

Vzdělávání zaměstnanců 2020

Analytická část

Obsah:

Kapitola 1: Důraz kladený na vzdělávání v podnicích	2
Hlavní zjištění	2
1.1 Zajišťování vzdělávání zaměstnanců v podnicích	3
1.2 Plánování a vyhodnocování vzdělávání zaměstnanců v podnicích	9
<i>Systém plánování a rozhodování o vzdělávání v podnicích</i>	9
<i>Systém vyhodnocování potřeby a kvality vzdělávání v podnicích</i>	13
Kapitola 2: Účast zaměstnanců na vzdělávání v podnicích	17
Hlavní zjištění	17
2.1 Podíl účastníků vzdělávání v podnicích	18
2.2 Počet a podíl hodin placené pracovní doby strávené kurzy/školeními	22
Kapitola 3: Hlavní tematická zaměření kurzů/školení	29
Hlavní zjištění	29
3.1 Porovnání stěžejních témat pro rozvoj podniku s hlavním zaměřením proběhlých kurzů/školení	30
3.2 Hlavní tematická zaměření nepovinných kurzů dle hodinové dotace	31
3.3 Klíčové dovednosti pro rozvoj podniku v nejbližších letech	34
Kapitola 4: Omezení a překážky v účasti ve vzdělávání	38
Hlavní zjištění	38
4.1 Omezení v účasti ve vzdělávání	39
4.2 Důvody nezajišťování vzdělávání v podnicích	42
Kapitola 5: Zajišťování praxe žáků/studentů počátečního vzdělávání v podnicích	46
Hlavní zjištění	46
5.1 Míra zajišťování praxe žákům/studentům počátečního vzdělávání v podnicích	47
5.2 Důvody zajišťování praxe žákům/studentům počátečního vzdělávání v podnicích	48

Kapitola 1: Důraz kladený na vzdělávání v podnicích

Důraz kladený v dnešním světě na další vzdělávání, včetně vzdělávání zaměstnanců v podnicích, se do různé míry odráží do strategie podniků. Ty mohou klást větší důraz na vyhodnocování, jaké vzdělávání zaměstnanci potřebují, mohou vzdělávání v podnicích více organizovat či plánovat, zapojovat do tohoto plánování své zaměstnance a vyhrázovat si dopředu finanční prostředky na vzdělávání. Ve výsledku se pak mohou lépe rozhodovat, zda a jaké vzdělávání poskytnou a jakou finanční částku do něj investují, aby se to podniku vyplatilo.

Hlavní zjištění

- V roce 2020 **zajišťovalo** jakékoliv vzdělávání 86 % podniků. Pokud však nebudeme brát v potaz povinné vzdělávání vyplývající ze zákona (BOZP a PO), pak bylo podniků zajišťujících vzdělávání 57 % oproti 64 % v roce 2015.
- Co se **forem vzdělávání** nevyplývajícího ze zákona týče, největší podíl podniků se uchýlil k zajišťování nepovinných kurzů/školení (44 %), dále k zaškolování či instruktáži na pracovišti (26 %), k samostudiu či e-learningu (18 %) a k workshopům, seminářům, konferencím či veletrhům (15 %). Rotace zaměstnanců na pracovních místech či kroužky kvality či vzdělávací kroužky již byly podstatně méně oblíbené (realizovalo je 4 %, resp. 3 % podniků).
- Na vzdělávání bylo v roce 2020 v průměru **vydáno** 2 431 Kč na jednoho zaměstnance ve všech podnicích a 2 569 Kč na jednoho zaměstnance v podnicích zajišťujících vzdělávání. Za kurzy/školení připadly na jednoho účastníka náklady ve výši 2 874 Kč a podíl nákladů na vzdělávání k celkovým nákladům práce byl 0,4 %.
- Téměř dvě pětiny všech podniků zajišťovaly **externí nepovinné kurzy/školení** a téměř tři pětiny **externí povinné kurzy/školení**. Pokud se jedná o **interní kurzy/školení**, 17 % podniků zajišťovalo nepovinné interní kurzy/školení a 47 % povinné interní kurzy/školení.
- Polovina podniků v roce 2020 uvedla, že vzdělávání se u nich **plánuje předem**. Oproti tomu jen pětina všech podniků sdělila, že předem plánované vzdělávání zahrnuje písemný vzdělávací plán či projekt.
- Ne všechny podniky, které vzdělávání plánovaly dopředu, si na něj v rozpočtu **předem vyhrázovaly finanční prostředky**. Ze všech podniků tak v roce 2020 činily jen dvě pětiny.
- Více než dvě třetiny podniků v roce 2020 uvedly, že **analyzují, jaké dovednosti zaměstnanců budou v budoucnu potřebovat**.
- Pokud podnik zjistí, že dovednosti zaměstnanců neodpovídají plně tomu, co bude podnik v budoucnu potřebovat, má více možností, jak danou situaci řešit. Mírně nadpoloviční většina podniků v dané situaci **přistupuje k zajištění vzdělávání zaměstnanců** (52 %). Více než pětina podniků uvedla, že **nabírají nové pracovníky** s odpovídající kvalifikací, dovednostmi a schopnostmi (22 %) a také že **přistupují k vnitřní reorganizaci**, aby lépe využily dovednosti a schopnosti stávajících pracovníků (22 %). Pouhé 4 % podniků uvedly, že nabírají nové pracovníky, kterým následně zajistí potřebné vzdělání.
- Podnikům, které uvedly, že pro zaměstnance v roce 2020 zajišťovaly vzdělávání, tj. 86 % všech podniků, byla položena otázka, zda **obvykle vyhodnocují efektivitu** poskytovaného vzdělávání. Kladně odpověděla necelá polovina (46 %).
- Pro indikátory zmíněné v této kapitole platí, že **aktivnější přístup ke vzdělávání** zaměstnanců měly podniky větší než menší, podniky pod zahraniční kontrolou než podniky domácí a podniky působící v oblasti peněžnictví a pojišťovnictví, informačních a komunikačních činností a profesní, vědecké a technické činnosti. Naopak na nejspodnějších příčkách žebříčku se nejčastěji vyskytovaly podniky z oblasti ubytování, stravování a pohostinství.

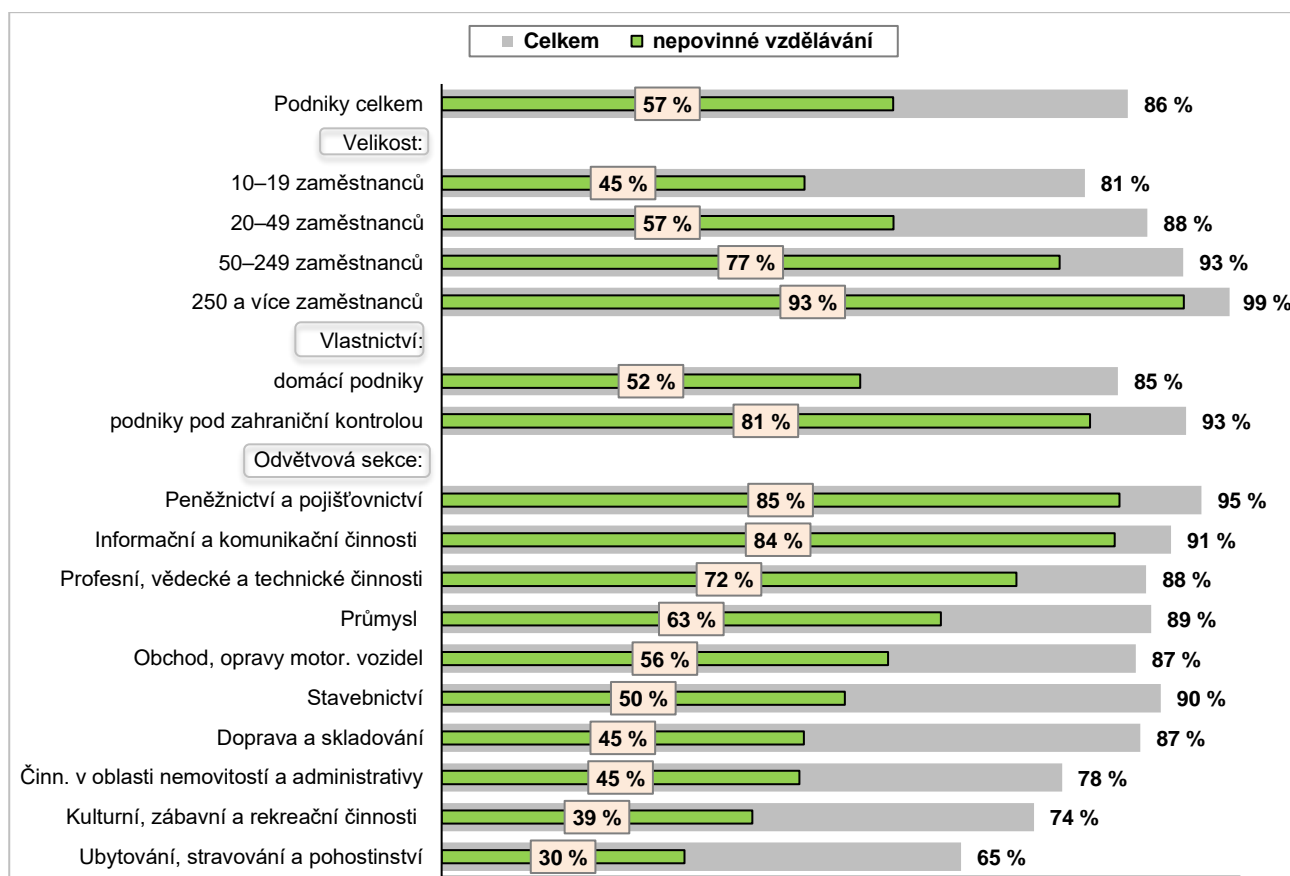


1.1 Zajišťování vzdělávání zaměstnanců v podnicích

V této kapitole začneme od klíčového indikátoru a ukážeme nejprve, jaký podíl podniků přistoupil k zajišťování vzdělávání pro své zaměstnance. Nutno říci, že tento ukazatel byl v roce 2020 ovlivněn pandemií onemocnění covid-19.

V roce 2020 přes všechny překážky, které vyplývaly z opatření proti šíření pandemie covid-19, **zajišťovalo v České republice vzdělávání 86 % podniků**. Před pěti lety, tj. v roce 2015, to bylo 91 %, tedy jen o 5 procentních bodů více. K udržení vysokého podílu podniků zajišťujících vzdělávání přispěla mimo jiné skutečnost, že podniky u nás mají zákonem stanovenou povinnost své zaměstnance vzdělávat, a to minimálně v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) a požární ochrany (PO). Dále budeme toto vzdělávání označovat jako „povinné“. Takové vzdělávání přitom je možné realizovat formou samostatného studia a online prověření znalostí, tedy není nutné, aby se zaměstnanci setkávali se školitelem osobně a i náklady na takové vzdělávání nemusí být vysoké. Vezmeme-li v potaz pouze vzdělávání, které není povinné ze zákona (ať už nepovinné kurzy/školení, nebo jiné formy vzdělávání než kurzy/školení), pak jej v roce 2020 zajišťovaly necelé tři pětiny podniků (57 %). V roce 2015 činil tento podíl téměř dvě třetiny (64 %).

Graf 1.1: Podniky zajišťující vzdělávání, 2020 (v % ze všech podniků)



Zdroj: ČSÚ

K zajišťování vzdělávání pro své zaměstnance přistupovaly v roce 2020 mnohem častěji větší podniky než ty menší a také podniky pod zahraniční kontrolou než podniky domácí. Obojí přitom platí ve větší míře pro zajišťování nepovinného vzdělávání. Rozdíly jsou patrné i mezi různými odvětvími. Podniky věnující se *informační a komunikační činnosti* či *peněžnictví a pojišťovnictví* byly v zajišťování vzdělávání, a to zejména toho nevyplývajícího ze zákona, aktivnější než zejména podniky věnující se *ubytování, stravování a pohostinství* a podniky z oblasti *kulturní, zábavní a rekreační činnosti*. Je možné namítnout, že oblasti ubytování, stravování, kultury, zábavy a rekreace byly pandemií zasaženy více než mnohé jiné a výstupy z tohoto šetření tím mohou být do jisté míry ovlivněné.

Co se **forem nepovinného vzdělávání** týče, největší podíl podniků se uchýlil k zajišťování kurzů/školení (44 %), dále k zaškolování či instruktáži na pracovišti (26 %), k samostudiu či e-learningu (18 %) a k workshopům, seminářům, konferencím či veletrhům (15 %). Rotace zaměstnanců na pracovních místech či kroužky kvality, potažmo vzdělávací kroužky již byly podstatně méně oblíbené (realizovaly je 4 %, resp. 3 % podniků). Z tabulky 1.1 si lze přitom všimnout, že v podnicích s vyšším počtem zaměstnanců byla realizace jakékoliv formy vzdělávání pravděpodobnější než v podnicích s menším počtem zaměstnanců.

Tab. 1.1 Podniky zajišťující jednotlivé formy vzdělávání, 2020 (v % ze všech podniků)

	Povinné kurzy/školení (BOZP, PO)	Nepovinné vzdělávání					
		kurzy/školení	zaškolování, instruktáž na pracovišti	rotace zaměstnanců na pracovních místech	workshopy, semináře, konference, veletrhy	kroužky kvality, vzdělávací kroužky	samo-studium, e-learning
Celkem	82,9	44,4	25,5	4,1	14,8	2,8	18,5
podle počtu zaměstnanců							
10–19 zaměstnanců	76,4	32,1	18,8	2,1	9,8	1,9	12,8
20–49 zaměstnanců	86,0	44,0	25,1	3,9	12,3	2,2	17,1
50–249 zaměstnanců	91,0	67,0	36,6	6,8	25,0	4,3	27,1
250 a více zaměstnanců	97,5	88,9	56,4	15,9	45,9	11,0	55,5
podle vlastnictví							
domácí podniky	81,5	39,8	23,3	3,3	12,2	2,0	14,6
podniky pod zahraniční kontrolou	90,7	70,9	38,2	8,7	30,1	7,1	41,1
podle odvětvové sekce (CZ-NACE)							
Peněžnictví a pojišťovnictví	90,3	78,1	34,6	7,2	37,8	2,6	50,5
Informační a komunikační činnosti	82,1	73,7	32,0	5,3	40,2	5,1	51,9
Profesní, vědecké a technické činnosti	82,9	61,2	17,6	2,7	29,7	2,3	27,2
Průmysl	86,6	50,3	31,4	6,3	15,6	4,4	17,6
Obchod; opravy motorových vozidel	84,3	44,0	25,3	3,5	14,8	2,2	22,3
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti a ostatní činnosti	74,2	36,0	19,3	2,9	6,6	4,1	9,6
Činnosti v oblasti nemovitostí a administrativní a podpůrné činnosti	72,7	28,8	24,9	2,9	8,7	2,3	10,6
Stavebnictví	88,6	37,0	20,4	1,0	7,6	0,7	10,5
Doprava a skladování	85,5	35,6	20,3	1,6	4,7	0,8	10,8
Ubytování, stravování a pohostinství	61,0	15,8	17,9	4,9	6,6	1,8	8,3

Zdroj: ČSÚ

Pokud jde o dělení dle hlavní ekonomické činnosti podniku, nejrozmanitější formy vzdělávání, které nevyplývá ze zákona, nabízely podniky působící v oblasti *peněžnictví a pojišťovnictví* a v oblasti *informační a komunikační činnosti*. Relativně častěji než podniky působící v jiných oblastech nabízely nepovinné kurzy/školení (téměř čtyři pětiny, resp. tři čtvrtiny z nich), zaškolování či instruktáže (cca třetina), workshopy, semináře či konference (cca dvě pětiny) a samostudium, e-learning (cca polovina). Naopak nejmenší podíl podniků nabízejících nepovinné kurzy/školení byl mezi těmi působícími v oblasti *ubytování, stravování a pohostinství* (16 %). Tyto podniky také spolu s oblastí *profesní, vědecké a technické činnosti* v nejmenší míře nabízely zaškolování a instruktáže (necelá pětina) a na spodní příčce v žebříčku se umístily i v podílu zajišťování samostatného studia či e-learningu (8 %).

Lze si také všimnout, že mezi podniky pod zahraniční kontrolou byl vyšší podíl zajišťujících ať již jakoukoliv sledovanou formu vzdělávání než mezi podniky domácími. Doplníme však, že podniky pod zahraniční kontrolou mívaly v průměru vyšší počet zaměstnanců (viz metodickou část publikace).



Podniky zajišťující vzdělávání mohou na vzdělávání vynaložit **různé finanční prostředky**. Pokud podnik např. realizuje jen povinné vzdělávání, přičemž využívá samostatného studia zaměstnanců a online zjišťování znalostí, mohou být náklady za daný rok minimální, příp. i nulové (zejména pokud využívá podkladů vytvořených v minulých letech). Stejně tak mohou být minimální náklady na nepovinné samostudium, kroužky kvality apod. Vyšší náklady lze naopak očekávat u odborných kurzů/školení zajišťovaných externí firmou.

Na vzdělávání bylo v roce 2020 v průměru vydáno 2 431 Kč na 1 zaměstnance ze všech podniků a na jednoho zaměstnance v podnicích zajišťujících vzdělávání připadlo 2 569 Kč. Za kurzy/školení vydaly podniky na jednoho účastníka náklady ve výši 2 874 Kč a podíl nákladů vzdělávání k celkovým nákladům práce byl 0,4 %.

Kromě toho lze z tabulky 1.2 vyčíst, že podniky s méně než 50 zaměstnanci vynaložily v roce 2020 na jednoho zaměstnance i na jednoho účastníka kurzů/školení méně peněz než firmy větší, a to zejména s 250 a více zaměstnanci. Pokud se podíváme na podíl nákladů na vzdělávání k celkovým nákladům práce, činí 0,4 %, a to jak u velkých, tak i malých podniků. V bližším pohledu však podniky s 250 a více zaměstnanci vydaly přeci jen na vzdělávání o něco vyšší podíl financí věnovaných nákladům práce (0,45 %) než podniky s nižším počtem zaměstnanců (v jednotlivých kategoriích činí 0,37 až 0,39 %).

Tab. 1.2. Výdaje na vzdělávání, 2020 (v Kč a v %)

	Celkové výdaje na vzdělávání na 1 zaměstnance (všechny podniky; v Kč)	Celkové výdaje na vzdělávání na 1 zaměstnance (podniky zajišťující vzdělávání; v Kč)	Výdaje za kurzy/školení na jednoho účastníka (v Kč)	Podíl nákladů na vzdělávání k celkovým nákladům práce (v %)
Celkem	2 431	2 569	2 874	0,42
podle počtu zaměstnanců				
10–19 zaměstnanců	1 687	2 075	2 180	0,39
20–49 zaměstnanců	1 790	2 020	2 059	0,37
50–249 zaměstnanců	2 117	2 249	2 595	0,38
250 a více zaměstnanců	2 944	2 967	3 373	0,45
podle vlastnictví				
domácí podniky	1 798	1 960	2 229	0,37
podniky pod zahraniční kontrolou	3 317	3 363	3 685	0,47
podle odvětvové sekce (CZ-NACE)				
Peněžnictví a pojišťovnictví	8296	8328	8768	0,85
Informační a komunikační činnosti	6440	6574	7490	0,62
Profesní, vědecké a technické činnosti	4697	4950	5143	0,60
Stavebnictví	2209	2325	2475	0,41
Doprava a skladování	2112	2193	2631	0,40
Průmysl	2123	2193	2480	0,37
Obchod; opravy motorových vozidel	1890	2017	2237	0,36
Činnosti v oblasti nemovitostí a administrativní a podpůrné činnosti	1001	1186	1318	0,25
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti a ostatní činnosti	1009	1132	1318	0,23
Ubytování, stravování a pohostinství	357	473	542	0,12

Zdroj: ČSÚ

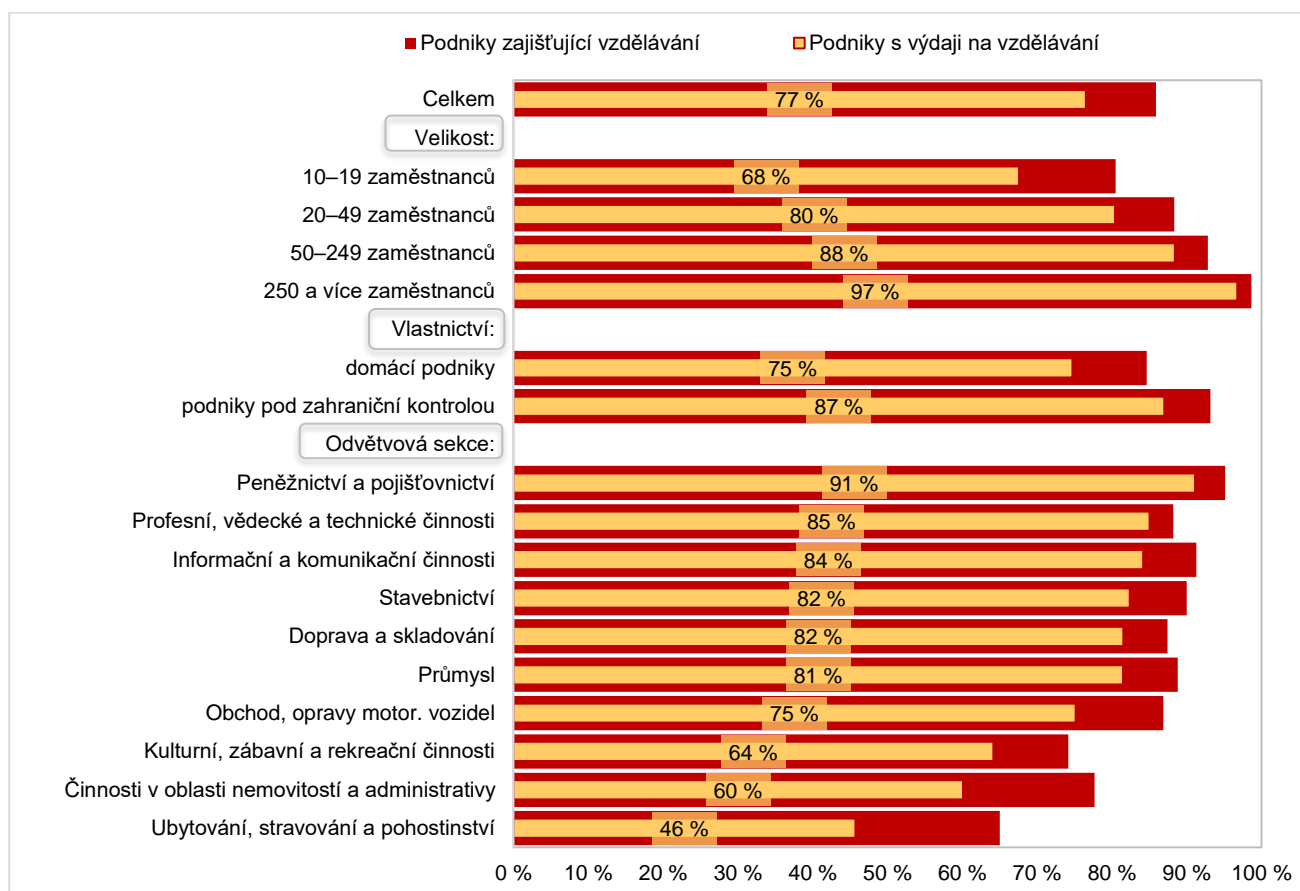
Z tabulky 1.2 je také zřejmé, že podniky, pod zahraniční kontrolou utratily za vzdělávání jednoho zaměstnance v průměru více peněz než podniky domácí a též podíl nákladů na vzdělávání k celkovým nákladům práce byl u nich vyšší (0,5 % oproti 0,4 %).

Rozdíly také najdeme mezi jednotlivými odvětvími. Relativně nejvíce za vzdělávání zaměstnanců utratily v roce 2020 podniky působící v oblasti *peněžnictví a pojišťovnictví*, dále v oblasti *informačních a*

komunikačních technologií a v oblasti *profesní, vědecké a technické činnosti* (uvedme např., že to bylo 0,6 % až 0,8 % z celkových nákladů práce). Naopak podniky z oblasti *ubytování, stravování a pohostinství* a z oblasti *kulturní, zábavní a rekreační činnosti* vydaly za vzdělávání nejmenší podíl nákladů práce (0,1 %, resp. 0,2 %). Do toho se mohla promítnout i pandemie onemocnění covid-19. Pokud se jedná o oblast *ubytování a stravování*, resp. *kultury, zábavy a rekreace*, řada podniků mohla být v roce 2020 na dlouhou dobu uzavřena, nebo s omezeným provozem a přístupem ke vzdělávání, potýkat se s finančními ztrátami apod. Oproti tomu podniky působící v oblasti *peněžnictví, pojišťovnictví* a v oblasti *informačních a komunikačních činností* byly pandemií covid-19 a omezeními s ní spojenými dotčeny podstatně méně.

Jak již bylo uvedeno, některé podniky mohou realizovat vzdělávání, za které nevydají žádné finanční prostředky, případně takové vzdělávání, které již uhradily v předchozím roce (např. jazykové kurzy zaplacené v září na celý školní rok), nebo je budou hradit v roce následujícím (např. fakturované služby). Přehled o podnicích, které v roce 2020 hradily náklady na vzdělávání, dokumentuje graf 1.2. Ten kromě toho ukazuje podíl podniků zajišťujících (jakékoliv) vzdělávání.

Graf 1.2 Podniky s výdaji na vzdělávání, resp. zajišťující vzdělávání v roce 2020 (v % ze všech podniků)



Zdroj: ČSÚ

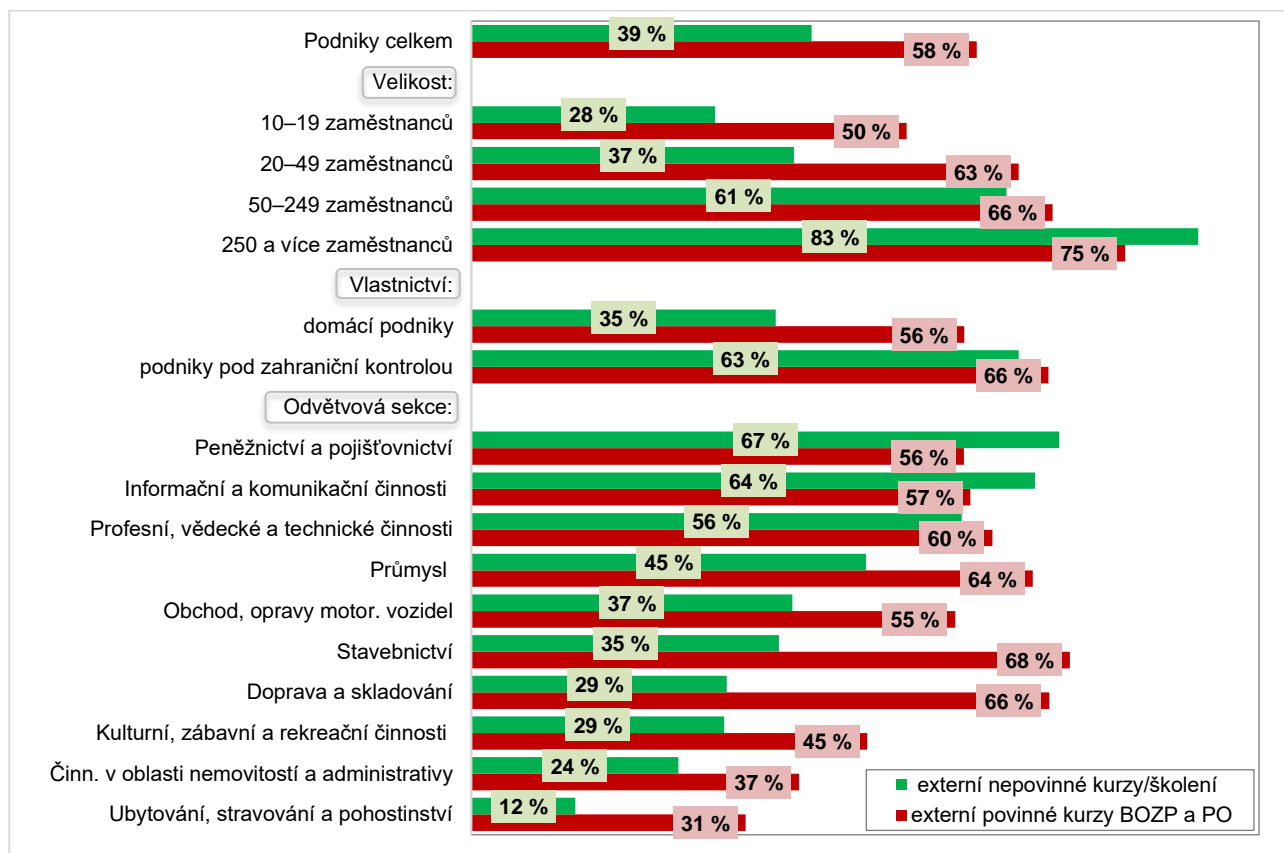
Zejména mezi podniky působícími v oblasti *ubytování a stravování* a mezi podniky s činností v oblasti *nemovitostí, administrativy a podpůrných činností* se najde řada těch, které v roce 2020 zajišťovaly vzdělávání, avšak nevydaly za vzdělávání žádné finanční prostředky. Naopak mezi podniky z oblasti *peněžnictví a pojišťovnictví* a z oblasti *profesní, vědecké a technické činnosti* je jen nepatrný podíl těch, pro které vzdělávání zaměstnanců nepředstavovalo v roce 2020 finanční náklady. Lze si také všimnout, že čím větší podnik, tím je pravděpodobnější, že pro realizaci vzdělávání vynaložil v daném roce nějaké finanční prostředky. Též podniky pod zahraniční kontrolou častěji realizovaly takové vzdělávání, za které v daném roce zaplatily.

Doplňme, že v dotazníku bylo také zjišťováno, zda podniky v posledních třech letech **přispívaly do fondu sdružujícího příspěvky na vzdělávání a sloužícího více subjektům**, uvedlo tak však jen necelé procento podniků. Již vyšší podíl podniků naopak přijal nějaké příspěvky na vzdělávání, a sice 5 % podniků. Jednalo se

o dotace z Evropské unie (uvedlo tak 4 % podniků), dotace ze státního rozpočtu (0,7 %), daňové pobídky (0,4 %), příspěvky od kolektivních fondů (0,1 %) a 0,1% podniků přijala jiné zdroje.

Výši vynaložených finančních prostředků na vzdělávání může také ovlivňovat, zda podnik, který zajišťuje **kurzy/školení, volí interní, nebo externí formu**. Při rozlišování mezi interními a externími kurzy/školeními není rozhodující místo konání kurzu, ale to, zda kurz/školení z podstatné části plánuje a řídí sám podnik, který má též odpovědnost za jeho obsah (pak je označován jako „interní“), nebo jej z podstatné části plánuje a řídí "třetí strana" neboli organizace, která není součástí daného podniku. V tomto případě podnik nemá přímou odpovědnost za jeho obsah – podnik si pouze dané vzdělávání pro zaměstnance vybere a objedná/zaplatí. Takové vzdělávání pak může být nákladnější. Graf 1.3 uvádí podíl podniků zajišťujících externí povinné kurzy/školení, tj. 39 %, a externí povinné kurzy/školení, tj. 58 %. Pro srovnání, nepovinné interní kurzy/školení zajišťovalo 17 % podniků a interní povinné kurzy/školení zajišťovalo 47 % podniků.

Graf 1.3 Podniky zajišťující externí povinné a nepovinné kurzy/školení, 2020
(% ze všech podniků)



Zdroj: ČSÚ

Zejména pokud jde o nepovinné externí kurzy/školení, je nápadné, že je v nejvyšší míře opět zajišťovaly podniky s činností v oblasti *peněžnictví a pojišťovnictví*, v oblasti *informačních a komunikačních činností* a v oblasti *profesní, vědecké a technické činnosti* (56 % podniků a více). Naopak v nejmenší míře tak činily podniky působící v oblasti *ubytování, stravování a pohostinství* a v oblasti *nemovitostí a administrativy* či *podpůrných činností* (méně než čtvrtina), následuje oblast *kulturní, zábavní a rekreační činnosti*. Lze si tedy všimnout, že první tři skupiny odvětví a poslední tři skupiny odvětví v žebříčku jsou shodné napříč indikátory, které byly v kapitole dosud sledovány (tj. podíl podniků zajišťujících jakékoliv i nepovinné vzdělávání, podíl podniků s výdaji na vzdělávání, podíl nákladů na vzdělávání k celkovým nákladům práce a podíl podniků zajišťujících nepovinné kurzy/školení přes externí firmu).

Zároveň lze i zde konstatovat, že se **stoupajícím počtem zaměstnanců** má vyšší podíl podniků tendenci zajišťovat pro své zaměstnance externí kurzy/školení, a to zejména, pokud se jedná o ty nepovinné. Též

v dělení odpovědí dle **země vrcholového vlastníka** je patrné, že podniky pod zahraniční kontrolou mají výrazně větší tendenci zajišťovat ze zákona nepovinné vzdělávání skrze externí firmu než podniky domácí.

Pokud podnik zajišťuje pro své zaměstnance externí kurzy/školení, má na výběr z několika druhů poskytovatelů. Škála sahá od institucí školního vzdělávání (jde-li například o vysokoškolské studium), které mohou poskytovat vzdělávání i bezplatně, příp. státních či veřejných institucí zaměřených na vzdělávání dospělých, až po komerční společnosti nabízející kurzy pro dospělé (viz tabulku 1.3).

Tab. 1.3 Podniky zajišťující externí kurzy/školení podle druhu stěžejního poskytovatele¹, 2020 (v %)

	Komerční společnosti zaměřené na vzděl.	Komerční společnosti nezaměřené na vzděl.	Svazy zaměstnavatelů, obchodní, hospodářské komory	Instituce školního vzdělávání	Veřejné instituce zaměřené na vzděl. dospělých	Odborové organizace	Jiní poskytovatelé vzdělávání
Celkem	68,9	17,8	5,4	2,4	1,7	1,1	29,1
podle počtu zaměstnanců							
10–19 zaměstnanců	61,3	16,9	3,4	1,3	1,0	1,0	31,2
20–49 zaměstnanců	68,7	16,7	4,1	2,4	1,1	1,3	29,2
50–249 zaměstnanců	78,1	20,0	9,3	3,0	3,0	0,9	26,7
250 a více zaměstnanců	89,7	22,3	12,8	6,8	4,3	1,3	23,0
podle vlastnictví							
domácí podniky	66,2	17,3	4,9	2,2	1,5	1,1	30,4
podniky pod zahraniční kontrolou	81,5	19,9	7,6	3,0	2,4	1,3	23,1
podle odvětvové sekce (CZ-NACE)							
Peněžnictví a pojišťovnictví	85,9	16,3	9,2	2,0	2,6	2,6	26,6
Informační a komunikační činnosti	83,8	15,8	2,7	1,2	1,6	0,7	21,5
Profesní, vědecké a technické činnosti	77,0	24,1	9,6	3,2	2,3	1,7	21,1
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	76,7	10,8	14,9	0,0	6,1	0,0	17,6
Průmysl	69,6	18,8	5,9	3,0	2,3	1,2	31,2
Čin. v oblasti nemovitostí a administrativy	68,9	19,2	11,9	1,7	1,8	0,2	30,8
Stavebnictví	67,1	8,5	4,5	4,7	0,9	0,3	33,0
Ubytování, stravování a pohostinství	64,1	25,2	0,8	2,0	1,2	2,5	27,1
Doprava a skladování	64,0	9,2	5,8	0,7	0,9	2,3	29,1
Obchod; opravy motorových vozidel	62,8	21,9	2,1	0,7	0,6	0,8	29,2

Zdroj: ČSÚ

Mezi klíčovými poskytovateli externích kurzů/školení byly v roce 2020 především **soukromé komerční společnosti zaměřené na vzdělávání**. Jako stěžejní je označilo 69 % podniků zajišťujících externí kurzy/školení. Přitom čím více zaměstnanců podnik měl, tím pravděpodobněji si zvolil právě tento druh hlavního poskytovatele. Také lze zmínit, že jej častěji využívaly podniky pod zahraniční kontrolou než podniky domácí. Využívanější byly i mezi podniky působícími v oblasti *peněžnictví a pojišťovnictví, informačních a komunikačních činností a profesní, vědecké a technické činností*, tedy těmi podniky, které byly v oblasti vzdělávání zaměstnanců aktivnějšími. Relativně častými poskytovateli byly též **soukromé společnosti, které se na vzdělávání primárně nezaměřovaly** (uvedlo je 18 % podniků). Již o poznání menší podíl podniků

¹ Podniky měly uvést jednoho až tři hlavní poskytovatele vzhledem k počtu hodin, které strávili zaměstnanci podniku vzděláváním v externích kurzech/školeních uvedených poskytovatelů. Údaje vypovídají o podílu z podniků zajišťujících externí kurzy/školení.



využíval **svazy zaměstnavatelů či obchodní a hospodářské komory** (5 %), přičemž čím více zaměstnanců podnik měl, tím se tak stávalo častěji. Ostatní vyjmenované druhy poskytovatele již za hlavní volilo jen méně než 3 % podniků zajišťujících externí kurzy/školení a 29 % jich uvedlo jiného hlavního poskytovatele, než bylo uvedeno v nabídce.

Pokud jde o **veřejné poskytovatele**, pak instituce školního vzdělávání nejvíce využívaly podniky z oblasti **stavebnictví** (5 %) a **profesní, vědecké a technické činnosti** (3 %) a **průmyslu** (3 %), naopak mezi podniky v oblasti **kulturní, zábavní a rekreační činnosti** si je jako hlavního poskytovatele nezvolil ani jeden podnik. Bylo zde však nevíce (6 %) podniků, které pro své zaměstnance zajišťovaly externí kurzy/školení ve státních či veřejných institucích zaměřených na vzdělávání dospělých.

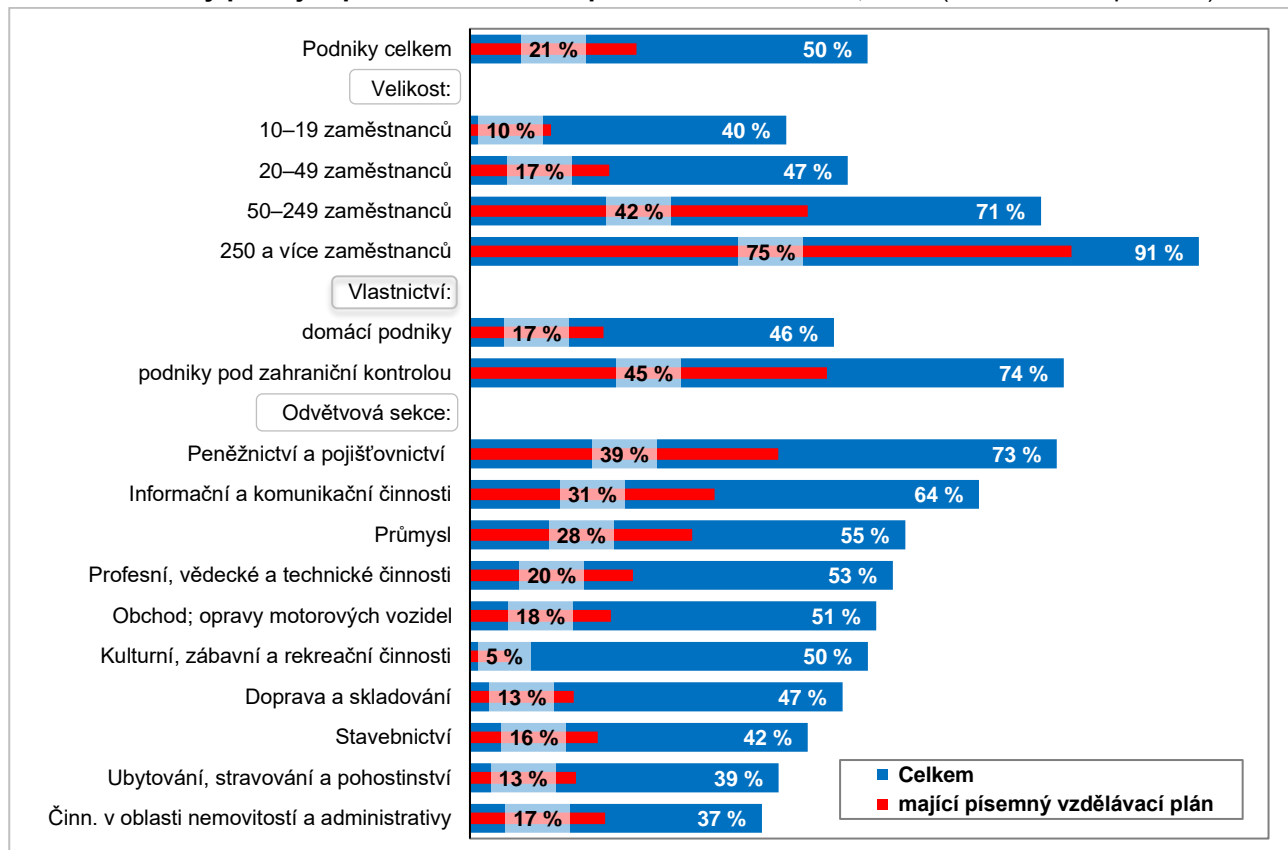
1.2 Plánování a vyhodnocování vzdělávání zaměstnanců v podnicích

Kromě samotného zajišťování vzdělávání v roce 2020 lze přístup podniků ke vzdělávání sledovat skrze organizaci práce či mechanismy, které si podnik nastavuje. Podnik jednak může do různé míry a různými způsoby vzdělávání **plánovat**. V šetření CVTS podniky odpovídaly na otázku, zda se vzdělávání v podniku předem plánuje a zda byl příp. součástí plánování písemný vzdělávací plán či projekt. Dále byly podniky tázány, zda má podnik osobu či útvar zodpovědný za zajišťování vzdělávání a zda je téma poskytování vzdělávání součástí dohody s profesními či sociálními partnery. Co se plánování týče, bylo také zjišťováno, zda je při plánování rozpočtu v podnicích počítáno s financemi na vzdělávání. Podniky také mohou **vyhodnocovat**, zda a jaké potřeby vzdělávání zaměstnanci mají, následně různým způsobem přistoupit k řešení tohoto deficitu a vyhodnocovat efektivitu vzdělávání, kterého se zaměstnanci účastnili. Přitom jak do rozhodovacího, tak i hodnotícího procesu se mohou do různé míry zapojovat zástupci zaměstnanců.

System plánování a rozhodování o vzdělávání v podnicích

Celkem polovina všech podniků v roce 2020 uvedla, že **se u nich vzdělávání plánuje předem**, a jen pětina všech podniků sdělila, že předem plánované vzdělávání zahrnuje písemný vzdělávací plán či projekt.

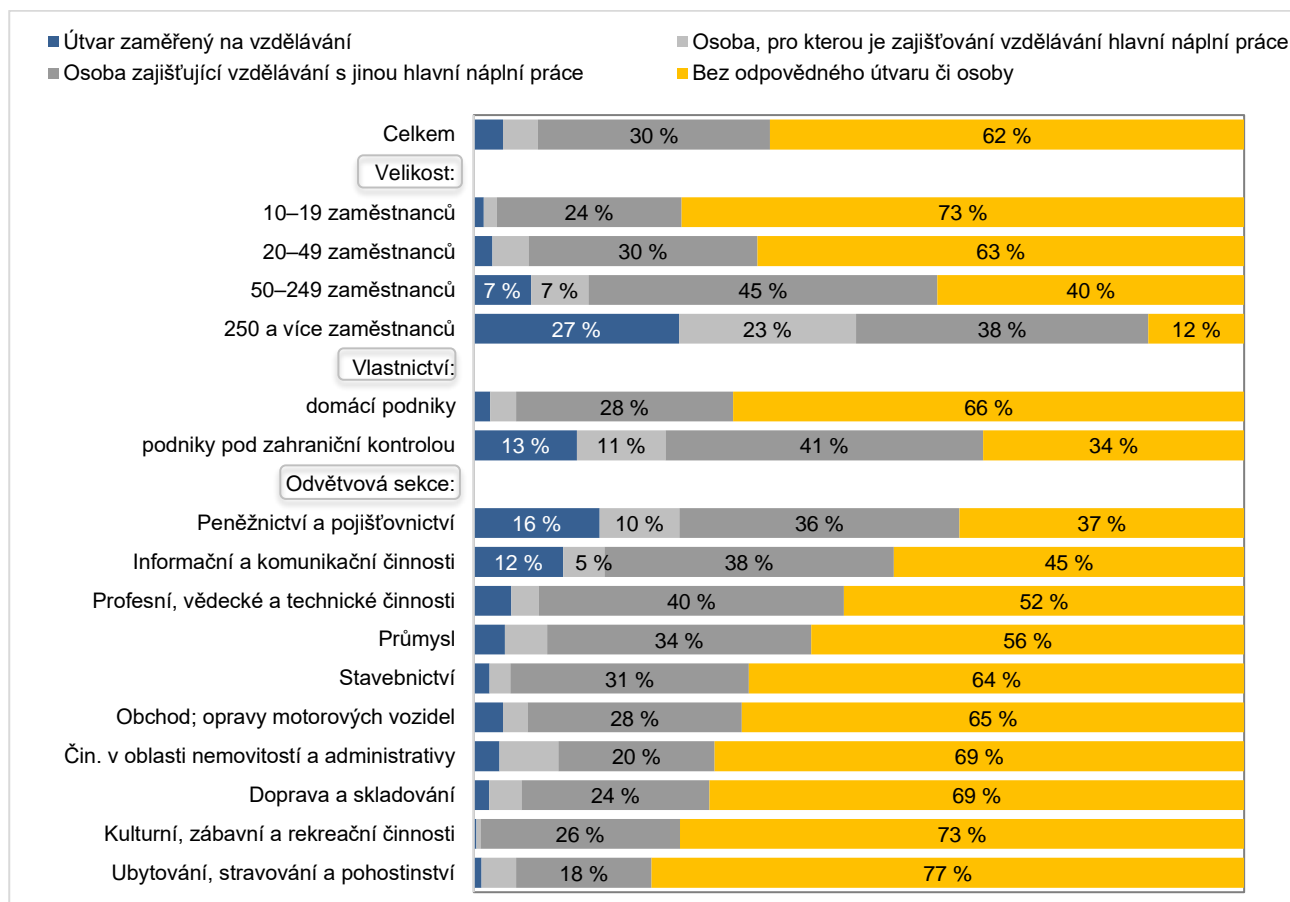
Graf 1.4 Podniky plánující předem vzdělávání pro své zaměstnance, 2020 (v % ze všech podniků)



Značné rozdíly najdeme **mezi velkými a malými podniky**. Vzdělávání v roce 2020 plánovaly jen dvě pětiny podniků s 10–19 zaměstnanci a jen desetina jich vytvářela vzdělávací plán či projekt. Oproti tomu mezi podniky s 250 a více zaměstnanci bylo vzdělávání plánujících 91 % a tři čtvrtiny jich dokonce vytvářely vzdělávací plán či projekt. Poměrně výrazné jsou také rozdíly mezi podniky **domácími a podniky pod zahraniční kontrolou**. Zahraniční podniky mnohem častěji vzdělávání plánovaly (74 % oproti 46 %), jakož i vytvářely písemný vzdělávací plán či projekt (45 % oproti 17 %). Pokud jde o dělení dle **převažující ekonomické činnosti**, pak vzdělávání plánovala nadpoloviční většina podniků působících v oblasti obchodu (51 %), *profesní, vědecké a technické činnosti* (53 %), *průmyslu* (54 %), *informačních a komunikačních činností* (64 %) a *peněžnictví a pojišťovnictví* (73 %) a naopak méně než dvoupětinová skupina takových podniků byla mezi těmi působícími v oblasti *nemovitostí a administrativy, podpůrných činností* (37 %) a v oblasti *ubytování, stravování a pohostinství* (39 %). Písemný vzdělávací plán či projekt zdaleka nejčastěji připravovaly podniky z odvětví *peněžnictví a pojišťovnictví* (39 %) a naopak jednoznačně nejméně často podniky z oblasti *kultury, zábavy a rekreace* (5 % z nich).

Pro plánování vzdělávání, jakož i jeho zařizování, vyhodnocování apod., může mít podnik **určený útvar či odpovědnou osobu**. To platí zejména u **velkých podniků**, ve kterých je nutné dohlížet minimálně na plnění povinnosti pravidelného vzdělávání zaměstnanců v oblasti ochrany zdraví a zajištění bezpečnosti při práci. Ve velkých podnicích navíc může být obtížnější identifikovat vzdělávací potřeby zaměstnanců. Celkem 38 % podniků mělo v roce 2020 určenou osobu či útvar odpovědný za organizaci vzdělávání zaměstnanců, přičemž u podniků s 10–19 zaměstnanci byl tento podíl jen 27 %, naopak u podniků s 250 a více zaměstnanci 88 %. Ve více než čtvrtině podniků s 250 a více zaměstnanci byl zřízený útvar zabývající se organizací vzdělávání (27 %), v méně než čtvrtině z těchto podniků se tomu věnovala osoba, jejíž hlavní činností je zajišťování vzdělávání (23 %) a v téměř dvou pětinach pak osoba, jejíž hlavní náplní je jiná činnost (38 %).

Graf 1.5 Podniky dle nositele zodpovědnosti za vzdělávání zaměstnanců, 2020 (v % ze všech podniků)

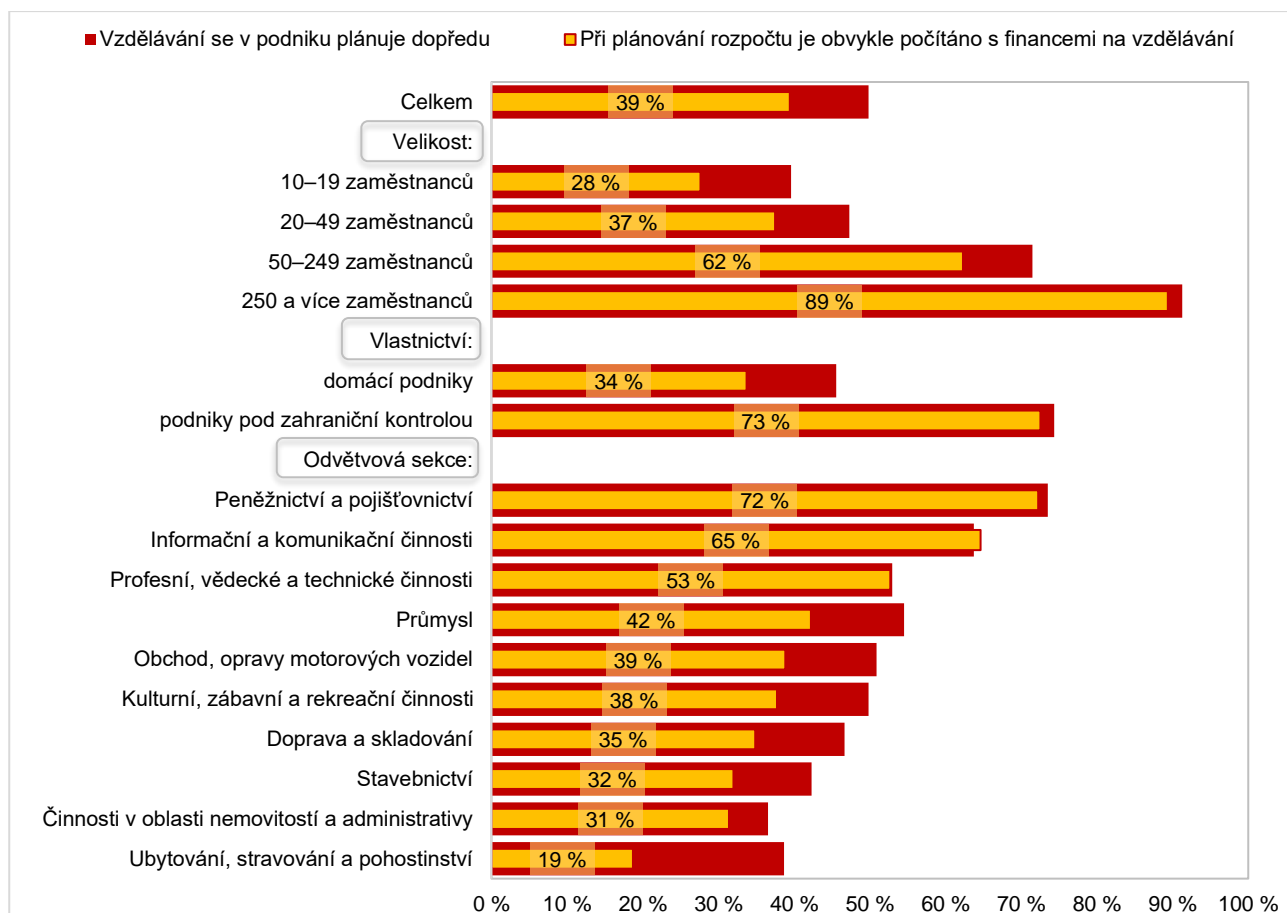


Při zohlednění výsledků v kapitole 1.1 lze dále říci, že kategorie podniků, která ve větší míře než jiná organizovala vzdělávání pro své zaměstnance, resp. vynakládala na ně vyšší částky, mívala častěji odpovědný útvar či osobu za vzdělávání zaměstnanců. Jsou jimi jednak podniky **pod zahraniční kontrolou** – dvě třetiny jich nějakou osobu či útvar pověřený zajišťováním vzdělávání měly oproti pouhé třetině domácích podniků. Dále jsou jimi podniky **s hlavní ekonomickou činností** v oblasti **peněžnictví a pojišťovnictví**, v oblasti **informačních a komunikačních technologií** a v oblasti **profesních, vědeckých a technických činností** – přibližně polovina až tři pětiny podniků těchto tří oblastí osobou či útvarem pověřeným organizací vzdělávání zaměstnanců disponovala. Naopak mezi podniky zaměřenými na **ubytování, stravování a pohostinství** a na **kulturní, zábavní a rekreační činnost** byla jen cca čtvrtina těch, které měly útvar či osobu odpovědnou za vzdělávání zaměstnanců.

Podnik také může **do rozhodování o vzdělávání v podnicích zapojovat zástupce zaměstnanců**. K tomu přistoupilo jen 6 % podniků. V těchto podnicích zástupci zaměstnanců nejčastěji spolurozhodovali o obsahu vzdělávání (uvedlo tak 54 % z těchto podniků), o cílech vzdělávání (52 %) a o formě či druhu vzdělávání (50 %), již v menší míře o výběru externích poskytovatelů vzdělávání (32 %) o hodnocení výsledků vzdělávání (25 %) a o kritériích pro výběr účastníků vzdělávání (25 %). V celkem 14 % z těchto podniků také zástupci zaměstnanců spolurozhodovali o sestavování rozpočtu pro vzdělávání.

Plánuje-li podnik vzdělávání, dalo by se očekávat, že bude již **v rozpočtu počítat s útratou za vzdělávání** zaměstnanců. Graf 1.2 však ukázal, že některé podniky zajišťovaly v roce 2020 vzdělávání, aniž by s ním měly výdaje. Podobně lze říci, že ne všechny podniky, které vzdělávání plánovaly dopředu, si na něj v rozpočtu předem vyhrázovaly finanční prostředky. Celkově tak v roce 2020 činily jen dvě pětiny podniků, přičemž vzdělávání předem plánovala polovina podniků.

Graf 1.6 Podniky s plánováním vzdělávání a výdajů na vzdělávání, 2020 (v % ze všech podniků)

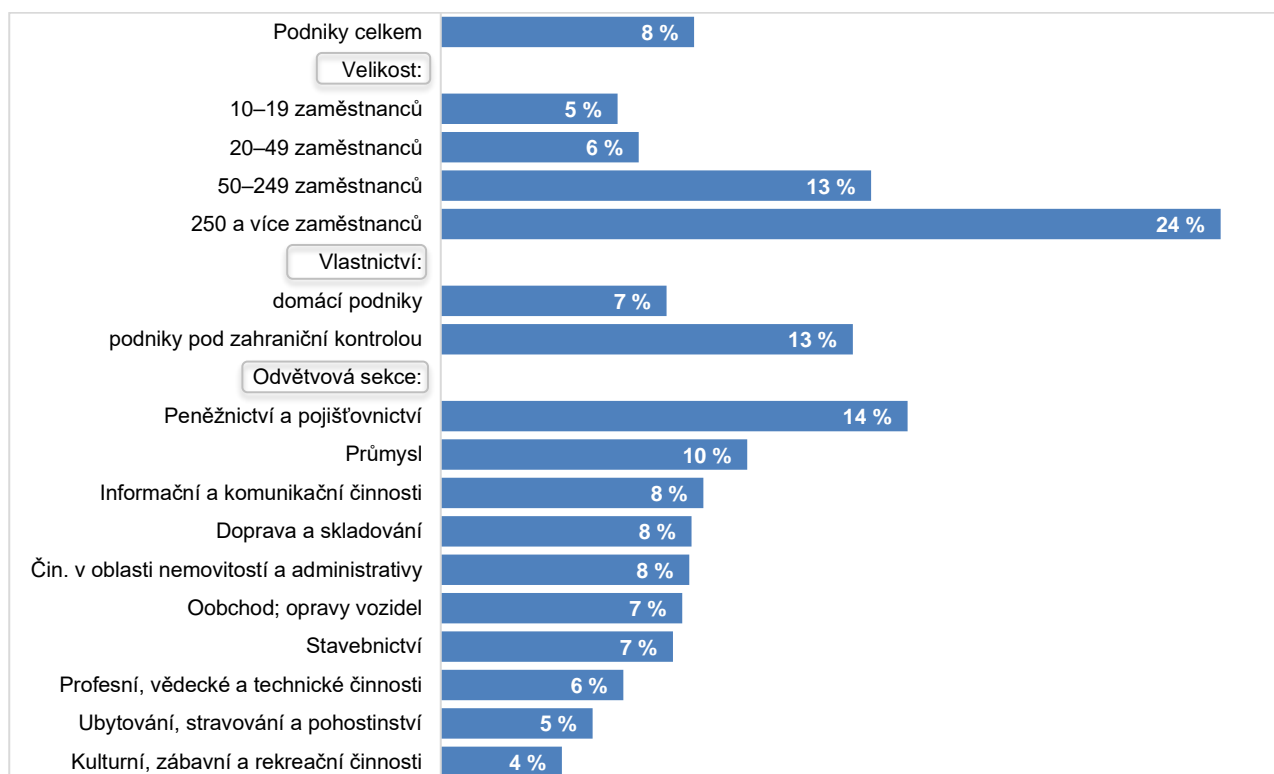


Zdroj: ČSÚ

Opět lze říci, že častěji finance na vzdělávání předem vyhrazovaly podniky **pod zahraniční kontrolou** (73 %), **velké podniky** (mezi podniky s 250 a více zaměstnanci jich bylo dokonce 89 %) a podniky působící **v oblasti peněžnictví a pojišťovnictví** (72 %), **informačních a komunikačních činností**² (65 %) a **profesní, vědecké a technické činnosti** (53 %). Naopak jednoznačně nejmenší podíl takových podniků byl mezi těmi působícími v oblasti **ubytování, stravování a pohostinství** (necelá pětina).

Kromě organizace zajišťování vzdělávání uvnitř podniku mohou podniky také na vzdělávání zaměstnanců myslet při styku s dalšími subjekty. V dotazníku byla podnikům položena otázka, zda je obvyklé, že **písemné dohody mezi podnikem a jeho profesními či sociálními partnery zahrnují téma poskytování vzdělávání**. Profesní či sociální partneři jsou organizace reprezentující zaměstnavatele a zaměstnance (asociace zaměstnavatelů, odvětvové svazy a odborové organizace, jako je například Svaz průmyslu a obchodu, Hospodářská komora či Českomoravský odborový svaz apod.). Tito profesní a sociální partneři pravidelně vyjednávají na celostátní, regionální nebo odvětvové úrovni a schvalují dohody. Smlouvy mezi zaměstnavatelem a odborovými orgány či výbory na podnikové úrovni se do této definice nezahrnují. Ve společných smlouvách jsou obvykle zakotveny mzdy a pracovní podmínky, mohou však také regulovat opatření pro poskytování praxe či vzdělávání zaměstnanců, jako je např. spravování celostátních, regionálních nebo odvětvových fondů určených na vzdělávání zaměstnanců, realizace opatření vedoucích k zaměstnanosti, opatření pro vzdělávání zaměstnanců ve vyšší věkové kategorii atd.

Graf 1.7 Podniky s písemnými dohodami mezi podnikem a jeho profesními či sociálními partnery zahrnujícími téma poskytování vzdělávání, 2020 (v % ze všech podniků)



Zdroj: ČSÚ

Jen 8 % všech podniků v roce 2020 uvedlo jako obvyklé, že disponuje písemnými dohodami mezi podnikem a jeho profesními či sociálními partnery zahrnujícími téma poskytování vzdělávání. Podstatně častěji se tak vyjadřovaly podniky s 250 a více zaměstnanci (24 % z nich oproti 5 % podniků s 10–19 zaměstnanci), častější však tato situace byla i u podniků **pod zahraniční kontrolou** (13 % oproti 7 % u domácích podniků) a u podniků **z oblasti peněžnictví a pojišťovnictví** (14 % oproti 10 % a méně podniků v ostatních odvětvích).

² V tomto odvětví jako v jediném byl vyšší podíl podniků, které v rozpočtu automaticky počítají s útratou na vzdělávání, než které plánují vzdělávání zaměstnanců po věcné stránce.



Nejmenší podíl takových podniků byl mezi těmi zaměřenými na *kulturu, zábavu a rekreaci* (4 %) a podniky se specializací na *ubytování, stravování a pohostinství* (5 %).

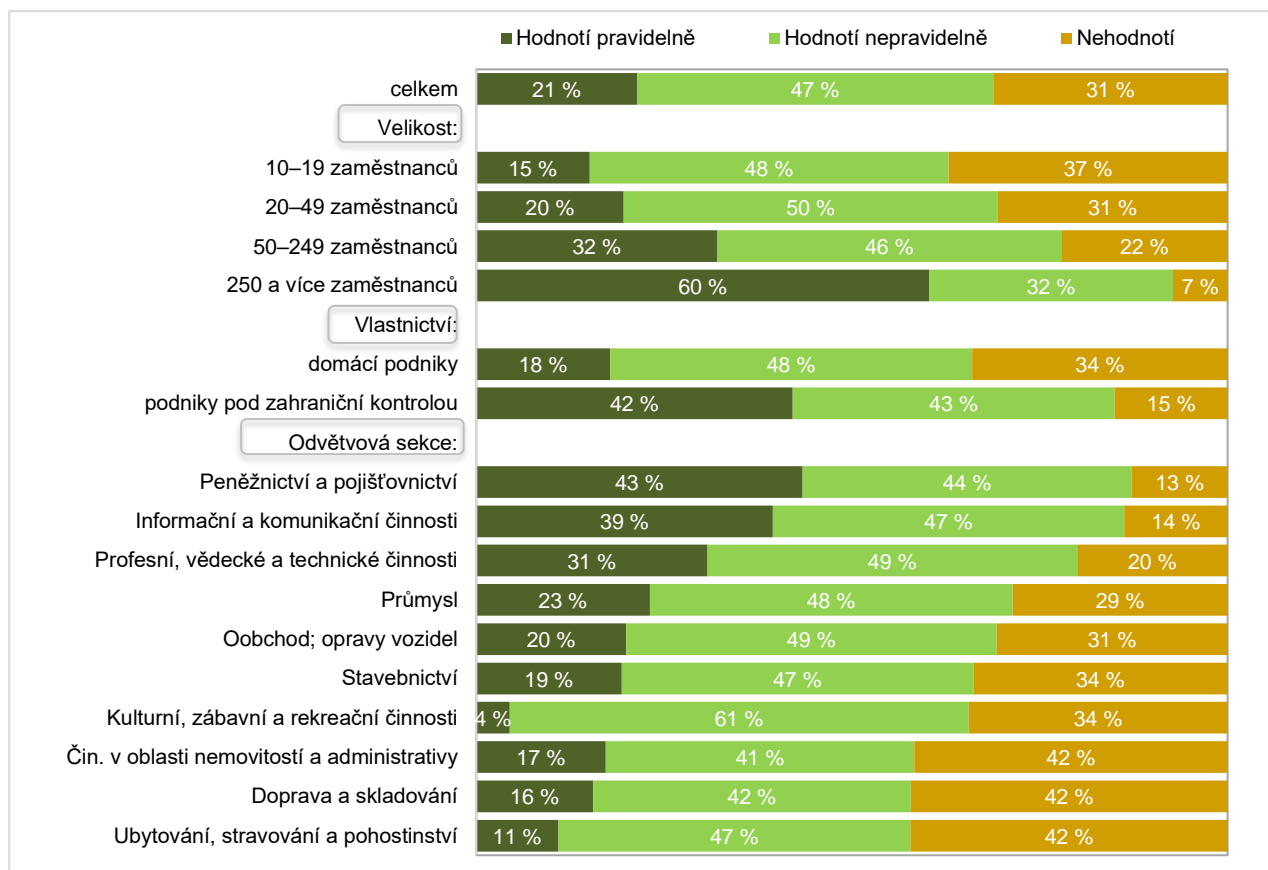
System vyhodnocování potřeby a kvality vzdělávání v podnicích

V procesu zajišťování vzdělávání se může v podnicích k vyhodnocování přistoupit ve dvou odlišných fázích. Jednak souvisí s posouzením, jaké dovednosti zaměstnanců bude podnik potřebovat, a s posouzením, zda jsou stávající dovednosti zaměstnanců dostatečné. Pakliže nejsou, může podnik reagovat různými způsoby, nemusí nutně přistoupit ke vzdělávání zaměstnanců. Pakliže však podnik ke vzdělávání přistoupí, může dále vyhodnocovat efektivitu vzdělávání, které zaměstnancům zajistil, a sice různými metodami. Tomuto tématu se dále budeme věnovat.

Více než dvě třetiny podniků v roce 2020 uvedly, že hodnotí, jaké dovednosti zaměstnanců budou v budoucnu potřebovat. Přitom mezi podniky **s 250 a více zaměstnanci** byl tento podíl více než 90% (zejména oproti 62,8 % takových podniků v kategorii s 10–19 zaměstnanci) a mezi podniky **pod zahraniční kontrolou** 85% ve srovnání s dvoutřetinovým podílem mezi domácími podniky. Čtyřpětinový a vyšší podíl uvedly také podniky, jejichž **hlavní ekonomickou činností** byly *peněžnictví a pojišťovnictví* (87 %), *informační a komunikační činnosti* (86 %) a *profesní, vědecké a technické činnosti* (80 %). Naopak méně než třipětinový podíl podniků hodnotících vzdělávací potřeby zaměstnanců (konkrétně 58 %) vykázaly podniky z oblasti *ubytování, stravování a pohostinství, dopravy a skladování* a z oblasti *nemovitostí a administrativy*.

Graf 1.8 Podniky dle vyhodnocování, jaké dovednosti zaměstnanců budou potřebovat, 2020

(v % ze všech podniků)

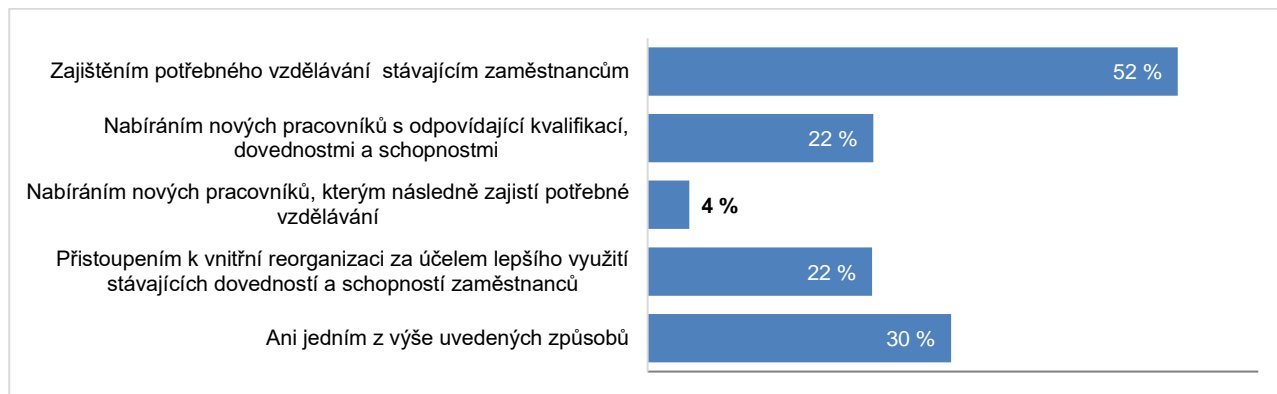


Zdroj: ČSÚ

Pokud podnik zjistí, že dovednosti zaměstnanců neodpovídají plně tomu, co bude podnik v budoucnu potřebovat, má více možností, jak danou situaci řešit. Mírně nadpoloviční většina všech podniků uvedla, že v dané situaci přistupuje k zajištění vzdělávání zaměstnanců (52%). Více než pětina podniků dále sdělila, že nabírá nové pracovníky s odpovídající kvalifikací, dovednostmi a schopnostmi (22 %) a také že přistupuje

k vnitřní reorganizaci, aby se lépe využily dovednosti a schopnosti stávajících pracovníků (22 %). Pouhé 4 % podniků v šetření sdělilo, že nabírají nové pracovníky, kterým následně zajistí potřebné vzdělání. Podniky přitom mohly zvolit více možností. Např. pokud se potřeba nových dovedností pojí s inovacemi v podniku a rozšiřováním výroby, je možné, že je potřeba jak proškolit stávající zaměstnance, tak i nabrat nové zaměstnance na druhy práce, které podnik dosud nezahrnoval. Nakonec, 30 % podniků nevedlo ani jednu ze zmíněných možností. Buď k dané situaci v podniku nedochází, nebo podnik reaguje jiným způsobem.

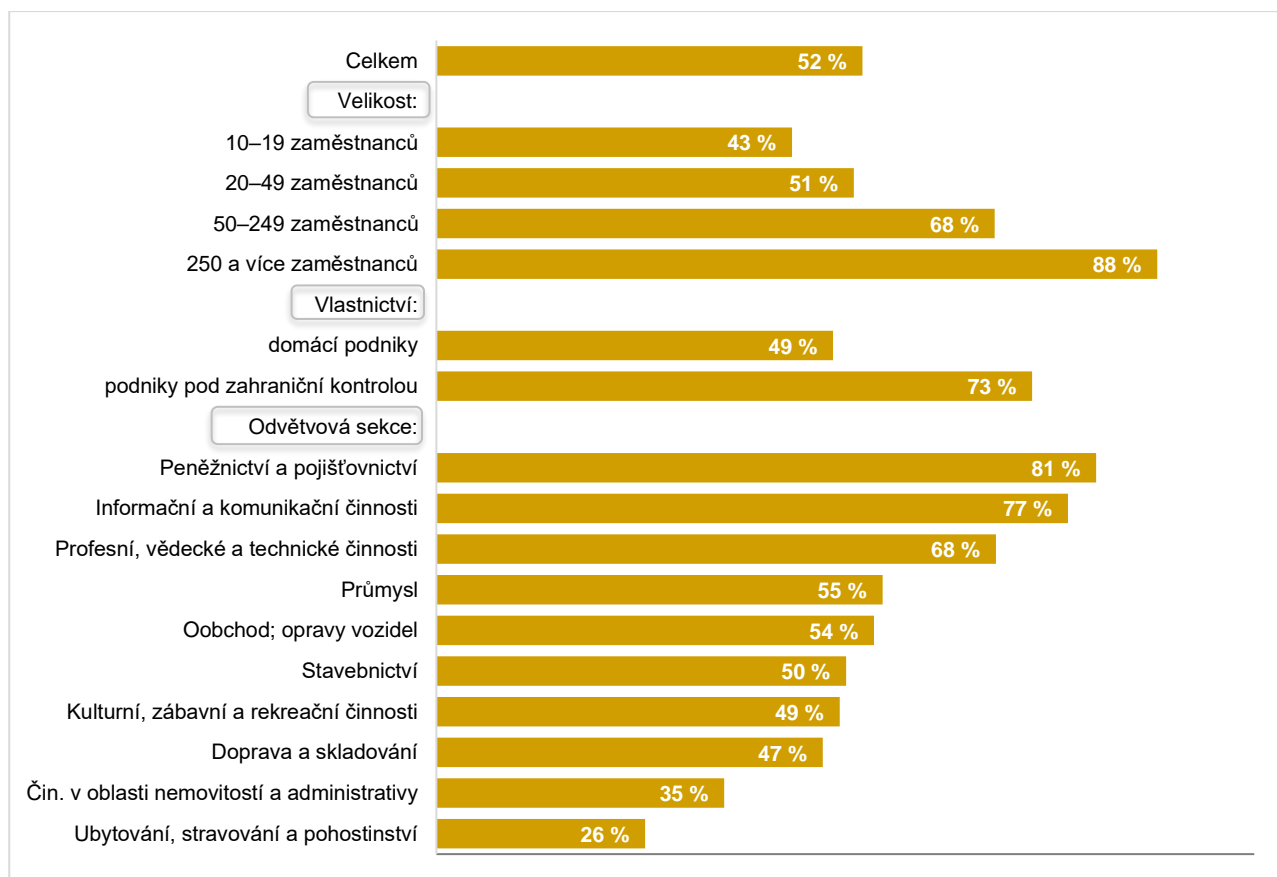
Graf 1.9 Reakce podniku, nepovažuje-li stávající dovednosti zaměstnanců za dostatečné, 2020
(v % ze všech podniků)



Zdroj: ČSÚ

Podívejme se ještě podrobněji na první zmíněnou možnost reakce, která byla mezi podniky také nejčastěji uváděná, a tedy zajišťování vzdělávání stávajícím zaměstnancům.

Graf 1.10 Podniky řešící deficit dovedností zpravidla vzděláváním stávajících zaměstnanců, 2020
(v % ze všech podniků)



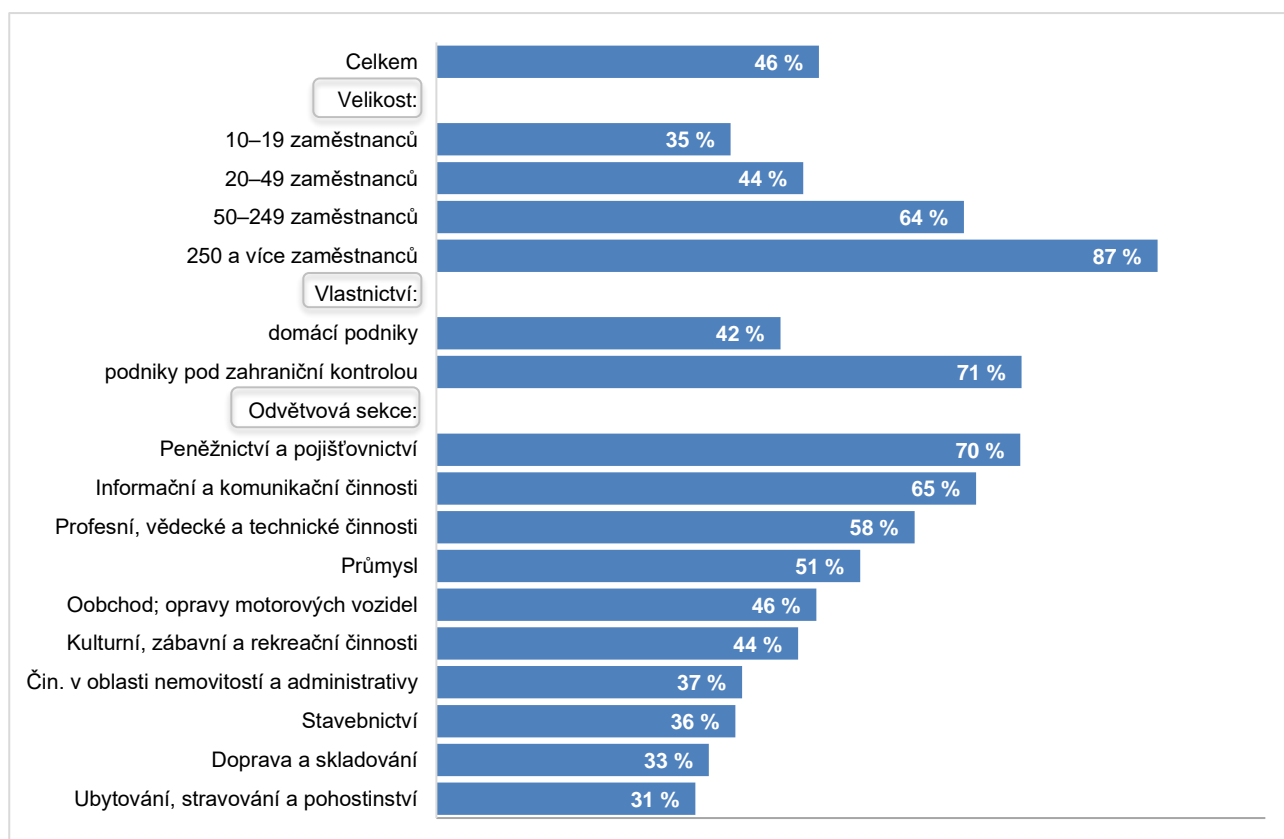
Zdroj: ČSÚ

Jak je z grafu 1.10 patrné, situace, kdy podnik řeší deficit znalostí či dovedností zaměstnanců jejich vzděláváním, nastává spíše ve **velkých podnicích** než malých a v podnicích **pod zahraniční kontrolou**. Vzhledem k výstupům u ostatních indikátorů není překvapivé, že se v největší míře týká podniků s **hlavní ekonomickou činností** v oblasti **peněžnictví a pojišťovnictví** (81 %), v oblasti **informačních a komunikačních činností** (77 %) a v oblasti **profesní, vědecké a technické činnosti** (68 %) a naopak v nejmenší míře podniků zabývajících se **ubytováním, stravováním a pohostinstvím** (26 %).

Kromě hodnocení vzdělávacích potřeb zaměstnanců je důležité vědět, jaký mělo vzdělávání na zaměstnance dopad. Podnikům, které uvedly, že pro zaměstnance v roce 2020 zajišťovaly vzdělávání, tj. 86 % všech podniků, byla tedy položena otázka, zda obvykle vyhodnocují efektivitu poskytovaného vzdělávání. Kladně odpověděla necelá polovina takových podniků (46 %). Přitom i vyhodnocování vzdělávání bylo obvyklejší mezi **podniky většími než menšími**, podniky **pod zahraniční kontrolou** (z těchto podniků vyhodnocovalo vzdělávání 71 %) a mezi podniky s **hlavní ekonomickou činností** v oblasti **peněžnictví a pojišťovnictví** (70 %), **informačních a komunikačních činností** (65 %) a v oblasti **profesní, vědecké a technické činnosti** (58 %). Naopak nejmenší podíl vyhodnocujících podniků najdeme v oblasti **ubytování, stravování a pohostinství** (31 %) a **dopravy a skladování** (33 %) – viz graf 1.11.

Graf 1.11 Podniky obvykle vyhodnocující efektivitu poskytovaného vzdělávání, 2020

(v % z podniků zajišťujících vzdělávání)

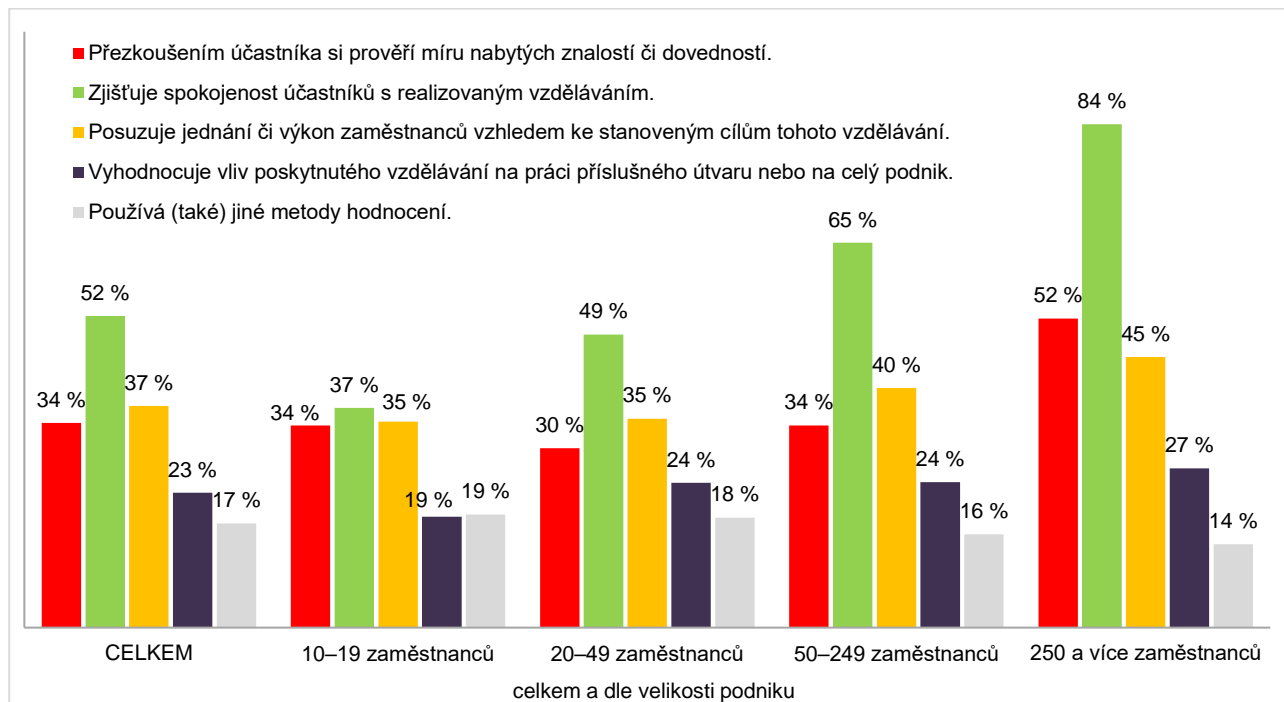


Zdroj: ČSÚ

Při vyhodnocování pak podniky nejčastěji zjišťovaly, jak byli účastníci se vzděláváním spokojeni, uvedlo tak 52 % z podniků vyhodnocujících vzdělávání. Téměř dvě pětiny také posuzovaly jednání či výkon zaměstnanců vzhledem ke stanoveným cílům tohoto vzdělávání (37 %) a třetina si prověřovala míru nabytých znalostí či dovedností přezkoušením (34 %). Téměř čtvrtina podniků vyhodnocovala vliv poskytnutého vzdělávání na práci příslušného útvaru či celý podnik (23 %) a 17 % používalo (také) jiné metody vyhodnocování. Jak je z grafu 1.12 patrné, kromě využívání „jiných“ metod vyhodnocování, se ke všem metodám v největší míře hlásily velké podniky s více než 250 zaměstnanci, což také značí, že tyto podniky často využívaly kombinaci

více uvedených způsobů hodnocení. Zejména je však zřejmé, že se stoupající velikostí podniku měřenou dle počtu zaměstnanců se zvyšuje podíl těch, které si zjišťovaly spokojenost účastníků se vzděláváním.

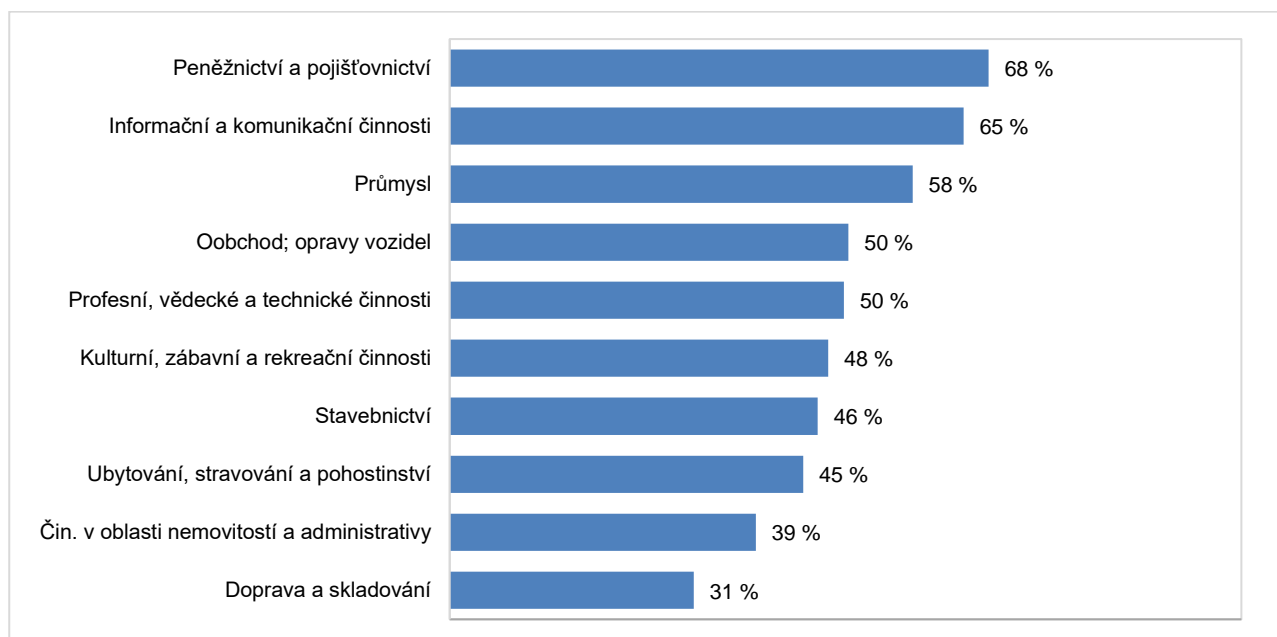
Graf 1.12 Podniky využívající uvedené metody hodnocení efektivity zajišťovaného vzdělávání, 2020
(v % z podniků vyhodnocujících vzdělávání)



Zdroj: ČSÚ

Z podniků vyhodnocujících vzdělávání si také spokojenost se vzděláváním zjišťoval výrazně větší podíl těch **se zahraniční kontrolou** (70 %) než podniků domácích (46 %) a také těch, jejichž **hlavní ekonomickou činností** je **peněžnictví a pojišťovnictví** (68 %) než zejména těch s hlavní ekonomickou činností v oblasti **dopravy a skladování** (31 %).

Graf 1.13 Podniky zjišťující si spokojenost účastníka s realizovaným vzděláváním, 2020
(v % z podniků vyhodnocujících vzdělávání)



Zdroj: ČSÚ

Kapitola 2: Účast zaměstnanců na vzdělávání v podnicích

První kapitola se věnovala přístupu podniků ke vzdělávání zaměstnanců. Mimo jiné ukázala, jaký podíl podniků vzdělávání v roce 2020 zajišťoval, a to i v dělení dle formy vzdělávání. Nyní se podrobněji podíváme na účast zaměstnanců v tomto vzdělávání.

Hlavní zjištění

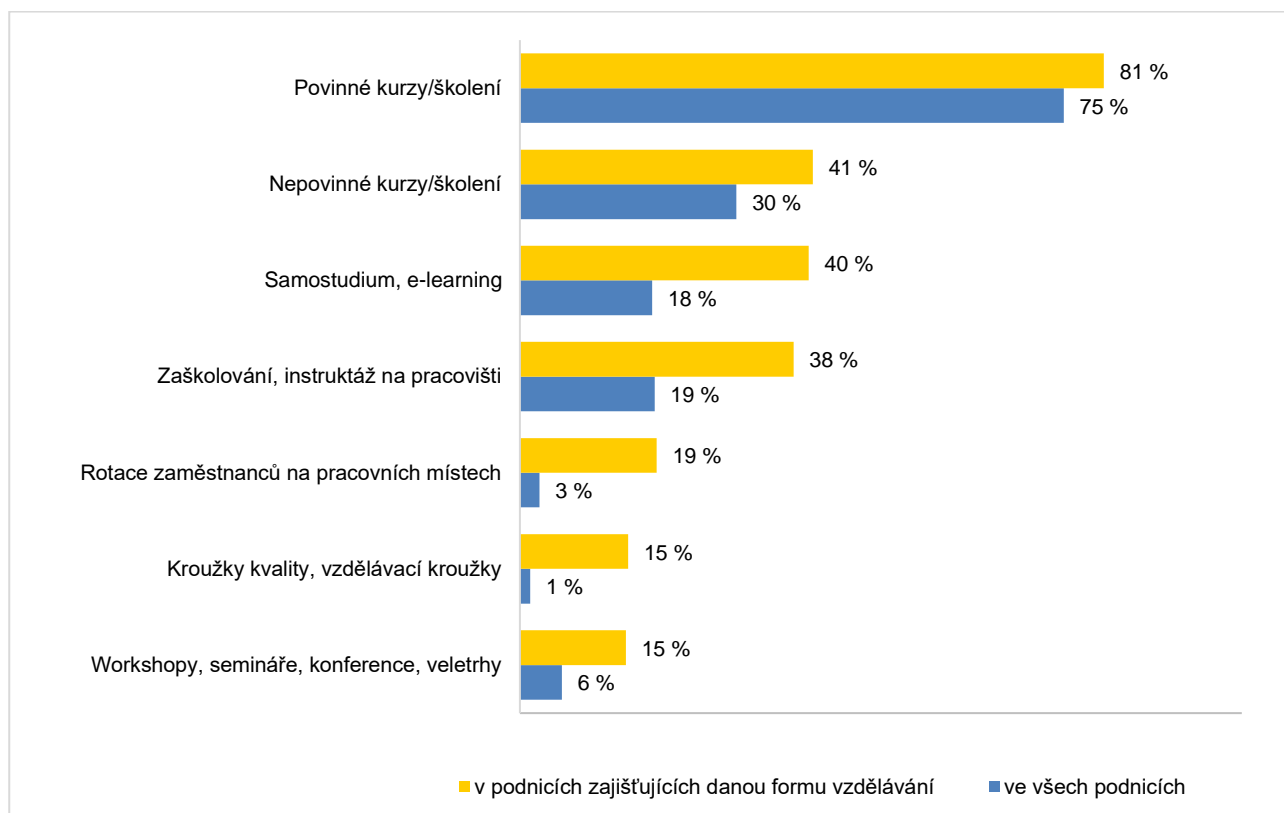
- Kurzů/školení vyplývajících ze zákona jako **povinné**, se v podnicích, které je zajišťovaly, účastnily čtyři pětiny všech zaměstnanců (81 %). Podniky, které zajišťovaly kurzy/školení **nevplývající ze zákona jako povinné**, zaznamenaly v takových kurzech účast dvou pětín zaměstnanců (41 %), podobná byla účast na zaškolováních a instruktážích na pracovišti (38 %) a v samostudiu či e-learningu (40 %). Rotace na pracovních místech se zúčastnila pětina zaměstnanců podniků zajišťujících tuto formu vzdělávání (19 %) a workshopů, seminářů, konferencí, veletrhů, resp. kroužků kvality či vzdělávacích kroužků pak 15 % z nich.
- Co se týče tří nejčastěji navštěvovaných **forem nepovinného vzdělávání** (tj. nepovinné kurzy/školení, zaškolování či instruktáž a samostudium/e-learning), byly častěji navštěvované v podnicích pod zahraniční kontrolou.
- Mezi podniky zajišťujícími **nepovinné kurzy/školení a samostudium/e-learning** dosáhly vyšší účasti ty zaměřené na *peněžnictví a pojišťovnictví, profesní, vědecké a technické činnosti a informační a komunikační činnosti*. Podniky z oblasti *peněžnictví a pojišťovnictví, informační a komunikační činnosti* a z oblasti *kulturní, zábavní a rekreační činnosti* naopak zaznamenaly nejnižší účast **v zaškolování a instruktážích**. Nejvyšší účast v tomto vzdělávání byla v podnicích zaměřených na *velkoobchod, maloobchod a opravy motorových vozidel, na ubytování stravování a pohostinství a na nemovitosti, administrativu a podpůrné činnosti*.
- Kurzů/školení, které nevplývají ze zákona, se v podnicích, které je zajišťovaly, zúčastnil srovnatelný podíl mužů (40 %) a žen (41 %).
- Celkově připadalo na jednoho zaměstnance **všech podniků** 8,2 hodiny pracovní doby strávené v kurzech/školeních. Hodin strávených v povinných kurzech/školeních bylo přitom o něco méně (3,7) než v těch nepovinných (4,5).
- Mnohem větší rozdíl lze sledovat v počtu hodin **na jednoho účastníka dané formy vzdělávání**. Zatímco na jednoho účastníka povinných kurzů/školení připadlo 4,9 hodiny pracovní doby věnované tomuto vzdělávání, na jednoho účastníka nepovinných kurzů/školení je to 15 hodin.
- Co se týče dělení dle hlavní ekonomické činnosti podniku, pro účast **v nepovinných kurzech či školeních** své zaměstnance nejvíce uvolňovaly podniky z oblasti *peněžnictví a pojišťovnictví* (v průměru na 24,1 hodiny na osobu), následovaly podniky z oblasti *profesní, vědecké a technické činnosti* (20,1) a *informační a komunikační činnosti* (19,4). Naopak nejméně hodin placené pracovní doby na účastníka připadlo v podnicích věnujících se *kulturním, zábavním a rekreačním činnostem* (11,2) a *velkoobchodu, maloobchodu a opravě vozidel* (11,5).
- Celkově bylo kurzům/školením věnováno 0,5 % **z odpracované doby** zaměstnanců ve všech podnicích. Přitom 0,2 % připadaly na povinné kurzy/školení a 0,3 % na nepovinné.
- Nepovinným kurzům/školením byl věnován vyšší podíl odpracované doby v podnicích s 250 a více zaměstnanci (0,4 %) než v podnicích s nižším počtem zaměstnanců (ve zbylých třech sledovaných kategoriích shodně 0,2 %).
- Obdobně byl nepovinným kurzům/školením věnován vyšší podíl odpracované doby v podnicích pod zahraniční kontrolou (0,4 %) než v podnicích domácích (0,2 %).
- Co se týče dělení dle převažující ekonomické činnosti, zdaleka nejvyšší podíl placené pracovní doby byl nepovinným kurzům/školením v roce 2020 věnován v podnicích zaměřených na *peněžnictví a pojišťovnictví* (1,2 %), se značným propadem následují podniky věnované *profesní, vědecké a technické činnosti* (0,6 %) a *informační a komunikační činnosti* (0,6 %).

2.1 Podíl účastníků vzdělávání v podnicích

Jak již bylo v první kapitole zmíněno, do vzdělávání zajišťovaného podniky patří jednak povinné vzdělávání (BOZP, PO) a dále několik druhů vzdělávání nepovinného. Přitom nejvyšší účast byla zaznamenána v povinném vzdělávání. Ze zákona povinných kurzů/školení se v podnicích, které je zajišťovaly, účastnily čtyři pětiny všech zaměstnanců (81%).

Ostatní formy již pochopitelně ani zdaleka nedosahovaly takové účasti. Podniky, které zajišťovaly kurzy/školení nevyplývající ze zákona jako povinné, zaznamenaly v takových kurzech/školeních účast dvou pětín zaměstnanců (41 %), podobná byla účast na zaškolováních a instruktážích na pracovišti (38 % zaměstnanců podniků zajišťujících tuto formu vzdělávání) a v samostudiu či e-learningu (40 % zaměstnanců podniků zajišťujících tuto formu vzdělávání). Rotace na pracovních místech se zúčastnila pětina zaměstnanců podniků zajišťujících tuto formu vzdělávání (19 %) a workshopů, seminářů, konferencí, veletrhů, resp. kroužků kvality či vzdělávacích kroužků pak 15 % z nich.

Graf 2.1 Zaměstnanci účastníci se jednotlivých forem vzdělávání, 2020 (v % ze všech zaměstnanců)

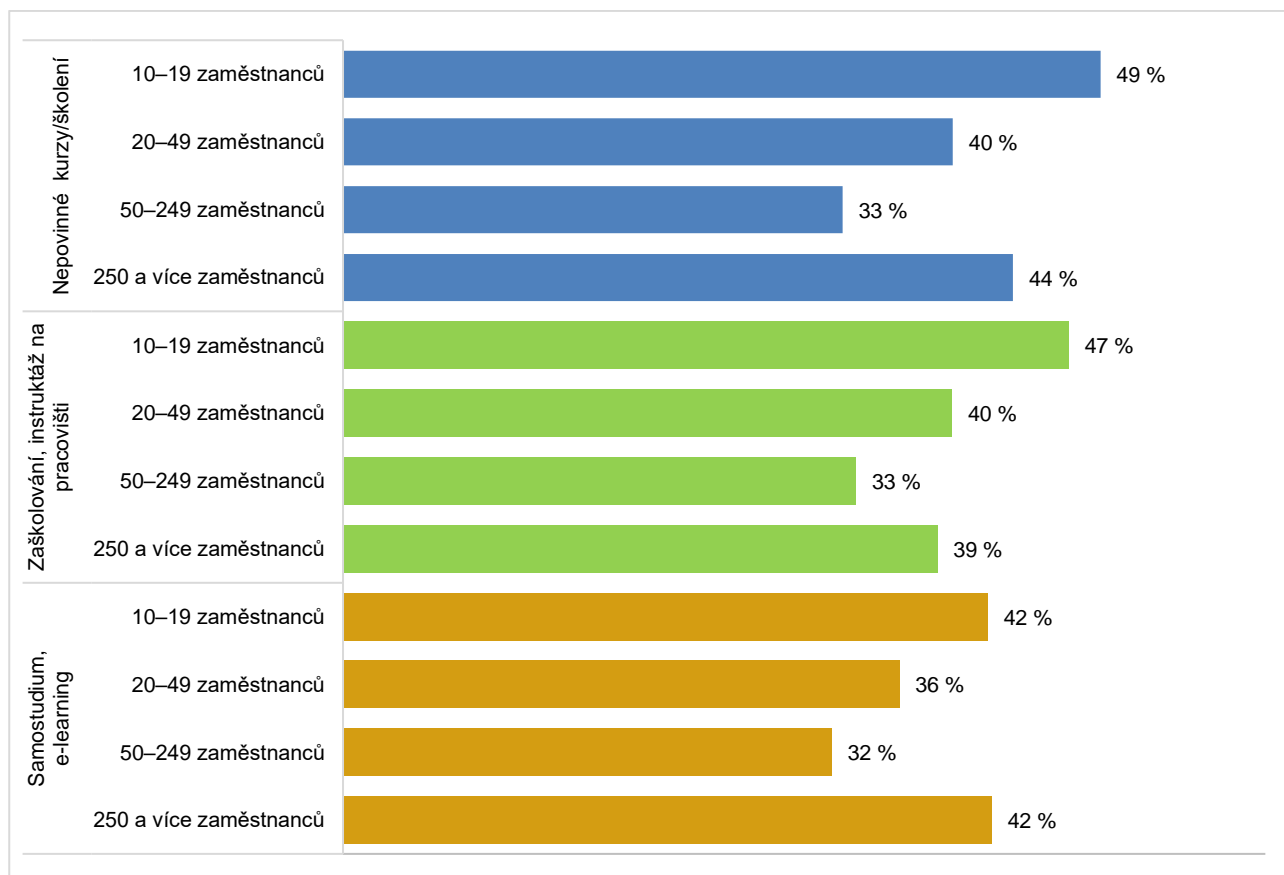


Zdroj: ČSÚ

Zaměříme-li se na **tři nejčastěji navštěvované formy nepovinného vzdělávání** (tj. nepovinné kurzy/školení, zaškolování či instruktáž a samostudium/e-learning), lze říci, že se jich účastnil vyšší podíl zaměstnanců **v podnicích s 10–19 zaměstnanci** než v podnicích s 20–49 zaměstnanci a ještě s větším rozdílem to platí ve srovnání s podniky s 50–249 zaměstnanci. V podnicích s 250 a více zaměstnanci, které uvedené formy vzdělávání zajišťovaly, se jich však účastnil vyšší podíl než v podnicích s 50–249 zaměstnanci a pokud se jedná o samostudium a e-learning, pak dokonce nejvyšší podíl z uvedených čtyř kategorií podniků dle počtu zaměstnanců.

Graf 2.2 Zaměstnanci účastníci se vybraných forem vzdělávání dle velikosti podniku (2020)

(v % ze zaměstnanců v podnicích, které jednotlivé formy vzdělávání zajišťovaly)



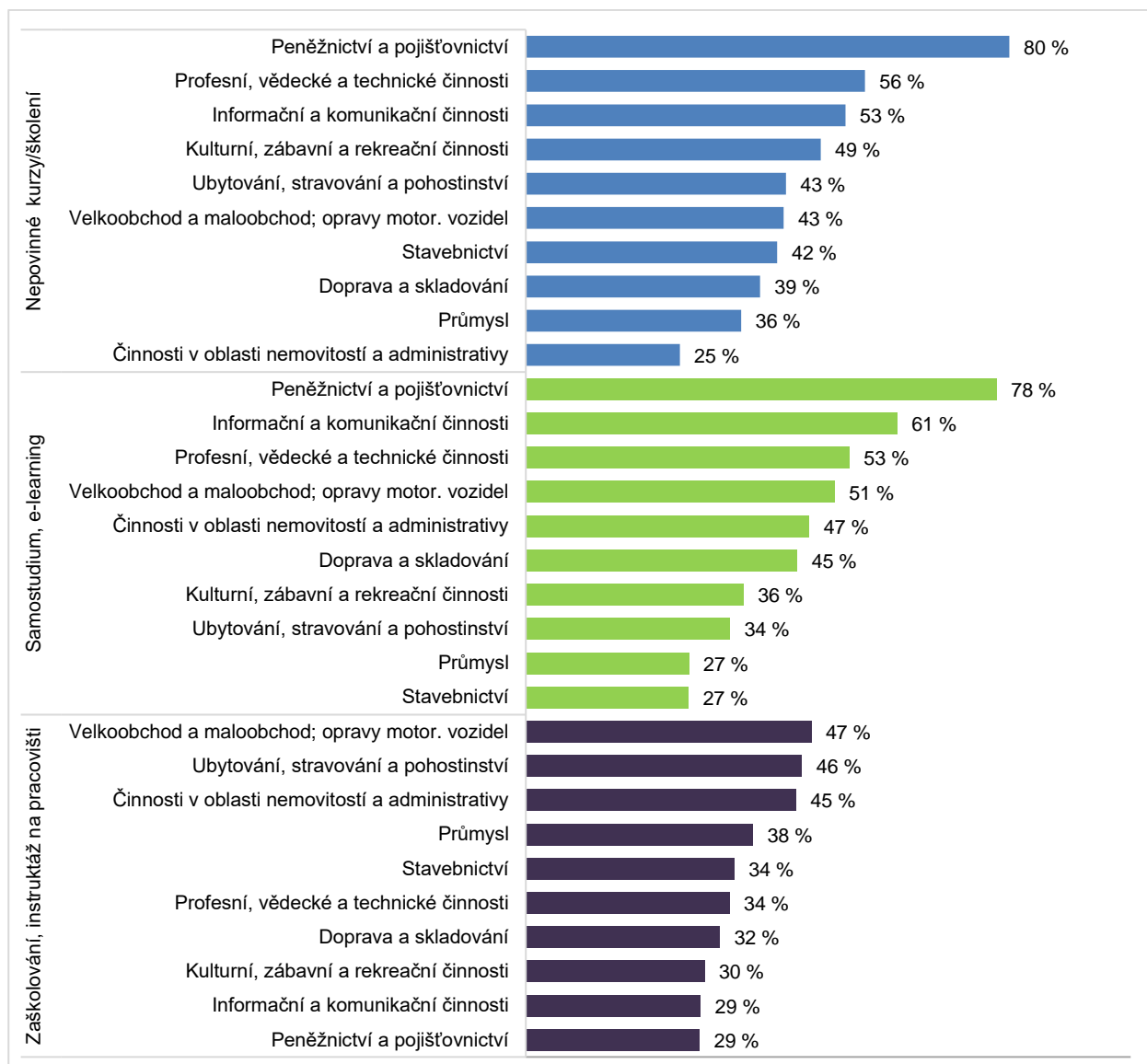
Zdroj: ČSÚ

Všechny tři uvedené formy vzdělávání byly také častěji navštěvované v podnicích pod zahraniční kontrolou než v podnicích domácích (u nepovinných kurzů/školení se jedná o účast 48 % zaměstnanců oproti 33 %, u zaškolování a instruktáží o 44% účast oproti 30% účasti a u samostudia či e-learningu o 43% účast oproti 35% účasti).

V členění dle velikosti podniku a druhu vlastnictví podniku tak všechny tři formy vzdělávání vykazují obdobné tendence. V členění **dle převažující ekonomické činnosti** podniku jsou však již patrné odlišné preference jednotlivých vybraných forem vzdělávání. Z podniků zajišťujících **nepovinné kurzy/školení** byla nejvyšší účast zaznamenaná v těch s převažující ekonomickou činností v oblasti *peněžnictví a pojišťovnictví* (80 %), s větším odstupem pak v oblasti *profesní, vědecké a technické činnosti* (56 %) a v oblasti *informační a komunikační činnosti* (53 %). Stejně tak z podniků zajišťujících **samostudium či e-learning** byla nejvyšší účast zaznamenaná v těch s převažující ekonomickou činností v oblasti *peněžnictví a pojišťovnictví* (78 %), v oblasti *informační a komunikační činnosti* (61 %) a v oblasti *profesní, vědecké a technické činnosti* (53 %). Pokud se však jedná o podniky zajišťující **zaškolování a instruktáže na pracovišti**, zaznamenaly podniky z oblasti *peněžnictví a pojišťovnictví* a z oblasti *informační a komunikační činnosti* naopak nejnižší účast ze všech (obojí 29 %). Naopak nejvyšší účast zaměstnanců pak byla zaznamenaná v podnicích věnujících se *velkoobchodu a maloobchodu, opravě motorových vozidel* (47 %), *ubytování, stravování a pohostinství* (46 %) a činnostem v oblasti *nemovitostí a administrativy* (45 %).

Graf 2.3 Zaměstnanci účastníci se vybraných forem vzdělávání dle odvětví podniku, 2020

(v % ze zaměstnanců v podnicích, které jednotlivé formy vzdělávání zajišťovaly)



Zdroj: ČSÚ

V případě kurzů/školení byla navíc účast zaměstnanců sledována **v dělení na muže a ženy**. Ač by se dalo předpokládat, že účast v povinném vzdělávání bude mezi muži a ženy vyrovnaná a rozdíl najdeme spíše v účasti v nepovinných kurzech/školeních, je tomu spíše naopak. **Kurzů/školení, které nevyplývají ze zákona**, se zúčastnilo 40 % mužů a 41 % žen v podnicích, které je zajišťují. U **ze zákona povinných kurzů/školení** byla účast mužů 84 % a žen 77 % (opět pouze za podniky, které je zajišťovaly).

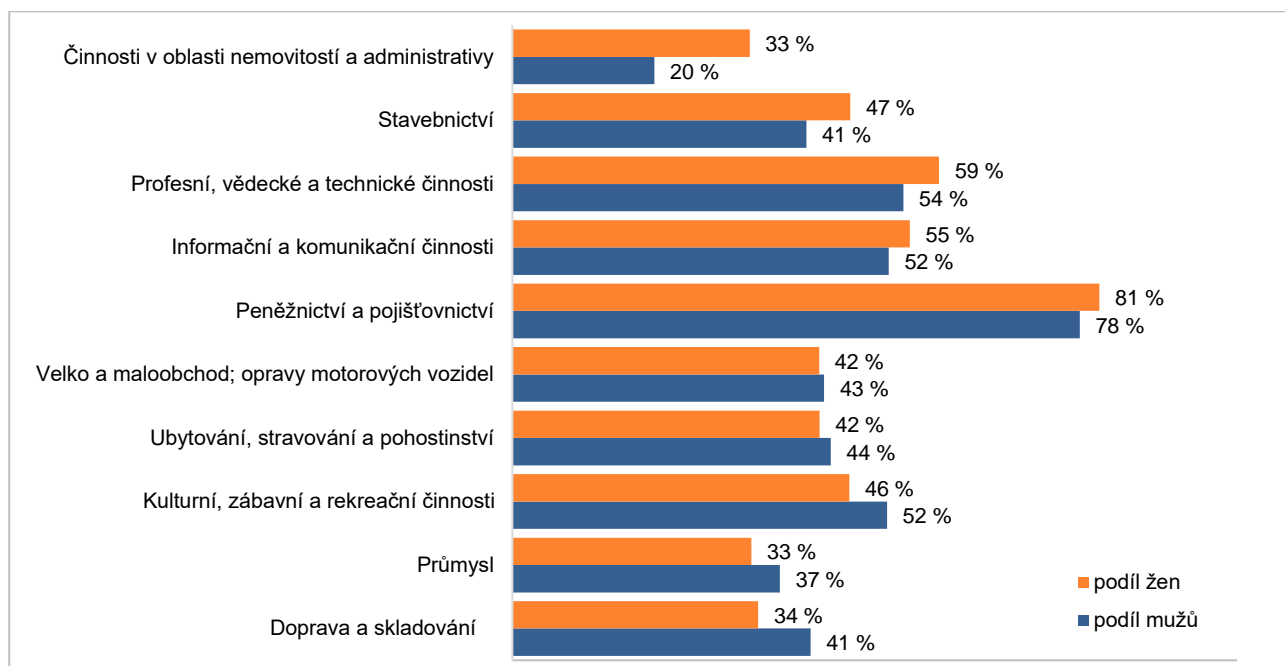
Přitom pokud jde o **nepovinné kurzy/školení**, je účast vyrovnaná i ve všech sledovaných kategoriích dle velikosti podniku, jakož i v podnicích s vrcholovým vlastníkem z ČR a v podnicích s jiným vrcholovým vlastníkem. Mírné odlišnosti v účasti mužů a žen však opět spatříme při pohledu na členění **dle převažující ekonomické činnosti**. V podnicích s převažující ekonomickou činností v oblasti **nemovitostí a administrativy**, které zajišťovaly nepovinné kurzy/školení, se v roce 2020 častěji vzdělávaly ženy (třetina ze zaměstnankyň – žen těchto podniků) než muži (pětina ze zaměstnanců – mužů). Rozdíl o 3 procentní body a více mezi ženami a muži ve prospěch žen také nalezneme v podnicích zaměřených na **stavebnictví**, na **profesní, vědecké a technické činnosti** a na **informační a komunikační činnosti**. Naopak v podnicích zaměřených na **dopravu a skladování**, které zajišťovaly nepovinné kurzy/školení, se ve vyšší míře vzdělávali muži (41 % z nich) než ženy (34 %) a rozdíl o více než 3 procentní body ve prospěch mužů najdeme též v podnicích zaměřených na



průmysl a na kulturní, zábavní a rekreační činnosti. Rozdíly mohou být přitom dány mj. náplní práce. Jsou podniky, ve kterých bývají ženy typicky zaměstnané na jiné pracovní pozici než muži a potřeba se vzdělávat se může s ohledem na odlišnou náplň práce lišit.

Graf 2.4 Zaměstnanci účastníci se nepovinných kurzů/školení dle pohlaví a odvětví, 2020

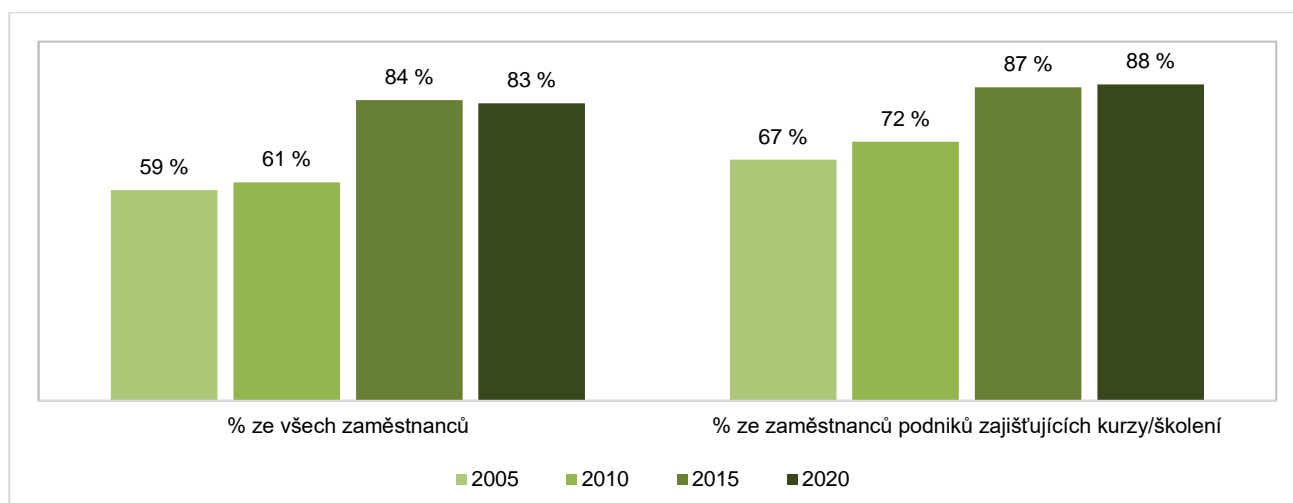
(v % ze všech zaměstnaných žen, resp. mužů v podnicích zajišťujících kurzy/školení)



Zdroj: ČSÚ

Nakonec uvedeme ještě srovnání účasti zaměstnanců v (jakýchkoliv) kurzech/školeních v čase a mezinárodní srovnání. Připomeňme, že v roce 2015 zajišťovalo 89 % podniků kurzy/školení, v roce 2020 pak 85 %. Podíl zaměstnanců účastnících se kurzů/školení byl však v roce 2020 jen o procentní bod nižší (83 %), než jaký byl v roce 2015 (84 %). Přitom pokud vezmeme v potaz pouze podniky zajišťující kurzy/školení, byla účast zaměstnanců v kurzech/školeních v roce 2020 dokonce téměř o procentní bod vyšší (88 %) než v roce 2015 (87 %) – viz graf 2.5.

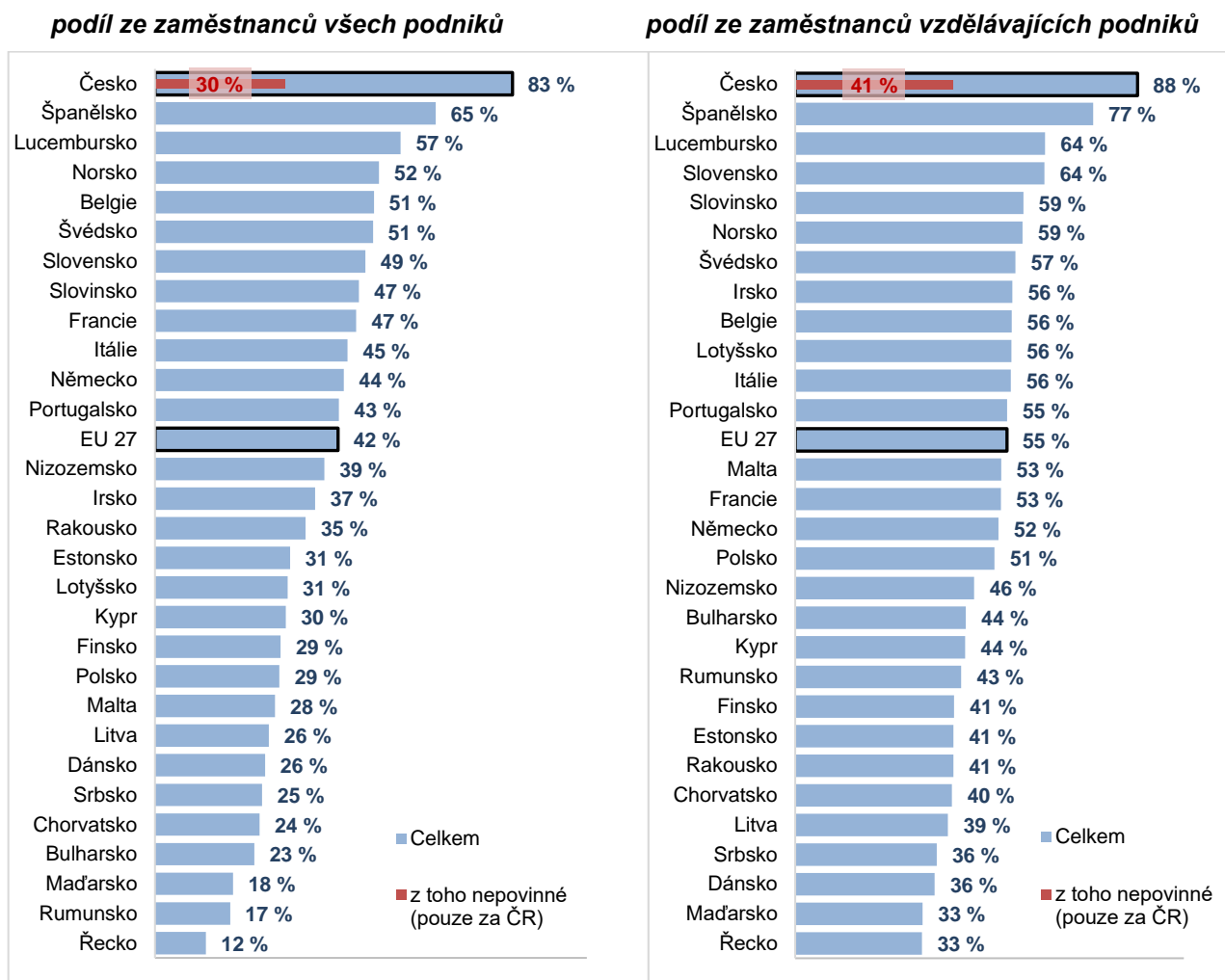
Graf 2.5 Zaměstnanci účastníci se (jakýchkoliv) kurzů/školení, 2005 – 2020



Zdroj: ČSÚ

V mezinárodním srovnání pak Česká republika obsadila jak v podílu vzdělávaných zaměstnanců v kurzech/školeních ze všech zaměstnanců, tak i v podílu zaměstnanců podniků zajišťujících vzdělávání první příčku, viz graf 2.6. To však může být dáno tím, že v české verzi dotazníku byly kladeny otázky zvlášť na povinné vzdělávání (BOZP, PO) a zvlášť na nepovinné, čímž bylo zajištěno, že všechny podniky započítaly do kurzů/školení obojí. V mezinárodní verzi dotazníku byly kladeny otázky obecně na kurzy/školení, pouze jedna doplňující otázka se týkala podílu hodin v povinných kurzech/školeních zaměřených na ochranu zdraví a zajištění bezpečnosti práce. Tím mohlo dojít k opomenutí započtení tohoto vzdělávání respondenty.

Graf 2.6 Zaměstnanci účastníci se (jakýchkoliv) kurzů/školení v mezinárodním srovnání, 2020



Zdroj: Eurostat

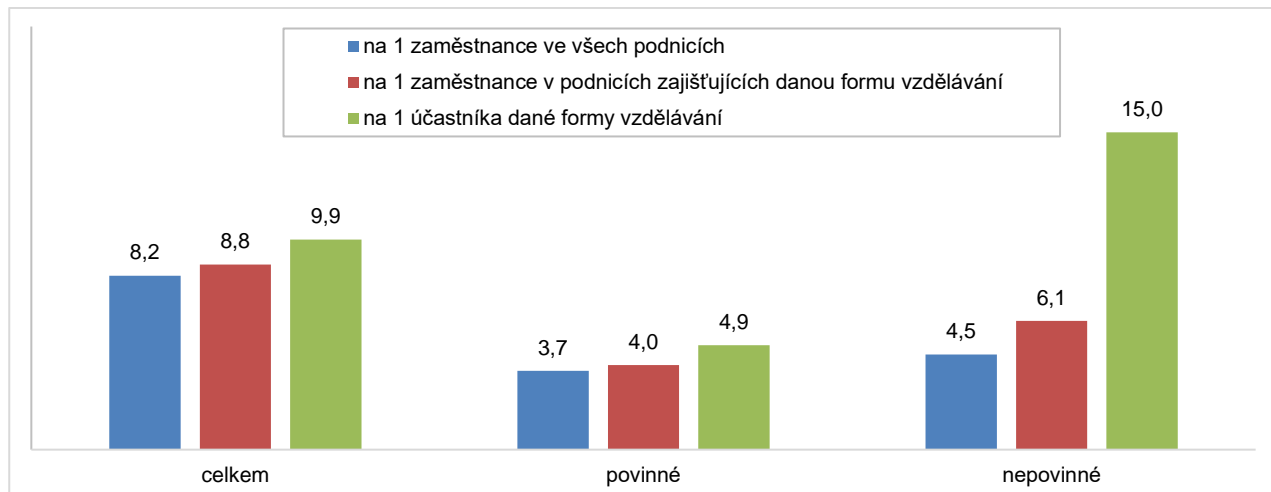
2.2 Počet a podíl hodin placené pracovní doby strávené kurzy/školeními

Vedle podílu účastníků se osob je možné míru účasti měřit také skrze počet hodin strávených vzděláváním v rámci placené pracovní doby. V šetření bylo zjišťováno, kolik hodin z pracovní doby zaměstnanci strávili ze zákona povinným vzděláváním v kurzech/školeních a také nepovinnými kurzy/školeními. Celkově připadalo na jednoho zaměstnance **všech podniků** 8,2 hodiny pracovní doby strávené v kurzech/školeních. Hodin strávených v povinných kurzech/školeních bylo přitom o něco méně (3,7) než v těch nepovinných (4,5). Větší rozdíl mezi počtem hodin v povinných a nepovinných kurzech/školeních najdeme při sledování počtu hodin na jednoho zaměstnance **v podnicích zajišťujících povinné, resp. nepovinné kurzy/školení**. Povinnými kurzy strávili zaměstnanci podniků, které je zajišťovaly, v průměru 4 hodiny na osobu a nepovinnými 6,1 hodiny. Nakonec největší rozdíl lze sledovat v počtu hodin **na jednoho účastníka dané formy vzdělávání**. Zatímco na jednoho účastníka povinných kurzů/školení připadlo 4,9 hodiny pracovní doby věnované tomuto vzdělávání, na jednoho účastníka nepovinných kurzů/školení je to 15 hodin. Je tedy zřejmé, že povinných



kurzů BOZP a PO se účastní velké množství zaměstnanců, zpravidla však nebývá tak časově náročné jako kurzy/školení, které nevyplyvají ze zákona. Je přitom možné, že uvedený rozdíl by byl ještě větší, pakliže bychom sledovali i hodiny strávené vzděláváním mimo placenou pracovní dobu. Lze předpokládat, že povinné vzdělávání podniky realizují výhradně v rámci placené pracovní doby. Oproti tomu řada z nich může zaměstnancům proplácet vzdělávání nevyplyvající ze zákona konané mimo pracovní dobu, pakliže je to v zájmu podniku.

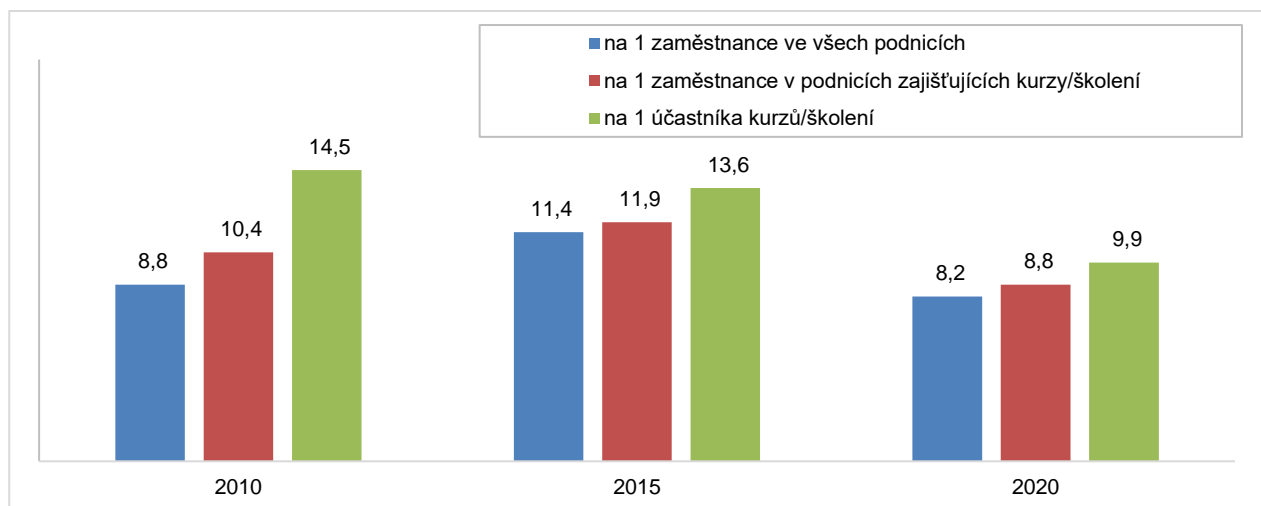
Graf 2.7 Průměrný počet hodin placené pracovní doby strávené účastí v kurzech/školeních, 2020



Zdroj: ČSÚ

Přitom pokud se jedná o počet hodin placené pracovní doby strávené v jakýchkoliv kurzech/školeních, byl v roce 2020 ve všech sledovaných ukazatelích (tj. sledování počtu hodin na jednoho zaměstnance všech podniků, podniků zajišťujících kurzy/školení a na jednoho účastníka kurzů/školení) nižší než v roce 2015. To může být ovlivněno specifickou pandemickou situací v roce 2020. Zajímavé však je, že počet hodin placené pracovní doby v kurzech/školeních na jednoho účastníka se snížil též mezi lety 2010 a 2015.

Graf 2.8 Průměrný počet hodin placené prac. doby strávené v kurzech/školeních celkem, 2010–2020

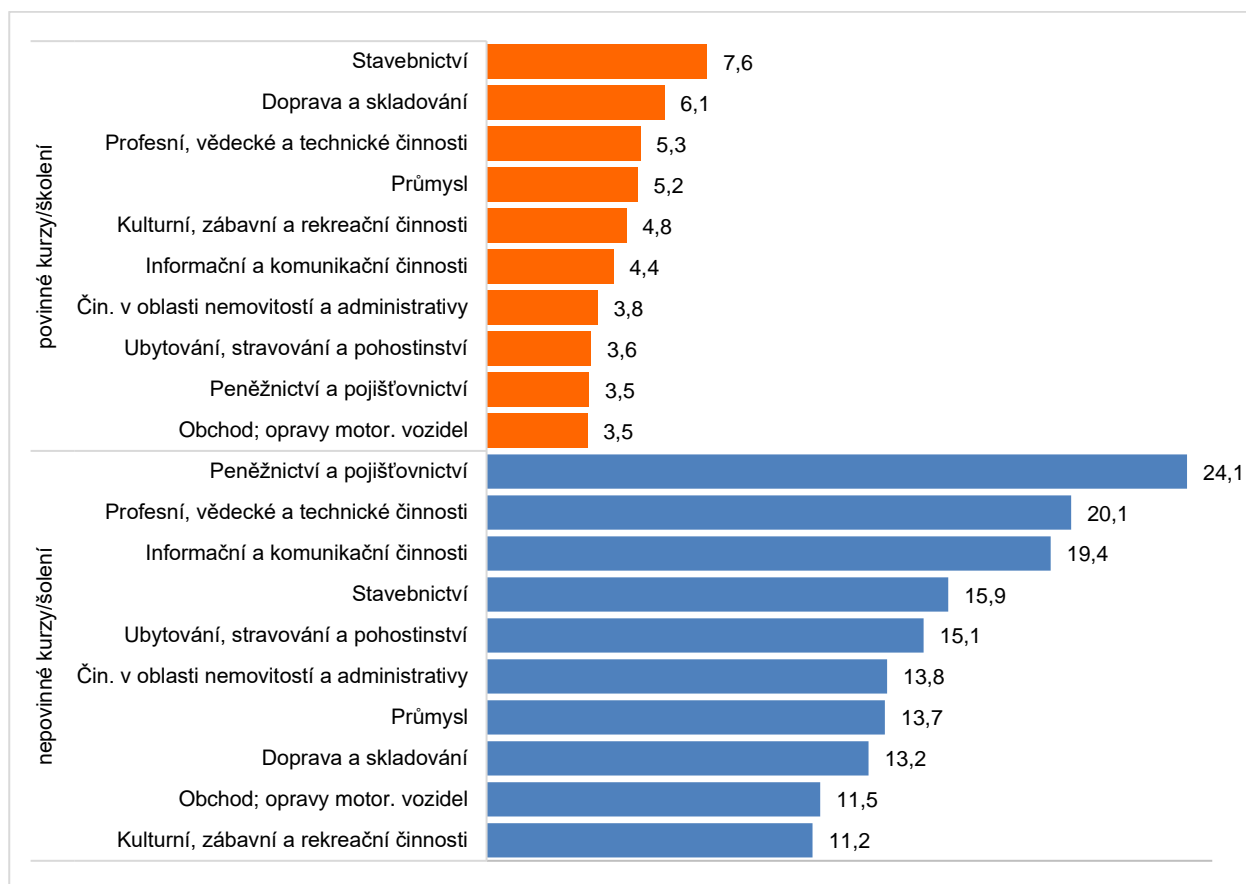


Zdroj: ČSÚ

Podívejme se nyní na rozdíly v počtu hodin placené pracovní doby na jednoho účastníka povinných, resp. nepovinných kurzů/školení mezi podniky různých charakteristik. Pokud se jedná o velikost podniku a skutečnost, zda jde o podnik s vrcholovým vlastníkem z České republiky, nebo odjinud, byly spatřeny v účasti v **nepovinných** kurzech jen zanedbatelné rozdíly. Co se týče **povinných** kurzů/školení, pak podniky s vrcholovým vlastníkem z České republiky uvolnily účastníci se zaměstnance z pracovní doby ke vzdělávání na 5,3 hodiny, ostatní podniky na 4,5 hodiny.

Větší rozdíly najdeme mezi podniky s různou převažující ekonomickou činností. Nejvíce času z pracovní doby **povinným** kurzům/školením vyhradily podniky z oblasti *stavebnictví* (7,6 hodiny na jednoho účastníka) a *dopravy a skladování* (6,1), nejméně naopak podniky z oblasti *velkoobchodu a maloobchodu* či *opravy motorových vozidel* (3,5) a z oblasti *peněžnictví a pojišťovnictví* (taktéž 3,5). Podniky z oblasti *peněžnictví a pojišťovnictví* pak naopak své zaměstnance nejvíce uvolňovaly pro účast v **nepovinných kurzech/školeních** (v průměru na 24,1 hodiny na jednoho účastníka), následovaly podniky z oblasti *profesní, vědecké a technické činnosti* (20,1) a *informační a komunikační činnosti* (19,4). Naopak nejméně hodin placené pracovní doby na účastníka připadlo v podnicích věnujících se *kulturním, zábavním a rekreačním činnostem* (11,2) a *velkoobchodu, maloobchodu a opravě vozidel* (11,5). Následují podniky z oblasti *dopravy a skladování* (13,2 hodiny), kde byl zjištěn naopak druhý nejvyšší počet hodin placené pracovní doby na jednoho účastníka povinných kurzů/školení.

Graf 2.9 Prům. počet hodin placené prac. doby strávené v kurzech/školeních na 1 účastníka, 2020
(dle převažující ekonomické činnosti podniku)



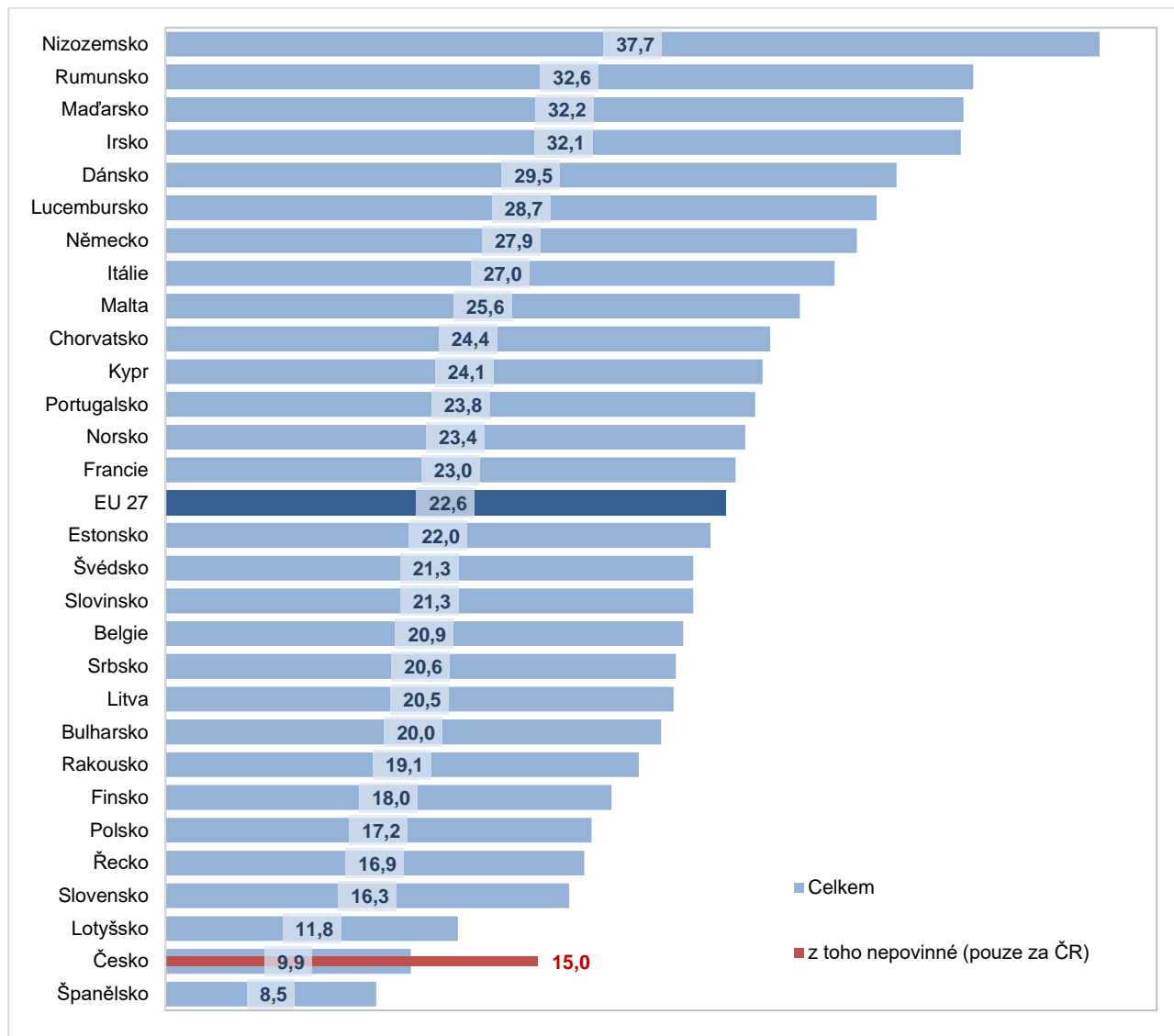
Zdroj: ČSÚ

Nakonec srovnáme ještě počet hodin placené pracovní doby strávené v (jakýchkoliv) kurzech/školeních **na jednoho účastníka** kurzů/školení **mezi různými zeměmi**. Jak ukazuje graf 2.10, v tomto podílu jsme v žebříčku skončili jako druhá země s nejmenší hodnotou (9,9), hned po Španělsku (8,5). Jednoznačně nejvyšší počet těchto hodin pracovní doby na jednoho účastníka zaznamenalo Nizozemsko (37,7), průměr za země Evropské unie byl 22,6 hodiny. Přitom, jak bylo výše v této zprávě uvedeno, pokud se jedná o podíl zaměstnanců účastnících se kurzů/školení, byla naopak Česká republika v roce 2020 zemí s nejvyšším podílem účastníků. Je možné, že část zaměstnanců se vzdělává mimo pracovní dobu. Ještě větší vliv však bude mít skutečnost, že řada zaměstnanců absolvuje povinné kurzy/školení zaměřené na ochranu zdraví a zajištění bezpečnosti při práci. Takové vzdělávání musí v pravidelných intervalech podstupovat všichni zaměstnanci a není zpravidla tak časově náročné, jako např. jazykové či počítačové kurzy. Údaje o tomto povinném vzdělávání přitom byly v české verzi dotazníku zjišťovány zvlášť od údajů o nepovinném vzdělávání, a tudíž si všechny podniky měly možnost lépe uvědomit, že mají toto vzdělávání taktéž zahrnout do



kurzů/školení. Z tohoto důvodu může účast v kurzech/školeních v České republice vycházet jako relativně vyšší a naopak průměrný počet hodin pracovní doby věnovaných tomuto vzdělávání jako relativně nižší.

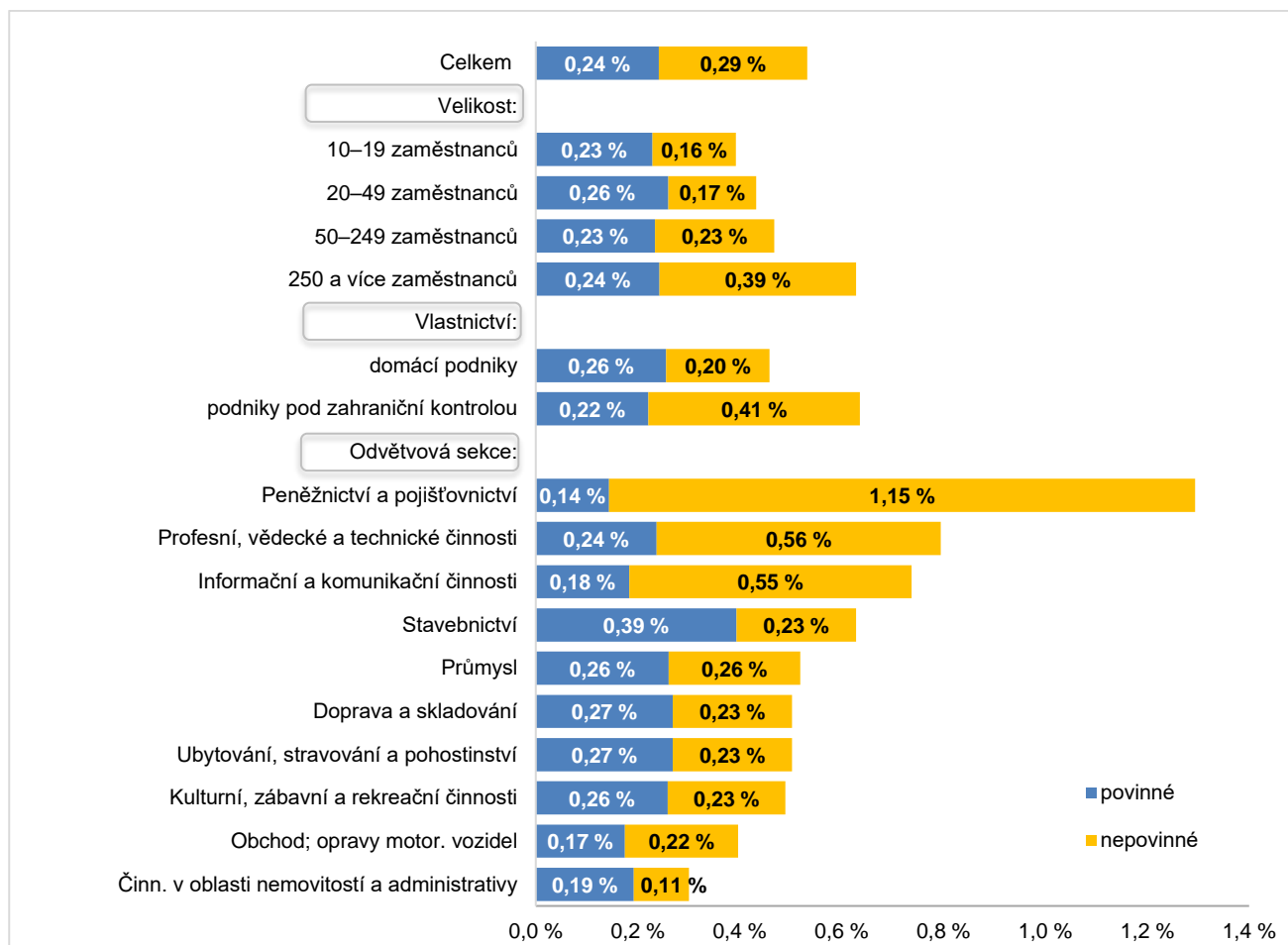
Graf 2.10 Prům. počet hodin placené prac. doby strávené v kurzech/školeních na 1 účastníka, 2020 (mezinárodní srovnání)



Zdroj: Eurostat

Účast v podnicích lze také sledovat skrze **podíl placené pracovní doby věnované kurzům/školením z celkové odpracované doby** zaměstnanci podniků v roce 2020.

Graf 2.11 Podíl placené prac. doby věnované účasti v povinných/nepovinných kurzech/školeních, 2020
(% pracovní doby zaměstnanců ve všech podnicích)



Zdroj: ČSÚ

Celkově bylo kurzům/školením věnováno 0,5 % z placené pracovní doby zaměstnanců ve všech podnicích. Přitom 0,2 % připadaly na povinné kurzy školení a 0,3 % na nepovinné. Nepovinným kurzům/školením byl věnován vyšší podíl odpracované doby v podnicích s 250 a více zaměstnanci (0,4 %) než v podnicích s nižším počtem zaměstnanců (ve zbylých třech sledovaných kategoriích shodně 0,2 %, viz graf 2.11). Obdobně byl nepovinným kurzům/školením věnován vyšší podíl odpracované doby v podnicích pod zahraniční kontrolou (0,4 %) než v podnicích domácích (0,2 %). Co se týče dělení dle převažující ekonomické činnosti, zdaleka nejvyšší podíl placené pracovní doby byl nepovinným kurzům/školením věnován v podnicích zaměřených na *peněžnictví a pojištnictví* (1,2 %), se značným propadem následují podniky věnující se *profesní, vědecké a technické činnosti*, resp. *informační a komunikační činnosti* (obě oblasti shodně 0,6 %). U ostatních skupin podniků dle převažující ekonomické činnosti činil tento podíl 0,3 % a méně, nejméně pak u podniků zaměřených na činnosti v oblasti *nemovitostí a administrativy* (0,1 %).

Nabízí se dále ukázat, jaký podíl zaujímaly povinné, resp. nepovinné kurzy/školení z placené pracovní doby v podnicích, které ten který druh vzdělávání zajišťovaly.

Tab. 2.1 Podíl placené prac. doby věnované účasti v povinných/nepovinných kurzech/školeních, 2020
(v % z podniků, které povinné, resp. nepovinné kurzy/školení zajišťovaly)

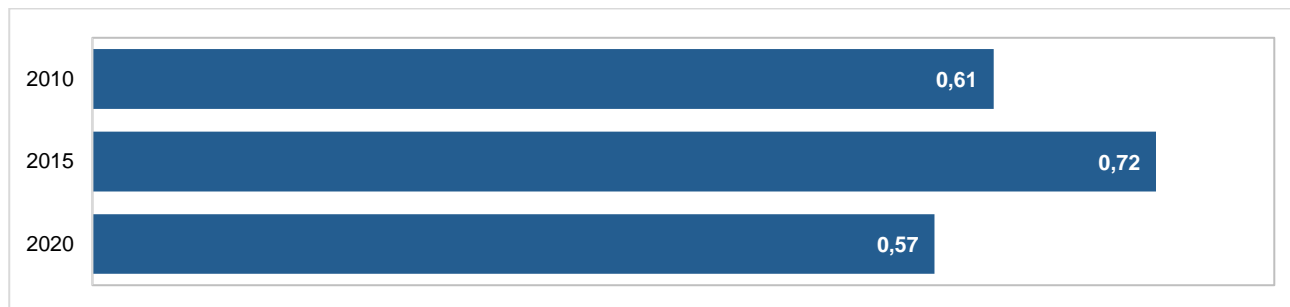
	Celkem	Povinné	Nepovinné
Celkem	0,57	0,26	0,39
podle počtu zaměstnanců			
10–19 zaměstnanců	0,49	0,30	0,48
20–49 zaměstnanců	0,49	0,30	0,37
50–249 zaměstnanců	0,50	0,25	0,32
250 a více zaměstnanců	0,64	0,25	0,41
podle vlastnictví			
domácí podniky	0,50	0,28	0,32
podniky pod zahraniční kontrolou	0,65	0,23	0,46
podle odvětvové sekce (CZ-NACE)			
Peněžnictví a pojišťovnictví	1,30	0,15	1,19
Profesní, vědecké a technické činnosti	0,83	0,26	0,70
Informační a komunikační činnosti	0,76	0,19	0,61
Stavebnictví	0,66	0,42	0,39
Ubytování, stravování a pohostinství	0,56	0,27	0,56
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti a ostatní činnosti	0,54	0,29	0,37
Průmysl	0,54	0,27	0,32
Doprava a skladování	0,53	0,29	0,33
Obchod; opravy motorových vozidel	0,42	0,19	0,31
Činnosti v oblasti nemovitostí a administrativy	0,36	0,23	0,22

Zdroj: ČSÚ

V tomto pohledu je zejména zajímavé, že v podnicích s 10–19 zaměstnanci zajišťujících nepovinné kurzy/školení zaujímaly tyto kurzy/školení 0,5 % z celkové placené pracovní doby, zatímco ve velkých podnicích s 250 a více zaměstnanci jen 0,4 %, viz tabulku 2.1. Zdánlivě se tento výsledek může jevit jako v rozporu se zjištěními prezentovanými v grafu 2.11. Je to však dáno odlišným výpočtem (vztahování podílu k celku vs. k podnikům zajišťujícím nepovinné kurzy/školení) a vyšší četností zajišťování nepovinných kurzů/školení mezi podniky s 250 a více zaměstnanci (88,9 %) zejména oproti podnikům s 10–19 zaměstnanci (32,1 %).

Graf 2.12 dále ukazuje vývoj podílu placené pracovní doby věnované účasti (jakýchkoliv) kurzech/školeních v podnicích, které kurzy/školení zajišťují, a sice mezi roky 2010, 2015 a 2020.

Graf 2.12 Podíl placené prac. doby věnované účasti v (jakýchkoliv) kurzech/školeních, 2010–2020
(v podnicích zajišťujících kurzy/školení)

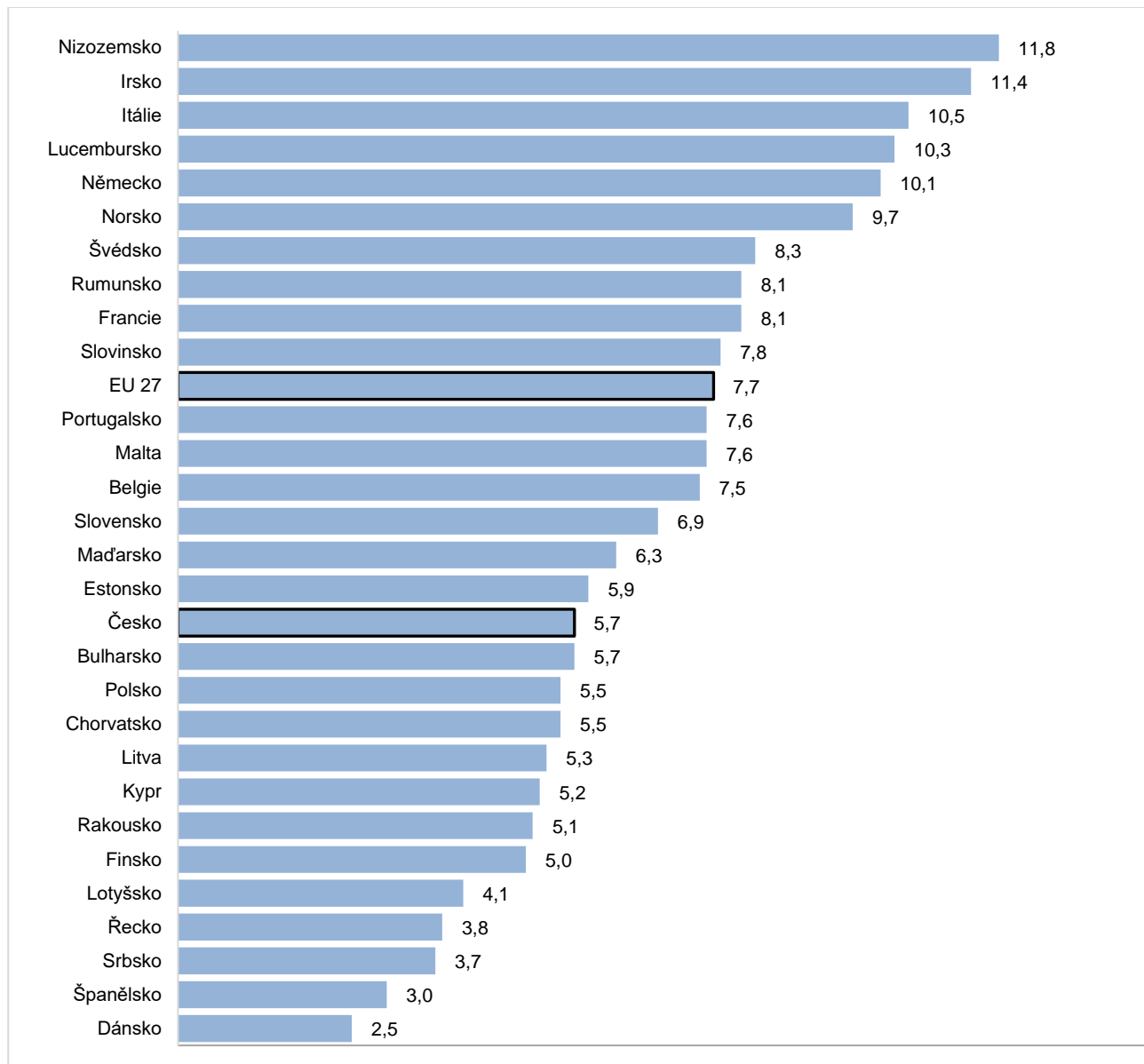


Zdroj: ČSÚ

Jak vidíme, mezi roky 2010 a 2015 došlo k nárůstu tohoto ukazatele, naopak mezi roky 2015 a 2020 k poklesu. To však může být dáno pandemickou situací v roce 2020, kdy mnohé podniky byly zavřeny a jiné musely vzdělávání omezit (viz kapitolu 4).

V mezinárodním srovnání se přitom Česká republika umístila mezi země s podprůměrným počtem hodin v kurzech/školeních připadajících na 1 000 odpracovaných hodin v podnicích zajišťujících kurzy/školení (tj. 5,7), viz graf 2.13. Průměr za země Evropské unie byl 7,7 hodin, přičemž nejvyšší počet vykázaly Nizozemsko (11,8) a Irsko (11,4), nejmenší naopak Dánsko (2,5) a Španělsko (3).

Graf 2.13 Počet hodin v kurzech/školeních na 1 000 hod. plac. prac. doby – mezinárodní srovnání, 2020
(v podnicích zajišťujících kurzy/školení)



Zdroj: Eurostat

Při srovnání s grafy 2.6 a 2.10 je možné konstatovat, že podniky zajišťující kurzy/školení v České republice věnovaly tomuto vzdělávání ve srovnání s jinými zeměmi Evropské unie podprůměrný podíl placené pracovní doby zaměstnanců, avšak vykázaly účast nejvyššího podílu zaměstnanců. Na jednoho účastníka kurzů/školení pak připadal druhý nejnižší počet hodin placené pracovní doby strávený tímto vzděláváním. To může být dáno tím, že pro povinné vzdělávání (BOZP a PO) je zpravidla zapotřebí méně času než pro nepovinné a odlišením těchto dvou druhů vzdělávání v české verzi dotazníku (viz komentář u grafu 2.6).

Kapitola 3: Hlavní tematická zaměření kurzů/školení

Tematická zaměření nepovinných kurzů/školení nabízená v dotazníku lze rozdělit na ta, která se zabývají dovednostmi „měkkými či jemnými“ a ta, která nabízejí osvojení dovedností „tvrdých“. Měkké nebo jemné dovednosti, anglicky „soft skills“, jsou kompetence v oblasti chování a mezilidských vztahů, jsou i bez návštěvy kurzů či školení rozvíjené v každodenním životě a předpokládají určitou sociální/emoční inteligenci. Protipól jemných dovedností tvoří tzv. tvrdé dovednosti, anglicky „hard skills“, kterých člověk nabývá, když se naučí např. cizí řeč, řídit auto či si osvojí zásobu vědomostí a dovedností z jiného potřebného oboru.

Hlavní zjištění

- Ve více než polovině podniků byly **stěžejním tématem nepovinných kurzů/školení specifické dovednosti související s výkonem konkrétního povolání v podniku, a sice jiné než technické a inženýrské** (55 %). Dále byly těmi nejčastěji zmiňovanými jako **specifické technické a inženýrské dovednosti** související s výkonem konkrétního povolání v podniku (uvedlo 27 % podniků) a **znalost cizích jazyků** (25 %). Ostatní dovednosti byly stěžejní náplní kurzů jen pro méně než 15 % podniků.
- **Nepovinné kurzy/školení zaměřené na „soft skills“** sledované v šetření CVTS navštěvovali zejména zaměstnanci takových podniků zajišťujících nepovinné kurzy školení, které jsou ve větší míře orientovány na styk se zákazníkem, tedy z oblasti *ubytování, stravování a pohostinství, dále peněžnictví a pojišťovnictví* a také *velkoobchodu a maloobchodu, opravy motorových vozidel*. Pro **manažerské dovednosti** a **komunikační dovednosti** také platí, že čím více bylo zaměstnanců v podniku, tím spíše se objevovaly mezi stěžejními tématy nepovinných kurzů/školení.
- Pokud se jedná o „hard skills“, pak se žebříček návštěvnosti v podnicích dle hlavní ekonomické činnosti liší od žebříčku návštěvnosti „soft skills“. Nejvýrazněji je to vidět na podnicích s hlavní ekonomickou činností v oblasti *ubytování, stravování a pohostinství*, které z hlediska hodinové dotace nejvíce upřednostňovaly „soft skills“ a naopak nejméně „hard skills“.
- **Čím více zaměstnanců** podniky zajišťující nepovinné kurzy/školení měly, tím se častěji mezi nimi objevovala odpověď, že hlavní náplní tohoto vzdělávání byly **specifické technické a inženýrské dovednosti** související s výkonem konkrétního povolání v podniku, **znalost cizích jazyků** a také **běžné užívání informačních technologií**. Naopak, **podniky s menším počtem zaměstnanců** více než velké upřednostňovaly jiné **specifické dovednosti** související s výkonem konkrétního povolání v podniku, než jsou technické a inženýrské a také **vedení administrativy**.
- Jako **klíčové dovednosti zaměstnanců** potřebné pro rozvoj v nejbližších letech označily dvě pětiny podniků **schopnost týmové práce** (40 %) a další více než třetina **jednání se zákazníky** (35 %). Následují **jiné než specifické technické a inženýrské dovednosti** související s výkonem konkrétního povolání v podniku (27 %), **běžné užívání informačních technologií** (27 %) a další „soft skills“, kterými jsou **řešení problémů či obtížných úkolů** (24 %) a **komunikační dovednosti** (22 %).
- **Schopnost týmové práce** byla zmiňována mezi stěžejními častěji *malými podniky* s 10–19 zaměstnanci a čím více zaměstnanců podniky měly, tím ji zmiňovaly méně často. Obdobnou tendenci vykazala dovednost **jednání se zákazníky**. Naopak, čím více zaměstnanců podniky měly, tím bylo častější uvádění potřeby **manažerských dovedností**.
- **Schopnost týmové práce** byla také nejčastěji uváděnou v podnicích zaměřených na *ubytování, stravování a pohostinství*. Tyto podniky též v největší míře ze všech uváděly potřebu **komunikačních dovedností**, ale též celkově potřebu „soft skills“. Druhým odvětvím v pořadí celkového uvádění soft skills jako stěžejních bylo *peněžnictví a pojišťovnictví*, které zase nejvíce akcentovalo potřebu **manažerských dovedností** (uvedlo tak 28 % takových podniků).
- Pokud se jedná o „hard skills“, čím měl podnik více zaměstnanců, tím měl větší tendenci vidět z hlediska svého budoucího rozvoje jako klíčové **specifické technické a inženýrské dovednosti** zaměstnanců související s výkonem konkrétního povolání v podniku, ovládání **cizích jazyků**, schopnost **odborné práce s informačními technologiemi** a také **odborné dovednosti v oblasti matematiky a statistiky**.

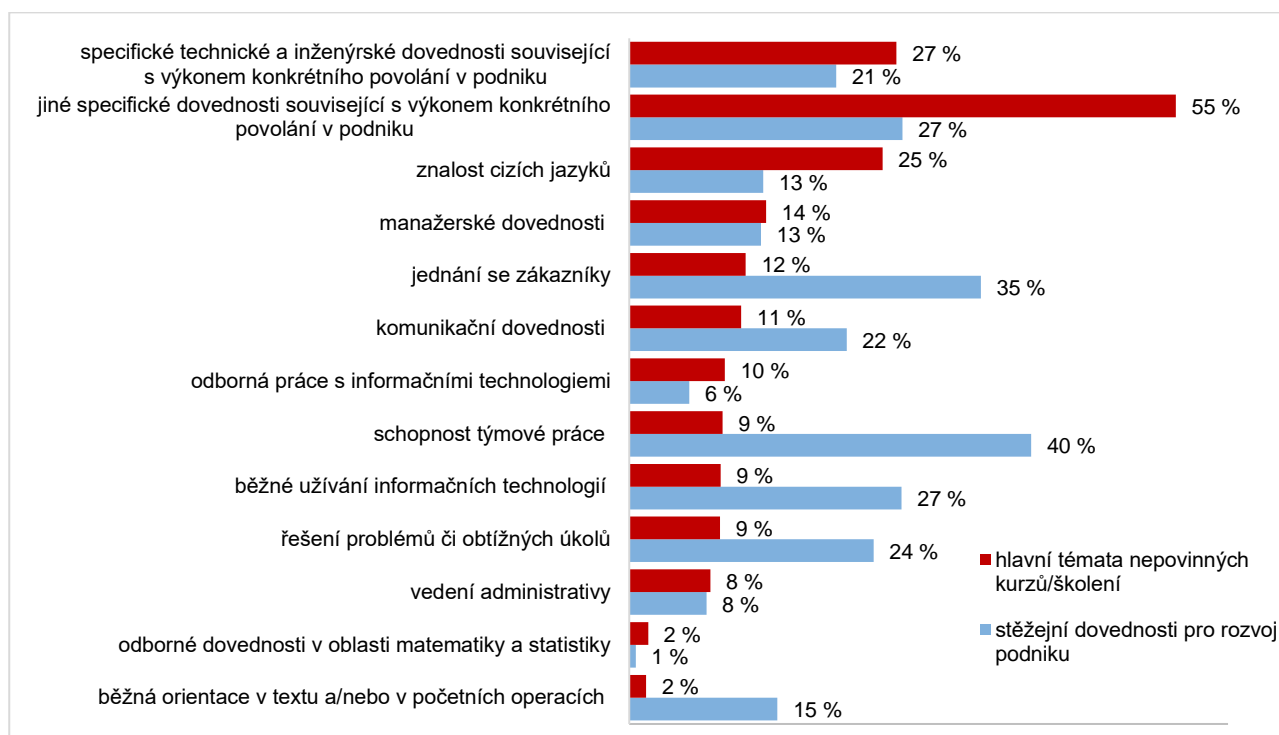
3.1 Porovnání stěžejních témat pro rozvoj podniku s hlavním zaměřením proběhlých kurzů/školení

V této kapitole nejprve uvedeme celkový žebříček témat dle podílu podniků, který je označil jako stěžejní témata nepovinných kurzů/školení. V šetření byly podniky požádány, aby zatrhyly jednu až tři hlavní znalosti či dovednosti, na které se nepovinné kurzy/školení v roce 2020 zaměřovaly, a sice z hlediska počtu hodin, které zaměstnanci strávili příslušným vzděláváním. Kromě toho měly také v jiné části dotazníku zatrhnout jednu až tři hlavní znalosti či dovednosti, které považují za klíčové pro rozvoj podniku v nejbližších letech.

Graf 3.1 srovnává odpovědi podniků na tyto dvě otázky. Jak je zřejmé, ve více než polovině podniků zajišťujících nepovinné kurzy/školení byly stěžejním tématem **specifické dovednosti související s výkonem konkrétního povolání v podniku, a sice jiné než technické a inženýrské** (55 %). Dále byly těmi nejčastěji zmiňovanými jako stěžejními tematické oblasti spadající pod **specifické technické a inženýrské dovednosti** související s výkonem konkrétního povolání v podniku (uvedlo 27 % podniků) a **znalost cizích jazyků** (25 %). Ostatní dovednosti již byly stěžejní náplní kurzů jen pro méně než 15 % podniků.

Ve srovnání s tím si lze všimnout, že po zvážení, jaké dovednosti zaměstnanců považuje podnik za stěžejní pro svůj rozvoj v nejbližších letech, se dvě pětiny podniků, které uvedly názor (tj. 90 % ze všech podniků), rozhodly označit **schopnost týmové práce** (40 %) a další více než třetina **jednání se zákazníky** (35 %). Tyto dovednosti přitom patří mezi druhy „soft skills“, které jako hlavní náplně kurzů/školení označila vždy již jen cca desetina podniků. Následují **jiné než specifické technické a inženýrské dovednosti** související s výkonem konkrétního povolání v podniku (27 %), **běžné užívání informačních technologií** (27 %) a další „soft skills“, kterými jsou **řešení problémů či obtížných úkolů** (24 %) a **komunikační dovednosti** (22 %). Více než pětinový podíl si také získaly **specifické technické a inženýrské dovednosti** související s výkonem konkrétního povolání v podniku (21 %). Ostatní dovednosti označilo jako stěžejní již méně než 15 % podniků.

Graf 3.1 Hlavní témata kurzů/školení³ a stěžejní dovednosti potřebné pro rozvoj podniku⁴ (2020)



Zdroj: ČSÚ

³ dle počtu hodin strávených zaměstnanci vzděláváním v dané oblasti; podíl z podniků zajišťujících nepovinné kurzy/školení

⁴ podíl z podniků, které se k otázce vyjádřily, tj. 89,9 % všech podniků.

Lze tedy říci, že dovednosti považované za stěžejní pro budoucí rozvoj podniku se příliš neshodují s dovednostmi, na které se v roce 2020 nepovinné kurzy/školení nejvíce zaměřovaly. Při zvažování, jaké dovednosti zaměstnanců pomohou podniku se v blízké budoucnosti rozvíjet, kladly podniky větší důraz na potřebu ovládat „soft skills“, než jak se tato potřeba odrážela v hlavní náplni kurzů/školení konaných v roce 2020. Může to být dáno tím, že tyto „soft skills“ již zaměstnanci mnohých podniků ovládaly, a ač jsou důležité, nebylo třeba, aby se staly hlavní náplní kurzů/školení. Je však také možné, že podniky nenašly vyhovující kurz/školení, který by pro zaměstnance zajistily, nebo třeba i to, že tyto kurzy jednoduše nezaberou tolik času jako např. jazykové, které jsou zpravidla vyučované po delší časové období (např. i celý rok 2020). Za stěžejní jedno až tři témata konaných kurzů/školení, které měly podniky označit, měly být totiž považovány ty, které zabraly nejvíce času.

Dále se v této kapitole podíváme podrobněji jak na hlavní tematické zaměření kurzů dle hodinové dotace, tak na dovednosti, které podnik považuje za klíčové pro rozvoj v nejbližších letech, a ukážeme, jak se od sebe liší podniky různých charakteristik.

3.2 Hlavní tematická zaměření nepovinných kurzů dle hodinové dotace

Podívejme se nejprve, jaký podíl podniků zajišťujících nepovinné kurzy/školení uvedl, že jednotlivé druhy „soft skills“ patřily mezi hlavní tematickou náplň tohoto vzdělávání, a sice z hlediska počtu hodin strávených takovým vzděláváním⁵. V tabulce 3.1a jsou odpovědi podniků v dělení dle počtu zaměstnanců ve firmách, dle země vrcholového vlastníka a odvětví dle klasifikace CZ-NACE. Jednotlivá odvětví jsou řazena od těch, které v souhrnu označovaly „soft skills“ nejčastěji, po ty, pro které tak často stěžejní náplní kurzů/školení nebyly.

Kurzy zaměřené na „soft skills“ sledované v šetření CVTS navštěvovali zejména zaměstnanci takových podniků zajišťujících nepovinné kurzy školení, které jsou ve větší míře orientovány na styk se zákazníkem, tedy z oblasti *ubytování, stravování a pohostinství*, dále *peněžnictví a pojišťovnictví* a také *velkoobchodu a maloobchodu, opravy motorových vozidel*. Již o něco méně často označovaly tyto dovednosti jako stěžejní podniky z oblasti *informační a komunikační činnosti* a z oblasti *kultury, zábavy a rekreace*. Pro ostatní podniky již soft skills mezi důležitými zdaleka tak často nefigurovaly, nejméně pak pro podniky z oblasti *stavebnictví* a z oblasti *dopravy a skladování*.

Podíváme-li se na jednotlivé druhy „soft skills“, na které se kurzy/školení zaměřovaly, pak **manažerské dovednosti** patřily mezi hlavní náplň kurzů/školení v necelé třetině podniků působících v oblasti *peněžnictví a pojišťovnictví* (31 %) a často je mezi hlavními uváděly též podniky z oblasti *informační a komunikační činnosti* (27 %). Mezi ostatními podniky, tj. s hlavní ekonomickou činností v jiných odvětvích, se již najde jen 16 % a méně podniků, které by manažerské dovednosti řadily mezi stěžejní náplň nepovinných kurzů/školení, nejméně mezi těmi působícími v oblasti *kultury, zábavy a rekreace* (5 %). **Jednání se zákazníky a komunikační dovednosti** pak označily jako stěžejní téma nepovinných kurzů/školení jen cca 3 % podniků z oblasti *stavebnictví*, které nepovinné kurzy/školení v roce 2020 zajišťovaly. Naopak, ve srovnání s podniky z jiných odvětví se téma komunikačních dovedností stalo jednoznačně nejdůležitějším pro obsah kurzů/školení v podnicích z oblasti *kultury, zábavy a rekreace* (uvedlo tak 33 %) a téma jednání se zákazníky zas nejčetněji uváděly podniky působící v oblasti *ubytování, stravování a pohostinství* (uvedlo tak 44 % podniků). Také **schopnost týmové práce a řešení problémů či obtížných úkolů** se stalo stěžejní náplní kurzů v největší míře pro podniky z oblasti *ubytování, stravování a pohostinství* (22 %, resp. 17 %).

Pokud se jedná o dělení **dle velikosti podniku**, pro **manažerské dovednosti** a **komunikační dovednosti** platí, že čím více bylo zaměstnanců v podniku, tím spíše se objevovaly mezi stěžejními tématy nepovinných kurzů/školení. U ostatních dovedností z oblasti soft skills jsou rozdíly mezi různě velkými podniky již spíše zanedbatelné.

⁵ Připomeňme, že podniky měly označit jednu až tři dovednosti (ať již druhu „soft skills“ či „hard skills“), kterým zaměstnanci podniku věnovali nejvíce hodin vzdělávání.

Nakonec, při pohledu na dělení **dle druhu vlastnictví podniku** je zřejmé, že všechny soft skills zaujaly častěji pozici stěžejního tématu nepovinných kurzů/školení v podnicích se zahraniční kontrolou než v domácích podnicích. Tyto podniky také logicky častěji řadily mezi stěžejní více druhů soft skills.

Tab. 3.1a Podniky s uvedenými druhy „soft skills“ coby stěžejní náplní nepovinných kurzů, 2020
(v % z podniků zajišťujících nepovinné kurzy/školení)

	Manažerské dovednosti	Jednání se zákazníky	Komunikační dovednosti	Schopnost týmové práce	Řešení problémů či obtížných úkolů
Celkem	13,7	11,7	11,2	9,4	9,1
podle počtu zaměstnanců					
10–19 zaměstnanců	8,5	12,2	6,7	9,2	8,4
20–49 zaměstnanců	11,5	12,4	12,2	9,6	10,6
50–249 zaměstnanců	17,7	9,9	13,3	8,9	8,2
250 a více zaměstnanců	30,4	12,4	19,2	10,6	9,4
podle vlastnictví					
domácí podniky	11,1	11,3	9,4	8,6	9,5
podniky pod zahraniční kontrolou	22,2	13,0	17,3	12,0	7,9
podle odvětvové sekce (CZ-NACE)					
Ubytování, stravování a pohostinství	14,0	43,9	14,7	21,5	16,9
Peněžnictví a pojišťovnictví	30,7	23,9	23,0	9,0	9,3
Obchod; opravy motorových vozidel	13,1	28,3	15,9	16,0	10,8
Informační a komunikační činnosti	26,8	13,7	18,3	10,0	5,7
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	5,5	22,2	33,5	1,0	8,6
Profesní, vědecké a technické činnosti	15,7	4,1	11,9	5,9	11,1
Průmysl	13,1	5,4	7,8	7,5	8,6
Činnosti v oblasti nemovitostí a administrativy	7,4	8,1	13,6	6,6	4,7
Doprava a skladování	7,9	4,2	7,9	7,5	6,9
Stavebnictví	10,1	2,8	3,2	7,0	9,5

Zdroj: ČSÚ

Přejdeme na tzv. „**hard skills**“, neboli ostatní témata, jejichž hodinovou dotaci podniky zajišťující nepovinné kurzy/školení posuzovaly, viz tabulku 3.1b. Jednotlivá odvětví jsou řazena od těch, která v souhrnu označovala „hard skills“ nejčastěji, po ty, pro které tak často stěžejní náplní kurzů/školení nebyly. Jak je patrné, pořadí odvětví se proměnilo. Nejvýrazněji je to vidět na podnicích s hlavní ekonomickou činností v oblasti *ubytování, stravování a pohostinství*, které z hlediska hodinové dotace nejvíce upřednostňovaly „soft skills“ a naopak nejméně „hard skills“.

Čím více zaměstnanců podniky zajišťující nepovinné kurzy/školení měly, tím se častěji mezi nimi objevovala odpověď, že hlavní náplní tohoto vzdělávání byly **specifické technické a inženýrské dovednosti** související s výkonem konkrétního povolání v podniku (od 23 % takových podniků s 10–19 zaměstnanci až po 39 % podniků s 250 a více zaměstnanci), **znalost cizích jazyků** (od 17 % takových podniků s 10–19 zaměstnanci až po 45 % podniků s 250 a více zaměstnanci) a také **běžné užívání informačních technologií** (od 7 % takových podniků s 10–19 zaměstnanci až po 18 % podniků s 250 a více zaměstnanci). Osmina podniků s 250 a více zaměstnanci zajišťujících nepovinné kurzy/školení také uvedla mezi stěžejními náměty téma **odborné práce s informačními technologiemi**, u podniků z kategorií s nižším počtem zaměstnanců tvořily takové podniky cca desetinu.

Naopak, **podniky s menším počtem zaměstnanců** více než velké upřednostňovaly jiné **specifické dovednosti** související s výkonem konkrétního povolání v podniku, než jsou technické a inženýrské (od 58 %



podniků s 10–19 zaměstnanci až po 47 % podniků s 250 a více zaměstnanci) a také **vedení administrativy** (od 9 % podniků s 10–19 zaměstnanci až po 3 % podniků s 250 a více zaměstnanci).

Pokud jde o **dělení dle druhu vlastnictví podniku**, liší se podniky především v míře, v jaké uváděly, že dle hodinové dotace u nich dominovaly nepovinné kurzy/školení věnované **znalosti cizích jazyků** (uvedlo tak 45 % podniků pod zahraniční kontrolou oproti pětina domácích podniků) a věnované **administrativě** (uvedlo tak 4 % podniků pod zahraniční kontrolou oproti desetina domácích podniků). Podniky pod zahraniční kontrolou také o něco častěji uváděly mezi stěžejními tématy **běžné užívání informačních technologií** (13 % oproti 8 %).

Tab. 3.1b Podniky s uvedenými druhy „hard skills“ coby stěžejní náplní nepovinných kurzů, 2020
(v % z podniků zajišťujících nepovinné kurzy/školení)

	Specifické technické a inženýrské dovednosti	Jiné specifické dovednosti pro práci	Znalost cizích jazyků	Odborná práce s informačními technologiemi	Běžné užívání informačních technologií	Vedení administrativy	Odborné dovednosti v oblasti matematiky a statistiky	Běžná orientace v textu a/nebo v početních operacích
Celkem	26,8	54,8	25,4	9,6	9,1	8,1	1,9	1,7
podle počtu zaměstnanců								
10–19 zaměstnanců	23,4	57,9	16,8	8,5	6,8	9,3	1,3	1,8
20–49 zaměstnanců	26,2	55,1	19,4	9,8	7,5	9,0	2,6	1,5
50–249 zaměstnanců	28,0	52,7	37,2	9,7	11,3	7,1	1,9	1,8
250 a více zaměstnanců	38,7	47,5	44,8	12,7	17,9	3,5	1,7	1,8
podle vlastnictví								
domácí podniky	27,1	56,2	19,3	9,3	8,1	9,4	2,0	1,9
podniky pod zahraniční kontrolou	25,9	50,0	45,1	10,3	12,6	4,1	1,4	1,1
podle odvětvové sekce (CZ-NACE)								
Průmysl	38,0	55,8	28,8	6,9	8,9	8,6	1,4	2,2
Činnosti v oblasti nemovitostí a administrativy	9,1	63,3	28,2	6,7	9,7	16,2	6,0	4,6
Informační a komunikační činnosti	11,6	34,8	38,3	46,1	7,6	3,7	1,2	0,4
Profesní, vědecké a technické činnosti	36,7	54,8	28,4	13,2	1,0	3,0	2,1	0,0
Stavebnictví	39,3	61,0	8,6	7,2	8,2	9,1	2,9	0,0
Peněžnictví a pojišťovnictví	4,4	55,4	35,4	10,1	18,2	2,7	6,0	1,9
Doprava a skladování	13,0	62,2	23,2	3,0	12,6	9,2	0,0	1,3
Obchod; opravy motorových vozidel	14,8	53,5	21,9	4,8	12,2	8,6	1,7	2,4
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	9,9	46,1	22,5	1,4	14,4	9,3	5,0	5,0
Ubytování, stravování a pohostinství	1,5	51,3	9,9	4,2	12,2	13,8	0,0	0,0

Zdroj: ČSÚ

Věnujme nyní pozornost **dělení dle hlavní ekonomické činnosti podniku**. Podniky z oblasti *stavebnictví* spolu s podniky z oblasti *průmyslu* a z oblasti *profesní, vědecké a technické činnosti* byly těmi, které v nejvyšší míře označovaly jako stěžejní témata kurzů/školení **specifické technické a inženýrské dovednosti související s výkonem povolání v podniku** (vyjádřily se tak téměř dvě pětiny těchto podniků oproti 15 % a méně v ostatních oblastech). Podniky věnující se *stavebnictví* také spolu s podniky z oblasti *dopravy a skladování* a věnující se *nemovitostem a administrativě* také častěji než ostatní podniky označovaly jako stěžejní téma **jiných specifických dovedností** souvisejících s výkonem konkrétního povolání (v těchto odvětvích tak uvedly vždy více než tři pětiny podniků zajišťujících nepovinné kurzy/školení).

Znalost cizích jazyků byla označována mezi stěžejními tématy kurzů/školení nejčastěji podniky z oblasti *informačních a komunikačních činností* (38 %) a z oblasti *peněžnictví a pojišťovnictví* (35 %) a nejméně často podniky z oblastí *stavebnictví a ubytování, stravování a pohostinství* (uvedla tak desetina těchto podniků).

Téměř polovina podniků z oblasti *informačních a komunikačních činností* označila jako stěžejní téma nepovinných kurzů/školení **odbornou práci s informačními technologiemi** (46 %), v ostatních odvětvích už to bylo jen méně než 15 %. **Běžné užívání informačních technologií** se stalo jednou ze stěžejních či stěžejní náplní kurzů/školení nejčastěji pro podniky z oblasti *peněžnictví a pojišťovnictví* (uvedla tak pětina) oproti pouhému procentu takových podniků z oblasti *profesní, vědecké a technické činnosti*.

Kurzy v oblasti **vedení administrativy** si pak získaly stěžejní hodinovou dotaci nejčastěji mezi podniky věnujícími se *nemovitostem a administrativě, podpůrným činnostem* (uvedlo tak 16 % z nich) a dále mezi podniky věnujícími se *ubytování, stravování a pohostinství* (14 %). Stejně tak **kurzy v oblasti odborných dovedností z oblastí matematiky a statistiky** si získaly stěžejní hodinovou dotaci nejčastěji mezi podniky zabývajícími se *nemovitostmi a administrativou, podpůrnými činnostmi* (6 %), o první příčku se však dělily s podniky z oblasti *peněžnictví a pojišťovnictví* (6 %) a druhé místo patřilo podnikům z oblasti *kulturní, zábavní a rekreační činnosti* (5 %). Nakonec, **běžná orientace v textu či početních operacích** byla stěžejním tématem nepovinných kurzů/školení nejčastěji mezi podniky z oblasti *kulturní, zábavní a rekreační činnosti* (5 %) a dále z oblasti *nemovitostí a administrativy, podpůrných činností* (také 5 %).

3.3 Klíčové dovednosti pro rozvoj podniku v nejbližších letech

Podívejme se nyní na dovednosti, které podnik považoval v roce 2020 za klíčové pro svůj rozvoj v nejbližších letech (podniky měly označit jednu až tři dovednosti). Ty opět rozdělíme na dvě skupiny, tedy „soft skills“ a ostatní znalosti a dovednosti („hard skills“). Podíly uvedené v tabulkách níže jsou vztažené ke všem podnikům vyjma těch, které odpověděly možností „nevím“ (podniků, které odpověděly, že neví, bylo 10 %). Začneme dovednostmi z oblasti „soft skills“, které uvádí tabulka 3.2a.

Jak již bylo v této zprávě uvedeno, nejčastěji zmiňovanou stěžejní dovedností potřebnou pro rozvoj podniku v nejbližších letech byla **schopnost týmové práce**, vnímaly ji tak dvě pětiny podniků, které uvedly názor. Ta byla, vcelku překvapivě, zmiňována mezi stěžejními častěji *malými podniky* s 10–19 zaměstnanci (uvedlo ji jako klíčovou 42 %). Čím více zaměstnanců podniky měly, tím ji zmiňovaly méně často a mezi podniky s 250 a více zaměstnanci už ji uvedla jen třetina (34 %). Obdobnou tendenci vykazala dovednost **jednání se zákazníky**, kterou uvedly dvě pětiny podniků s 10–19 zaměstnanci oproti čtvrtině podniků s 250 a více zaměstnanci. Naopak, čím více zaměstnanců podniky měly, tím bylo častější uvádění potřeby **manažerských dovedností**. Uvedlo je 7 % podniků s 10–19 zaměstnanci oproti 38 % podniků s 250 a více zaměstnanci.

Je tedy možné, že zejména schopnost týmové spolupráce vnímají malé podniky více na úrovni dovedností jedinců, zatímco velké podniky ji spíše považují za manažerskou záležitost (schopný manažer by měl dokázat rozdělit úkoly, nastolit příznivou atmosféru, motivovat své podřízené ke spolupráci atd.).

Pokud se jedná o dělení podniků **dle druhu vlastnictví**, domácí podniky uváděly častěji než podniky se zahraniční kontrolou mezi klíčovými dovednostmi pro budoucí rozvoj podniku **jednání se zákazníky** (36 % oproti 29 %). Naopak podniky se zahraniční kontrolou zas upřednostňovaly **manažerské dovednosti** (21 % oproti 12 %). Zde lze připomenout, že mezi podniky se zahraniční kontrolou je větší podíl velkých podniků (tj. s více zaměstnanci), domácí podniky bývají v průměru menší.

V tabulce 3.2a jsou jednotlivé kategorie podniků v třídění **dle převažující ekonomické činnosti** opět řazeny dle celkové frekvence uvádění „soft skills“ mezi důležitými dovednostmi. V popředí stojí oblast *ubytování, stravování a pohostinství*. Tyto podniky ze všech oblastí nejčastěji uváděly mezi důležitými **schopnost týmové práce** (63 %) a **komunikační dovednosti** (38 %) a v míře uvádění tématu **jednání se zákazníky** se umístily druhé v pořadí s 60 % hned za podniky z oblasti *velkoobchodu a maloobchodu, opravy motorových vozidel* (63 %). Naopak, podniky z oblastí *ubytování, stravování a pohostinství* nejméně často uváděly potřebu dovedností z oblasti **řešení problémů či obtížných úkolů** (15 %) a také se umístily mezi tři odvětvové skupiny s nejnižší mírou uvádění potřeby **manažerských dovedností** (se 7 % podniků).



Druhým odvětvím v pořadí celkového uvádění soft skills jako stěžejních je *peněžnictví a pojišťovnictví*, které zase nejvíce ze všech odvětví akcentuje potřebu **manažerských dovedností** (uvedlo tak 28 % takových podniků). Naopak nejméně často jako důležité byly manažerské dovednosti spatřovány podniky z oblasti *kultury, zábavy a rekreace* (uvedlo 0,6 % podniků). Podniky z odvětví *kultury, zábavy a rekreace* také nejméně často uváděly jako klíčovou potřebu **týmové spolupráce** (29 %). Odvětvím, které kladlo na soft skills nejmenší důraz, bylo *stavebnictví*, které ze všech odvětví nejméně často vyzdvihovalo potřebu dovedností při **jednání se zákazníky** (20 %) a **komunikační dovednosti** (12 %).

Tab. 3.2a Podniky s uvedenými druhy „soft skills“ považovanými za stěžejní pro rozvoj podniku⁶, 2020
(v % z podniků, které uvedly názor)

	Schopnost týmové práce	Jednání se zákazníky	Řešení problémů či obtížných úkolů	Komunikační dovednosti	Manažerské dovednosti
Celkem	40,3	35,2	24,5	21,8	13,2
podle počtu zaměstnanců					
10–19 zaměstnanců	42,0	39,5	25,7	23,0	7,4
20–49 zaměstnanců	41,0	34,5	21,9	20,0	14,0
50–249 zaměstnanců	36,0	28,3	25,6	21,5	20,4
250 a více zaměstnanců	33,7	24,9	25,2	23,3	38,3
podle vlastnictví					
domácí podniky	40,3	36,4	24,7	21,3	11,7
podniky pod zahraniční kontrolou	40,0	29,2	23,3	24,5	21,4
podle odvětvové sekce (CZ-NACE)					
Ubytování, stravování a pohostinství	62,8	59,9	14,7	37,6	7,5
Peněžnictví a pojišťovnictví	31,8	46,0	29,9	33,5	28,0
Obchod; opravy motorových vozidel	37,3	62,6	19,3	32,0	11,3
Informační a komunikační činnosti	36,6	31,1	29,2	23,8	20,2
Činnosti v oblasti nemovitostí a administrativy	40,7	30,3	15,2	29,3	15,5
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	29,3	49,1	16,4	34,6	0,6
Profesní, vědecké a technické činnosti	43,2	22,4	32,9	19,4	10,1
Průmysl	40,2	21,8	26,9	13,7	16,4
Doprava a skladování	30,9	33,3	28,1	18,9	7,2
Stavebnictví	40,0	20,4	29,0	11,8	13,2

Zdroj: ČSÚ

Obrátme pozornost na dovednosti a znalosti, které nespádají do „soft skills“, nýbrž „**hard skills**“ (viz tabulku 3.2b). Lze říci, že *čím měl podnik více zaměstnanců*, tím měl tendenci vidět jako důležitější pro svůj rozvoj, aby zaměstnanci disponovali **specifickými technickými a inženýrskými dovednostmi** souvisejícími s výkonem konkrétního povolání v podniku, aby ovládali **cizí jazyky**, byli schopní **odborné práce s informačními technologiemi** a měli **odborné dovednosti v oblasti matematiky a statistiky**. Naopak, čím byl podnik větší, tím ubývala na významu schopnost **běžné orientace v textu a/nebo v početních operacích**. Podniky s 250 a více zaměstnanci také považovaly za méně důležité pro svůj rozvoj dovednosti v oblasti **vedení administrativy** – mezi stěžejní je zařadilo jen 3 % z nich oproti téměř desetině podniků v ostatních velikostních kategoriích (7, resp. 10 %).

Z pohledu na dělení podniků **dle druhu vlastnictví podniku** je zřejmé, že podniky pod zahraniční kontrolou vnímaly subjektivně jako důležitější pro svůj rozvoj, aby zaměstnanci disponovali **specifickými technickými**

⁶ Podniky mohly vybírat jednu až tři stěžejní dovednosti pro rozvoj podniku ze všech nabízených možností (tj. „hard skills“ i „soft skills“).

a inženýrskými dovednostmi souvisejícími s výkonem konkrétního povolání v podniku (uvedlo tak 26 % z nich oproti pětině domácích podniků). Výrazně častěji kladly důraz na **znalost cizích jazyků** (33 % oproti 10 %), častěji zdůrazňovaly také schopnosti **odborné práce s informačními technologiemi** (8 % oproti 6 %) a **odborné dovednosti v oblasti matematiky a statistiky** (2 % oproti 1 %). Naopak, oproti domácím podnikům považovaly za méně podstatnou schopnost **běžné orientace v textu a/nebo v početních operacích** (mezi stěžejní dovednosti ji zařadilo 9 % podniků pod zahraniční kontrolou oproti 16 % podniků domácích), schopnost **vedení administrativy** (5 % oproti 8 %) a jiné specifické dovednosti související s výkonem konkrétního povolání, než jsou specifické technické a inženýrské dovednosti (24 % oproti 28 %).

Tab. 3.2b Podniky s uvedenými druhy „hard skills“ považovanými za stěžejní pro rozvoj podniku⁷, 2020 (v % z podniků, které uvedly názor)

	Specifické technické a inženýrské dovednosti	Jiné specifické dovednosti související s výkonem konkrétního povolání	Běžné užívání informačních technologií	Běžná orientace v textu a/nebo v početních operacích	Znalost cizích jazyků	Vedení administrativy	Odborná práce s informačními technologiemi	Odborné dovednosti v oblasti matematiky a statistiky
Celkem	20,7	27,4	27,3	14,8	13,4	7,7	6,0	0,7
podle počtu zaměstnanců								
10–19 zaměstnanců	15,3	27,1	27,0	17,6	10,8	7,0	5,2	0,6
20–49 zaměstnanců	22,1	27,3	26,2	14,1	13,0	9,9	5,7	0,6
50–249 zaměstnanců	27,8	28,1	29,7	11,0	18,9	7,0	7,8	0,8
250 a více zaměstnanců	38,3	27,9	27,8	7,8	21,2	3,5	9,3	0,9
podle vlastnictví								
domácí podniky	19,7	28,0	27,0	15,9	9,7	8,2	5,6	0,5
podniky pod zahraniční kontrolou	26,1	24,1	29,0	9,3	33,1	5,4	8,4	1,5
podle odvětvové sekce (CZ-NACE)								
Informační a komunikační činnosti	15,1	16,5	18,3	4,7	19,4	3,9	59,2	3,5
Profesní, vědecké a technické činnosti	35,7	31,6	23,2	10,6	18,6	6,2	9,7	3,4
Průmysl	33,2	30,7	24,7	15,2	12,6	7,4	4,6	0,4
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	6,9	21,1	41,5	24,7	6,0	19,1	2,9	0,4
Doprava a skladování	5,6	36,7	29,5	16,0	18,9	10,8	0,6	0,4
Peněžnictví a pojišťovnictví	2,4	25,7	31,3	9,1	19,0	10,6	11,5	6,9
Stavebnictví	32,2	35,3	19,6	13,3	3,5	7,8	1,7	0,0
Obchod; opravy motorových vozidel	8,6	18,4	40,1	16,3	12,6	9,0	2,5	0,0
Činnosti v oblasti nemovitostí a administrativy	10,1	26,1	27,7	24,1	8,5	8,5	2,2	0,0
Ubytování, stravování a pohostinství	0,0	20,3	17,8	10,9	26,0	2,7	0,6	0,0

Zdroj: ČSÚ

V tabulce 3.2b jsou také odpovědi podniků v členění dle převažující ekonomické činnosti. Jednotlivá odvětví jsou seřazena dle toho, nakolik podniky, které do nich náležejí, považují celkově všechny uvedené dovednosti v tabulce za zásadní pro svůj budoucí rozvoj. Největší **důraz na dovednosti z oblasti „hard skills“** byl zaznamenán podniky z odvětví **informačních a komunikačních činností**, a to zejména díky tomu, že pro tři pětiny z nich byla pro jejich budoucí rozvoj stěžejní schopnost **odborné práce s informačními technologiemi**. Také zaznamenaly druhý nejvyšší podíl odpovědí, že je pro budoucí rozvoj podniku důležitá

⁷ Podniky mohly vybrat jednu až tři stěžejní dovednosti pro rozvoj podniku ze všech nabízených možností (tj. „hard skills“ i „soft skills“).



znalost cizích jazyků (19 %). Vyšší podíl této odpovědi uvedly jen podniky z oblasti *ubytování, stravování a pohostinství* (26 %) a nejnižší naopak podniky věnující se *stavebnictví* (4 %)⁸.

Naopak, mezi podniky z oblasti *informačních a komunikačních činností* byl nejmenší podíl těch, které uvedly, že jsou pro budoucí rozvoj důležité **jiné specifické dovednosti** související s výkonem konkrétního povolání v podniku než technické a inženýrské (17 %), že je důležitá dovednost **běžné orientace v textu a/nebo v početních operacích** (5 %) a druhý nejmenší podíl zaznamenaly tyto podniky též v odpovědi, že je pro jejich rozvoj stěžejní dovednost **běžného užívání informačních technologií** (18 %). Je však možné, že zejména běžná orientace v textu a v početních operacích a běžné užívání informačních technologií jsou již podmínkou pro výkon povolání v této oblasti a není tedy třeba ji věnovat zvláštní pozornost.

Druhým odvětvím v žebříčku v tabulce jsou *profesní, vědecké a technické činnosti*. Podniky z tohoto odvětví nejčastěji ze všech podniků uváděly, že jsou pro jejich budoucí rozvoj důležité **specifické technické a inženýrské dovednosti** související s výkonem konkrétního povolání v podniku (36 %). Zhruba třetinový podíl takových podniků byl však zaznamenán také v oblasti *průmyslu* (33 %) a *stavebnictví* (32 %). Mezi podniky z ostatních odvětví již dosáhl podíl této odpovědi jen 15 % a méně. **Jiné specifické dovednosti** související s výkonem konkrétního povolání uvedlo jako klíčové 37 % podniků z oblasti *doprava a skladování*, podobného podílu (druhé nejvyššího) dosáhly podniky z oblasti *stavebnictví* (35 %).

Mezi podniky z oblasti *kulturní, zábavní a rekreační činnosti* byl nejvyšší podíl těch, které považovaly za klíčové pro svůj další rozvoj **běžné užívání informačních technologií** (42 %), **běžnou orientaci v textu a/nebo v početních operacích** (25 %) a **vedení administrativy** (19 %). V míře uvedení dovednosti běžného užívání informačních technologií jakožto klíčové pro rozvoj v nejbližších letech však dosáhlo téměř totožného výsledku odvětví *velkoobchodu, maloobchodu a oprav vozidel* (40 %).

Pokud se jedná o **odborné dovednosti z oblasti matematiky a statistiky**, považovalo je za klíčové pro svůj rozvoj 7 % podniků z oblasti *peněžnictví a pojišťovnictví*, 3 % podniků z oblasti *informační a komunikační činnosti* a shodně 3 % podniků z oblasti *profesní, vědecké a technické činnosti*. Ostatní odvětví zaznamenala jen 0,4% podíl této odpovědi, nebo nulový. Za zmínku také stojí, že z podniků z oblasti *ubytování, stravování a pohostinství* neuvedl nikdo, nebo jen zanedbatelný počet podniků, že by pro jejich budoucí rozvoj byly důležité **specifické technické a inženýrské dovednosti** související s výkonem konkrétního povolání v podniku a **odborné dovednosti z oblasti matematiky a statistiky** a ze všech odvětví zde byl také nejnižší podíl těch, které pro svůj rozvoj považují za důležitou dovednost **běžného užívání informačních technologií** (18 %), **vedení administrativy** (3 %) a **odbornou práci s informačními technologiemi** (1 %).

⁸ Pro srovnání připomeňme, že podíl podniků z oblasti ubytování, stravování a pohostinství, jakož i z oblasti stavebnictví, pro které byla znalost cizích jazyků stěžejní či jednou se stěžejních náplní kurzů/školení, byl desetinný oproti více než pětinnému podílu v ostatních odvětvích.

Kapitola 4: Omezení a překážky v účasti ve vzdělávání

Jak již bylo uvedeno, celkem 6 % podniků zajišťovalo pro své zaměstnance vzdělávání. Tyto podniky pak byly tázány na omezení, se kterými se mohly potýkat při snaze obohatit, resp. prohloubit dovednosti či vzdělání svých zaměstnanců. Podniky nezajišťující vzdělávání pak byly tázány na důvod, proč ke vzdělávání nepřistoupily. V této kapitole postupně představíme odpovědi na obě tyto otázky.

Hlavní zjištění

- Polovina podniků zajišťujících vzdělávání uvedla jako limitující faktor při vzdělávání zaměstnanců **omezení spojená s epidemií onemocnění COVID-19** (51 %). Celkem 23 % podniků zajišťujících vzdělávání omezilo v této souvislosti počet vzdělávaných osob, 21 % omezilo počet vzdělávacích aktivit či přistoupilo ke krácení probírané látky. Celkem 12 % (také) muselo snížit finance na vzdělávání a 11 % přistoupilo ke vzdělávání formou samostatného studia či e-learningu, popř. navýšilo podíl takového vzdělávání.
- **S rostoucím počtem zaměstnanců** přibývá podniků, pro které měla pandemie onemocnění covid-19 dopady na vzdělávání, a naopak ubývá těch, pro které omezující nebyla. V kategorii podniků zajišťujících vzdělávání s 250 a více zaměstnanci tak byla jen necelá desetina těch, které nezaznamenaly žádné dopady (kromě dodržování preventivních opatření). Oproti tomu mezi podniky s 10-19 zaměstnanci byly takových podniků tři pětiny.
- Mezi domácími podniky zajišťujícími vzdělávání bylo 52 % těch, které v souvislosti s pandemií nepociťovaly žádná omezení (vyjma dodržování preventivních opatření). Mezi podniky pod zahraniční kontrolou jich bylo jen 30 %.
- Dopady pandemie covid-19 na zajišťování vzdělávání subjektivně pociťovaly v největší míře podniky s hlavní ekonomickou činností v oblasti *peněžnictví a pojišťovnictví* (72 % z nich), v oblasti *informační a komunikační činnosti* (70 %) a v oblasti *profesní, vědecké a technické činnosti* (62 %). Podniky z oblasti *peněžnictví a pojišťovnictví* také v největší míře uváděly, že musely snížit počet vzdělávaných osob (36 %), snížit rozsah vzdělávání (38 %) a zavést či zvýšit rozsah samostatného studia či e-learningu (39 %).
- Z **omezení nesouvisejících s pandemií covid-19** bylo podniky zajišťujícími vzdělávání nejčastěji zmiňované, že zaměstnanci podniku čelili **vysokému pracovnímu zatížení a nedostatku času** na vzdělávání (10 %). To platilo zejména pro větší firmy, s růstem velikosti podniku dle počtu zaměstnanců podíl této odpovědi rostl. Také si na nedostatek času častěji stěžovaly podniky pod zahraniční kontrolou než podniky domácí.
- Sedm procent podniků zajišťujících vzdělávání si také stěžovalo na **nevyhovující nabídku vzdělávání na trhu** a 6 % uvedlo, že podnik **kladl na vzdělávání zaměstnanců velký důraz již v uplynulých několika letech**. Oba tyto faktory opět častěji uváděly větší podniky než ty menší a podniky pod zahraniční kontrolou než podniky domácí.
- Celkově lze říci, že dvě třetiny podniků nezaznamenaly **žádná omezení nebo jen ta spojená s pandemií covid-19**. Týkalo se to více malých podniků než těch větších a o něco více také podniků domácích než těch pod zahraniční kontrolou.
- Nejvyšší podíl odpovědi, že podnik nevidoval žádná omezení nesouvisející s pandemií covid-19, byl zaznamenán mezi podniky z oblasti *kulturní, zábavní a rekreační činnosti* a z oblasti *dopravy a skladování* (v obou se tak vyjádřily bezmála čtyři pětiny podniků). Naopak v oblasti *informační a komunikační činnosti* a v oblasti *peněžnictví a pojišťovnictví* bylo takových podniků jen necelé tři pětiny. Podniky z oblastí *informační a komunikační činnosti* a *peněžnictví a pojišťovnictví* naopak zaznamenaly nejvyšší podíly odpovědí, že jejich zaměstnanci podniku čelili **vysokému pracovnímu zatížení a nedostatku času na vzdělávání** spolu s tím, že podniky **kladly na vzdělávání zaměstnanců velký důraz již v uplynulých několika letech**.
- Polovina podniků **nezajišťujících vzdělávání** uvedla, že vzdělávání zaměstnanců nebylo potřeba, protože **stávající kvalifikace, dovednosti a schopnosti zaměstnanců odpovídaly aktuálním potřebám podniku** (53 %). Celkem 22 % také uvedlo, že nezajišťovalo vzdělávání (ať již výhradně, či nikoliv) **z důvodů souvisejících s epidemií onemocnění COVID-19**. Ostatní důvody, které byly podnikům v dotazníku nabídnuty, uvedlo vždy jen méně než 5 % těchto podniků oproti 28 % těch, které označily, že k nezajišťování vzdělávání je vedly jiné, v dotazníku již nespecifikované, důvody.



4.1 Omezení v účasti ve vzdělávání

Jak již bylo uvedeno, v šetření CVTS byly podniky zajišťující vzdělávání, tj. 86 % ze všech podniků, tázány na pociťovaná omezení ve vzdělávání zaměstnanců. Zde je dobré připomenout, že sledovaný rok 2020 byl poznamenán pandemií covid-19 a s ní spojeným uzavíráním vybraných podniků a dalšími doprovodnými opatřeními. Z tohoto důvodu byla v této vlně šetření do dotazníku přidána i otázka, která se věnuje vyloženě omezením spojeným s pandemií. Odpovědi na tuto otázku ukazuje tabulka 4.1.

Jako limitující faktor při vzdělávání zaměstnanců označila pandemii covid-19 polovina podniků zajišťujících vzdělávání (51 %). Celkem 23 % podniků zajišťujících vzdělávání omezilo počet vzdělávaných osob, 21 % snížilo počet vzdělávacích aktivit či přistoupilo ke krácení probírané látky. Celkem 12 % (také) muselo snížit finanční prostředky na vzdělávání a 11 % přistoupilo ke vzdělávání formou samostatného studia či e-learningu, popř. navýšilo podíl takového vzdělávání. Vyšší náklady na vzdělávání (např. z důvodu nutnosti rozdělit vzdělávané na menší skupinky) vynaložila 3 % podniků. Nakonec jiné dopady než vyjmenované zaznamenalo 11 % podniků zajišťujících vzdělávání.

S výjimkou poslední kategorie (tj. „jiných“ dopadů) přitom platí, že **s rostoucím počtem zaměstnanců** přibývá podniků, které daná omezení zaznamenaly, a naopak ubývá těch, které nezaznamenaly žádná omezení. V kategorii podniků zajišťujících vzdělávání s 250 a více zaměstnanci tak byla jen necelá desetina těch, které nezaznamenaly žádné dopady (kromě dodržování preventivních opatření). Oproti tomu v kategorii podniků zajišťujících vzdělávání s 10–19 zaměstnanci tvořily takové podniky tři pětiny (59 %). To je vcelku pochopitelné vzhledem ke skutečnosti, že setkávání se v malé skupině nebylo v době pandemie tak rizikové, jako když se v podniku potkával velký počet zaměstnanců, příp. mohlo-li dojít mezi vzdělávanými skupinkami zaměstnanců k přenosu nemoci přes školitele.

Dále si lze všimnout, že všechny možnosti v nabídce (vyjma „jiných“ omezení) byly také častěji uváděny **podniky pod zahraniční kontrolou** ve srovnání podniky domácími. Mezi domácími podniky zajišťujícími vzdělávání tak bylo 52 % těch, které v souvislosti s pandemií nepociťovaly žádná omezení (vyjma dodržování preventivních opatření) oproti 30 % takových podniků pod zahraniční kontrolou.

Jednotlivá **odvětví** jsou dále v tabulce 4.1 řazena podle podílu odpovědi, že pandemie covid-19 neměla na vzdělávání v podnicích jiné dopady než ty, že podniky musely při vzdělávání dodržovat preventivní opatření. Jak je zřejmé, omezení spojená s pandemií covid-19 pociťovaly v největší míře podniky s hlavní ekonomickou činností v oblasti *peněžnictví a pojišťovnictví* (72 % z nich), v oblasti *informační a komunikační činnosti* (70 %) a v oblasti *profesní, vědecké a technické činnosti* (62 %). Naopak nejméně dotčené pandemií bylo vzdělávání zaměstnanců v podnicích z oblasti *dopravy a skladování* (dopady pociťovalo jen 38 % podniků zajišťujících vzdělávání), z oblasti *stavebnictví* (42 %) a z oblasti *nemovitostí a administrativy* (43 %). Podniky z oblasti *peněžnictví a pojišťovnictví* také v největší míře uváděly, že musely snížit počet vzdělávaných osob (36 %), snížit rozsah vzdělávání (38 %) a zavést či zvýšit rozsah samostatného studia či e-learningu (39 %). Omezit finanční prostředky na vzdělávání musely v největší míře podniky zaměřené na *ubytování, stravování a pohostinství* (20 %), které byly pro povahu svého podnikání opatřeními spojenými s pandemií dotčeny více než jiné. Mezi podniky z oblasti *stavebnictví* zajišťujícími vzdělávání zas byl nejvyšší podíl těch, které musely naopak navýšit náklady na vzdělávání (6 %). Tyto podniky pak v souladu s tím v nejmenší míře uváděly, že snížily finanční prostředky na vzdělávání (4 %), jakož i že přistoupili k samostudiu či e-learningu, nebo navýšily rozsah takového vzdělávání (5 %).

Tab. 4.1 Podniky s uvedenými dopady epidemie COVID-19 na vzdělávání zaměstnanců, 2020
(v % z podniků zajišťujících vzdělávání)

	Menší počet vzdělávacích se osob	Menší počet vzdělávacích aktivit či krácení probírané látky	Snížení finančních prostředků, které bylo možné vyhradit na vzdělávání	Přístup k samostatnému studiu či e-learningu, příp. navýšení jeho podílu	Vyšší náklady na vzdělávání ⁹	Jiné dopady než výše uvedené	Žádné (kromě dodržování preventivních opatření)
Celkem	23,2	21,3	11,8	11,4	3,1	11,3	48,8
podle počtu zaměstnanců							
10–19 zaměstnanců	13,8	13,6	9,1	7,2	1,8	11,3	59,2
20–49 zaměstnanců	20,2	18,2	10,6	10,0	2,7	11,7	51,4
50–249 zaměstnanců	39,8	35,0	16,0	17,2	5,0	10,9	30,4
250 a více zaměstnanců	63,8	58,1	27,7	37,4	9,4	10,8	9,5
podle vlastnictví							
domácí podniky	20,8	18,4	10,0	8,3	2,7	11,5	52,4
podniky pod zahraniční kontrolou	35,8	36,7	21,1	27,8	5,0	10,4	29,7
podle odvětvové sekce (CZ-NACE)							
Peněžnictví a pojišťovnictví	35,8	37,8	15,6	39,0	4,1	9,2	28,3
Informační a komunikační činnosti	30,6	27,8	16,0	30,8	2,2	11,2	30,0
Profesní, vědecké a technické činnosti	25,1	28,0	14,8	16,2	1,8	13,3	37,6
Průmysl	27,8	27,2	12,8	10,5	3,9	10,8	45,3
Obchod; opravy motorových vozidel	20,6	18,8	11,3	14,8	1,8	10,7	50,3
Ubytování, stravování a pohostinství	22,7	13,4	20,3	5,1	0,6	15,4	51,0
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	35,6	10,5	16,0	7,7	0,5	5,5	52,9
Činnosti v oblasti nemovitostí a administrativy	19,0	14,0	14,1	6,8	1,4	12,4	56,6
Stavebnictví	14,4	14,1	4,0	4,6	5,5	13,3	58,2
Doprava a skladování	16,9	13,7	6,0	5,9	4,2	8,0	62,4

Zdroj: ČSÚ

Kromě omezení spojených s pandemií covid-19 byly u podniků zajišťujících vzdělávání zjišťovány i další faktory omezující vzdělávání zaměstnanců, viz tabulku 4.2a.

Z možností, které dostaly podniky zajišťující vzdělávání na výběr, jich nejvyšší podíl (desetina) uvedl, že zaměstnanci podniku čelili **vysokému pracovnímu zatížení a nedostatku času** na vzdělávání. To platilo zejména pro větší firmy, s růstem velikosti podniku dle počtu zaměstnanců podíl této odpovědi rostl (od 9 % u podniků s 10 až 19 zaměstnanci až po 20 % u podniků s 250 a více zaměstnanci). Také si na nedostatek času častěji stěžovaly podniky se zahraniční kontrolou (15 % z nich) než domácí podniky (10 % z nich).

Sedm procent podniků zajišťujících vzdělávání si také stěžovalo na **nevyhovující nabídku vzdělávání na trhu** a šest procent uvedlo, že podnik **kladl na vzdělávání zaměstnanců velký důraz již v uplynulých několika letech**. Oba tyto faktory opět častěji uváděly větší podniky než ty menší a podniky pod zahraniční kontrolou než podniky domácí. Ostatní omezující vlivy již uvedlo méně než 5 % podniků. Celkem 4 % podniků upřednostňovala před zajišťováním vzdělávání pro stávající zaměstnance **přijímání nových pracovníků s potřebnou kvalifikací, dovednostmi či schopnostmi**. To platilo zejména pro skupinu podniků s 50–249

⁹ např. z důvodu rozdělení na menší skupiny



zaměstnanci (uvedlo tak 5, % z nich), v ostatních velikostních skupinách byl podíl této odpovědi kolem 4 %. Také to více platilo pro domácí podniky (4 %) než pro ty se zahraniční kontrolou (3 %). Obdobný podíl podniků si pak stěžoval na **vyšoké náklady spojené se vzděláváním** (4 %). S růstem velikosti podniku dle počtu zaměstnanců podíl této odpovědi stoupá (z 3 % podniků s 10-19 zaměstnanci až na 7 % podniků s 250 a více zaměstnanci). Také je tato odpověď častější u podniků s vrcholovým vlastníkem z cizí země (5 %) než z České republiky (4 %). Odpověď, že podnik se **spíše zaměřoval na podporu počátečního odborného vzdělání** než na vzdělávání zaměstnanců, uvedly již jen dvě procenta podniků zajišťujících vzdělávání a odpověď, že **podnik měl potíže s identifikací vzdělávacích potřeb** zaměstnanců, jen 1,5 %. Obojí bylo přitom opět častěji uváděné velkými podniky než těmi malými. Celkem 11 % podniků zajišťujících vzdělávání zmínilo, že zaznamenaly (i) jiné než v nabídce uvedené důvody omezení vzdělávání.

Celkově lze říci, že dvě třetiny podniků nezaznamenaly **žádná omezení nebo jen ta spojená s pandemií covid-19** (viz tabulku 4.2a). Týkalo se to více malých podniků (70 % podniků s 10–19 zaměstnanci) než těch větších (49 % podniků s 250 a více zaměstnanci) a o něco více také podniků domácích (68 %) než těch pod zahraniční kontrolou (60 %).

Tab. 4.2a Podniky s uvedenými dalšími faktory omezujícími vzdělávání zaměstnanců¹⁰, 2020

(v % z podniků zajišťujících vzdělávání)

	Celkem	podle počtu zaměstnanců				podniky domácí vs. pod zahraniční kontrolou	
		10–19	20–49	50–249	250+	domácí	ostatní
Vysoké pracovní zatížení zaměstnanců a nedostatek času na vzdělávání	10,4	9,1	8,9	13,3	19,8	9,5	14,6
Pro podnik nevyhovující dostupná nabídka vzdělávání	7,0	5,5	6,1	10,6	12,9	6,5	9,8
Velký důraz podniku na vzdělávání zaměstnanců v předchozích letech	5,6	4,4	4,4	8,3	13,2	4,7	9,9
Upřednostňování přijímání nových kvalifikovaných, resp. schopných pracovníků před poskytováním vzdělávání pro stávající zaměstnance	4,3	4,0	4,1	5,4	4,3	4,5	3,4
Příliš vysoké náklady na vzdělávání zaměstnanců	4,0	3,2	4,4	4,6	6,6	3,8	5,1
Zaměření se spíše na podporu počátečního odborného vzdělání než na vzdělávání zaměstnanců	2,0	1,8	1,7	2,7	3,5	2,0	2,3
Potíže s identifikací vzdělávacích potřeb zaměstnanců v rámci podniku	1,5	1,3	1,5	1,6	2,3	1,6	1,0
Jiné důvody k omezení vzdělávání zaměstnanců	11,4	9,3	11,3	14,3	18,9	10,7	14,7
Žádná další omezení (tj. vedle těch spojených s epidemií onemocnění COVID-19)	66,4	70,1	68,6	58,7	49,1	67,7	59,8

Zdroj: ČSÚ

Podívejme se ještě na dělení **dle hlavní ekonomické činnosti podniku**. Jednotlivá odvětví jsou v tabulce 4.2b řazena dle podílu odpovědi, že podniky nezaznamenaly žádná omezení nebo jen ta spojená s pandemií covid-19. Jak je patrné, nejvyšší podíl odpovědi, že podnik neevidoval **žádná (další) omezení**, byl zaznamenán mezi podniky z oblasti *kulturní, zábavní a rekreační činnosti* a z oblasti *dopravy a skladování* (v obou se tak vyjádřily bezmála čtyři pětiny podniků). Naopak v oblasti *informační a komunikační činnosti* a v oblasti *peněžnictví a pojišťovnictví* byly takových podniků jen necelé tři pětiny. Podniky z oblastí *informační a komunikační činnosti* a *peněžnictví a pojišťovnictví* tak zaznamenaly nejvyšší podíly odpovědi, že jejich zaměstnanci podniku čelili **vyšokému pracovnímu zatížení a nedostatku času na vzdělávání** (17 %, resp. 18 %) spolu s tím, že podniky **kladly na vzdělávání zaměstnanců velký důraz již v uplynulých několika letech** (10 %, resp. 8 %). Rozdíly mezi nimi však najdeme v odpovědi, že podnik se **spíše zaměřoval na podporu počátečního odborného vzdělání** než na vzdělávání zaměstnanců. Mezi podniky z oblasti *peněžnictví a pojišťovnictví* zajišťujících vzdělávání zaměstnanců zaznamenala tato odpověď ze všech odvětví nejvyšší podíl (5 %), mezi podniky z oblasti *informační a komunikační činnosti* naopak nejnižší (necelé 1 %). Podniky z oblasti *informační a komunikační činnosti* zajišťující vzdělávání naopak ze všech podniků nejčastěji

¹⁰ tj. kromě těch souvisejících s pandemií onemocnění COVID-19

uváděly jako faktor omezující vzdělávání, že **před zajišťováním vzdělávání pro stávající zaměstnance upřednostňovaly přijímání nových pracovníků** s potřebnou kvalifikací, dovednostmi či schopnostmi (7 %), naopak z podniků v oblasti *kulturní, zábavní a rekreační činnosti* se tak vyjádřil nejmenší podíl (necelá 3 %). Podniky z oblasti *informační a komunikační činnosti* si také relativně častěji stěžovaly na **nevyhovující dostupnou nabídku vzdělávání** (10 %), ještě vyšší podíl této odpovědi však najdeme mezi podniky z oblasti *profesní, vědecké a technické činnosti* (11 %). S tímto problémem se naopak nejméně potýkaly podniky z oblasti *ubytování, stravování a pohostinství a kulturní, zábavní a rekreační činnosti* (oba 3 %). Pro podniky z oblasti *ubytování, stravování a pohostinství* tak byl mnohem větším problémem, že **náklady na vzdělávání pro ně byly příliš vysoké** (uvedlo tak 8 %), v nejmenší míře tento problém pociťovaly podniky z oblasti *dopravy a skladování* (uvedlo tak 2 % z nich). Podniky z oblasti *ubytování, stravování a pohostinství* také v největší míře uváděly, že **měly problém s identifikací vzdělávacích potřeb zaměstnanců** (3,5 %), naopak pro podniky z oblasti *stavebnictví* byl tento problém zcela marginální (uvedlo tak 0,2 %). Nakonec, téměř pětina podniků z oblasti *ubytování, stravování a pohostinství* zajišťujících vzdělávání uvedla, že k omezení vzdělávání u nich vedly **(také) jiné než v dotazníku vyjmenované důvody** (17 %). Nejmenší podíl této odpovědi byl opět zaznamenán ve skupině podniků z oblasti *dopravy a skladování* (4 %).

Tab. 4.2b Podniky s uvedenými dalšími faktory omezujícími vzdělávání zaměstnanců¹¹, 2020
(v % z podniků zajišťujících vzdělávání)

	Informační a komunikační činnosti	Peněžnictví a pojišťovnictví	Profesní, vědecké a technické činnosti	Ubytování, stravování a pohostinství	Průmysl	Velkoobchod a maloobchod; opravy vozidel	Činnosti v oblasti nemovitosti a administrativy	Stavebnictví	Doprava a skladování	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
Vysoké pracovní zatížení zaměstnanců a nedostatek času na vzdělávání	17,4	17,5	9,6	6,0	11,5	11,6	5,6	8,5	7,7	10,5
Pro podnik nevyhovující dostupná nabídka vzdělávání	10,0	8,2	11,3	2,8	7,9	5,7	3,7	8,2	5,2	2,9
Velký důraz podniku na vzdělávání zaměstnanců v předchozích letech	7,9	10,2	6,6	6,1	6,9	5,7	3,0	3,6	2,3	0,0
Upřednostňování přijímání nových kvalifikovaných, resp. schopných pracovníků před poskytováním vzdělávání pro stávající zaměstnance	6,8	3,2	3,8	5,6	4,2	3,9	5,5	3,4	4,7	2,7
Příliš vysoké náklady na vzdělávání zaměstnanců	5,6	3,6	3,1	7,7	4,4	4,2	3,6	2,9	1,7	2,6
Zaměření se spíše na podporu počátečního odborného vzdělání než na vzdělávání zaměstnanců	0,7	5,1	2,9	3,5	2,5	1,5	0,8	1,4	1,7	2,2
Potíže s identifikací vzdělávacích potřeb zaměstnanců v rámci podniku	2,6	1,8	1,3	3,5	1,3	1,6	2,6	0,2	0,9	2,4
Jiné důvody k omezení vzdělávání zaměstnanců	10,6	9,5	14,3	17,2	12,6	10,6	13,3	8,9	4,3	7,9
Žádná další omezení (tj. vedle těch spojených s epidemií onemocnění COVID-19)	57,9	59,1	61,2	61,2	63,7	66,2	71,7	72,9	77,3	78,8

Zdroj: ČSÚ

4.2 Důvody nezajišťování vzdělávání v podnicích

Jen 14 % podniků dle výsledků šetření v roce 2020 nezajišťovala žádné vzdělávání, ať již ze zákona povinné, nebo to, které si podniky samy zvolily (pozn.: ze zákona povinná školení není potřeba podstupovat každý rok). Těmto podnikům pak byla položena otázka, z jakého důvodu vzdělávání nezajišťovaly.

Polovina podniků nezajišťujících vzdělávání uvedla, že vzdělávání zaměstnanců nebylo potřeba, protože **stávající kvalifikace, dovednosti a schopnosti zaměstnanců odpovídaly aktuálním potřebám podniku**

¹¹ tj. kromě těch souvisejících s pandemií onemocnění COVID-19

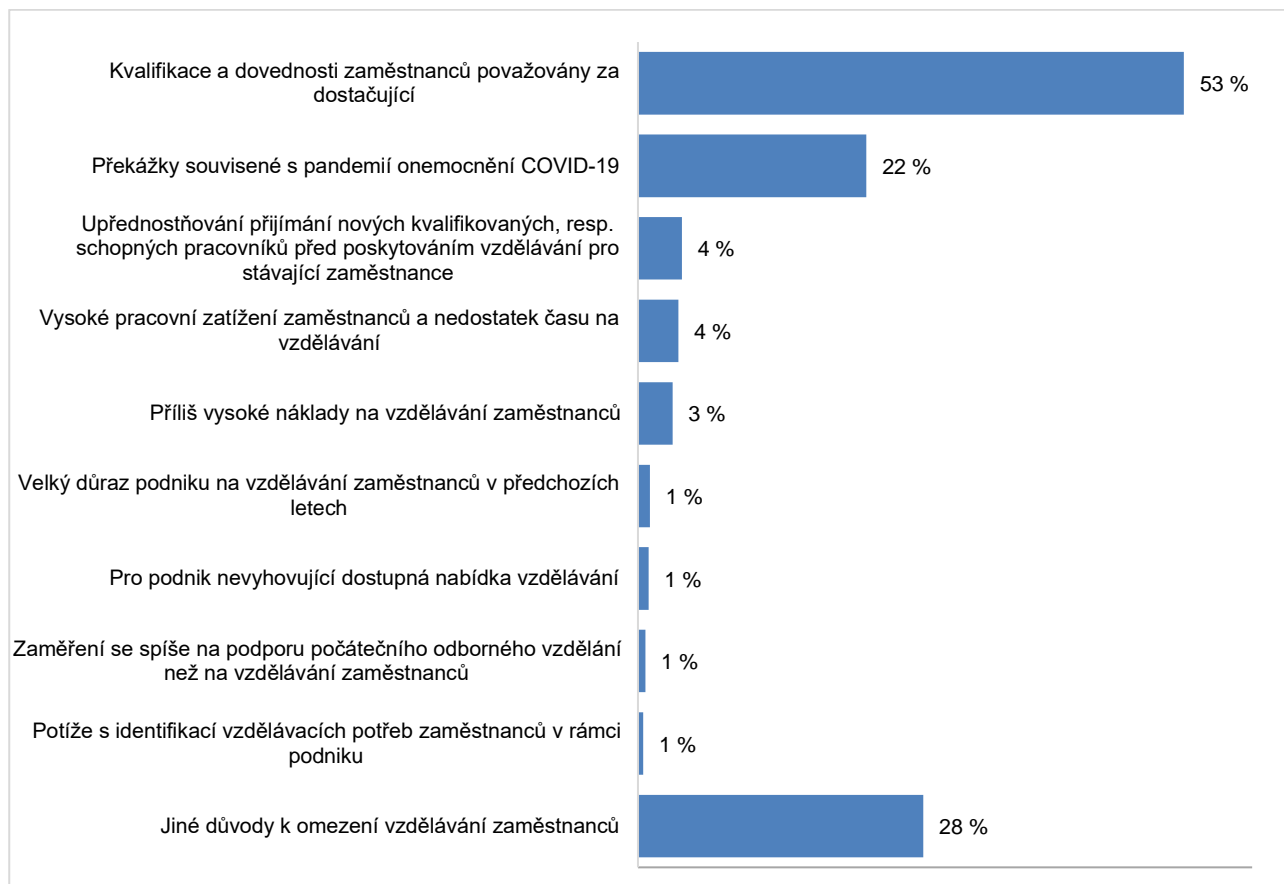


(53 %). Celkem 22 % jich také uvedlo, že nezajišťovalo vzdělávání (ať již výhradně, či nikoliv) **z důvodů souvisejících s epidemií onemocnění COVID-19**. Podniků nezajišťujících vzdělávání, které uvedly alespoň jeden z těchto stěžejních důvodů, bylo 56 %.

Ostatní důvody, které byly podnikům v dotazníku nabídnuty, uvedlo vždy jen méně než 5 % těchto podniků (viz graf 4.1) oproti 28 % těch, které označily, že k nezajišťování vzdělávání je vedly jiné, v dotazníku již nespecifikované, důvody.

Graf 4.1 Podniky s uvedenými překážkami znemožňujícími vzdělávání zaměstnanců, 2020

(v % z podniků nezajišťujících vzdělávání)

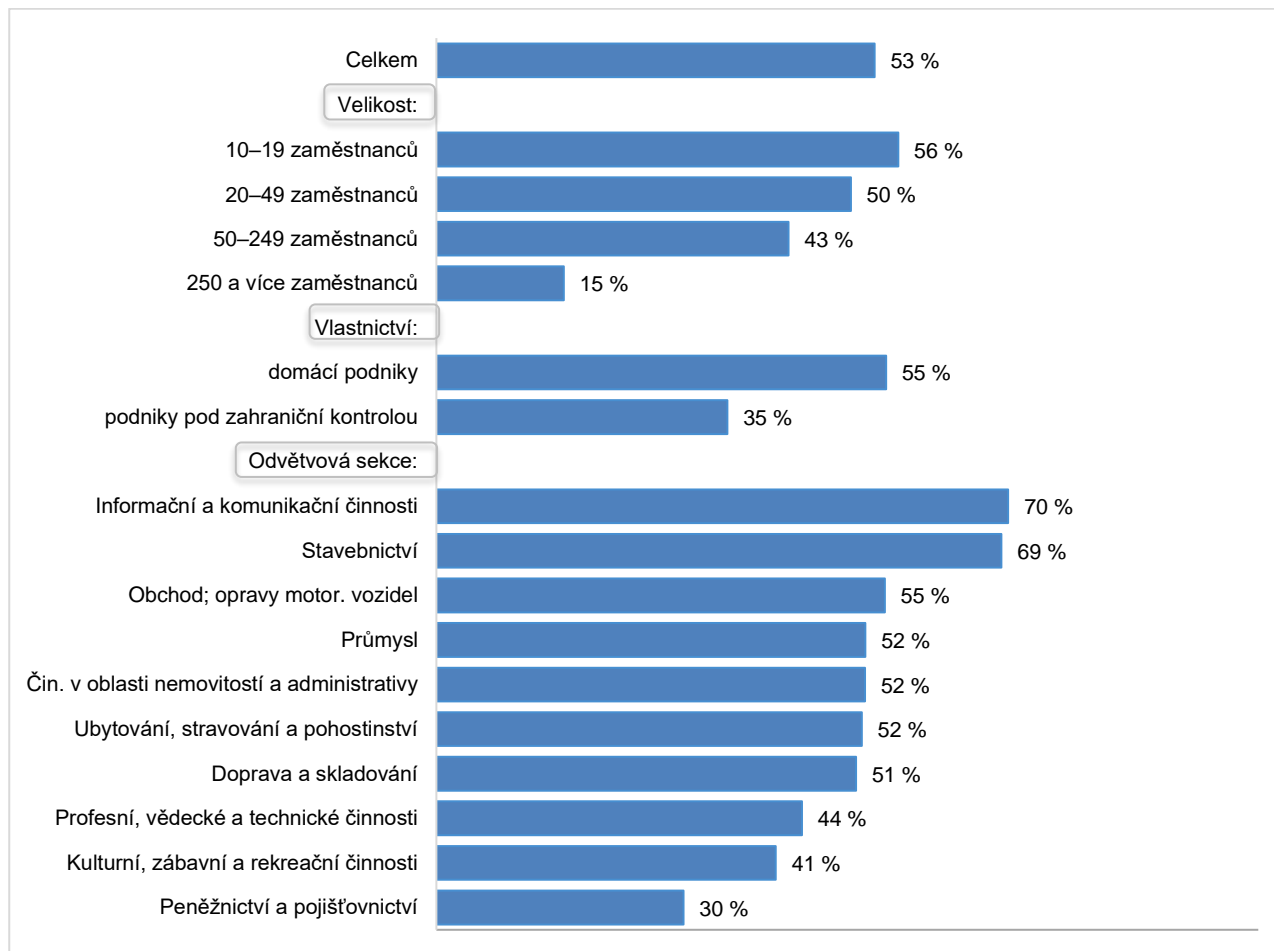


Zdroj: ČSÚ

S ohledem na tyto značné rozdíly v podílech odpovědí a na již tak nízký podíl podniků nezajišťujících žádné vzdělávání si pro dělení odpovědí dle třídících proměnných vybereme pouze nejčastěji zmíněné důvody, a sice že stávající kvalifikace, dovednosti a schopnosti zaměstnanců odpovídaly aktuálním potřebám podniku a že podnik nezajišťoval vzdělávání z důvodů souvisejících s epidemií onemocnění covid-19.

Pokud se jedná o důvod, že **stávající dovednosti, schopnosti a kvalifikace zaměstnanců odpovídaly potřebám podniku**, platí, že čím více zaměstnanců podniky měly, tím byl tento důvod pro nezajišťování vzdělávání v podnicích méně častý, viz graf 4.2. Uvedlo jej 56 % podniků s 10–19 zaměstnanci oproti 15 % podniků s 250 a více zaměstnanci. Je pochopitelné, že při větším počtu zaměstnanců v podniku je pravděpodobnější, že alespoň někteří z nich budou vzdělávání potřebovat. Více spokojené s kvalifikací a dovednostmi zaměstnanců byly také podniky domácí (55 % z těch neposkytujících vzdělávání) než podniky pod zahraniční kontrolou (35 % z těch neposkytujících vzdělávání). Pokud se jedná o dělení dle převažující ekonomické činnosti, uvedlo tento důvod nezajišťování vzdělávání téměř 70 % podniků nezajišťujících vzdělávání působících v oblasti *informační a komunikační činnosti* a také v oblasti *stavebnictví*. U ostatních odvětví činí tento podíl 55 % a méně, nejméně pak mezi podniky nezajišťujícími vzdělávání a působícími v oblasti *peněžnictví a pojišťovnictví* (30 %).

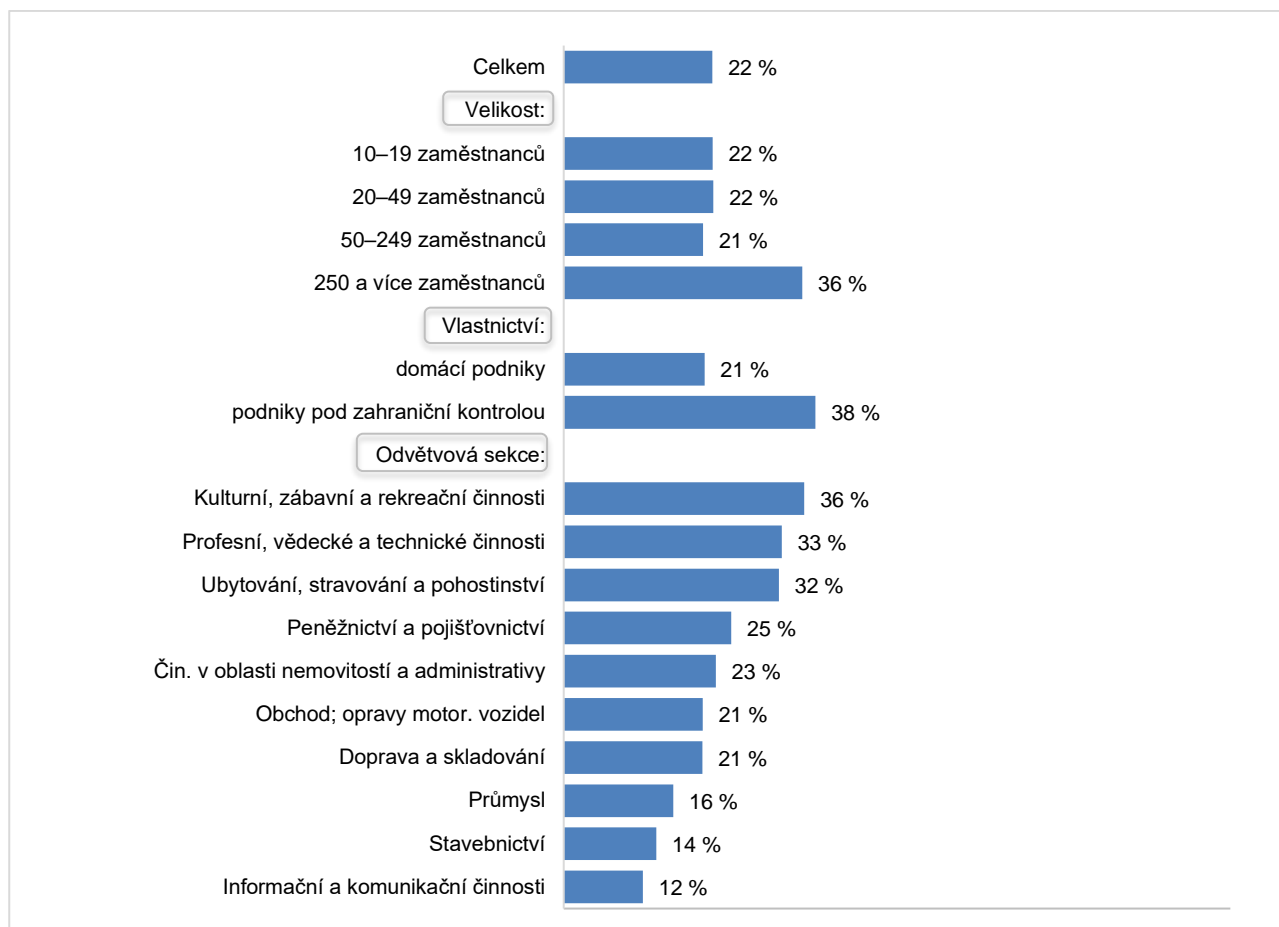
Graf 4.2 Podniky nevzdělávající z důvodu, že dovednosti zaměstnanců byly dostačující, 2020
(v % z podniků nezajišťujících vzdělávání)



Zdroj: ČSÚ

Přejdeme na podíl podniků nezajišťujících vzdělávání, které uvedly jako důvod (mj. či výhradně) **překážky spojené s epidemií onemocnění covid-19** (celkově 22 %), viz graf 4.3. Lze říci, že od průměru za všechny podniky se zejména výrazně vychýlila skupina podniků s 250 a více zaměstnanci. Celkem 36 % takto velkých podniků nezajišťujících vzdělávání uvedlo důvody spojené s pandemií oproti cca pětině podniků v ostatních velikostních kategoriích (21–22 %). Výrazně větší roli také hrály u podniků pod zahraniční kontrolou (38 %) oproti podnikům domácím (21 %). Pokud se jedná o dělení dle hlavní ekonomické činnosti podniku, pak tento důvod uvedla cca třetina a více podniků nezajišťujících vzdělávání působících v oblasti *kulturní, zábavní a rekreační činnosti* (36 %), *profesní, vědecké a technické činnosti* (33 %) a v oblasti *ubytování, stravování a pohostinství* (32 %). U podniků jiných odvětví už byl tento podíl čtvrtinový a nižší, nejnižší pak mezi podniky nezajišťujícími vzdělávání věnujícími se *informační a komunikační činnosti* (12 %).

Graf 4.3 Podniky nevzdělávající z důvodů souvisejících s epidemií onemocnění COVID-19, 2020
(v % z podniků nezajišťujících vzdělávání)



Zdroj: ČSÚ

Kapitola 5: Zajišťování praxe žáků/studentů počátečního vzdělávání v podnicích

Spolupráce podniků a škol může být obohacující pro obě zúčastněné instituce. Školám, resp. zejména jejich studentům, spolupráce s podniky zajišťuje pohled do praxe a přináší obohacující prvek teorie probírané ve škole. Stejně tak tento vhléd pomáhá i učitelům, kteří mohou ve svých hodinách lépe reagovat na změny, které v oboru probíhají, a zároveň se s nimi sami seznamovat. Podnikům může tato forma spolupráce přinášet pohled do teoretické přípravy budoucích absolventů a mohou tak lépe reagovat na jejich případné chybějící znalosti. Kromě jiného i z této situace vycházejí následné vzdělávací potřeby zaměstnanců firmy, jejichž množství a míru je tak možné spoluprací se školami částečně ovlivňovat. Zároveň mohou podniky v průběhu praxe v podniku vyhledávat nadané žáky/studenty a případně jim nabídnout zaměstnání po absolvování školy. Podniky často pozitivně hodnotí možnost ovlivnit pracovní dráhu takto vybraného absolventa/nového zaměstnance ihned v počátcích, bez toho aniž by si jinde vytvořil pracovní návyky, které se s chodem konkrétního podniku neslučují.

Hlavní zjištění

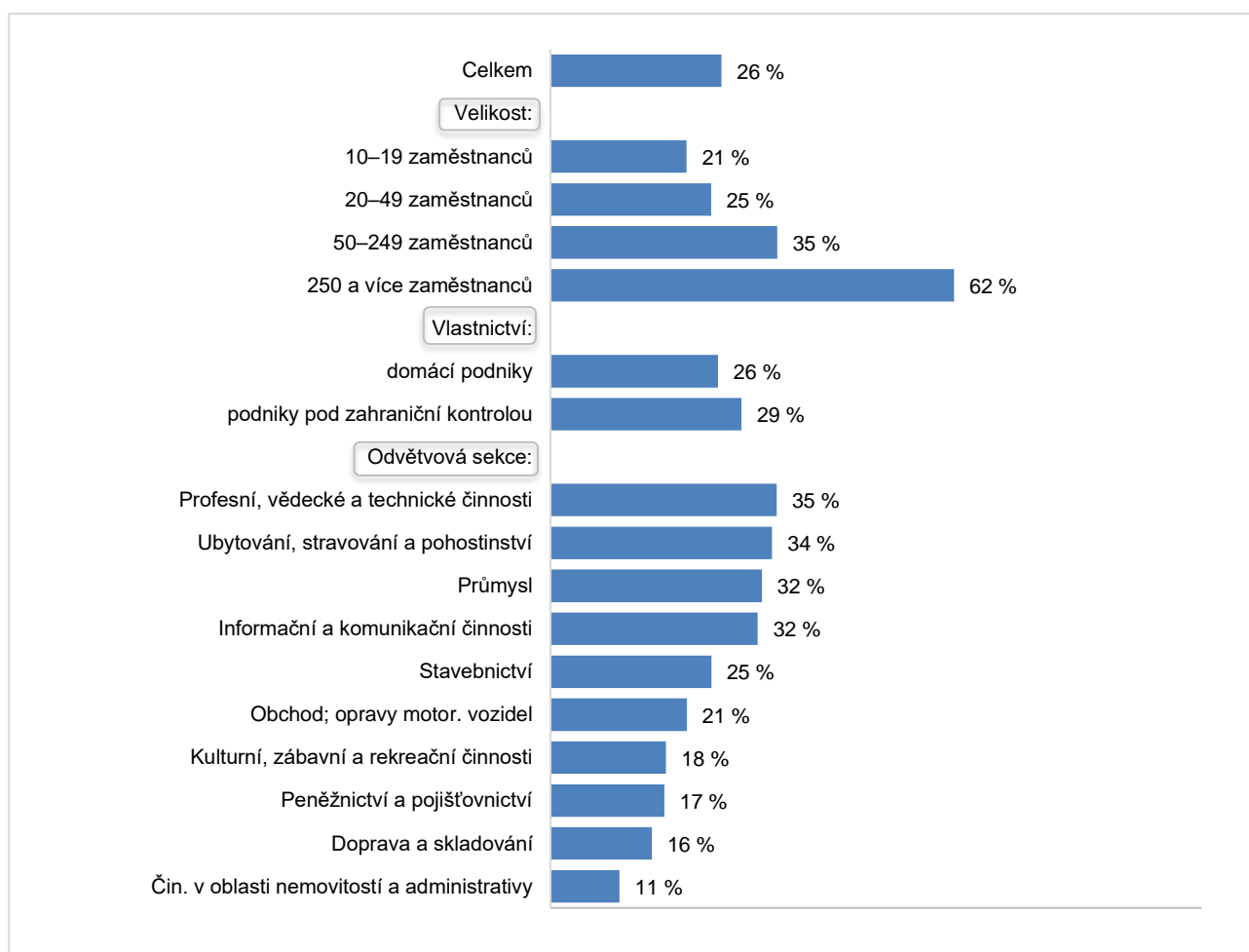
- Celkem 26 % podniků uvedlo, že žáky/studenty na praxi v roce 2020 přijímaly, přičemž čím více zaměstnanců podnik měl, tím bylo takové počínání běžnější.
- Co se týče dělení dle převažující ekonomické činnosti, bylo přijímání žáků/studentů na praxi běžné pro více než 30 % z podniků působících ve čtyřech oblastech, a sice z oblasti *profesní, vědecké a technické činnosti* (35 %), *ubytování, stravování a pohostinství* (34 %), *průmyslu* (32 %) a *informační a komunikační činnosti* (32 %). Naopak, mezi podniky působícími v oblasti *nemovitostí a administrativy* byla takových podniků jen cca desetina (11 %).
- Téměř dvě třetiny z podniků, které přijímaly žáky/studenty počátečního vzdělávání na praxi, uvedly, že tak činily (mj. či výhradně) z důvodu **získat touto cestou kvalifikované pracovníky**, jejichž dovednosti budou odpovídat potřebám podniku (65 %) a další třetina uvedla jako důvod mít **možnost výběru nejlepších žáků/studentů na praxi do řad zaměstnanců** v podniku (34 %). Téměř čtvrtinu také motivovala **možnost využít kapacity žáků/studentů již během jejich počátečního odborného vzdělávání** (24 %) a necelou desetinu pak snaha **vyhnout se při nabírání nových pracovníků možné neshodě mezi jejich dovednostmi a potřebami podniku** (8 %).
- Jiné důvody pak k přijímání žáků/studentů na praxi měla třetina podniků, které je přijímaly. Až na tyto "jiné" důvody přitom platí, že všechny zmiňované důvody častěji uváděly velké podniky než podniky s menším počtem zaměstnanců.



5.1 Míra zajišťování praxe žákům/studentům počátečního vzdělávání v podnicích

V šetření CVTS bylo zjišťováno, zda podnik přijímá žáky/studenty formálního vzdělávání na praxi a případně jaké důvody pro takové přijímání má. Celkem 26 % podniků uvedlo, že žáky/studenty na praxi přijímá, přičemž čím více zaměstnanců podnik měl, tím bylo takové počítání běžnější. Uvedla tak pětina podniků s 10-19 zaměstnanci, čtvrtina podniků s 20–49 zaměstnanci, cca třetina podniků s 50-249 zaměstnanci a cca tři pětiny podniků s 250 a více zaměstnanci – viz graf 5.1. O něco častěji přijímaly žáky/studenty na praxi podniky pod zahraniční kontrolou (29 %) než podniky domácí (26 %). Co se týče dělení dle převažující ekonomické činnosti, uvedlo tak 30 % a více z podniků působících ve čtyřech oblastech, a sice z oblasti *profesní, vědecké a technické činnosti* (35 %), *ubytování, stravování a pohostinství* (34 %), *průmyslu* (32 %) a *informační a komunikační činnosti* (32 %). Naopak, mezi podniky působícími v oblasti *nemovitostí a administrativy* byla takových podniků jen cca desetina (11 %).

Graf 5.1 Podniky přijímající žáky/studenty počátečního vzdělávání na praxi, 2020
(v % ze všech podniků)

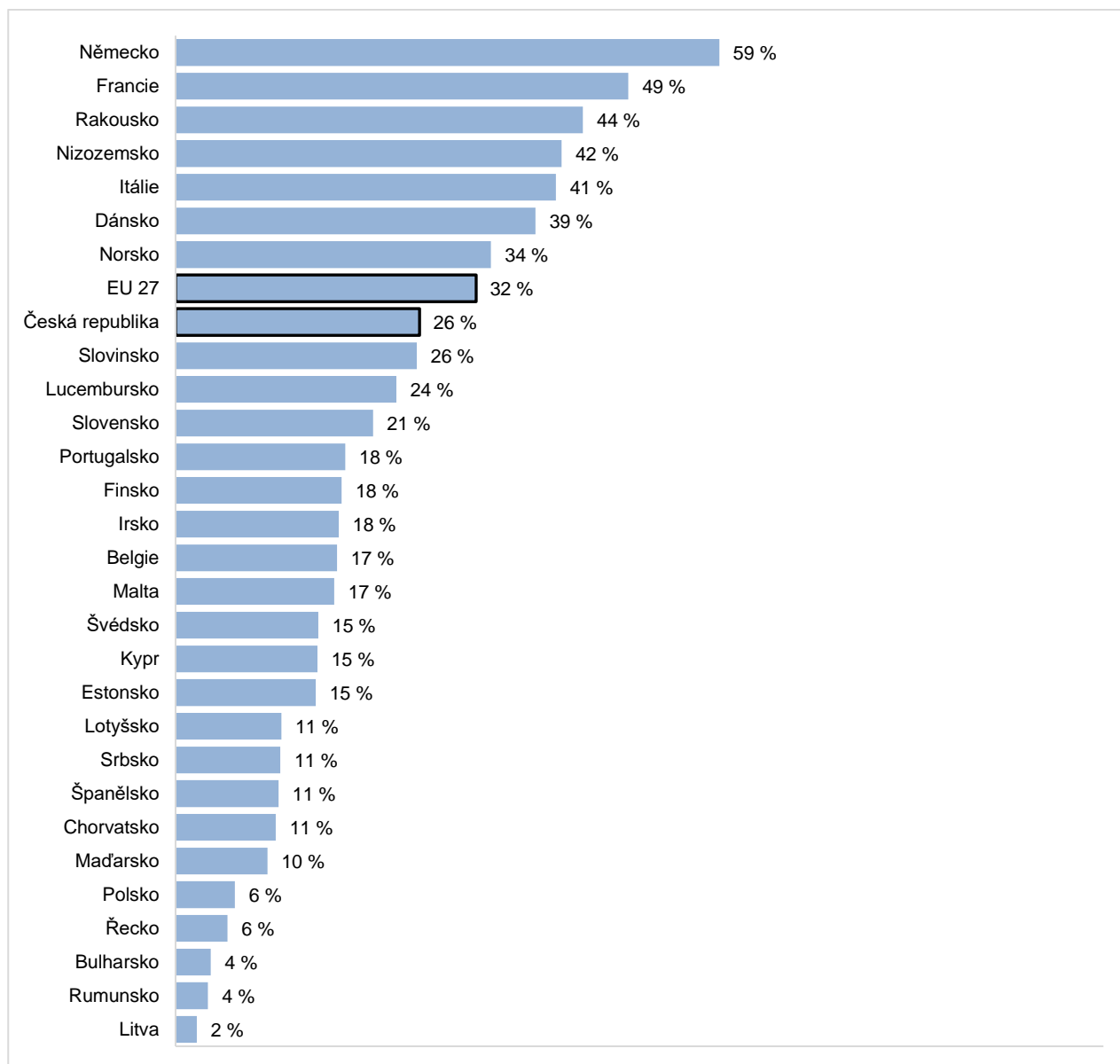


Zdroj: ČSÚ

Přitom mezi roky 2015 a 2020 došlo k nepatrnému nárůstu podílu podniků přijímajících žáky/studenty počátečního vzdělávání na praxi, a sice z 25 % na 26 %.

Pokud jde o mezinárodní srovnání, umístila se Česká republika s 26 % spolu se Slovinskem v žebříčku hned za mezinárodním průměrem za země Evropské unie, který však činil již 32 % podniků zajišťujících praxi žákům/studentům počátečního vzdělávání. Nejvyšší podíl takových podniků byl v Německu (59 %) a naopak nejnižší v Litvě (2 %).

Graf 5.2 Podniky přijímající žáky/studenty počátečního vzdělávání na praxi – mezinár. srovnání, 2020
(v % ze všech podniků)



Zdroj: Eurostat

5.2 Důvody zajištění praxe žákům/studentům počátečního vzdělávání v podnicích

Podívejme se na důvody, které vedly podniky k nabírání žáků/studentů počátečního (formálního) vzdělávání na praxi. Téměř dvě třetiny z podniků, které přijímaly žáky/studenty počátečního vzdělávání na praxi, uvedly, že tak činily (mj. či výhradně) z důvodu **získat touto cestou kvalifikované pracovníky**, jejichž dovednosti budou odpovídat potřebám podniku (65 %) a další třetina uvedla jako důvod mít **možnost výběru nejlepších žáků/studentů na praxi do řad zaměstnanců** v podniku (34 %). Téměř čtvrtinu také motivovala **možnost využít kapacity žáků/studentů již během jejich počátečního odborného vzdělávání** (24 %) a necelou desetinu pak snaha **vyhnout se při nabírání nových pracovníků možné neshodě mezi jejich dovednostmi a potřebami podniku** (8 %). Jiné důvody pak k přijímání žáků/studentů na praxi měla třetina podniků, které je přijímaly. Až na tyto "jiné" důvody přitom platí, že všechny zmiňované důvody častěji uváděly velké podniky



než podniky s menším počtem zaměstnanců. Z výše uvedeného také vyplývá, že čím větší podnik, tím více důvodů uvedl jako relevantní pro přijímání žáků/studentů počátečního vzdělávání na praxi.

Kromě toho uvedly všechny důvody (včetně „jiných“ než nabízených) častěji podniky pod zahraniční kontrolou než domácí podniky. I tyto podniky tak měly pro přijímání žáků/studentů na praxi často více důvodů.

Tab. 5.1 Podniky dle důvodů k přijímání žáků/studentů počátečního vzdělávání na praxi, 2020
(v % z podniků, které žáky/studenty na praxi běžně přijímají)

	Získat touto cestou kvalifikované pracovníky s odpovídajícími dovednostmi	Mít možnost vybrat si nejlepší žáky/studenty a zaměstnat je po ukončení studia v podniku	Využít kapacity žáků/studentů již během jejich počátečního odborného vzdělávání	Touha vyhnout se při nabírání nových pracovníků možné neshodě mezi jejich dovednostmi a potřebami podniku	Jiné důvody
Celkem	65,2	33,6	23,8	8,2	33,3
podle počtu zaměstnanců					
10–19 zaměstnanců	58,9	28,1	23,7	7	33,4
20–49 zaměstnanců	62,7	30,5	21,5	7,8	33,1
50–249 zaměstnanců	71	38,1	24,7	8,6	32,9
250 a více zaměstnanců	82,8	53,1	29,2	12,8	34,5
podle vlastnictví					
domácí podniky	63,6	31,6	23	8	32,4
podniky pod zahraniční kontrolou	73,3	43,7	28,3	9,2	37,8
podle odvětvové sekce (CZ-NACE)					
Peněžnictví a pojišťovnictví	65,2	46,9	41,2	22,2	41,6
Profesní, vědecké a technické činnosti	66,7	39,9	38,7	11,5	38,7
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	77,2	47,9	29,5	10	23,9
Průmysl	70,2	34,2	23,4	8,8	32
Ubytování, stravování a pohostinství	56,9	36,2	33,1	9,1	27,6
Informační a komunikační činnosti	64,8	36,8	22,8	5,6	32,7
Doprava a skladování	56,6	29,1	25	8,2	33,2
Činnosti v oblasti nemovitostí a administrativy	50,9	16,1	45,1	1,2	36,3
Obchod; opravy motorových vozidel	65,8	34,3	12	6,7	29,6
Stavebnictví	57,3	25,3	13,7	6	43,2

Zdroj: ČSÚ

Pokud se jedná o dělení podniků dle převažující ekonomické činnosti, jsou v tabulce 5.1 jednotlivá odvětví seřazena dle počtu uváděných možností na jeden podnik, a sice od odvětví, jehož podniky motivovalo nejpestřejší množství důvodů, až po to, jehož podniky uváděly v průměru nejmenší množství důvodů.

Jak je patrné, v popředí stojí oblast *peněžnictví a pojišťovnictví* (v průměru uvedly 2,2 důvodu na jeden podnik), jejíž podniky přijímající žáky/studenty na praxi ze všech odvětví nejčastěji uváděly, že je motivuje **snaha vyhnout se při nabírání nových pracovníků možné neshodě mezi jejich dovednostmi a potřebami podniku** (22 % z nich) a také zaznamenaly druhý nejvyšší podíl odpovědí, že je motivuje **možnost výběru nejlepších žáků/studentů na praxi do řad zaměstnanců** v podniku (47 %), možnost **využít kapacity žáků/studentů** již během jejich počátečního odborného vzdělávání (41 %) a také jiné důvody (42 %). Druhou nejpestřejší škálu důvodů uvedly podniky zajišťující praxi žákům/studentům počátečního vzdělávání v oblasti *profesní, vědecké a technické činnosti* (v průměru dva důvody na podnik) a třetí pak podniky z oblasti *kulturní, zábavní a rekreační činnosti* (v průměru 1,9 důvodů na podnik). Ostatní podniky, tj. z jiných odvětví, již uvedly

v průměru 1,5–1,7 důvodu na podnik. Přitom podniky z oblasti *kulturní, zábavní a rekreační činnosti* označily ze všech odvětví nejčastěji, že je motivuje možnost **získat touto cestou kvalifikované pracovníky, jejichž dovednosti budou odpovídat potřebám podniku (77 %)** a **možnost výběru nejlepších žáků/studentů na praxi do řad zaměstnanců podniku (po ukončení studia) (48 %)**. Nejvyšší podíl odpovědi, že podniky přijímající žáky/studenty počátečního vzdělávání na praxi motivuje možnost **využít kapacity žáků/studentů již během jejich počátečního odborného vzdělávání**, byl zaznamenán u podniků z oblasti *nemovitostí a administrativy* (45 %). Ty pak na oplátku nejméně často uváděly mezi motivujícími faktory možnost získat touto cestou kvalifikované pracovníky, jejichž dovednosti budou odpovídat potřebám podniku (51 %), mít možnost výběru nejlepších žáků/studentů na praxi do řad zaměstnanců v podniku (po ukončení studia) (16 %) a rovněž snahu vyhnout se při nabírání nových pracovníků možné neshodě mezi jejich dovednostmi a potřebami podniku (1 %). Celkově tak skončily v žebříčku pestrosti důvodů na třetí nejnižší příčce. Nejmenší pestrost důvodů uvedly podniky v oblasti *stavebnictví*, které však v nejvyšší míře uváděly, že je motivují (i) jiné než v nabídce uvedené důvody. Mezi těmi se přitom mohl skrývat jeden i více důvodů.

