaných osob.

Pilotní evropské šetření zaměstnavatelů a jejich potřeb týkajících se dovedností (*European employer survey on skill needs*), jehož se účastnila též Česká republika, je podstatné svým odlišným přístupem k měření postaveným na hodnocení důležitosti a připravenosti k plnění úkolů (*task-based approach*) [CEDEFOP 2013a]. Autoři argumentují, že hodnocení plnění zadaných úkolů je bližší zkušenostem zaměstnavatelů a na rozdíl od dovedností (*skills*) jde o nerozporný koncept, který lze navíc propojit s jednotlivými pozicemi klasifikace ISCO. To umožnilo další inovaci, a to zařazení modulů pro hodnocení konkrétních činností požadovaných po příslušných ISCO skupinách. Slabinou tohoto přístupu je stále poměrně obecná a vágní formulace mnohých činností a fakt, že i skupiny na třetí ze čtyř úrovní ISCO jsou vnitřně velmi heterogenní a některé z činností nejsou zdaleka relevantní pro všechny zastoupené pozice [CEDEFOP 2013b].

Ani běžně užívané obecné dovednosti však v obsahu šetření nechyběly. Za průměrně nejdůležitější (vybrány 80-90 % respondentů) byly napříč obory považovány týmová spolupráce, schopnost učit se novým věcem a schopnost adaptovat se na práci s novým vybavením a materiály. Byla rovněž posuzována dynamika tohoto stavu v čase – obecně nejvyšší nárůst důležitosti je přisuzován chápání pokročilého textu, učení, přizpůsobivosti, schopnosti přesvědčování a ICT dovednostem. Dostatečné zastoupení marginálních skupin zajišťoval vícestupňový stratifikovaný náhodný výběr v každé z devíti vybraných evropských zemí založený na kombinaci NACE sektorů a čtyřech kategoriích počtu zaměstnanců.

Z výzkumů prováděných na národní úrovni lze inspiraci získat např. ve Velké Británii, Irsku, či Německu. Ačkoli některé z nich jsou zaměřeny obecně na celou populaci zaměstnanců, nikoli výhradně vysokoškolských absolventů, lze je kromě věcných zjištění považovat za přínosné pro problematiku kompetencí/dovedností a vertikální či horizontální shody i kvůli jejich definicím a metodám zajištění přístupu ke zdrojům respondentů a způsobům sběru dat.

Irské národní šetření zaměstnavatelů zaměřené na absolventy vysokých a vyšších odborných škol používá k hodnocení pojmu vlastnosti (*attributes*), které dělí na pracovní (*workplace*, např. počítačové dovednosti, týmová spolupráce, důraz na detail) a osobnostní (*personal*, např. spolehlivost).

Jelikož v zemi neexistuje veřejná databáze, z níž by bylo možné vytvořit výběrový rámec, původně poskytly potřebné údaje členové řídící skupiny (obchodní a průmyslové svazy aj.) [Higher Education Authority 2015]. V poslední vlně z roku 2018 došlo k výraznému zkrácení dotazníku a přechodu od webového dotazníku (CAWI) k dotazování prostřednictvím telefonu (CATI) [Higher Education Authority 2019].

Jedno z vůbec nejrozsáhlejších národních výběrových šetření mezi zaměstnavateli je realizováno pod dohledem ministerstva školství Velké Británie. Zaměřuje se především 1) na míru a dopady přebytku volných pracovních míst, 2) rozsah, strukturu a vnímané příčiny problémů s nedostatečnými kompetencemi zaměstnanců (*skill gap*) a 3) rozsah a strukturu dalšího vzdělávání pracovních sil a náklady s ním spojené [Winterbotham et al. 2020].

Výsledný soubor více než 80 000 respondentů, pro něž poskytl podklad centrální statistický úřad Velké Británie, byl získán telefonicky na základě podrobné stratifikace beroucí v potaz zastoupení regionů, ekonomického sektoru, velikosti firem a výjimečně též typ dalšího vzdělávání zaměstnanců (na pracovišti či mimo něj).

Při úvodních pracích na studii jsme věnovali pozornost dalším více než 150 zahraničním odborným článkům týkajícím se tématu absolventů vysokých škol a zaměstnavatelů. Nejčastějším tématem, které v této oblasti nejvíce poutalo pozornost zahraničních výzkumníků, byly jednoznačně kompetence, jimž se převážně nebo částečně věnovala více než polovina prací. Mnoho pozornosti je dále věnováno zaměstnatelnosti absolventů vysokých škol, ale například také způsobům vzdělávání a diverzitě pracovních skupin. Relativně hojně jsou také odborné články věnované stážím a praxím, nutnosti práce při studiu nebo spolupráci škol na obsahu vzdělávání, ale i výjimečným absolventům, náboru a udržení absolventů a průběhu jejich kariéry a (ne)shodě vzdělání s vykonávanou prací.

Ze specifitějších témat lze čerpat z dosti bohaté literatury zaměřené na absolventy ekonomických oborů, účetnictví, managementu a obchodu, případně technických a chemických oborů včetně informatiky a výpočetní techniky.

2.1. Výzkumy v České republice

Z výzkumů v České republice je třeba zmínit komparační analýzu na téma potřeb zaměstnavatelů a připravenosti absolventů škol vydanou Národním ústavem pro vzdělávání v roce 2014. [Úlovec 2014] Tehdejší dotazníkové šetření NÚV nebylo zaměřené výhradně na absolventy vysokých škol, ale na absolventy všech škol. Respondenty bylo 1 136 firem zvolených kvótním výběrem z databáze ekonomických subjektů (kvóty byly zvoleny dle NACE, území a velikosti firmy). Hlavními tématy této analýzy byly i zde kompetence: míra jejich osvojení absolventy a jejich důležitost; komparační analýza přístupu zaměstnavatelů k přijímání absolventů, identifikace důvodů pro přijetí, identifikace bariér bránících uplatnění absolventů; srovnání preferencí zaměstnavatelů v jednotlivých sektorech v souvislosti s přijímáním uchazečů s praxí a absolventů škol; zmapování poptávky po oborech a profesích ze strany zaměstnavatelů; zhodnocení míry spolupráce zaměstnavatelů v jednotlivých sektorech se školami; typologie a profily zaměstnavatelů na základě jejich postojů vůči uplatnitelnosti a zaměstnatelnosti absolventů škol. Dvěma z hlavních závěrů této práce byla potřebnost přijetí svého dílu odpovědnosti za kvalitu pracovní síly zaměstnavateli a také doporučení více využívat principů celoživotního vzdělávání.

Pohledu zaměstnavatelů na absolventy vysokých škol se doplňkově věnovalo také šetření Centra pro studium vysokého školství Absolvent 2018.³ V tomto doplňkovém šetření v dostatečné míře vyplnilo dotazník pro zaměstnavatele 447 respondentů (v hlavní části šetření odpovědělo 21 116 absolventů). Mezi hlavní výsledky zde patřilo to, že více než absolvování vysoké školy je pro zaměstnavatele podstatná reálná úroveň schopností a dovedností absolventů a že zaměstnavatelé jsou s kvalitou již přijatých absolventů spíše či úplně spokojeni ve dvou třetinách případů a že ve vývoji posuzované kvality absolventů není patrný žádný jasný trend, že v souvislosti se situací na trhu práce více než polovina zaměstnavatelů čelí potížím při snaze o získání kvalifikovaných absolventů, že absolventi magisterských studijních oborů (tedy i inženýrů) pracují na adekvátní pozici ve více než třech čtvrtinách případů, zatímco absolventi bakalářských studijních oborů znatelně častěji pracují na pozicích, kde by potřebovali vyšší nebo naopak nižší vzdělání a poněkud častěji také pracují mimo vystudovaný obor. Významným tématem byla i potřeba většího propojení výuky na vysokých školách s praxí. Mezi kompetencemi byly přibližně identifikovány dvě dimenze tvořené kompetencemi s relativně silnou vazbou: kompetence důležité pro jednání s lidmi a kognitivní procesy. [Korečková, Lounek 2019]

Za zmínku stojí také šetření ManpowerGroup Telent Shortage 2021 (a také 2020). (Ani toto šetření nebylo zaměřeno specificky na absolventy vysokých škol nebo pracovní pozice, pro které je potřeba vysokoškolské vzdělání.) To uvádí tři hlavními výsledky: 1. že 69 % firem ve světě a 65 %

³ Výzkumný Absolvent 2018 se věnoval především šetření mezi samotnými absolventy, doplňkově však byli dotazováni také zaměstnavatelé absolventů vysokých škol. Více informací o šetření Absolvent 2018 včetně Souhrnné zprávy o šetření Absolvent 2018 je k dispozici na tomto odkazu: <https://csvs.cz/ukoncene-projekty/absolvent-2018/>

českých zaměstnavatelů se potýká s problémy při obsazování pracovních pozic, a to nejvíce v oborech Doprava a logistika a Výroba; 2. rostoucí význam měkkých dovedností (především Odpovědnosti, spolehlivosti a disciplíny, Odolnosti, schopnosti zvládat stres a přizpůsobivosti, Iniciativnosti, Logického myšlení a schopnosti řešit problémy, Učenlivosti a zvědavosti, Spolupráce a týmové práce a Kritického a analytického myšlení); 3. na pracovním trhu, kde si zaměstnavatelé vzájemně konkurují, je třeba se více zaměřovat na zaměstnance včetně průzkumu, co zaměstnance v jednotlivých věkových kategoriích pomůže získat a udržet. [Manpower 2020, 2021a, 2021b].

Ze zdrojů stojí za pozornost také weby věnované vzdělávání dospělých a rozvoji zaměstnanců, například Evropské asociace pro vzdělávání dospělých (eaea.org), Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR (aivd.cz) nebo třeba stránka Paula Matthewse (paul-matthews.com).

3. Kvalitativní část – focus groups

Po ukončení rešerší bylo cílem výzkumného týmu poznat ve vazbě na zjištěný stav poznání v této oblasti co nejlépe především aktuální potřeby Svazu průmyslu a dopravy ČR, jakožto zadavatele studie, a také jeho členů. Kvalitativní šetření začalo konzultací se zadavatelem pro ujasnění cílů studie následované dvěma focus groups, tedy hromadnými rozhovory v rámci skupiny s využitím interakcí jednotlivých členů. Proběhla tak postupně tři online setkání, jejichž výsledky byly využity při vytváření a precizování dotazníků.

Navíc ke třem základním požadovaným dimenzím studie, tedy shodě, resp. neshodě vystudovaného oboru s vykonávaným zaměstnáním (tzv. horizontální shodě), překvalifikovanostem či nedokvalifikovanostem vůči pracovnímu zařazení (tzv. vertikální shodě) a požadované a reálné úrovni kompetencí, bylo nabídnuto další rozšíření o témata, která by mohla být podstatná pro Svaz průmyslu a dopravy ČR a jeho členy. Šlo jednak o konkrétní nabídku dalších doplňkových témat, která vyplynula z rešerší, a o ověření jejich významu pro zadavatele, a jednak o možnost objevit další, zcela nová a v dostupné literatuře dosud neprobíraná témata a otázky.

V případě základních témat bylo zjišťováno, jaké zaměření a jaký detail následného kvantitativního výzkumu by byl optimální s ohledem na význam jednotlivých informací a přiměřenou zátěž respondentů (tedy zjednodušeně řečeno přiměřenou délku a obtížnost otázek ve vytvářeném dotazníku, tedy například to, nakolik jsou podstatné rozdíly mezi absolventy bakalářských, magisterských a doktorských studijních programů, ale třeba také potřebnou míru rozlišení jednotlivých odvětví a oborů s ohledem na možnosti zjištění většího či menšího zasažení různých odvětví nedostatky v kvalifikaci absolventů).

Možná doplňková témata nabídnutá výzkumným týmem byla:

- aspekty kariéry a kariérního růstu z pohledu zaměstnavatelů
(tedy například která kritéria jsou brána v potaz při přijímání absolventů, jak se dosahuje vertikální shody v praxi a kdo za ni má jak velký podíl zodpovědnosti, které kroky jsou efektivní ve snaze udržet nové absolventy, jaké formy vnitrofiremního vzdělávání se používají, jaké jsou charakteristiky absolventů, kteří se vzdělávají nejlépe, nejsnadněji či nejefektivněji nebo jak ovlivňuje schopnost dál se vzdělávat stupeň vzdělání, obor nebo konkrétní škola),
- interakce s vysokými školami
(a to s ohledem na jejich dopad a efektivitu, frekvenci, s jakou je zaměstnavatelé využívají, možnost doporučení forem interakce nebo spolupráce, ale i případná rizika a podobně),
- oborově specifické versus přenositelné kompetence
(například z pohledu toho, jak velký důraz je kladený na oborově specifické dovednosti a jak velký důraz na měkké kompetence, také v souvislosti s tím, že v České republice býval do nedávna oproti jiným zemím kladen výrazně vyšší důraz na oborově specifické dovednosti; zjišťovali jsme ale také třeba to, jaká definice potřebných znalostí a dovedností je vhodná a obecně srozumitelná, konkrétně, jestli je s ohledem na míru známosti a srozumitelnosti vhodné využívat v následujícím kvantitativním šetření klasifikaci ekonomických činností CZ-NACE a kategorizaci povolání CZ-ISCO),
- dynamický vývoj kompetencí
(tedy zjednodušeně řečeno vývoj potřebných a u absolventů existujících kompetencí v čase).

Hlavní závěry konzultací a focus group byly následující:

- Kvantitativní šetření nebude plošné, ale bude zaměřené pouze na členy Svazu průmyslu a dopravy ČR a přidružených svazů. Tam má být ale naopak záběr co nejširší, nemá být zaměřený třeba více na některé odvětví nebo určitou velikost nebo typ firmy nebo instituce.
- Pro účely šetření budou za absolventy považováni absolventi vysokých škol v širším smyslu, do pěti let od absolutoria (tedy absolventy z let 2016-2021).

- Nejvhodnějšími respondenty, jimž má být dotazník především určen, jsou HR manažeři firem respektive institucí (samozřejmě s ohledem na konkrétní strukturu firmy/instituce), s možností případné konzultace s přímými nadřízenými absolventů.
- Zpřesnila se představa, jaká úroveň podrobnosti při dělení oborů do oborových skupin bude při kvantitativním šetření optimální. Jak je uvedeno dále, ačkoli byla v dotazníku použita dvoučíselná úroveň klasifikace NACE, vzhledem k praktické proveditelnosti je kvantitativní analýza zpracována na nejvyšší úrovni skupin (označovaných písmeny).
- Rozlišení absolventů s ohledem na vystudovaný stupeň vysokoškolského studia a pochopení vnímání absolventů bakalářského studia je relevantní, i když nikoli zásadní. Zároveň nároky na jednotlivé stupně studia nejsou jasně stanovené a mění se v čase.
- Zpřesnila se představa zjišťování potřeby a úrovně kterých kompetencí jsou pro zadavatele podstatné, stejně jako představa, nakolik úzce nebo široce je vhodné v kvalitativním šetření jednotlivé kompetence vymezit, včetně potřeby pro respondenty jasné srozumitelnosti a jednoznačnosti kompetencí, to se týká také oblasti nových i tradičních tvrdých kompetencí.
- Téma rostoucí potřeby měkkých kompetencí u absolventů prakticky všech, ale zejména technických studijních oborů je podstatné.
- Je zcela zásadní, aby se v kvantitativním šetření zaměstnavatelé vyjadřovali k potřebné, požadované i reálné úrovni kompetencí odděleně pro absolventy různých studijních oborů, ačkoli vyplňování dotazníku v důsledku toho bude časově náročnější. Bez tohoto dělení by však hodnocení bylo natolik obecné, že by ztratilo jakoukoli vypovídací hodnotu.
- Téma nově se objevujících kompetencí má být do kvantitativního šetření zahrnuto také včetně toho, v jaké míře absolventi nově se objevujícími kompetencemi disponují.
- Objevilo se téma nové potřeby kombinací různých kompetencí, které dříve byly potřebné u pracovníků na zcela odlišných pracovních pozicích kvalifikovaných ve zcela jiných oborech, nově však bývá třeba, aby dvě nikoli nové kompetence měl tentýž pracovník, ale v nové kombinaci. Tato potřeba se zřejmě objevuje v různých odvětvích a u různých oborů různě často. Kvantitativní šetření tak má zahrnovat i téma vnímání užitečnosti absolventů hypotetických dvouoborových studijních programů skládajících se ze dvou zcela odlišných studijních oborů a jejich konkrétních kombinací.

- Šetření se má zabývat přímým hodnocením kvality absolventů jednotlivých vysokých škol. Ze zkušeností zaměstnavatelů vyplývá, že rozdíly mezi absolventy různých fakult podobného zaměření jsou zásadní, to platí i pro rozdíly mezi absolventy oborů se zcela shodným názvem na různých fakultách.
- Pro kvalitu absolventů vysokých škol, zejména v bakalářském stupni, je zásadní konkrétní praxe, je třeba v kvalitativním šetření zjistit zkušenosti zaměstnavatelů v této oblasti, zejména dopad existence a délky praxe na kvalitu absolventa.
- Kvantitativní šetření má zahrnovat téma způsobů adaptace absolventů ve firmách/institucích.
- Témata kariéry a kariérního růstu a interakce s vysokými školami nejsou v současné fázi pro zadavatele zásadní, proto jim v kvantitativním šetření nebude věnován přílišný prostor.
- Mimo to jsme získali více inspirace i konkrétních doporučení pro formulace určitých částí dotazníku včetně průvodního e-mailu tak, aby byly co nejpříhodnější a co nejjednodušeji pochopitelné pro cílovou skupinu.

4. Dotazníkové šetření

4.1. Design výzkumu – celkový přehled

Typ výběrového šetření	Cenzus (oslovení všech dostupných výběrových jednotek)
Výběrová jednotka	Firma či instituce, která je členem SP ČR (má-li jedno sídlo) a v posledních dvou letech zaměstnala alespoň jednoho absolventa či absolventku vysoké školy nebo pobočka takové firmy či instituce. Je zastoupena osobou dobře obeznámenou s přijímáním absolventů vysokých škol do pracovněprávních vztahů. V případě, že firma nebo instituce má více poboček, otázky se vztahují přímo ke konkrétní pobočce, v níž respondent pracuje, nikoli k celé firmě nebo instituci.
Sběr dat	CAWI (samostatné vyplňování elektronického dotazníku) s unikátním přístupovým kódem.
Rozsah šetření	982 oslovených (poboček) firem či institucí. Do dotazníku vstoupilo 138 respondentů, tedy přibližně 14 %. Tento počáteční stav byl dále snížen 1) o respondenty, kteří nedokončili ani minimální použitelnou část dotazníku, 2) respondenty, kteří na počátku uvedli, že v posledních dvou letech žádné nové absolventy nezaměstnali. Pro první část analýzy, která nezahrnovala posuzování kompetencí, bylo použito 56 pozorování. V poslední části věnující se kompetencím je pak operováno s 50 pozorováními.

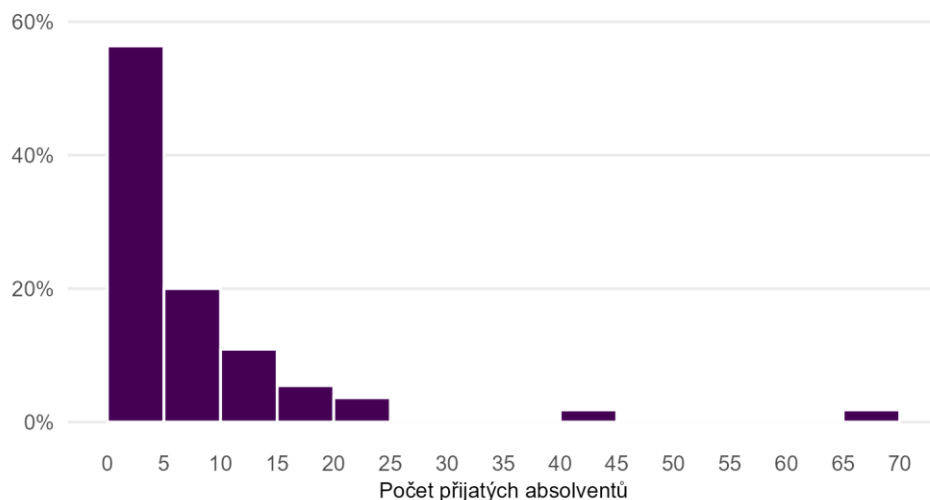
Následující proměnné byly identifikovány jako klíčové pro další třídění odpovědí u vybraných relevantních otázek.

	Hodnota	Agregovaná kategorie
Počet zaměstnanců firmy, organizace nebo pobočky	Do 250	Malá
	Nad 250	firma/instituce/pobočka Velká firma/instituce/pobočka
Podíl vysokoškoláků mezi zaměstnanci	0 % - 20 %	Nízký podíl vysokoškoláků
	30 % - 100 %	Vysoký podíl vysokoškoláků
Obor ekonomické činnosti NACE (nejvyšší úroveň; 4 kategorie)		Zpracovatelský průmysl (NACE sekce C)
		Profesní, vědecké a technické činnosti (NACE sekce M)
		Doprava a skladování (NACE sekce H)
		Ostatní
Obor ekonomické činnosti NACE (nejvyšší úroveň; 2 kategorie)		Zpracovatelský průmysl (NACE sekce C)
		Ostatní

4.2. Základní informace o zaměstnavatelích

42 z dotazovaných odpovědělo, že ve sledovaném období (tedy v posledních 24 měsících) nepřijali vůbec žádné absolventy, naopak 75 respondentů zkušenost s přijímáním absolventů má. V průběhu vyplňování dotazníku však část respondentů ukončila vyplňování. Minimální použitelnou část dotazníku vyplnilo 56 zaměstnavatelů. Následující údaje tedy vycházejí ze zkušeností těchto 56 firem, institucí, organizací nebo a jejich poboček.

Graf 1 - Přijali jste za posledních 24 měsíců do zaměstnání nějaké absolventy vysokých škol? Pokud ano, přibližně kolik? ⁴ (Q11)



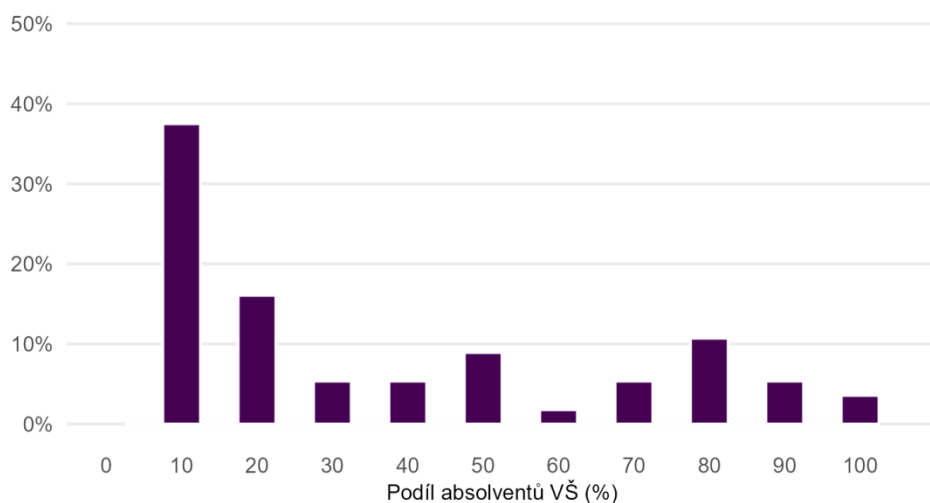
Mezi těmito respondenty více než polovina přijala do zaměstnání ve sledovaném období méně než 5 absolventů a tři čtvrtiny méně než 10 absolventů. Ve čtyřech případech se počet přijatých absolventů vyšplhal alespoň na 20. Následující přehledy zahrnují pouze respondenty, kteří přijali alespoň jednoho absolventa.

Pokud bychom se rozhodli subjekty (tedy firmy, instituce nebo konkrétní pobočky), za které respondenti odpovídali, rozdělit podle podílu zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním, největší skupinu, zhruba polovinu z nich, by tvořily takové, které mají maximálně pětinu vysokoškolsky vzdělaných absolventů. Druhou polovinu bychom pak mohli rozdělit na přibližně stejně velké skupiny: se 30-60 % vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců a se 70 a více % vysokoškoláků.⁵

⁴ Absolventy pro účely tohoto šetření míníme absolventy vysokých škol do 5 let od absolutoria (tedy absolventy z let 2016-2021).

⁵ Respondenti volili odpověď na otázku „Jaký je mezi všemi Vašimi zaměstnanci přibližný podíl vysokoškolsky vzdělaných lidí?“ z jedenácti možností po desítkách, tedy 0, 10, 20 ... až 100 %.

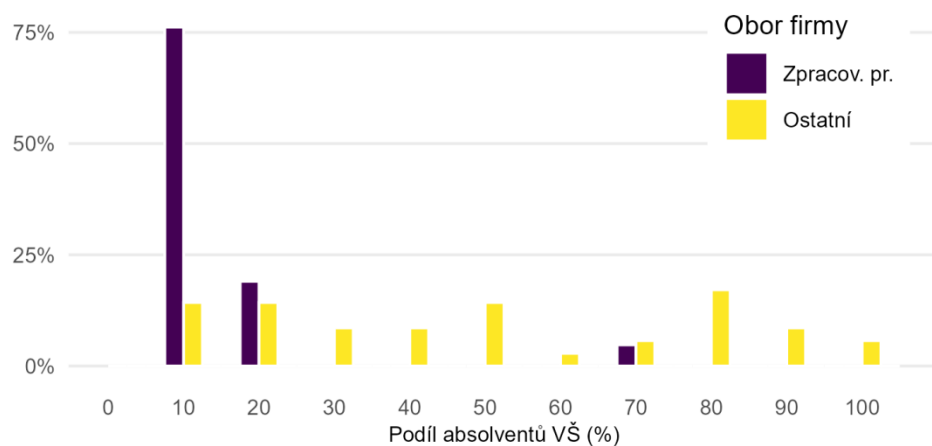
Graf 2 - Jaký je mezi všemi Vašimi zaměstnanci přibližný podíl vysokoškolsky vzdělaných lidí? (Q12)



n = 56

Pokud rozdělíme respondenty podle sektoru, v němž působí společnosti, organizace nebo pobočky, za které odpovídají, na nejpočetněji zastoupenou skupinu, tedy zpracovatelský průmysl a všechny ostatní, zřetelně vidíme, že oproti celku všech ostatních firem a institucí firmy působící ve zpracovatelském průmyslu zaměstnávají vysokoškolsky vzdělané lidi podstatně méně často: více než tři čtvrtiny z nich mají mezi svými zaměstnanci jen okolo 10 % vysokoškoláků a téměř všechny zbývající okolo 20 %. V celku ostatních hospodářských odvětví je podíl vysokoškolských zaměstnanců velmi pestrý a mnohem rovnoměrnější od 10 až po 100 %.

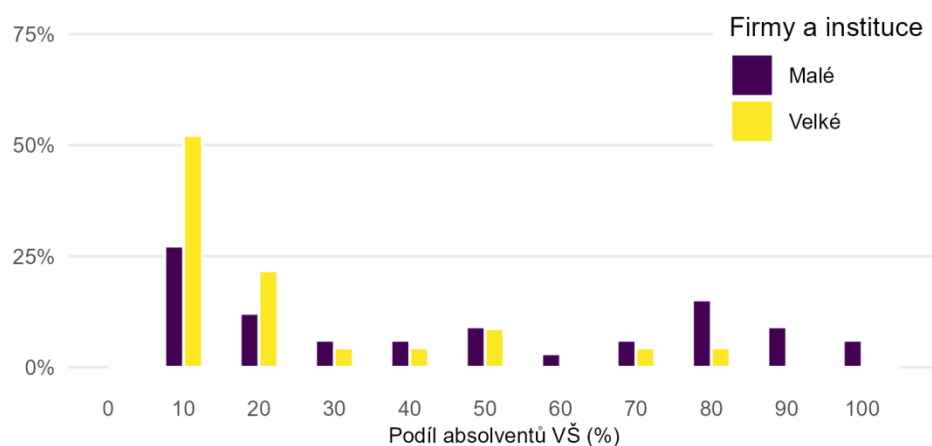
*Graf 3 - Jaký je mezi všemi Vašimi zaměstnanci přibližný podíl vysokoškolsky vzdělaných lidí? (Q12)
- dělení zpracovatelský průmysl / všechna ostatní odvětví*



n (zpracov. prům.) = 21; n (ostatní) = 35

Platí také, že menší firmy a organizace (nebo pobočky) mají tendenci mít mezi svými zaměstnanci větší podíl těch, kteří mají vysokoškolskou kvalifikaci, oproti větším subjektům.

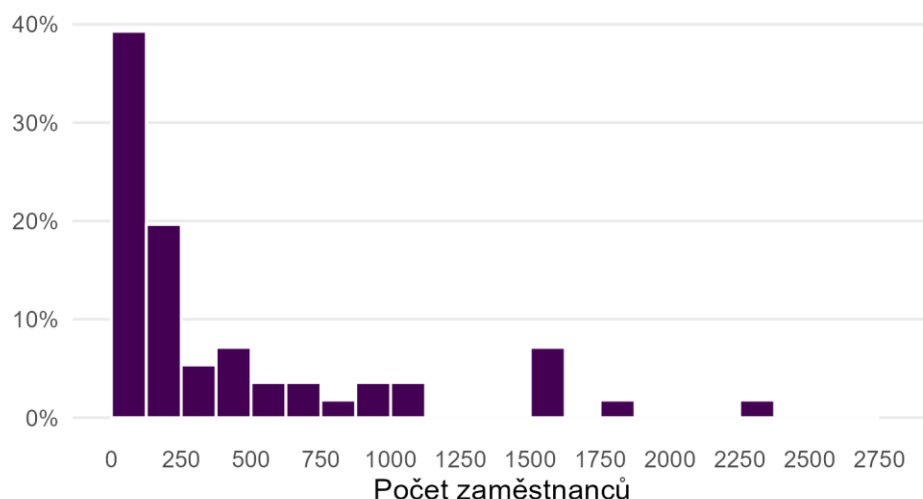
*Graf 4 - Jaký je mezi všemi Vašimi zaměstnanci přibližný podíl vysokoškolsky vzdělaných lidí? (Q12)
– dělení na malé a velké firmy*



n (nízký podíl) = 30; n (vysoký podíl) = 26

Respondenti odpovídali v o něco více než jedné třetině případů za subjekty s méně než 100 zaměstnanci, v téměř dvou pětinach případů za firmy, organizace nebo pobočky s více než 250 zaměstnanci. Z nich asi čtvrtina (tedy desetina z celkového počtu) odpovídala za subjekty více než 1500 zaměstnanci.

Graf 5 - Kolik přibližně má Vaše společnost/instituce zaměstnanců (na této pobočce)? (Q15)



n = 56

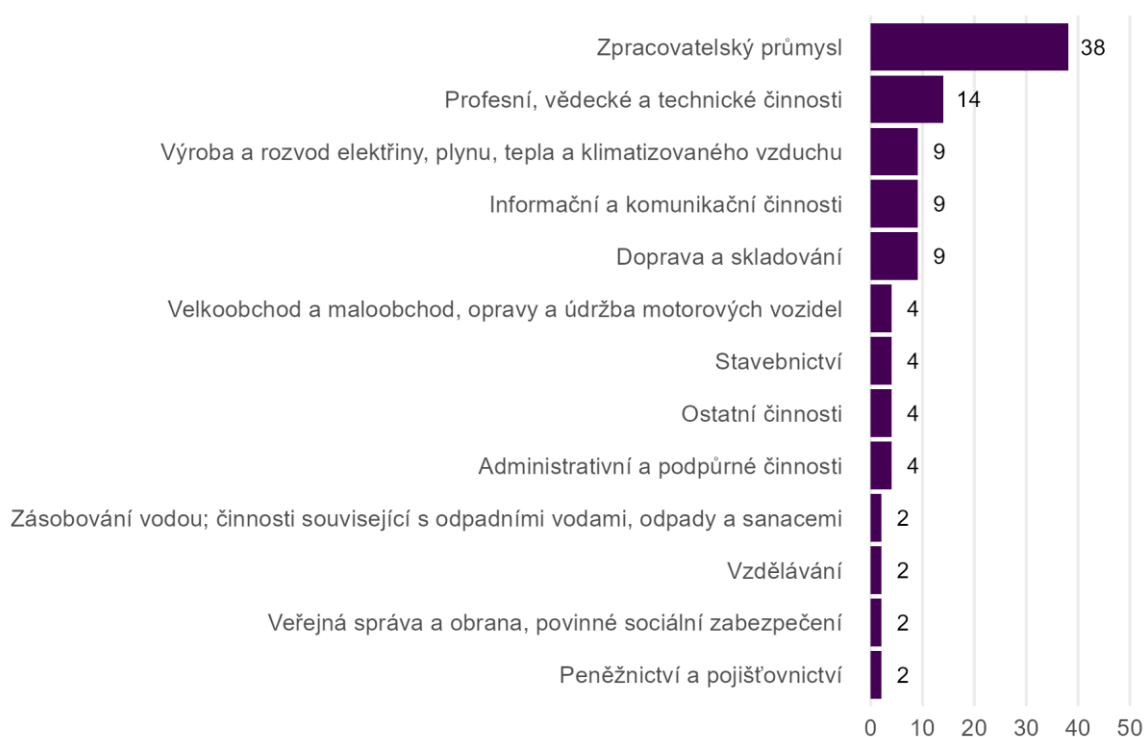
Největší část respondentů s absolventy, více než čtyři pětiny, působí v soukromém ziskovém sektoru, cca desetina v sektoru veřejném, po jednom pozorování pak připadá na soukromý neziskový sektor a z druhé poloviny na jiné formy (například družstva apod.).

Tabulka 1 – Sektory zaměstnavatelů

Sektor	n	%
Veřejný	6	11
Soukromý ziskový	48	86
Soukromý neziskový	1	2
Jiná forma (družstvo apod.)	1	2
Celkem	56	100

Největší část respondentů se zkušeností s absolventy jako hlavní obor činnosti uvedla zpracovatelský průmysl (NACE sekce C), těch bylo 38%, druhá největší část profesní, vědecké a technické činnosti (NACE sekce M), těch bylo 16 %. Žádný další hlavní obor činnosti neuvedlo více než 10 % respondentů.

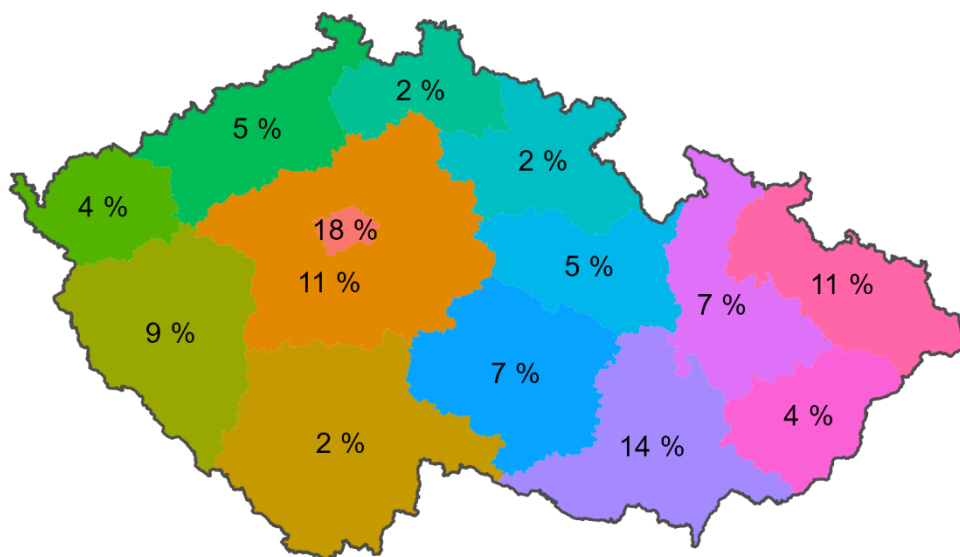
Graf 6 - Který obor je hlavní činností Vaší společnosti/instituce (na této pobočce)? (Q16a)



n = 56; údaje v %

Respondenti pocházeli ze všech čtrnácti krajů České republiky.

Obrázek 1 - Ve kterém kraji ČR se nachází Vaše společnost/instituce (tato pobočka)?



n = 56

4.3. Nábor a adaptace absolventů

Význam různých faktorů při přijímání absolventů

Respondenti byli tázáni na význam následujících čtyř faktorů při přijímání do studia:

- vystudovaný obor
- konkrétní vystudovaná škola
- praxe v oboru během studia
- jakákoli praxe během studia (i mimo obor)

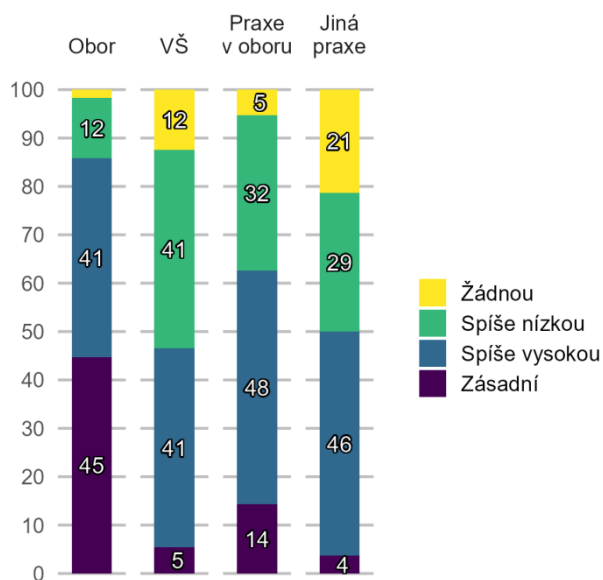
Jednoznačně nejvýznamnějším kritériem je vystudovaný obor, který je podstatný pro 86 % subjektů. Ještě větší význam má vystudovaný obor pro velké firmy (nad 250 zaměstnanců), tam má spíše nízký význam pro pouhých 6 % respondentů. Význam vystudovaného oboru je zřejmě vyšší také u subjektů s vyšším podílem vysokoškoláků mezi zaměstnanci.

Druhým nejvýznamnějším faktorem je praxe v oboru, ta je podstatná pro 62 % subjektů, o něco podstatnější je pro malé firmy a pro firmy s nižším podílem vysokoškoláků.

Pro polovinu subjektů se zkušeností s přijímáním absolventů má velkou hodnotu i jakákoli praxe během studia, tedy i v jakémkoli jiném oboru, než pro který je absolvent do zaměstnání přijímán. Takovou praxi častěji ocení zaměstnavatelé s nízkým podílem vysokoškoláků, o jen nepatrně více zajímá malé firmy ve srovnání s většími.

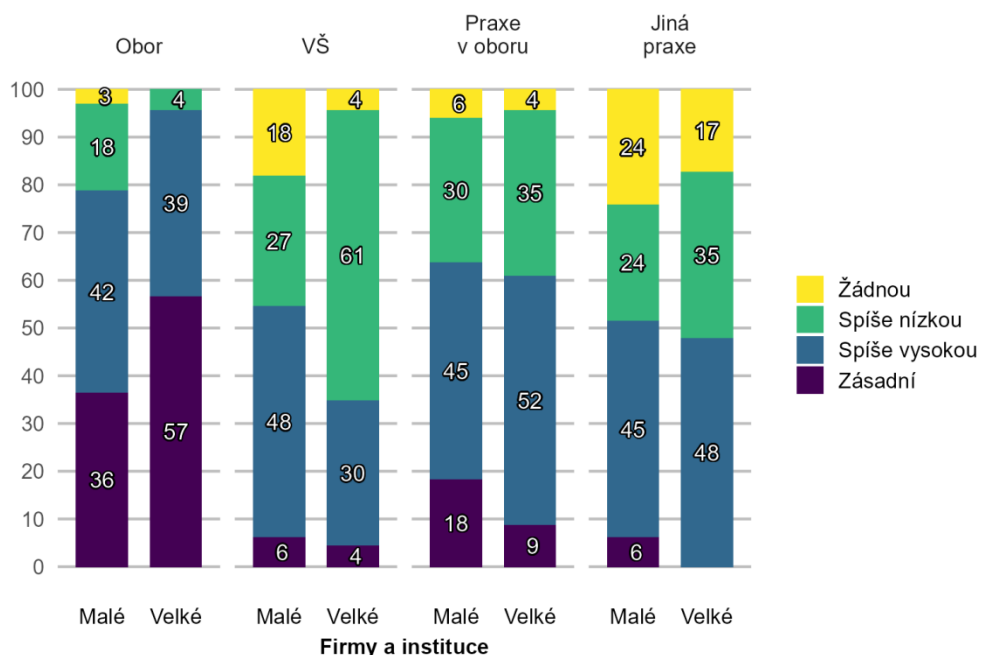
Konkrétní absolvovaná vysoká škola hraje ve srovnání s ostatními faktory nejnižší roli, přesto je významná pro stále ještě dosti vysokých 46 % zaměstnavatelů. Mezi nimi konkrétní vystudovaná vysoká škola zajímá významně častěji malé firmy oproti velkým zaměstnavatelům (s rozdílem 20 procentních bodů) a firmy s vysokým podílem vysokoškoláků oproti firmám s nízkým podílem vysokoškoláků (s rozdílem 14 procentních bodů).

Graf 7 - Jakou roli pro Vás hrají následující faktory při přijímání absolventů na pracovní pozice ve Vaší společnosti/instituci? (Q21)



n = 56; údaje v %

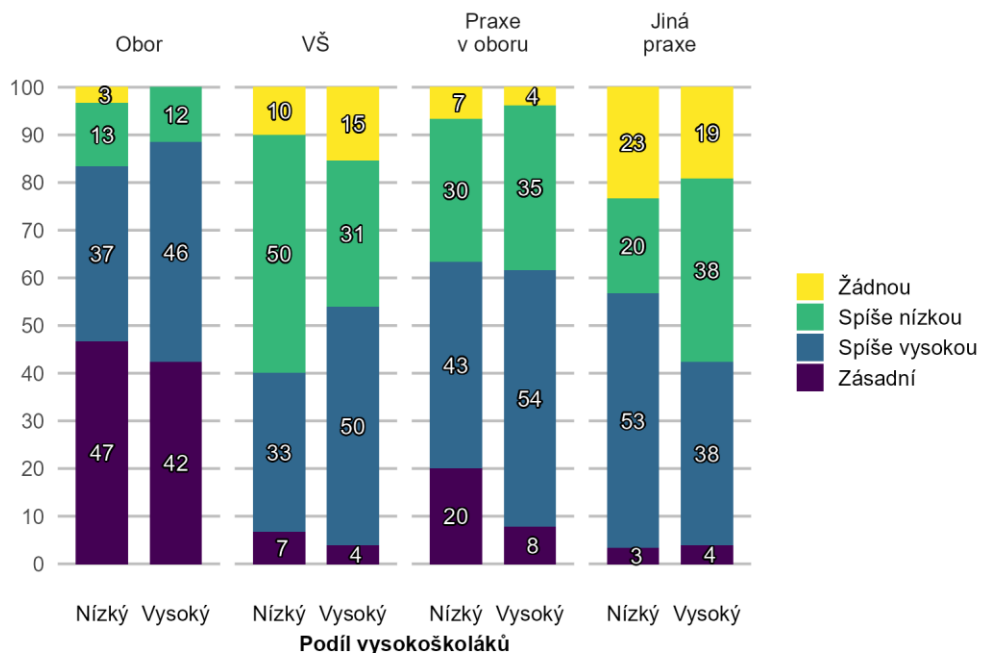
Graf 8 - Jakou roli pro Vás hrají následující faktory při přijímání absolventů na pracovní pozice ve Vaší společnosti/instituci? (Q21) - dělení podle velikosti subjektu



n (nízký podíl) = 30; n (vysoký podíl) = 26; údaje v %

Pro účely této analýzy považujeme za malé subjekty (firmy/organizace/pobočky) do 250 zaměstnanců a za velké subjekty nad 250 zaměstnanců.

Graf 9 - Jakou roli pro Vás hrají následující faktory při přijímání absolventů na pracovní pozice ve Vaší společnosti/instituci? (Q21) - dělení podle podílu vysokoškoláků



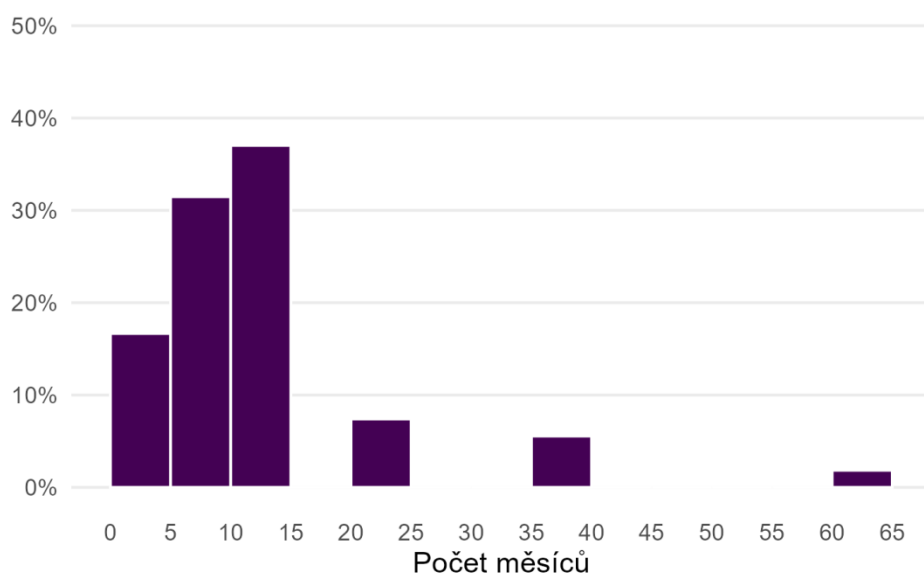
n (nízký podíl) = 30; n (vysoký podíl) = 26; údaje v %

Dále pro účely této analýzy považujeme za subjekty (firmy/organizace/pobočky) s nízkým podílem vysokoškoláků takové, kde je 20 % nebo méně zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním, za subjekty s vysokým podílem vysokoškoláků ty, které zaměstnávají 30 % nebo více zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním.

Dostatečná délka praxe v oboru

Mezi respondenty, pro které je podstatným faktorem při přijímání absolventů do zaměstnání délka praxe v oboru, více než dvě třetiny za dostatečnou délku praxe považují praxi okolo půl až jednoho roku. Z nich větší část, více než třetina všech respondentů, za dostatečnou považuje praxi dlouhou okolo jednoho roku, o něco menší část, o něco více než tři desetiny všech respondentů, praxi trvající okolo půl až tří čtvrtin roku. Pro šestinu zaměstnavatelů je dostatečná praxe trvající jen pět měsíců nebo i méně, jen menšina respondentů také uvedla délku potřebné praxe vyšší než okolo jednoho roku, v několika případech okolo dvou let, ještě delší požadovaná praxe je výjimkou.

Graf 10 - Jakou délku praxe v oboru u studentů během vysokoškolského studia považujete za dostatečnou? Počet měsíců. (Q25)



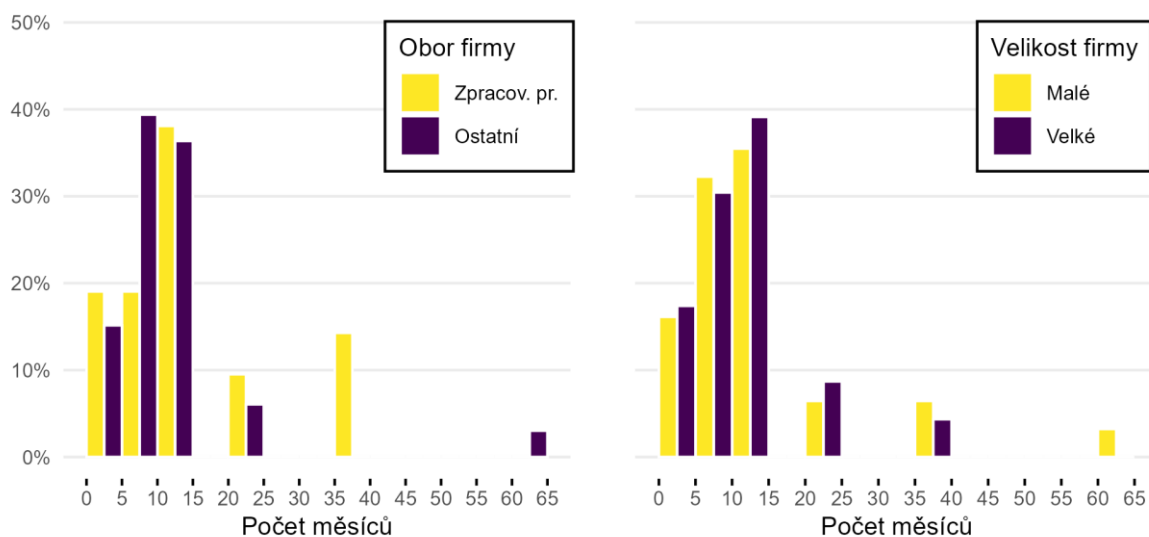
n = 54

Porovnávali jsme, jestli jinou délku praxe absolventů považují za optimální firmy nebo instituce s ohledem na jejich velikost. Zdá se ale, že tak tomu není, a určitá délka praxe se zdá být jako

optimální bez ohledu na to, jestli absolvent bude pracovat ve firmě se stovkami nebo jen s několika málo zaměstnanci.

Určitý rozdíl je naopak patrný při porovnání názoru na délku praxe při srovnání firem působících v odvětví zpracovatelského průmyslu a firem působících v ostatních odvětvích. V odvětvích mimo zpracovatelský průmysl je za dostatečnou mnohem častěji považována délka praxe mezi pěti až deseti měsíci, což platí pro téměř dvě pětiny respondentů z firem působících mimo zpracovatelský průmysl oproti necelé pětině zaměstnavatelů působících ve zpracovatelském průmyslu. Naopak dvouletá nebo delší praxe je mimo zpracovatelský průmysl požadována jen vcelku ojediněle, zatímco ve zpracovatelském průmyslu ji za ideální považuje téměř čtvrtina zaměstnavatelů.

Graf 11 - Jakou délku praxe v oboru u studentů během vysokoškolského studia považujete za dostatečnou? Počet měsíců. (Q25) – dělení podle oboru působení firmy a podle velikosti firmy



n (zpracov. prům.) = 21; n (ostatní) = 35

n (malé) = 31; n (velké) = 23

Vysoké školy, s jejichž absolventy mají zaměstnavatelé nejlepší zkušenosti

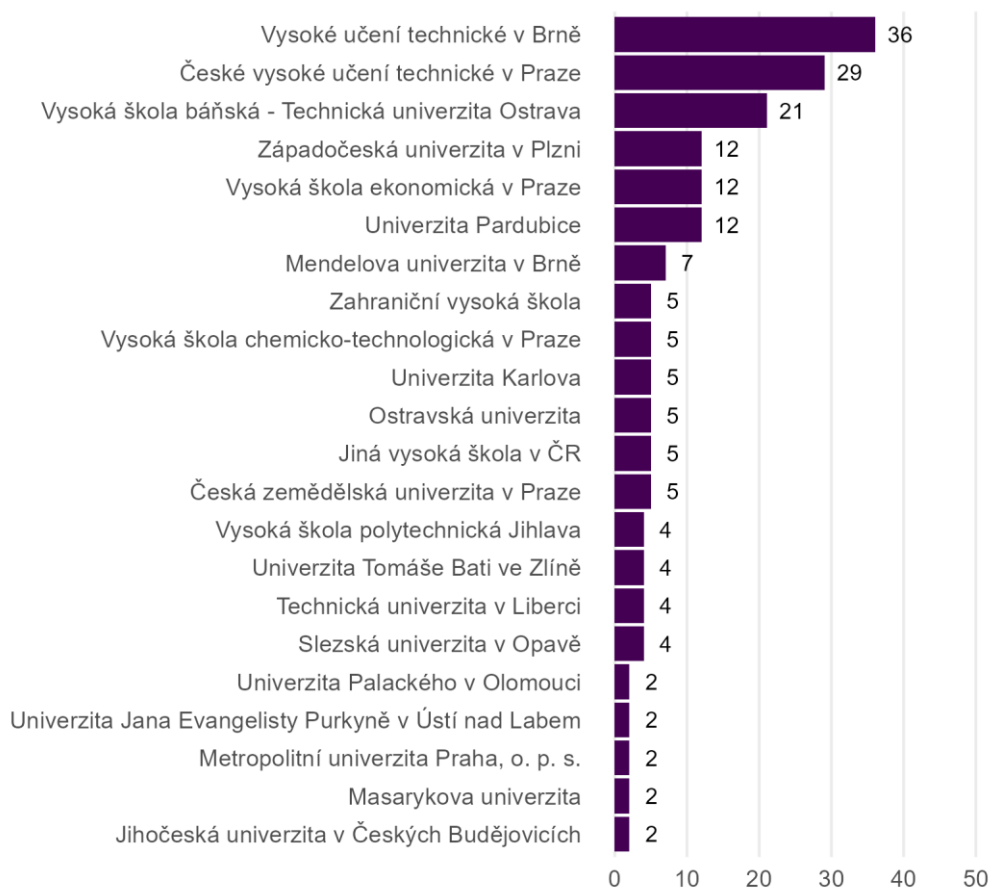
Zaměstnavatelé se také vyjadřovali ke kvalitě absolventů konkrétních jednotlivých vysokých škol, respektive měli možnost zvolit jednu až tři vysoké školy, s jejichž absolventy mají nejlepší zkušenosti.

Je zřejmé, že v případě této otázky jsou v hodnocení zvýhodněné technické vysoké školy, což je dané skladbou dotazovaných zaměstnavatelů, naopak nutně dochází ke zkreslení v tom smyslu, že menší vysoké školy s nižším množstvím absolventů nebudou mít zdánlivě tak dobré hodnocení

prostě jen proto, že se většina respondentů s jejich absolventy z důvodu jejich nižšího počtu nikdy nesetkala.

Přes tato zkusnění má jistou informační hodnotu fakt, že jednoznačným favoritem mezi vysokými školami z hlediska kvality absolventů se stalo Vysoké učení technické v Brně, zvolené 42 % respondentů⁶. Následují České vysoké učení technické v Praze, vybrané 28 % respondentů, a Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, označená 18 % respondentů. Alespoň 10 % respondentů řadí mezi vysoké školy s nejkvalitnějšími absolventy také Univerzitu Pardubice, Západočeskou univerzitu v Plzni, Vysokou školu chemicko-technologickou v Praze, Vysokou školu ekonomickou v Praze a Univerzitu Karlovu. Za zmínku stojí i to, že zaměstnavatelů, kteří považují za nejkvalitnější absolventy zahraničních vysokých škol, jsou 4 %.

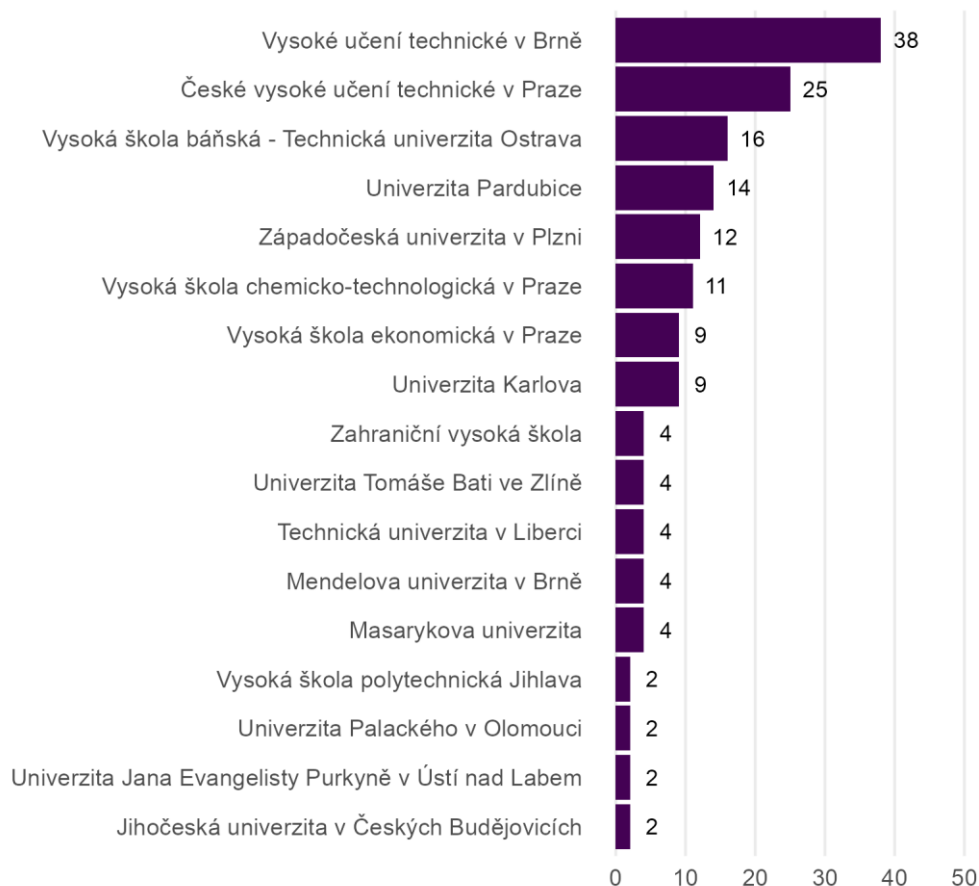
Graf 12 - Ze kterých vysokých škol nejčastěji pocházejí absolventi, které jste v posledních 24 měsících zaměstnali? Vyberte prosím minimálně 1 a maximálně 3 možnosti (Q13a)



n = 56; možnost volby více možností; údaje v %

⁶ Pokud bychom porovnali vysoké školy podle podílu respondentů, kteří uvedli danou vysokou školu mezi maximálně třemi vysokými školami, s nimiž mají nejlepší zkušenosti z hlediska kvality absolventů, a respondentů, kteří tutéž vysokou školu uvedli mezi maximálně třemi, z nichž nejčastěji pocházejí absolventi, které v posledních dvou letech zaměstnali (a omezili se jen na školy, které jako ty, z nichž nejčastěji pocházejí jimi přijímaní absolventi, byly uvedeny alespoň sedmkrát), nejpříznivější výsledky bychom našli v případě Univerzity Pardubice, následované Vysokým učení technickým v Brně a Západočeskou univerzitou v Plzni.

Graf 13 - Se kterými vysokými školami máte nejlepší zkušenosti z hlediska kvality absolventů? Vyberte prosím minimálně 1 a maximálně 3 možnosti (Q22a)



n = 56; možnost volby více možností; údaje v %

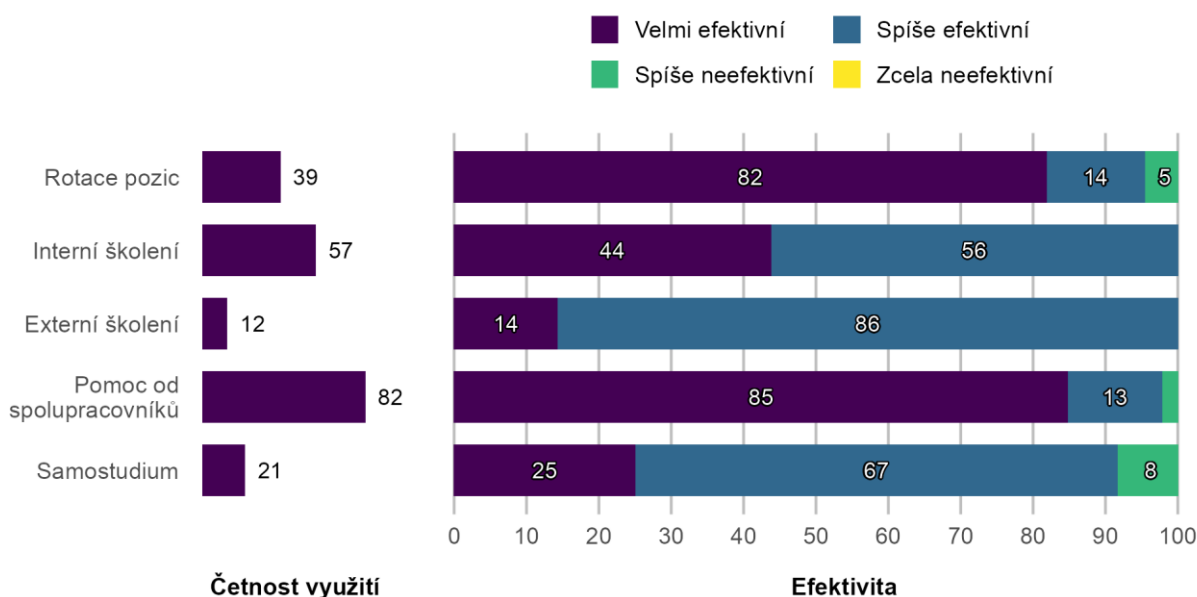
Zkušenosti zaměstnavatelů s podporou adaptace nově přijatých absolventů

Dalším tématem, kterému se studie věnuje, jsou způsoby, jimiž jednotliví zaměstnavatelé podporují adaptaci nově přijímaných absolventů. Zaměřili jsme se na pět základních způsobů: rotaci pozic, školení: a to interní a externí, pomoc od spolupracovníků a samostudium.

Zdaleka nejrozšířenějším způsobem podpory nově přijímaných absolventů na pracovištích je pomoc spolupracovníků, využívaná více než čtyřmi pětinaми zaměstnavatelů. Následují interní školení, která využívají necelé tři pětiny zaměstnavatelů, rotace pozic, využívaná téměř dvěma pětinaми zaměstnavatelů. Samostudium využívá o něco více než pětina zaměstnavatelů a nejvzácnější mezi těmito pěti způsoby je externí školení, využívané necelou osminou zaměstnavatelů.

Nejčastěji je jako velmi efektivní pro podporu adaptace přijímaných absolventů vnímána naprostou většinou subjektů, které je využívají, rotace pozic a pomoc od spolupracovníků, i když i zde se najdou výjimky, kdy se tyto zdají být spíše neefektivní. Oproti tomu dopad interních i externích školení byl hodnocen kladně naprosto všemi respondenty, kteří je využívají, podíl těch, kteří je považují za velmi efektivní, byl však ve srovnání s rotací pozic a pomocí spolupracovníků znatelně nižší. Při srovnání efektivity interních a externích školení se pak jeví ta interní jako velmi efektivní více než třikrát častěji. Samostudium je velmi efektivní z pohledu čtvrtiny zaměstnavatelů a spíše efektivní pro dvě třetiny z nich. Ve srovnání s ostatními způsoby adaptace samostudium nejvíce respondentů hodnotí jako spíše neefektivní, i tady jde ale jen o 8 %.

Graf 14 - Nově přijaté pracovníky bývá často nutné seznámit se zavedenými postupy, specifickými znalostmi a portfoliem společnosti/instituce Používáte některé z následujících způsobů adaptace pro nově přijaté absolventy? Pokud ano, které? (Q23) – Jak jsou podle Vás vybrané způsoby adaptace absolventů efektivní v předávání potřebných znalostí (Q24)

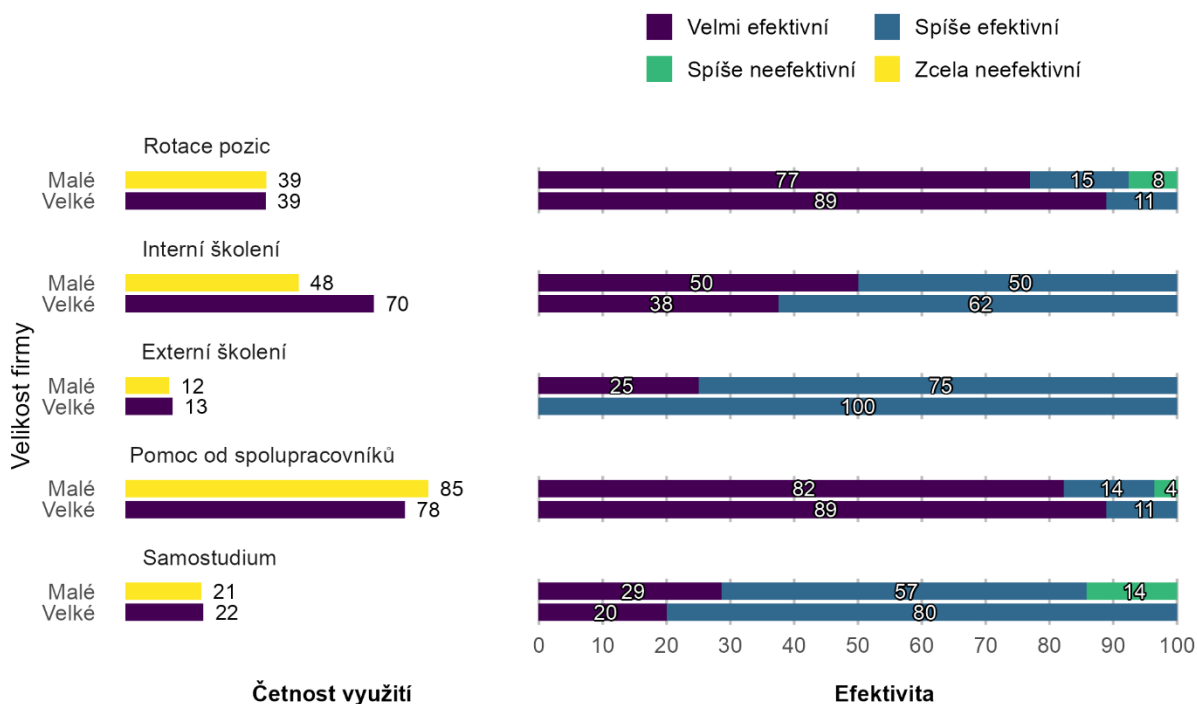


n = 56; údaje v %

Při porovnání velkých a malých firem s ohledem na využívané postupy na podporu adaptace nově přijímaných absolventů je zřejmý poměrně malý rozdíl v tom, které postupy bývají využívány. Jedinou výjimkou je interní školení, které využívá sedm desetin velkých firem, institucí a poboček, zatímco jen necelá polovina malých zaměstnavatelů. Pomoc spolupracovníků je naopak poněkud častěji využívána v malých firmách. Rotace pozic, externí školení a samostudium velké i malé firmy využívají prakticky stejně často. Výsledky školení, ať už externích nebo interních, bývají kladněji

hodnoceny respondenty z malých firem, velké firmy mají naopak poněkud lepší zkušenosti s rotací pozic a také s pomocí spolupracovníků.

Graf 15 - Nově přijaté pracovníky bývá často nutné seznámit se zavedenými postupy, specifickými znalostmi a portfoliem společnosti/instituce Používáte některé z následujících způsobů adaptace pro nově přijaté absolventy? Pokud ano, které? (Q23) – Jak jsou podle Vás vybrané způsoby adaptace absolventů efektivní v předávání potřebných znalostí (Q24) – dělení podle velikosti firmy

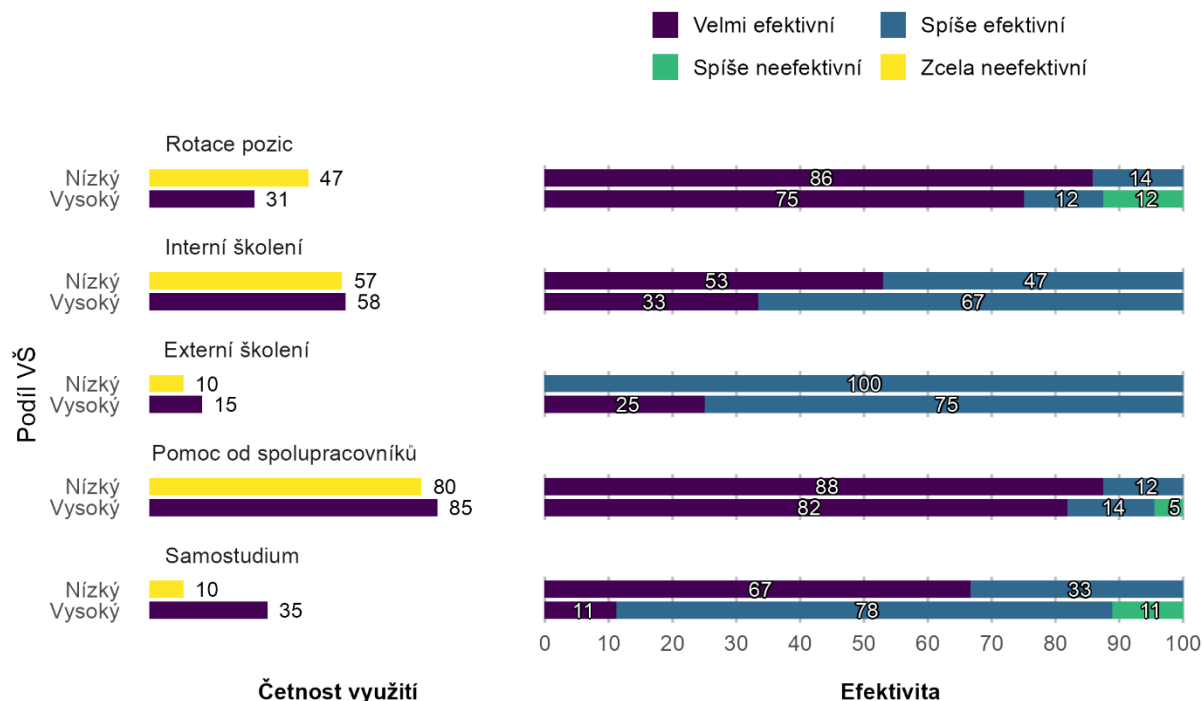


n (malé) = 33; n (velké) = 23; údaje v %

Porovnáme-li formy podpory adaptace nově přijímaných absolventů v organizacích s ohledem na podíl vysokoškoláků, kteří v nich pracují, najdeme největší rozdíl v případě samostudia: to využívá jen desetina zaměstnavatelů s nízkým a více než třetina subjektů s vysokým podílem vysokoškoláků. Zároveň jsou, paradoxně, firmy s nižším podílem vysokoškoláků podstatně spokojenější s jeho efektivitou: jako velmi efektivní ho hodnotí dvě třetiny z nich oproti pouhým 11 % firem s vysokým podílem vysokoškoláků.

Nezanedbatelný je také rozdíl ve využití rotace pozic, využívaný o polovinu častěji v subjektech s nízkým podílem vysokoškoláků. Ty také rotaci pozic poněkud častěji hodnotí jako velmi efektivní.

Graf 16 - Nově přijaté pracovníky bývá často nutné seznámit se zavedenými postupy, specifickými znalostmi a portfoliem společnosti/instituce Používáte některé z následujících způsobů adaptace pro nově přijaté absolventy? Pokud ano, které? (Q23) – Jak jsou podle Vás vybrané způsoby adaptace absolventů efektivní v předávání potřebných znalostí (Q24) – dělení podle podílu vysokoškoláků



n (nízký podíl) = 30; n (vysoký podíl) = 26; údaje v %

4.4. Horizontální a vertikální shoda studia a práce

Obory, jejichž absolventy členové Svazu průmyslu a dopravy ČR nejčastěji přijímají do zaměstnání

Zaměstnavatelů jsme se dále ptali, které studijní obory převážně vystudovali absolventi, které přijímají do zaměstnání. Zdaleka nejčastěji šlo o absolventy oborů Inženýrství, strojírenství a stavebnictví, které přijímaly téměř dvě třetiny z respondentů, kteří vůbec nějaké absolventy přijímaly. Druhou nejčastější skupinou byli absolventi obchodních a ekonomických oborů, kteří začali pracovat v téměř třetině zaměstnavatelů přijímajících absolventy, následovali absolventi oboru Informatika a komunikační technologie (ICT) přijímaná čtvrtinou zaměstnavatelů a Výroba a zpracování (surovin, potravin, materiálů), přijímaná necelou čtvrtinou zaměstnavatelů. Více než desetina respondentů měla také zkušenost s absolventy Přírodních věd, matematiky a statistiky. Absolventi ostatních oborů byli zaměstnavateli z řad členů Svazu průmyslu přijímáni jen vzácněji.

Graf 17 - Ze kterých oborů převážně nabíráte nové absolventy na pracovní pozice? Vyberte prosím minimálně 1 a maximálně 3 možnosti. (Q31)



n = 56; údaje v %

Obtížnost získání vysokoškolských absolventů dle oborů

Co se týče případných potíží při získávání absolventů vysokých škol do pracovního poměru, analýza je možná pro pět oborů s nejvyšším zastoupením, tedy:

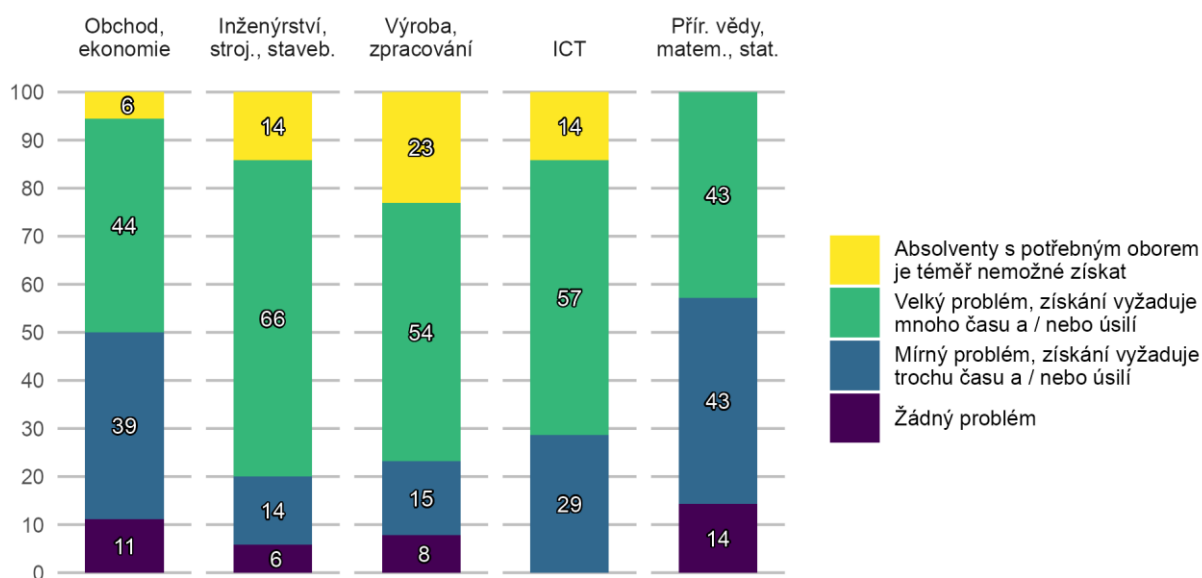
- Inženýrství, strojírenství, stavebnictví,
- Obchod, ekonomie,
- Výroba a zpracování (surovin, potravin, materiálu),
- Informatika a komunikační technologie (ICT),
- Přírodní vědy, matematika, statistika.

Zaměříme-li se na to, ve kterých oborech mají zaměstnavatelé největší potíže při získávání absolventů, zjistíme, že získání absolventů s potřebným oborem je téměř nemožné nejčastěji v případě absolventů oboru Výroba a zpracování, a to v případě téměř čtvrtiny zaměstnavatelů, kteří o tyto absolventy mají zájem. V případě oborů Inženýrství, strojírenství, stavebnictví a Informatika a komunikační technologie stejně intenzivní potíže se získáváním absolventů vnímá přeci jen znatelně nižších 14 % (pro každý z těchto oborů). Extrémní obtížnost získání absolventů se ale nevyhnula ani zaměstnavatelům poptávajícím absolventy ekonomických a obchodních oborů, kde se s ní potýká 6 % zaměstnavatelů. V případě oboru Přírodní vědy, matematika a statistika tak velké potíže se získáním absolventů nevidí ani jeden z respondentů.

O něco menší, ale přesto závažné potíže při získávání absolventů, které vyžaduje mnoho času a/nebo úsilí uvádí stále největší skupina zaměstnavatelů: v případě Inženýrství, strojírenství, stavebnictví jsou jich téměř dvě třetiny, ke třem pětinám se blíží v případě respondentů poptávajících absolventy v ICT, polovinu přesahuje i v případě oboru Výroba a zpracování a téměř polovinu dosahuje i ve dvou zbývajících oborech.

Pokud se podíváme na situaci ze strany šťastnějších respondentů, snadné nebo velmi snadné je získání absolventů pro o něco méně než tři pětiny zaměstnavatelů hledajících absolventy oboru Přírodní vědy, matematika a statistika, pro polovinu zaměstnavatelů shánějících absolventy obchodních a ekonomických oborů, ale jen necelé tři desetiny zaměstnavatelů poptávajících absolventy ICT oborů, o něco více než pětinu v případě oboru Výroba, zpracování a pouhou pětinu zaměstnavatelů potřebujících absolventy oboru Inženýrství, strojírenství, stavebnictví.

Graf 18 - Do jaké míry máte či nemáte problém v posledních 24 měsících získat absolventy vysokých škol s potřebným oborem vzdělání? (Q32)

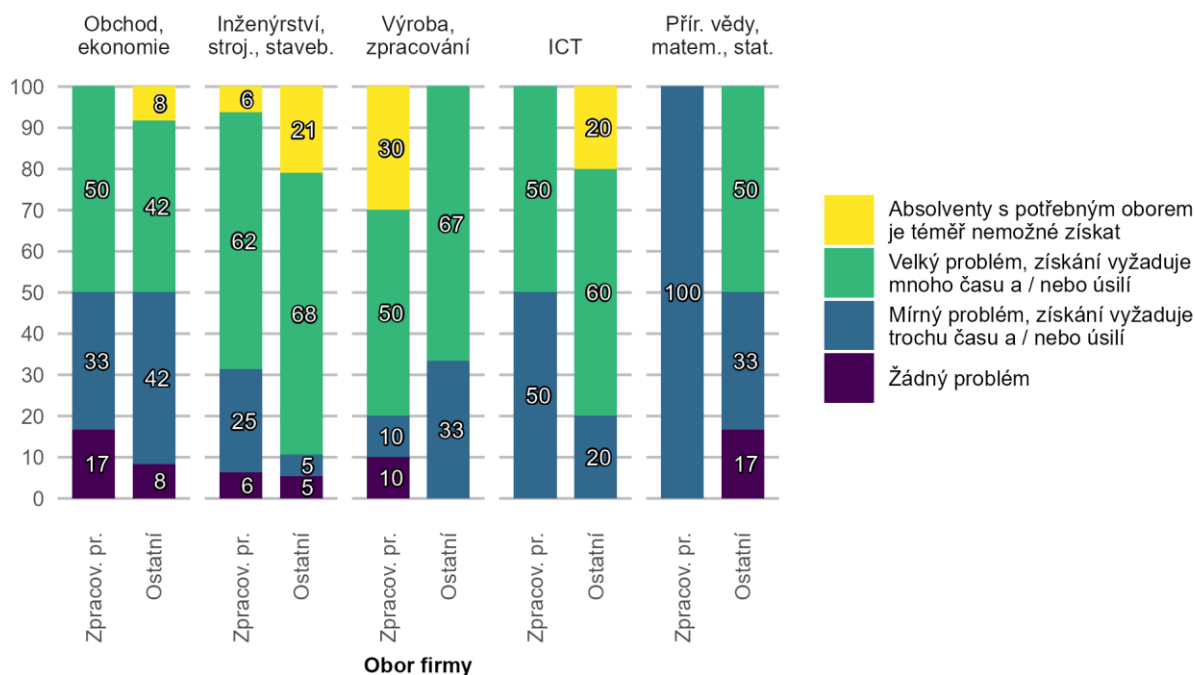


n (obchod) = 18; n (inženýrství) = 35; n (výroba) = 13; n (ICT) = 14; n (přír.) = 7; údaje v %

S ohledem na snadnost nebo nesnadnost získání vysokoškolsky vzdělaných absolventů dle odvětví, v němž firmy působí, bylo možné s ohledem na množství odpovědí zvlášť analyzovat pouze zpracovatelský průmysl a ostatní odvětví považovat za jeden celek. Při takovém pohledu se ukazuje, že zpracovatelský průmysl umí přitáhnout absolventy většiny oborů: Obchod, ekonomie, Inženýrství, strojírenství, stavebnictví, ICT a Přírodní vědy, matematika, statistika snadněji než

celek ostatních oborů. Větší problémy i ve srovnání s firmami působícími v jiných odvětvích má paradoxně v případě oboru Výroba, zpracování, kde by se mohlo zdát, že zpracovatelský průmysl by měl být právě přirozeným cílem jeho absolventů.

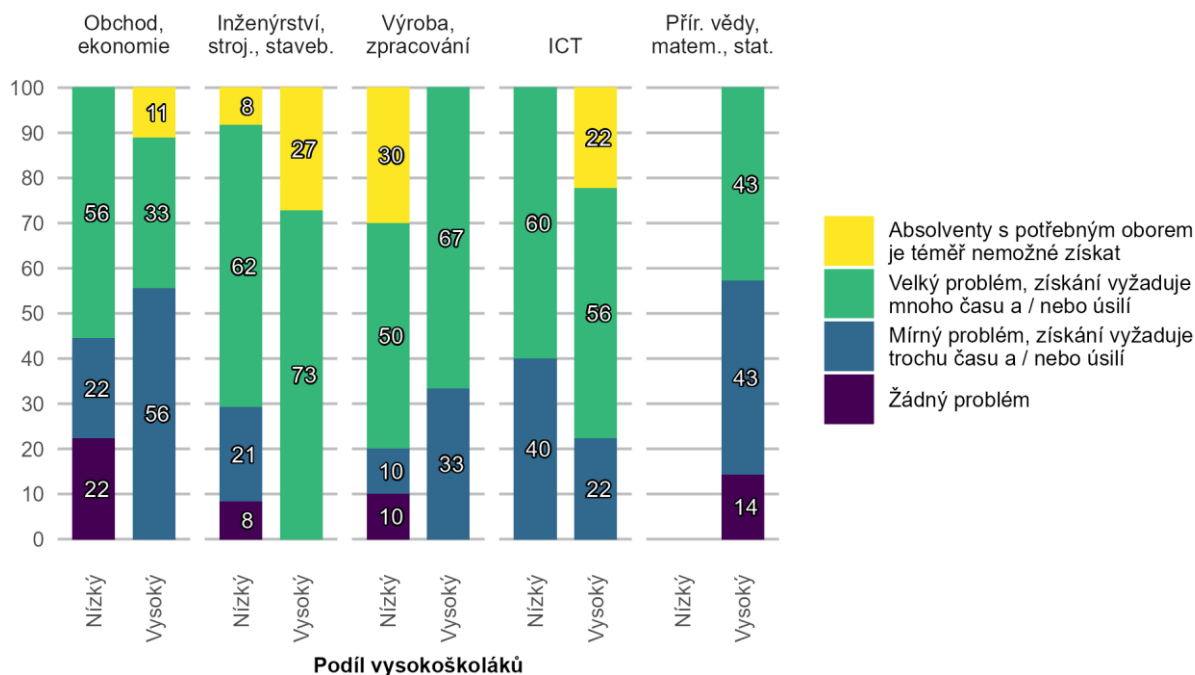
Graf 19 - Do jaké míry máte či nemáte problém v posledních 24 měsících získat absolventy vysokých škol s potřebným oborem vzdělání? (Q32) - dělení na odvětví Zpracovatelský průmysl a ostatní



n (obchod) = 18; n (inženýrství) = 35; n (výroba) = 13, n (ICT) = 14; n (přír.) = 7; údaje v %

Pozornost jsme věnovali také analýze, jaký je vliv podílu vysokoškoláků ve firmě, instituci nebo pobočce respondenta v rámci jednotlivých odvětví na to, jak velké potíže se získáváním absolventů mají. Nezdá se ale, že by tu byl nějaký jednoznačný vzor.

Graf 20 - Do jaké míry máte či nemáte problém v posledních 24 měsících získat absolventy vysokých škol s potřebným oborem vzdělání? (Q32) - dělení podle podílu vysokoškoláků



n (obchod) = 18; n (inženýrství) = 35; n (výroba) = 13; n (ICT) = 14; n (přír.) = 7; údaje v %

Význam stupně získaného vysokoškolského vzdělání u absolventů

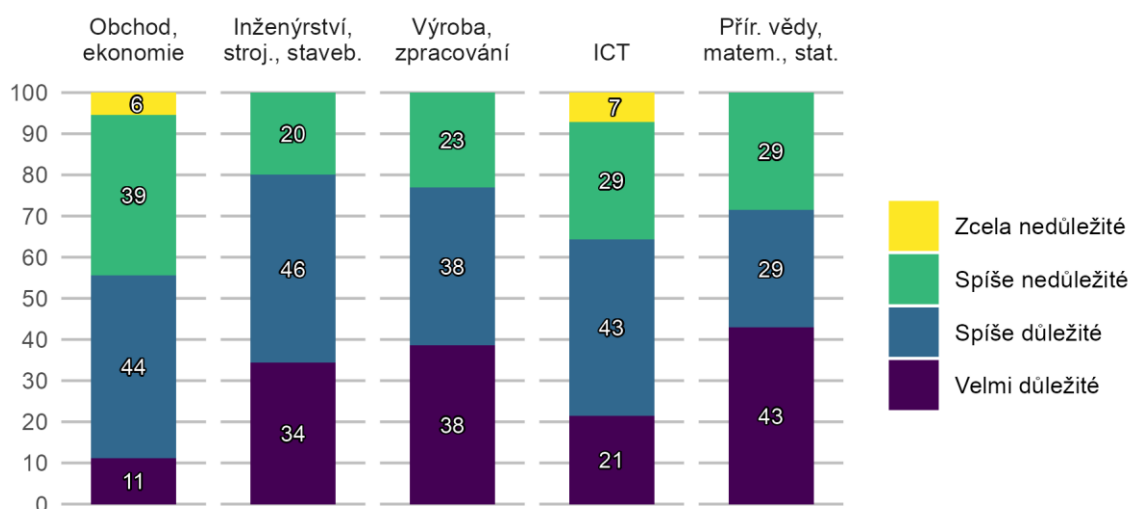
Zjišťovali jsme také, jak velký význam má pro zaměstnavatele konkrétní stupeň vzdělání v jednotlivých oborech, tedy zjednodušeně řečeno, jestli je pro ně vůbec nějaký a jak podstatný rozdíl v tom, jestli se jim na obsazované pracovní pozice hlásí například absolvent magisterského, nebo bakalářského stupně.⁷ Ukázalo se, že ve všech oborech je stupeň dosaženého vysokoškolského vzdělání podstatný pro zřetelně nadpoloviční část respondentů, jsou tu však zřetelné rozdíly. Nejméně podstatný je konkrétní stupeň vzdělání u absolventů obchodních a ekonomických oborů, a to pro 55 % respondentů, pro 6 % z nich je v tomto oboru stupeň vysokoškolského vzdělání zcela nedůležitý. Následuje obor Informatika a komunikační technologie, kde je stupeň vzdělání důležitý pro necelé dvě třetiny zaměstnavatelů a pro 7 % z nich je zcela nedůležitý. V žádném jiném oboru už stupeň vysokoškolského vzdělání není pro žádného z respondentů zcela nedůležitý.

Na opačném konci, s velmi vysokou důležitostí konkrétního stupně vzdělání, se nachází obory Inženýrství, strojírenství, stavebnictví s plnými čtyřmi pětinaми respondentů a Výroba, zpracování

⁷ Případně může jít také o rozdíl mezi absolventem magisterského a doktorského stupně studia.

(surovin, potravin, materiálů) s více než třemi čtvrtinami respondentů, pro které je stupeň vzdělání důležitý. Pro zaměstnavatele poptávající absolventy Přírodních věd, matematiky a statistiky je stupeň VŠ vzdělání podstatný také ve více než sedmi desetinách případů. V tomto oboru je zároveň nejvyšší podíl, 43 % respondentů, pro které je stupeň dosaženého vysokoškolského vzdělání velmi důležitý.

Graf 21 - Jak je pro Vás v daném oboru důležité, jaký stupeň vzdělání (bakalářský, magisterský/inženýrský, doktorský) absolventi mají? (Q33)



n (obchod) = 18; n (inženýrství) = 35; n (výroba) = 13, n (ICT) = 14; n (přír.) = 7; údaje v %

Obtížnost získání absolventů jednotlivých stupňů vysokoškolského vzdělání v rozdělení dle studijních oborů

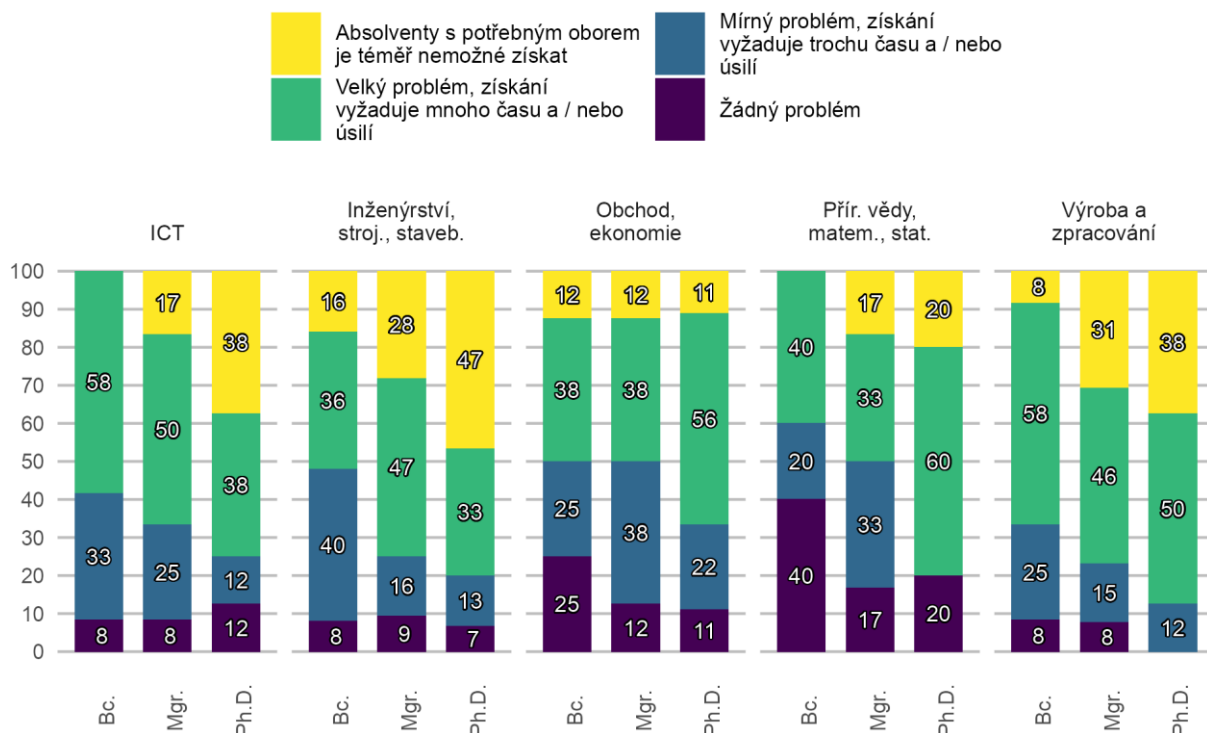
Zjednodušeně je možné konstatovat, že v případě všech pěti studijních oborů, kde byla analýza možná, tedy Inženýrství, strojírenství, stavebnictví, Obchod, ekonomie, Výroba a zpracování (surovin, potravin, materiálu), Informatika a komunikační technologie (ICT) a Přírodní vědy, matematika, statistika, shodně platí, že čím nižší stupeň vzdělání, tím snadnější je absolventy získat, a naopak, že čím vyšší vzdělání přijímaného absolventa zaměstnavatel požaduje, tím obtížnější bude jeho získání.⁸

⁸ Jedinou výjimku z této zkušenosti zaměstnavatelů najdeme v případě absolventů obchodních a ekonomických oborů, kde extrémní obtížnost získání absolventů („Absolventy s potřebným oborem je téměř nemožné získat“) uvádí 12 % respondentů v případě absolventů magisterského studia a 11 % respondentů v případě absolventů doktorského studia.

Ani u jednoho z oborů jsme nezaznamenali skutečnost, že by pro zaměstnavatele bylo snadnější získat magistry nebo inženýry a obtížnější získat bakaláře, tedy že by na pracovním trhu byl větší nedostatek bakalářských absolventů oproti absolventům s vyšším stupněm vzdělání.

Největší rozdíly ve snadnosti či nesnadnosti získání absolventů s ohledem na jejich stupeň vzdělání vidíme v případě oboru Přírodní vědy, matematika, statistika, kde bakaláře do pracovního poměru snadno získají tři pětiny zaměstnavatelů, magistra polovina a absolventa doktorského studia pouhá pětina zaměstnavatelů, a také u oboru Inženýrství, strojírenství, stavebnictví, kde bakaláře nachází snadno téměř polovina respondentů, inženýry čtvrtina a doktory pětina. Nejmenší rozdíly naopak nacházíme v případě obchodních a ekonomických oborů, kde bakaláře i absolventy magisterského stupně studia nachází snadno polovina odpovídajících zaměstnavatelů (rozdíl je ovšem v tom, že z rámci této šťastné poloviny zaměstnavatelů nachází bakaláře zcela bez problémů polovina a druhá polovina s mírným úsilím, zatímco v případě magisterských absolventů v rámci této šťastnější poloviny mírné úsilí musí vynaložit třikrát více zaměstnavatelů a jen necelá čtvrtina, tedy 12 % z celku, je nachází zcela bez problémů). Obory Informatika a komunikační technologie a Výroba a zpracování se z tohoto hlediska nacházejí někde uprostřed. V případě ICT nachází bakalářské absolventy snadno více než čtyři desetiny zaměstnavatelů, magisterské třetina a doktorské necelá čtvrtina, v případě Výroby a zpracování bakaláře třetina, inženýry necelá čtvrtina a doktorské absolventy 12 %.

Graf 22 - Do jaké míry máte či nemáte problém v posledních 24 měsících získat absolventy vysokých škol s potřebným stupněm vzdělání? (Q34)



Ze všech odpovědí (n (obchod) = 18; n (inženýrství) = 35; n (výroba) = 13, n (ICT) = 14; n (přír.) = 7) byly vyřazeny ty, kde respondent neví, nebo je daná otázka pro konkrétní subjekt (firmu, instituci, pobočku) nerelevantní; údaje v %

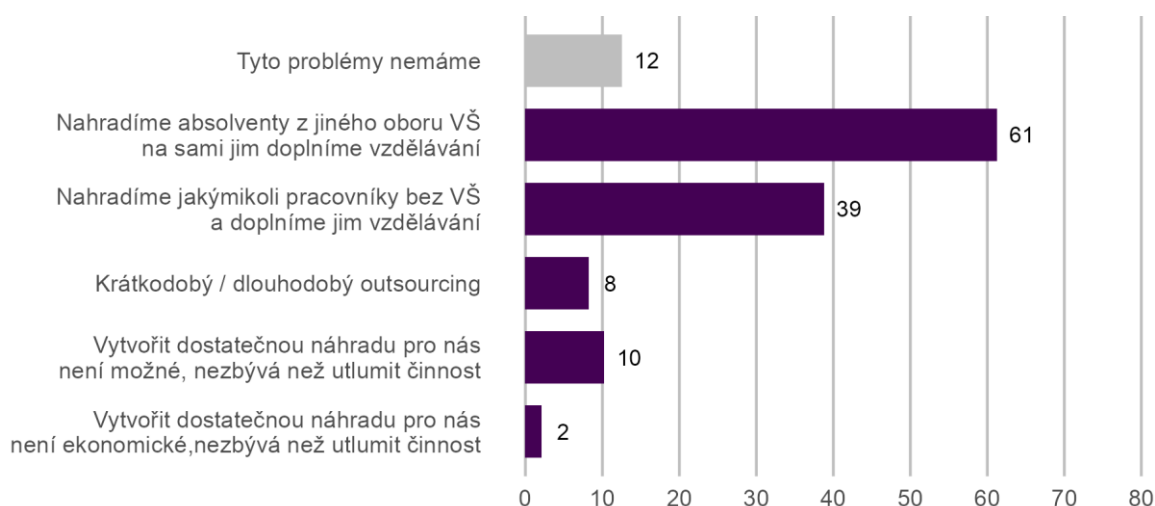
Strategie při nedostatku absolventů

Nedostatek absolventů v některých oborech nebo s některým stupněm vzdělání je realitou, se kterou se musí vyrovnat naprostá většina zaměstnavatelů. Těch šťastných, kteří se s problémem obtížného získávání absolventů nesetkávají, je pouhých 12 %. Za takových okolností je nutností vyvinout strategie, jak chybějící absolventy nahradit. Jaké strategie tedy členové Svazu průmyslu a dopravy ČR využívají, když potřebné uchazeče z řad absolventů vysokých škol nenacházejí?

Nejobvyklejší je nahrazení chybějících absolventů daného oboru přijetím zaměstnanců bez požadovaného vzdělání a doplnění jejich vzdělání samotnou firmou. Nejčastěji v takových případech firmy a organizace zaměstnávají absolventy vysokoškolského studia v jiných oborech, jak uvedly více než tři pětiny respondentů, o něco méně často jsou zaměstnáváni uchazeči bez vysokoškolského vzdělání, a to necelými dvěma pětinami odpovídajících zaměstnavatelů. 8 % respondentů také uvedlo, že využívají outsourcing.

Faktem však je, že někdy vhodná a účinná strategie není nalezena. 12 % odpovídajících nezbylo než utlumit kvůli nedostatku potenciálních vhodných zaměstnanců činnost, ať už proto, že vytvoření dostatečné náhrady bylo pro ně zcela nemožné, nebo nebylo ekonomické.

Graf 23 - Pokud nenacházíte dostatek absolventů v daném oboru / daných oborech, jaká řešení volíte? (Q35)



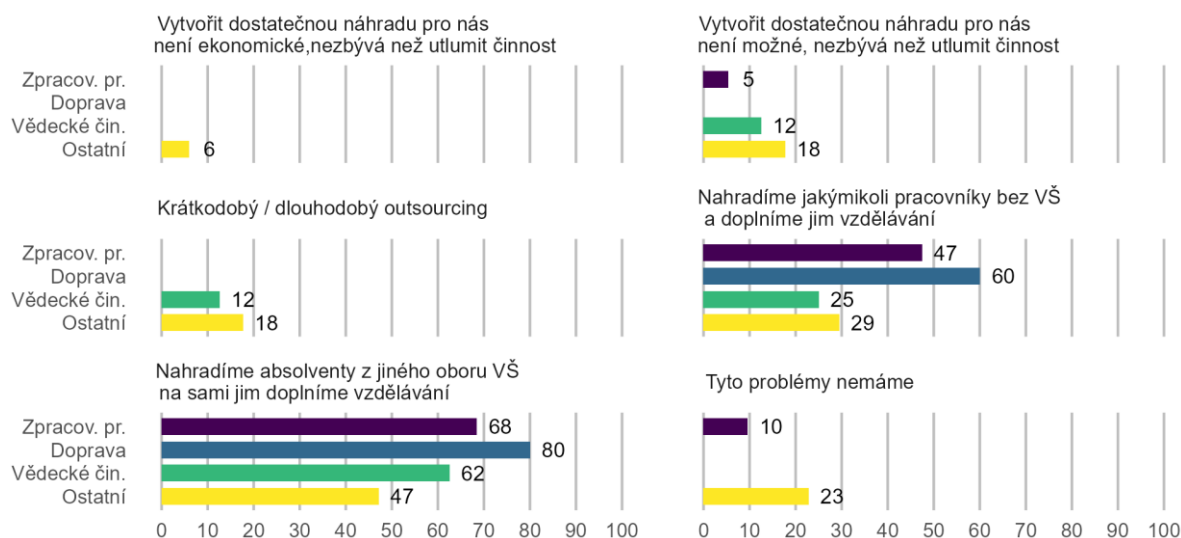
n = 56; údaje v %

Situaci z pohledu reakce na nemožnost získat dostatečný počet vhodných absolventů bylo možné také analyzovat zvlášť pro tři obory s nejvyšším množstvím respondentů: Zpracovatelský průmysl, Dopravu a skladování a Profesní, vědecké a technické činnosti. Ostatní odvětví pak byla pro účely této analýzy sdružena do jedné skupiny.

Z tohoto pohledu vyčnívá obor Dopravy a skladování, kde zaměstnavatelé nahrazují chybějící absolventy nejčastěji absolventy jiných oborů nebo pracovníky bez vysokoškolského vzdělání, což je obecně nejfrekventovanější strategie, avšak u tohoto oboru se jiné řešení ani nemožnost najít vhodné řešení vedoucí k útlumu činnosti mezi odpověďmi vůbec neobjevily.

Outsourcing z analyzovaných skupin využívají subjekty působící v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti a v ostatních činnostech. Problému s nemožností najít adekvátní absolventy nečelila necelá desetina zaměstnavatelů ve zpracovatelském průmyslu a téměř čtvrtina respondentů v ostatních odvětvích. Zároveň však právě v ostatních odvětvích bylo nejčastěji, také téměř ve čtvrtině případů, nutné utlumit činnost.

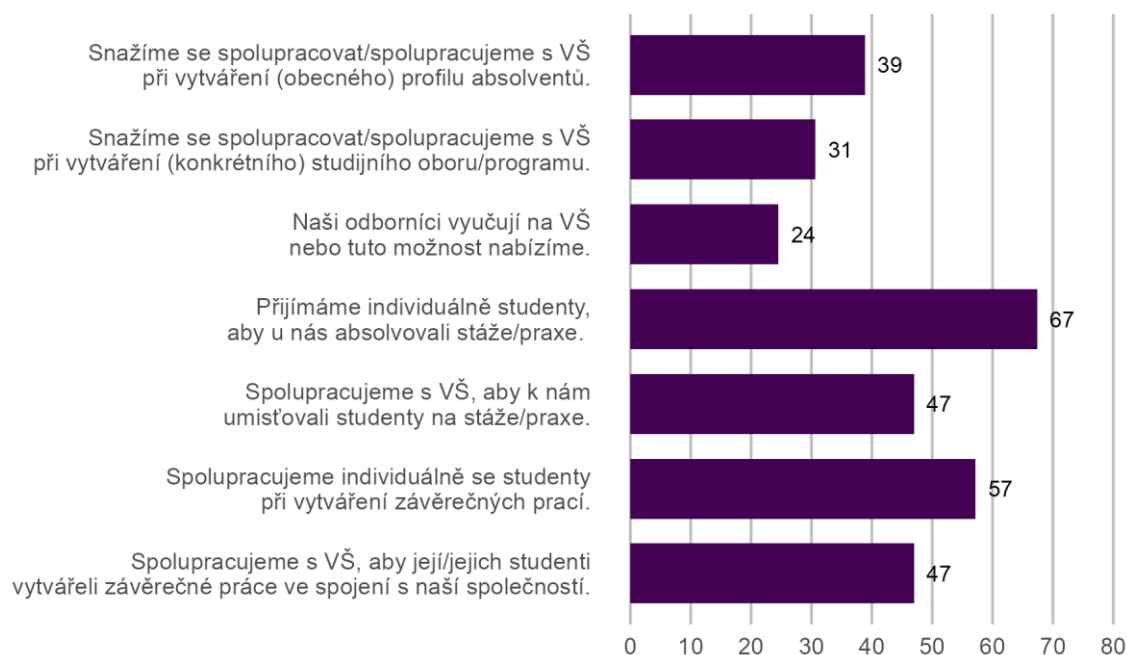
Graf 24 - Pokud nenacházíte dostatek absolventů v daném oboru / daných oborech, jaká řešení volíte? (Q35) – dělení podle oborů činnosti



n (zpracov. prům.) = 21; n (doprava) = 5; n (vědecké činnosti) = 8; n (ostatní) = 22; údaje v %

Podstatná část zaměstnavatelů se také snaží podnikat kroky přispívající ke zlepšení situace v oblasti (ne)dostatku absolventů v dlouhodobějším horizontu. Nejčastější formou je spolupráce se studenty už během doby jejich studia, a to buď ve formě jejich přijímání na stáže a praxe, nebo ve formě vytváření závěrečných prací ve spojení s danou firmou nebo organizací. Častější je v této oblasti přímá individuální spolupráce se samotnými studenty: na stáže a praxe je přijímají plné dvě třetiny dotazovaných subjektů a vytváření závěrečných prací ve spojení s nimi umožňuje 57 % zaměstnavatelů. O něco řidší je spolupráce přímo s vysokými školami, aby v dané firmě nebo organizaci umísťovali studenty na stáže nebo praxe a/nebo aby jejich studenti vytvářeli ve spojení s nimi závěrečné práce. Tyto dva způsoby spolupráce s vysokými školami uvedlo shodně po 47 % respondentů.

Graf 25 - Podnikli jste či podnikáte některé z následujících kroků k řešení situace s nedostatkem absolventů v potřebných oborech? (Q36)



n = 56; údaje v %

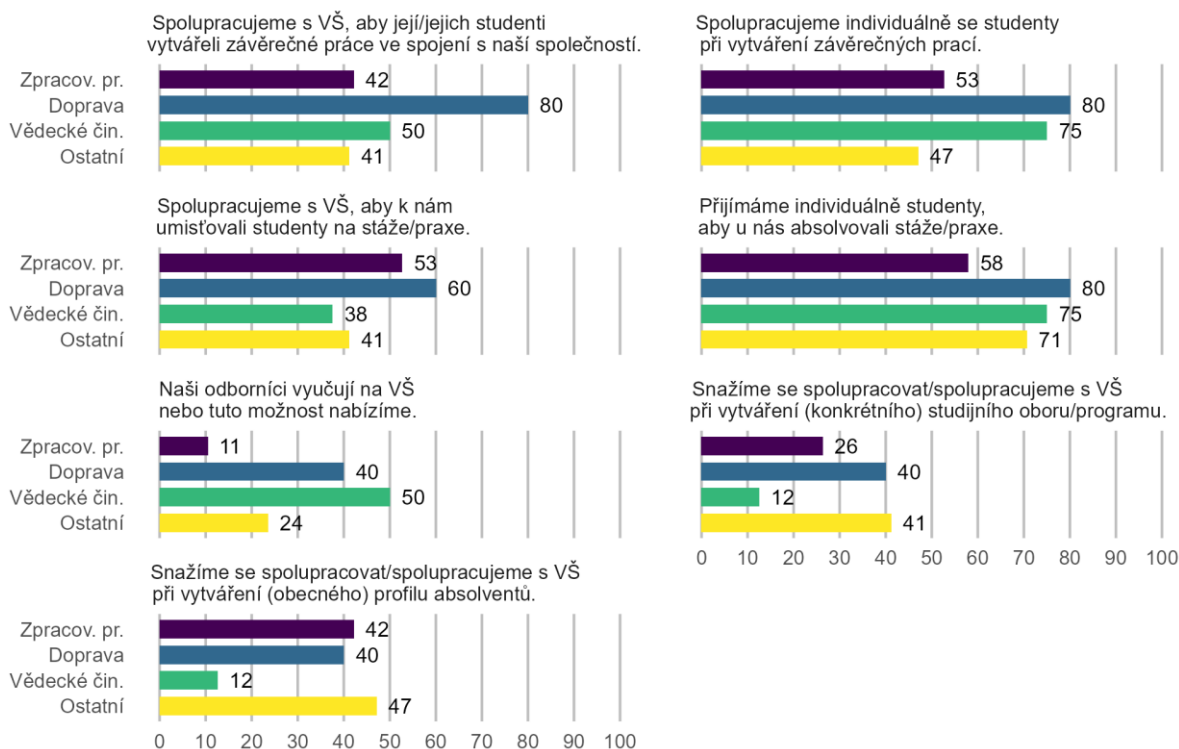
Také tuto oblast bylo možné analyzovat zvlášť pro Zpracovatelský průmysl, Doprava a skladování a Profesní, vědecké a technické činnosti, zatímco ostatní odvětví pak byla pro účely analýzy sdružena do jedné skupiny.

Nejaktivněji s vysokými školami spolupracují zaměstnavatelé působící v oblasti Dopravy a skladování, kdy plné čtyři pětiny z nich spolupracují s vysokými školami i jednotlivými studenty při vytváření studentských závěrečných prací, čtyři pětiny přijímají individuálně studenty na stáže a praxe a tři pětiny spolupracují s vysokými školami při umísťování studentů na stáže a praxe, což je zdaleka nejvyšší podíl. Relativně časté je dokonce i vyučování odborníků z firem působících v Dopravě a skladování na vysokých školách nebo nabízení této možnosti vysokým školám, které potvrdily dvě pětiny respondentů z tohoto odvětví.

Nepřekvapí, že na vysokých školách vyučují nejčastěji (nebo firmy tuto možnost vysokým školám nabízejí) odborníci působící v organizacích s převažující činností v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti, kde tuto možnost využívá plná polovina z nich.

Firmy působící ve Zpracovatelském průmyslu naopak s vysokými školami spolupracují spíše průměrně nebo relativně méně často ve srovnání s firmami působícími v jiných odvětvích.

Graf 26 - Podnikli jste či podnikáte některé z následujících kroků k řešení situace s nedostatkem absolventů v potřebných oborech? (Q36) – dělení podle oborů činnosti



n (zpracov. prům.) = 21; n (doprava) = 5; n (vědecké činnosti) = 8; n (ostatní) = 22; údaje v %

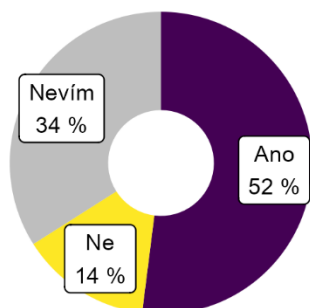
Možné studijní programy kombinující dva či více odlišných oborů

Studie se také snažila zjistit, jestli by zaměstnavatelé měli zájem o absolventy hypotetických kombinovaných oborů, tedy absolventů takových studijních programů, které by kombinovaly vzdělání ve dvou zcela odlišných oborech a případně v jakých.

Je jisté, že takoví absolventi by obecně nemohli mít v každém z vystudovaných oborů tak hluboké znalosti jako ti, kteří by studovali pouze jeden z nich samostatně, ovšem možnost kombinovat třeba zcela odlišné znalosti by mohla být pro některé firmy extrémně zajímavá.

Výsledky jsou celkem jasné a tvorba takových studijních programů by z pohledu respondentů měla smysl. Více než polovina zaměstnavatelů by takové absolventy přivítala, třetina na otázku nedokázala odpovědět a pouze každý sedmý by o tento typ absolventů zájem neměl.

Graf 27 - Představte si absolventa/ku, který/á vystudoval/a vysokoškolský program kombinující dva či více jakýchkoli odlišných oborů. Cenou za širší záběr je, že absolvent/ka má v každém z těchto oborů mírně nižší úroveň znalostí, než kdyby studoval/a jen jeden obor samostatně. Jaký je Váš názor na takového absolventa / takovou absolventku? (Q44)



n = 50

Respondenti zároveň měli možnost uvést, které kombinace dvou oborů by z jejich pohledu měl takový studijní dvouobor obsahovat. Mohli vybrat kombinace libovolných dvou oborů. Padesát respondentů navrhlo celkem patnáct možných kombinací oborů v takových dvouoborových studijních programech, pět kombinací se objevilo více než dvakrát.

Odpovědi jsou samozřejmě silně ovlivněné tím, v jakých odvětvích respondenti působí, nikoli překvapivě bylo tak nejčastěji navrhovaným studijním oborem ve dvojici studijních oborů obsažených v navrhovaných studijních programech obsahujících dva odlišné studijní obory Inženýrství, strojírenství, stavebnictví.

Nejčastěji vítanou kombinací vystudovaných studijních oborů se stalo Inženýrství, strojírenství, stavebnictví v kombinaci s Informatikou a komunikačními technologiemi (ICT), následovala kombinace Inženýrství, strojírenství, stavebnictví a Obchod, ekonomie a poté Inženýrství, strojírenství, stavebnictví v kombinaci s Výrobou a zpracováním (surovin, potravin, materiálů). Alespoň dvakrát padl návrh na další dvě kombinace oborů: Obchod, ekonomie spolu s Výrobou a zpracováním (surovin, potravin, materiálů) a Obchod, ekonomie spolu s Právem, administrativou.

Tabulka 2 - Uvedl/a jste, že by pro Vás byli užiteční absolventi programů, které kombinují různé obory. Vyberte prosím dva okruhy oborů, ze kterých by se podle Vás měl takový program skládat. (Q44b)

Navrhovaná kombinace oborů	Počet návrhů
Inženýrství, strojírenství, stavebnictví + Informatika a komunikační technologie (ICT)	5
Inženýrství, strojírenství, stavebnictví + Obchod, ekonomie	4
Inženýrství, strojírenství, stavebnictví + Výroba a zpracování (surovin, potravin, materiálů)	3
Obchod, ekonomie + Výroba a zpracování (surovin, potravin, materiálů)	2
Obchod, ekonomie + Právo, administrativa	2
Vzdělávání + Společenské vědy, žurnalistika, informační vědy (mimo ekonomii)	1
Umění a design + Výroba a zpracování (surovin, potravin, materiálů)	1
Obchod, ekonomie + Vzdelávání	1
Obchod, ekonomie + Služby	1
Obchod, ekonomie + Inženýrství, strojírenství, stavebnictví	1
Obchod, ekonomie + Informatika a komunikační technologie (ICT)	1
Inženýrství, strojírenství, stavebnictví + Přírodní vědy, matematika, statistika	1
Inženýrství, strojírenství, stavebnictví + Právo, administrativa	1
Inženýrství, strojírenství, stavebnictví + Inženýrství, strojírenství, stavebnictví	1
Informatika a komunikační technologie (ICT) + Přírodní vědy, matematika, statistika	1

n = 26

4.5. Kompetence absolventů

Pojem kompetence se v kontextu vysokoškolského vzdělání začal objevovat v posledních desetiletích. Dělo se tak společně s rostoucí tendencí vnímat lidský kapitál jako důležitou složku ekonomického rozvoje, zrychlením technologického rozvoje a nástupem prekarizovaných a obecněji méně stabilních pracovních vztahů, kvůli nimž je pravděpodobné, že lidé vystřídají především na počátku svého pracovního života více pozic, kde již jedna rigidní sada kompetencí nepostačuje. Ačkoli by samo nejvyšší dosažené vzdělání mělo zajišťovat určitý minimální standard znalostí a dovedností svých vlastníků, není titul spolehlivým prediktorem skutečně dosahované individuální úrovně kompetencí. Absolventi s formálně ekvivalentními stupni vzdělání se v rámci jednotlivých zemí – a ještě výrazněji na mezinárodní úrovni – mohou mezi sebou lišit do té míry, že je užitečné mezi nimi rozlišovat též jinými způsoby.

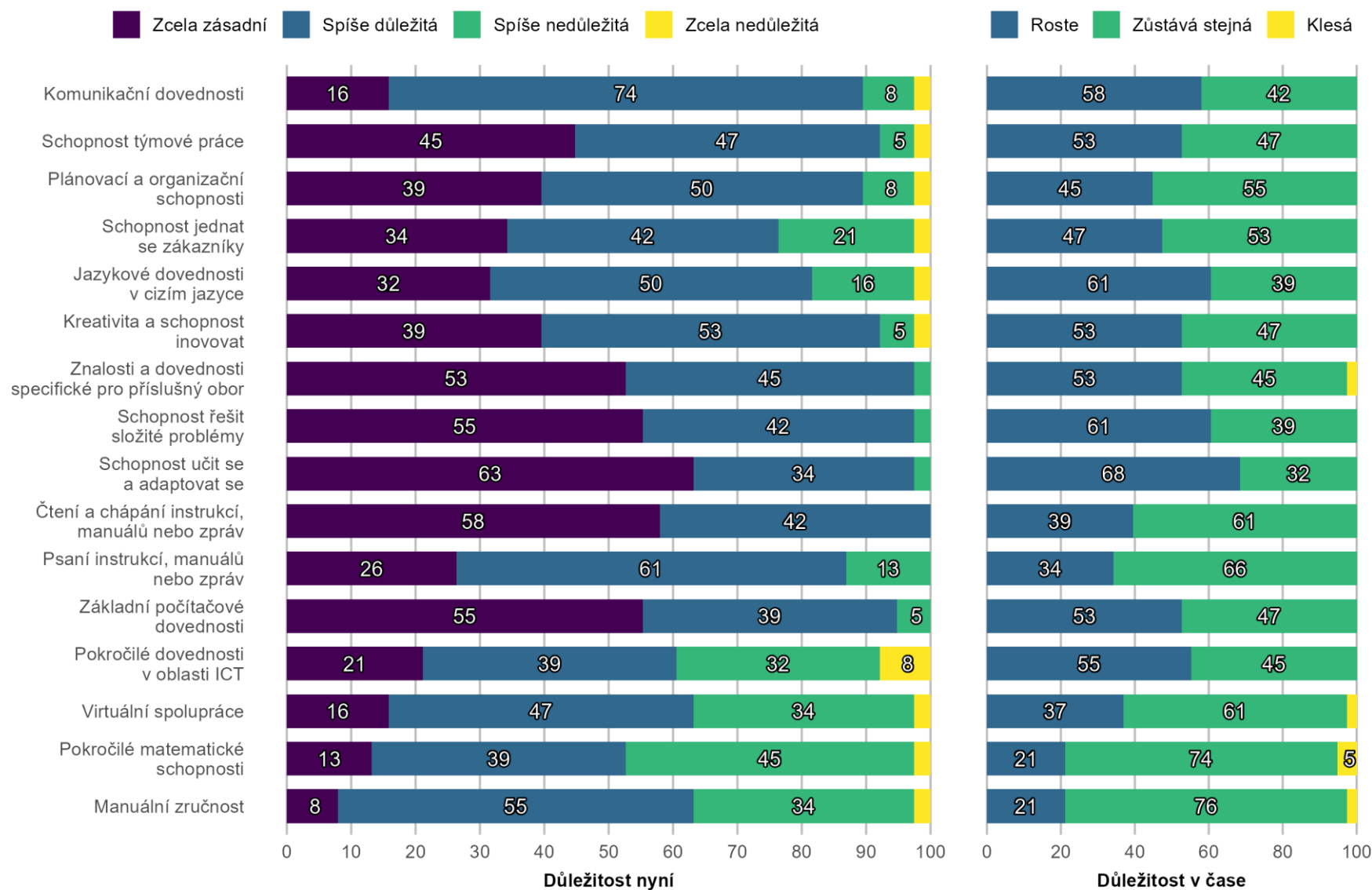
Snaha rozvíjet vzdělávání zaměřené na kompetence (*competence-based education*) a monitorovat postup jeho implementace je patrná též na institucionální úrovni – MŠMT ČR explicitně definuje rozvoj kompetencí jako jeden z cílů Strategického záměru ministerstva pro oblast vysokých škol na období od roku 2021. Úkolem je „nalézt správný poměr mezi dvěma principy – nácvikem praktických dovedností uplatnitelných v praxi bezprostředně po dokončení studia na jedné straně, a rozvojem obecnějších intelektuálních a sociálních kompetencí umožňujících absolventům v budoucnu reagovat na nové situace na trhu práce i ve společnosti na straně druhé.“ [MŠMT 2020]. Současný stav potřebnosti, využitelnosti a případného deficitu je z hlediska absolventů samotných řešen např. v projektech Eurograduate či Absolvent 2018. Poslední část této studie si klade za cíl nastínit, jak v kontrastu k existujícím zdrojům situaci vnímají zaměstnavatelé jakožto druhá strana pracovně-právních vztahů.

Pro ucelené zmapování názorů na potřebné kvality absolventů je použita paleta 16 kompetencí, které se vzájemně liší svým věcným zaměřením, mírou obecnosti a univerzalitou svého užití. Kromě tzv. přenositelných kompetencí jsme vzhledem ke specifické cílové skupině studie zařadili též kompetence relevantní pro obory technického, ekonomického či inženýrského a komunikačního zaměření. Kvůli specifickým požadavkům kladeným na absolventy odlišných oborů jsou následující výstupy děleny dle oborového klíče. Vzhledem k nízkému počtu pozorování jsou představeny pouze výsledky pro dva obory nejčastěji zaměstnáváné ve Svazu průmyslu – Inženýrství, strojírenství a stavebnictví (38 relevantních pozorování) a Ekonomii a obchod (15 relevantních pozorování). Jak jsou tedy kompetence důležité pro každodenní výkon práce absolventů, jak se jejich relevance mění a kde mají absolventi rezervy?

Důležitost kompetencí

Pro skupinu Inženýrství, strojírenství a stavebnictví platí, že žádná z kompetencí nedominuje svou důležitostí pro pracovní náplň jednoznačně nad ostatními; téměř všichni respondenti se však shodnou na zásadní či vysoké důležitosti měkkých kompetencí (řešení problémů, učení, porozumění psaným instrukcím, základní počítačové dovednosti) i znalostí specifických pro příslušný obor. Za zcela nedůležité či nerelevantní byly kompetence označeny jen zcela výjimečně. Za zmínku stojí, že pokročilé matematické dovednosti považuje téměř polovina respondentů za spíše či zcela nedůležité, přičemž pro tři čtvrtiny je tento význam v čase konstantní. Vnímaný význam všech posuzovaných kompetencí zůstává v čase buď stejný nebo – mírně častěji – postupně roste. Pokles významu se z pohledu zaměstnavatelů téměř vůbec nevyskytuje.

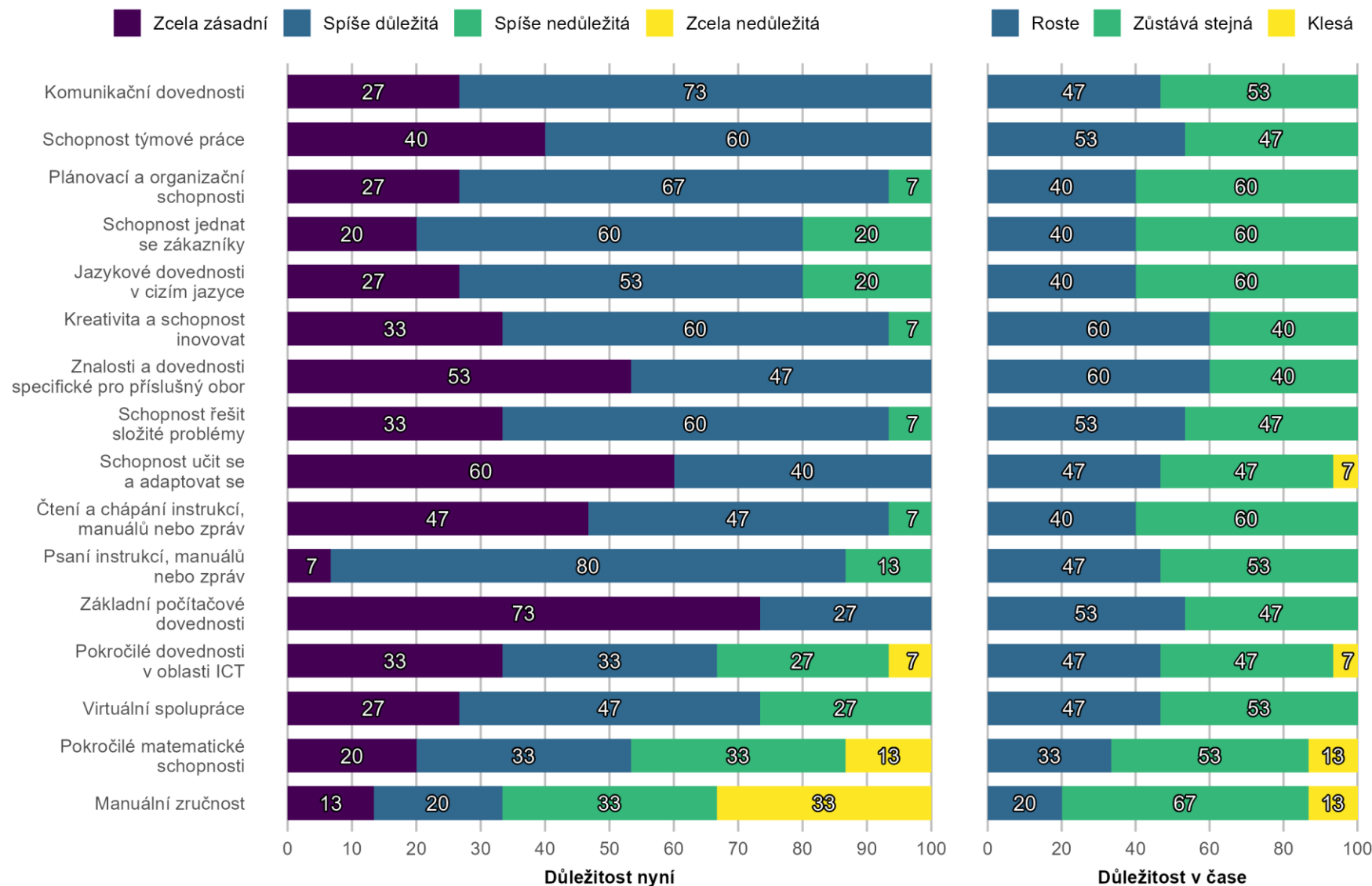
Graf 28 - Posudte: 1) jak jsou uvedené kompetence důležité pro kvalitní výkon práce absolventů oborů **Inženýrství, strojírenství, stavebnictví** ve vaší společnosti / instituci: 2) jak se v čase mění důležitost uvedených kompetencí pro kvalitní výkon práce ve Vaší společnosti / instituci. (Q41, Q42)



n = 50

Mírně vyšší rozdíly v hodnoceních jednotlivých kompetencí nacházíme pro absolventy z oborů Obchodu a ekonomie. Neobejdou se bez základních počítačových dovedností, schopnosti učit se, adaptovat se, specifických znalostí svého oboru a čtení a chápání textu. I pro tuto skupinu považuje zhruba polovina respondentů pokročilé matematické dovednosti absolventů vzhledem k práci za spíše či zcela nedůležité. Je očekávatelné, že za nejméně relevantní je označena manuální zručnost. Rovněž pro tuto skupinu platí, že žádná z kompetencí neztrácí na svém významu pro výkon práce.

Graf 29 - Posudte: 1) jak jsou uvedené kompetence důležité pro kvalitní výkon práce absolventů oborů **Obchod, ekonomie** ve vaší společnosti / instituci; 2) jak se v čase mění důležitost uvedených kompetencí pro kvalitní výkon práce ve Vaší společnosti / instituci. (Q41, Q42)



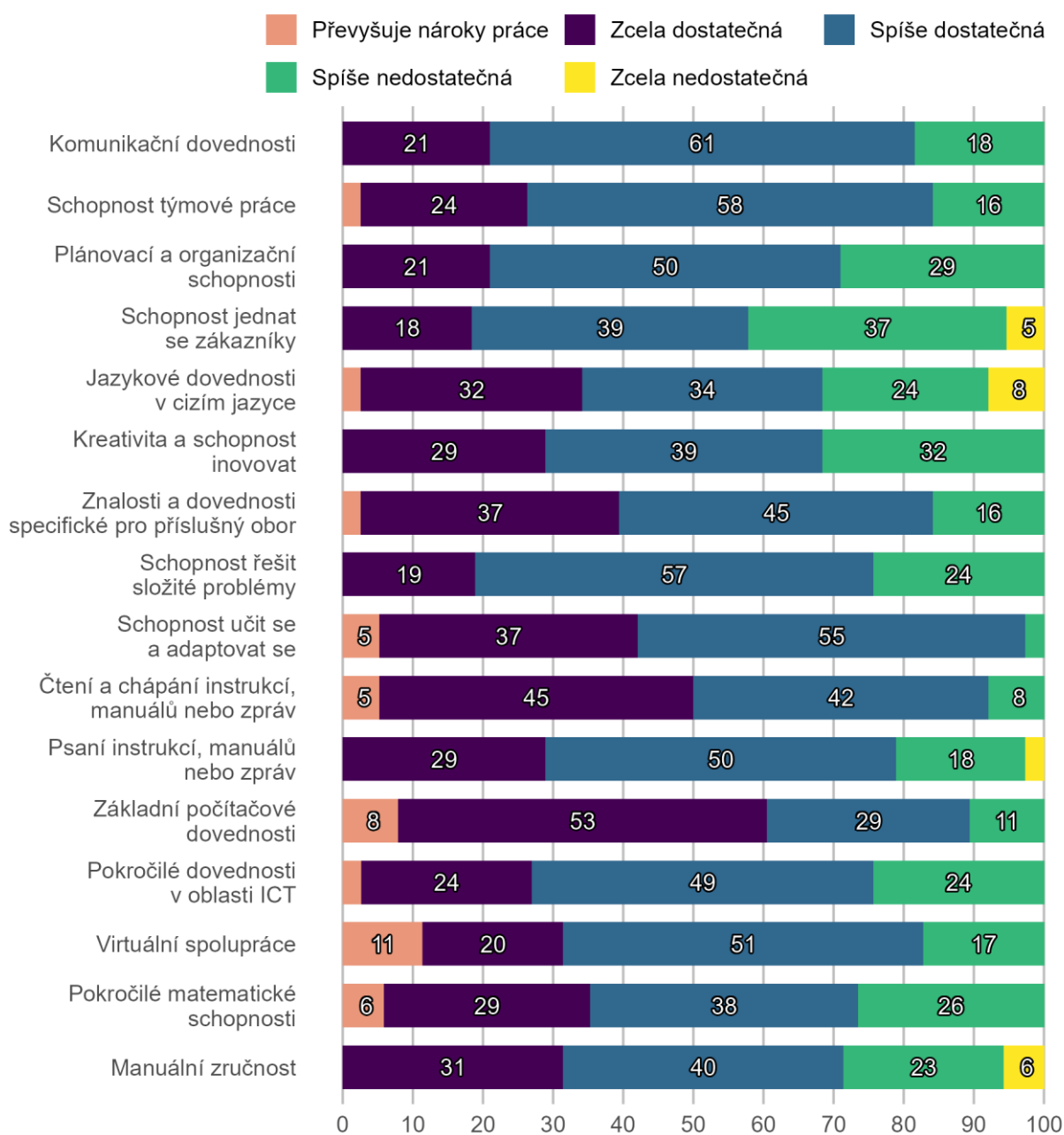
n = 50

Současná úroveň kompetencí

V poslední baterii otázek hodnotili respondenti, zda čerství absolventi přicházejí na pracovní trh vybaveni potřebnými kompetencemi. Otázka byla záměrně směřována kontextuálně na průměrnou úroveň absolventů ve vztahu k požadavkům, které kladou pracovní pozice nabízené členy Svazu. Tímto způsobem posuzujeme tzv. *skill mismatch*. I poměrně nízká absolutní úroveň tak může být posuzována jako dostatečná, není-li příslušná kompetence využívána, a naopak, i absolvent relativně zdatný může na vysoce kvalifikované pozici mnohé kompetence postrádat. Neshoda kompetencí pracovní náplně se může projevovat nejen nedostatečnou, ale též naopak výrazně vyšší úrovní. Proto je tento stav zařazen mezi nabízené možnosti.

Absolventi oborů z oblasti Inženýrství, strojírenství, stavebnictví jsou v průměru zcela či uspokojivě vybaveni především schopností učit se, chápáním textu, základními počítačovými znalostmi. Zvýšený podíl spíše nedostatečných hodnocení nalézáme hlavně u měkkých kompetencí – schopnosti jednat se zákazníky, ale též u plánovacích a organizačních schopností, cizích jazyků nebo kreativity. Modální kategorií je u většiny nabízených kompetencí hodnocení spíše dostatečná. Krajní hodnocení absolutní nedostatečnosti bylo zvoleno pouze výjimečně. Rovněž opačný případ, tedy převyšování požadavků kladených prací, se dle respondentů objevuje pouze výjimečně.

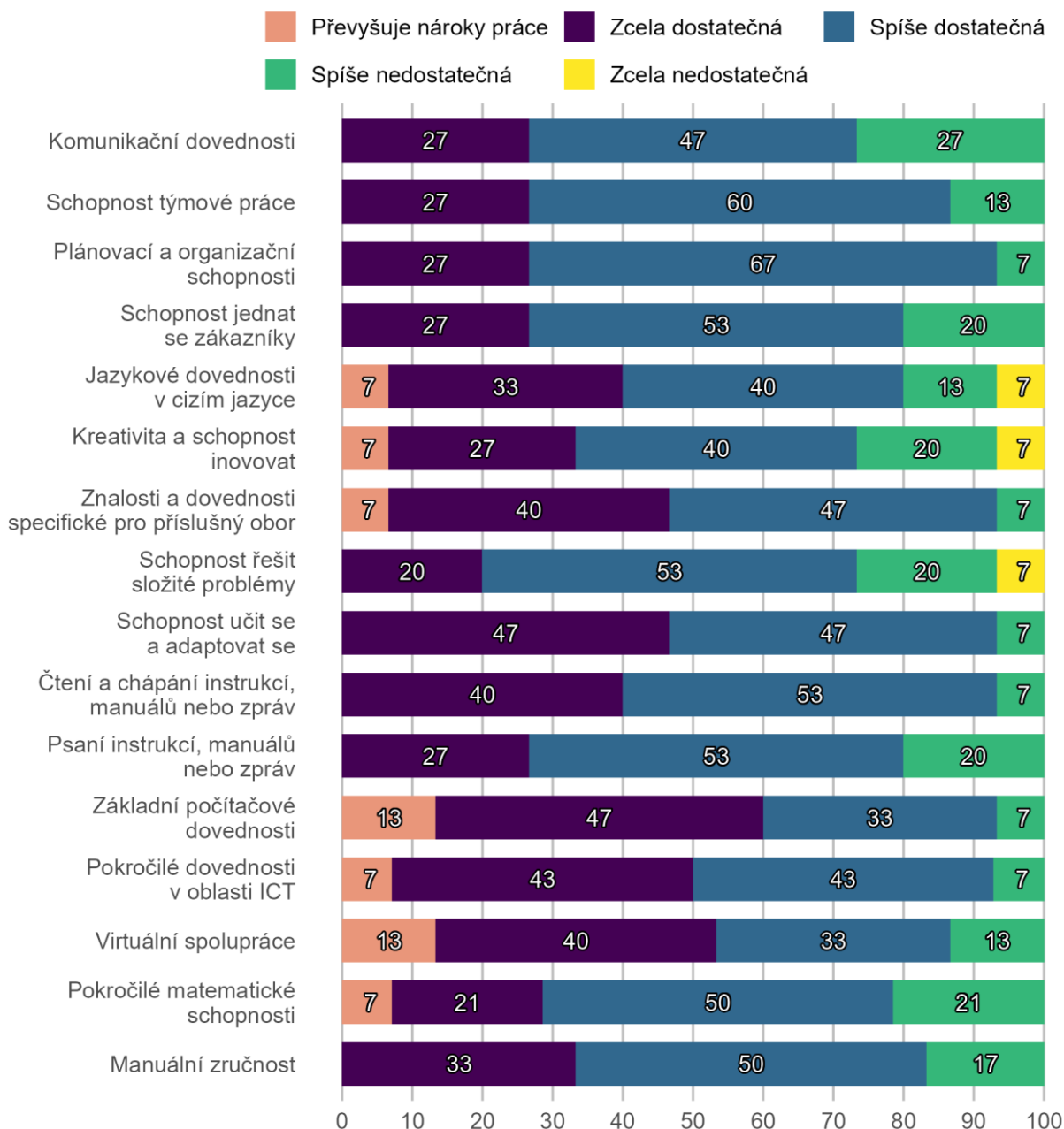
Graf 30 - Posudte, do jaké míry jsou kompetence absolventů, se kterými se setkáváte v posledních 2 letech, dostatečné či nedostatečné pro výkon práce ve Vaší společnosti / instituci. Průměrná úroveň v oboru **Inženýrství, strojírenství, stavebnictví** je: (Q43)



n = 50

Celkově spíše příznivě byli hodnoceni také absolventi oborů z oblasti Obchodu a ekonomie. U všech kompetencí zvolily hodnocení „spíše dostatečná“ nebo lepší alespoň tři čtvrtiny respondentů.

Graf 31 - Posudte, do jaké míry jsou kompetence absolventů, se kterými se setkáváte v posledních 2 letech, dostatečné či nedostatečné pro výkon práce ve Vaší společnosti / instituci. Průměrná úroveň v oboru **Obchod, ekonomie** je: (Q43)



n = 50

Je očekávatelné, že dosud uvedený pohled zaměstnavatelů na současnou úroveň kompetencí absolventů, jejich důležitosti i vývoje v čase se může do značné míry lišit od subjektivního vnímání reality pracovního trhu druhou zainteresovanou stranou – samotnými absolventy. K uvedení získaných dat do kontextu nám mohou sloužit zjištění z rozsáhlého šetření Absolvent 2018 [CSVŠ, SVP 2019], jehož cílem byl popis a analýza kvality absolvovaného studia v souvislosti s přechodem a uplatněním na trhu práce a popis profesní dráhy absolventů vysokých škol. Základ šetření tvořili absolventi vysokých škol za posledních pět let, kteří sami hodnotili stručnější baterii kompetencí z hlediska využitelnosti v jejich (tehdy) současné práci. Zároveň malá část z nich předala upravenou verzi dotazníku svým zaměstnavatelům ($n = 447$), kteří příslušné absolventy-zaměstnance posoudili v týchž ohledech. Zmiňovaná část projektu Absolvent 2018 se tak svým zaměřením podobala tomuto šetření, ačkoli cílová skupina byla z hlediska zastoupených oborů výrazně širší oproti složení členů SP ČR. Srovnání výsledků je proto pouze orientační.

Za prvé, dle průměrného názoru absolventů neexistuje v úrovni vlastních kompetencí zásadní deficit. Hůře se hodnotí pouze v oblasti cizích jazyků a pokročilých dovedností v oblasti ICT⁹ a oborově specifických znalostech a dovednostech. Jistou rezervu pociťují především v prvních letech po absolutoriu u oborově specifických znalostí. Naopak mezi své přednosti řadí schopnost učit se, schopnost týmové práce a schopnost řešit problémy. V námi provedeném šetření naopak úroveň řešení složitých problémů nepatří mezi vyzdvihované kompetence; za zcela dostatečné je považuje pětina zaměstnavatelů.

Za druhé, z dat podskupiny absolventů, jejichž zaměstnavatelé dotazník vyplnili, je patrné, že v hodnocení obou stran nepanuje zásadní rozpor; přesto jsou však při porovnání požadavky zaměstnavatelů vyšší než absolventy deklarovaná úroveň u následujících kompetencí: oborově specifické znalosti a dovednosti, schopnost řešit problémy a komunikační dovednosti.

Za třetí, deficit zasahoval jednotlivé obory absolventů nerovnoměrně. Zatímco absolventi oborů Obchod, administrativa a právo tvoří téměř ve všech ohledech průměrnou skupinu, absolventi oborů Technika, výroba, stavebnictví¹⁰ na počátku svého působení na trhu práce nadprůměrně postrádali komunikační dovednosti (včetně prezentačních a výukových), znalost cizích jazyků a schopnost jednat se zákazníky, tedy především měkké kompetence.

⁹ Jazykové znalosti a pokročilé dovednosti v oblasti ICT jsou pochopitelně využívány spíše na specializovaných pozicích. Dřívější analýzy ukázaly, že z pohledu zaměstnavatelů tvoří samostatnou složku hodnocení, která s celkovým hodnocením kvality absolventů příliš nesouvisí. [Korečková, Lounek 2019].

¹⁰ Šetření Absolvent 2018 využívalo pro třídění oborů klasifikaci ISCO. Zmiňované skupiny uvádíme jako nejbližší ekvivalent oborů klasifikace NACE Obchod a ekonomie a Inženýrství, strojírenství, stavebnictví, na něž se zaměřujeme v této studii.

Literatura v této oblasti uvádí nové nebo nově se objevující kompetence, které rychle nabývají na významu. Ve studii jsme zjišťovali, jestli zaměstnavatelé vnímají nástup nějakých nových (dosud, tedy v předchozích otázkách neuváděných) kompetencí. Respondenti nevybírali z předem vybraných kompetencí, ale měli sami uvést konkrétní nové nebo nově se objevující kompetence, které v životě svých firem, institucí nebo poboček zaznamenávají. Takové nové kompetence aktivně uvedlo dvanáct respondentů a vyjmenovali jich celkem sedmadvacet. Z nich většinu, pět devítin, tvoří měkké kompetence, zatímco tvrdé kompetence se objevily ve třetině případů.¹¹ Mezi uváděnými novými měkkými kompetencemi se nejčastěji objevují takové, které mají vztah ke komunikaci, následují kompetence potřebné pro přizpůsobení, učení, vhodnou reakci na změnu, méně často, ale ne ojediněle se objevují také morální nebo volní vlastnosti a kompetence ve vztahu k proaktivitě nebo inovativnosti.

Úroveň těchto nových jimi aktivně jmenovaných potřebných kompetencí u nastupujících absolventů respondenti následně hodnotili na čtyřstupňové úrovni od zcela nedostatečné po zcela dostatečnou. Pozitivně ji hodnotili ve třech desetinách případů, negativně v sedmi desetinách. V plné čtvrtině případů zaměstnavatelé vnímají úroveň potřebných nových kompetencí u přijímaných absolventů jako zcela nedostatečnou. V některých případech se zdá, že konkrétních kompetencí mohou absolventi reálně nabýt až v praktickém pracovním životě, příkladem mohou být „zkušenosti ve vesmírném průmyslu“, ale i některé měkké kompetence, jako například „intuice, schopnost odhadnout situaci předem“, v jiných případech by jistě bylo možné úpravou konkrétních studijních oborů dosáhnout zlepšení u nových absolventů, jako třeba v případě „právního povědomí“. (Je však třeba zdůraznit, že na tyto dvě otázky - nové kompetence a jejich úroveň u absolventů - odpovědělo, čili aktivně uvedlo a hodnotilo kompetence pouhých 12 respondentů. Je tedy zřejmé, že takové nové dovednosti se objevují, avšak hodnocení jejich úrovně u absolventů může být velmi vychýlené oproti zkušenostem jiných zaměstnavatelů.)

¹¹ Zbývající devítina kompetencí je kombinací tvrdých a měkkých kompetencí.

Tabulka 3 - Objevují se podle Vás v posledních letech nějaké nové nebo dosud neuvedené kompetence (znalosti či dovednosti), které nabývají na důležitosti pro práci ve Vaší společnosti/instituci? Pokud ano, jaké? (Q45) + Posudte, do jaké míry jsou tyto nové kompetence absolventů, se kterými se setkáváte v posledních 2 letech, dostatečné či nedostatečné pro výkon jejich práce ve Vaší společnosti/instituci. (Q46)

Zcela dostatečná úroveň

celoživotní učení
technická zdatnost

Spíše dostatečná úroveň

flexibilita
nasazení
proaktivita a inovativnost
proaktivní přístup
sociální inteligence
elektronika

Spíše nedostatečná úroveň

adaptace na různé a rychlé změny požadavků
pracovní morálka
schopnost ptát se (komunikace)
týmová spolupráce a sdílení znalostí a zkušeností uvnitř týmu
vyjadřovací schopnosti
schopnost kombinovat znalosti z několika oborů, komplexnost myšlení
interpretace výsledků
znalost různých informačních systémů a software a schopnost přizpůsobit se alternativním řešením
softwarové dovednosti
technické znalosti moderních systémů řízení robotiky
zkušenosti ve vesmírném průmyslu
manuální zručnost v elektromechanice

Zcela nedostatečná úroveň

intuice, schopnost odhadnout situaci předem
komerční dovednosti
právní povědomí
schopnost vedení diskuse o problému a hledat řešení
víceoborovost a tolerance k ostatním oborům a odborným názorům
důkladné základy znalosti mechaniky
znalost strojírenské technologie. Ne jen 3D print!!!

Na tuto otázku odpovědělo uvedením alespoň jedné nové kompetence 12 respondentů.

5. Specifika a limity studie

Pilotní projekt Uplatnitelnost absolventů VŠ z pohledu zaměstnavatelů sdílí se všemi dotazníkovými šetřeními podobného typu jistá omezení vyplývající nejen apriorně z použitého výzkumného designu a specifik cílové skupiny, ale též z reálné podoby získaných dat. Část těchto limitů je použité metodologii vlastní; jiným lze díky zkušenostem z proběhlého šetření předcházet v případě potenciálního pokračování rozvoje systematického sledování postojů a zkušeností členů Svazu průmyslu a dopravy. Uvedené limity a specifika je nutné brát v patrnosti při interní i veřejné diseminaci výsledků.

1) Považujeme-li za cílovou populaci jednotlivé pobočky všech zúčastněných firem a institucí (či tyto jako celek), které v posledních dvou letech zaměstnaly alespoň jednoho absolventa, z metodologického hlediska bylo naším záměrem provést cenzus, tedy oslovení všech dostupných respondentů. Teoreticky jde o ideální a relativně vzácnou situaci, kdy není nutné provádět jakýkoli typ náhodného či nenáhodného výběru a následně užívat metody statistické indukce (intervaly spolehlivosti apod.), neboť základní soubor je dostupný v celém rozsahu a jeho velikost se navíc pohybuje v řádu pouhých stovek. Stinnou stránkou je však míra návratnosti. Do dotazníku vstoupilo 14 % oslovených, z nichž byla jen část reálně použitelná pro další analýzu. Ačkoli je možné vysledovat výrazné trendy (např. odpovědi na otázky, na kterých panuje výrazná shoda), v takto omezeném datovém souboru mnohé výsledky nutně vznikají vlivem náhody a jejich platnost by bylo vhodné po zavedení příslušných opatření zvyšujících míru návratnosti ověřit budoucí replikací.

2) Jedním z důležitých úkolů při navrhování znění dotazníků je nalezení rovnováhy mezi mírou agregace kategorií, do nichž jsou respondenti a jejich odpovědi řazeni, a tím, jak užitečná je konečná výpovědní hodnota. Tato problematika souvisí s předchozím bodem – při podrobnějším třídění mohou být některé hodnoty či kombinace hodnot více proměnných zastoupeny ve velmi malém počtu či vůbec. V této studii bylo např. nutné kvůli počtu respondentů přistoupit při rozčleňování činností zaměstnavatelů ke sloučení méně početných kategorií činností NACE, a použít dělení na dvě či čtyři největší skupiny (dle konkrétní situace). Především pro respondenty z málo zastoupených skupin oborů (Doprava, Profesní, vědecké a technické činnosti) je spolehlivost těchto údajů nízká a spíše ilustrační.

3) Výběrovou jednotkou šetření byli pracovníci personálních oddělení či případně jiné osoby dobře obeznámené s přijímáním absolventů. Údaje uvedené těmito respondenty – jejich hodnocení, zkušenosti a návrhy – reprezentovaly celé firmy či jejich pobočky bez ohledu na to, kolik absolventů (a všech pracovníků obecně) zaměstnávají. Pohled malých zaměstnavatelů je zde kladen na roveň zaměstnavatelům velkým. Je tak nutné mít na paměti, že výsledky nemají suplovat např. Výběrové šetření pracovních sil prováděné Českým statistickým úřadem.

6. Závěr a doporučení

Tato kapitola představuje shrnutí hlavních zjištění mezi zaměstnavateli ze Svazu průmyslu a dopravy ČR, kteří v posledních 24 měsících před terénní fází výzkumu přijali alespoň jednoho absolventa do pěti let od absolutoria. Dále jsou na základě těchto dat, provedené rešerše zahraničních i domácích zdrojů a focus groups formulována doporučení pro možné intervence a uplatnění dobré praxe na úrovni Svazu průmyslu a dopravy České republiky, jeho členů i aktérů vzdělávací soustavy včetně systémových doporučení ke změnám a dalšímu vyjednávání směrem k ministerstvům, vzdělávací soustavě i firmám:

Oblast náboru a adaptace absolventů

- Nejvýznamnějším kritériem při náboru absolventů vysokých škol je vystudovaný obor, zásadní pro 86 % respondentů. Velmi důležitá je ale i praxe v oboru, která je podstatná pro více než tři pětiny zaměstnavatelů. Pro polovinu zaměstnavatelů má ale význam i jakákoli praktická pracovní zkušenost přijímaných absolventů. Konkrétní absolvovaná vysoká škola je mezi těmito faktory nejméně významná, přesto má značnou důležitost pro stále ještě nemalý podíl respondentů: 46 %.
- Mezi zaměstnavateli, pro které je praxe v oboru během studia podstatným kritériem při náboru absolventů, velká většina z nich za dostatečnou považuje takovou praxi, která trvá okolo půl roku až jednoho roku, kratší praxe stačí šestině zaměstnavatelů, relativně vzácná je delší požadovaná praxe.
- S ohledem na konkrétní vystudované vysoké školy zaměstnavatelé nejčastěji vyjádřili spokojenost s absolventy Vysokého učení technického Brně, Českého vysokého učení technického v Praze a Vysoké školy báňské – Technické univerzity Ostrava. Je zde však velké zkreslení dané tím, že s absolventy technických vysokých škol měli respondenti také nejvíce zkušeností.¹²
- Nejčastějším způsobem podpory adaptace absolventů je pomoc spolupracovníků využívaná ve více než čtyřech pětinách firem nebo institucí. Následují interní školení a rotace pozic využívané 57 % a 29 % zaměstnavatelů. Jako velmi efektivní jsou (těmi, kteří je využívají) nejčastěji vnímány pomoc od spolupracovníků a rotace pozic.

¹² Pokud bychom podíl spokojených s absolventy školy vztáhli k podílu škol, s nimiž respondenti mají nejvíce zkušeností, mezi trojicí nejúspěšnějších by zůstalo Vysoké učení technické v Brně a přibyly by Univerzita Pardubice a Západočeská univerzita v Plzni.

Doporučení:

- **Cílená příprava praxí studentů.** Jednoznačně lze doporučit podporu větší spolupráce mezi zaměstnavateli a vysokými školami, a to jak v komunikaci se zástupci ministerstev, tak v komunikaci se samotnými zaměstnavateli a vysokými školami. V této části se jedná zejména o podporu intenzivnější a systematictější spolupráce při vytváření promyšlených praxí: jejich obsahu, organizace a provádění. (Více k podpoře spolupráce zaměstnavatelů s vysokými školami je v části závěru a doporučení k oblasti kompetencí.)
- **Soulad zájmu zaměstnavatelů a zaměstnanců.** Pro přilákání nových a udržení stávajících zaměstnanců je vhodné soustředit se na nacházení souladu mezi skutečnými zájmy zaměstnavatelů i zaměstnanců. (Pro informaci o zájmech zaměstnanců je možné využít např. výsledky šetření ManpowerGroup. [ManpowerGroup 2020])
- **Rotace pozic u absolventů pro zlepšení jejich adaptace.** Za jednoznačně nejefektivnější způsoby podpory adaptace nově přijatých absolventů je považována pomoc od spolupracovníků a rotace pozic. Lze proto doporučit využívat tento způsob podpory adaptace, kde pomoc od spolupracovníků je poměrně běžná, rotace pozic je však využívána relativně zřídka, lze tak předpokládat, že prospěch by z ní mohlo mít daleko více zaměstnavatelů.

Oblast horizontální a vertikální shody studia a práce

- Z hlediska vystudovaného oboru zaměstnavatelé nejčastěji přijímali absolventy Inženýrství, strojírenství a stavebnictví (64 %), Obchodu, ekonomie (32 %), Informatiky a komunikačních technologií (25 %) a Výroby a zpracování (23 %).
- Největší obtíže mají zaměstnavatelé se získáváním absolventů oborů Výroba a zpracování, získat je bývá téměř nemožné skoro ve čtvrtině případů; extrémní obtížnost získání absolventů platí také po 14 % pro ty, kterým chybí absolventi Inženýrství, strojírenství, stavebnictví a Informatiky a komunikačních technologií.
- Stupeň vysokoškolského vzdělání (tedy například rozdíl mezi bakalářem a magistrem) je podstatný pro více než polovinu respondentů, jsou zde značné oborové rozdíly.

- Obtížnost získání absolventů roste se stupněm jejich vzdělání, ani v jednom z oborů, kde byla analýza možná, jsme nezaznamenali například větší nedostatek bakalářů oproti absolventům s vyšším stupněm vzdělání.¹³
- Pouze 12 % zaměstnavatelů se nesetkává s problémem obtížného získávání absolventů. Ti ostatní musí pro případ, že vhodné absolventy nezískají, nacházet vhodné strategie: nejčastější je přijetí zaměstnanců bez potřebného vzdělání a doplnění jejich vzdělání samotnou firmou. Častá je také spolupráce se studenty už během doby jejich studia. Vhodné řešení nepříznivé situace ale nenajde 12 % zaměstnavatelů, kterým nezbývá než kvůli nedostatku potenciálních vhodných zaměstnanců utlumit činnost.
- Více než polovina zaměstnavatelů by uvítala zaměstnance (hypotetických) studijních programů kombinujících dva zcela odlišné studijní obory.

Doporučení:

- **Komunikace potřeb oborových a úrovně vzdělání absolventů.** Situace, kdy velká většina nejen českých, ale i evropských zaměstnavatelů má značné potíže při nacházení vhodných zaměstnanců, v kombinaci s dynamickým a obtížně předvídatelným vývojem v mnoha odvětvích, mnohem vyšší frekvencí realizace rizik, než bylo dříve obvyklé (od častějších nepříznivých živelních událostí v celosvětovém měřítku až po nové kombinace technologických nebo technologických a přírodních rizik), probíhající pandemií, a komplexními problémy jako je klimatická změna, vyžaduje rychlou reakci, a proto intenzivní průběžnou a systematickou komunikaci a spolupráci: s ministerstvy, vysokými školami i mezi jednotlivými zaměstnavateli.
- **Série workshopů ke sdílení zkušeností.** Doporučujeme vytváření a pořádání systematických a promyšlených sérií workshopů pro sdílení dobré praxe (s využitím výsledků šetření, výzkumů, zkušeností zahraničních i domácích) v oblasti strategií zvládání nedostatku vhodných absolventů.
- **Dvouobory a kurzy celoživotního vzdělávání pro řešení horizontální shody.** Ze šetření vyplývá zájem o dvouobory, které by pokrývaly specifické potřeby zaměstnavatelů při řešení oborových potřeb (tedy horizontální shody) – o jejich vytváření více i v další části o kompetencích; u stávajících absolventů řešit doplnění vzdělání v jiných oborech

¹³ Zajímavé je, že s ohledem na stupně vysokoškolského vzdělání nejméně odpovídajících jako nerelevantní označilo otázku obtížnosti získávání absolventů doktorského studia.

prostřednictvím kurzů celoživotního vzdělávání. Doporučujeme tedy systematickou a průběžnou komunikaci s vysokými školami v oblasti vytváření kurzů celoživotního vzdělávání, které by řešily potřeby zaměstnavatelů a o které by byly zaměstnavateli poptávány.

- **Mikrodiplomy.** Zajímavou příležitostí pro řešení horizontální (ale i vertikální shody) představuje koncept mikrodiplomů (microcredentials), který by mohl sehrát v oblasti reskillingu a upskillingu klíčovou roli a podpořit i zacílení stávajících studentů do oborů (či jejich přesnějšiho vymezeného výběru) s nedostatkem absolventů. Doporučujeme aktivní zapojení SP ČR (resp. konkrétních firem) do projektu v rámci Národního plánu obnovy, který bude řešit systémové uchopení konceptu mikrodiplomů a pilotně přípravu konkrétní nabídky.

Oblast kompetencí

- Respondenti hodnotili baterii 16 kompetencí ze tří hledisek – důležitosti pro výkon práce v konkrétních oborech, změna této důležitosti v čase a aktuální průměrná úroveň absolventů, s nimiž přicházejí zaměstnavatelé do styku.
- Pro absolventy oborů Obchod a ekonomie byly nejčastěji voleny jako zcela zásadní základní počítačové dovednosti, oborově specifické znalosti a schopnost učit se. Pro absolventy oborů z oblasti Inženýrství, strojírenství, stavebnictví platí, že v široké paletě kompetencí žádná výrazně nevyniká nad ostatní.
- Nižší důležitost je častěji přisuzována pokročilým dovednostem v oblasti ICT, pokročilým matematickým dovednostem (které se však využívají na menším počtu vysoce specializovaných pozic), virtuální spolupráci a manuální zručnosti (především u ekonomů).
- S průměrnými úrovněmi kompetencí potřebnými k vykonávání pracovní pozice všeobecně panuje většinová spokojenost; jisté rezervy se nicméně dle názoru zaměstnavatelů vyskytují u oborů Inženýrství, strojírenství, stavebnictví ve schopnosti jednat se zákazníky, cizích jazycích či kreativitě. U oborů Obchod a ekonomie se jedná o zhoršené (avšak stále uspokojující) hodnocení komunikačních dovedností, řešení složitých problémů či kreativity.
- Menšina zaměstnavatelů uvedla také konkrétní nové nebo nově se objevující kompetence, častěji měkké, přičemž se ale v odpovědích nevyskytoval žádný jasně převažující trend –

někteří respondenti spatřují výrazný nedostatek mnoha velmi různých měkkých kompetencí.

Doporučení:

- **Zlepšení a zacílení spolupráce zaměstnavatelů s vysokými školami.** Kompetence absolventů nabyté vysokoškolským studiem patří k zásadnímu místu interakce výstupů vzdělávání a jejich uplatnění absolventy u zaměstnavatelů. Doporučujeme hledat nové cesty k efektivnímu zapojení zaměstnavatelů do procesu tvorby studijních programů, obsahu vzdělávání a nastavení výstupů vzdělávání v podobě profilu absolventa. Specifickou pozornost si zaslouží tzv. „nové kompetence“, které jsou hodnoceny a formulovány zaměstnavateli. Jejich přesnější specifikace by se mohla stát obsahem oboustranně prospěšné spolupráce s vysokými školami.
- **Společná spolupráce zaměstnavatelů dle oborů/odvětví s konkrétními vysokými školami.** Hledat synergii spolupráce většího počtu zaměstnavatelů s konkrétní vysokou školou doplněnou zapojením asociací zaměstnavatelů podle oborů, resp. odvětví a celkovým zastřešením Svazem průmyslu a dopravy ČR.
- **Datová a informační podpora.** Pro zvýšení efektivity komunikace a nastavení systémového vztahu založeného na datech doporučujeme nastavit systém dlouhodobého sledování potřeb zaměstnavatelů a jejich hodnocení kompetenční výbavy u absolventů. Doporučujeme zvolit dvou až tříletou periodicitu kvantitativního sběru dat mezi absolventy, což bude doplněno kvalitativními metodami zjišťování potřeb zaměstnavatelů s přesnějším zaměřením na obory a obsahy jednotlivých kompetencí.
- **Dlouhodobý charakter sledování a získávání dat.** Data o hodnocení využitelnosti, vývoje v čase i skutečné úrovně jednotlivých kompetencí se budou mezi zaměstnavateli a absolventy vždy do určité míry lišit, ať již vlivem jejich reálně odlišných zkušeností a názorů, subjektivně jinak chápaným škálám, pomocí nichž kompetence posuzujeme, či prostou statistickou chybou. Mnohé z těchto je však možné odfiltrovat a sledovat trendy ve vývoji v případě, že bude zavedeno dlouhodobé souběžné sledování postojů absolventů i zaměstnavatelů. Doporučujeme tak na jedné straně dlouhodobě zajistit vlastní šetření (viz minulý bod), avšak také jednat s MŠMT a vyjádřit zájem o to, aby součástí šetření absolventů vysokých škol bylo i hodnocení těchto absolventů zaměstnavateli.
- **Rozvoj měkkých kompetencí u absolventů.** Záměr zlepšování měkkých kompetencí je uveden ve Strategickém záměru MŠMT a mnohé vysoké školy ho převzaly do vlastních

strategických záměrů. Zaměstnavatelům se skýtá příležitost komunikovat přesnější reflexi potřeb měkkých kompetencí s vysokými školami. Doporučujeme vytvořit pilotní projekt za účasti několika vysokých škol, několika zaměstnavatelů a SP ČR s cílem ověřit různé formy nabývání měkkých kompetencí ve vysokoškolském studiu (jako součást existujících předmětů nebo v rámci nově vytvořených předmětů zaměřených specificky na nabývání měkkých kompetencí) u nových absolventů.

- **Tvorba dvouoborů.** Z výsledků šetření plyne zájem o vytváření dvouoborů, které kombinujících velmi různé kompetence ve spolupráci různých fakult, případně i různých vysokých škol. Doporučujeme SP ČR jednat s MŠMT a NAÚ o legislativním ukotvení této podoby vzdělávání a jeho akreditace.

Obecná a další doporučení pro další rozvoj monitoringu potřeb zaměstnavatelů ve vztahu ke vzdělávací činnosti vysokých škol ze strany Svazu průmyslu a dopravy České republiky

- **Informační podpora.** V oblasti informační podpory, získávání a šíření know-how mezi vlastními členy doporučujeme:
 - v souladu se Strategickým záměrem Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy [MŠMT 2020], konkrétně jeho cílem 1.C – „Posilovat vazbu studia na praxi a přípravu na budoucí uplatnění“ využívat informační podpory následujícími způsoby:
 - komunikovat s MŠMT způsobem, který zkvalitní sběr dat o absolventech vysokých škol a umožní jejich lepší zacílení na informace skutečně relevantní pro uplatnění v praxi na národní úrovni; doporučujeme vyjádřit směrem k MŠMT zájem, aby národní šetření absolventů obsahovala hodnocení absolventů zaměstnavateli
 - rozvíjet vlastní informační systém a informační podporu, tedy rozvíjet sběr dat, která na národní úrovni nebudou k dispozici v dostatečné míře, včetně vytváření časových řad
 - sledovat a vhodným způsobem svým členům zpřístupňovat výsledky relevantních zahraničních nebo jiných externích šetření, zahraniční dobrou praxi a další know-how z předmětné oblasti
 - systematicky a dlouhodobě motivovat své členy i jiné zaměstnavatele, aby se šetření účastnili, vysvětlovat, že jde o vznikající systém, vysvětlovat a zdůrazňovat užitek pro ně; zároveň získávat zpětnou vazbu o užitečnosti informací a o požadavcích na další rozvoj systému informací z této oblasti.

- **Opatření ke zvýšení návratnosti.** Relativně nízká návratnost v případě kvantitativní části šetření, tedy online dotazníku, může být důsledkem „přetížení“ příliš častým posíláním různých online dotazníků, anket a podobně. Proto doporučujeme online dotazníky, ankety apod. zasílat pokud možno zřídka a vždy s dobrým odůvodněním. Vhodné by bylo postupné budování „značky“ pravidelných šetření, která by se konala s předem známou (například dvouletou nebo tříletou) frekvencí (viz doporučení výše) a kde by také respondenti byli dobře obeznámeni s tím, jaké informace a jaký užitek jim výsledky šetření přinášejí, jak budou využívány a podobně. Alternativou nebo možným doplňkem je možnost kvantitativních šetření pomocí telefonického dotazování, které je časově náročnější, ale lze zde předpokládat vyšší míru návratnosti. Dobu mezi pravidelnými ne příliš častými kvantitativními šetřeními lze využít pro doplnění konkrétně zacílených kvalitativních šetření. Ta mohou díky vhledu zkušených specialistů dále přispívat k přesnější interpretaci kvantitativních analýz (konkrétně viz doporučení výše).
- **Inspirace pro další témata z focus groups (která se do tohoto šetření nevešla).** Do dalších šetření je možné zahrnout témata, která jsou pro některé ze zaměstnavatelů podstatná a získala relativně silnou podporu během focus groups, ale z praktických důvodů již nemohla být součástí této studie, a to:
 - řízené rozhovory s přímými nadřízenými absolventů na téma jejich kompetencí,
 - téma odpovědnosti a podílu odpovědnosti na dosahování vertikální shody.

Zdroje

Abelha, M., et al. 2020. „Graduate Employability and Competence Development in Higher Education—A Systematic Literature Review Using PRISMA.“ *Sustainability* (12).

CEDEFOP. 2013a. „User guide to developing an employer survey on skill needs.“ [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostupné z: https://www.cedefop.europa.eu/files/5535_en.pdf

CEDEFOP. 2013b. „Piloting a European employer survey on skill needs.“ [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostupné z: https://www.cedefop.europa.eu/files/5536_en.pdf

Centrum pro studium vysokého školství, v. v. i.; Středisko vzdělávací politiky PF UK. 2019. „Souhrnná zpráva o šetření Absolvent 2018.“ [online]. Dostupné z: https://csvs.cz/wp-content/uploads/absolvent_2018_souhrnna_zprava_final_13.pdf

Dean, S. A., J. I. East. 2019. „Soft Skills Needed for the 21st-Century Workforce.“ *International Journal of Applied Management and Technology* 18 (1): 17-32.

Higher Education Authority. 2015. „National Employer Survey - Employers' Views on Irish Further and Higher Education Outcomes.“ [online]. Dostupné z: <https://assets.gov.ie/24988/ee7d8f455f864d648643f8a4b8edddac.pdf>

Higher Education Authority. 2019. „Irish National Employer Survey – Final Report.“ [online]. Dostupné z: <https://hea.ie/assets/uploads/2019/01/21-01-19-J8961-Irish-National-Employer-Survey-Final-Report.pdf>

Korečková, J., Lounek, V. 2019. „Absolvent 2018: Uplatnění absolventů vysokých škol a hodnocení získaného vzdělání. Pohled zaměstnavatelů“. Centrum pro studium vysokého školství. Dostupné z: <https://csvs.cz/wp-content/uploads/absolvent-2018-zamestnavatele-final.pdf>

ManpowerGroup. 2020. „Jak vyřešit nedostatek talentů. Co zaměstnanci chtějí“. [online]. Dostupné z: <https://www.manpowergroup.cz/wp-content/uploads/2020/03/Talent-shortage-bro%C5%BEura.pdf>

ManpowerGroup. 2021a. „Nedostatek talentů“. [online]. Dostupné z: <https://www.manpowergroup.cz/wp-content/uploads/2021/06/Nedostatek-talent%C5%AF-2021.pdf>

ManpowerGroup. 2021b. „Největší nedostatek zaměstnanců s potřebným profilem za posledních 15 let“. [online]. Dostupné z: <https://www.manpowergroup.cz/wp-content/uploads/2021/06/Nedostatek-talent%C5%AF-2021-Tiskov%C3%A1-zpr%C3%A1va.pdf>

Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR. 2018. „Zpráva o vývoji malého a středního podnikání a jeho podpoře v roce 2017.“ [online]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/podnikani/male-a-stredni-podnikani/studie-a-strategicke-dokumenty/zprava-o-vyvoji-maleho-a-stredniho-podnikani-a-jeho-podpore-v-roce-2017--241070/>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. 2020. „Strategický záměr ministerstva pro oblast vysokých škol na období od roku 2021.“ [online]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/strategicky-zamer-ministerstva-pro-oblast-vs-na-obdobi-od>

The Gallup Organization. 2010. „Employers’ perception of graduate employability.“ [online]. Flash Eurobarometer 304. Dostupné z: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/858>

Úlovec, M. 2014. „Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – komparační analýza“. [online]. Národní ústav pro vzdělávání. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/potreby-zamestnavatelu-a-pripravenost-absolventu-skol-6>

Winterbotham, M., et al. 2020. „Employer Skills Survey 2019.“ [online]. Department for Education. Dostupné z: <https://www.gov.uk/government/collections/employer-skills-survey-2019>