## Přílohy

### Příloha č. 1: Definice použitých výrazů

Firmy:

Nepřesný název používaný v analýze místo pojmu ekonomické subjekty. Firmami jsou myšleny nejmenší kombinace jednotek, produkující zboží nebo služby, které mají určitý stupeň autonomie při rozhodování zejména při přerozdělování vlastních zdrojů. Mezi firmy jsou tedy kromě komerčních firem započítány i další instituce, např. veřejné nebo neziskové organizace.

Další odborné vzdělávání (v analýze používáno rovněž pod pojmem firemní vzdělávání):

představuje vzdělávání v zaměstnání, kdy primárním cílem je osvojení nových kompetencí nebo rozvoj či zlepšení stávajících. Vzdělávání by mělo být primárně rozhodnutím firmy a vzdělávací akce by měla být předem naplánována a měla by mít svůj specifický vzdělávací charakter: vzdělávání probíhá po vymezený čas a je zaměřené pouze na danou činnost, nejčastěji za účasti lektora nebo prostřednictvím vzdělávacího zařízení (počítá se i počítač). Učení se na pracovišti (např. seznamování se s náplní práce při nástupu do zaměstnání či při přijímaní nových úkolů) se tedy do takto vymezeného vzdělávání nezapočítává. Pro splnění definice vzdělávání zaměstnanců také musí platit, že jej podnik za zaměstnance alespoň částečně hradí.

Počáteční odborné vzdělávání:

Na rozdíl od dalšího odborného vzdělávání se počáteční odborné vzdělávání koná převážně ve škole, má konkrétní vzdělávací plán a vede k získání formálního osvědčení. V rámci firem se může počáteční odborné vzdělávání odehrávat ve formě pracovních stáží (např. učňů), které jsou součástí vzdělávacích plánů.

Kurzy a školení:

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, rekvalifikační kurzy, vzdělávání na vysokých školách, příp. jiné jasně strukturované vzdělávání zvyšující kvalifikaci či rozšiřující dovednosti zaměstnanců určitého oboru.

Povinné kurzy/školení:

Takové 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 vysokozdvižných vozíků) či kurzy zaměřené na ochranu zaměstnanců a jejich okolí (např. vstupní školení BOZP pro nové pracovníky).

Nepovinné kurzy/školení:

Takové kurzy a školení, které nejsou povinné ze zákona. Patří tam 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.

Jiné formy vzdělávání:

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 vzdělávání 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.

Vzdělávání formou zaškolování či instruktáže na pracovišti:

Toto vzdělávání je iniciováno zaměstnavatelem, koná se za přítomnosti lektora a s použitím běžných pracovních nástrojů dostupných na pracovišti. Má individuální charakter, je tedy určeno pouze pro malé skupiny zaměstnanců.

Rotace zaměstnanců na pracovních místech:

Jedná se o střídání pracovních míst v rámci firmy (příp. i mezi firmami) s cílem rozvoje dovedností zúčastněných zaměstnanců.

Vzdělávací kroužky, kroužky kvality (pracovní skupiny):

Skupina zaměstnanců, která se pravidelně schází s hlavním cílem porozumět potřebám firmy a rozvíjet tak své znalosti.

Samostatné studium, e-learning:

Vzdělávací aktivity, u kterých si jedinec sám organizuje čas a místo na vzdělávání.

Interní kurzy:

Z podstatné části ho plánuje a řídí sama firma, která má též odpovědnost za jeho obsah. Místo konání kurzu není rozhodující.

Externí kurzy:

Z podstatné části ho plánuje a řídí "třetí strana" neboli organizace, která není součást daného podniku. V tomto případě podnik nemá přímou odpovědnost za jeho obsah – podnik si pouze dané vzdělávání pro zaměstnance vybere a objedná/zaplatí. Místo konání kurzu není rozhodující.

Poskytovatel kurzu/školení

je instituce, která připravila obsah kurzu/školení a nese hlavní zodpovědnost za jeho realizaci (např. v případě rekvalifikací jím tedy není Úřad práce, ale nasmlouvaná instituce, která rekvalifikaci po odborné stránce zajistila).

Celkový počet zaměstnanců zahrnuje:

všechny stálé i dočasné zaměstnance, kteří jsou v pracovním, služebním nebo členském poměru (kde součástí členství je též pracovní vztah k zaměstnavateli; společníky ve společnostech s ručením omezeným, komandisty v komanditních společnostech apod., kteří mají uzavřenou pracovní smlouvu se svou společností, a jsou k ní tudíž v pracovním poměru a dostávají příjem ze závislé činnosti. Do celkového počtu zaměstnanců k 31.12.2015 se zahrnují i pracovníci, kteří dočasně (krátkodobě) nejsou přítomni (např. jsou na nemocenské, placené dovolené, náhradním volnu apod.).

Do celkového počtu zaměstnanců nejsou započítávány:

osoby, které s podnikem uzavřely speciální smlouvu o poskytnutí praxe (učňovskou či jinou vzdělávací smlouvu); osoby, které pracují pro podnik, ale jsou placeny jinou společností (např. osoby zaměstnané nasmlouvanou firmou či zaměstnanci jiné společnosti, kteří dočasně působí v daném podniku); osoby pracující na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr; osoby, které po celou dobu referenčního období, tj. v roce 2015, nebyly přítomny v podniku a nedostávaly mzdu (např. osoby na rodičovské dovolené).

Celkový počet hodin

strávených vzděláváním na kurzech/školeních by měl zahrnovat pouze skutečnou dobu vzdělávání, a to v rámci placeného pracovního času. Nepatří sem např. přestávky mezi jednotlivými lekcemi či školeními, které zaměstnanec věnoval své běžné práci, ani doba strávená dopravou na místo vzdělávání. Pokud se některé kurzy/školení konaly částečně i v jiném roce, započítává se pouze účast v roce 2015.

Vynaložené náklady za vzdělávání zahrnují:

poplatky a platby za kurzy/školení pro zaměstnance; platby za cestovní náhrady (včetně ubytování a stravného) vynaložené za účelem účasti zaměstnanců v kurzech/školeních; náklady práce interních školitelů v kurzech/školeních; náklady na vzdělávací střediska, učebny a jiné prostory podniku, ve kterých se konají kurzy/školení, a náklady na učební materiály pro kurzy/školení; náklady na jiné formy vzdělávání než jsou kurzy/školení.

Podpora počátečního odborného vzdělávání znamená 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.

Poskytování praktické výchovy žákům/studentům počátečního odborného vzdělávání v podnicích je v šetření vymezeno následujícími podmínkami:

1. Zahrnuje opatření a činnosti související se vzděláváním a pracovní výukou poskytovanou žákům/studentům na praxi, kterou získávají jakožto nedílnou složku své odborné přípravy na konkrétní povolání v rámci formálního vzdělávání směrujícího k získání výučního listu či maturitní zkoušky, příp. v rámci vzdělávání na konzervatořích.

2. Žáci/studenti dostávají za svou práci v rámci odborné praxe nějakou formu finanční a/nebo materiální odměny (ať již od podniku či od školy).

3. Podrobnosti o vykonávané praxi (např. o druhu činnosti, trvání praxe, požadovaných dovednostech, které si má žák/student osvojit, příp. o odměně za vykonanou práci), jsou předmětem smlouvy či formální dohody bud přímo mezi podnikem a žákem/studentem na praxi, nebo mezi podnikem a vzdělávací institucí, která žáka/studenta na praxi vysílá.

### Příloha č. 2: Seznam zahrnutých NACE

|  |
| --- |
| ***Sledovaná odvětví (CZ–NACE)*** |
| **Těžba a dobývání – B (05–09)** |
| **Zpracovatelský průmysl – C (10–33)** |
| Potravinářský, nápojový a tabákový průmysl (10–12) |
| Textilní, oděvní, kožedělní a obuvnický průmysl (13–15) |
| Dřevozpracující a papírenský průmysl (16–18) |
| Chemický, farmaceutický, gumárenský, plastikářský a sklářský průmysl (19–23) |
| Metalurgický a kovozpracující průmysl (24–25) |
| Elektronický průmysl – Výroba počítačů, elektronických a optických přístrojů a zařízení (26) |
| Elektrotechnický a strojírenský průmysl (27–28) |
| Automobilový průmysl a výroba ostatních dopravních prostředků (29–30) |
| Ostatní odvětví zpracovatelského průmyslu (31–33) |
| **Výroba a rozvod energie, plynu, vody, tepla a činnosti související s odpady – D, E (35–39)** |
| **Stavebnictví – F (41–43)** |
| **Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel – G (45–47)** |
| Velkoobchod, maloobchod a opravy motorových vozidel (45) |
| Velkoobchod, kromě motorových vozidel (46) |
| Maloobchod, kromě motorových vozidel (47) |
| **Doprava a skladování – H (49–53)** |
| **Ubytování, stravování a pohostinství – I (55–56)** |
| Ubytování (55) |
| Stravování a pohostinství (56) |
| **Informační a komunikační činnosti – J (58–63)** |
| Činnosti v oblasti vydavatelství, filmu, videozáznamů a televizních programů (58–60) |
| Telekomunikační činnosti (61) |
| Činnosti v oblasti informačních technologií; Informační činnosti (62–63) |
| **Peněžnictví a pojišťovnictví – K (64–66)** |
| **Činnosti v oblasti nemovitostí – L (68)** |
| **Profesní, vědecké a technické činnosti – M (69–75)** |
| **Administrativní a podpůrné činnosti – N (77–82)** |
| Činnosti cestovních agentur a kanceláří (79) |
| Ostatní administrativní a podpůrné činnosti (77–78, 80–82) |
| **Kulturní, zábavní a rekreační činnost – R (90–93)** |
| **Ostatní činnosti – S (94–96)** |

### Příloha č. 3: Tabulková příloha

Tabulka č. 1 Firmy zajišťující kurzy/školení a jiné formy vzdělávání

**Kurzy a školení**

Tabulka č. 2a Účast zaměstnanců na kurzech/školeních (zaměstnanců všech firem)

Tabulka č. 2b Účast zaměstnanců na kurzech/školeních

(pouze zaměstnanců firem poskytujících kurzy/školení)

Tabulka č. 3a Účast zaměstnanců na kurzech/školeních podle pohlaví a věku (zaměstnanců všech firem)

Tabulka č. 3b Účast zaměstnanců na kurzech/školeních podle pohlaví a věku

(pouze zaměstnanců firem poskytujících kurzy/školení)

Tabulka č. 4 Firmy zajišťující interní a externí kurzy/školení

Tabulka č. 5 Hlavní poskytovatelé externích kurzů

Tabulka č. 6 Témata nejčastějších nepovinných kurzů/školení

**Jiné formy vzdělávání**

Tabulka č. 7 Firmy zajišťující jiné formy vzdělávání

Tabulka č. 8a Účast zaměstnanců v jiných formách vzdělávání (zaměstnanců všech firem)

Tabulka č. 8b Účast zaměstnanců v jiných formách vzdělávání

(zaměstnanců firem poskytujících danou formu vzdělávání)

**Hodnocení ve firmách**

Tabulka č. 9 Hodnocení nejdůležitějších dovedností zaměstnanců firmami

Tabulka č. 10 Vybrané charakteristiky přístupu firem ke vzdělávání zaměstnanců

**Finance a plánování ve firmách**

Tabulka č. 11 Rozpočet a plánování vzdělávání ve firmách

Tabulka č. 12 Finance ve firemním vzdělávání

Tabulka č. 13 Důvody pro neposkytování (více) vzdělávání zaměstnanců

Tabulka č. 14 Spolupráce firem a škol

Tabulka č. 15 Nabírání nových zaměstnanců v 12 měsících předcházejících šetření

**Vysvětlivky a definice vybraných pojmů**

**Podíl všech firem (podíl zaměstnanců všech firem):**

Sledovaný jev se vztahuje ke všem firmám, resp. zaměstnancům všech firem (v daném členění).

**Podíl firem poskytujících dané vzdělávání (podíl zaměstnanců firem poskytujících dané vzdělávání):**

Sledovaný jev se vztahuje k omezenému počtu firem, resp. zaměstnancům omezeného počtu firem (v daném členění).

**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, rekvalifikační kurzy, vzdělávání na vysokých školách, příp. jiné jasně strukturované vzdělávání zvyšující kvalifikaci či rozšiřující dovednosti zaměstnanců určitého oboru.

**Povinné kurzy/školení:**

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

**Nepovinné kurzy/školení:**

Takové kurzy a školení, které nejsou povinné ze zákona. Patří tam 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.

**Jiné formy vzdělávání:**

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 vzdělávání 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.

**Celkový počet hodin**

strávených vzděláváním na kurzech/školeních by měl zahrnovat pouze skutečnou dobu vzdělávání, a to v rámci placeného pracovního času. Nepatří sem např. přestávky mezi jednotlivými lekcemi či školeními, které zaměstnanec věnoval své běžné práci, ani doba strávená dopravou na místo vzdělávání. Pokud se některé kurzy/školení konaly částečně i v jiném roce, započítává se pouze účast v roce 2015.

**Interní kurzy**

z podstatné části plánuje a řídí sama firma, která má též odpovědnost za jeho obsah. Místo konání kurzu není rozhodující.

**Externí kurzy**

z podstatné části plánuje a řídí "třetí strana" neboli organizace, která není součást daného podniku. V tomto případě podnik nemá přímou odpovědnost za jeho obsah – podnik si pouze dané vzdělávání pro zaměstnance vybere a objedná/zaplatí. Místo konání kurzu není rozhodující.

**Poskytovatel kurzu/školení:**

instituce, která připravila obsah kurzu/školení a nese hlavní zodpovědnost za jeho realizaci (např. v případě rekvalifikací jím tedy není Úřad práce, ale nasmlouvaná instituce, která rekvalifikaci po odborné stránce zajistila.

**Zaškolování, instruktáž na pracovišti**

je iniciováno zaměstnavatelem, koná se za přítomnosti lektora a s použitím běžných pracovních nástrojů dostupných na pracovišti. Má individuální charakter, je tedy určeno pouze pro malé skupiny zaměstnanců.

**Rotace zaměstnanců na pracovních místech:**

Střídání pracovních míst v rámci firmy (příp. i mezi firmami) s cílem rozvoje dovedností zúčastněných zaměstnanců.

**Kroužky kvality, vzdělávací kroužky (pracovní skupiny):**

Skupina zaměstnanců, která se pravidelně schází s hlavním cílem porozumět potřebám firmy a rozvíjet tak své znalosti.

**Samostudium, e-learning:**

Vzdělávací aktivity, u kterých si jedinec sám organizuje čas a místo na vzdělávání.





































### Příloha č. 4: Typologie firem

Z předchozích analýz vyplynulo, že vzdělávání zaměstnanců ve firmách závisí zejména na velikosti firmy, na zemi původu vrcholového vlastníka a v jaké oblasti firma podniká. Mezi firmami, které se nejvíce zaměřují na firemní vzdělávání, převládají velké, často zahraniční korporace v odvětvích Průmysl, Informační a komunikační činnosti či Peněžnictví a pojišťovnictví. Tato kapitola je proto zaměřena na specifika dalšího vzdělávání nejen v těchto oblastech, ale i na další firmy, které do dalšího vzdělávání investují o něco méně či minimálně. Cílem je analyzovat, v čem se dané firmy odlišují a co je společnými znaky firem podle organizování kurzů a finanční investice do dalšího vzdělávání.

Za tímto účelem byla vytvořena typologie firem, která rozděluje firmy do tří typů podle *organizování nepovinných kurzů a školení,* podle zajišťování *jiných forem vzdělávání[[1]](#footnote-1)* a podle *výše vynaložených nákladů na zajišťování vzdělávání zaměstnanců*. Míra financování firemního vzdělávání se posuzuje na základě čtyř kategorií vynaložených investic, a to do 10 000 Kč, 10 000 Kč až 25 000 Kč, 25 000 Kč až 100 000 Kč a nad 100 000 Kč. Tři typy společností se v těchto parametrech odlišují podle časové investice (organizace kurzů a jiných forem vzdělávání) a finanční investice do vzdělávání zaměstnanců a tvoří tak *Firmy s největším zájmem o vzdělávání zaměstnanců*, *Firmy se středním zájmem o vzdělávání* *zaměstnanců* a *Firmy s minimálním zájmem o vzdělávání zaměstnanců*.

**Firmy s největším zájmem o vzdělávání zaměstnanců (VZ)**

První typ firem s největším zájmem o vzdělávání spojuje větší míra organizování nepovinných kurzů/školení i pořádání jiných forem vzdělávání pro své zaměstnance. Tyto firmy zároveň vynaložily na dovzdělání svých zaměstnanců více než 25 000 Kč ročně. Značná většina firem s více než 250 zaměstnanci (70 %) vykazovala charakteristiky firem s největším zájmem o vzdělávání zaměstnanců. Firem s 50–249 zaměstnanci patřily do této kategorie 2/5 (viz graf č. 44).

Graf č. : Zájem firem o vzdělávání zaměstnanců podle velikosti firmy, 2015

Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Téměř polovina firem z odvětví Peněžnictví a pojišťovnictví (sekce K) patří do skupiny firem s největším zájmem o vzdělávání. V závěsu se nachází odvětví Informační a komunikační činnosti (sekce J) s 45 % firem.

Zatímco polovina firem se zahraničním vlastníkem vykazovala nejvyšší zájem o vzdělávání zaměstnanců, českých firem byla méně než pětina. Souvisí to se skutečností, že firmy se zahraničním vlastníkem jsou zpravidla větší a jak vyplynulo z analýzy, s růstem podniku roste i podíl firem poskytujících vzdělávání.

Největší zájem o firemní vzdělávání závisí na tom, zda má společnost speciálně zaměřený útvar či pověřeného zaměstnance na vzdělávání. Z  firem nejvíce se zajímajících o problematiku vzdělávání bylo v téměř 70 % z nich speciální oddělení či pověřený zaměstnanec zodpovědný za tuto oblast. Celé 4/5 těchto firem také plánovaly vzdělávání zaměstnanců předem. Evaluace efektivity vzdělávání byla u více než 80 % z nich samozřejmostí. Na základě dalších charakteristik lze usoudit, že ve firmách existuje souvislost mezi zájmem o organizaci kurzů a finanční dotací na tyto aktivity a zájmem o kvalitu poskytovaného vzdělávání.

**Firmy se středním zájmem o vzdělávání zaměstnanců**

Firmy se středním zájmem o vzdělávání zaměstnanců organizují nepovinné kurzy a školení pro své zaměstnance. Jiné formy vzdělávání však již nezajišťují. Investice do vzdělávání se pohybují v rozmezí 10 000 Kč až 25 000 Kč ročně.

Nejvyšší podíl firem se středním zájmem o firemní vzdělávání se nacházel ve středně velkých firmách od 20 do 50 zaměstnanců (16 % z nich). Podíly podle velikosti firmy byly poměrně vyrovnané až na výjimku, kterou tvořily největší firmy s více než 250 zaměstnanci. Střední zájem o další vzdělávání projevila pouze 4 % firem v této velikostní kategorii (viz graf č. 44).

Pětina firem z odvětví Stavebnictví (sekce F) patří do skupiny firem se středním zájmem o vzdělávání zaměstnanců. Podobný podíl vykazuje i odvětví Doprava a skladování (sekce H). Do skupiny firem se středním zájmem o firemní vzdělávání patřilo 14 % firem původem z České republiky a necelá desetina firem se zahraničním vlastníkem.

Úspora času a financí v oblasti dalšího vzdělávání se projevuje i tendencí plánovat či hodnotit kurzy, školení či jiné vzdělávací aktivity. Téměř 2/3 firem se středním zájmem o firemní vzdělávání neměly ve své společnosti nikoho pověřeného (ať už útvar či zodpovědnou osobu), kdo by měl na starost organizaci vzdělávání zaměstnanců. S touto skutečností souvisí, že necelé 3/5 organizací neprováděly evaluaci efektivity zajišťovaného vzdělávání zaměstnanců. Na druhou stranu více než polovina firem plánovala vzdělávání (viz graf č. 45).

**Firmy s minimálním zájmem o vzdělávání zaměstnanců**

Poslední typ firem, které se minimálně zajímají o firemní vzdělávání, na něj vynaložily méně než 10 000 Kč ročně a neorganizovaly žádné nadstavbové školení a kurzy pro své zaměstnance kromě základních ze zákona povinných školení. Neorganizovaly tedy nepovinné kurzy ani jiné formy vzdělávání.

Není překvapivé, že malé firmy rodinného typu se nejméně zajímají o další vzdělávání zaměstnanců. Třetina firem s 10–19 zaměstnanci patří do této kategorie. S rostoucí velikostí firmy podíl klesá a mezi největšími firmami se našlo pouze 1 % firem, které vykazovaly minimální zájmem o firemní vzdělávání (viz graf č. 44).

Jednoznačně nejvyšší podíl firem s minimálním zájmem o vzdělávání zaměstnanců se nacházel v odvětví Ubytování, stravování a pohostinství (sekce I; 47 %). Čtvrtina českých firem byla zařazena mezi firmy s minimálním zájmem, firem se zahraničním vlastníkem v této kategorii byla necelá desetina.

Vzhledem k nejnižšímu zájmu o vzdělávací aktivity je pochopitelné, že se firmy snaží minimalizovat i náklady na zaměstnance, kteří by byli zodpovědní za koordinaci vzdělávání zaměstnanců ve firmách. Většina podniků (téměř 90 %) touto funkcí nikoho speciálně nepověřuje. Více než 2/3 společností s minimálním zájmem o vzdělávání zaměstnanců neplánovaly program vzdělávání předem. Necelých 90 % firem se také nezabývalo evaluací efektivity zajišťovaného firemního vzdělávání.

Graf č. : Organizace vzdělávání ve firmách se středním zájmem o vzdělávání zaměstnanců, 2015

Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

1. Definice viz kapitola 2 nebo příloha č. 1. [↑](#footnote-ref-1)