

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 pocítovaných 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 %)¹. 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.

¹ 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

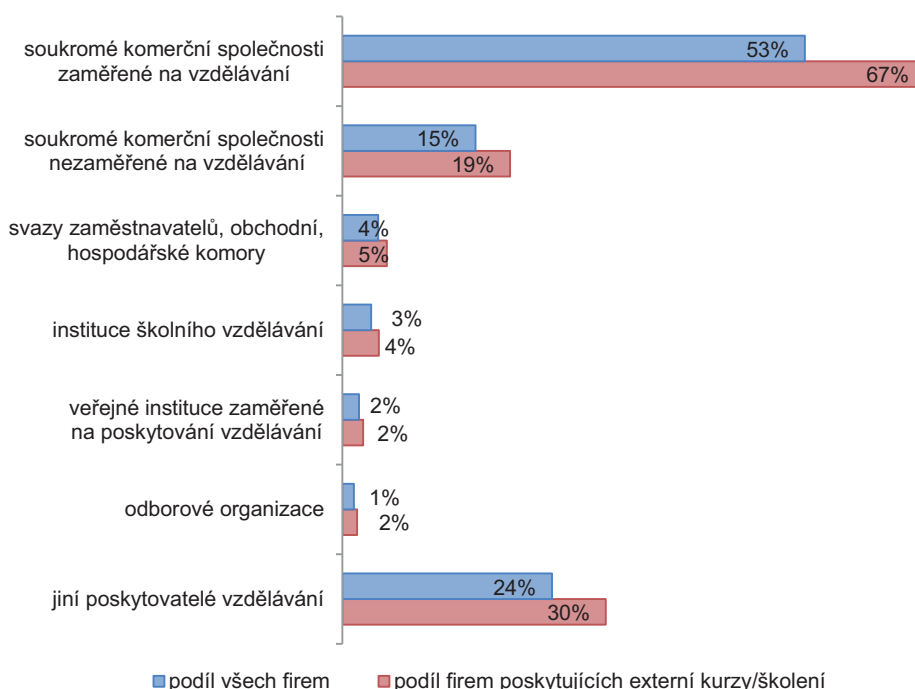
Kurzy a školení lze v šetření CVTS podrobněji analyzovat prostřednictvím jejich dalšího členění. První členění je možné učinit na základě toho, kým bylo vzdělávání poskytnuto, resp. rozdělením kurzů a školení na interní a externí dle toho, jakým způsobem byly zajištěny. Druhou možností je členění kurzů 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 %)², 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.

² Firmy mohly pro poskytování různých kurzů či školení volit oba druhy zajištění, proto se součet nerovná 100 %.



Graf č. 1: Podíl firem podle využití různých poskytovatelů externích kurzů, 2015

Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Pozn.: firmy mohly uvést 1 až 3 hlavní poskytovatele

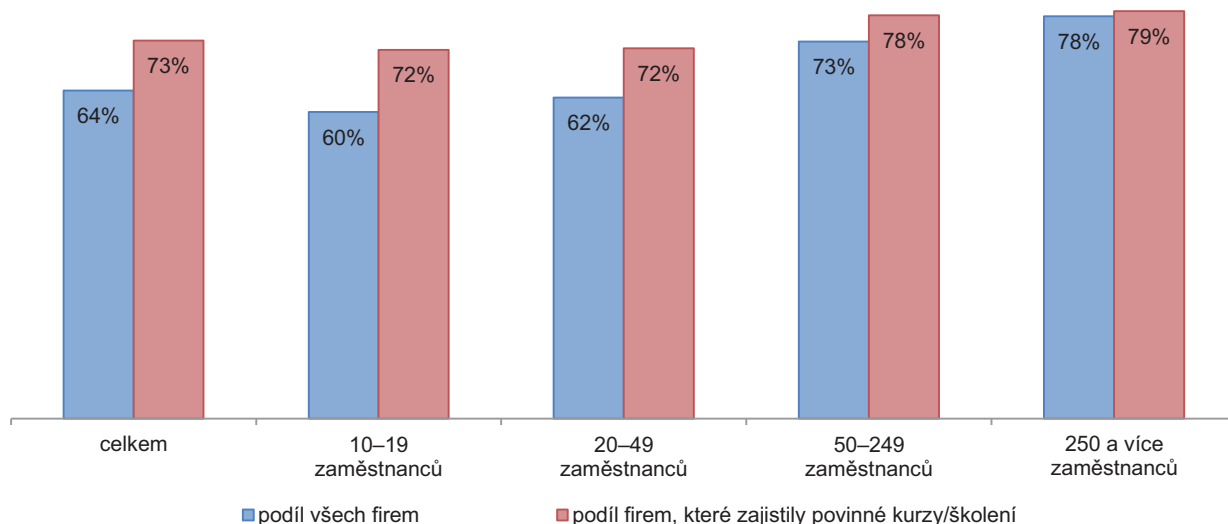
Povinné kurzy a školení³

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 %.

³ 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).

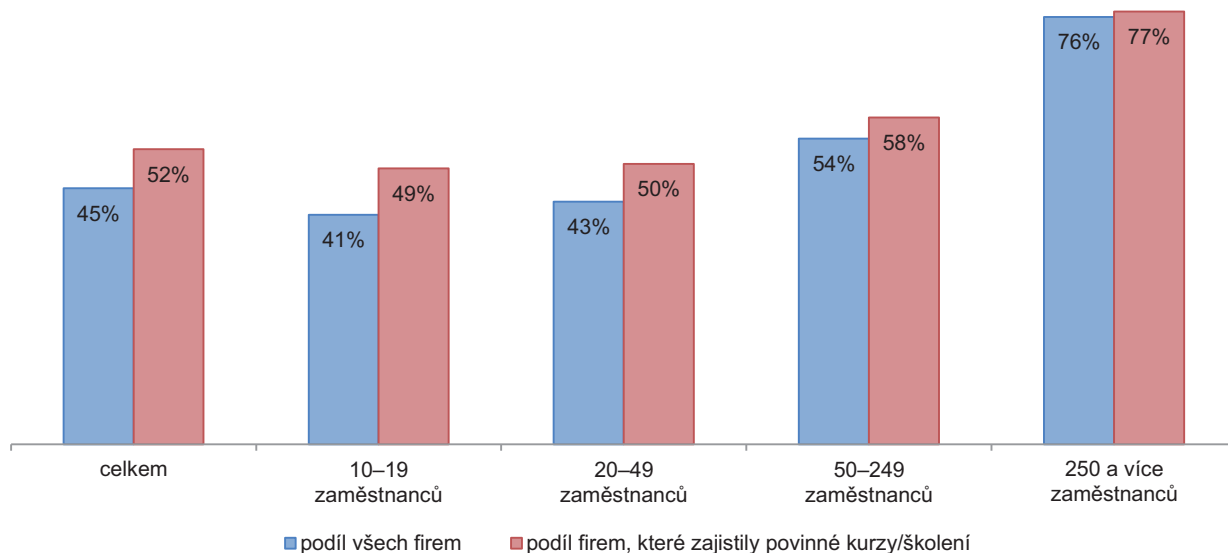
U povinných kurzů 64 % firem využilo nabídky externího dodavatele vzdělávání, necelá polovina firem⁴ si ze zákona povinné kurzy školila sama. Podíl externího pořádání povinných školení se podle velikosti firmy příliš neliší, zatímco podíl interního zajištění povinných kurzů roste s velikostí firmy.

Graf č. 2: Podíl firem zajišťujících povinné kurzy/školení externě podle velikosti firmy, 2015



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Graf č. 3: Podíl firem zajišťujících povinné kurzy/školení interně podle velikosti firmy, 2015



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

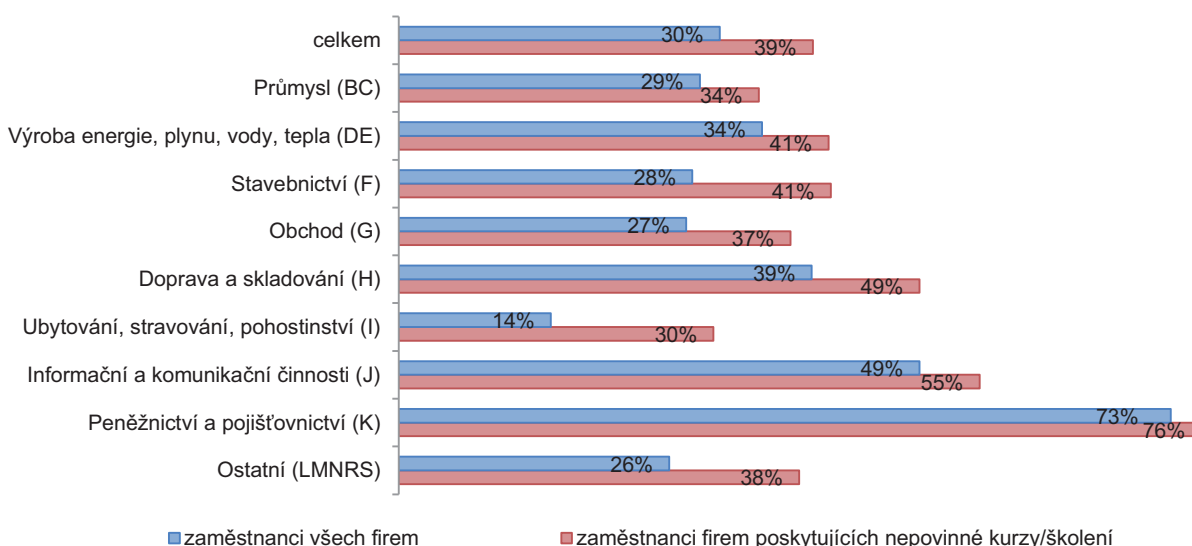
⁴ Firmy mohly využít obě varianty.

Nepovinné kurzy a školení⁵

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



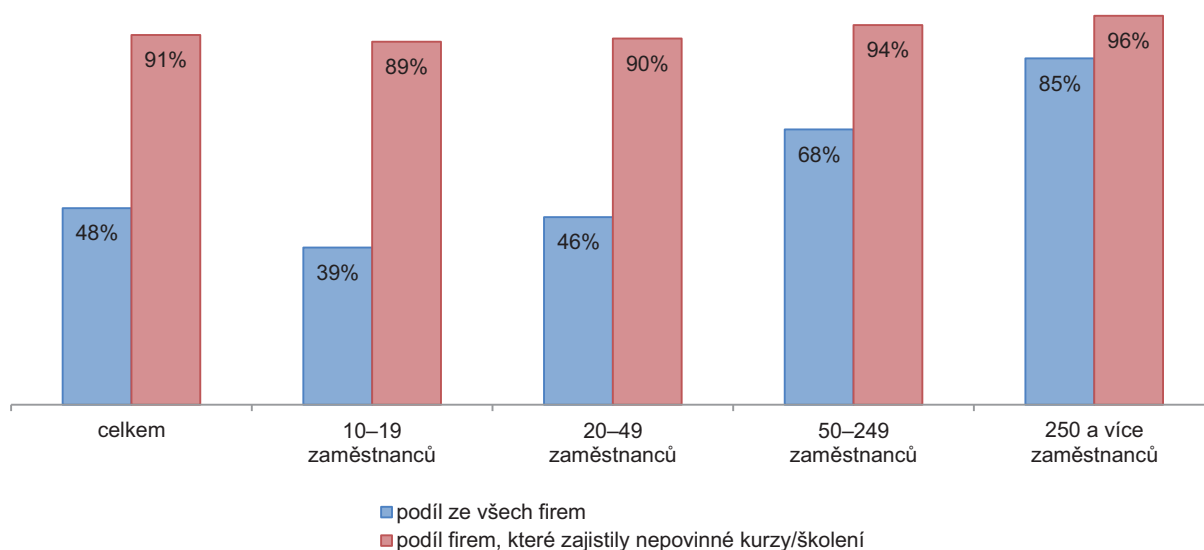
Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

⁵ 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 pojišтовnictví 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).

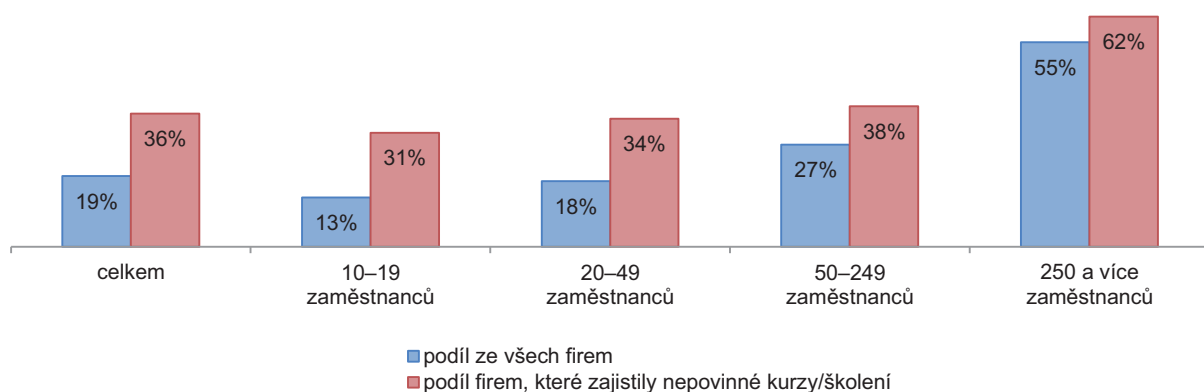
Stejně jako povinné kurzy zajišťují firmy i ty nepovinné častěji externě. Poměr interního a externího zajištění nepovinných kurzů je však odlišný než je tomu u kurzů povinných ze zákona. V roce 2015 poskytla svým zaměstnancům kurzy zajištěné externě téměř polovina ze všech firem, zatímco interně jich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

Graf č. 5: Podíl firem zajišťujících nepovinné kurzy/školení externě podle velikosti firmy, 2015



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Graf č. 6: Podíl firem zajišťujících nepovinné kurzy/školení interně podle velikosti firmy, 2015

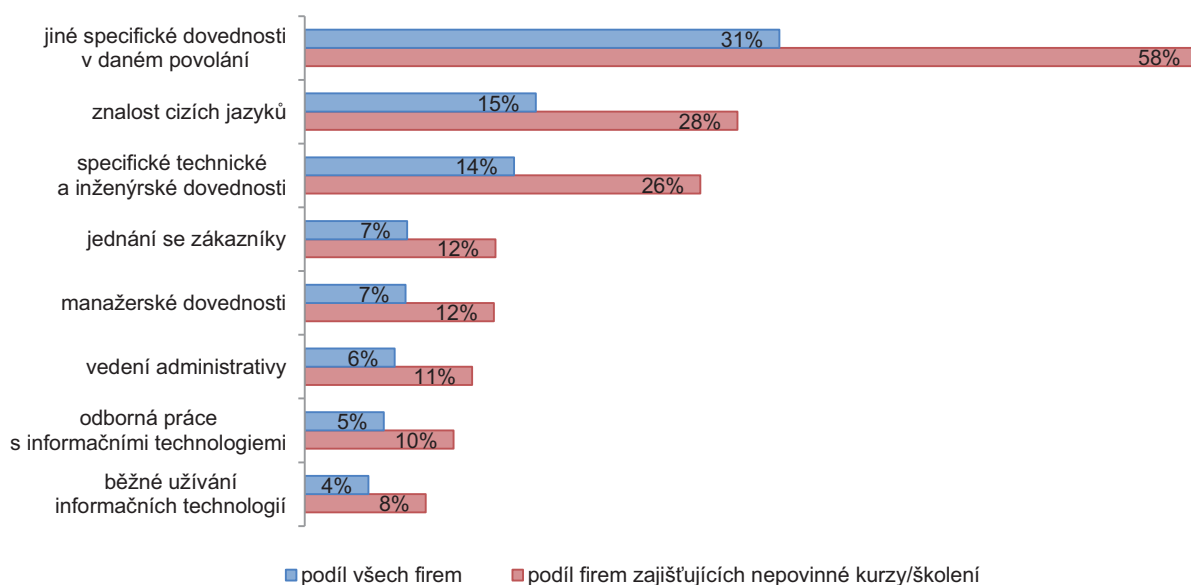


Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

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. 7: Podíl firem poskytujících nepovinné kurzy/školení podle nejčastějších obsahových témat, 2015



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Pozn.: firmy mohly uvést 1 až 3 odpovědi

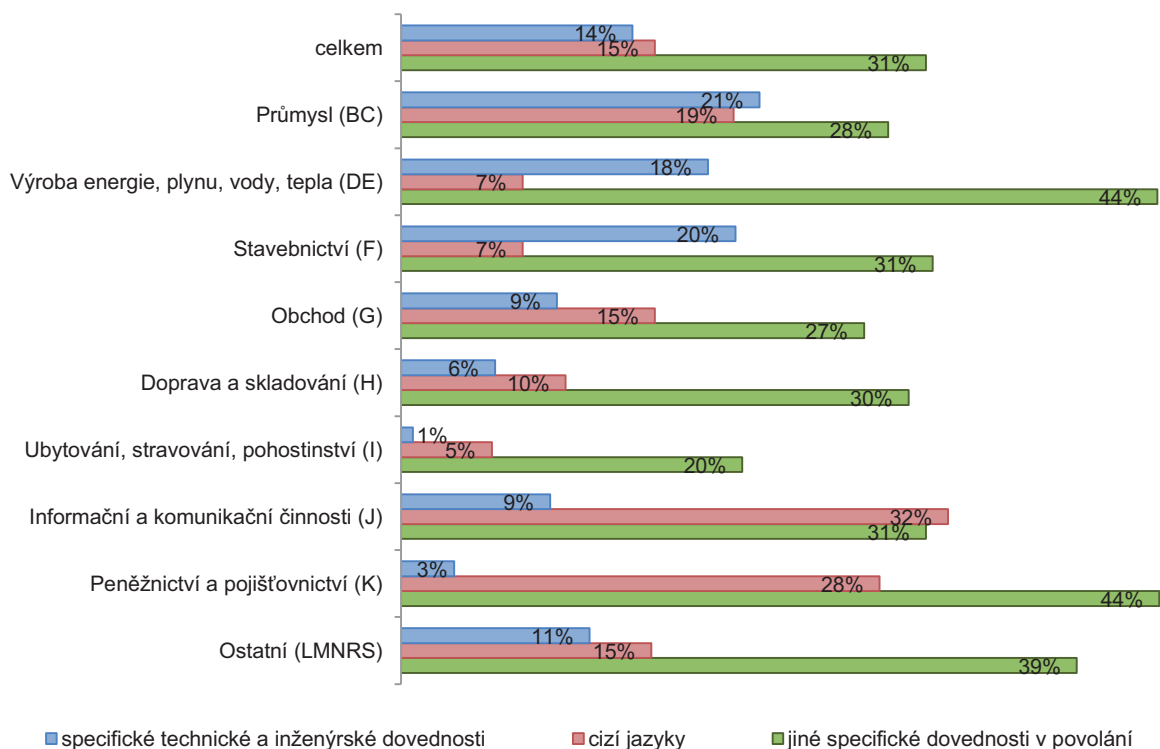
Graf č. 21 ukazuje podíly firem poskytujících nepovinné kurzy daného obsahového zaměření. Firmy mohly v dotazníku uvést jednu až tři hlavní tematické oblasti (vzhledem k počtu hodin strávených daným vzděláváním v rámci placené pracovní doby), ve kterých se zaměstnanci vzdělávali prostřednictvím uskutečněných 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 firmy⁶. Z tohoto i z průměrné účasti zaměstnanců firem v jednotlivých kurzech dle daných témat vyplývá, že pokud

⁶ 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 dozdělat, 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. 8: Podíl firem poskytujících nepovinné kurzy/školení podle nejčastějších obsahových témat podle odvětví firmy (CZ–NACE), 2015



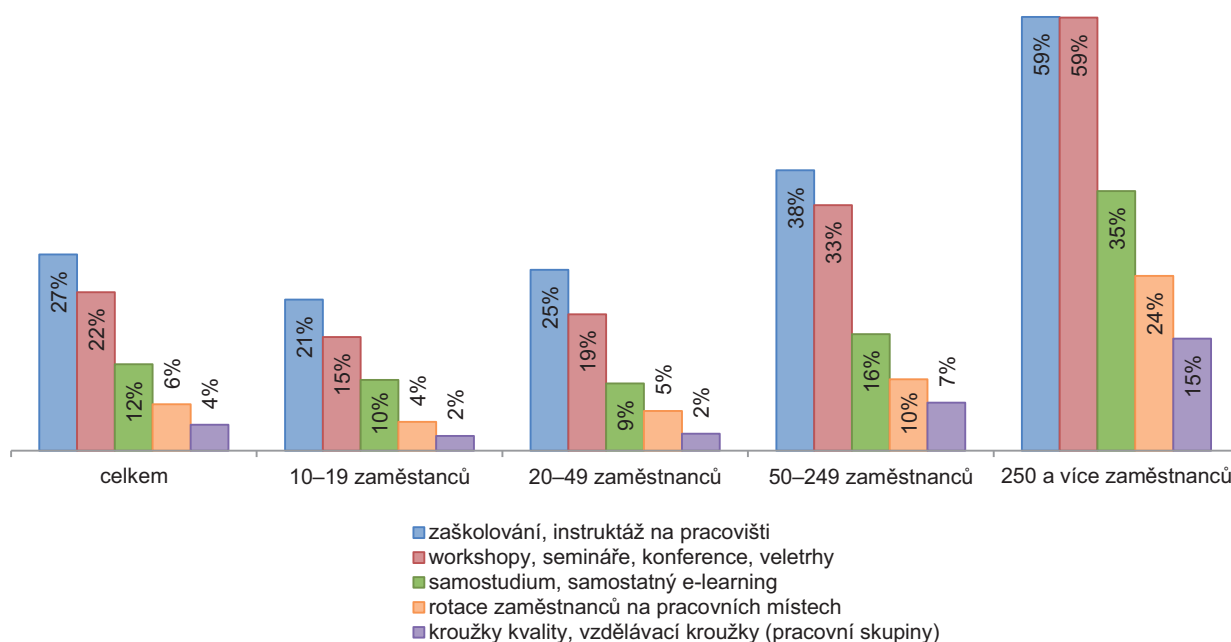
Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

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 vzdělávání⁷. 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. 9: 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

⁷ Definice viz kapitola 1, definice konkrétních forem v příloze č. 1.

250 zaměstnanci zajišťovalo 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. 1: Podíl vzdělávajících se zaměstnanců dle typu absolvovaného vzdělávání, 2015

Typ vzdělávání	Podíl zaměstnanců účastníků 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

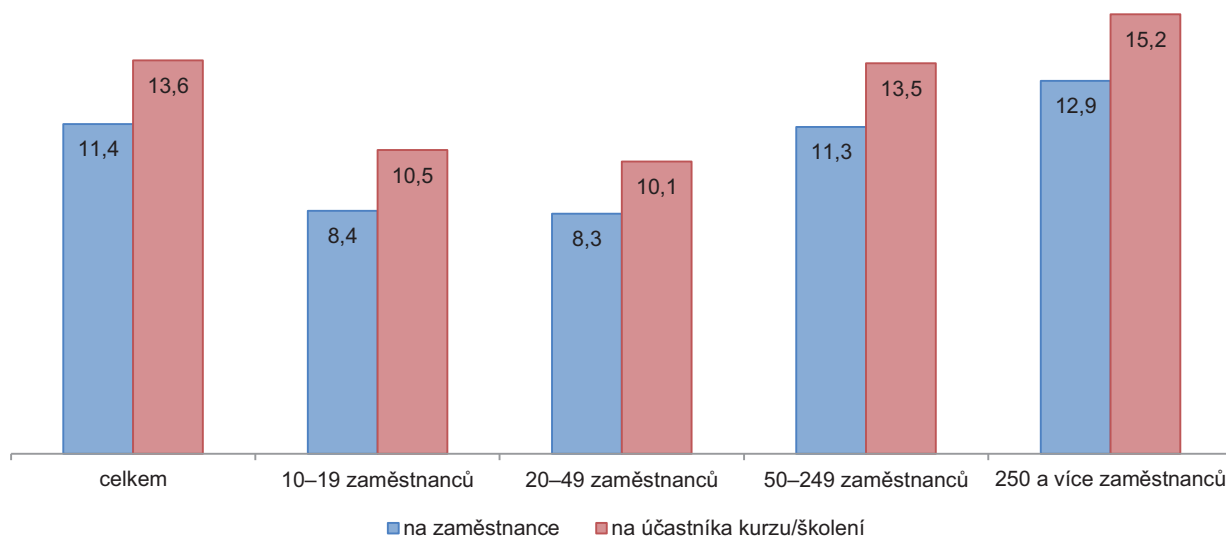
Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Doba strávená zaměstnanci dalším odborným vzděláváním

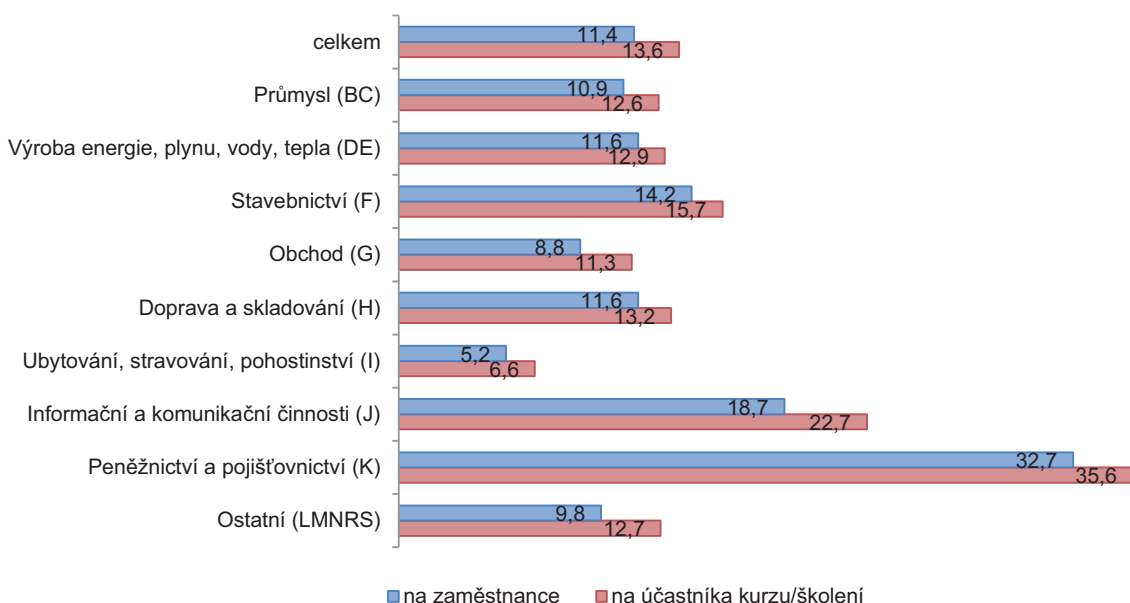
Celkově strávili zaměstnanci firem šetřených v rámci CVTS vzděláváním v kurzech a školeních v roce 2015 průměrně 0,6 % svých placených pracovních hodin. Na jednoho zaměstnance připadalo 11 hodin věnovaných účasti na kurzech či školeních. Při přepočtu na účastníka kurzů a školení činí tento podíl 14 hodin (viz graf č. 24)⁸. 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).

⁸ bez započtení časových nároků jiných forem vzdělávání než jsou kurzy/školení



Graf č. 10: Počet hodin za rok strávených na kurzech/školeních na jednoho zaměstnance a účastníka kurzů/školení podle velikosti firmy, 2015

Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

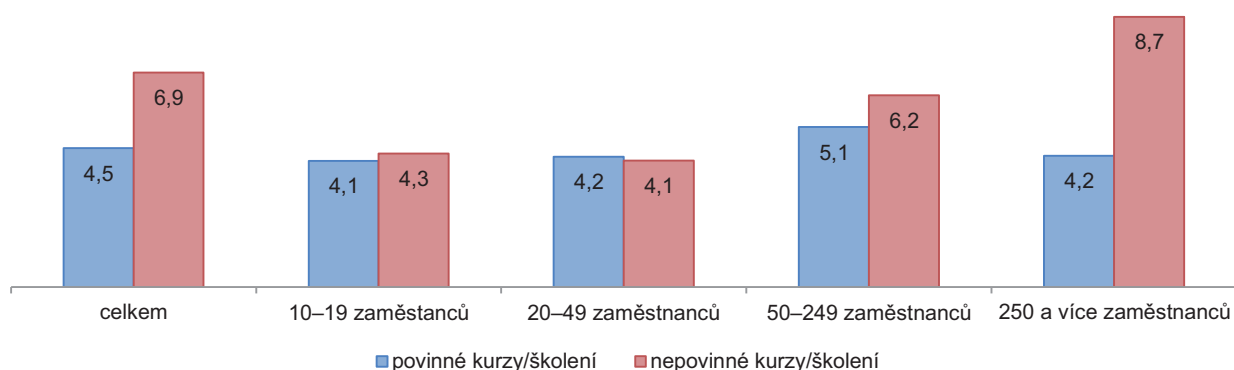
Graf č. 11: Počet hodin za rok strávených na kurzech/školeních na jednoho zaměstnance a účastníka kurzů/školení ve firmách v daném odvětví (CZ–NACE), 2015

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. 12: 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. 2: 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.