

Úvod

Vzdělávání zaměstnaných osob neboli další vzdělávání je přibližně v posledních dvou dekadách poměrně rychle se rozvíjející oblastí. Mnoho lidí zareagovalo na zvyšující se požadavky trhu práce tím, že si v průběhu svého dospělého života dále doplňují a prohlubují stávající vzdělání. V mnohých případech se tak neděje pouze v soukromém čase vzdělávajících se. Na rychlé tempo doby a výhody, plynoucí ze vzdělávání zaměstnanců, již řadu let reagují i firmy, které vzdělávání svým zaměstnancům v různé míře poskytují. Vzdělávání ve firmách je součástí dalšího odborného vzdělávání, odehrává se tedy v dospělosti člověka, s primárním účelem získat znalosti a dovednosti uplatnitelné na trhu práce. Vzdělávání ve firmách je nicméně vždy primárním rozhodnutím firmy, ne vzdělávajícího se jedince, má svůj specifický vzdělávací charakter, vymezený čas a většinou i prostor, vede ho lektor nebo probíhá prostřednictvím vzdělávacího zařízení (např. počítače). Do takto pojatého vzdělávání ve firmách se tedy nepočítá běžné učení se na pracovišti, např. při prvotním seznamování se s náplní práce při nástupu do zaměstnání či při přijímání nových úkolů.

Publikace Vzdělávání zaměstnaných osob přináší hlavní závěry národních výstupů mezinárodně srovnatelného šetření Continuing Vocational Training Survey 2015 (CVTS 5), které zkoumá fenomén firemního vzdělávání z nejrůznějších úhlů pohledu, popisuje jednotlivé části, které ho tvoří a snaží se o jejich kompletnost a částečnou interpretaci souvislostí.

Cílem šetření CVTS 5 bylo zmapovat oblast firemního vzdělávání a získat data vypovídající o zajišťování vzdělávání zaměstnaných osob v ekonomických subjektech s 10 a více zaměstnanci působících v ČR, o charakteristice takového vzdělávání, o hodnocení jeho kvality, o jeho financování, o překážkách, které firmy omezují nebo jim zcela brání v zajišťování vzdělávání zaměstnaným osobám, o přístupu, plánování a organizaci takového vzdělávání, o spolupráci firem se školami, o poskytování praxe žákům/studentům počátečního vzdělávání ve firmách a o nabírání nových zaměstnanců ve firmách. Analýza zahrnuje pouze údaje za Českou republiku. Mezinárodní srovnání bude k dispozici až po provedení národních šetření v jednotlivých členských státech Evropské unie¹.

Výstupy ze šetření jsou určeny a mohou sloužit nejrůznějším cílovým skupinám. Možnosti užití se liší podle zájmů dané cílové skupiny. Pro politiku na centrální nebo krajské úrovni výsledky šetření nabízí jednak možnost udělat si celostní obrázek o tom, jak vzdělávání ve firmách na území ČR vypadá a podívat se na něj podrobněji. Nabízí totiž možnost např. zhodnocení, jaké prostředky na vzdělávání zaměstnanců firmy dostávají, zda firmy dostatečně využily nabídky grantů, projektů EU a dalších možností financování, zda je vzdělávání podporováno v oblastech, ve kterých je to žádoucí či jak firmy podpořit, aby se jejich zaměstnanci mohli dále vzdělávat.

Pro vedení firem nabízí šetření možnosti srovnání vlastního přístupu ke vzdělávání zaměstnanců s dalšími firmami v ČR obecně nebo ve stejné oblasti podnikání, a to z různých hledisek. Jde např. o průměrné investice do vzdělávání na jednoho zaměstnance, míru spoluúčasti zaměstnanců na rozhodovacím procesu o vzdělávání, ne/vyhodnocování potřeb a efektivitu vzdělávání, využívání různých poskytovatelů vzdělávání, obsahové zaměření a jeho formy, míru spolupráce s různými typy škol, ne/přijímání žáků či studentů na praxi a důvody pro obé, dále pak důvody omezení či překážek ve firemním vzdělávání.

Odborům a stávajícím i potenciálním zaměstnancům šetření poskytuje možnost zhodnotit praxi a limitaci vzdělávání zaměstnanců ve firmě vzhledem k průměru ČR či v rámci dané NACE oblasti (odvětví) a případně aktivně usilovat o vyšší podporu vzdělávání. Dále pak šetření této cílové skupině nabízí možnost

¹ Data z předchozích vln šetření za Českou republiku i za státy EU jsou dostupná zde: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>; Population and social conditions, Education and training, Participation in education and training, Continuing vocational training in enterprises

zjistit, na jaké dovednosti je v konkrétních oborech kladen při vzdělávání zaměstnanců důraz, resp. jaké dovednosti považují firmy v nejbližších letech za důležité.

Pro instituce poskytující vzdělávání nabízí šetření možnost lepší orientace v tom, co firmy v daném sektoru potřebují a kde cítí rezervy. Instituce nabízející formální vzdělávání mohou posoudit, do jaké míry a jakým způsobem využívají firmy spolupráci se školami a jak tuto spolupráci případně zefektivnit. Dále lze šetření využít jako zpětnou vazbu jejich činnosti a přeměnit informaci o omezení a překážkách, které firmy uvádějí, v nabídku řešení.

Data ze šetření CVTS 5 tvoří, stejně jako v předchozích letech, součást výstupů mezinárodních institucí, především Eurostatu, a umožňují tak mezinárodní srovnání v dané problematice.

Publikace je rozdělena do několika částí. Po metodologii a úvodu následuje analýza dat CVTS 5, kterou tvoří několik kapitol:

- Kapitola 1 pojednává o důrazu, který je ve firmách kladen na vzdělávání, o praktické organizaci firemního vzdělávání, o jeho hodnocení a reakcích firem na toto hodnocení.
- Druhá kapitola se věnuje účasti zaměstnanců v různých formách vzdělávání, jeho tématech a souladu s potřebami firmy.
- Třetí kapitola je věnovaná financím ve firemním vzdělávání v různých podobách.
- Kapitola 4 analyzuje omezení a překážky, které firmy ve vzdělávání zaměstnanců limitují, případně mu úplně zabraňují.
- Pátá kapitola se věnuje spolupráci firem a škol, její frekvenci i důvodům ne/spolupráce.
- Šestá kapitola přináší analýzu problémů s obsazováním volných pracovních míst a nabírání čerstvých absolventů do firem.

Závěr publikace pak nabízí shrnutí nejzajímavějších zjištění. Z příloh tvoří patrně nejdůležitější část tabulková příloha, která nabízí podrobná data k tématům z analýzy a to v třídění podle velikosti, vlastnictví a odvětví firmy.



Metodologie

Mezinárodní (evropské) šetření CVTS 5 (Continuing Vocational Training Survey), česky též Vzdělávání zaměstnanců (VZ 2015), bylo ve většině zemí EU realizováno již po páté, předchozí čtyři vlny se vztahovaly k referenčním rokům 1993 (CVTS 1), 1999 (CVTS 2), 2005 (CVTS 3) a 2010 (CVTS 4). První vlny šetření s referenčním rokem 1993 se však ČR neúčastnila. Šetření má pětiletou periodicitu, další vlna se tedy očekává v roce 2021 (s referenčním rokem 2020). Takto nastavená pravidelnost sběru dat zajišťuje kontinuitu šetření, možnost návaznosti na minulé vlny a zejména možnost sledování vývoje dané problematiky.

Realizace šetření vyplývá z nařízení Komise (ES) č. 198/2006 ze dne 29. 10. 2014, kterým se provádí nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1552/2005 o statistikách odborného vzdělávání v podnicích, v platném znění. Celé šetření, jeho metodologii i jednotlivé národní sběry koordinuje Eurostat, který také po skončení šetření nabízí jeho výstupy v mezinárodním srovnání všech zemí EU. Na přípravě i během průběhu národního šetření se podílela Meziresortní pracovní skupina pro statistiky dalšího vzdělávání složená z expertů z vybraných ministerstev a dalších institucí zabývajících se danou problematikou.

Základní soubor tvoří ekonomické subjekty působící na území ČR s více než 10 zaměstnanými osobami. Ekonomickým subjektem je právnická osoba a fyzická osoba v podnikatelské pozici a každá organizační jednotka státu s vlastním účetnictvím. Pro zjednodušení se v analýze užívá pojmu „firmy“. Mezi firmy v tomto smyslu jsou počítáni všichni takto definovaní respondenti a kromě firem jako takových tedy zahrnují i další instituce, např. veřejné nebo neziskové organizace. Ve výběrovém souboru byly zahrnuty ekonomické subjekty působící ve všech odvětvích národního hospodářství kromě Zemědělství, lesnictví a rybářství, Veřejné správy a obrany, Vzdělávání, Zdravotní a sociální péče, Činnosti domácností, Činnosti exterritoriálních organizací a orgánů (šetření tedy nezahrnuje sekce A, O, P, Q, T, U klasifikace ekonomických činností CZ–NACE).

Seznam zahrnutých odvětví dle klasifikace NACE je k dispozici v příloze č. 2. Výsledný výběrový soubor zahrnoval 9 224 ekonomických subjektů podnikatelského sektoru. Byl vybrán stratifikovaným výběrem na základě Registru ekonomických subjektů (RES), který sloužil jako opora výběru. Návratnost byla 87 %. Sběr dat probíhal převážně online a prostřednictvím interaktivních PDF formulářů, pouze malé procento dotazníků bylo distribuováno v papírové podobě.

Při analýze dat bylo obecně využito členění podle velikosti firmy (10–19 zaměstnanců, 20–49 zaměstnanců, 50–249 zaměstnanců a 250 a více zaměstnanců), vlastnictví firmy (v rozdělení dle země původu vrcholového vlastníka) a převažující ekonomické činnosti (odvětví) firmy dle klasifikace CZ–NACE:

- Průmysl – sekce B a C
 - Výroba energie, plynu, vody, tepla – sekce D a E
- (v některých dílčích výstupech sloučeno do kategorie Průmysl (B–E))
- Stavebnictví – sekce F
 - Obchod – sekce G
 - Doprava a skladování – sekce H
 - Ubytování, stravování a pohostinství – sekce I
 - Informační a komunikační činnosti – sekce J
 - Peněžnictví a pojišťovnictví – sekce K
 - Činnosti v oblasti nemovitostí a administrativy – sekce L a N
 - Profesní, vědecké a technické činnosti – sekce M
 - Kulturní, zábavní a rekreační činnost a Ostatní činnosti – sekce R a S
- (sekce L až S byly pro účely zpracování dat seskupeny do jedné kategorie Ostatní))

Vedle toho jsou místy zařazena i jiná doplňující členění vyplývající z charakteru otázky.

Jak již bylo uvedeno, šetření CVTS 2 se uskutečnilo v roce 2000 (za sledovaný rok 1999), CVTS 3 v roce 2006 (za referenční rok 2005), CVTS 4 v roce 2011 (referenční rok 2010) a nejnovější CVTS 5 pak v roce 2016 (referenční rok 2015). Některé zkoumané proměnné nabízejí možnost srovnání mezi jednotlivými vlnami CVTS. Pokud je srovnání k dispozici, nachází se vždy u dané podkapitoly i s případným vysvětlením možných odchylek např. z důvodu odlišné metodologie v předchozích vlnách. Dotazník v české verzi dostal oproti minulé vlně poměrně velkých úprav, a to jak co se struktury a podrobnosti zjišťování týče, tak i z hlediska vysvětlivek pojmů a příkladů. Právě kvůli odlišné formulaci některých otázek a metodologickým změnám však nejsou data o poskytování vzdělávání a kurzů firmami, účasti zaměstnanců ve vzdělávání a výdajích na vzdělávání plně srovnatelná s výstupy z předchozích vln. V šetření CVTS 5 byl oproti předchozím vlnám kladen velký důraz na zahrnutí jakéhokoli vzdělávání poskytovaného zaměstnancům, včetně kurzů a školení povinných ze zákona. Přestože povinné vzdělávání bylo samozřejmě zahrnuto do šetření i v předchozích letech, v CVTS 5 došlo ke zpřesnění metodických pokynů poskytovaných respondentům i úpravě dotazníku v souladu se snahou získat co nejúplnější informace. Zároveň byl oproti předchozím vlnám šetření na národní úrovni kladen velký důraz na možnost odlišení vzdělávacích aktivit poskytovaných zaměstnancům povinně (na základě platné legislativy) a těch, plynoucích především ze vzdělávací strategie dané firmy. Otázky kladené zvláště na nepovinné kurzy ukazují zájem firem o vzdělávání zaměstnanců v konkrétních oblastech potřebných pro výkon svých činností, nikoliv pouze tak, jak ukládá zákon. Konstrukce dotazníku k CVTS 5 tak sice neumožňuje plně relevantní srovnání některých ukazatelů v dlouhodobé časové řadě, na druhou stranu přispěla k jednoznačnějšímu vymezení a rozdělení kurzů a školení a tím výstupům, které lépe odráží zkoumanou realitu.



Kapitola 1: Důraz kladený na vzdělávání ve firmách v ČR

V široké oblasti firemního vzdělávání se mezi sebou jednotlivé firmy mohou lišit nejen množstvím a formami zajišťovaného vzdělávání, ale i v celkovém přístupu ke vzdělávání a v různé míře důrazu, který je mu přikládán. Ten se v první řadě odvíjí od konkrétních potřeb firmy, financí a priorit a navazuje na interní procesy, které vzdělávání zaměstnanců zajišťují. Tato kapitola tedy nabízí základní vhled do fungování těchto interních procesů v českých firmách a ukazuje podíl firem, které vzdělávání svých zaměstnanců realizují.

Hlavní zjištění

- 91 % firem s deseti a více zaměstnanci poskytlo zaměstnancům vzdělávání.
- Velká většina (89 %) firem zajistila v roce 2015 pro své zaměstnance alespoň jeden kurz nebo školení². Kurzy povinné ze zákona se konaly v 87 % firem, nepovinné kurzy pak přibližně v polovině (53 %).
- Jiné formy vzdělávání³ (než jsou kurzy a školení) svým zaměstnancům v roce 2015 poskytlo téměř 40 % firem.
- Nejdůležitějším faktorem ovlivňujícím poskytování vzdělávání zaměstnancům je velikost firmy. S velikostí firmy roste též pravděpodobnost poskytování nejen povinných, ale především nepovinných vzdělávacích aktivit.
- Z hlediska převažující ekonomické činnosti (odvětví) sledovaných firem je největší pravděpodobnost poskytování i jiných, než povinných kurzů a školení u firem z odvětvové sekce Peněžnictví a pojišťovnictví (K) a Informační a komunikační činnosti (J).
- Sedm z deseti firem v roce 2015 hodnotilo vzdělávací potřeby svých zaměstnanců, pětina toto hodnocení prováděla pravidelně. Uskutečněné vzdělávání zpětně zhodnotilo 42 % firem. Koncepti vzdělávání předem plánuje přibližně polovina (53 %) firem.
- Téměř dvě třetiny (63 %) firem nemají specializovaný útvar či osobu pověřenou organizací vzdělávání, nicméně velké firmy s více než 250 zaměstnanci obvykle (85 % z nich) alespoň jednou možností disponují.
- Reakcí na zjištěný deficit či absenci znalostí a dovedností zaměstnanců je u poloviny (53 %) firem zajištění potřebného vzdělávání.
- O vzdělávání ve firmách, pokud tam vzdělávání probíhá, nejčastěji rozhoduje management firmy. Do rozhodování o vzdělávání jsou zástupci zaměstnanců zapojeni pouze v 6 % firem.
- Většina firem (84 %) v roce 2015 vynaložila finanční náklady, které souvisely se zajišťováním vzdělávání zaměstnanců. Čtyři desetiny firem uvedly, že s položkou na vzdělávání počítají již při sestavování ročního rozpočtu.

² **Kurzy/školení** se vyznačují vysokým stupněm organizace (z hlediska času, prostoru a obsahu) ze strany školitele či vzdělávací instituce. Obsah kurzů/školení je předem připraven pro charakteristickou cílovou skupinu osob, např. podle vymezených učebních osnov, a místo konání je většinou zřetelně oddělené od pracoviště (odehrává se v prostorách speciálně určených pro vzdělávání, jako jsou učebny nebo vzdělávací centra.) **Patří sem např. povinné školení BOZP, počítačové či jazykové kurzy, kurzy zaměřené na komunikační dovednosti apod., příp. jiné jasně strukturované vzdělávání zvyšující kvalifikaci či rozšiřující dovednosti zaměstnanců určitého oboru.**

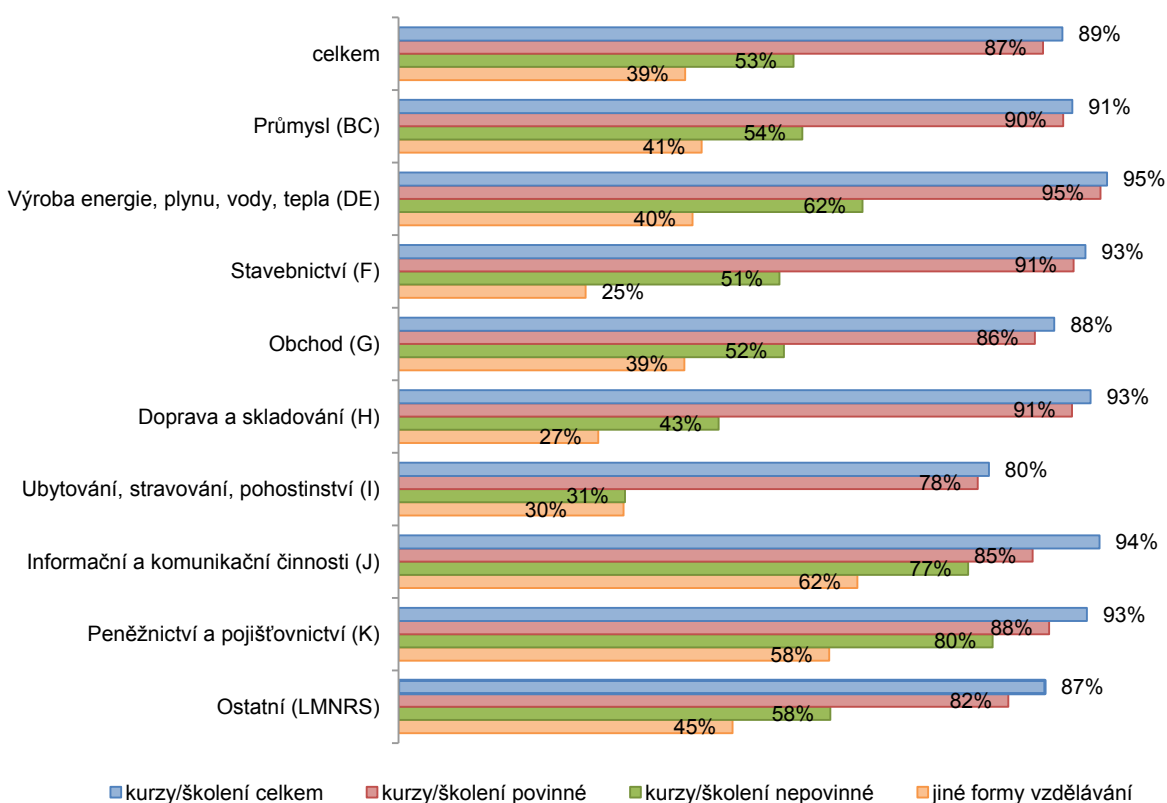
³ **Jiné formy vzdělávání než jsou kurzy a školení** jsou charakterizovány jako plánované vzdělávání na pracovišti, kdy hlavním záměrem účastníka je něco se naučit. Účastníci zpravidla mají možnost si do jisté míry určit místo, čas a obsah vzdělávání, přičemž obsah bývá přizpůsoben jejich individuálním potřebám. Do těchto jiných forem patří např. **zaškolování či instruktáž orientovaná na konkrétní pracovní činnost, účast na konferencích či veletrzích či samostudium**, pokud splňuje výše zmíněné podmínky definice.

Formy vzdělávání, které firmy poskytují svým zaměstnancům

Vzdělávání ve firmách může nabývat nejrůznějších forem, jejichž příklady jsou k dispozici v této a následující kapitole. Pro potřeby šetření CVTS, ale i obecně, lze vzdělávání ve firmách rozdělit na kurzy/školení a jiné formy vzdělávání než jsou kurzy či školení. Podíl firem, které zajistily nějaký druh vzdělávání, činil 91 %. Charakteristikou firem, které vzdělání neposkytovaly, nebo ho poskytovaly jen v omezené míře, včetně důvodů, které je k tomu vedly, se podrobně zabývá [Kapitola 4: Omezení a překážky ve vzdělávání zaměstnanců](#).

Alespoň jeden kurz či školení (včetně povinných ze zákona) zajišťovala pro své zaměstnance v roce 2015 valná většina (89 %) firem. Téměř všechny velké firmy (s 250 a více zaměstnanci) zajišťovaly kurzy/školení pro své zaměstnance. Rozdíly je možné sledovat i v rámci faktoru vrcholového vlastníka firmy – firmy se zahraničním majitelem vzdělávaly své zaměstnance v 96 % případů, na rozdíl od českých firem, kterých tak činilo 88 %. Má na to vliv i odlišná struktura firem se zahraničním vlastníkem, mezi kterými převládají střední a velké firmy, které obecně poskytují více vzdělávacích aktivit v porovnání s menšími. Nejvíce firem, více než polovina, k zajištění vzdělávání pro své zaměstnance využilo nabídky soukromých vzdělávacích agentur.

Graf č. 1: Podíl firem, které poskytovaly kurzy/školení a jiné formy vzdělávání podle odvětví firmy (CZ–NACE), 2015



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Povinné a nepovinné kurzy a školení

Kurzy a školení se v rámci šetření CTVS rozlišují na povinné a nepovinné (definice a podrobnější informace viz příloha č. 1). Ze zákona povinné kurzy a školení poskytla svým zaměstnancům v roce 2015 většina firem (87 %). (Školení k bezpečné práci s přístroji či plošná školení BOZP jsou povinná v určité frekvenci, která není každoroční, což vysvětluje nižší než stoprocentní podíl firem zajišťujících svým zaměstnancům v daném

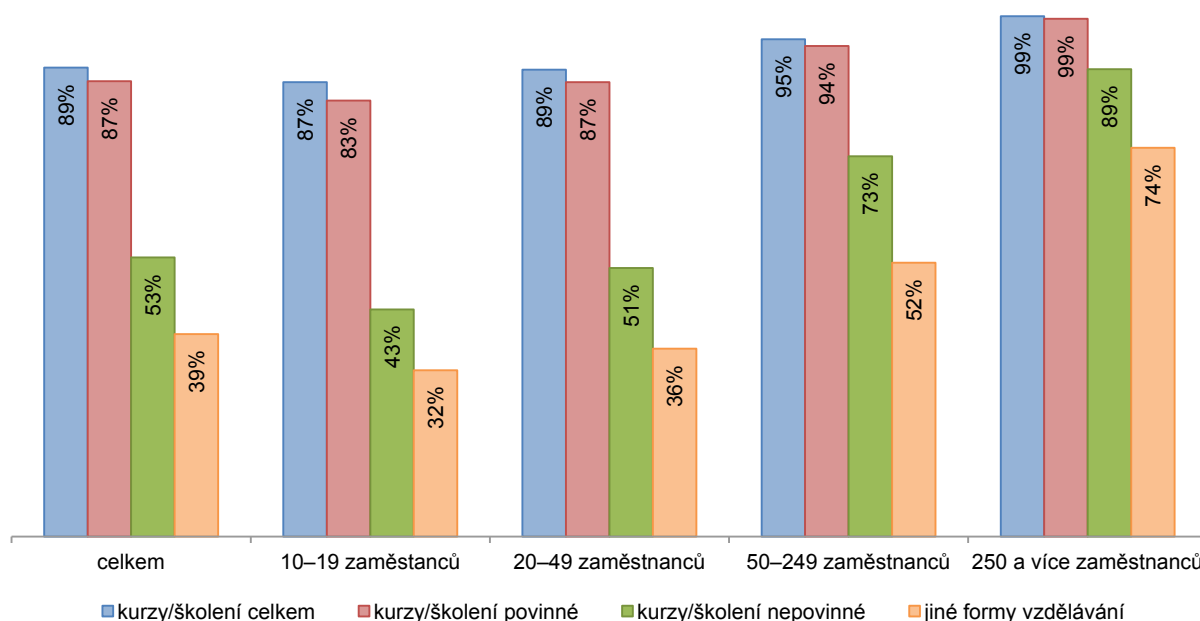
roce toto vzdělávání.) Nepovinné kurzy poskytla polovina firem (53 %). U obou druhů své zaměstnance do vzdělávání zapojovaly nejvíce firmy s 250 a více zaměstnanci (u povinných kurzů 99 %, u nepovinných 89 %) a nejméně firmy malé s 10 až 19 zaměstnanci (u povinných kurzů 83 %, u nepovinných 43 %). Ze sledovaných odvětví nejvíce povinných kurzů poskytovaly firmy působící v oblasti Výroba a rozvod energie, plynu, vody, tepla (sekce DE; 95%). Nejvíce nepovinných kurzů zajišťovaly firmy pohybující se v peněžnictví a pojišťovnictví (sekce K; 80 %) – je nutno ovšem zdůraznit, že v obou případech jde o odvětvové sekce s vyšším zastoupením větších firem než v ostatních odvětvových sekcích.

Jiné formy vzdělávání

Kromě kurzů či školení firmy zajišťují i nejrůznější jiné formy vzdělávání, mezi které patří např. plánované zaškolování zaměstnanců na pracovišti, účast na konferencích, veletrzích a workshopech či plánované samostudium. Tyto jiné formy vzdělávání svým zaměstnancům poskytovalo téměř 40 % firem s deseti a více zaměstnanci ve sledovaných odvětvích. Jiné formy vzdělávání nejvíce využívaly firmy pohybující se v odvětví Informační a komunikační činnosti (sekce J). Tuto možnost svým zaměstnancům v roce 2015 nabídly v průměru téměř dvě třetiny firem (62 %) z tohoto odvětví, a to dokonce i v kategorii velmi malých firem s 10 až 19 zaměstnanci. V rámci nich se do výše uvedených jiných forem vzdělávání zapojila přesně polovina zaměstnanců, tj. např. o 20 procentních bodů více než v případě stejné velikostní kategorie firem působících v průmyslu (sekce B–E).

Účast zaměstnanců v dané formě vzdělávání dále souvisí s počtem zaměstnanců firmy, kdy platí, že s rostoucí velikostí firmy se zvyšuje i účast jejích zaměstnanců v těchto jiných vzdělávacích formách. Mezi firmami s více než 250 zaměstnanci účast na jiné formě vzdělávání svým zaměstnancům umožnily v roce 2015 téměř tři čtvrtiny (74 %). Vyšší účast velkých firem může být mj. ovlivněna jinou firemní kulturou než u firem menších, ale samozřejmě vychází i ze základního logického předpokladu, že větší firma má vyšší počet potenciálních účastníků vzdělávání. Podrobnější informace o jednotlivých formách vzdělávání a jejich charakteristikách viz [Kapitola 2: Účast zaměstnanců na dalším odborném vzdělávání](#).

Graf č. 2: Podíl firem, které poskytovaly kurzy/školení a jiné formy vzdělávání podle velikosti firmy, 2015



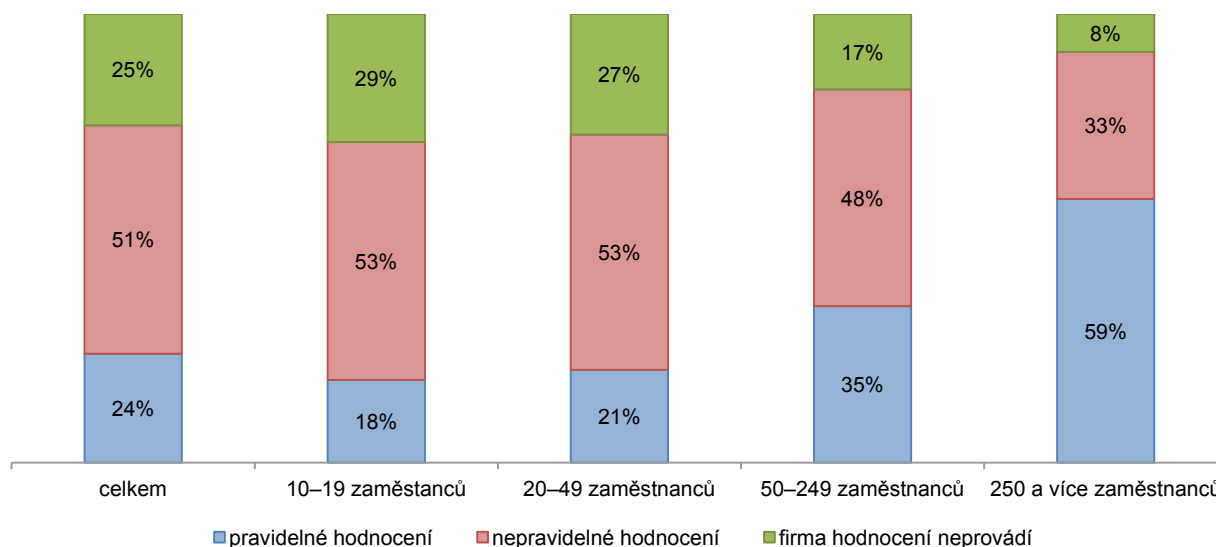
Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Analýza budoucích vzdělávacích potřeb

Analýzu budoucích potřebných dovedností svých zaměstnanců provádí většina firem (71 %), pětina firem hodnotí vzdělávací potřeby svých zaměstnanců pravidelně. Z firem, které v roce 2015 zajistily kurz nebo školení, provedly analýzu vzdělávacích potřeb tři čtvrtiny, z toho třetina analyzuje vzdělávací potřeby pravidelně (graf č. 3). Mezi pravidelné hodnotitele z ranku firem zajišťujících kurzy a školení patří zejména firmy s největším počtem zaměstnanců, naopak menší firmy (do 50 zaměstnanců) hodnotí vzdělávací potřeby spíše nepravidelně, pokud tak vůbec činí. Rozdíl je dán tím, že velké firmy častěji než menší realizují nepovinné kurzy/školení, na které je v analýze vzdělávacích potřeb patrně kladen primární důraz. Zároveň velké firmy vzhledem k počtu svých zaměstnanců a předpokládanému širšímu profesnímu záběru obvykle provádějí podrobnější kontrolní a plánovací procesy. Naproti tomu u menších firem, zejména firem spíše rodinného typu a těch s počtem do 20 zaměstnanců, může „analýza vzdělávacích potřeb“ probíhat i méně oficiální cestou. Z pravidelných hodnotitelů z firem, které v roce 2015 zajistily nějaký kurz nebo školení, je nejvíce firem z oblasti Peněžnictví a pojišťovnictví (sekce K). U nepravidelných hodnotitelů jsou to firmy z oblasti Stavebnictví (F). Zde platí návaznost na předchozí kategorizaci – firmy z oblasti Peněžnictví a pojišťovnictví (K) jsou nejčastěji firmy velké (s 250 a více zaměstnanci), s vysokou účastí zaměstnanců v nepovinných kurzech a školeních i jiných formách vzdělávání, naopak mezi firmami ze stavebnictví (F) převažují menší firmy (do 20 zaměstnanců) s mírně podprůměrnou účastí zaměstnanců ve vzdělávání.

Více než polovina firem, které provádí pravidelnou analýzu budoucích vzdělávacích potřeb, zároveň zajišťuje i některou z jiných forem vzdělávání než jsou kurzy a školení. Z nehodnotících firem bylo 77 % těch, které přesto kurz uskutečnily – ve velké míře se jednalo o firmy, které zajišťovaly kurzy ze zákona povinné, na které analýzu vzdělávacích potřeb spíše nepotřebují. Mezi nehodnotícími firmami jsou takové, které přes absenci analýzy budoucích vzdělávacích potřeb uskutečnily nepovinný kurz/školení (27 %) či některou z jiných vzdělávacích forem (16 %). U těchto firem může jít o již zavedené zajišťování stejného vzdělávání, které zaměstnanci k práci potřebují, což management firmy ví a nemusí tak vzdělávací potřeby zjišťovat. Případně se může jednat o nové formy vzdělávání, které firma zkouší či dostane nabídkou od poskytovatele vzdělávání.

Graf č. 3: Podíl firem poskytujících kurzy/školení, které provádí analýzu budoucích vzdělávacích potřeb zaměstnanců podle velikosti firmy, 2015

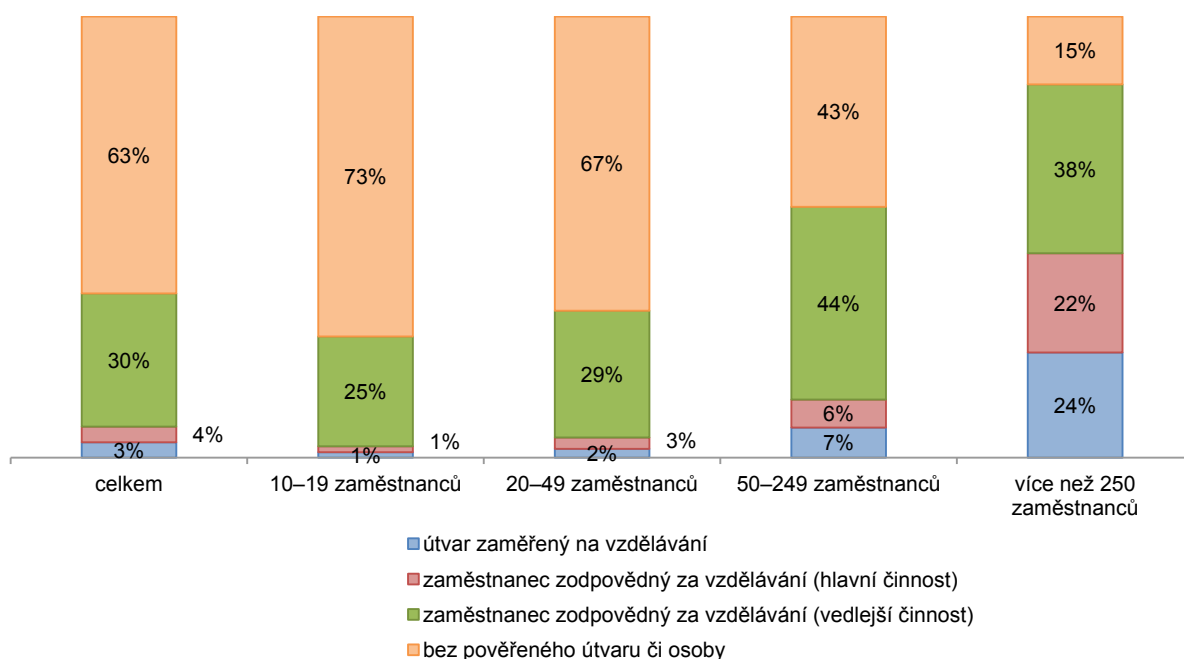


Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Organizace vzdělávání ve firmách

S hodnocením vzdělávacích potřeb do velké míry souvisí i způsob organizace vzdělávání v dané firmě, konkrétně pak fakt, zda má firma interně jmenovanou osobu či útvar, který za vzdělávání odpovídá. Ve většině firem (63 %) však taková osoba nebo útvar není, což souvisí s tím, že početně jsou nejvíce zastoupenou kategorií firmy malé, které tyto specializované útvary nemívají. Naopak velké firmy disponují odpovědným pracovníkem či útvarem ve valné míře (85 %), ačkoli ve více než třetině firem má daný pracovník zároveň jinou hlavní kompetenci. Existenci a formu fungování odpovědné osoby nebo útvaru mezi firmami podle velikosti firmy ukazuje graf č. 4. Zároveň platí, že ty firmy, které hodnotí vzdělávací potřeby pravidelně, mají s vyšší pravděpodobností i útvar či zaměstnance pověřeného organizací vzdělávání.

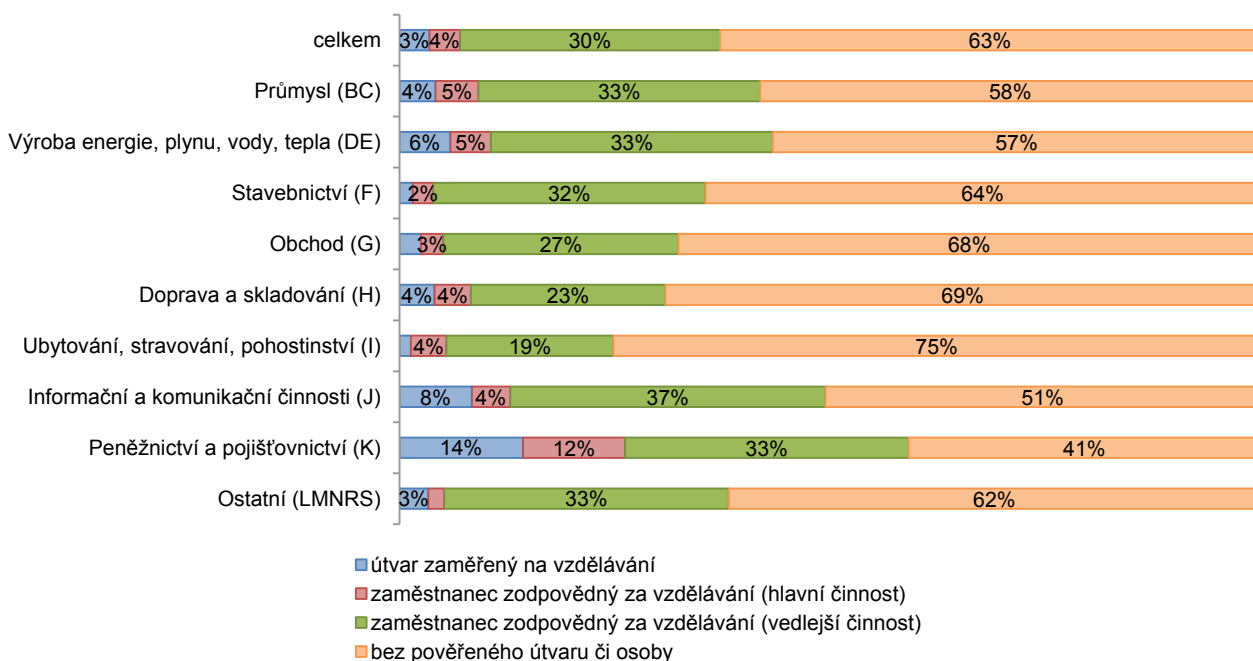
Graf č. 4: Podíl firem se zaměstnancem či útvarem odpovědným za vzdělávání zaměstnanců podle velikosti firmy, 2015



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Existence útvaru či zaměstnance odpovědného za organizaci vzdělávání zaměstnanců se liší i podle odvětví. Nejvyšší zastoupení útvaru či osoby s danou činností je patrné v peněžnictví a pojišťovnictví (sekce K; 59 %). Ve třetině případů se jedná o zaměstnance s jinou hlavní činností, ve 14 % firem v tomto odvětví je pro tuto agendu zřízen speciální útvar a téměř 12 % firem má zaměstnance, jehož hlavní náplní práce je organizace vzdělávání. Nejnižší podíl firem s takto odpovědnou osobou či útvarem vykazuje odvětví Ubytování, stravování a pohostinství (I). Jen čtvrtina těchto firem měla v roce 2015 k dispozici daný útvar či osobu. Podobně v odvětvích Doprava a skladování (H) a Obchod (G) měla méně než třetina firem danou osobu či útvar (viz graf č. 5).

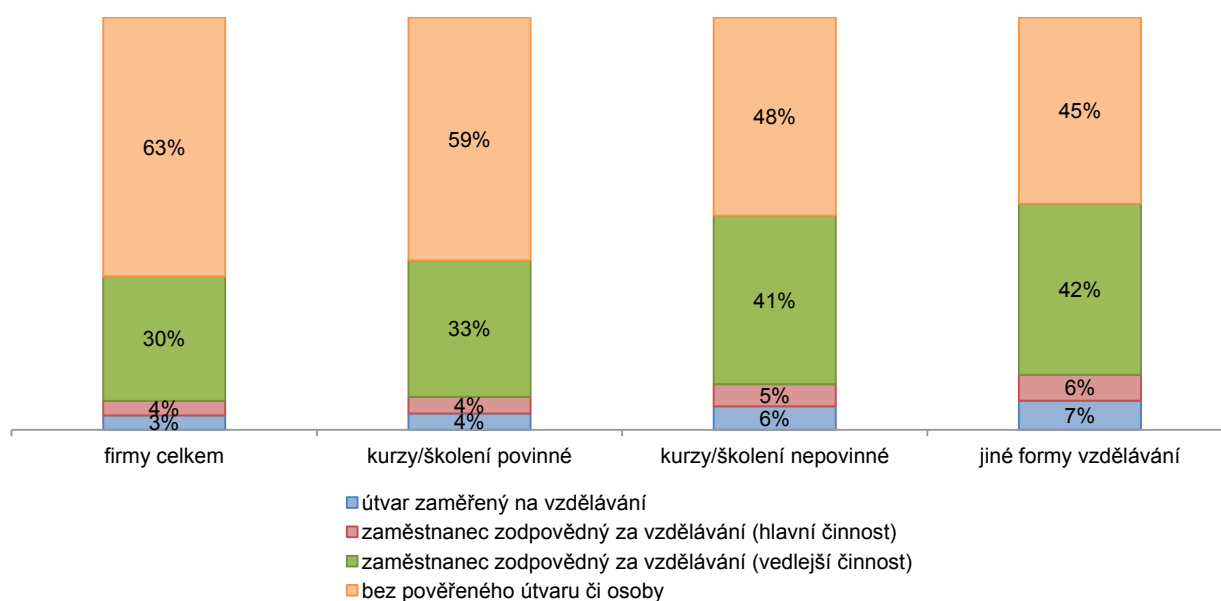
Graf č. 5: Podíl firem se zaměstnancem či útvarem odpovědným za vzdělávání zaměstnanců podle odvětví firmy (CZ–NACE), 2015



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Zajišťování vzdělávání nemusí nutně souviset s tím, zda daná firma má odpovědnou osobu či útvár, který je za něj zodpovědný – speciální útvár či osobu pověřenou organizací vzdělávání nemají téměř dvě třetiny firem, které nějakou formu vzdělávání poskytují. Z grafu č. 6 je zřejmé, že mezi firmami, které poskytují různé formy vzdělávání, se existence útvaru či odpovědné osoby výrazně neliší.

Graf č. 6: Podíl firem se zaměstnancem či útvarem odpovědným za vzdělávání zaměstnanců podle poskytnutých forem vzdělávání, 2015



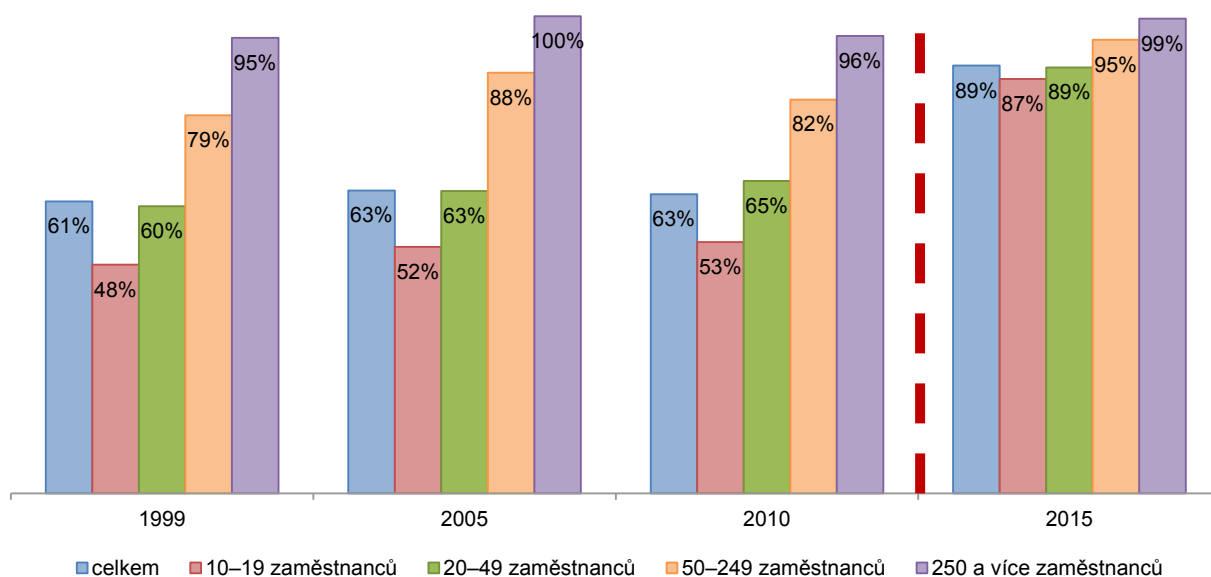
Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017



Firmy, které zajišťují povinné kurzy nebo školení v 60 % případů touto činností nemají nikoho pověřeného, u nepovinných školení a jiných forem vzdělávání se tento podíl snižuje na méně než polovinu firem. Zároveň se u nich zvyšuje podíl zaměstnanců organizujících vzdělávání, byť s jinou hlavní činností a velmi mírně (o 1–2 %) i osob či útvarů zaměřujících se přímo na vzdělávání. Tento posun je logický, osoba nebo útvar, který se o vzdělávání stará, nezajišťuje pouze samotnou organizaci kurzu (či jiného vzdělávání), ale měl by se starat i o zajišťování potřeb zaměstnanců, hodnocení vzdělávání a související agendy.

Jak již bylo zmíněno v metodologii, oproti minulé vlně šetření, tedy CVTS 4, došlo k poměrně velkým úpravám v dotazníku. Zásadní změna mající vliv na velké množství výstupů nastala ve zkoumání základního ukazatele poskytování kurzů/školení. V šetření CVTS 5 byl oproti předchozím vlnám kladen velký důraz na zahrnutí jakéhokoli vzdělávání poskytovaného zaměstnancům, včetně kurzů a školení povinných ze zákona. Přestože povinné vzdělávání bylo samozřejmě zahrnuto do šetření i v předchozích letech, v CVTS 5 došlo ke zpřesnění metodických pokynů poskytovaných respondentům i úpravě dotazníku v souladu se snahou získat co nejúplnější informace. Zároveň byl oproti předchozím vlnám šetření na národní úrovni kladen velký důraz na možnost odlišení vzdělávacích aktivit poskytovaných zaměstnancům povinně (na základě platné legislativy) a těch, plynoucích především ze vzdělávací strategie dané firmy. Otázky kladené zvláště na nepovinné kurzy ukazují zájem firem o vzdělávání zaměstnanců v konkrétních oblastech potřebných pro výkon svých činností, nikoliv pouze tak, jak ukládá zákon. Je potřeba si uvědomit, že graf č. 7 tak nezobrazuje pouze samotný vývoj poskytování kurzů/školení firmami mezi roky 1999–2015, ale promítá se v něm i zmíněná změna metodologie. Má tudíž spíše informativní charakter a je zde uváděn pro úplnost a souvislost s dále analyzovanými ukazateli, nikoliv pro plně relevantní srovnání v čase.

Graf č. 7: Podíl firem poskytujících kurzy/školení podle velikosti firmy, 1999–2015

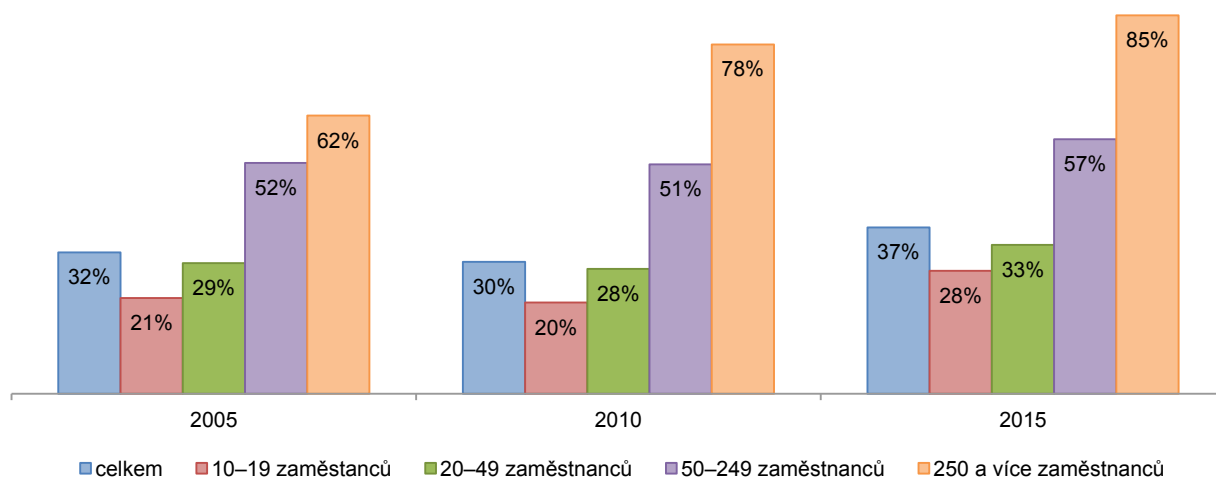


Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

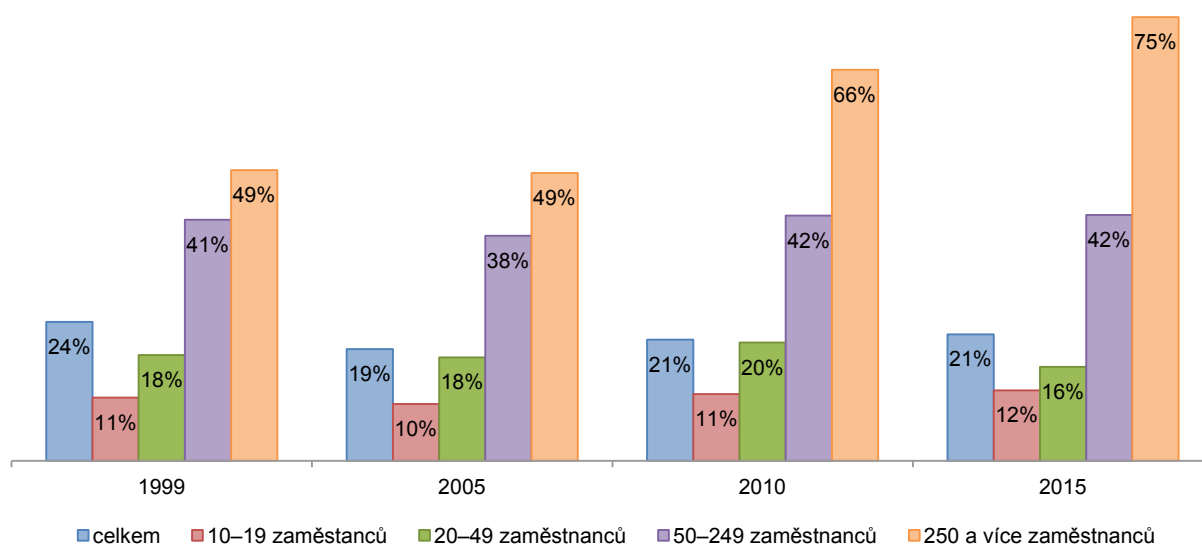
— změna metodologie

Podíl firem s osobou či útvarem zodpovědným za vzdělávání se mezi roky 2005⁴ a 2015 příliš neměnil. V rámci posledního šetření vzrostl na 37 %.

⁴ Za CVTS 2 (1999) nejsou k této otázce data k dispozici.

Graf č. 8: Podíl firem, v nichž existovala osoba nebo útvar odpovědný za organizaci vzdělávání podle velikosti firmy, 2005–2015

Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Graf č. 9: Podíl firem, které při plánování vzdělávání vytvořily písemný vzdělávací plán podle velikosti firmy, 1999–2015

Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Firmy se liší také v přístupu k plánování koncepce vzdělávání. Předem vzdělávání v roce 2015 plánovala více než polovina firem (53 %; [Graf č. 13](#)). Podíl firem, kde plánování vzdělávání vyústilo ve vytvoření písemného vzdělávacího plánu, byl nejvyšší při CVTS 2 – za referenční rok 1999 (24 %). Od té doby se drží okolo 20 %. Velký nárůst tohoto podílu za sledované období je patrný u firem s nejvíce zaměstnanci, zatímco v roce 1999 vytvořilo písemný vzdělávací plán polovina z těchto firem, v roce 2015 jich bylo již 75 %. Jak již bylo řečeno výše, poskytování vzdělávacích aktivit roste s velikostí firmy ([Graf č. 2](#)) a plán v písemné podobě umožní firmám s velkým počtem zaměstnanců lepší organizaci, efektivitu a systematičnost v poskytování vzdělávání.

Reakce firem na zjištění absence nebo deficitu znalostí a dovedností zaměstnanců

Více než polovina šetřených firem (53 %) deklaruje, že na zjištění nedostatečnosti stávajících znalostí a dovedností zaměstnanců reaguje zajištěním potřebného vzdělávání. Většina z nich jsou samozřejmě firmy, které v roce 2015 nějaký vzdělávací kurz či školení uskutečnily, ale objevují se i firmy (16 %), které s obecným tvrzením o poskytování vzdělávání v případě nedostatečné kompetence zaměstnanců souhlasí, ačkoli žádný kurz ve zkoumaném roce neuskutečnily. Třetina firem (32 %) neposkytujících nepovinné kurzy vyjádřila, že by deficit ve znalostech a dovednostech zaměstnanců řešila zajištěním potřebného vzdělávání. Z hlediska velikosti firem nejvyšší míru souhlasu s tímto výrokem uváděly velké firmy (s 250 a více zaměstnanci, 86 %) a z hlediska odvětví podnikání pak firmy v oblasti Peněžnictví a pojišťovnictví (sekce K; 78 %). Další možné reakce na zjištění skutečnosti, že stávající zaměstnanci nemají potřebné znalosti a dovednosti ukazuje tabulka č. 1., která dále uvádí četnosti jednotlivých reakcí.

Tabulka č. 1: Podíl firem obvykle reagujících daným způsobem na nedostatečnost stávajících znalostí či dovedností zaměstnanců podle velikosti firmy, 2015

Způsob reakce	celkem	dle velikosti firmy				%
		10–19 zaměstnanců	20–49 zaměstnanců	50–249 zaměstnanců	250 a více zaměstnanců	
zajištění potřebného vzdělávání stávajícím zaměstnancům	53	47	49	68	86	
přijetí nových pracovníků s odpovídající kvalifikací	23	19	22	30	42	
přijetí nových pracovníků a následné zajištění vzdělávání	4	3	3	4	9	
vnitřní reorganizace za účelem lepšího využití stávajících dovedností zaměstnanců	24	21	23	30	32	
ani jedno z výše uvedeného (jiný způsob či k situaci nedochází)	27	33	28	16	5	

Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

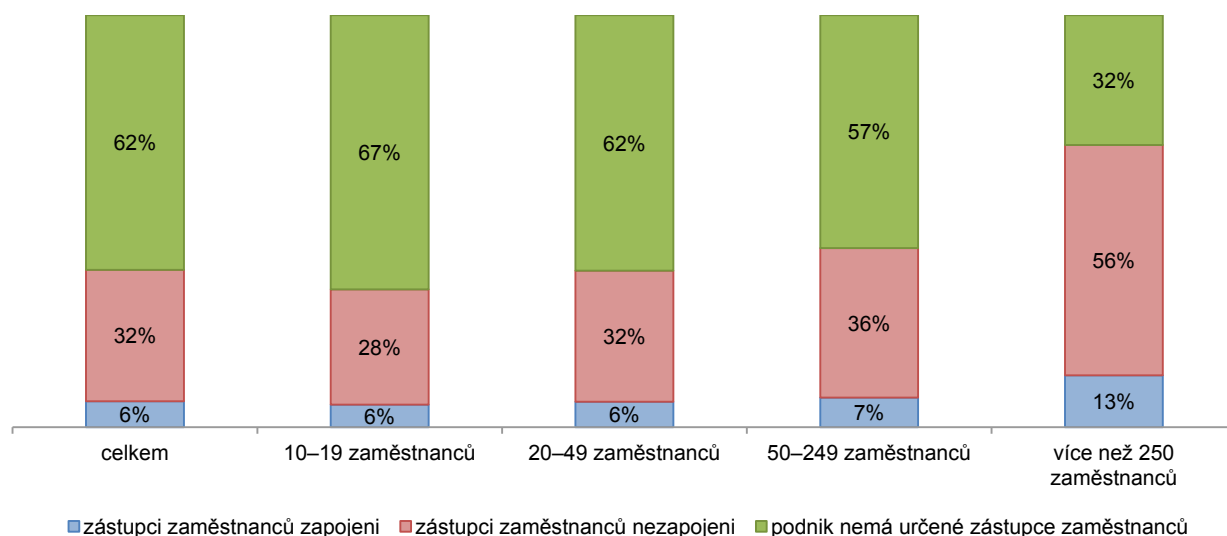
Pozn.: firmy mohly uvést více možností

Zajištění vzdělávání může být v případě zjištění nedostatků pro firmy relativně snadnou a zároveň velmi efektivní volbou, proto není s podivem, že je volbou nejvíce preferovanou. Nicméně čtvrtina firem deklaruje, že na deficit znalostí a dovedností svých zaměstnanců reaguje jiným než uvedeným způsobem v rámci možných odpovědí, což kromě úplně odlišné formy reakce zahrnuje i to, že k situaci nedochází či firma na daný deficit nereaguje. Nejvíce (33 %) takových firem je mezi malými podniky (s 10 až 19 zaměstnanci), kde si často právě z důvodu malého počtu zaměstnanců a stále stejného objemu práce nemohou dovolit reagovat některým z výše uvedených způsobů, případně to charakter práce nevyžaduje.

Zapojení zaměstnanců do rozhodování o vzdělávání

Podobu, formu a frekvenci vzdělávání ve firmě ovlivňuje mj. i fakt, zda jsou do rozhodování o vzdělávání zapojeni zástupci zaměstnanců (např. odbory). Do rozhodovacích procesů o dalším vzdělávání však své zaměstnance zapojuje pouze 6 % firem. V 32 % případů firma zástupce zaměstnanců do daného procesu nezapojuje a 62 % firem nemá zástupce zaměstnanců určené. Ve valné většině firem se tak zaměstnanci prostřednictvím svých zástupců nemohou spolupodílet na rozhodování o vzdělávání. Samotná existence zástupců zaměstnanců i podíl jejich zapojení při rozhodování o vzdělávacích procesech roste s velikostí firmy (viz graf č. 10).

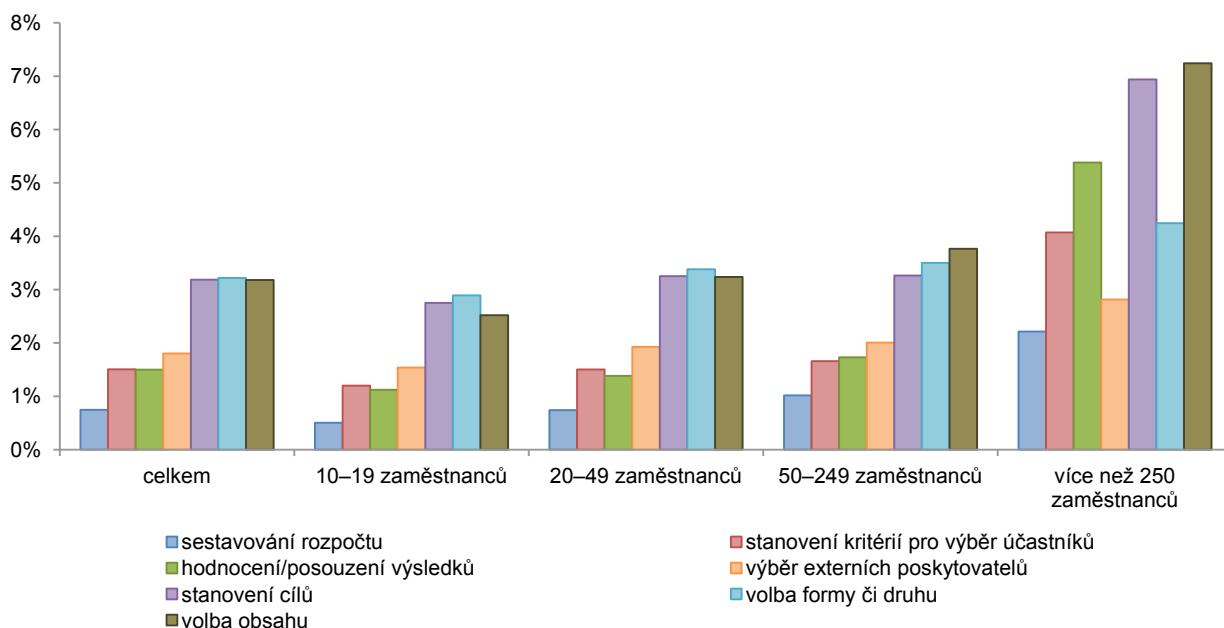
Graf č. 10: Podíl firem se zástupci zaměstnanců podniku (např. odbory) zapojenými do rozhodování o záležitostech souvisejících se vzděláváním podle velikosti firmy, 2015



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Zástupci zaměstnanců se nejvíce (ve 3 % ze všech firem, v přibližně 8 % z firem majících zástupce zaměstnanců) zapojují do rozhodování o stanovení cílů vzdělávání, volby formy či druhu vzdělávání a volby obsahu vzdělávání. Nejmenší míru zapojení zástupců zaměstnanců lze vidět v oblasti sestavování rozpočtu. Při srovnání účasti zástupců zaměstnanců v rozhodování v rámci vzdělávacího procesu podle velikosti firmy je patrné, že ve firmách s více než 250 zaměstnanci se zástupci zaměstnanců ve větší míře podílí i na volbě obsahu a stanovení cílů vzdělávání než je tomu v menších firmách (viz graf č. 11).

Graf č. 11: Podíl firem se zástupci zaměstnanců podniku (např. odbory) zapojenými do rozhodování o daných částech vzdělávacího procesu podle velikosti firmy, 2015



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

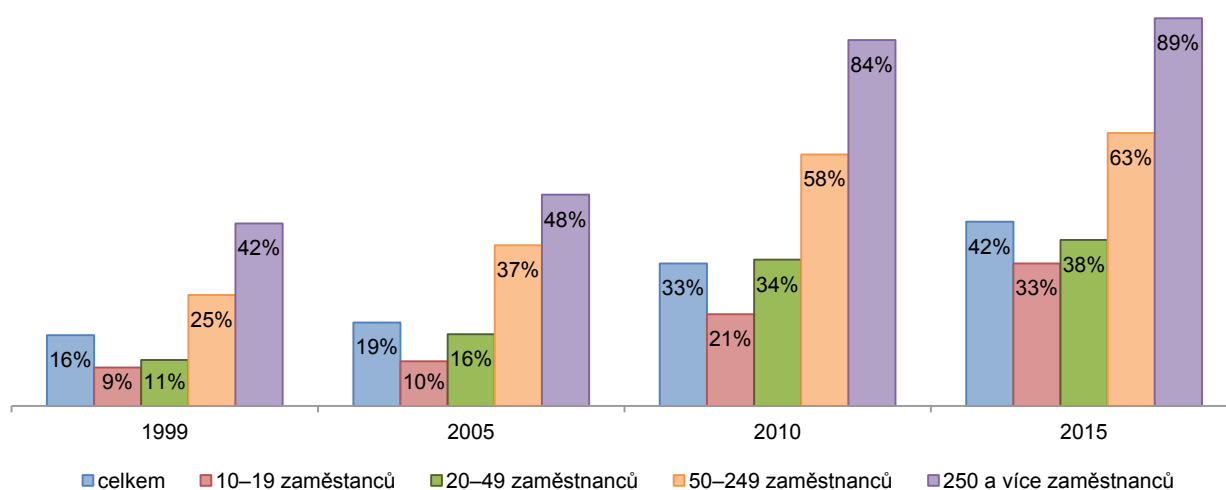


Finanční plánování ve firemním vzdělávání

Vzdělávání ve firmách v první řadě souvisí s financemi, ideální je počítat s výdaji na tuto oblast předem. Čtyři desetiny firem uvedly, že s položkou na vzdělávání počítají již při sestavování ročního rozpočtu. Jsou to samozřejmě ve valné většině ty firmy, které pak kurzy nebo školení uskutečňují. Nicméně až 82 % firem uvedlo, že s položkou na vzdělávání při sestavování rozpočtu nepočítají, přesto vzdělávání pro své zaměstnance v roce 2015 zajistilo. Zhruba 96 % firem, které na oblast vzdělávání při sestavování rozpočtu myslí, uskutečnilo kurzy povinné ze zákona. Přes 75 % firem, s rozpočtem zahrnujícím i výdaje na vzdělávání, poskytlo nepovinné kurzy. S výdaji na vzdělávání nejvíce počítají velké firmy (89 %), nejméně malé (33 %), z různých odvětví pak nejvíce firmy, které se pohybují v oblasti Peněžnictví a pojišťovnictví (sekce K; 71 %). Vazba je ovlivněna faktem, že tyto typy firem také uskutečňují nejvíce vzdělávacích kurzů, mnohdy patrně již po delší čas, tudíž pak s výdaji na vzdělávání i počítají předem. Dále je možné, že forma rozpočtu velkých firem je podrobnější než firem malých, které častěji mohou případné plánované výdaje na vzdělávání zařadit do ostatních výdajů. Plánování finančních výdajů na vzdělávání souvisí i s plánováním vzdělávání jako takového. Valná většina firem (85 %) plánuje předem obojí.

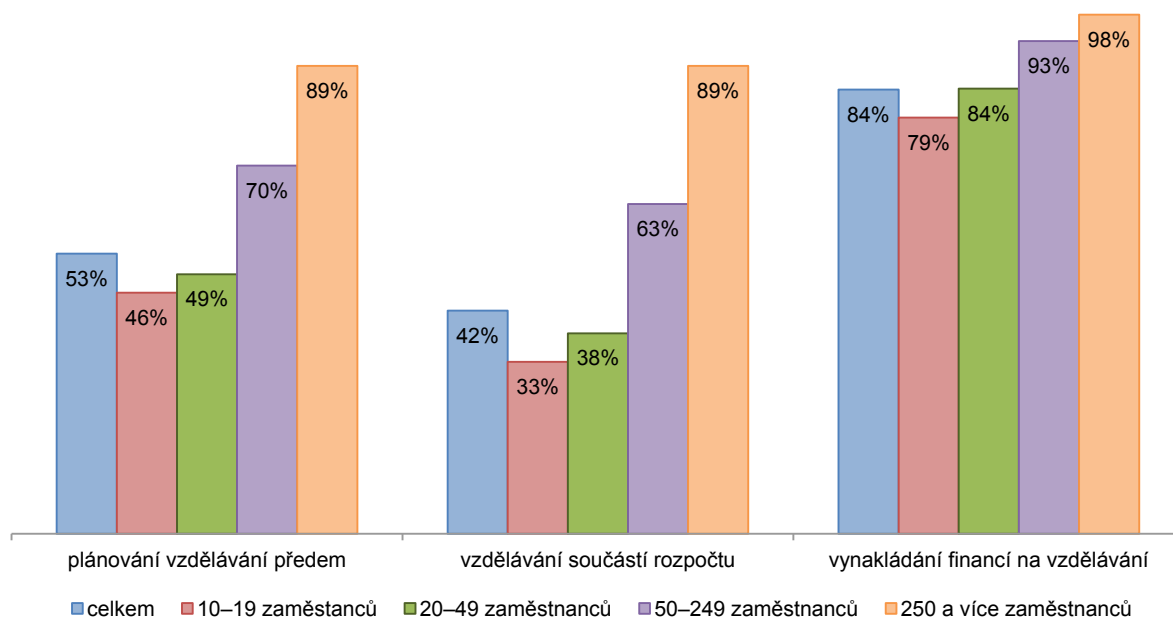
V průběhu let postupně roste podíl firem, které s financemi na vzdělávání počítají předem (z 16 % v roce 1999 na 42 % v roce 2015). Může to souviset s plánováním a nárůstem vzdělávání obecně, kdy si firmy po zkušenosti s nákladností vzdělávání z předchozích let a zároveň s přesnější vyhlídkou plánovaného vzdělávání do roku dalšího, mohou náklady lépe rozvrhnout. Je patrné, že firmy spatřují důležitost v účasti svých zaměstnanců ve vzdělávání a nejedná se o okrajovou záležitost.

Graf č. 12: Podíl firem s předem vyčleněnými finančními prostředky na vzdělávání podle velikosti firmy, 1999–2015



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Sestavování rozpočtu je pro většinu firem nezbytností, ačkoliv někdy realita předčí plánování. Většina z firem (84 %) uvedla, že v roce 2015 vynaložila finanční prostředky, které souvisely se zajišťováním vzdělávání zaměstnanců. Téměř všechny firmy, které s tím v rozpočtu počítaly, finance na vzdělávání vynaložily. Vedle toho hradilo náklady za vzdělávání 25 % firem, které s touto nákladovou položkou v rozpočtu nepočítaly. Vynakládání finančních prostředků logicky souvisí se zajišťováním vzdělávání. Většina firem (94 %), které ve zkoumaném roce zajišťovaly kurzy nebo školení, zároveň za vzdělávání zaplatily. Zbýlých 6 % firem buď kurzy či školení získalo zadarmo (například od dodavatelů), mělo financování kurzů v tomto roce zajištěné z předcházejících let nebo vzdělávalo své zaměstnance jinou formou.

Graf č. 13: Podíl firem plánujících vzdělávání vč. jeho financování a podíl firem, které vynaložily finance na vzdělávání dle velikosti firmy, 2015

Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Z velikostního hlediska finance za vzdělávání nejčastěji vydávaly firmy s 250 a více zaměstnanci a ty firmy, které se pohybují v oblasti Výroba a rozvod energie, plynu, vody, tepla (sekce DE; 94 %). Vysvětlení vyplývá z nejvyšší četnosti kurzů, které v těchto kategoriích byly ve zkoumaném roce pořádány.

Zpětné vyhodnocování vzdělávání

Po plánování a uskutečňování vzdělávání dochází u 42 % firem i k jeho následnému vyhodnocování. Čtvrtina firem (28 %) provádí evaluaci jen u některých forem vzdělávání, 14 % firem hodnotí všechny aktivity. Vyhodnocování uskutečněného vzdělávání pochopitelně souvisí s jeho prováděním ve firmě a částečně i s tím, zda je předem naplánováno. Nicméně přibližně pětina firem, které vzdělávání předem neplánovaly, následně vzdělávací aktivity vyhodnocuje, naopak třetina firem, které vzdělávání plánují, evaluaci neprovádí. Nejčastěji je vzdělávání vyhodnocováno opět ve velkých firmách a v těch, které se pohybují v oblasti Peněžnictví a pojišťovnictví (sekce K), což souvisí s velkým množstvím prováděných vzdělávacích aktivit právě v těchto firmách. Častěji dále evaluaci provádějí firmy se zahraničním vrcholovým vlastníkem, mezi kterými jsou ovšem nadprůměrně zastoupeny právě firmy velké a firmy podnikající v oblasti Peněžnictví a pojišťovnictví.

Evaluaci realizovaného vzdělávání může firma provádět různými metodami. Nejčastější metodou, kterou používá pětina firem, je zjišťování spokojenosti účastníků s realizovaným vzděláváním. Tato metoda může být oblíbená i díky své jednoduchosti (např. formou hodnotící ankety mezi účastníky vzdělávání), zároveň však poskytuje cennou zpětnou vazbu na průběh vzdělávání, lektora, obsah kurzu atp. Pro vyhodnocení dopadu vzdělávání a jeho vlivu na zlepšení znalostí a dovedností zaměstnanců jsou však patrně vhodnější jiné metody, rovněž uvedené v grafu č. 14.

Graf č. 14: Podíl firem využívajících dané metody hodnocení vzdělávání, 2015

Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Pozn.: firmy mohly uvést více možností

Firmy, které evaluaci provádějí, nejčastěji (23 %) využívají jen jednu metodu hodnocení, a to buď zjišťování spokojenosti, nebo posuzování výkonu zaměstnanců vzhledem k cílům vzdělávání. Jiné firmy kombinují více vyhodnocovacích metod, čímž zjistí o realizovaném vzdělávání (a investici do něj) více informací. Dvě vyhodnocovací metody používá 13 % firem, tři a více 6 %. Vyhodnocování vzdělávání jeho účastníky, ať už jakoukoli formou, dává vedení firmy cennou zpětnou vazbu, která se může v příštích objednávkách projevit lepší specifikací obsahu či formy, změnou dodavatele kurzu nebo výběrem úplně jiného tematického zaměření. To firmě přináší finanční úspory, resp. kvalitnější využití zdrojů a posiluje uvádění teoretických znalostí do praxe.

Kapitola 2: Účast zaměstnanců na dalším odborném vzdělávání

Vzdělávání probíhá celou řadou různých forem, u některých z nich si vzdělávající se ani nemusí být procesu vzdělávání vědom. To se vztahuje zejména k běžné pracovní činnosti – v práci se člověk v ideálním případě učí tím, že pracuje, zvládá nové úkoly, nové výzvy, přemýšlí nad inovativním řešením nebo diskutuje o nových možnostech s kolegy. Kromě takového neinstitucionalizovaného učení však firmy podporují i institucionalizované a organizované formy vzdělávání, které jsou sledovány v rámci šetření CVTS.

Kromě vymezení účasti zaměstnanců v jednotlivých formách vzdělávání se kapitola zaměřuje také na možnou diskrepanci mezi vzdělávacími potřebami a reálnou účastí ve vzdělávání, např. nenaplněním pocíťovaných vzdělávacích potřeb zaměstnanců. Rozhodnutí o firemním vzdělávání závisí na mnoha faktorech, jejichž vzájemné sladění může být v některých případech složité. Jedná se např. o obecný zájem firmy, objem disponibilních financí, které mohou být vynaloženy, nezbytný čas, nabídku, která může být firmě předložena a v neposlední řadě i o předpoklady (např. vědomostní) a zájem zaměstnanců účastnit se některého z druhů firemního vzdělávání.

Jak vyplývá z první kapitoly, valná většina firem poskytovala svým zaměstnancům nějakou formu vzdělávání. Nejčastěji se jednalo o kurzy a školení povinné ze zákona, celá řada firem však nezůstávala pozadu ani s dalšími formami vzdělávání, které jim zákon zajišťovat neukládal.

Hlavní zjištění

- U kurzů/školení využívá více firem nabídky externích poskytovatelů vzdělávání (79 %) než interní zabezpečení (51 %)⁵. Zajištění povinných kurzů externí formou zvolilo 64 % všech firem, interní 45 %. U kurzů nepovinných externí nabídky využilo 48 % všech firem, interně nepovinný kurz zajistilo 19 % firem. Nejčastějším (53 %) externím poskytovatelem vzdělávacích kurzů je soukromá vzdělávací společnost.
- V roce 2015 se nějakého povinného kurzu či školení zúčastnilo v průměru 75 % zaměstnanců všech firem, nepovinného kurzu poté 30 % zaměstnanců.
- V rámci nepovinných kurzů se v roce 2015 nejčastěji školily specifické dovednosti potřebné pro výkon povolání (31 % firem) a cizí jazyky (15 %).
- Z jiných forem vzdělávání nejčastěji firmy poskytovaly instruktáž nebo zaškolování na pracovišti (27 % všech firem), nejméně častou formou vzdělávání, kterou využila pouze asi 4 % firem, byly kroužky kvality. Instruktáže či zaškolování se rovněž účastnilo nejvíce zaměstnanců (42 %), nejméně (20 %) bylo vysláno na workshop, seminář nebo konferenci (z firem, které danou formu vzdělávání poskytovaly).
- Celkově strávili zaměstnanci vzděláváním průměrně 0,6 % svých placených pracovních hodin, tedy v průměru přibližně 11 hodin ročně na jednoho zaměstnance (bez ohledu na jeho účast ve vzdělávání). Počet hodin strávených na kurzu/školení na jednoho účastníka činil necelých 14 hodin ročně.
- Za nejdůležitější dovednost svých zaměstnanců z hlediska celkového rozvoje firmy v nejbližších letech považovalo nejvíce firem schopnost týmové práce a schopnost jednání se zákazníky, které uvedlo shodně 34 % všech firem.

⁵ **Interní kurzy/školení** z podstatné části plánuje a řídí sama firma, která má též odpovědnost za jeho obsah. Naopak **externí kurzy/školení** z podstatné části plánuje a řídí organizace, která není součástí firmy. V tomto případě firma nemá přímou odpovědnost za obsah kurzu, firma si pouze dané vzdělávání pro zaměstnance vybere a objedná/zaplatí. Místo konání kurzu není rozhodující.



Kurzy a školení

Jak již bylo řečeno v první kapitole, alespoň jeden kurz či školení realizovalo v roce 2015 téměř 90 % všech firem a průměrně se některého z nich účastnilo 84 % zaměstnanců, resp. 87 % zaměstnanců firem, které kurzy či školení zajišťovaly.

Dlouhodobě se kurzů či školení poskytovaných firmami účastní výrazně více mužů než žen. Zatímco v roce 2015 se ve firmách s 10 a více zaměstnanci ve vybraných odvětvích kurzů či školení zúčastnilo 1,35 mil mužů, tak žen bylo 820 tis., tj. o 39 % méně než mužů. Rozdíly jsou dány především odvětvovou skladbou sledovaných firem a jejich odlišnou strukturou zastoupení obou pohlaví, nicméně přetrvávají i v případě převedení absolutních hodnot na relativní. Na 100 zaměstnaných žen v šetřených odvětvích připadlo v průměru 79 těch, které se zúčastnily školení či kurzu, u mužů to ve stejném roce bylo 87. Ženy tvořily 37 % školených zaměstnanců.

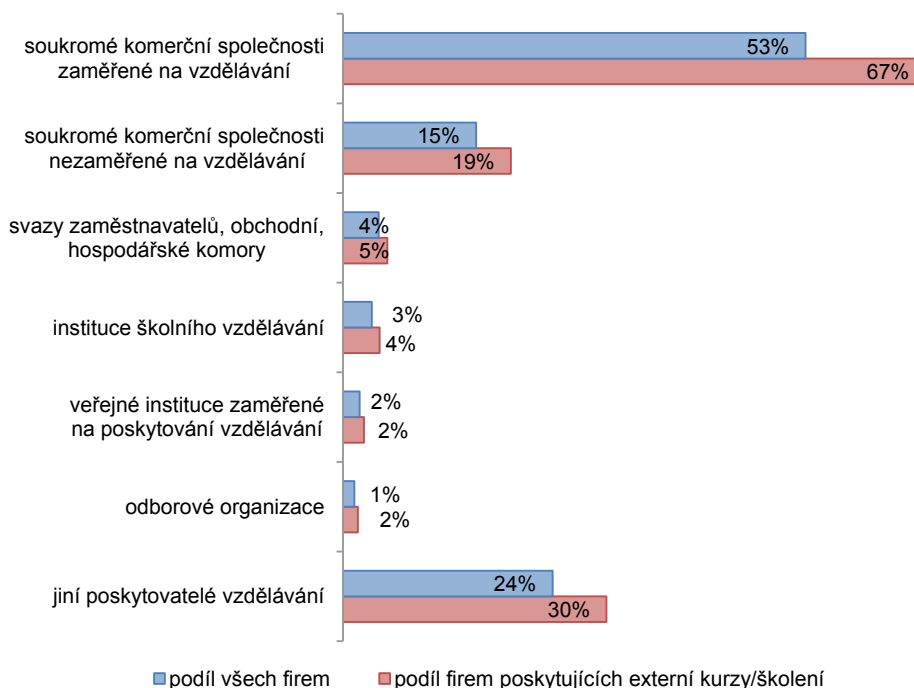
Mezi zaměstnanci mladšími 55 let v šetřených odvětvích se kurzů či školení zúčastnilo 85 % a mezi staršími 78 % zaměstnanců. Zaměstnanci starší 55 let činili 15 % účastníků vzdělávacích kurzů, přičemž tento nízký podíl je ovlivněn věkovou strukturou zaměstnanců

Kurzy a školení lze v šetření CVTS podrobněji analyzovat prostřednictvím jejich dalšího členění. První členění je možné učinit na základě toho, kým bylo vzdělávání poskytnuto, resp. rozdělením kurzů a školení na interní a externí dle toho, jakým způsobem byly zajištěny. Druhou možností je členění kurzů a školení na povinné a nepovinné podle toho, zda hlavním motivem ke vzdělávání ve firmách je povinnost daná zákonem či je jejich realizace dobrovolná. Bližší definice a charakteristiky příslušných podkategorií i jejich vzájemných kombinací nabízí následující částí textu.

Interní vs. externí zajištění kurzů a školení

Členění kurzů/školení na interní a externí vychází, jak už bylo zmíněno výše, ze způsobu zajištění vzdělávání. Interní kurzy, které poskytuje a školí firma sama, proběhly v polovině firem (51 %). Externě zajistily kurzy čtyři pětiny firem (79 %)⁶, přičemž nejčastějším dodavatelem vzdělávání byla komerční společnost, která se na poskytování vzdělávání zaměřuje (nejčastěji vzdělávací agentury). Nabídku vzdělávacích agentur využila celkem polovina všech firem, resp. dvě třetiny firem poskytujících svým zaměstnancům externě zajištěné kurzy. Vzdělávací agentury nejčastěji využívaly firmy s více než 250 zaměstnanci (87 % všech firem; s velikostí firmy podíl roste), je to nicméně dané i tím, že větší firmy jednak zajišťují více vzdělávacích kurzů, a to i více těch nepovinných, kde je využívání externích dodavatelů častější, a jednak se častěji nacházejí ve větších městech, kde je i nabídka vzdělávacích agentur pestřejší. Kurzy či školení poskytují i dodavatelé různých strojů nebo zařízení, které firma používá nebo je prodává. Pro účely šetření CVTS byly zařazeny do kategorie soukromé komerční společnosti nezaměřené na vzdělávání. Možnosti školení od těchto poskytovatelů využilo 15 % firem, resp. pětina firem poskytujících externí kurzy/školení. Čtvrtina firem uvedla, že pro ně externí kurzy zajistili jiní poskytovatelé vzdělávání neuvedeni v nabízených odpovědích.

⁶ Firmy mohly pro poskytování různých kurzů či školení volit oba druhy zajištění, proto se součet nerovná 100 %.

Graf č. 15: Podíl firem podle využití různých poskytovatelů externích kurzů, 2015

Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Pozn.: firmy mohly uvést 1 až 3 hlavní poskytovatele

Povinné kurzy a školení⁷

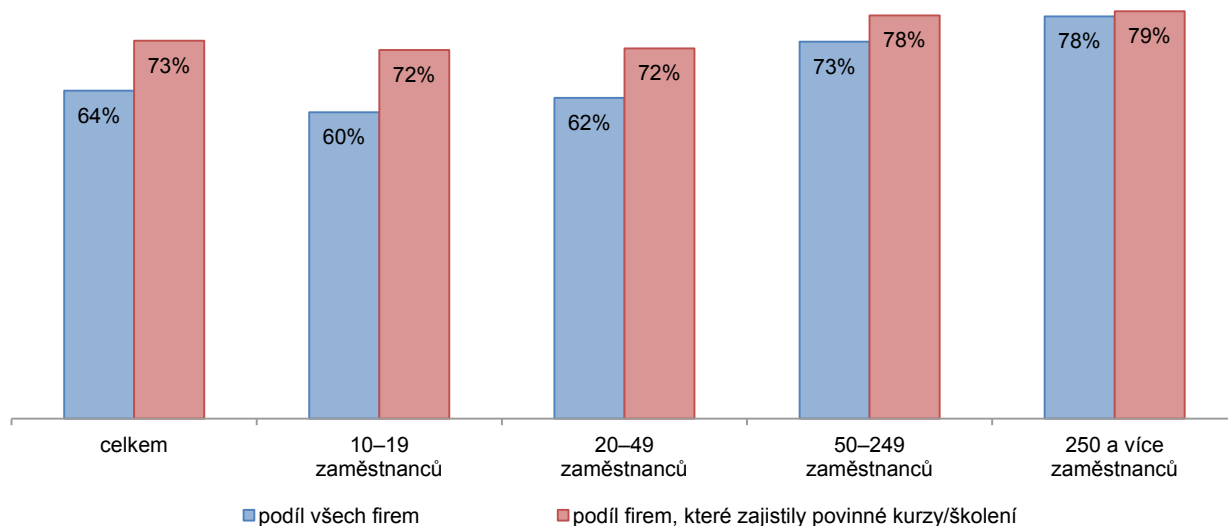
Ze zákona povinné kurzy a školení poskytla svým zaměstnancům v roce 2015 většina firem (87 %). Jak již bylo uvedeno výše, školení k bezpečné práci s přístroji či plošná školení BOZP jsou povinná v určité frekvenci a nemusí se konat každoročně. To vysvětluje nižší než stoprocentní podíl firem zajišťujících svým zaměstnancům v daném roce toto vzdělávání. Firmy s menším počtem zaměstnanců či firmy podnikající v odvětví, pro který je menší počet zaměstnanců typický, zajišťují méně povinných školení, protože zároveň např. přijímají menší počet zaměstnanců, kterým je nutné povinný kurz poskytnout. Zatímco firmy s více než 250 zaměstnanci zajišťovaly v roce 2015 povinné školení pro své zaměstnance téměř všechny (99 %), malé firmy s 10–19 zaměstnanci tak činily v 83 % případů (Graf č. 2). Rovněž mezi odvětvími (Graf č. 1) jsou k nalezení vcelku výrazné rozdíly – nejvíce (95 %) firem zajišťovalo povinný kurz nebo školení v odvětví Výroba a rozvod energie, plynu, vody, tepla (sekce DE), naopak nejméně (78 %) povinných kurzů proběhlo ve firmách v odvětví Ubytování, stravování a pohostinství (sekce I). Oba jmenované rozdíly spolu souvisí, v sekci DE je nejvíce velkých firem, u sekce I naopak dominuje vyšší podíl malých firem, které často mohou mít až rodinné založení. Zároveň se v této sekci spíše méně pracuje se specializovanými přístroji, o jejichž bezpečnosti a bezpečnosti práce s nimi by bylo nutné zaměstnance pravidelně školit. Průměrně se nějakého povinného kurzu nebo školení v roce 2015 účastnilo 75 % zaměstnanců firem. Za pozornost stojí rozdíl v účasti podle pohlaví. Zatímco zaměstnaných mužů se zúčastnilo 79 %, zaměstnaných žen 70 %.

⁷ Termínem **povinné kurzy/školení** jsou v následujícím textu označovány ty formy vzdělávání, které jsou uskutečňovány v kurzech či školeních, vyplývají ze zákonných norem a zaměřují se na problematiku ochrany zdraví a bezpečnosti práce. Za jejich zajišťování je zodpovědný zaměstnavatel. Jde většinou o kurzy, které jsou ze zákona povinné **pro plnění některých (potenciálně) nebezpečných pracovních úkolů** (např. řízení vysokozdvížných vozíků) či kurzy **zaměřené na ochranu zaměstnanců a jejich okolí** (např. vstupní školení BOZP pro nové pracovníky).



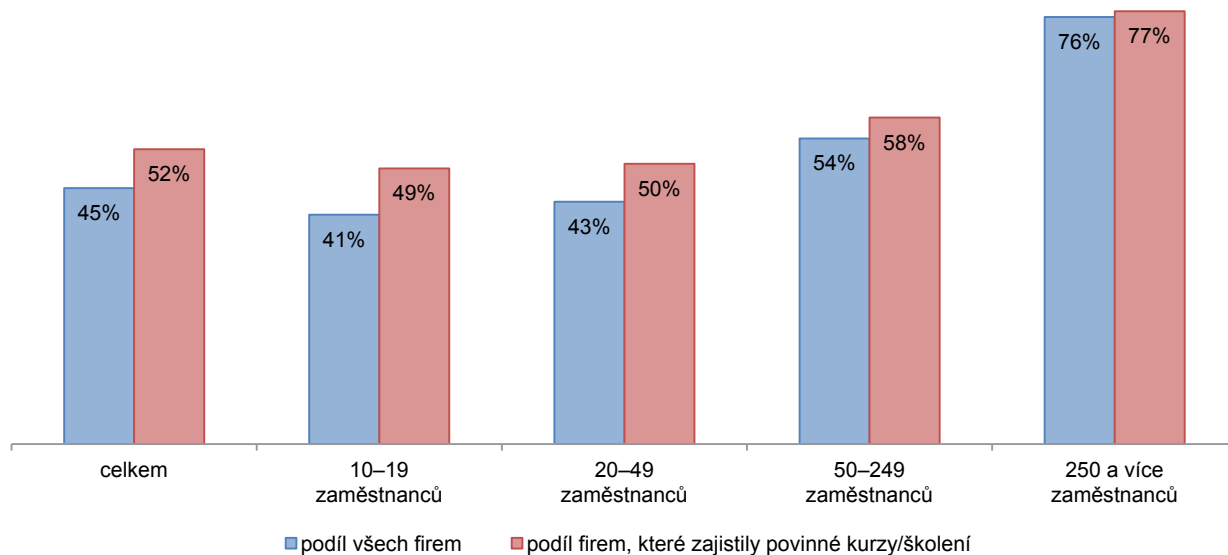
U povinných kurzů 64 % firem využilo nabídky externího dodavatele vzdělávání, necelá polovina firem⁸ si ze zákona povinné kurzy školila sama. Podíl externího pořádání povinných školení se podle velikosti firmy příliš neliší, zatímco podíl interního zajištění povinných kurzů roste s velikostí firmy.

Graf č. 16: Podíl firem zajišťujících povinné kurzy/školení externě podle velikosti firmy, 2015



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Graf č. 17: Podíl firem zajišťujících povinné kurzy/školení interně podle velikosti firmy, 2015



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

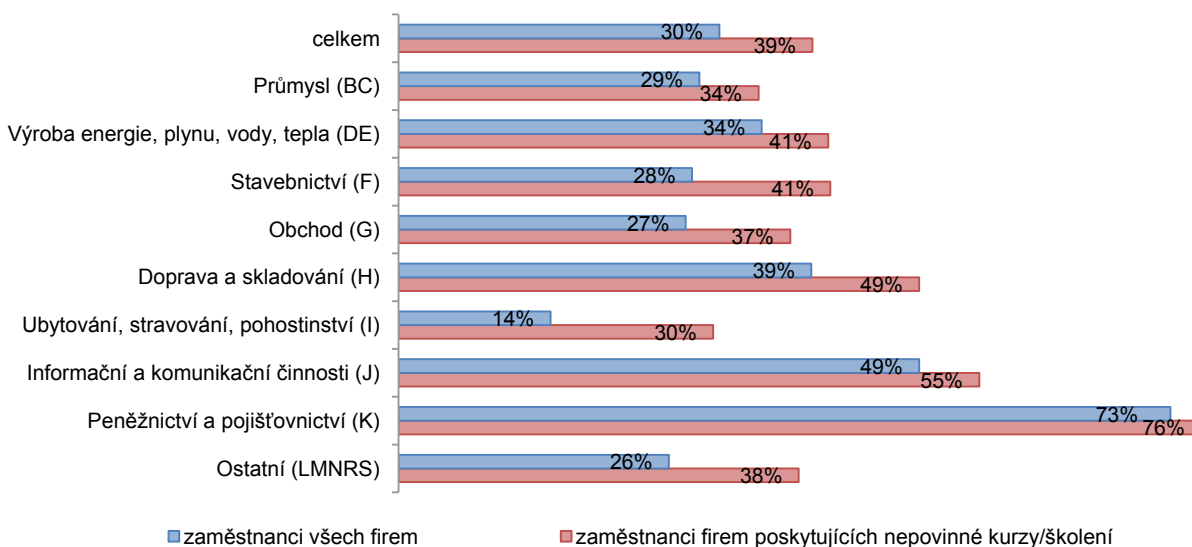
⁸ Firmy mohly využít obě varianty.

Nepovinné kurzy a školení⁹

Polovina firem (53 %) kromě kurzů a školení povinných ze zákona pro své zaměstnance realizuje i kurzy a školení, která povinná nejsou. Průměrně se jich ve sledovaném roce zúčastnilo 30 % zaměstnanců všech firem. Podíl účasti v nepovinných kurzech podle pohlaví je u mužů a žen téměř totožný (31 % zaměstnaných mužů, 30 % žen). Ze zaměstnanců starších 55 let se nějakého nepovinně poskytovaného kurzu ve sledovaných firmách účastnilo 22 %, naopak podíl zaměstnanců mladších 55 let, kteří se zúčastnili nepovinného kurzu, činil 32 %. Nepovinně zajišťované kurzy se od těch povinně poskytovaných obvykle odlišují také jiným tematickým zaměřením. Jedná se o celou škálu vzdělávacích aktivit, od tematicky úzce vyprofilovaných pro danou firmu, přes obecnější kurzy počítačových dovedností, jazykové kurzy, či kurzy trénování měkkých dovedností (soft skills, např. komunikační dovednosti či vedení lidí). Dalo by se říci, že u nepovinných kurzů/školení se výrazněji projevuje přístup firem ke vzdělávání svých zaměstnanců. Ukazuje, zda firmy mají potřebu doplňování a aktualizace znalostí a dovedností svých zaměstnanců, či převažuje názor o dostatečnosti formálního vzdělávání a učení se „mimoděk“ praxí. Kromě firemní kultury, na které je patrně míra ochoty vzdělávat své zaměstnance také závislá, pravděpodobně většinou rozhodují ekonomické důvody. Vzdělávání může být chápáno jako investice do zvyšování znalostí a dovedností zaměstnanců a tím zlepšování kvality jejich práce (či výkonnosti) nebo jako jeden z možných benefitů, kterými firmy zaměstnance motivují.

Kromě nesnadno kvantifikovatelných aspektů, jako je firemní kultura, je možné podívat se na rozlišení pořadání nepovinných kurzů a školení i optikou „tvrdých“ faktorů. Jak už bylo řečeno v první kapitole, podíl firem, které zajišťují nepovinné kurzy, stoupá s rostoucí velikostí firmy ([Graf č. 2](#)). Nejvíce (80 %) nepovinných kurzů se koná ve firmách v odvětví Peněžnictví a pojišťovnictví (sekce K) a v těch se zahraničním vlastníkem (75 %). Tomu odpovídá i podíl zaměstnanců účastnících se nepovinných kurzů a školení (viz graf č. 18).

Graf č. 18: Podíl zaměstnanců účastnících se nepovinných kurzů/školení podle odvětví firmy (CZ–NACE), 2015



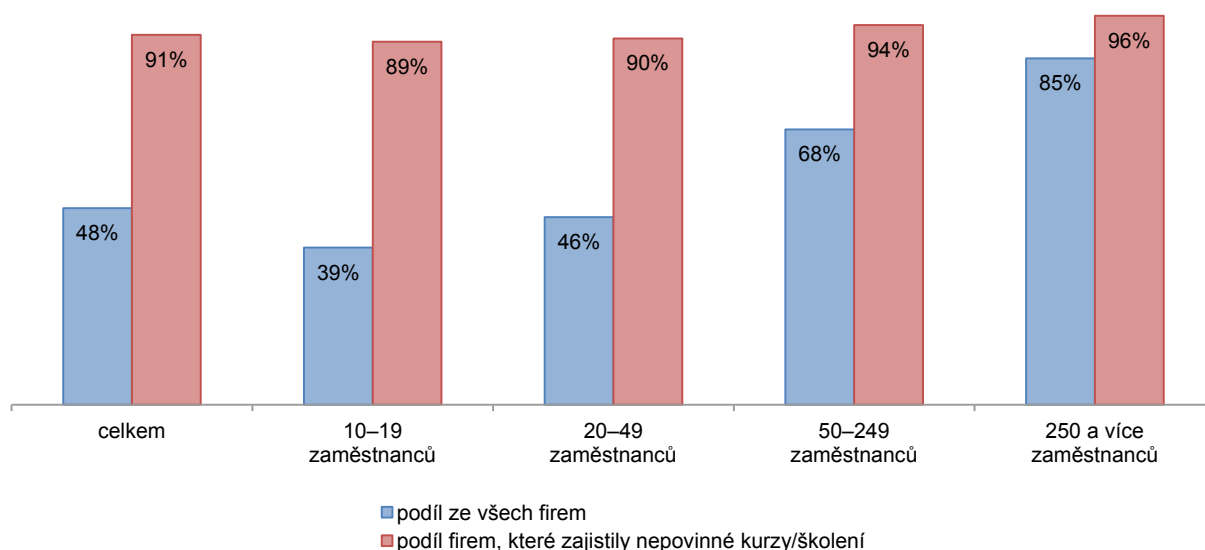
Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

⁹ Termínem **nepovinné kurzy/školení** jsou v rámci šetření CVTS označovány ty kurzy a školení, která nejsou povinná ze zákona. Patří sem např. **počítačové či jazykové kurzy, kurzy zaměřené na komunikační dovednosti, rekvalifikační kurzy, vzdělávání na VŠ**, příp. jiné jasně strukturované vzdělávání zvyšující kvalifikaci či rozšiřující dovednosti zaměstnanců určitého oboru.

Téměř tři čtvrtiny zaměstnanců v odvětví Peněžnictví a pojišťovnictví se školí touto formou. Mezi zaměstnanci firem poskytujících nepovinné kurzy v této odvětvové sekci činí podíl účastníků nepovinných kurzů 76 %. Nejnižší účast je naopak patrná v sekci Ubytování, stravování a pohostinství (sekce I; 30 % ze zaměstnanců firem poskytujících dané kurzy) a v průmyslu (sekce BC; 34 % ze zaměstnanců firem poskytujících dané kurzy).

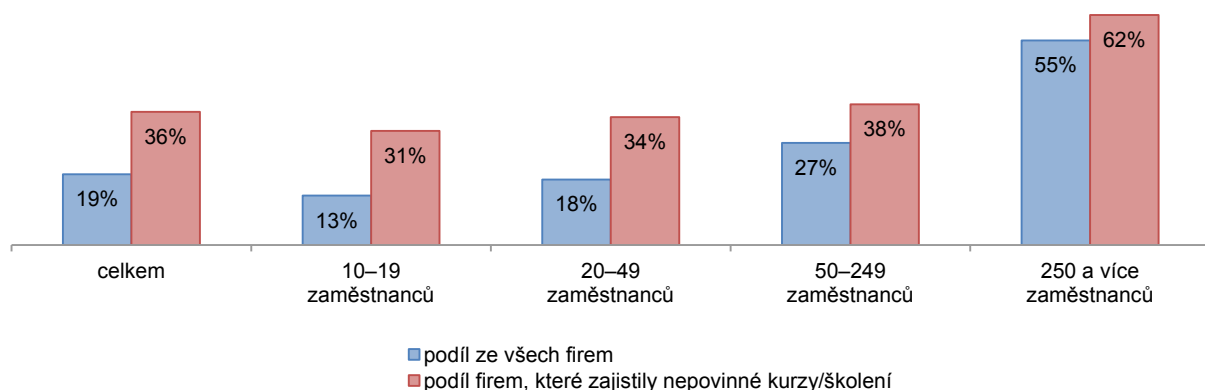
Stejně jako povinné kurzy zajišťují firmy i ty nepovinné častěji externě. Poměr interního a externího zajištění nepovinných kurzů je však odlišný než je tomu u kurzů povinných ze zákona. V roce 2015 poskytla svým zaměstnancům kurzy zajištěné externě téměř polovina ze všech firem, zatímco interně jich je zajistila pouze pětina (viz graf č. 19, graf č. 20).

Graf č. 19: Podíl firem zajišťujících nepovinné kurzy/školení externě podle velikosti firmy, 2015



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Graf č. 20: Podíl firem zajišťujících nepovinné kurzy/školení interně podle velikosti firmy, 2015

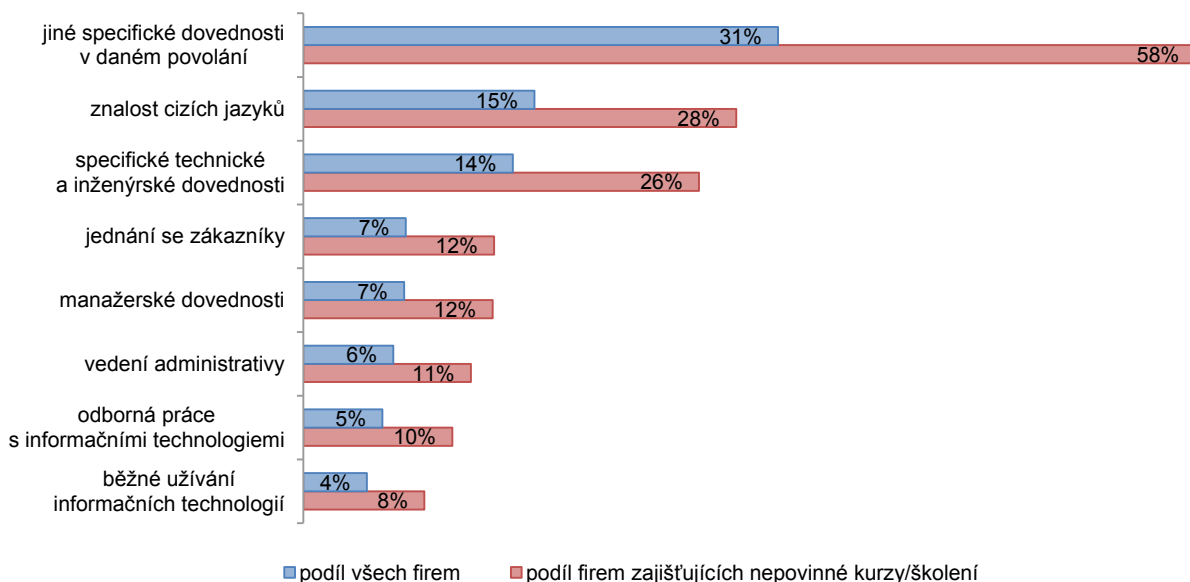


Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Větší obliba nepovinných kurzů pořádaných externě je u firem pochopitelná, organizace, výběr obsahu či zajišťování lektora je zabezpečeno profesionální autoritou. Zároveň na rozdíl od povinných kurzů, kde je vzdělávací obsah daný zákonem a meziročně se většinou nemění, může být u nepovinných kurzů interní zajištění obsahu náročnější z důvodu různosti témat, možné nedostatečnosti kompetencí kmenových zaměstnanců apod. Motivací pro interní zajištění kurzu či školení může být naopak nižší nákladnost akce či praktická znalost školeného problému ze strany lektora – zaměstnance firmy.

Co se týče obsahových témat nepovinných kurzů, vedle rozvoje jiných specifických dovedností, které souvisí s výkonem konkrétního povolání ve firmě, a které zajišťovala téměř třetina firem, nejvíce firem (15 %) umožňovalo svým zaměstnancům absolvovat jazykové vzdělávání a kurzy zaměřené na specifické technické dovednosti, které rovněž úzce souvisely s výkonem konkrétního povolání (14 %). V rámci nepovinných kurzů se zaměstnanci vzdělávají i v oblasti počítačových dovedností. Školení pokročilejších činností (programování a vytváření webových stránek), ale i běžného užívání informačních technologií (textový editor, tabulkový procesor, internet) poskytlo přibližně 5 % všech firem. Další témata obsahu kurzů a jejich podíly jsou uvedeny v následujícím grafu.

Graf č. 21: Podíl firem poskytujících nepovinné kurzy/školení podle nejčastějších obsahových témat, 2015



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Pozn.: firmy mohly uvést 1 až 3 odpovědi

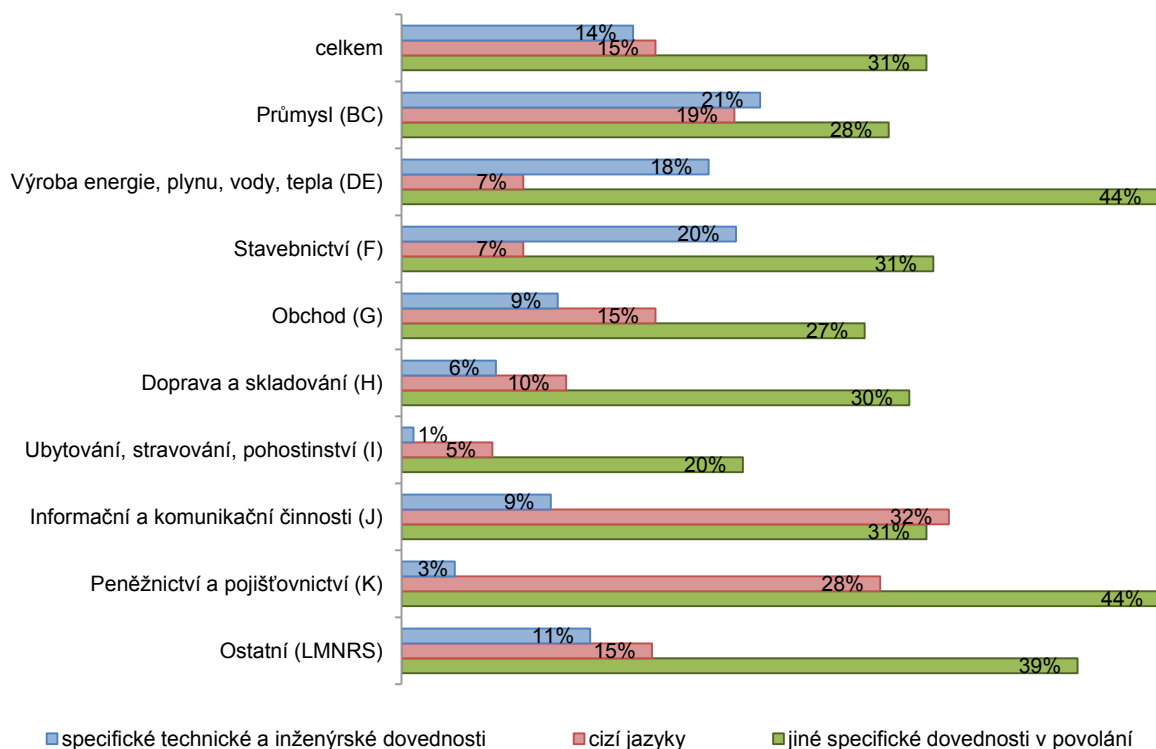
Graf č. 21 ukazuje podíly firem poskytujících nepovinné kurzy daného obsahového zaměření. Firmy mohly v dotazníku uvést jednu až tři hlavní tematické oblasti (vzhledem k počtu hodin strávených daným vzděláváním v rámci placené pracovní doby), ve kterých se zaměstnanci vzdělávali prostřednictvím uskutečněných kurzů či školení. Pokud se zaměříme na tematickou šíři poskytovaných kurzů, zjistíme, že 17 % firem volilo kurzy a školení ze tří různých tematických okruhů. Nejvíce (22 % firem) pořádalo kurz (či více kurzů) zaměřený pouze na jednu tematickou oblast a 14 % firem se zaměřilo na dvě oblasti. Nejširší tematický záběr měly firmy z odvětví Peněžnictví a pojišťovnictví (sekce K) a velké firmy¹⁰. Z tohoto i z průměrné účasti zaměstnanců firem v jednotlivých kurzech dle daných témat vyplývá, že pokud

¹⁰ Vážený průměr indexu 2,3 u firem z odvětví Peněžnictví a pojišťovnictví, resp. 2,59 u firem s více než 250 zaměstnanci.

vůbec firmy nějaký nepovinný kurz nebo školení organizují, zaměřují se spíše na menší počet tematických oblastí (přestože i jednotlivé výše uvedené kategorie jako např. „specifické dovednosti v daném povolání“ či „specifické technické a inženýrské dovednosti“ v sobě mohou obsahovat řadu různých okruhů).

Volba obsahových témat se samozřejmě liší i napříč odvětvími. Kurzům z oblasti specifických dovedností souvisejících s výkonem daného povolání se nejvíce (shodně 44 %) věnovali zaměstnanci firem v oblastech Peněžnictví a pojišťovnictví (sekce K) a Výroba a rozvod energie, plynu, vody, tepla (sekce DE). U první jmenované oblasti prvenství nepřekvapí, tyto firmy jsou na poli dalšího vzdělávání jedny z aktivnějších, možná mj. i z toho důvodu, že pro výkon povolání potřebují zaměstnanci rozvíjet právě specifické dovednosti uplatnitelné pouze v tomto oboru. U firem ve výrobě a rozvodech platí podobný předpoklad, práce v těchto odvětvích může být natolik specifická, že je nutné ve větší míře zaměstnance pro kvalitní výkon profese dozdělovat, navíc je v tomto odvětví hodně velkých firem, které častěji vykazují tendence nabízet i nepovinné kurzy či školení. Kurzy zaměřené na cizí jazyky v největší míře poskytují firmy v odvětví Informační a komunikační činnosti (J; 32 %), naopak nejméně se na tuto oblast zaměřují firmy v odvětví Ubytování, stravování a pohostinství (I; 5 %). Jak již bylo zmíněno, toto odvětví nepatří mezi sekce národního hospodářství s nejvyšší participací ve vzdělávacích procesech zaměstnanců. Dá se také předpokládat, že zaměstnanci tohoto odvětví jsou na určité úrovni jazykově vybaveni k vykonávání svých profesí, na což patrně klade velký důraz zaměstnavatel při nabírání nových pracovníků.

Graf č. 22: Podíl firem poskytujících nepovinné kurzy/školení podle nejčastějších obsahových témat podle odvětví firmy (CZ–NACE), 2015



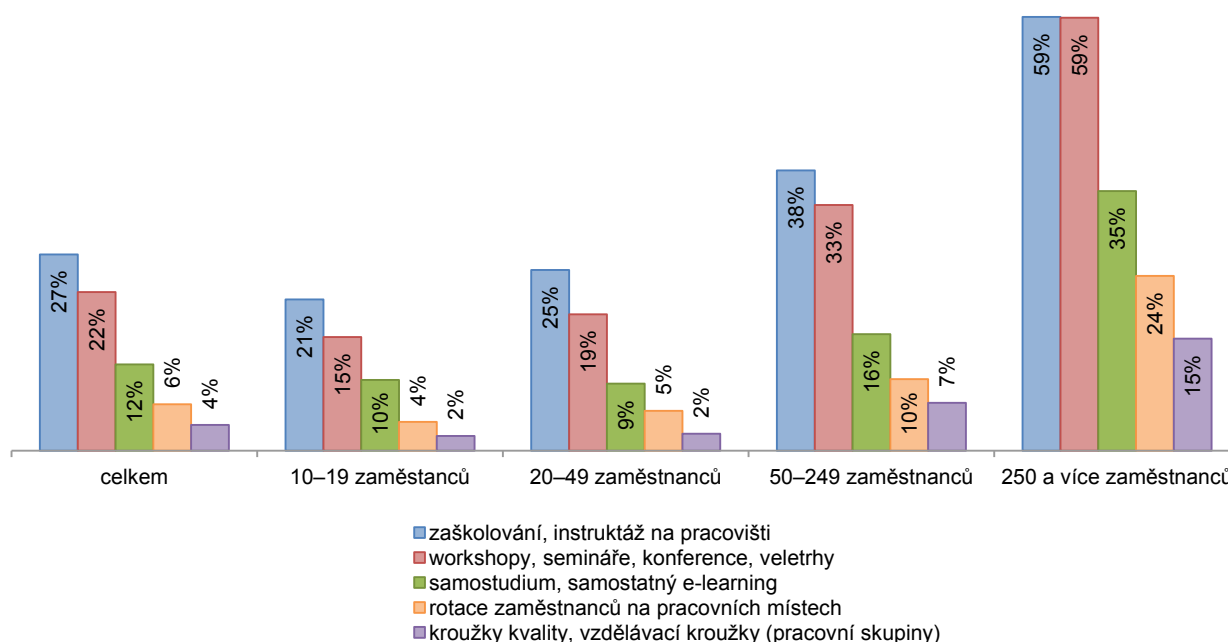
Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Pozn.: firmy mohly uvést 1 až 3 odpovědi

Jiné formy vzdělávání

Vedle kurzů nebo školení poskytovalo necelých 40 % firem v ČR svým zaměstnancům také další formy vzdělávání¹¹. Nejvíce firem (jedna čtvrtina) organizovala řízené zaškolování či instruktáže na pracovišti, pětina firem umožnila v roce 2015 svým zaměstnancům účastnit se workshopů, seminářů, konferencí nebo veletrhů. Desetina firem ve sledovaném roce podpořila samostudium či samostatný e-learning svých zaměstnanců, jak lze vidět i z grafu č. 23.

Graf č. 23: Podíl firem, poskytujících svým zaměstnancům jiné formy vzdělávání podle velikosti firmy, 2015



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Z uvedených druhů jiných forem vzdělávání a podílů firem, které je využívají, je patrné, že firmy obecně inklinují spíše k tradičnějším formám vzdělávání a s novějšími možnostmi nejsou ještě příliš spjaté. Relativně nové metody vzdělávání, jako jsou např. rotace zaměstnanců na pracovních místech, nebo pravidelné pořádání pracovních skupin (či kroužků kvality), využívá jen malý počet firem. Jinak je tomu u velkých firem, většinou se zahraničním vrcholovým vlastníkem, kde je využívání i těchto forem vzdělávání častější. Lze však říci, že pokud firmy tyto dosud spíše minoritní (jiné) formy vzdělávání využívají, je podíl zaměstnanců, kteří se jich v daných firmách účastní, relativně vysoký (viz tabulka č. 2). Obecně jsou jiné formy vzdělávání nejvíce dostupné pro zaměstnance velkých firem (74 %), které svým zaměstnancům poskytují alespoň jednu jinou formu vzdělávání a pro zaměstnance firem v odvětví Informační a komunikační činnosti (sekce J; 62 %).

Čtvrtina firem zajišťovala svým zaměstnancům jak jiné formy vzdělávání, tak nepovinné kurzy či školení. Byly to zřejmě firmy, které do velké míry využívají možnosti, které jim další vzdělávání zaměstnanců přináší, uvědomují si jeho výhody, jsou schopny do něj investovat, a proto vzdělávání zaměstnanců podporují různými cestami. Opět se jedná nejčastěji o firmy s větším počtem zaměstnanců, 70 % firem s více než

¹¹ Definice viz kapitola 1, definice konkrétních forem v příloze č. 1.

250 zaměstnanci zajišťovali jak nepovinné kurzy, tak jiné formy vzdělávání. S velikostí firmy tedy zároveň roste i rozmanitost vzdělávacích aktivit, které firma nabízí. V největší míře poskytují nepovinné kurzy nebo jiné formy vzdělávání firmy v odvětví Informační a komunikační činnosti (sekce J; 86 %). Průměr za všechna odvětví činil 64 %.

Tabulka č. 2: Podíl vzdělávajících se zaměstnanců dle typu absolvovaného vzdělávání, 2015

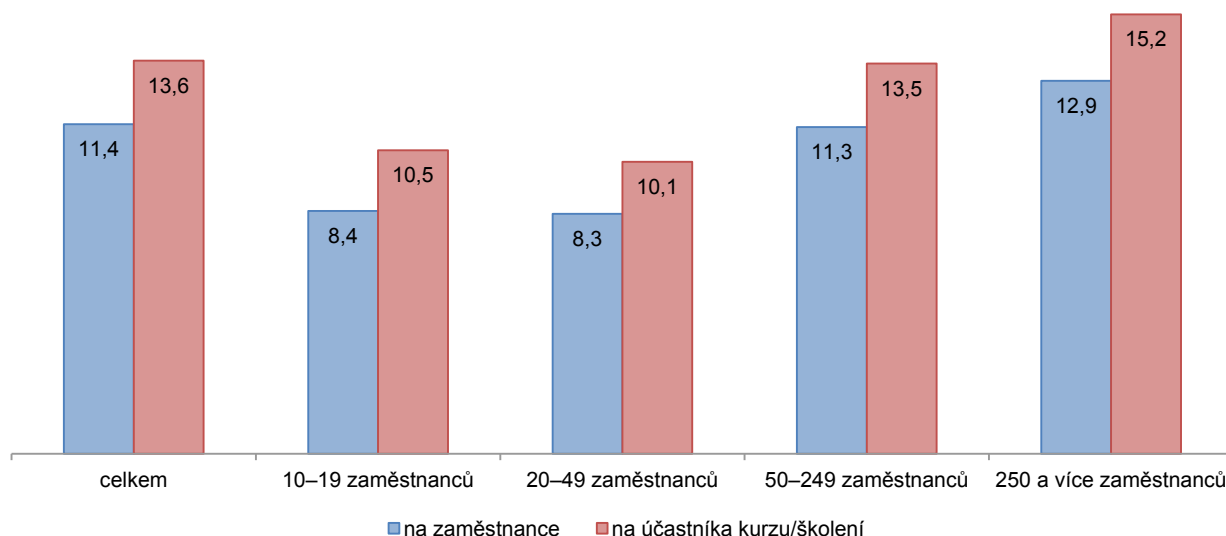
Typ vzdělávání	Podíl zaměstnanců účastnících se daného typu vzdělávání		
	ze všech firem	z firem poskytujících jakékoli vzdělávání	z firem poskytujících danou formu vzdělávání
kurzy/školení celkem	84	87	87
povinné kurzy/školení	75	78	80
nepovinné kurzy/školení	30	32	39
jiné formy vzdělávání:			
zaškolování, instruktáž na pracovišti	19	20	42
rotace zaměstnanců na pracovních místech	3	3	23
workshopy, semináře, konference, veletrhy	7	7	20
kroužky kvality, vzdělávací kroužky (pracovní skupiny)	3	3	31
samostudium, samostatný e-learning	13	13	38

Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

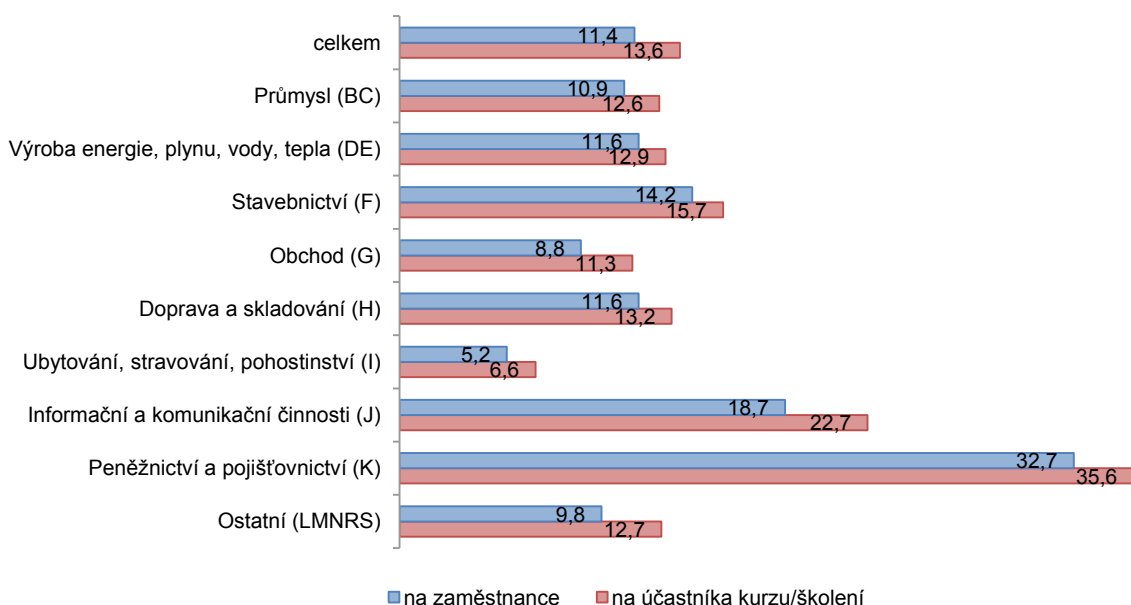
Doba strávená zaměstnanci dalším odborným vzděláváním

Celkově strávili zaměstnanci firem šetřených v rámci CVTS vzděláváním v kurzech a školeních v roce 2015 průměrně 0,6 % svých placených pracovních hodin. Na jednoho zaměstnance připadlo 11 hodin věnovaných účasti na kurzech či školeních. Při přepočtu na účastníka kurzů a školení činí tento podíl 14 hodin (viz graf č. 24)¹². Průměrná doba strávená vzděláváním samozřejmě souvisí s tím, jak a jaké firmy celkově zajišťují vzdělávání, proto do velké míry koresponduje s rozdělením celkové vzdělávací aktivity firem. Tedy například zaměstnanci malých firem (s 10–19 zaměstnanci) strávili na kurzech či školeních 8 hodin za rok. Zaměstnanci s více než 250 kolegy v jedné firmě stejnou aktivitou strávili v průměru 13 placených pracovních hodin. Podílu hodin strávených na kurzech či školeních v přepočtu na jednoho zaměstnance podle odvětví jednoznačně dominuje sekce Peněžnictví, pojišťovnictví (K) s 33 hodinami za rok 2015. Oproti celkovému průměru za všechna odvětví je tento téměř trojnásobný. Naopak zaměstnanci v sekci Ubytování, stravování a pohostinství (I) se v průměru vzdělávali na kurzech či školeních v roce 2015 pouze 5 hodin (viz graf č. 25).

¹² bez započtení časových nároků jiných forem vzdělávání než jsou kurzy/školení

Graf č. 24: Počet hodin za rok strávených na kurzech/školeních na jednoho zaměstnance a účastníka kurzů/školení podle velikosti firmy, 2015

Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

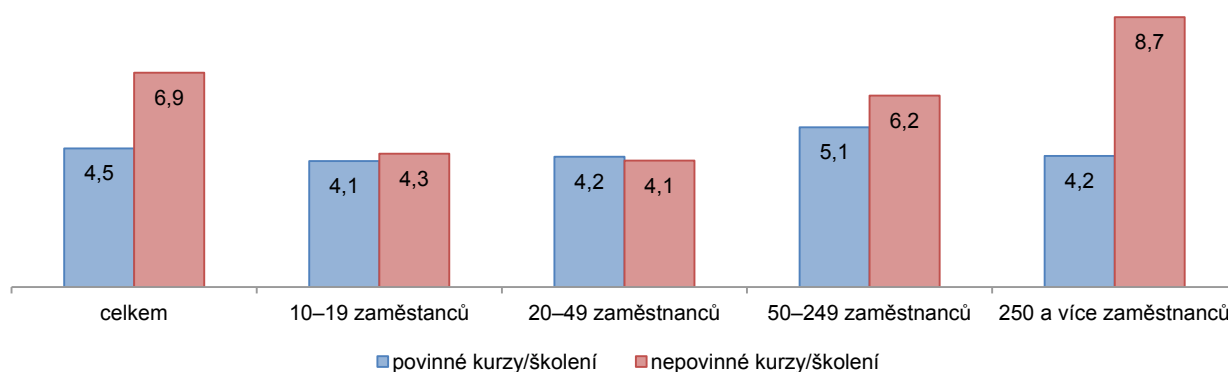
Graf č. 25: Počet hodin za rok strávených na kurzech/školeních na jednoho zaměstnance a účastníka kurzů/školení ve firmách v daném odvětví (CZ–NACE), 2015

Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Podíl hodin využitých zaměstnanci v roce 2015 na povinná školení (ze všech školení – povinných i nepovinných) činil 40 %, což odpovídá 4,5 hodinám, které jeden zaměstnanec za referenční rok 2015 v průměru věnoval účasti na povinných kurzech. V nepovinných kurzech strávil necelých 7 hodin. S rostoucí velikostí firmy tento podíl klesá (ze 49 % u malých firem k 33 % u firem velkých), což je dáno tím, že se zaměstnanci velkých firem častěji účastnili kromě školení ze zákona povinných i těch nepovinných. Zatímco zaměstnanci malých firem tedy strávili zhruba po 4 hodinách jak na povinných, tak nepovinných školeních,

zaměstnanci firem s více než 250 zaměstnanci věnovali účasti na povinných školeních 4 hodiny a účasti na nepovinných více než 8,5 hodin za rok. Podobný nepoměr je rovněž u firem s českým vrcholovým vlastníkem, kde zaměstnanci věnovali účasti na povinných školeních 48 % hodin školení, ve srovnání s firmami s vlastníkem ze zahraničí, kde se zaměstnanci těchto firem účastnili povinných školení z 29 % všech hodin strávených na školeních. Zaměstnanci firem s tuzemským vlastníkem tedy strávili 4,5 hodiny na povinných kurzech a necelých 5 hodin na nepovinných kurzech. U firem se zahraničním vlastníkem se zaměstnanci v roce 2015 vzdělávali v rámci povinných kurzů 4 hodiny, v rámci nepovinných kurzů to však bylo více než 10 hodin.

Graf č. 26: Počet hodin za rok strávených na povinných a nepovinných kurzech/školeních na jednoho zaměstnance podle velikosti firmy, 2015



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Hodnocení nejdůležitějších dovedností zaměstnanců

Kromě celkového přístupu firem ke vzdělávání, který ovlivňuje řada okolností, z nichž některé již byly v tomto textu představeny, je také možné zjistit, jaké konkrétní preference týkající se dovedností svých zaměstnanců firmy mají a postihnout jejich vztah s reálným zajišťováním vzdělávání na stejná témata.

Třetina firem jako nejdůležitější dovednost svých zaměstnanců z hlediska rozvoje firmy v následujících letech oceňuje shodně schopnost týmové práce a jednání se zákazníky. Do stejné kategorie tzv. měkkých kompetencí patří i téměř čtvrtinou oceňovaná dovednost vhodného řešení problémů či obtížných úkolů. Čtvrtina firem rovněž kladně hodnotí i odborné specifické dovednosti související s výkonem konkrétního povolání. Tabulka č. 3 zobrazuje další možnosti žádaných dovedností zaměstnanců a podíl firem, které je označily za důležité. Mimo výše uvedených oblastí souvisejících s poskytováním vzdělávání má na hodnocení důležitosti některých preferovaných dovedností zaměstnanců vliv i kritérium velikosti firmy. Priorita schopnosti týmové práce mírně klesá s velikostí firmy stejně jako vedení administrativy a jednání se zákazníky, které jsou u větších firem patrně v kompetenci specializovaných pracovníků. Naopak roste důraz kladený např. na znalost jazyků, manažerské dovednosti či specifické technické a inženýrské dovednosti. Podíly firem hodnotících důležitost daných dovedností se značně liší i z hlediska odvětví. Např. schopnost týmové práce vnímá 48 % firem v odvětví Ubytování, stravování a pohostinství (sekce I) jako jednu ze tří nejdůležitějších, přičemž průměr za všechna odvětví u této dovednosti činí 34 %. Schopnost jednání se zákazníky nejčastěji preferují firmy z odvětví Obchod (sekce G), ve kterém téměř 60 % firem uvedlo důležitost této oblasti. Vysoký podíl je i v odvětví Ubytování, stravování a pohostinství (I), kde vybralo tuto možnost jako jednu ze tří nejdůležitějších 58 % firem. Naopak nejnižší podíl (21 %) je mezi firmami zabývajícími se činnostmi v průmyslu (sekce B–E).

Tabulka č. 3: Podíl firem řadících dané dovednosti zaměstnanců mezi nejdůležitější podle velikosti firmy, 2015

%

Dovednosti zaměstnanců	celkem	dle velikosti firmy			
		10–19 zaměstnanců	20–49 zaměstnanců	50–249 zaměstnanců	250 a více zaměstnanců
běžná orientace v textu a/nebo v početních operacích	12	13	13	9	8
běžné užívání informačních technologií	20	20	19	20	21
komunikační dovednosti	19	18	19	18	21
schopnost týmové práce	34	36	34	32	31
řešení problémů či obtížných úkolů	24	23	24	25	25
znalost cizích jazyků	15	13	12	23	28
vedení administrativy	7	7	7	6	4
jednání se zákazníky	34	35	34	31	26
manažerské dovednosti	13	8	11	21	36
odborná práce s informačními technologiemi	5	5	4	5	7
odborné dovednosti v oblasti matematiky a statistiky	1	1	<1	1	1
specifické technické a inženýrské dovednosti	19	16	16	25	40
jiné specifické dovednosti	27	25	27	29	26
nemá názor	9	10	10	7	2

Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Pozn.: firmy měly označit 1 až 3 nejdůležitější dovednosti

nízká spolehlivost údajů

Šetření CVTS nabízí možnost porovnat hodnocení důležitosti dovedností zaměstnanců firmami s poskytováním kurzů, které tyto dovednosti rozvíjejí (nejčastější obsahová témata nepovinných kurzů a podíly firem, které je zajišťovaly, [Graf č. 21](#)). Jak je z výše uvedené tabulky a zároveň z daného grafu zřejmé, znalost cizích jazyků považuje za jednu ze tří nejdůležitějších dovedností svých zaměstnanců 15 % firem. Přestože jazykové kurzy svým zaměstnancům poskytovalo shodně 15 % firem, nejednalo se ve většině případů o ty samé subjekty a pouze 44 % firem, které považují rozvíjení jazykových znalostí zaměstnanců za důležité, skutečně jazykové kurzy zajišťují. Obdobně vzdělávání z oblasti jiných firemně-specifických dovedností zajišťují pouze necelé čtyři desetiny firem, které zároveň tyto dovednosti teoreticky vyzdvihují. U některých dalších v tabulce uvedených možností je zřejmý zejména nesoulad mezi oceňovanými tzv. měkkými kompetencemi a minimem firem, které tyto dovednosti rozvíjejí vzděláváním. Firmy si uvědomují, že měkké kompetence jsou vedle „tvrdých“ znalostí a dovedností pro práci důležité, tato důležitost však nebývá vždy reflektována v poskytovaném vzdělávání zaměstnanců.



Kapitola 3: Výše firemních investic do vzdělávání zaměstnanců

Možnost firemního vzdělávání je velmi úzce spjata s financováním. Přestože si některé firmy uvědomují význam vzdělávání svých zaměstnanců a jakkoli velký zájem o něj mohou mít, pokud se jim finančně nedaří, vzdělávání zajišťují méně či ho nezajišťují vůbec¹³. Vzdělávání je bráno jako zbytečný firemní náklad a v době krize je obvykle nutné se soustředit pouze na náklady nezbytné. Nicméně pokud firmy vzdělávání zajišťují, na finanční investici do jisté míry závisí i kvalita poskytovaných služeb. Přestože roli samozřejmě hrají i další faktory. Celková výše nákladů na vzdělávání se může u jednotlivých typů firem velmi odlišovat, s ohledem na obecné charakteristiky (popsané dále) nebo i s ohledem na konkrétní potřeby zaměstnanců a míru odbornosti vyžadovaných znalostí a dovedností. V CVTS byly zjišťovány průměrné výdaje na vzdělávání celkem, dále odděleně na kurzy či školení a výše dotací, které firma na vzdělávání dostala či vydala.

Zjišťované výdaje na vzdělávání zahrnují pouze skutečné náklady firmy na vzdělávání, tedy poplatky a platby za kurzy/školení, cestovní náhrady zaměstnanců, náklady práce interních školitelů, nájem apod. Naopak nezahrnují výdaje za mzdu zaměstnanců, kteří se v rámci své pracovní doby vzdělávali.

Hlavní zjištění

- Podíl výdajů na vzdělávání na jednoho zaměstnance v roce 2015 činil v průměru 3 134 Kč, v případě započítání pouze „vzdělávajících“ firem to bylo 3 247 Kč. Nejvyšší náklady vydávají firmy s více než 250 zaměstnanci a firmy z odvětví Informační a komunikační činnosti (sekce J).
- Podíl výdajů na kurz či školení na jednoho účastníka byly 3 470 Kč. Podíl výdajů za jednu hodinu kurzu/školení činil 256 Kč.
- Podíl nákladů na vzdělávání k celkovým nákladům práce firem činil ve zkoumaném roce v průměru 0,71 %.
- Většina firem (91 %) v ČR v roce 2015 nevyužívala žádné dotace na vzdělávání. Malý podíl (7 %) firem využilo dotace z Evropské unie. Valná většina firem rovněž žádné příspěvky na vzdělávání (např. do kolektivních fondů) neposkytovala.

Výdaje na vzdělávání

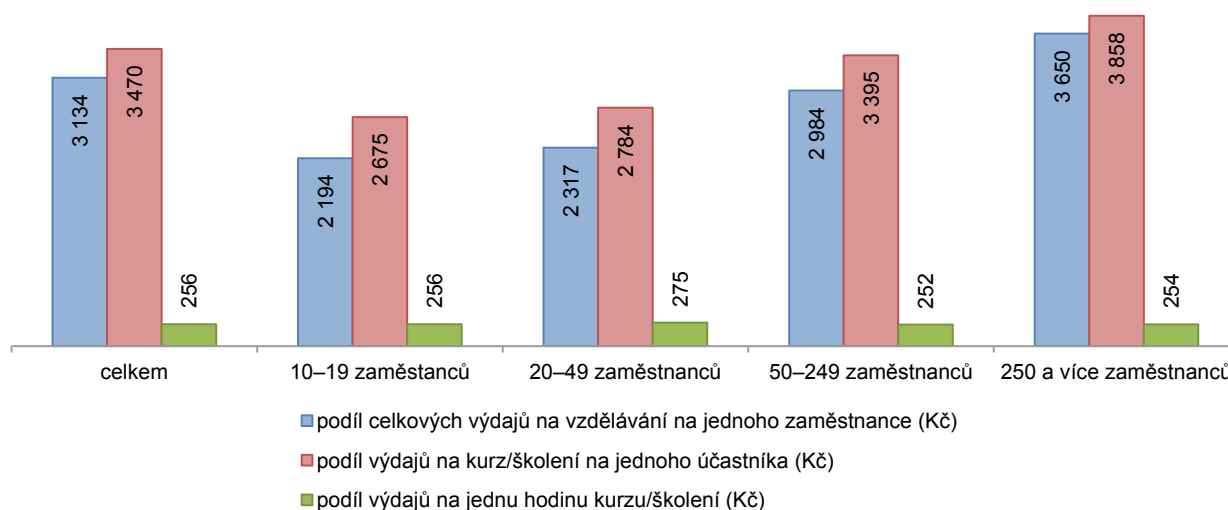
V celkovém pohledu vydaly firmy (i se započítáním těch, které vzdělávání ve sledovaném období nezajišťovaly) v roce 2015 za vzdělávání zaměstnanců průměrně přes 200 tisíc Kč. Po přepočtení na jednoho zaměstnance, což očišťuje vliv velikosti firmy, činil průměrný výdaj za vzdělávání firem v daném roce 3 134 Kč. Při vyloučení firem, které žádné vzdělávání pro své zaměstnance neorganizovaly, vzroste průměrný výdaj firmy na vzdělávání na 230 tisíc korun, v přepočtu na jednoho zaměstnance těchto firem pak na necelých 3 250 Kč. Rozdíly v těchto částkách nejsou vysoké, protože většina firem nějaký druh vzdělávání (alespoň povinné kurzy) zajistila, takže firem vyloučených z tohoto průměru je relativně málo.

Náklady na vzdělávání se samozřejmě nejvíce odvíjí od množství a zejména finanční nákladnosti vzdělávání, které firma zajišťovala. Proto i rozložení nákladů podle jednotlivých charakteristik firem odpovídá rozložení poskytování vzdělávání obecně. Nejvyšší náklady na vzdělávání (přepočtené na jednoho zaměstnance) tak vydávají firmy s více než 250 zaměstnanci (3 600 Kč) a rovněž platí, že s velikostí firmy průměrný výdaj na vzdělávání roste. S tím souvisí i vazba mezi výdaji na vzdělávání a firemním obratem, kdy firmy s vyšším obratem mají i vyšší výdaje na vzdělávání, což se ovšem opět vztahuje k vyšší míře ochoty zajišťovat zaměstnancům vzdělávání, která je nejvyšší právě u větších firem.

¹³ Např. v době ekonomické krize začínající v roce 2007 firmy výrazně snížily investice do firemního vzdělávání (Palán 2009). PALÁN, Zdeněk: *Podnikové vzdělávání zasáhla recese*. HR Strategie[online], 2009. Dostupné na: <http://www.centrumandragogiky.cz/assets/Podnikov%C3%A9-vzd%C4%9B%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD-zas%C3%A1hla-recese.pdf>

Výrazně vyšší rozdíly mezi výdaji na jednoho zaměstnance jsou mezi firmami podle odvětví podnikatelské činnosti. Firmy v odvětví Peněžnictví a pojišťovnictví (sekce K), které jsou ve firemním vzdělávání jedny z neaktivnějších, na něj vynakládají rovněž i relativně velké množství peněz – v přepočtení na jednoho zaměstnance 8 000 Kč. Tuto hranici dokonce ještě překročily firmy z odvětví Informační a komunikační činnosti (sekce J), které za jednoho zaměstnance průměrně vydávají 9 000 Kč. U těchto firem jsou náklady na vzdělávání, na rozdíl od předchozí kategorie, vysoké spíše z důvodu vyšších celkových nákladů na vzdělávání, jinými slovy, v tomto odvětví posílají méně lidí na drahé kurzy. Naopak nejnižší náklady na vzdělávání, ve výši přibližně 900 Kč na zaměstnance, jsou v odvětví Ubytování, stravování a pohostinství (sekce I). Zaměstnanci těchto firem se vzdělávání obecně účastní méně a kurzy nejsou tak nákladné.

Graf č. 27: Výše podílu výdajů na vzdělávání podle velikosti firmy, 2015



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Popsaná vysvětlení rozdílů ve finančních nákladech firem na vzdělávání úzce souvisí s jejich celkovým přístupem ke vzdělávání svých zaměstnanců.

Náklady na vzdělávání vztahované k celkovým nákladům práce

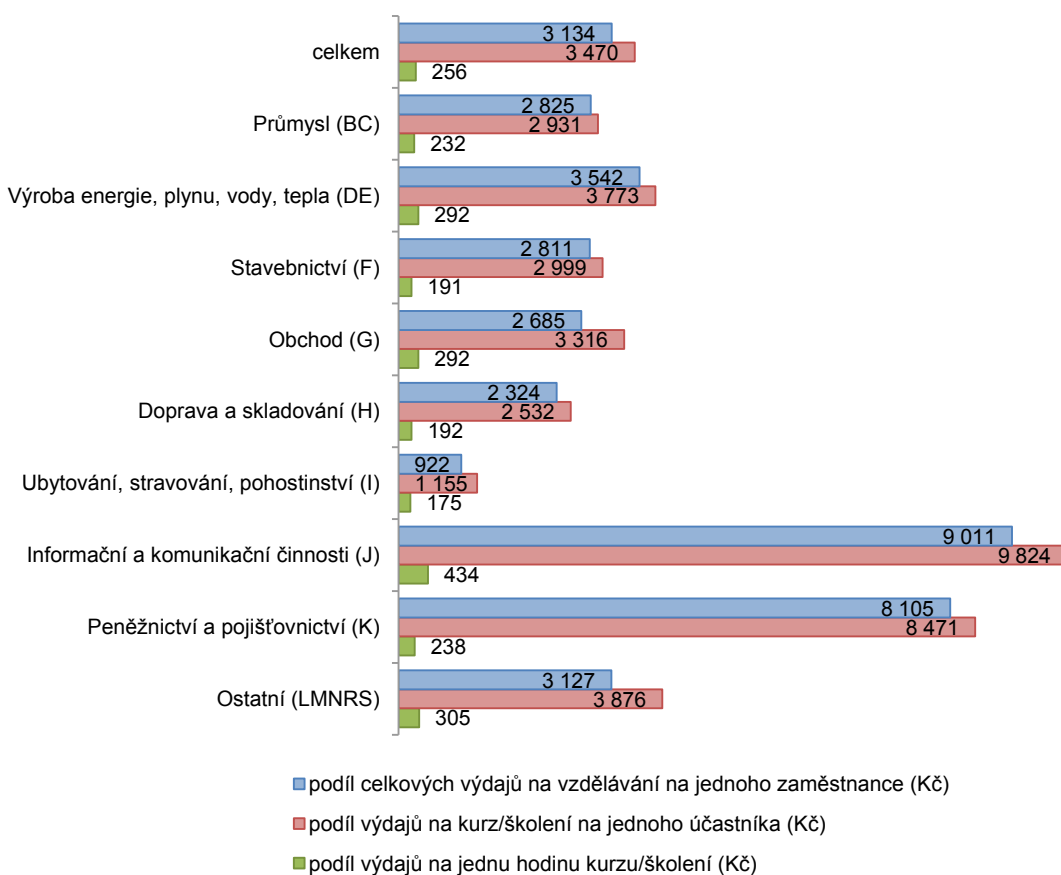
Při pohledu na celkové náklady firem na vzdělávání by se mohlo zdát, že jsou poměrně vysoké, nicméně když je vztáhneme k úplným nákladům práce firem, získáme podíl v průměru 0,71 %. Takový podíl činí náklady na vzdělávání na celkových nákladech práce firmy. Podíly se rovněž liší podle různých charakteristik firem, závisí vždy na tom, kolik peněz firma na vzdělávání vydává, ale i na množství a finanční nákladnosti jednotlivých forem vzdělávání a počtu zaměstnanců, které na ně vysílá. Z hlediska velikosti firem se nejvíce liší firmy malé (s 10 až 19 zaměstnanci), jejichž podíl nákladů na vzdělávání na celkových nákladech činí 0,64 % a firmy velké (s více než 250 zaměstnanci), jejichž podíl je 0,74 %. V odlišném podílu těchto dvou typů firem se projevuje zmíněný rozdílný přístup: malé firmy (např. rodinného charakteru) obecně zajišťují vzdělávání menšímu počtu zaměstnanců (často i z důvodu nezastupitelnosti v době účasti na kurzech), než firmy někdy i s řádově stovkami zaměstnanců. Velké firmy zároveň využívají více specializovaných kurzů, které jsou nákladnější než kurzy povinné. Z hlediska odvětví, ve kterém firmy podnikají, je vzdělávání nejnákladnější pro firmy z oblasti Informačních a komunikačních činností (J), kde podíl nákladů na vzdělávání dosahuje 1,1 % celkových nákladů práce. U těchto firem je důvodem opět vysoká finanční nákladnost jednotlivých vzdělávacích forem specializovaných na danou oblast. U firem se zahraničním vlastníkem byl z důvodu vyšší obecné účasti jejich zaměstnanců vyšší i podíl nákladů na vzdělávání

na úplných nákladech práce. Činil 0,81 %, oproti podílu firem s českým vlastníkem, který byl mírně podprůměrný s hodnotou 0,62 %.

Výdaje na kurzy/školení

Podíl výdajů na kurz nebo školení na jednoho jeho účastníka činil v roce 2015 přibližně 3 500 Kč. Stejně jako u celkových výdajů, u výdajů na školení platí, že s velikostí firmy výdaje rostou (od 2 700 Kč u malých firem k 3 900 Kč u firem velkých). U průměru na jednoho účastníka je sice vliv velikosti firmy a počtu účastníků školení očištěn, nicméně stále platí, že rozdíl mezi jednotlivými velikostními kategoriemi je způsoben vyšší nákladností kurzů či školení u větších firem, které častěji než firmy menší zajišťují nepovinné kurzy, které bývají dražší než kurzy povinné. Dále je rozdíl ovlivněn vyšším počtem dražších specializovaných kurzů, na které větší firmy své zaměstnance posílají. Z hlediska odvětví podnikání je rozložení průměrných výdajů za kurzy/školení obdobné rozložení celkových průměrných výdajů firem za vzdělávání (viz výše), tzn. nejméně za kurzy či školení utrácejí firmy v odvětví Ubytování, stravování a pohostinství (sekce I; necelých 1 200 Kč) a nejvíce pak firmy v odvětví Informační a komunikační činnosti (sekce J; 9 800 Kč).

Graf č. 28: Výše podílu výdajů na vzdělávání podle odvětví firmy (CZ–NACE), 2015



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

U vynaložených financí je sledováno nejen to, za co jsou utraceny, ale i jaký měla investice dopad. U kurzů a školení firmy často investovaly do externích kurzů, kterých bylo v roce 2015 výrazně více než kurzů organizovaných v rámci firmy (viz podkapitola [Interní vs. externí zajištění kurzů a školení](#)). U nepovinných kurzů je tak možné přibližně odhadnout finanční náročnost jednotlivých tematických zaměření kurzů. Odhad to je opravdu hrubý, protože celková částka je zjišťována za oba druhy kurzů/školení, ale za předpokladu, že náklady na povinné kurzy jsou (přepočteno na jednoho zaměstnance) zhruba u všech firem podobné, je možné se dobrat hrubých odhadů u témat nepovinných kurzů. Nejvíce financí na jednoho účastníka vydaly

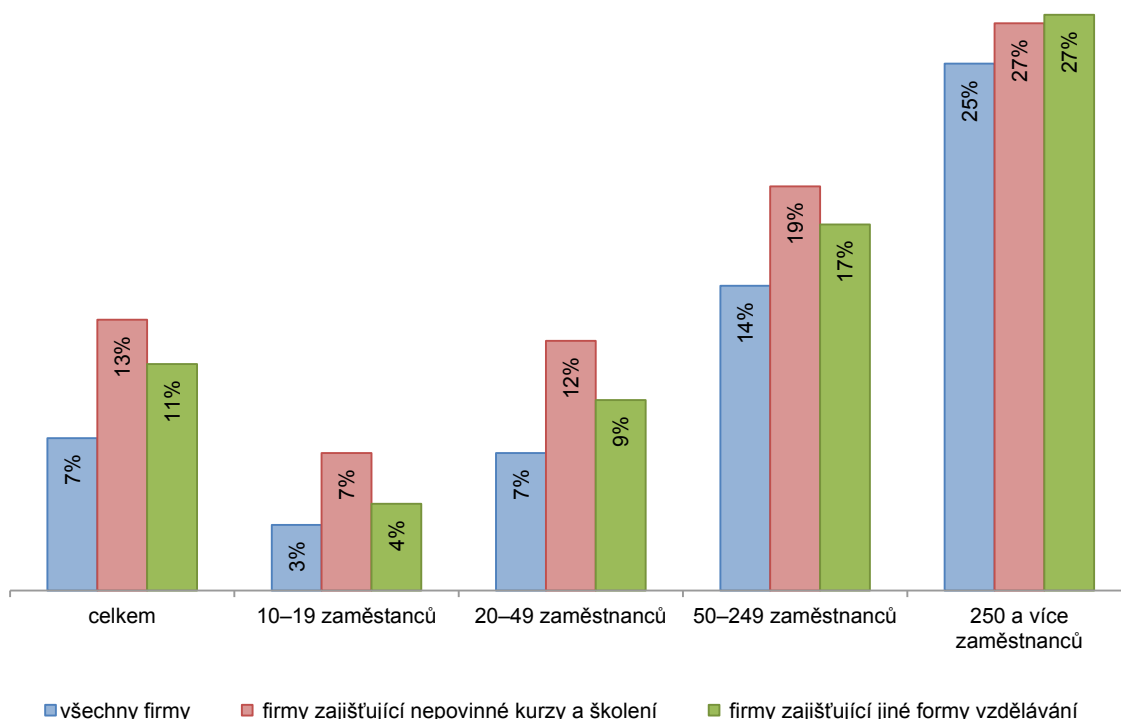
firmy, které zajišťovaly kurzy zaměřené na zlepšení týmové práce a na běžné užívání informačních technologií, což jsou typičtí představitelé zlepšování měkkých kompetencí a obecných témat vzdělávání ve firmách. Dále pak nepřekvapí, že výrazně více finančních nákladů průměrně vydaly firmy, které po proběhnutém kurzu nebo školení dělají nějakou formu zpětné evaluace.

Výše nákladů firem na jednu uskutečněnou hodinu kurzu nebo školení byla v průměru 260 Kč, přičemž jsou započítané pouze hodiny v rámci placené pracovní doby. Při pohledu na rozložení podle výše zkoumaných kategorií, kde jejich pořadí dle výše nákladů za hodinu kurzu vychází stejně jako u průměrných nákladů (viz graf č. 28), je možné potvrdit již dříve uvedenou interpretaci, že firmy s nejvyššími náklady (ať už přepočtenými na jednoho účastníka kurzu nebo na jednu hodinu) zajišťují častěji výrazně dražší kurzy/školení než jiné firmy.

Příspěvky na vzdělávání

Jak je zřejmé nejen z této kapitoly, podpora firemního vzdělávání výrazně závisí na financích. Kromě celkové i firemní ekonomické situace hrají relativně velkou roli i dotace a další příspěvky, které firmy na vzdělávání svých zaměstnanců mohou čerpat. Valná většina (91 %) firem však deklarovala, že v roce 2015 žádné příspěvky tohoto typu nevyužila. Zhruba 7 % firem ve zkoumaném roce čerpalo dotace z Evropské unie (z Evropských fondů). Nejčastěji se jednalo o firmy, které zajišťovaly nepovinné kurzy či školení a částečně i jiné formy vzdělávání – existuje tedy předpoklad, že peníze byly využity na tento druh vzdělávání. Dotace z EU nejvíce využívaly firmy s více než 250 zaměstnanci (25 %) a firmy z odvětví Průmysl (sekce BC; 12 %), které zřejmě ve velké míře využívaly finance z operačních programů MPO.

Graf č. 29: Podíl firem, které využily dotace z EU na úhradu vzdělávání zaměstnanců, 2015



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Firmy, které využívaly evropské dotace, rovněž vykazovaly nejvyšší zájem o vzdělávání svých zaměstnanců¹⁴. Z toho je možné usuzovat, že ve většině z těchto firem byl prvotním impulsem k získání dotace na vzdělávání zájem (případně dřívější kladná zkušenost), díky kterému se firmy začaly o možnost jiného financování zajímat a ne naopak. Průměrná částka dotace je téměř 320 tisíc Kč, nicméně mezi firmami, které dotaci dostaly, jsou značné rozdíly. Medián dotací na vzdělávání je 180 tisíc Kč a většina (93 %) těchto dotací pochází z veřejných zdrojů.

Kromě možnosti žádostí o dotace na vzdělávání svých zaměstnanců, mají firmy možnost i naopak poskytovat příspěvky¹⁵ na vzdělávání do některého z fondů. Nicméně 99 % firem v ČR této možnosti za období 2012–2015 nevyužilo.

¹⁴ Měřeno indexem zájmu firem o uspokojování vzdělávacích potřeb zaměstnanců.

¹⁵ Příspěvky poskytnuté firmou na vzdělávání jsou myšleny výdaje firmy do kolektivních fondů obhospodařovaných vládou či zprostředkujícími společnostmi s hlavním záměrem přispět na vzdělávání zaměstnanců.

Kapitola 4: Omezení a překážky ve vzdělávání zaměstnanců

V návaznosti na předchozí části textu, zejména těch o účasti zaměstnanců firem v různých formách vzdělávání, se tato kapitola věnuje naopak omezením a překážkám, které firmám v poskytování (více) vzdělávání zabraňují. V případech, kdy se pracovníci organizovaně nevzdělávají, protože to nepotřebují, je vše v pořádku. Problém nastává, když by se dále vzdělávat potřebovali a firma jim to neumožňuje, tyto potřeby si neuvědomuje nebo si to nemůže z finančních důvodů dovolit. Diskrepance mezi potřebami a realitou může v případě vyšší míry nebo při déletrvajícím stavu snadno vyústit až do podoby problémů, ke kterým se již firmy obrátit zády nemohou (např. problémy s nekvalitním plněním zakázek, odchody klíčových zaměstnanců firmy apod.). Proto je nutné případným problémům předcházet, k čemuž reflexe neposkytování dalšího vzdělávání zaměstnanců může pomoci.

Hlavní zjištění

- Téměř 60 % firem neposkytuje více vzdělávání zaměstnanců, protože se domnívá, že stávající kvalifikace či účast na vzdělávání jsou pro potřeby podniku dostatečné.
- Nejčastějším omezením v poskytování více vzdělávání mezi firmami, které nějaké vzdělávání zaměstnancům poskytovaly, bylo vysoké časové a pracovní vytížení zaměstnanců (uvedlo 16 % firem zajišťujících vzdělávání).
- Nejvíce zastoupeným důvodem pro neposkytnutí vzdělávání zaměstnancům mezi firmami, které žádné vzdělávání zaměstnancům ve sledovaném období neposkytly, bylo přesvědčení, že stávající znalosti a dovednosti zaměstnanců odpovídaly potřebám firmy (69 % firem neposkytujících vzdělávání).
- Nejméně častým omezením (2 % v případě firem poskytujících vzdělávání) i překážkou (0,4 % v případě firem neposkytujících vzdělávání) jsou obtíže s identifikací vzdělávacích potřeb.

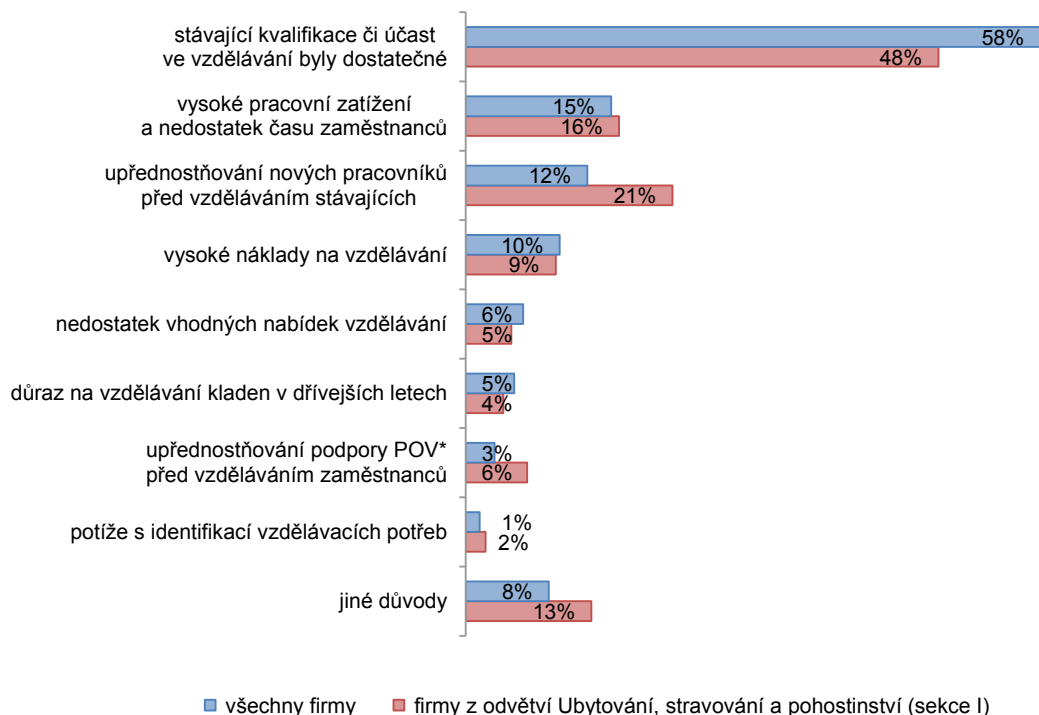
Důvody pro neposkytování (více) vzdělávání zaměstnancům

Více než 58 % firem jako důvod pro neposkytování více vzdělávání zaměstnancům uvedlo, že stávající kvalifikace či zapojení zaměstnanců do vzdělávání odpovídalo potřebám podniku. Mezi odvětvími největší souhlas s odpovídající kvalifikací zaměstnanců či již dostatečné účasti na vzdělávání deklarovaly firmy ze sekce Doprava a skladování (sekce H; 66 %) a dále firmy zabývající se výrobou a rozvody energií (sekce DE; 63 %). V prvním případě jde o firmy, které zajišťovaly zejména povinné kurzy a zbylé formy vzdělávání spíše omezeně¹⁶, tudíž je možné usuzovat, že zaměstnanci jiná vzdělávání, než ta, která ze zákona museli absolvovat, nepotřebovali (nebo si to firma neuvědomovala). V druhém případě, u firem z energetického odvětví, si zaměstnanci rovněž z velké části vystačili s povinným vzděláváním, nicméně u třetiny firem doplněným o nepovinné kurzy a zároveň o jiné formy vzdělávání. Jak již z výše uvedených poznatků vyplývá, firmy z odvětví Ubytování, stravování a pohostinství (sekce I) obecně jiné vzdělávání než povinné příliš neposkytují (a toho méně než čtyři pětiny). 48 % firem z tohoto odvětví se spokojí se stávajícím zapojením do vzdělávání popř. se stávající kvalifikací zaměstnanců.

Nejčastějšími faktory, které vedou k omezení vzdělávání ve firmě nebo jsou důvodem pro jeho neposkytování, jsou v 15 % firem vysoké pracovní a časové vytížení zaměstnanců a upřednostňování nábory nových pracovníků před vzděláváním stávajících (12 %). Tento důvod pro neposkytování více vzdělávání uvádí každá pátá firma z odvětví Ubytování, stravování a pohostinství (sekce I). Naopak potíže s identifikací vzdělávacích potřeb svých zaměstnanců neudávají téměř žádné firmy (1 %) bez ohledu na odvětví.

¹⁶ Z tohoto odvětví zajišťovalo nepovinné kurzy či jiné formy vzdělávání 15 % firem.



Graf č. 30: Podíl firem podle důvodů pro neposkytování vzdělávání zaměstnanců, nebo poskytování vzdělávání zaměstnanců v omezené míře, 2015

Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Pozn.: firmy mohly označit více odpovědí

* Podporou POV (=počáteční odborné vzdělání) je zde myšleno poskytování praktické výchovy žákům/studentům formálního vzdělávání směřujícího k získání výučního listu či maturitní zkoušky (příp. vzdělávání na konzervatořích), kteří jsou v podnicích na praxi.

Vysoké pracovní a časové vytížení je důvodem k omezení či nerealizaci vzdělávání zaměstnanců zejména u velkých firem (28 %, s velikostí firmy význam tohoto omezení roste) a firem z odvětví Informační a komunikační činnosti (sekce J; 23 %). Ovšem jak již bylo zmíněno výše, právě tyto kategorie patří mezi neaktivnější, co se týče vzdělávání zaměstnanců. Naopak u odvětví, které neklade takový důraz na vzdělávání – Ubytování, stravování a pohostinství (sekce I) – je podle 26 % firem neposkytování vzdělávání ve větší míře dáno specifickou HR strategií¹⁷. Část firem v této oblasti tedy pociťuje omezení v otázce vzdělávání svých zaměstnanců. Firmy cítí, že by zaměstnanci vzdělávání potřebovali (zejména v oblasti posílení měkkých kompetencí), jiné firmy na druhou stranu v relativně nadprůměrné míře (17 % oproti průměru za všechna odvětví 11 %) tvrdí, že vzdělávání zaměstnanci nepotřebují. Situaci navíc komplikuje již zmíněná specifická personální strategie, kdy firmy v této oblasti mají tendenci nabírat nové zaměstnance, kteří jsou lépe vybaveni požadovanými kompetencemi než zaměstnanci stávající a zároveň některé firmy spolupracují s odbornými školami v zajišťování praxí pro studenty a učně.

Jak by se dalo předpokládat, i jak částečně vyplývá z předchozího textu, firmy s větším zájmem o vzdělávání zaměstnanců¹⁸ častěji deklarují, že v jeho praktické realizaci nevidí žádná omezení, lze se tedy domnívat, že vzdělávání úspěšně realizují. Naopak firmy s nejnižším zájmem o vzdělávání svých zaměstnanců omezení vidí, nicméně jeho konkrétní formy nijak výrazně nevyzdvihují (vykazují průměrné nebo podprůměrné

¹⁷ Specifická HR strategie firmy zahrnuje upřednostňování přijímání nových zaměstnanců před vzděláváním stávajících a podporu počátečního vzdělávání na úkor dalšího (praxe pro studenty a učně).

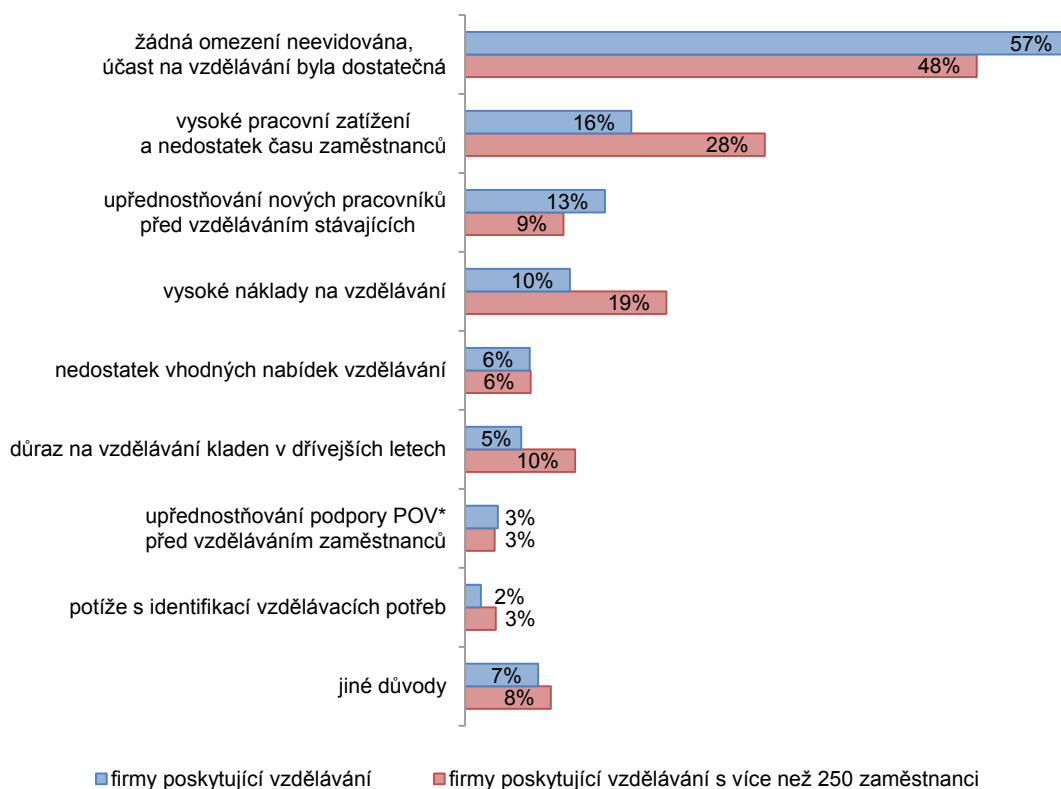
¹⁸ Měřeno indexem zájmu firmy o uspokojování potřeb vzdělávání zaměstnanců.

hodnoty). Nabízí se tedy otázka, nakolik jsou uvedené omezení či překážky skutečnými problémy a zda by jejich vyřešení přineslo zaměstnancům firem deklarované potřebné vzdělávání nebo nakolik jsou jen zdůvodněním nezájmu o vzdělávání nebo neuvědomění si jeho potřeby.

Omezení ve vzdělávání zaměstnanců firem poskytujících vzdělávání

Firmy, které v roce 2015 zajišťovaly nějaký druh vzdělávání pro své zaměstnance (a kterých byla z celkového počtu valná většina), si při této činnosti ve více než polovině případů (57 %) nebyly vědomy žádných omezení. Pokud už firmy nějaké omezení připouštějí, pak jich zpravidla není mnoho, obvykle jedno (uvedlo 26 %) nebo dvě (13 %). Nejčastějším omezením bylo (stejně jako u všech firem) vysoké pracovní a časové vytížení zaměstnanců (16 %), následované upřednostňováním nabírání nových (lépe kvalifikovaných) pracovníků před vzděláváním stávajících zaměstnanců (13 %). Třetím nejčastěji uváděným omezením vyšší intenzity firemního vzdělávání, které uvedla desetina poskytujících firem, byly jeho vysoké náklady.

Graf č. 31: Podíl firem poskytujících vzdělávání podle důvodů pro jeho poskytování v omezené míře, 2015



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Pozn.: firmy mohly označit více odpovědí

* Podporou POV (=počáteční odborné vzdělání) je zde myšleno poskytování praktické výchovy žákům/studentům formálního vzdělávání směřujícího k získání výučního listu či maturitní zkoušky (příp. vzdělávání na konzervatořích), kteří jsou v podnicích na praxi.

Velké firmy (s více než 250 zaměstnanci) ze všech velikostních skupin nejméně (48 %) uváděly, že žádná omezení neevidovaly. V souvislosti s jejich velkou mírou poskytovaného vzdělávání to vyznívá paradoxně, ale vztah je logický. Velké firmy si uvědomují význam vzdělávání pro své zaměstnance (viz výše) a některé by jim zřejmě rády poskytovaly ve větší míře, ale narážejí na různá omezení. Nejčastěji na vysoké časové a pracovní vytížení zaměstnanců (28 %), které je i obecně nejčastější, ale u velkých firem je to relativně výrazně častěji. Dalším omezením, s podobně vyšší frekvencí u velkých firem než obecně, jsou vysoké



náklady na vzdělávání. Vyšší míra tohoto omezení u velkých firem může být způsobena i vyšší mírou zájmu těchto firem o specializované vzdělávání, které je finančně nákladnější než vzdělávání s všeobecným zaměřením, které ve velkých firmách bývá spíše saturováno. Velké firmy rovněž o něco častěji uváděly jako důvod omezení fakt, že byl kladen důraz na vzdělávání v dřívějších letech.

Firmy, které ve vzdělávání nepociťují žádná omezení, se od sebe odlišují i podle odvětví, ve kterém se pohybují. Největší souhlas s tvrzením projevují firmy z oblasti Doprava a skladování (sekce H; 68 %) a nejméně naopak firmy z odvětví Ubytování, stravování a pohostinství (sekce I; 42 %). Pořadí firem je podobné jako u hodnocení všech firem¹⁹, i možné vysvětlení (zvláště u firem z oblasti ubytování a stravování) již bylo podáno výše. Naopak, nejčastější důvod omezení vzdělávání ve firmách – časové a pracovní vytížení – bylo nejvíce deklarováno u firem z odvětví Informační a komunikačních činnosti (sekce J). U těchto firem časové a pracovní omezení nastává z několika vzájemně souvisejících důvodů. Firmy v oblasti ICT jsou jako jedno z rychle se rozvíjejících odvětví často přehlceny časově náročnými zakázkami. Zároveň je do těchto firem mnohdy těžké sehnat zaměstnance s odpovídající kvalifikací²⁰, tudíž stávající pracovníci mají více práce. Vzdělávání v těchto firmách navíc často probíhá na bázi specializovaných kurzů, které jsou také časově náročné, je tedy nutné počítat s vyšší hodinovou dotací než u jiných kurzů i při plánování. Toto omezení vnímá asi čtvrtina firem z této oblasti (23 %).

Překážky ve vzdělávání zaměstnanců firem neposkytujících vzdělávání

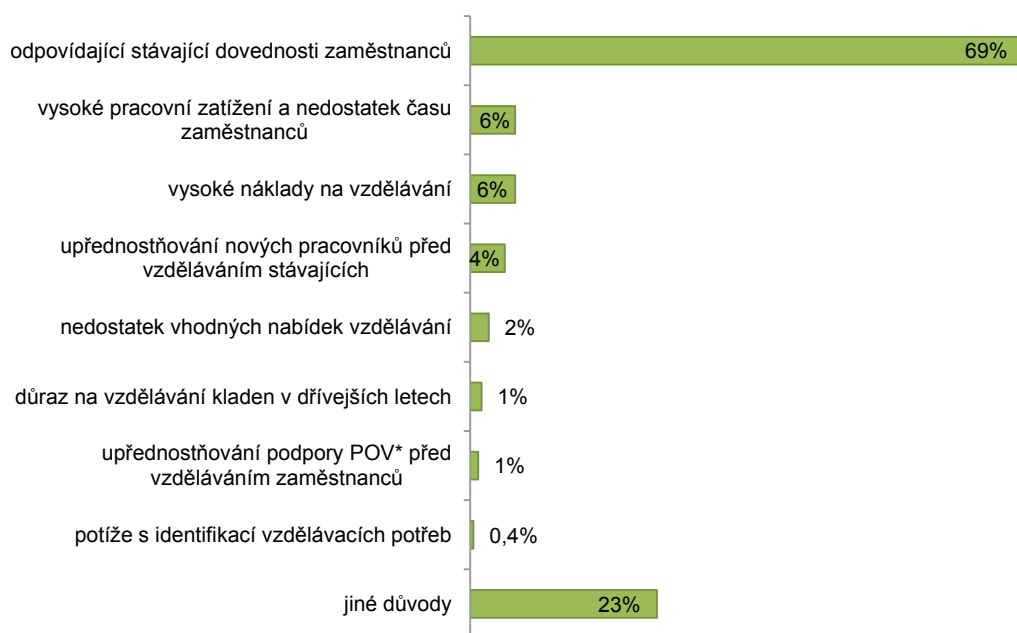
Jak již bylo mnohokrát zmíněno, valná většina firem (91 %) poskytuje svým zaměstnancům alespoň nějakou formu vzdělávání. Tato podkapitola se zaměřuje na ty firmy, které žádnou formu vzdělávání v roce 2015 nezajistily, a zkoumá překážky, které jim v tom zabránily. Vzhledem k nízkému zastoupení těchto firem nebyly zatím obecně popsány, proto budou stručně představeny nyní.

Firmy, které v roce 2015 neposkytly svým zaměstnancům žádné vzdělávání, jsou ve valné míře (59 %) malé (počet zaměstnanců se pohybuje mezi 10 a 20), mohou to tedy být částečně rodinné podniky. Mezi odvětvími podnikání převažuje průmysl a obchod. Vlastníkem nevzdělávajících firem je v drtivé většině (95 %) český majitel (což je ovšem dáno i tím, že ve výběrovém souboru je větší zastoupení firem s českým vrcholovým vlastníkem).

Co je tedy nejčastějším vysvětlením těchto firem, proč neposkytují vzdělávání svým zaměstnancům? S velkým náskokem před ostatními možnostmi (69 %) je to fakt, že „stávající kvalifikace, dovednosti a schopnosti zaměstnanců odpovídaly aktuálním potřebám firmy“. Čtvrtina firem, které vzdělávání neposkytují, uvedla „jiné důvody“.

¹⁹ Základ totiž zůstává podobný, jelikož valná většina firem vzdělávání poskytuje.

²⁰ V roce 2015 mělo 60 % firem v této oblasti problém najít vhodného IT pracovníka. (Šetření o využívání ICT v podnikatelském sektoru, ČSÚ 2016)

Graf č. 32: Podíl firem neposkytujících vzdělávání podle důvodů neposkytování vzdělání, 2015

Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Pozn.: firmy mohly označit více odpovědí;

* Podporou POV (=počáteční odborné vzdělání) je zde myšleno poskytování praktické výchovy žákům/studentům formálního vzdělávání směřujícího k získání výučního listu či maturitní zkoušky (příp. vzdělávání na konzervatořích), kteří jsou v podnicích na praxi.

Obě jmenované nejčtenější odpovědi firem budí dojem spíše zástupného vysvětlení nezájmu o vzdělávání obecně. Pokud by tento stav odpovídající kvalifikace zaměstnanců ve firmách skutečně platil, byl by to pozitivní jev, otázkou však zůstává, na jakém základě je toto tvrzení firem postaveno. Většina z firem, které označily první odpověď, si analýzu vzdělávacích potřeb nedělá (třetina však nepravidelně ano). Zvolení odpovědi jiné důvody může být zástupná možnost pro totéž nebo nějaký skutečný „jiný důvod“, který nebyl v možnostech obsažen. 70 % těchto firem však nezajišťovalo vzdělávání ani v roce 2014 a může tedy jít o dlouhodobé nastavení těchto firem.



Kapitola 5: Spolupráce firem a škol

Spolupráce firem a škol může být obohacující pro obě zúčastněné instituce. Školám, resp. zejména jejich studentům, spolupráce s firmami 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. Firmám 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 firmy mohou v průběhu praxí studentů vyhledávat nadané studenty a případně jim nabídnout zaměstnání po absolvování školy. Firmy 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 konkrétní firmy neslučují.

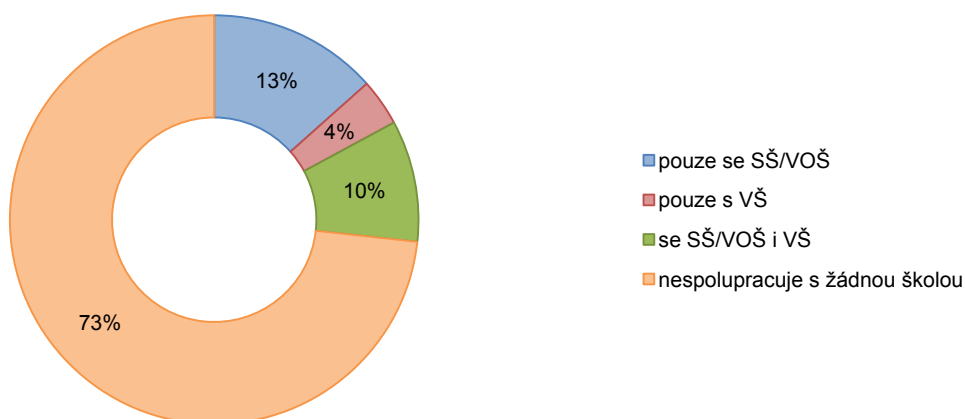
Hlavní zjištění

- S některým typem školy spolupracuje 27 % firem, nejčastěji je to pouze s jednou školou (12 % všech firem). Se středními školami či VOŠ kooperuje 23 % firem, s vysokými školami pak 13 %. S oběma typy škol spolupracuje 10 % firem.
- Míra spolupráce se školami roste s velikostí firmy, ty největší (s více než 250 zaměstnanci) se školami spolupracují v 72 % případů. Z hlediska odvětví jsou to nejvíce firmy pohybující se v oblasti ICT (sekce J; 35 %) a firmy podnikající v průmyslu (sekce BC; 33 %).
- Nejčastěji spolu firmy a školy kooperují v rámci zajišťování praxe, výcviku či stáže ve firmě pro studenty/učně (23 %).
- Nejčastějším důvodem pro přijímání studentů na praxi je možnost získání kvalifikovaných pracovníků (15 %).

Obecná spolupráce firem a škol

S alespoň jednou školou spolupracuje celkem 27 % firem sledovaných v rámci šetření CVTS. Firmy nejčastěji spolupracují s menším počtem škol (do pěti), nejvíce firem (12 %) spolupracuje pouze s jednou školou. O něco častěji firmy spolupracují se středními školami (nebo vyššími odbornými školami, 23 %) než se školami vysokými (13 %). S oběma typy škol pak v roce 2015 spolupracovalo 10 % českých firem.

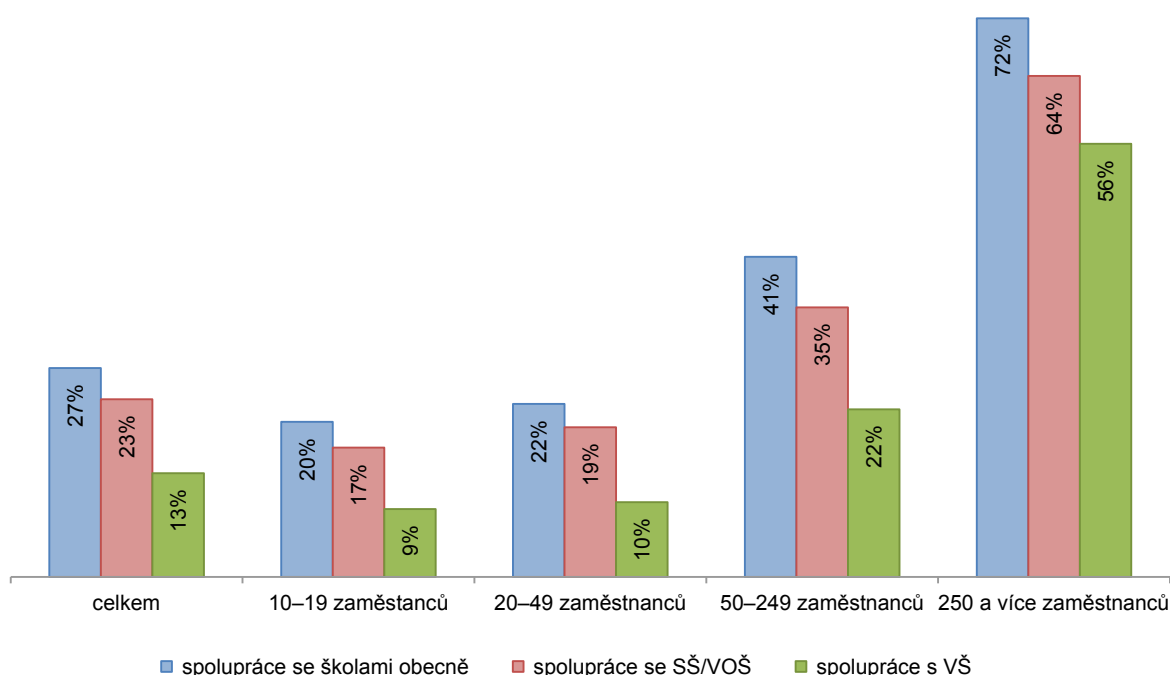
Graf č. 33: Podíl firem spolupracujících se školami dle typu škol, 2015



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

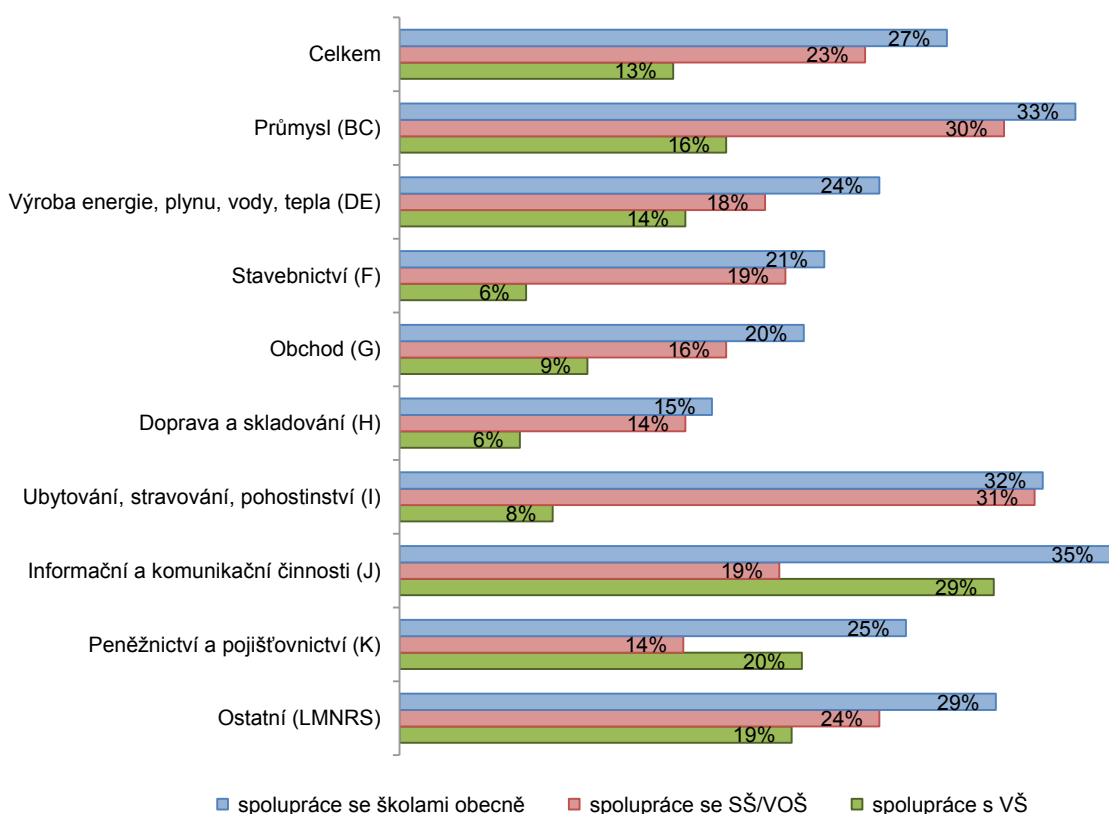
Míra spolupráce se školami se samozřejmě liší podle typu firmy, např. u malých rodinných firem lze v tomto ohledu těžko očekávat významné zapojení. Nicméně i mezi malými firmami (do dvaceti zaměstnanců) se najdou takové, které se školami nějakým způsobem spolupracují (20 %). Podíl spolupracujících firem roste s velikostí firmy, u největších (s více než 250 zaměstnanci) jsou takových téměř tři čtvrtiny. V rámci spolupráce malých firem a škol může jít o dlouhodobý kontakt, v menších městech třeba i nevyhnutelný, např. pokud ve městě existuje pouze jedna firma se stejným zaměřením jako obor studia ve škole. Naopak větší firmy, navíc ve větších městech, mají i pestřejší výběr škol, se kterými mohou spolupracovat a širší možnost forem spolupráce. Firma např. může spolupracovat s více školami na různých projektech a škola naopak může svým studentům nabídnout možnost účastnit se např. celého procesu výroby určitého výrobku či projít si více odděleními jedné firmy.

Graf č. 34: Podíl firem spolupracujících se školami dle typu školy a velikosti firmy, 2015



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Ve zkoumané charakteristice se od sebe relativně výrazně odlišují firmy i podle odvětví podnikání. V některých oborech se školami spolupracuje třetina firem (Průmysl (BC), Ubytování, stravování a pohostinství (I), Informační a komunikační činnosti (J)), naopak v sekcích Stavebnictví (F), Obchod (G) pětina či méně. Zároveň je mezi odvětvími značný rozdíl v míře spolupráce se středními školami či vyššími odbornými školami a školami vysokými, což je podmíněno požadovaným stupněm vzdělání a kvalifikace uchazečů o zaměstnání v daném odvětví. Například firmy z odvětví Průmysl (sekce BC) a Ubytování, stravování a pohostinství (sekce I) relativně výrazně kooperují se středními školami či vyššími odbornými školami (obojí okolo 30 % firem) a méně (u firem z oblasti ubytování a stravování výrazně méně, jen 8 %) pak s vysokými školami. Firmy z těchto odvětví častěji spolupracují se středními školami zřejmě proto, že umožňují studentům nebo učňům absolvovat povinnou praxi ve svých provozovnách. Opačná situace nastává u firem z oblasti Informační a komunikační činnosti (sekce J) a Peněžnictví a pojišťovnictví (sekce K), které naopak spolupracují více s vysokými školami. Tyto firmy jsou na rozdíl od výše jmenovaných pro vysokoškoláky (zejm. v patřičných oborech) zajímavější, mohou jim ukázat specializované systémy a postupy a částečně i sladit jejich teoretické znalosti ze studia s praxí. Zároveň jsou tyto firmy častěji větší a nacházejí se také ve větších městech, kde pro spolupráci s vysokými školami existují lepší podmínky.

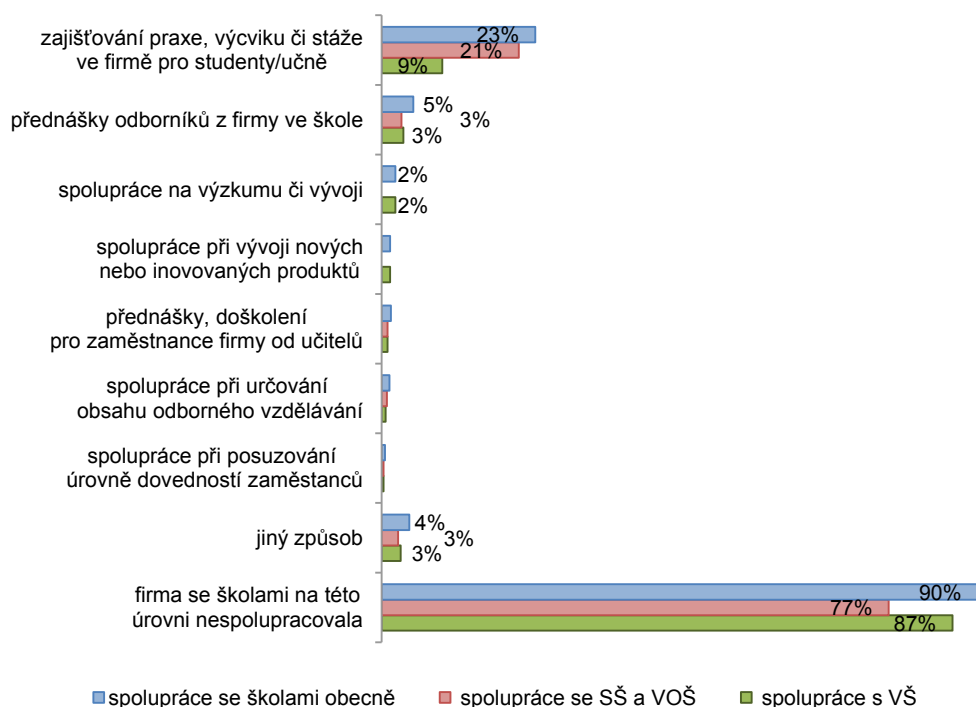
Graf č. 35: Podíl firem spolupracujících se školami dle typu školy a odvětví firmy (CZ–NACE), 2015

Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Z geografického hlediska spolupracuje se školami nejvíce firem v Libereckém kraji (34 %), nejméně pak v Praze (23 %). Rozdíl může být dán tím, že v Praze je vysoce koncentrované množství firem i škol, což může míru spolupráce zkreslovat. Dále pak ve zkoumané charakteristice převažují zahraniční firmy (36 %) o přibližně deset procentních bodů nad firmami tuzemskými (25 %). Zde opět může docházet ke zkreslení z toho důvodu, že českých firem je nad zahraničními velmi výrazný převis (nicméně škol je pořád stejně). Zároveň zahraniční firmy jsou častěji větší a ty se školami obecně spolupracují více.

Způsoby spolupráce firem a škol

Forem či způsobů, kterými mohou firmy a školy kooperovat, je mnoho. Záleží vždy na každé dvojici, jaký způsob je pro ni vyhovující a jaký si zvolí. Bohužel se ukazuje, že české firmy v tomto ohledu příliš inovativní nejsou. Pokud už vůbec firmy se školami spolupracují, nejčastěji je to ve formě zajišťování praxe ve firmě pro učně nebo studenty. Se středními školami takovým způsobem spolupracuje pětina firem, s vysokými pak pouze 9 %. Ostatní zkoumané možnosti spolupráce jsou využívány minimálně, firmy příliš často nepořádají přednášky ve školách (3 % shodně pro SŠ/VOŠ i VŠ) a ani s vysokými školami nepracují na výzkumných či inovačních projektech (pouze 1 %). Vzhledem k nepoměru mezi počtem firem a vysokých škol, je uvedený podíl velmi nízký. Mnohé firmy se školami leckdy i intenzivně spolupracují, nicméně jedná se o spolupráci s desítkami vysokých škol, čili na celkovém počtu firem se to neprojeví příliš výrazně. Kapacity škol jsou navíc omezené a mohou navázat jen určité množství kontaktů umožňujících spolupráci s firmami.

Graf č. 36: Podíl firem podle způsobů spolupráce firem a škol, 2015

Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Pozn.: firmy mohly označit více odpovědí; možnosti spolupráce při vývoji nových nebo inovovaných produktů a spolupráce na výzkumu či vývoji byly možné jen u spolupráce s VŠ

Vzhledem k tomu, že kromě zajišťování praxe jsou způsoby spolupráce firem a škol v míře využívání téměř zanedbatelné, zkoumané charakteristiky firem jsou u „zajišťování praxe“ podobné jako u spolupráce firem a škol obecně. Střední školy či VOŠ si nejčastěji zajišťují praxe studentů u větších firem (60 %) a u firem z odvětví Průmysl (sekce BC; 27 %) a Ubytování, stravování a pohostinství (sekce I; 30 %). Tato odvětví jsou již tradičně s poskytováním praxí studentům spojena. Firem s tímto zaměřením je navíc poměrně dostatek. Velké množství je i škol, které vyučují obory odpovídající těmto firemním odvětvím (střední průmyslové školy, střední školy či učiliště s obory kuchař/číšník, hotelnictví a turismus atp.). U vysokých škol je situace výrazně odlišná. Na rozdíl od středních škol, kde praxe zajišťuje studentům nebo učňům většinou škola sama, na vysokých školách si v častějších případech hledají studenti stáže či praxe sami. Mnohdy se ani nejedná o povinnou praxi v rámci studia, ale jen o studentovu vlastní iniciativu, což pak ovšem není příklad spolupráce firem a škol. Jsou však i vysoké školy, které mají s firmami uzavřeny smlouvy o poskytování stáží (např. na základě dlouhodobé spolupráce na různých projektech). Studenti tak mají snazší přístup k zajištění praxe a firma si tak zařídí „přísun“ nových stážistů pro své vlastní účely. Vysoké školy tímto způsobem nejvíce spolupracovaly s velkými firmami (43 %) a s firmami z odvětví Informační a komunikační činnosti (sekce J; 15 %). ICT firmy tak mohou využít výhod, které již byly naznačeny, tedy např. v případě nižšího počtu uchazečů mohou volné pracovní místo obsadit stážisty jednak pro samotnou konkrétní potřebnou činnost a jednak s nimi navázat spolupráci do budoucna. U vysokých škol je výhodou, že firmy nemusí čekat, až student dostuduje, ale mohou s ním uzavřít pracovní smlouvu i během studia.

Poskytování praxe žákům/studentům počátečního vzdělávání

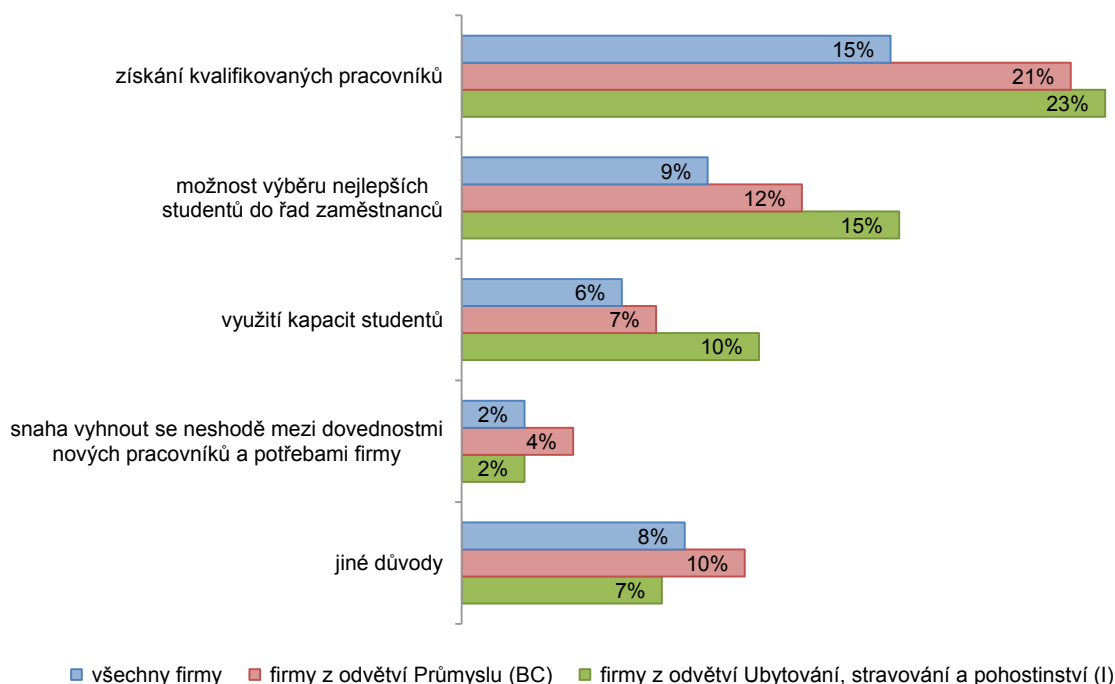
Na rozdíl od širěji vymezené možnosti poskytování praxe, výcviku či stáže jako jednoho ze způsobů spolupráce firmy a školy, se tato podkapitola věnuje výhradně praxi studentů či učňů (tedy studujícím v počátečním vzdělávání) s následujícími podmínkami: praxe musí být nedílnou složkou odborné přípravy na konkrétní povolání, studenti dostávají za svou práci na praxi finanční a/nebo materiální odměnu



a podrobnosti o praxi obsahuje pracovní smlouva nebo formální dohoda, kterou firma sjedná s konkrétním studentem či se vzdělávací institucí, která studenta na praxi vysílá.

Firem, kde je taková forma spolupráce běžná, byla v ČR v roce 2015 čtvrtina. Charakteristiky těchto firem jsou stejné jako výše zmíněné, neboť je předpoklad, že tato forma praxí do značné míry naplňuje i výše popsanou širší definici (zajišťování praxe, výcviku nebo stáže ve firmě, viz podkapitola [Způsoby spolupráce firem a škol](#)). Nejčastějším hlavním důvodem, hlavní motivací pro firmy, pro přijímání studentů na praxi je u 15 % firem možnost získání kvalifikovaných pracovníků, následovaná podobnou motivací možnosti výběru nejlepších studentů do řad zaměstnanců firmy.

Graf č. 37: Podíl firem podle hlavních důvodů pro přijímání studentů na praxi dle vybraných odvětví firmy (CZ–NACE), 2015



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Pozn.: firmy mohly označit více odpovědí

O motivaci firem k přijímání studentů na praxi jako dobrého nástroje k pozdějšímu získání vhodných zaměstnanců již byla řeč výše i s ohledem na odvětví, která této možnosti využívají nejvíce. Některé firmy se ohledně praxí studentů netají pohnutkou využít reálnou pracovní kapacitu studentů. Jsou to zejména firmy z odvětví Ubytování, stravování a pohostinství (sekce I; 10 %). Zapojení studentů do pracovního procesu v tomto odvětví je poměrně rychlé, protože pro výkon jednodušších činností stačí, když studenty pověřenými pracovníci krátce zaškolí a provádí kontrolu. Situaci ještě ulehčí, pokud studenti již mají s těmito činnostmi (např. roznos jídel v restauraci, práce na recepci v hotelu) zkušenosti z brigád. Firmy tímto způsobem mohou nahrazovat případné chybějící lidské zdroje a studenti mají možnost získat finanční odměnu.

Kapitola 6: Nabírání nových zaměstnanců

Personální stav firmy, uspokojivá obsazenost pracovních míst nebo potíže při hledání vhodných kandidátů, závisí na celé řadě nejrůznějších faktorů. V první řadě je ovlivňuje stávající situace na trhu práce, tedy míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti, která zase do velké míry závisí na ekonomické situaci země. Zároveň obsazenost volných pracovních míst ovlivňuje i oborová struktura školství, platová politika či lokální problémy v konkrétních oblastech. K porozumění personálním obtížím firem by tedy byla zapotřebí rozsáhlá analýza všech jmenovaných i dalších faktorů, což ovšem není záměrem této publikace, proto následující kapitola přináší pouze základní vhled do problematiky nabírání nových zaměstnanců, postavený na informacích, které nabídl samy firmy.

Hlavní zjištění

- Třetina firem (33 %) měla v uplynulých 12 měsících před šetřením problém s obsazením několika volných pracovních míst, více než polovina (54 %) neměla problém s obsazením volného pracovního místa.
- Téměř polovina firem (46 %) z těch, které měly problém při obsazení volných pracovních míst, kladla u nově přijímaných zaměstnanců vyšší důraz na praxi než na dosažení požadovaného vzdělání.
- Nejčastějším oborem, ve kterém firmy požadovaly praxi či vzdělání, byly technické vědy, výroba a výstavba (43 % firem, které měly problém při obsazení volných pracovních míst).
- Většina firem (68 %) ve 12 měsících předcházejících šetření nepřijala žádného čerstvého absolventa školy, naopak tak učinila čtvrtina firem (26 %), zbylých 6 % nevědělo.
- Nejčastějším oborem studia přijímaných absolventů byly technické vědy, výroba či výstavba (v 45 % firem, které absolventa přijaly).

Problémy s obsazením volného pracovního místa

Na začátek je nutné připomenout, že šetření CVTS nepokrývá zaměstnance všech odvětví národního hospodářství, ale týká se pouze určitých ekonomických odvětví. Data neukazují situaci např. ve státní správě, v sociální a zdravotní oblasti, ve vzdělávání a dalších (viz [Metodologie](#)). Při hodnocení výstupů je potřeba na toto omezení pamatovat. Více než polovina českých firem (54 %) neměla v roce 2015 problém s obsazením volného pracovního místa (případně žádné volné místo neměla). Třetina firem měla problém s obsazením několika volných míst, 13 % pak s jedním. Kromě soudobé ekonomické situace a dalších faktorů záleží tento personální proces zejména na oboru, ve kterém firma působí, na velikosti firmy a místě jejího působení.

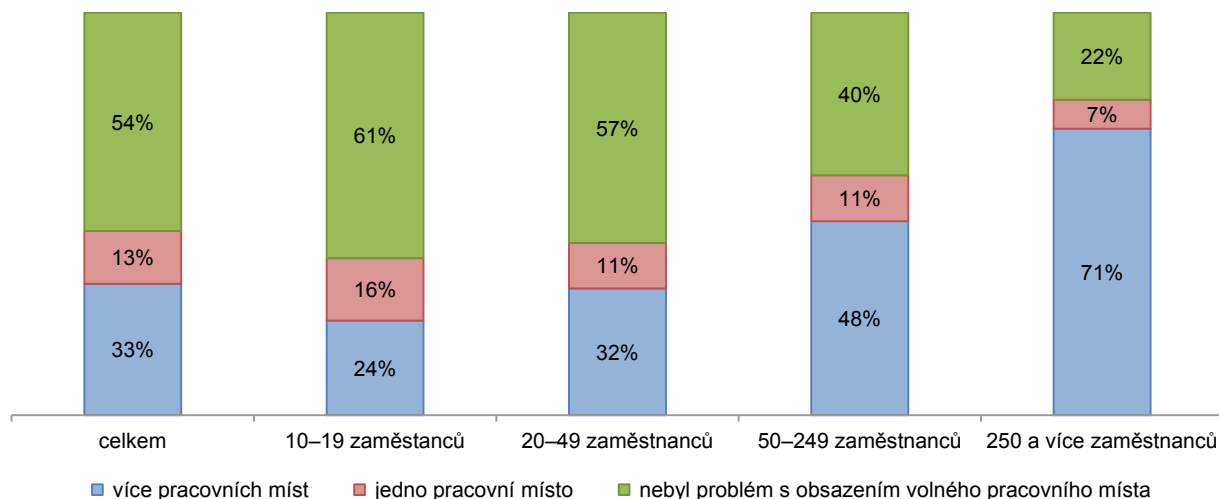
Nepřekvapivě největší obtíže s obsazováním volných míst (v 12 měsících předcházejících šetření) vykazovaly firmy s více než 250 zaměstnanci a to téměř 80 % z nich, malé firmy (do 20 zaměstnanců) mají tento problém ze 40 %. Je to dáno nejen počtem pracovních míst ve firmě obecně, ale i jejich strukturou a mírou specializace, jejichž vzájemná rozdílnost je ve velkých firmách obvykle vyšší než ve firmách menších, kde buď specializované pracovníky v takové míře nepotřebují, nebo jeden člověk zastává více funkcí najednou.

Z odvětvového hlediska bylo nejvíce problematické obsazování volných míst ve firmách působících v oblasti Informační a komunikační činnosti (sekce J; 56 %) a ve firmách v odvětví Průmysl (sekce BC; 55 %), a to z rozdílných důvodů. Firmy v oblasti ICT často hledají úzce zaměřené odborníky, kterých je navíc v tomto oboru nedostatek. Rovněž ze všech odvětví nejčastěji hledali nového kolegu s vysokoškolským vzděláním (33 %) a zároveň nejvíce (33 %) kladli důraz na praxi (při očištění vlivu firem, které neměly problém při obsazení volného místa, se oba podíly zvýšily na 58 %). Na druhou stranu průmyslové firmy kromě specialistů ve velké míře hledají pracovníky do výroby, kterých je na trhu také nedostatek. Na obsazované pozice tyto firmy ve velké míře deklarovaly požadované střední vzdělání, ať už s maturitou, nebo bez ní (dohromady 32 % všech firem) a kladly vyšší důraz na praxi než na vzdělání (25 %). Naopak nejméně práce s nabíráním



nových zaměstnanců měli personalisté ve firmách zabývajících se výrobou a rozvodem energie, plynu, vody, tepla (sekce DE), ty měly při obsazování volných míst problém pouze z 32 %.

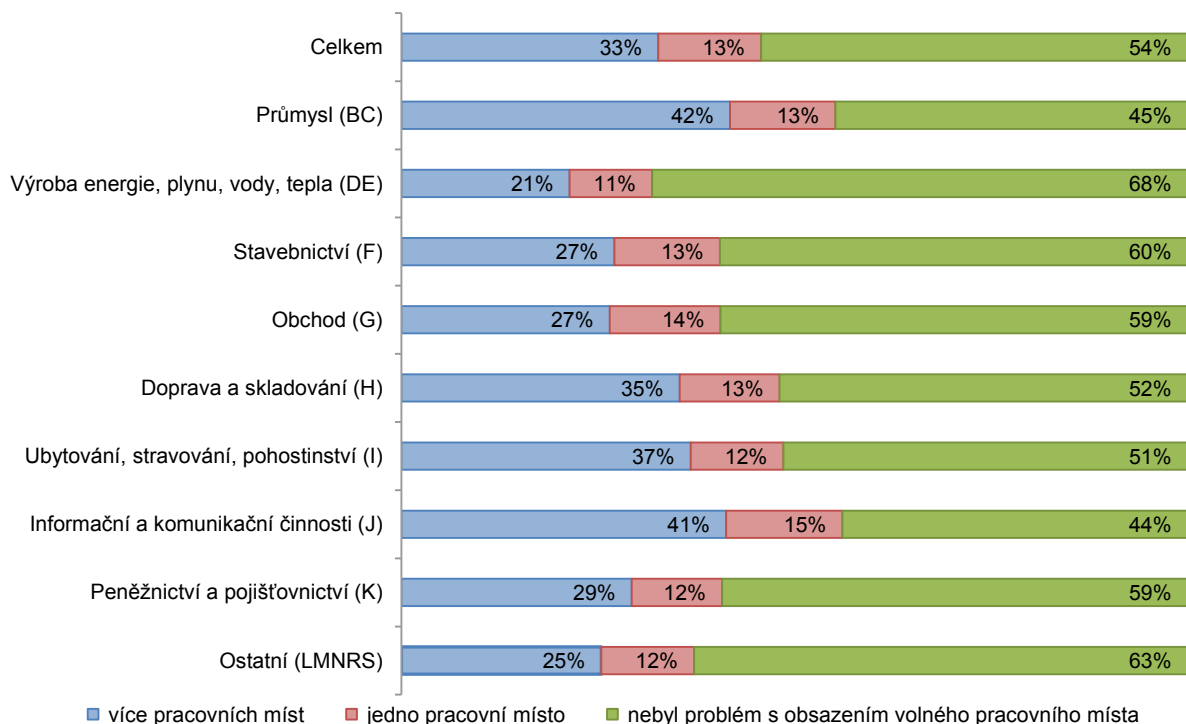
Graf č. 38: Podíl firem potýkajících se s problémem obsadit volná pracovní místa podle velikosti firmy, 2015



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Pozn.: týkalo se 12 měsíců předcházejících šetření

Graf č. 39: Podíl firem potýkajících se s problémem obsadit volná pracovní místa podle odvětví firmy, (CZ–NACE), 2015



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Pozn.: týkalo se 12 měsíců předcházejících šetření

Charakteristika nových zaměstnanců

Tato podkapitola je věnována pouze firmám s volným pracovním místem, které bylo těžké obsadit vhodným novým zaměstnancem (46 %). Následující charakteristiky se vztahují právě k této obtížně obsaditelné pracovní pozici (pokud měla firma více takových pozic, měla vybrat tu nejproblematičtější, příp. pro firmu nejdůležitější).

První informace, které se firma o kandidátovi na dané volné místo dozví, se většinou nacházejí v pracovním životopise. Jeho nejdůležitější částí bývají pasáže o dosaženém vzdělání a absolvované praxi. 46 % firem deklaruje, že je pro ně důležitější praxe uchazeče než jeho vzdělání, třetina firem na oba faktory klade přibližně stejný důraz.

Graf č. 40: Podíl firem, které měly problém obsadit volné pracovní místo vhodným kandidátem podle požadavků kladených na kandidáta, 2015



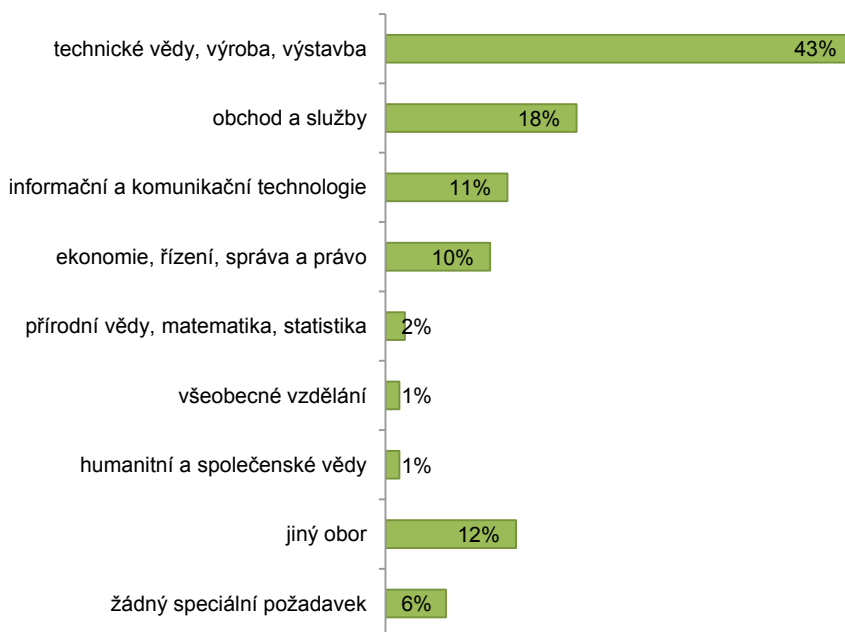
Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Pozn.: podíly pouze z firem, které měly problém obsadit pracovní místo vhodným kandidátem; týkalo se 12 měsíců předcházejících šetření

Nejvíce poptávaným oborem vzdělání nebo praxe, požadovaným u uchazečů o zaměstnání, byla technika či výroba (43 %), naopak nejméně všeobecné vzdělání nebo humanitní vědy (1 %). (Opět je nutné vzít v potaz, že šetření CVTS nezahrnuje všechny sekce ekonomických činností.) Tento celkový výsledek ukazuje základní přehled požadavků firem. Firmy se mezi sebou samozřejmě odlišují podle odvětví i podle konkrétních pozic, které právě obsazují. Zejména výčet oborů se logicky velmi liší podle odvětví působení firmy, technické obory jsou nejvíce poptávané v odvětví Průmysl (sekce BC) a Stavebnictví (F), obchod a služby zase v sekcích Ubytování, stravování a pohostinství (I) a Obchod (G).

Podle konkrétních obsazovaných pozic se liší i nároky na výši vzdělání. Obecně nicméně převládá (53 %) střední vzdělání, z toho více střední škola s maturitou (29 %). Vysokoškolsky vzdělané kandidáty hledalo 19 % firem, desetina pak neměla na vzdělání žádný zvláštní požadavek.

Graf č. 41: Podíl firem, které měly problém obsadit volné pracovní místo vhodným kandidátem, podle požadovaného oboru praxe či vzdělání nového zaměstnance, 2015



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Pozn.: bylo možné označit více možností;

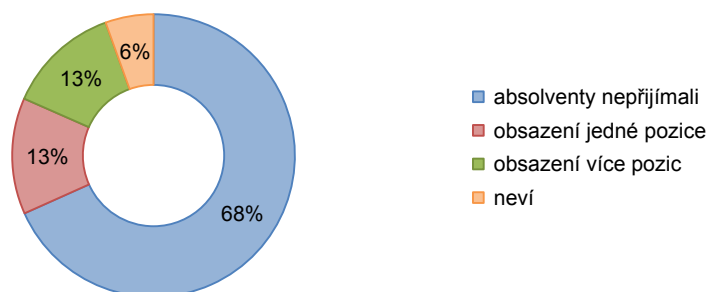
podíly pouze firem, které měly problém obsadit pracovní místo vhodným kandidátem;

týkalo se 12 měsíců předcházejících šetření

Přijímání čerstvých absolventů

Na volná pracovní místa ve firmách se kromě uchazečů s praxí hlásí i absolventi, kteří právě opustili počáteční vzdělávání. U absolventů se předpokládá, že nemají přílišné zkušenosti z praxe. Nicméně v posledních letech se rozdíl v tomto ohledu mezi těmito dvěma typy uchazečů stírá, protože mnoho studentů (zejména na vysokých školách) pracuje v oboru při studiu, takže po ukončení školy již mají alespoň nějaké pracovní zkušenosti.

Graf č. 42: Podíl všech firem podle přijímání absolventů škol na volné pozice, 2015



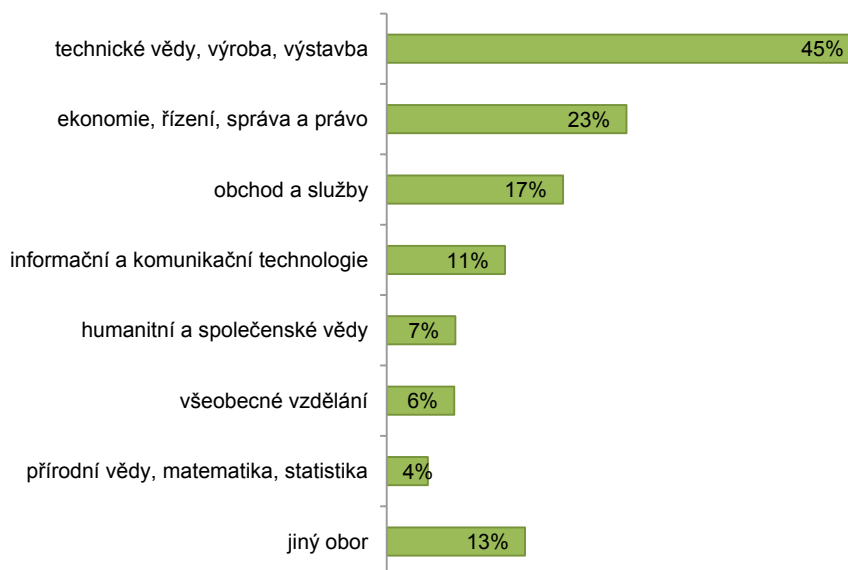
Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Pozn.: týkalo se 12 měsíců předcházejících šetření

V uplynulých 12 měsících od data dotazování (v roce 2015) přijala absolventa školy čtvrtina českých firem. Nejvíce to opět byly firmy velké (s více než 250 zaměstnanci; 74 %), které vzhledem ke své velikosti potřebují volná místa obsazovat častěji. Velké firmy z 66 % obsazovaly více než jednu z volných pracovních pozic čerstvými absolventy. Z hlediska odvětví takto nejčastěji činily firmy věnující se informačním a komunikačním činnostem (sekce J; 45 %) a peněžnictví a pojišťovnictví (sekce K; 41 %), tedy firmy, které ve velké míře potřebují specializované odborníky. U absolventů jim tedy nedostatek praxe zřejmě nevadil, nebo ji absolventi měli právě z dob studií. Firmy v těchto odvětvích rovněž ve velké míře poskytují další vzdělávání, je tedy možné, že jim částečně nedostatek praxe absolventů nahrazují, školí je v konkrétních dovednostech, které pro svou práci budou potřebovat.

U přijímání nových zaměstnanců rovněž samozřejmě záleží na odvětví firmy a oboru vhodném pro danou pracovní pozici, ale obecně lze říci, že firmy v roce 2015 nejvíce přijímaly absolventy se vzděláním v technickém oboru (technika, výroba, výstavba) a to téměř v polovině firem (45 %), kde nějakého absolventa v daném roce přijímali (v přepočtu na všechny firmy činí tento podíl 12 %). Souvisí to s faktem, že firem, které potřebují v těchto oborech vzdělané pracovníky, je poměrně hodně a na trhu práce je zřetelný nedostatek takto zaměřených nezaměstnaných. Proto firmy přijímají velký počet absolventů, po kterých je i přes relativně velký počet technických škol a jejich studentů stále poptávka. Druhým nejčastějším byl shluk oborů ekonomie, řízení, správa a právo, jejichž absolventy přijala čtvrtina firem z těch, které absolventy přijímaly. Nejméně pak bylo absolventů přírodních věd, matematiky a statistiky, což souvisí s celkovým nižším počtem absolventů těchto škol.

Graf č. 43: Podíl firem, které přijaly absolventa podle oboru jeho studia, 2015



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Pozn.: bylo možné označit více možností; podíly pouze firem, které obsadily volné místo čerstvým absolventem školy; týkalo se 12 měsíců předcházejících šetření

Polovina firem (z těch, které nějakého absolventa zaměstnaly) přijala na volné pracovní místo absolventa vysoké školy, dalších 40 %²¹ pak absolventa střední školy s maturitou. Preference absolventů s vyšším vzděláním souvisí s preferovanými obory vzdělání a do určité míry kopíruje i vzdělanostní strukturu absolventů vycházejících ze škol.

²¹ Bylo možné označit více odpovědí.

Shrnutí hlavních zjištění

- V roce 2015 zajistilo vzdělávání zaměstnancům 91 % firem v šetřených odvětvích. 89 % firem nabídlo alespoň jeden kurz nebo školení. Povinné kurzy poskytovalo 87 % firem, nepovinné pak více než 50 %. S rostoucí velikostí firmy roste podíl podniků, které vzdělávání zajišťují.
- Nejaktivnější v organizaci kurzů a školení byly firmy z odvětví Informační a komunikační činnosti (sekce J; 94 %), naopak nejméně kurzů zajišťovaly firmy v odvětví Ubytování, stravování a pohostinství (I; 80 %). Nejvyšší podíl poskytování nepovinných kurzů vykazuje odvětví Peněžnictví a pojišťovnictví (K; 80 %).
- Účast zaměstnanců firem poskytujících vzdělávání na kurzech a školeních činila 87 %. Muži byli zapojeni v 90 % případů, podíl u žen byl nižší 83 %. Nepovinných kurzů se zúčastnilo 40 % zaměstnaných mužů a 39 % zaměstnaných žen z firem poskytujících tyto kurzy.
- Celkově strávili zaměstnanci vzděláváním průměrně 0,6 % svých placených pracovních hodin, tedy v průměru 11 hodin ročně na jednoho zaměstnance.
- Jak povinné, tak nepovinné kurzy a školení jsou častěji poskytovány externě. Více než polovina (53 %) firem uvedla, že hlavním poskytovatelem externích kurzů/školení pro ně bývá soukromá komerční společnost zaměřená na vzdělávání.
- V téměř dvou třetinách firem (63 %) není k dispozici osoba či útvar mající odpovědnost za organizaci vzdělávání. Ve firmách s více než 250 zaměstnanci je taková funkce naopak poměrně běžná (85 % firem).
- Více než 70 % firem provádí analýzu budoucích vzdělávacích potřeb, samotné vzdělávání pak plánuje přibližně polovina firem (53 %). Stejný podíl firem reaguje na zjištěný deficit či absenci znalostí a dovedností zaměstnanců poskytnutím potřebného vzdělávání.
- 42 % firem počítá s náklady na vzdělávání při sestavování ročního rozpočtu.
- Podíl celkových výdajů na vzdělávání na jednoho zaměstnance činil 3 134 Kč. Podíl na zaměstnance firem poskytujících vzdělávání byl 3 200 Kč. Podíl výdajů na kurz či školení na jednoho účastníka byl ve výši téměř 3 500 Kč. Jedna hodina kurzu či školení vyšla v průměru na 260 Kč.
- Z hlediska témat nepovinných kurzů se firmy nejčastěji zaměřovaly na školení jiných specifických dovedností souvisejících s povoláním (31 %), na jazykové kurzy (15 %) a specifické technické a inženýrské dovednosti (14 %).
- Z nabídky dalšího vzdělávání mimo kurzy a školení firmy nejčastěji využívaly řízené zaškolování či instruktáž na pracovišti.
- Zpětné vyhodnocení vzdělávacích aktivit provádí 42 % firem, přičemž nejčastěji pomocí zjišťování spokojenosti účastníků s realizovaným vzděláváním (21 %).
- Nejčastějším důvodem, proč firmy zaměstnancům neposkytovaly (více) vzdělávacích aktivit bylo konstatování, že stávající kvalifikace nebo účast ve vzdělávání byly dostatečné (58 %).
- 27 % firem uvedlo, že spolupracovalo se školami. Nejčastěji se jednalo o spolupráci na bázi zajišťování praxe pro studenty či učně (23 %). Podle 15 % firem je spolupráce motivována snahou získat kvalifikované pracovníky.
- Téměř polovina (46 %) firem se potýkala s problémem obsadit volné pracovní místo. Tyto firmy kladou větší důraz na praxi v oboru (46 % z nich) než na požadované vzdělání (pouze 6 % z nich).
- Více než čtvrtina firem (26 %) v uplynulých 12 měsících před šetřením zaměstnala čerstvého absolventa ze školy.