

**Štúdia o skúsenostiach zamestnávateľov
so zamestnávaním vysokokvalifikovaných, nízko až stredne
kvalifikovaných absolventov
na slovenskom trhu práce**

Vypracované pre projekt **To dá rozum**

Katarína Gandžalová, Marta Kahancová, Jakub Kostolný a Alica Vyskočániová

Stredoeurópsky inštitút pre výskum práce

09. 09. 2018

Obsah

Zamestnávateľa	4
1.1. Metodológia a charakteristika vzorky	4
1.2. Požadovaný profil zamestnancov/Požiadavky firiem na uchádzačov o zamestnanie	9
1.2.1. Vysokokvalifikované pozície	10
1.2.2. Nízko až stredne kvalifikované pozície	19
1.3. Spolupráca firiem so školami	30
1.3.1. Hodnotenie spolupráce	30
1.3.1.1. Vysokokvalifikované pozície	30
1.3.1.2. Nízko až stredne kvalifikované pozície	38
1.3.2. Formy spolupráce medzi zamestnávateľmi a školami	43
1.3.2.1. Vysokokvalifikované pozície	43
1.3.2.2. Nízko až stredne kvalifikované pozície	50
1.3.3. Problémy spolupráce	54
1.3.3.1. Vysokokvalifikované pozície	54
1.3.3.2. Nízko až stredne kvalifikované pozície	58
1.3.4. Dôvody spolupráce	61
1.3.4.1. Vysokokvalifikované pozície	61
1.3.4.2. Nízko až stredne kvalifikované pozície	68
1.4. Hodnotenie ponuky na pracovnom trhu z hľadiska potrieb zamestnávateľov	75
1.4.1. Vysokokvalifikované pozície	75
1.4.2. Nízko až stredne kvalifikované pozície	98
1.5. Hodnotenie nastavenia vzdelávacieho systému podľa zamestnávateľov	111
1.5.1 Vysokokvalifikované pozície	111
1.5.2 Nízko až stredne kvalifikované pozície	118
1.6. Záver a zhrnutie kľúčových zistení	124
1.6.1 Požadovaný profil zamestnancov/Požiadavky firiem na uchádzačov o zamestnanie	124
1.6.1.1. Vysokokvalifikované pozície	124
1.6.1.2. Nízko až stredne kvalifikované pozície	124
1.6.2. Spolupráca firiem so školami	125
1.6.2.1. Vysokokvalifikované pozície	125
1.6.2.2. Nízko až stredne kvalifikované pozície	126
1.6.3. Hodnotenie ponuky na pracovnom trhu z hľadiska potrieb zamestnávateľov	128
1.6.3.1. Vysokokvalifikované pozície	128

1.6.3.2.	Nízko až stredne kvalifikované pozície	131
1.6.4	Hodnotenie nastavenia vzdelávacieho systému podľa zamestnávateľov	132
1.6.4.1.	Vysokokvalifikované pozície	132
1.6.4.2.	Nízko až stredne kvalifikované pozície	134
REFERENCIE		137

Zamestnávateľa

V rámci širšieho hodnotenia vzdelávacieho systému v SR a prepojenia vzdelávania s požiadavkami trhu práce je cieľom tejto štúdie analyzovať postoje a skúsenosti zamestnávateľov so zamestnávaním absolventov na Slovensku. Štúdia je súčasťou projektu To dá rozum.

Hlavné trendy na slovenskom trhu práce

Slovensko možno charakterizovať ako otvorenú a vývozom riadenú ekonomiku s vysokým podielom zahraničných investícií (Kahancová, Martišková & Sedláková, 2017). Napriek prílevu zahraničných investícií, ekonomickému rastu a reformám cieleným na liberalizáciu trhu práce bojoval slovenský trh práce s dvoma špecifickými výzvami. Prvou výzvou bola jedna z najvyšších mier nezamestnanosti v regióne strednej a východnej Európy. Druhou výzvou bol „odliv mozgov“, t. j. odchod kvalifikovaného a talentovaného ľudského kapitálu na zahraničné trhy práce.

V posledných dvoch desaťročiach však možno pozorovať markantný ekonomický rast, ako aj nárast technologických inovácií a integráciu slovenskej ekonomiky na svetový trh (Kahancová, 2016), takisto aj rastúci trend automatizácie v premyslenej výrobe, primárne v automobilovom priemysle a rastúci trend produkcie výpočtovej techniky, elektronických a optických prístrojov (Lubyová a kol., 2017). V dôsledku tohto vývoja sa nezamestnanosť stabilizovala dlhodobo pod 10 percent (Eurostat).

Najnovšie trendy na slovenskom trhu práce poukazujú na úplne iné výzvy ako pred desaťročím. Ako potvrdzuje aj táto štúdia, zamestnávateľa začínajú vnímať nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily najmä v západnej časti Slovenska. Odborníci poukazujú na demografický vývoj slovenského obyvateľstva, ktorý naznačuje postupné starnutie populácie a znižovanie podielu obyvateľstva v produktívnom veku. Napriek tomu, že v súčasnosti je miera prílevu zahraničných pracovníkov na Slovensko jednou z najnižších v rámci krajín EÚ, migrácia pracovníkov zo zahraničia na Slovensko začne v dôsledku nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily postupne zohrávať významnú rolu v národnom hospodárstve (Lubyová a kol., 2017).

1.1. Metodológia a charakteristika vzorky

Metodológia zberu dát je založená na kombinácii kvalitatívnych a kvantitatívnych dát. V rámci projektu sa zrealizovalo od 31. mája do 4. augusta 2017 42 kvalitatívnych pološtruktúrovaných rozhovorov s predstaviteľmi zamestnávateľov a personálnych agentúr, najmä špecialistami na personalistiku a ľudské zdroje. Na rozhovoroch participovalo 9 zástupcov personálnych agentúr a 33 zástupcov spoločností pochádzajúcich z týchto odvetví ekonomickej činnosti: priemyselná výroba, maloobchod, zdravotníctvo a sociálna pomoc, informácie a komunikácia, mimovládne a neziskové činnosti, finančné a poisťovacie činnosti, dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu, stavebníctvo. Všetky rozhovory boli uskutočnené osobne, so súhlasom respondentov nahrávané a následne prepísané do písomnej podoby.

Kvalitatívne rozhovory so zamestnávateľmi slúžili nielen na samotnú analýzu ich skúseností so zamestnávaním absolventov, ale aj na prípravu dotazníkov pre kvantitatívny výskum na väčšej vzorke zamestnávateľov. Na základe zistení získaných z rozhovorov s predstaviteľmi spoločností sa zostavili dva dotazníky, jeden pre nízko až stredne kvalifikované pozície a jeden pre vysokokvalifikované pozície. Prostredníctvom dotazníkového prieskumu sa kvantifikovali a zovšeobecnil zistenia z kvalitatívnych dát. Na dotazníkovom prieskume sa zúčastnila výskumná vzorka zložená z 221 respondentov pôsobiach na oddeleniach manažmentu ľudských zdrojov u konkrétnych zamestnávateľov. 80 dotazníkov z celkového počtu 221 sme vyzbierali formou papierového dotazníka od účastníkov konferencie HRComm dňa 3. 10. 2017 v Bratislave. Zvyšných 141 dotazníkov vyplnili respondenti v online forme, ktorú sme distribuovali prostredníctvom e-mailu a sociálnych sietí.

147 respondentov vyplnilo dotazník zameraný na vysokokvalifikované pozície, 74 respondentov vyplnilo dotazník zameraný na nízko až stredne kvalifikované pozície. Rozdelenie na vysokokvalifikované a nízko až stredne kvalifikované pozície sa riadi dosiahnutým najvyšším vzdelaním absolventov. Nízko až stredne kvalifikovanými absolventmi sa rozumejú absolventi so základným resp. stredoškolským vzdelaním. Vysokokvalifikovaní absolventi sú absolventi s dosiahnutým vysokoškolským vzdelaním.

Rozloženie našej vzorky z pohľadu typu veľkosti spoločnosti porovnáваме s celkovým rozložením populácie ekonomických subjektov na Slovensku v tabuľke č. 1. (s ohľadom na rozdelenie vzorky na nízko a vysokokvalifikované pozície).

Tabuľka č.1 Porovnanie percentuálnych podielov spoločností podľa veľkosti v našej vzorke a v celkovej populácii od 2016 – 2017

Kategória veľkosti firmy v našej vzorke	Percentuálny podiel v našej vzorke V/N	Kategória veľkosti spoločnosti podľa ŠÚSR	Percentuálny podiel v celkovej populácii podľa ŠÚSR
Malé firmy (do 24 zamestnancov)	21,7 %/5,4 %	Počet zamestnancov: 0 - 9	97,1 %
Stredne veľké firmy (25-500 zamestnancov)	48 %/36,5 %	Počet zamestnancov: 10 - 49	2,3 %
Veľké firmy (nad 501 zamestnancov)	36 %/58 %	Počet zamestnancov: 50 - 249	0,5 %
		Počet zamestnancov: 250 a viac	0,1 %

(Zdroj: Databáza CELSI k projektu To dá rozum 2017, Slovak Business Agency 2017 – Malé a stredné podnikanie v číslach v roku 2016 spracované podľa databázy ŠÚSR)

V slovenskom národnom hospodárstve pôsobia v drvivej väčšine malé firmy od 0 – 9 zamestnancov. V našej vzorke, naopak, prevažujú veľké spoločnosti nad 501 zamestnancov, ktoré sa v celkovej populácii firiem na Slovensku vyskytujú len v 0,1 %. Naša vzorka síce nereflektuje rozloženie populácie z pohľadu počtu spoločností. Na druhej strane však pomerne veľký podiel našej vzorky tvoria veľké spoločnosti zamestnávajúce nad 501 zamestnancov. Vzorku sme zostavili primárne vo vzťahu k celkovej zamestnanosti. Porovnanie zloženia našej vzorky a celkovej populácie firiem na Slovensku

v prípade typu vlastníctva, ako aj podiel celkovej zamestnanosti v národnom hospodárstve uvádzame v tabuľke č. 2.

Tabuľka č. 2 Porovnanie percentuálnych podielov spoločností podľa typu vlastníctva v našej vzorke a v celkovej populácii podľa rôznych zdrojov od 2014 do 2017

Typ vlastníctva v našej vzorke	Percentuálny podiel v našej vzorke V/N	Percentuálny podiel subjektov v národnom hospodárstve podľa ŠÚSR	Podiel v celkovej zamestnanosti v národnom hospodárstve podľa ŠÚSR
Slovenské súkromné	22,4 %/24,3 %	78,3 %	50 %
Slovenské štátne a verejné	17,7 %/13,5 %	1,3 %	24 %
Zahraničné súkromné	55,1 %/62,2 %	12 %	25 %
Neziskový sektor	4,8 %/-	8,4 %	1 %

(Zdroj: Databáza CELSI k projektu To dá rozum 2017, Databáza Štatistického úradu Slovenskej republiky 2017, EUROSTAT 2018, Inštitút pre ekonomické a sociálne reformy, 2015)

Vo výskumnej vzorke sú zastúpené všetky regióny, pričom 75 spoločností pôsobí iba v bratislavskom regióne. Vzhľadom na to, že vzorka obsahuje veľa veľkých spoločností, ktoré pôsobia naprieč regiónmi a respondenti, mohli označiť viac odpovedí, ale aj kvôli regionálnym rozdielom na Slovensku môže byť zaujímavejším porovnanie na základe toho, či firma pôsobí aj v Bratislave alebo iba v ostatných krajoch. Až 68,3 % spoločností má pôsobisko aj v Bratislave. V tabuľke prezentujeme porovnanie našej vzorky s ohľadom na pôsobisko spoločnosti v Bratislave/mimo Bratislavy s dátami ŠÚSR.

Tabuľka č.3 Porovnanie percentuálnych podielov spoločností podľa pôsobiska spoločnosti v našej vzorke a v celkovej populácii v roku 2017

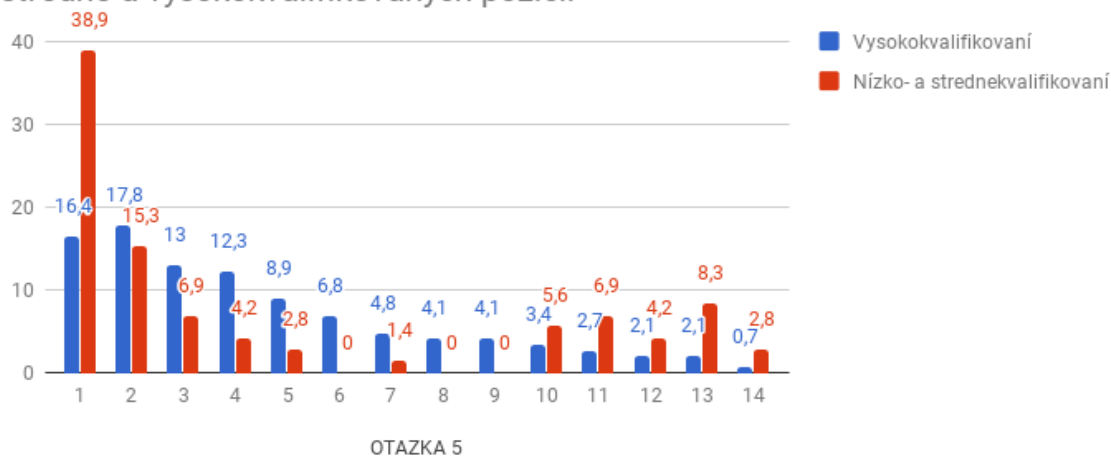
Pôsobisko firmy v našej vzorke	Percentuálny podiel v našej vzorke V/N	Pôsobisko firmy v našej vzorke	Percentuálny podiel subjektov v národnom hospodárstve podľa ŠÚSR
V Bratislave	75,5 %/53,3 %	V Bratislave	29,6 %
Mimo Bratislavy	24,5 %/46,7 %	Mimo Bratislavy	70,4 %

(Zdroj: Databáza CELSI k projektu To dá rozum 2017, Databáza Štatistického úradu Slovenskej republiky 2017)

Z pohľadu odvetví ekonomickej činnosti, v ktorých pôsobia jednotlivé spoločnosti, prezentujeme zastúpenie v našej vzorke v grafe č. 1 a porovnanie s rozložením celkovej populácie firiem na Slovensku v tabuľke č. 4.

Graf č. 1 Rozdelenie zamestnávateľov podľa odvetvia ekonomických činností v našej vzorke v percentách (legenda vysvetliviek odvetví ekonomickej činnosti je vysvetlená v tabuľke č. 4)

Odvetvie ekonomických činností firiem v našej vzorke v rámci nízko až stredne a vysokokvalifikovaných pozícií



(Zdroj: Databáza CELSI 2017 k projektu To dá rozum)

Tabuľka č. 4 Označenie jednotlivých odvetví v grafe č. 1 a č. 2 a porovnanie zastúpenia jednotlivých odvetví ekonomickej činnosti v našej vzorke a v celkovej populácii firiem na Slovensku v roku 2017

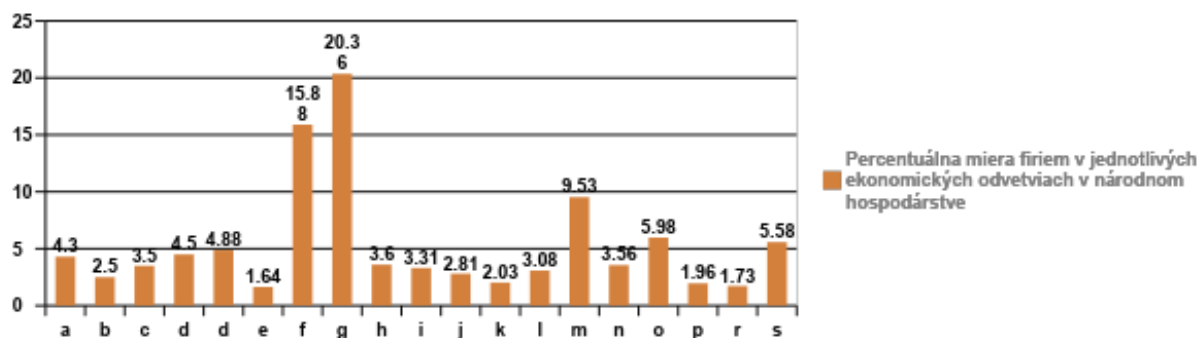
Označenie v grafe č. 1	Odvetvie	Percentuálny podiel vo vzorke V/N	Označenie v grafe č. 2	Percentuálny podiel v národnom hospodárstve
1	Priemyselná výroba (aj remeslá)	16,4 %/38,9 %	B	12 %
2	Ostatné činnosti	17,8 %/15,3 %	S	5,58 %
3	Finančné a poisťovacie činnosti	13 %/6,9 %	K	2,03 %
4	Informácie a komunikácia	12,3 %/4,2 %	-	(menej ako 1,5 %)
5	Vzdelávanie	8,9 %/2,8 %	P	1,96 %
6	Administratívne a podporné služby	6,8 %/0	O	5,98 %
7	Verejná správa a obrana, povinné sociálne zabezpečenie	4,8 %/1,4 %	-	(menej ako 1,5 %)
8	Odborné, vedecké a technické činnosti	4,1 %/0	N	3,56 %
9	Mimovládne a neziskové činnosti	4,1 %/0	-	(menej ako 1,5 %)

10	Stavebníctvo	3,4 %/5,6 %	F	15,88 %
11	Doprava a skladovanie	2,7 %/6,9 %	H	3,6 %
12	Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	2,1 %/4,2 %	A	4,26 %
13	Veľkoobchod a maloobchod, oprava motorových vozidiel a motocyklov	2,1 %/8,3 %	G	20,36 %
14	Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu	0,7 %/2,8 %	-	(menej ako 1,5 %)
b Výroba drevených a papierových výrobkov, tlač; d Výroba kovov a kovových konštrukcií okrem strojov a zariadení; e Ostatná výroba, oprava a inštalácia strojov a zariadení; i Ubytovacie a stravovacie služby; m Právne a účtovnícke činnosti; j IT a ostatné informačné služby; l Činnosti v oblasti nehnuteľností; m Právne a účtovnícke činnosti; r Zdravotníctvo				

(Zdroj: Databáza CELSI 2017 k projektu To dá rozum; Databáza Štatistického úradu Slovenskej republiky 2017. * V grafe nie sú odvetvia, ktoré majú pre obidve kategórie kvalifikácie menej ako 1,5%).

Graf č. 2 Rozdelenie celkovej populácie zamestnávateľov/ekonomických subjektov podľa odvetvia ekonomických činností v percentách v roku 2017 (legenda vysvetliviek odvetví ekonomickej činnosti je vysvetlená v tabuľke č. 4)

Percentuálna miera firiem v jednotlivých ekonomických odvetviach v národnom hospodárstve



(Zdroj: spracované podľa databázy ŠÚSR, 2017)

Ak porovnáme rozloženie našej vzorky s rozložením celkovej populácie firiem v Slovenskej republike, v tabuľkách pozorujeme, že naša vzorka síce nie je reprezentatívna vo vzťahu k počtu firiem, no jej výpovedná hodnota narastá z pohľadu celkovej zamestnanosti v krajine.

Pomocou štatistických modelov – logistickej regresie sme preskúmali, či všeobecné kategórie ako región, veľkosť firmy, odvetvie ekonomickej činnosti a forma vlastníctva ovplyvňujú odpovede pri otázkach týkajúcich sa spolupráce so školami, s náborom absolventov bez praxe či rozdielov v pripravenosti kandidátov. Odvetvie, región, forma vlastníctva sa javia ako nesignifikantné, a teda významne neovplyvňujú odpovede respondentov. Jediným štatisticky významným indikátorom je

veľkosť firmy, pričom platí, že väčšie firmy prijímajú viac absolventov bez praxe a viac spolupracujú so školami pri príprave absolventov na trh práce.

V rámci vybraných kapitol doplníme naše dáta a výsledky o zistenia vyplývajúce z dát spoločnosti Profesia.

Metodológiu pre analýzu zozbieraných dát sme zvolili podľa príslušného charakteru dát. Dáta získané z rozhovorov sme analyzovali kódovaním pomocou softvéru určeného pre analýzu kvalitatívnych dát. Kvantitatívne dáta získané z dotazníkov sme analyzovali pomocou ekonometrického softvéru.

Pri kvantitatívnych dátach sme pracovali so štatistickým softvérom Stata, pri analýze kvalitatívnych dát sme využili prostredie online platformy Dedoose, ako aj softvéru Microsoft Excel. V rámci korelačnej/asociačnej analýzy sme v závislosti od typov premenných použili tri typy testovania pre neparametrické dáta (Spearmanovo ρ a Kendallovo tau/chí-kvadrát), v rámci komparačnej analýzy pre jednotlivé odvetvia, typ vlastníctva či veľkosť firiem sme sa na dáta pozreli cez chí-kvadrát a deskriptívnu štatistiku. **Vzhľadom na neparametrický charakter dát, ako aj na nižší počet pozorovaní (v prípade, že dátový súbor rozdelíme na vysokokvalifikované a nízko až stredne kvalifikované pozície) sme vo väčšine testovaní použili chí-kvadrát, pričom dáta opisujeme na deskriptívnej úrovni. Interval spoľahlivosti, ktorý je smerodajný v prípade určenia signifikantnosti/štatistickej významnosti distribúcie dát, bol vo väčšine prípadov vyšší než 0,05 (t. j. nesignifikantný) – rozloženie odpovedí našich respondentov teda mohlo byť náhodné. V prípade identifikovania štatisticky významného vzťahu tento fakt uvádzame v zátvorke aj s príslušnou hodnotou intervalu spoľahlivosti. Pre porovnanie skupín sme vzhľadom na neparametrickosť dát nemohli použiť test ANOVA, ktorý by porovnal, či je medzi jednotlivými skupinami (vysokokvalifikovanými, nízko až stredne kvalifikovanými pozíciami) významný rozdiel. Pri komparácii sa teda pozeráme na percentuálne miery pre jednotlivé skupiny a interval spoľahlivosti, ktorý poukazuje na to, že frekvencia výskytu javu je náhodná alebo štatisticky významná. V nasledujúcich riadkoch prezentujeme výsledky v rámci jednotlivých kapitol, ako aj zhrnutie kľúčových zistení.**

Kritériá pre analýzu boli stanovené v súlade s analytickým rámcom a výskumnými otázkami projektu To dá rozum. V nasledovných častiach štúdie uvádzame výsledky analýzy podľa jednotlivých kapitol uvedených v zadaní.

1.2. Požadovaný profil zamestnancov/Požiadavky firiem na uchádzačov o zamestnanie

Kritériá pri výbere zamestnancov

Z pohľadu požiadaviek zamestnávateľov na zamestnancov až **91 % všetkých spoločností prijíma do zamestnania aj absolventov bez praxe, resp. s minimálnou praxou. Pre nízko až stredne kvalifikované pozície je to až 98,6 %, pre vysokokvalifikovaných zamestnancov 88,4 %.**

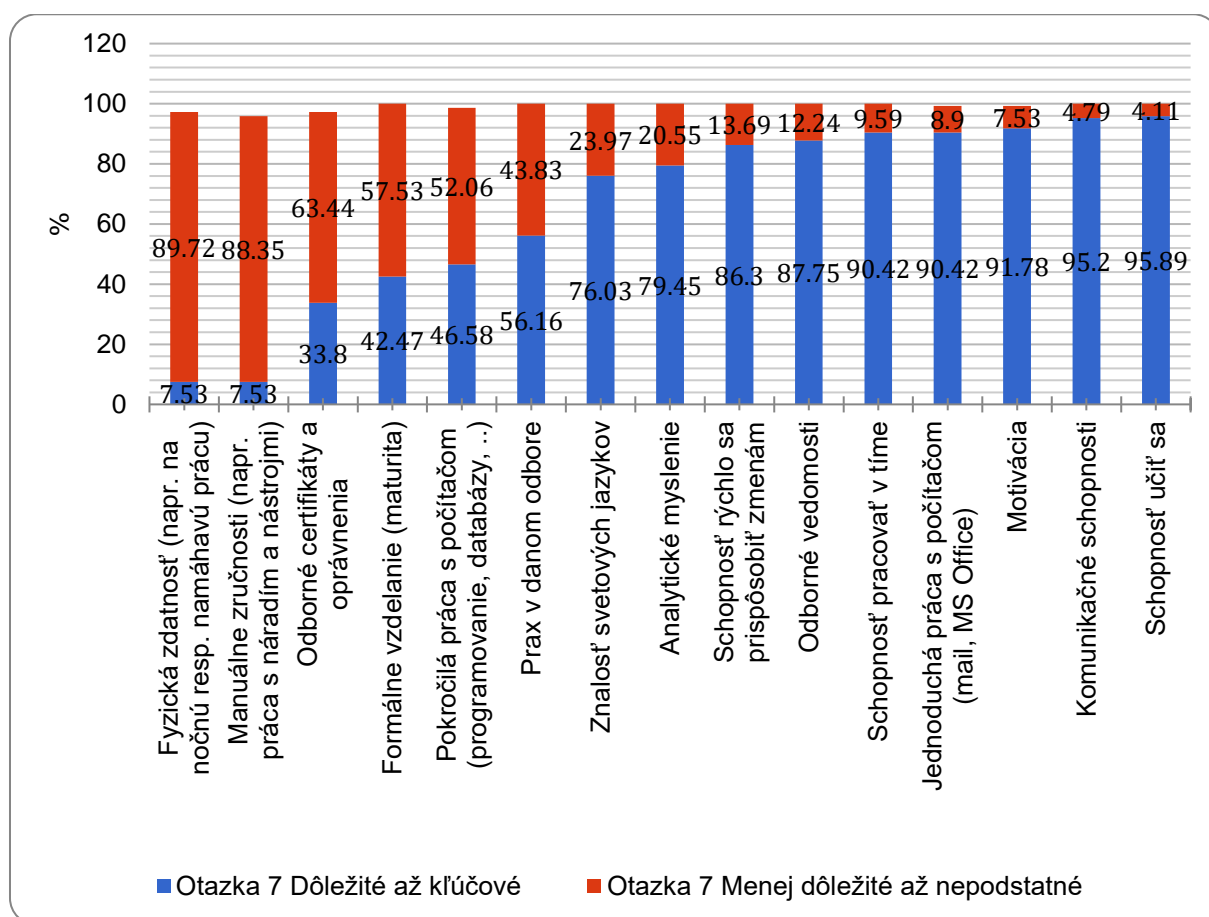
1.2.1. Vysokokvalifikované pozície

Pri vysokokvalifikovaných kandidátoch **jemne prevažuje možnosť, že absolventi na pozície skôr vyhovujú u 54,4 % respondentov**. Absolventi skôr nevyhovujú podľa 36,7 % respondentov. A 2,72 % respondentov označilo možnosť buď nevyhovujú vôbec, alebo vyhovujú úplne.

- **Dôležitosť kritérií pri výbere nových zamestnancov**

Pri výbere zamestnancov na vysokokvalifikované pozície sú podľa viac ako 90 % respondentov **najdôležitejšie** (pomerne dôležité až kľúčové) tieto kritériá: **schopnosť učiť sa (95,9 %)**, **komunikačné schopnosti (95,2 %)**, **motivácia (91,8 %)**, **jednoduchá práca s počítačom (90,4 %)** či **schopnosť pracovať v tíme (90,4 %)**.

Graf č. 3 Dôležitosť kritérií pri výbere nových zamestnancov – vysokokvalifikované pozície



Zdroj: Databáza CELSI 2017 k projektu To dá rozum

Medzi veľmi dôležité podľa predstaviteľov spoločností patria aj odborné vedomosti (87,6 %), schopnosť rýchlo sa prispôbiť zmenám (86,3 %), analytické myslenie (79,5%) a znalosť svetových jazykov (76 %). **Zaujímavosťou je, že respondenti zaraďujú prax v odbore (iba 56,2 % ju považuje za veľmi dôležitú), formálne vzdelanie (42,5 %) či odborné certifikáty (33,8 %) medzi aspekty s menšou prioritou pri prijímaní zamestnancov.**

Detailnejší pohľad na požiadavky zamestnávateľov pri výbere nových zamestnancov sme získali prostredníctvom ich vyjadrení v rozhovoroch. **Znalostiam svetových jazykov** respondenti v dotazníku udeľovali relatívne vysokú, no nie najvyššiu prioritu. Výsledky vyplývajúce z analýzy kvalitatívnych dát z rozhovorov so zamestnávateľmi a personálnymi agentúrami naznačujú, že najpreferovanejším jazykom je angličtina.

„Lebo v podstate tí ľudia vlastne riešia v podstate väčšinou telefonicky so zákazníkmi z celého sveta. Čiže tam musí byť nejaká istá forma tej komunikácie, musí vedieť, musí rozumieť tej angličtine a tá úroveň musí byť taká, že musí minimálne vedieť aj argumentovať, vysvetliť ten problém, čo potrebujú, akú súčinnosť od toho zákazníka.“ (CELSI_HR13)

Angličtina je podľa vyjadrení zamestnávateľov nevyhnutným kritériom, na to, aby absolvent mohol v spoločnosti pracovať. Toto tvrdenie predstaviteľa zamestnávateľov zdôvodňujú primárne tým, že spoločnosti majú zahraničnú klientelu a obchodných partnerov či skutočnosťou, že centrála spoločnosti sídli v zahraničí.

*„Že to je veľká časť, sú proste **nadnárodné firmy, ktoré majú proste komunikatívny jazyk firemný angličtinu.**“ (CELSI_PA10)*

*„A to súvisí možno aj s tou neobratnosťou tou jazykovou, hej? Že, keď nehovoria, lebo keď už idú do tých konkrétnych firiem, **veľkých medzinárodných, tak celý pohovor býva v angličtine alebo v nemčine.**“ (CELSI_PA05)*

*„Ja môžem povedať, že jeden z hlavných sektorov, ktorý zamestnáva kvalifikovaných absolventov, je práve **biznis centrá, respektíve shared service centrá.** Tým pádom sú to lokality Bratislava, Nitra, Košice a teraz je jedno centrum nové ešte otvorené niekde tam pri Košiciach. Takže je to akože po celom Slovensku. A to sú väčšinou pozície, ktoré sú buď to finančné, IT-čkárske, alebo je to administratíva, nejaké proste spracovanie údajov. Podmienkou tam je vždycky presne, aby ten človek bol vysokoškolský absolvent, pretože tie pozície sú, párkrát zoberú aj strednú školu na tie úplne najnižšie pozície, ale prevaha tých pozícií je vhodná práve pre absolventov vysokých škôl. Ale je to práve skôr, ako som povedala, to zameranie, buď ekonómia, alebo teda IT alebo nejaká administratíva. **Čiže my vidíme ako keby, že títo ľudia nemajú problém sa zamestnať, pokiaľ majú tú angličtinu na tej nejakej komunikatívnej úrovni.**“ (CELSI_PA01)*

V kvalitatívnych dátach sme zaznamenali, že niektoré spoločnosti požadujú **aj druhý cudzí jazyk**, najčastejšie ide o znalosť nemčiny, ruštiny, francúzštiny či maďarčiny a taliančiny.

*„No a celkovo jazykovo dvojjazyčne zdatní zamestnanci, pretože máme pozície, kde naozaj ako je treba vedieť aktívne tú **angličtinu a nemčinu napríklad, francúzština je v kurze, taliančina.** Tak tých ľudí je relatívne málo, ponuka veľká, tým pádom tiež ľudí normálne nosíme. Akože máme tu veľa Talianov zamestnaných napríklad a podobne.“ (CELSI_PA01)*

*„Teraz som vravel tú angličtinu, že je dôležitá a jej **kombinácia angličtina – nemčina.**“ (CELSI_PA10)*

*„Že to je veľká potreba. Ale takisto **kombinácia angličtina – francúzština alebo angličtina a iný jazyk, hej?**“ (CELSI_PA10)*

*„Jazykovo vybavený, jazykové kombinácie už, **už nestačí angličtina, už nestačí jeden jazyk v Bratislave.** To už musí byť nemčina, také že aj švédčina, aj maďarčina hej, že v kombinácii s angličtinou, takáto exotika, chorvátčina, lebo práve tá Bratislava je mekkou takých tých SSCéčiek.“ (CELSI_PA05)*

Práve aktívna znalosť angličtiny a prípadne aj ďalších svetových jazykov je podľa zamestnávateľov dôležitým faktorom zohrávajúcim významnú úlohu v ďalšom kariérom smerovaní jednotlivcov nielen v zahraničných, ale aj v niektorých slovenských spoločnostiach.

„Lebo keď tie, áno tak mám vedieť **angličtinu** kvôli tomu, aby som urobil maturitu alebo aby som dostal známku na vysvedčení, nie je to taká motivácia, ako možno keď im povie niekto konkrétne z praxe, že **ak toto nebudeš robiť, nebudeš vedieť, tak sa nikde nič potom.**“ (CELSI_HR08)

„Lebo pre nás už **angličtina** není žiadny zázrak, **angličtina je akoby must** (nevyhnutnosť).“ (CELSI_HR35)

- **Dôležitosť kritérií pri výbere nových zamestnancov podľa odvetvia ekonomickej činnosti**

Tabuľka č. 5 Pomerne dôležité až kľúčové kritériá pri výbere nových zamestnancov podľa odvetvia ekonomickej činnosti

Odvetvie ekonomickej činnosti	Výberové kritérium vnímané ako pomerne dôležité až kľúčové	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Informácie a telekomunikácie	odborné vedomosti	94 %
Priemyselná výroba	odborné vedomosti	96 % (p<0,05*)
	komunikačné schopnosti	83 %
	schopnosť pracovať v tíme	100 %
	schopnosť učiť sa	96 %
	motiváciu	100 %
	znalosť svetových jazykov	96 % (p<0,0001***)
	jednoduchá práca s počítačom	92 %
Ostatné činnosti	komunikačné schopnosti	100 % (p<0,01**)
	jednoduchá práca s počítačom	92 %

Pod pojmom odborné vedomosti zamestnávatelia vnímajú konkrétne špecifické znalosti, najčastejšie uvádzajú IT gramotnosť, znalosť softvérov či programovacích jazykov, ekonomické znalosti. V tejto téme sme identifikovali i všeobecný rozhľad v odvetví či problematike, v ktorej firma pôsobí. Odborné vedomosti sa však líšia medzi jednotlivými pozíciami.

„Tam evidentne pokles je, si myslím. **Jednoducho taký všeobecný prehľad technického charakteru alebo matematického, fyzikálneho, materiálového charakteru** alebo neviem, ako to nazvať, že **proste ten človek má základy a vie o čom, vie sa zorientovať, že nič není pre neho španielska dedina.**“ (CELSI_HR24)

„Tie IT predpoklady tam sú, ale tie väčšinou bývajú naplnené. Ako keby zase ako taká tá **práca s tými základnými softvérmí a tá IT gramotnosť** tu medzi tými študentmi je.“ (CELSI_HR01)

„Programová **znalosť programov či je to java, databázy, systémy, programovanie**, keď berieme juniora, tak nám naozaj stačia základy.“ (CELSI_HR05)

„Je potrebné, aby vedel sa vyznať vo výsledovke, súvahe, to znamená, aby mal nejaké **ekonomické pozadie**, taktiež keď ide na analýzy, ale potom sú zase útvary, kde naozaj potrebujeme človeka, čo vie veľmi dobre pracovať s excelom, ako mu ide to prepájanie, najmä keď hľadáme týchto absolventov matfyzu a potom tiež IT, **IT background tiež, to záleží veľmi od konkrétnej pozície**, nedá sa to povedať že jednoducho.“ (CELSI_HR06)

„Pri ekonomických pozíciách sa vyžaduje MS Excel a adept **musí chápať princípy účtovníctva.**“ (CELSI_PA05)

Zamestnávateľa uprednostňujú odborné vedomosti pred formálnym vzdelaním, ktoré si overujú najčastejšie formou behaviorálneho interview, assessment centra a psychometrického testovania.

V: „**To formálne vzdelanie**, v podstate, ktoré máte, napríklad v ponukách, tak je tam napísané, že **vysokoškolské alebo máte striktné dané, že vysokoškolské druhého stupňa?** Na tie vysokokvalifikované, kde požadujete, povedzte, vysokú školu ekonomickú.

R: Tam dokonca ani nedávame vzdelanie, skôr je to **prax** potom už.

V: Keby sa vám prihlásil niekto z **obchodnej akadémie s angličtinou**, teoreticky môže byť?

R: **Ak robil tri roky účtovníka, samozrejme.**“ (CELSI_HR35)

„Mám taký dojem, že tí ľudia sú takí, nišmarket' trochu, **že oni sú dobrí v niečom, lebo sa k tomu nejak niekde dostali, či už sami, alebo možno v rámci školy a teraz nechcem krivdiť nikomu, ale chýba tam taká, nejaký taký ten solidný background širokospektrálny**, ktorý skôr či neskôr sa vždycky hodí.“ (CELSI_HR24)

„A potom **v rámci toho pohovoru** vlastne s tým kandidátom a, samozrejme, prejdeme si všetku jeho históriu a prax a tak ďalej, ale **zameriavame sa práve na tieto kompetencie**. A je to robené tým spôsobom, že vlastne sa **pýtame na tie skúsenosti, ktoré už mal a ako dané situácie riešil.**“ (CELSI_PA01)

„A, samozrejme, je tam potom kopec **osobnostných faktorov**, pretože každá firma má nejakú svoju kultúru, každá firma má nejaký svoj tím. No a **zapasovať osobu do tímu.**“ (CELSI_PA01)

Niektorí zamestnávateľa spomínali aj konkrétne vedomostné testy, ktorými zisťujú úroveň znalostí kandidáta v danej oblasti.

„Vo finančníctve sa veľakrát stretávame, či už teda s **účtovným testom, alebo matematickým logickým myslením.**“ (CELSI_PA01)

„Pri technických pozíciách sa zisťujú projekty, na akých uchádzač pracoval, čo riešil v diplomovej práci, **testujú kombinatoriku, logické myslenie, pohotovosť.**“ (CELSI_PA05)

V analýze kvalitatívnych dát sme pri odborných certifikátov zaznamenali, že zamestnávateľa primárne z odvetvia informácií a komunikácií (IT sektor) vyžadujú konkrétne typy odborných vedomostí nevyhnutných pre vykonávanie práce, no nutnú potrebu certifikácie explicitne nespomínali.

„Viete čo, MS Office je teda, väčšinou je to na aktívnej úrovni, a potom už keď je to, keď je to buď **SAP základy, alebo pokročilý**, samozrejme, záleží to od spoločnosti od firmy, tie väčšie firmy majú určite ten SAP, ten MS Office a podobne, prípadne keď je to teda IT-čkárska pozícia, tak sú tam úplne, úplne iné charakteristiky, či už teda **SPSS, Rko, či už Datamining a podobne.**“ (CELSI_PA11)

... „**programová znalosť programov, či je to java, databázy, systémy, programovanie**“... (CELSI_HR05)

„Potom, keď sú to nejaké možno analytické pozície, tak je to častokrát o **programovacích jazykoch a programoch SQL, SAS a podobne**. Potom sú to zase IT pozície, čiže ako keby ďalšia úroveň tých pozícií, a tam už sú nároční, tam je množstvo programov, ktoré asi neviem ani zopakovať, aj keď ich občas dávam do inzerátov. To už sú naozaj rôzne, či už, ja neviem, **Python**, to môže byť aj **nielen teda Windows, ale aj Linux**. Čiže ako keby **rôzne počítačové IT rozhrania programov**, či už programovacie jazyky, alebo systémy ako také, **Oracle databázy a podobne.**“ (CELSI_HR26)

Pod pojmom jednoduchá práca na počítači si väčšina zamestnávateľov predstavuje užívateľskú znalosť balíka MS Office – Word, Excel, Power Point; posielanie e-mailov a orientáciu v rozhraní Windows.

„... **maily a tie základné microsoftské záležitosti ako Excel, Word...**“ (CELSI_HR02)

„Určite tie IT zručnosti áno, **minimálne ten balík Windows Office, hodne využívame Excel. Takže toto je prioritne, Word, Power Point, čiže u nás excel, power point hlavne čo sa týka počítačových...**“ (CELSI_HR41)

„Čo je to spoločné a čo vyžadujeme, tak to sú nejaké veci z hľadiska ako keby **obsluhy základných programov, s ktorými tí ľudia robia, to znamená Office, Excel, je to obsluha týchto základných ako keby vecí.**“ (CELSI_HR38)

„Ale tá **minimálna** je teda ovládanie **MS Officeu a Windowsu.**“ (CELSI_HR26)

Tabuľka č. 6 Menej dôležité až nepodstatné kritériá pri výbere nových zamestnancov podľa odvetvia ekonomickej činnosti

Odvetvie ekonomickej činnosti	Výberové kritérium vnímané ako menej dôležité až nepodstatné	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Poistovníctvo a finančníctvo	fyzická zdatnosť	95 %
Ostatné činnosti	manuálne zručnosti	96 %

Vzhľadom na nedostatok pozorovaní v tabuľkách interpretujeme výsledky so štatistickou významnosťou a s vyššou percentuálnou mierou – v prípadoch, kde sme pozorovali nad 10 položiek.

- **Dôležitosť kritérií pri výbere nových zamestnancov podľa typu vlastníctva**

Tabuľka č. 7 Pomerne dôležité až kľúčové kritériá pri výbere nových zamestnancov podľa typu vlastníctva

Typ vlastníctva	Výberové kritérium vnímané ako pomerne dôležité až kľúčové	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Slovenské firmy v súkromnom vlastníctve	komunikačné schopnosti	97 %
	schopnosť prispôbiť sa zmenám, pracovať v tíme, učiť sa, motivácia, analytické myslenie, jednoduchá práca s počítačom	väčšina (nad 60 %)
Slovenské firmy v štátnom vlastníctve	komunikačné schopnosti	96 %
	analytické myslenie	väčšina (nad 60 %)
	jednoduchá práca s počítačom	väčšina (nad 60 %)
	prax v odbore	68 % (p<0,01**)
Zahraničné firmy v súkromnom vlastníctve	komunikačné schopnosti	94 %
	znalosť svetových jazykov	väčšina (nad 60 %) (p<0,001***)
	jednoduchá práca s počítačom	väčšina (nad 60 %)
	prax v odbore	62 % (p<0,01**)

Kritérium pokročilá práca s počítačom bolo vnímané ako dôležité až kľúčové v menšine spoločností bez rozdielov v type vlastníctva firmy.

Na základe vyjadrení z rozhovorov podľa zamestnávateľov so zahraničným, ako aj slovenským vlastníctvom sa na markantnú väčšinu vysokokvalifikovaných pozícií nutne vyžaduje aktívna angličtina.

„Minimálne nejaká základná úroveň nejakej komunikácie. Lebo v podstate tí ľudia vlastne riešia v podstate väčšinou **telefonicky so zákazníkmi z celého sveta**. Čiže tam musí byť nejaká **istá forma tej komunikácie**, musí vedieť, musí **rozumieť tej angličtine** a tá úroveň musí byť taká, že musí minimálne **vedieť aj argumentovať, vysvetliť ten problém**, čo potrebujú, akú súčinnosť od toho zákazníka.“ (CELSI_HR13)

„Tie očakávania jazykové určite môžu naplniť, keď lebo teraz je zase, zas taký, taká úľava na tú **angličtinu** a tú angličtinu, naozaj to už je dá sa povedať, **že taký must (nutnosť)**, väčšinou ju majú kandidáti na, **na B1, prípadne B2 úrovni**.“ (CELSI_PA11)

Z pohľadu komunikačných zručností podľa dát z rozhovorov zamestnávateľa považujú za kľúčové argumentačné, vyjednávacie a prezentačné zručnosti.

„Možno do tých väčších, ako tá **komunikácia, prezentačné zručnosti, vedieť zvládať nejaké námietky**, neviem, **argumentovať, vyjednávať** a tak ďalej. Čiže tieto... tieto zručnosti, o týchto.“ (CELSI_HR27)

„... práve tie zručnosti. **Vedieť sa odprezentovať, vedieť argumentovať, vedieť presvedčať druhú stranu**, hej, argumentmi. Tak to podľa mňa niektorým tým **absolventom chýba**.“ (CELSI_HR27)

„Čiže ich **neprípravenosť soft skills je v tých prezentačných zručnostiach**. Fakt, **vo veľa prípadoch**. A to súvisí možno aj s tou **neobratnosťou** tou **jazykovou**, hej? Že, keď nehovoria, lebo keď už idú do tých konkrétnych firiem, veľkých medzinárodných, tak celý pohovor **býva v angličtine** alebo v nemčine, a keď sa necítia komfortní, tak, samozrejme, aj ten prejav tela, tá verbálna, neverbálna komunikácia je tomu prispôbená.“ (CELSI_PA05)

Zamestnávateľa od uchádzačov očakávajú, že budú schopní používať odbornú technológiu, s ktorou firma pracuje, budú schopní komunikovať s klientom, komunikovať v tíme a s rôznorodými typmi osobností. Spoločnosti so zahraničným typom vlastníctva zdôrazňovali dôležitosť schopností komunikovať s ľuďmi z rôznych kultúr.

„Čo je dôležité, je, aby tí zamestnanci mali komunikačné zručnosti. Ja viem, že to sa veľmi často hovorí, ale **inak komunikujete**, dajme tomu tým **e-mailom s niekým, kto je váš biznis zákazník**, **inak komunikujete**, samozrejme, na súkromnej rovine a **inak niektorí, ktorí dajme tomu majú jazyk anglický neodskúšaný v praxi**, iné slová používajú, **inak komunikujú**. Predsa také to **vyjadrovanie na tej biznis úrovni je trošku niekde inde**.“ (CELSI_HR02)

„Od **komunikácie s klientmi**, až po komunikáciu, ja neviem, ktorá súvisí viac ako keby s **vyjednávaním, ovplyvňovaním, negociáciou** a podobne.“ (CELSI_HR41)

„... **ľudia, ktorí radi pracujú, spolupracujú s kolegami**, s ktorými je sranda, ktorí proste je niekto, s kým proste chcete... chcete vychádzať.“ (CELSI_HR28)

„To znamená, že vedieť komunikovať, pretože veľa tých pozícií, samozrejme, **neni individuálnych**, že mám na starosti iba jeden svoj, nejakú úlohu a tú odovzdám a končím, ale **komunikujú, pracujú v tímoch a tie tímy sú často nie lokálne, ale práve cezpoľné**, to znamená, že tá komunikácia bude práve musieť byť ešte o to, ako keby iná. A že vlastne **komunikujú s multikulturálnymi tímami z iných krajín**, z viacerých krajín, **z viacerých časových zón**, remotne, to znamená, že sa nevidia, že to je všetko cez telefón a tam tie skilly sú, tým pádom, o to ešte zložitejšie. No a potom tá jazyková, ako som spomenula a potom ešte také tie **ďalšie elementy kulturálne**, ktoré vlastne vychádzajú z toho, že sme globálna firma.“ (CELSI_HR35)

„Mnohá tá práca je výrazne postavená na tom, že to **nie je práca individualít, ale nejakých skupín**. Aby to dobre fungovalo, aj **oni potrebujú navzájom vymieňať si medzi sebou informácie**, a mali by nejakým spôsobom byť schopní prezentovať vlastne to, na čom pracovali a dať to možno aj do nejakej zrozumiteľnej reči, pretože nežijú na opustenom ostrove a ako sú ďalší ľudia, ktorí s tými vecami, ktoré oni urobia pracujú, **prípadne byť schopní v podstate nejakej interakcie, v tým menších skupinkách tam je medzi sebou, ale aj so svojím okolím...**“ (CELSI_HR30)

V rámci analytického myslenia zamestnávateľa vyžadujú primárne schopnosť spracovávať, kriticky hodnotiť a interpretovať informácie či dáta.

„A to sú už potom skôr tie osobnostné veci typu, že **no človek potrebuje vedieť pracovať s informáciami a nájsť si tie informácie, vedieť ich vyhodnotiť, vedieť ich analyzovať**. Toto je určite jedna z vecí, čo by sme potrebovali.“ (CELSI_HR38)

„... v tom akože **vysokokvalifikovanom** džobe, kde vlastne čokoľvek zoberiete od vedeckých až po akékoľvek manažérske funkcie, to je všetko proste o tom, že **máte nejaké dáta, nejakým spôsobom s tým musíte pracovať, musíte s nimi vedieť robiť nejaké transformácie, nejakým spôsobom vytiahnuť z nich informácie, ktoré potrebujete, prípadne vytvoriť nejakú vizualizáciu, ktorá akože tú informáciu predá ďalej...**“ (CELSI_PA10)

Tabuľka č. 8 Menej dôležité až nepodstatné kritériá pri výbere nových zamestnancov podľa typu vlastníctva

Typ vlastníctva	Výberové kritérium vnímané ako menej dôležité až nepodstatné	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Slovenské firmy v súkromnom vlastníctve	manuálne zručnosti	väčšina (nad 60 %)
	formálne vzdelanie	65 % ($p < 0,01^{**}$)
Slovenské firmy v štátnom vlastníctve	manuálne zručnosti	väčšina (nad 60 %)
Zahraničné firmy v súkromnom vlastníctve	manuálne zručnosti	väčšina (nad 60 %)
	formálne vzdelanie	67 % ($p < 0,01^{**}$)

V dotazníku pozorujeme, že formálne vzdelanie slovenské, ale i zahraničné spoločnosti nevnímajú ako kľúčové výberové kritérium. Podľa vyjadrení z rozhovorov za formálne vzdelanie markantná väčšina zamestnávateľov považuje absolvovanie určitého študijného odboru či stupňa štúdia.

„... máme problém zohnať tých odborníkov, **ktorí majú napríklad, matematiku vyštudovanú alebo IT, alebo nejakú technickú... nejaké technické zameranie.**“ (CELSI_HR27)

Na vysokokvalifikované pozície gro zamestnávateľov vyžaduje uchádzačov s vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa, no v analýze sme sa mali možnosť stretnúť aj s tým, že niektoré spoločnosti prijímajú na vysokokvalifikované pozície absolventov bakalárskeho či stredoškolského štúdia, v prípade, že v týchto kandidátoch vidia potenciál alebo ich zaujmú už nadobudnutými skúsenosťami.

R: „... tam dokonca ani nedávame vzdelanie, skôr je to prax potom už.“

V: **Keby sa vám prihlásil niekto z obchodnej akadémie s angličtinou teoreticky môže byť?**

R: **A robil tri roky účtovníka, samozrejme.**“ (CELSI_HR35)

V: „Že ktorý z tých vysokoškolských stupňov alebo stupňov vysokých škôl, teda bakalársky, magisterský, inžiniersky alebo doktorandský, je najmenej kvalitný alebo najmenej relevantný z pohľadu zamestnávateľov?

R: Bakalársky.

V: Bakalársky? A máte skúsenosti, že zamestnávateľa bežne prijímajú bakalára na pracovné miesto, na ktoré sa vyžaduje vysokoškolské vzdelanie?

R: Nie. Keď už je tam vysokoškolské, v princípe, záleží to od pozície, mala som pozíciu, nikdy nemáte pozíciu, kde by vám niekto nejaký klient povedal, že chce bakalára.

V: A keby vám povedal čisto, že chce vysokoškolské vzdelanie a nešpecifikuje to?

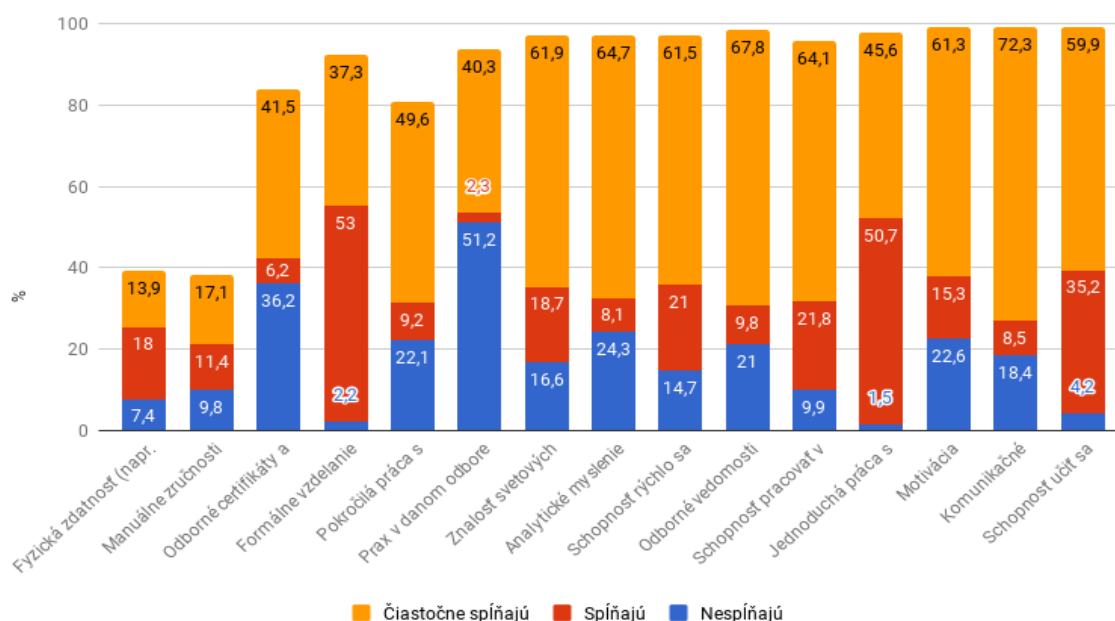
R: Tak chce vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa.“ (CELSI_PA11)

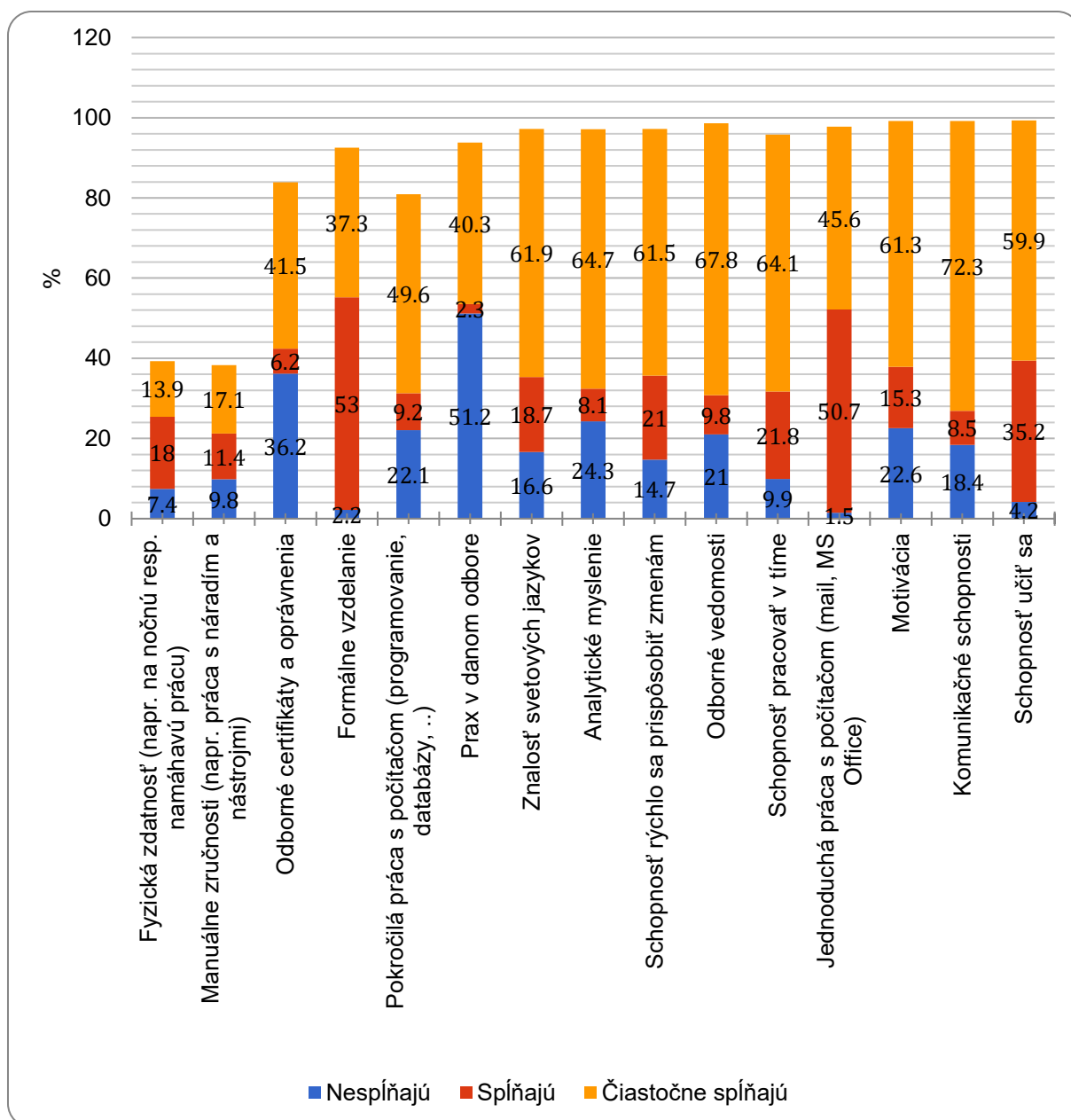
- **Dôležitosť kritérií pri výbere nových zamestnancov podľa veľkosti spoločností**

Ak sa na problematiku kritérií, na ktoré sa zamestnávateľa zameriavajú pri výbere nových zamestnancov, pozrieme cez optiku veľkosti spoločností, tak v dátach vidíme, že odborné vedomosti, jednoduchú prácu s počítačom, ako aj tzv. mäkké zručnosti (komunikačné schopnosti, schopnosť rýchlo sa prispôbiť zmenám, schopnosť pracovať v tíme, schopnosť učiť sa, motivácia) považuje za dôležité až kľúčové väčšina veľkých aj stredne veľkých a malých spoločností. **Hodnoty intervalov spoľahlivosti sú vo všetkých prípadoch vyššie ako 0,05 (čiže nie sú štatisticky významné). Rozdiely vo vnímaní kritérií pre vysokokvalifikované pozície na základe veľkosti spoločností sa v našej analýze nepotvrdili.**

- **Spĺňanie očakávaní podľa zamestnávateľov v jednotlivých kritériách**

Graf č. 4 Miera, do akej absolventi spĺňajú očakávania v jednotlivých kritériách – vysokokvalifikované pozície





Zdroj: Databáza CELSI 2017 k projektu To dá rozum

Pri porovnaní miery, do akej absolventi spĺňajú očakávania zamestnávateľov v jednotlivých kritériách, **prevažuje** medzi respondentmi z pohľadu vysokokvalifikovaných pozícií **odpoveď čiastočne spĺňajú**. **Viac ako 64 % respondentov sa v tomto zhoduje pri kritériách a požiadavkách, ktoré hodnotia ako dôležité až kľúčové**. Zaujímavé je, že pri formálnom vzdelaní, ktoré patrí podľa respondentov medzi menej dôležité, spĺňajú absolventi očakávania úplne až pre 53 % respondentov a 37,3 % si myslí, že ich spĺňajú čiastočne. Podobne sa stretávajú očakávania a hodnotenie absolventov aj pri jednoduchej práci s počítačom, kde podľa 50,7 % respondentov absolventi spĺňajú a až 45,6 % si myslí, že ich čiastočne spĺňajú. **Absolventi spĺňajú jedno z najdôležitejších kritérií, schopnosť učiť sa, len podľa 35 % respondentov a čiastočne ho spĺňajú podľa 60 % z nich. Viac ako polovica respondentov považuje prax v odbore za dôležitú, no až 51,2 % tvrdí, že ich očakávania absolventi nespĺňajú.**

- **Prijímanie absolventov bez praxe respektíve s minimálnou praxou**

Väčšina zamestnávateľov podľa našich dát prijíma na vysokokvalifikované pozície absolventov bez praxe, resp. s minimálnou praxou (88,4 %).

- ***Prijímanie absolventov bez praxe respektíve s minimálnou praxou podľa veľkosti podniku***

Z pohľadu veľkosti podniku väčšina malých, stredne veľkých i veľkých spoločností prijíma do zamestnania uchádzačov – absolventov na vysokokvalifikované pozície aj bez praxe **bez štatisticky významných rozdielov v percentuálnej miere prijímania.**

- ***Prijímanie absolventov bez praxe respektíve s minimálnou praxou podľa typu vlastníctva***

Podobný trend pozorujeme **aj v rámci typu vlastníctva**, keď väčšina spoločností prijíma absolventov bez alebo s minimálnou praxou bez významnejších rozdielov v percentuálnych mierach.

- ***Prijímanie absolventov bez praxe respektíve s minimálnou praxou podľa odvetvia ekonomickej činnosti***

V rámci odvetvia sme zaznamenali problém s nedostatkom pozorovaní v rámci niektorých položiek, deskriptívny opis dát nám však ukazuje, že napriek menšej vzorke **distribúcia odpovedí nepoukazuje na významné rozdiely v odvetviach z pohľadu prijímania uchádzačov bez praxe.** Dáta (aj keď s menším počtom pozorovaní v rámci odvetví) naznačujú, že väčšina podnikov z rôznych odvetví prijíma absolventov bez praxe a to bez rozdielu.

- ***Prijímanie absolventov bez praxe, respektíve s minimálnou praxou podľa regiónu***

V rámci pôsobiska sme neidentifikovali významné rozdiely v miere prijímania absolventov bez praxe, väčšina zamestnávateľov pôsobiacich v rámci Bratislavy, ako aj mimo hlavného mesta prijíma do zamestnania absolventov bez praxe, respektíve s minimálnou praxou.

- ***Korelačný vzťah medzi premennými Prax v danom odbore a Formálne vzdelanie***

V rámci korelačnej analýzy sme v tomto prípade použili dva typy testovania pre neparametrické dáta (Spearmanovo ρ a Kendallovo τ). Pre zamestnávateľov v rámci vysokokvalifikovaných pozícií platí, že tí, ktorí vyžadujú určitý typ vzdelania, zrejme nebudú mať tendenciu vyžadovať aj určitú prax v danom odbore, **v rámci korelačnej analýzy sa nepotvrdil štatisticky významný vzťah medzi premennou prax v danom odbore a formálne vzdelanie ani v jednom z dvoch testovaní.** V rámci korelačnej analýzy sme pracovali so vzorkou 146 zamestnávateľov pre vysokokvalifikované pozície.

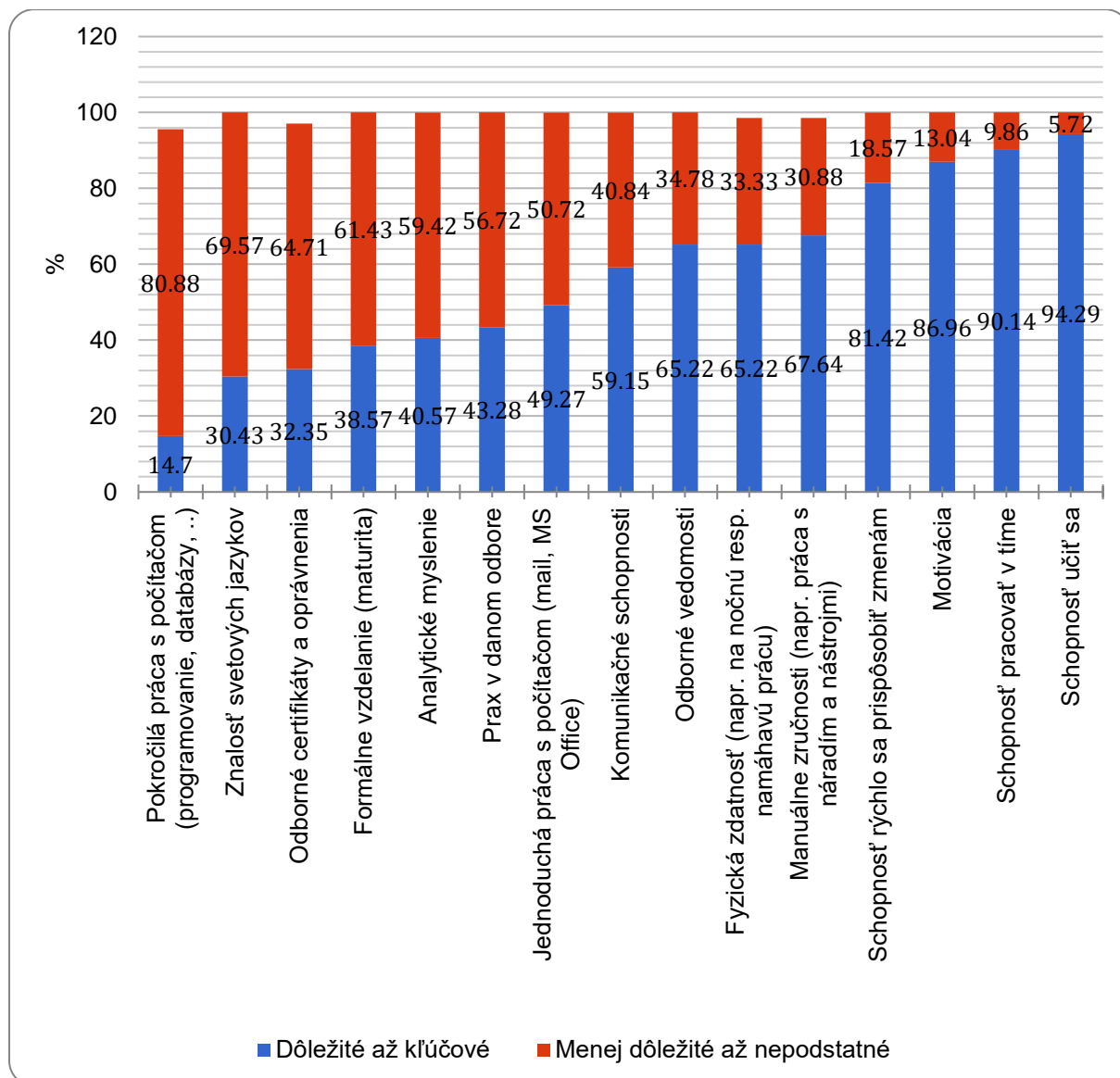
1.2.2. Nízko až stredne kvalifikované pozície

Pri nízko až stredne kvalifikovaných uchádzačoch **47,9 % respondentov uviedlo, že absolventi na pozície skôr nevyhovujú ich požiadavkám.** Absolventi skôr vyhovujú podľa 43,7 % respondentov. A 5,6 % respondentov označilo možnosť, že absolventi nevyhovujú vôbec a 1,4 % si myslí, že vyhovujú úplne.

- ***Dôležitosť kritérií pri výbere nových zamestnancov***

Pri výbere zamestnancov na nízko až stredne kvalifikované pozície sú **podľa viac ako 80 % respondentov najdôležitejšie** (dôležité až kľúčové) tieto kritériá: **schopnosť učiť sa** (94,3 %), **schopnosť pracovať v tíme** (90,1 %), **motivácia** (86,9 %), **schopnosť rýchlo sa prispôbiť zmenám** (81,4 %).

Graf č. 5 Dôležitosť kritérií pri výbere nových zamestnancov – nízko až stredne kvalifikovaní pracovníci



Zdroj: Databáza CELSI 2017 k projektu To dá rozum

Medzi relatívne dôležité podľa predstaviteľov spoločností patria aj manuálne zručnosti (67,6 %) či fyzická zdatnosť (65,2 %) a odborné vedomosti (65,2 %). Aj pri nízko až stredne kvalifikovaných pozíciách pozorujeme, že respondenti zaraďujú **prax v odbore** (iba 43,3 % ju považuje za veľmi dôležitú), **formálne vzdelanie** (38,6 %) či **odborné certifikáty** (32,4%) medzi **aspekty s menšou prioritou**.

- **Dôležitosť kritérií pri výbere nových zamestnancov podľa odvetvia ekonomickej činnosti**

Z pohľadu **odvetvia ekonomickej činnosti** sme porovnanie hodnotenia predstaviteľov spoločností v rámci dôležitosti kritérií pri výbere nových zamestnancov na nízko až stredne kvalifikované pozície nemohli interpelovať podľa požiadaviek z dôvodu nedostatku dát. Výpovedná hodnota dát pre jednotlivé odvetvia je nízka, položky nie sú dostatočne nasýtené, vo vzorke pre nízko až stredne kvalifikované pozície je len 74 pozorovaní.

- **Dôležitosť kritérií pri výbere nových zamestnancov podľa typu vlastníctva spoločnosti**

V nasledujúcich tabuľkách prezentujeme výsledky na deskriptívnej úrovni – percentuálne miery pre jednotlivé typy v vlastníctva. Keďže vzorku tvorí 74 pozorovaní, výsledky uvádzame len pre tie položky (kritériá), ktoré boli dostatočne nasýtené. V prípade, že sme identifikovali signifikantný interval spoľahlivosti, uvádzame ho v zátvorke.

Tabuľka č. 9 Pomerne dôležité až kľúčové kritériá pri výbere nových zamestnancov podľa typu vlastníctva

Typ vlastníctva	Výberové kritérium vnímané ako pomerne dôležité až kľúčové	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Slovenské firmy v súkromnom vlastníctve	prax v odbore	64 %
	komunikačné schopnosti	76 % (p<0,05*)
	analytické myslenie	75 %
	jednoduchá práca s počítačom	63 %
Zahraničné firmy v súkromnom vlastníctve	schopnosť pracovať v tíme	100 %
	Komunikačné schopnosti	49 % (p<0,05*)
	schopnosti pracovať v tíme	91 %

V rámci analytického myslenia zamestnávateľa pre nízko až stredne kvalifikované pozície spomínali požiadavku znalosti základných matematických operácií a logického myslenia, ako aj schopnosť samostatne riešiť problémy.

„Mne by fakt úplne stačilo, keď sa bavíme o nejakom logickom myslení, určite to verbálne akože pochopenie a tá matematika je v našej práci nutná, lebo si musia vedieť vyrátať pár základných vecí.“ (CELSI_HR03)

„Tak to by sme asi pri tom montérovi zase špecifikovali aj vo výrobe. Vo výrobe už máme tiež dosť strojov, ktoré nám fungujú cez počítač, to znamená, že musia tí ľudia minimálne vedieť chytiť nejakú myš alebo nejaké čítacie zariadenie a načítať čiarový kód. Takže taká tá nejaká základná zručnosť s technológiami musí byť. Pri montéroch určite, pretože využívajú smartfóny, cez ktoré sú napojení do firmy. Využívajú aj počítače, pretože musia zapísať objednávku teda, čo zamerajú u zákazníka, tak musia vypísať. **No a, samozrejme, tie základné matematické, pretože vyberajú zálohy a platby a musia vydávať, takže aj keď teda majú mobily, tak na kalkulačke asi vypočítajú.**“ (CELSI_HR16)

R1: „No samostatné riešenie problémov...“

V: Tie stredne kvalifikované...

R1: Áno, analytické myslenie pri tých stredne, tak to je určite áno. Tam je diagnostika vlastne systémov.“ (CELSI_HR34)

Pri komunikačných schopnostiach zamestnávateľa najčastejšie vyžadujú schopnosť komunikovať so zákazníkom, proaktívne oslovenie zákazníka, schopnosť prezentácie produktu, schopnosť komunikovať v tíme.

„... to, čo je pre nás najdôležitejšie, sú tie tvrdé zručnosti. Poznať ten lístok **prozákaznícky servis** to ich učíme. Učíme **komunikačné zručnosti a ten predaj**. To na toto sa my najviac zameriavame.“ (CELSI_HR21)

V: „Máte nejaké očakávania aj v oblasti sociálnych kompetencií? Že nejaký taký, že spolupráca v tíme alebo práca pod tlakom?“

R: To sú také tie ja si myslím, že to sú základné veci. To vždy si tak nejak aj čakujete počas toho, ako sú tu, **ako sa správa v tom kolektíve, ako komunikuje**. To je súčasť ako keby tých dvoch rokov, ktoré toto všetko my monitorujeme.“ (CELSI_HR22)

„**Tímovú spoluprácu, komunikáciu, empatiu.**“ (CELSI_HR37)

„... oddelenia servisu, kde máme veľké problémy, kde nám chýba percentuálne asi najviac ľudí práve kvôli tomu, že potrebujeme takých, by som povedal, že ochotných predajcov, ktorí sú ochotní sa niečo naučiť a pracovať a ktorí sú ochotní predávať tovar nielen akože doslova **zvážiť dvadsať deka šunky a dať zákazníkovi, ale mu ponúknuť aj nejakú pridanú hodnotu.**“ (CELSI_HR03)

„Máme potom pokladníkov – predavačov na, my to voláme servis a to sú lahôdky, pečivo, syry, mäso. Tí nechodia do pokladne, takže oni majú predávať, mali by byť takí lepší predajcovia a to v našom vnímaní napríklad znamená, že **vedia ako keby obslúžiť toho zákazníka lepšie, to znamená, vedia mu poradiť, vedia o tých produktoch niečo...**“ (CELSI_HR03)

Tabuľka č. 10 Menej dôležité až nepodstatné kritériá pri výbere nových zamestnancov podľa typu vlastníctva

Typ vlastníctva	Výberové kritérium vnímané ako menej dôležité až nepodstatné	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Zahraničné firmy v súkromnom vlastníctve	znalosť svetových jazykov	72 % (p<0,01**)
	prax v odbore	65 %
	jednoduchá práca s počítačom	56 %
	analytické myslenie	70 %
Slovenské firmy v súkromnom vlastníctve	znalosť svetových jazykov	50 % (p<0,01**)

V analýze kvalitatívnych dát sme zistili, že zamestnávateľa v rámci nízko až stredne kvalifikovaných pozícií **nepovažujú znalosť cudzieho jazyka za kľúčovú**, čo je i v súlade s výsledkami kvantitatívnych dát.

„Že by nám niečo priniesli. Ja som to skôr myslela, že ten jazyk, že možno niekto skôr považuje to plus, že sa tam naučil **angličtinu** dobre, hej. Sú tie nadnárodné firmy, že pre nich je tá jazyková výbava, je lepšie. **Pre nich je plus, ale pre nás nie.**“ (CELSI_HR16)

„... áno, vo veľa prípadoch je to, a častokrát aj na jazykové požiadavky, hej? Že plynulá znalosť, a potom keď sa spýtam klienta: Dobre, a bude chodiť na stretnutia s klientom, bude pravidelne komunikovať? Nie, on tak raz za mesiac napíše e-mail. **Ale k tomu nepotrebuje plynule komunikovať anglicky. To mu stačí, keď sa dohovoria,**

alebo si to cez google, takže, častokrát aj zo strany zamestnávateľov sú premrštené tie požiadavky, lebo potom prijmem človeka, ktorý hovorí plynule anglicky, ale nám na konci skúšobnej doby povie, že no ale ja sa tu nudím! Šak tu vôbec nehovorím anglicky! Takže to je potom druhá stránka veci.“ (CELSI_PA05)

V rámci stredne kvalifikovaných pozícií ako napríklad *operátor zákazníckeho servisu* v spoločnostiach so zahraničným kapitálom či špecialistické, technické a tímlídorské pozície vo výrobe sa však táto skúsenosť javí podľa vyjadrení zamestnávateľov ako kľúčová a je spojená aj s ďalším kariérom postupom.

„Tak, vysokoškolsky vzdelaných u nás máme, myslím, že sedemdesiat plus percent určite a v podstate mohli by sme ich mať menej, keby existovali naozaj kvalifikovaní kandidáti a vysvetlím, čo je to kvalifikovaný, na tie pozície, kde nepotrebujeme vysokoškolákov, ale, žiaľ, kvôli tomu, že tam potrebujeme jazyky, vzdelanostné, teda, jazyková úroveň a, **teda, nielen jeden a nielen angličtina**, ale tým, že my tu vlastne operujeme v rámci celého regiónu, u nás je dvadsať jazykov, ktorými sa vlastne rozpráva s našimi zákazníkmi, a keď takých nevieme nájsť, trebárs s kombináciou dvoch jazykov, angličtina a niečo alebo, ja neviem, nemčina a niečo a tak ďalej, na stredných školách, tak musíme ísť na vysoké. **Napriek tomu, že tá pozícia si to nevyžaduje, tam by stačil kľudne stredoškólák.**“ (CELSI_HR35)

„Tak, no ale viete, však s ekonomickou tam asi nikoho nenájdeme. **Čo tak bývalá kolegyňa tam je neviem, ona hovorí, že už berú kohokoľvek, len aby hovoril anglicky. Čiže robíte v sklade, hej, skončíte SOU tu na Slovensku, idete na 5 rokov do Anglicka a prídete s výbornou angličtinou a ste akože taký komunikatívnejší alebo teda viete sa odprezentovať, ste tam, nech sa páči, no.**“ (CELSI_PA05)

„A to napríklad by ste si povedala, že to je niečo úplne jednoduché a však to môže človek, ktorý má vyštudovanú strednú odbornú strojarinu nejakú školu, že to zvládne štiknúť gombík, ale vôbec nie, lebo tam treba naprogramovať ten stroj, tam treba vedieť, treba poznať, **treba zase čítať vedieť, čítať tie nákresy, vedieť v angličtine a toto, na tomto to zase niekedy akože. Tie odborné školy tú angličtinu napríklad tiež nemajú až takú, tieto odborné školy.**“ (CELSI_PA09)

Podľa výsledkov z kvantitatívnych dát zamestnávateľa uvádzajú formálne vzdelanie vo viac ako 61 % ako menej dôležité až nepodstatné. Vyjadrenia v rozhovoroch naznačujú, že v rámci formálneho vzdelania pri stredne kvalifikovaných pozíciách zamestnávateľa uvádzajú absolvovanie úplného stredoškolského vzdelania s maturitou ako samozrejmú.

V: „**A zase vám je jedno či je maturita alebo bez?** Či ?

R: **Neni to tak celkom jedno, ale v podstate tam tá kvalita je ešte na relatívne zaujímavej úrovni a je to základ, na ktorom sa dá stavať. A u nás teda je veľmi často hlavne u tých technických pozícií, veľmi často takmer nevyhnutnosť informatika**, ktorá, samozrejme, potrebuje technické myslenie a vzdelanie, no a zároveň aj, aj elektrotechnická vyhláška, hej? Proste, **aby človek bol spôsobilý robiť na týchto strojoch.**“ (CELSI_HR24)

V: „**Máte nejaké pozície u vás, kde by sa vedeli uplatniť pracovníci s výučným listom a bez maturity?**

R: Nie. Požiadavka... **Požiadavka je maturita.** (CELSI_HR33)

„Takto vám poviem. Nie sú teraz takí, že s nižším vzdelaním. V podstate prevažná väčšina naozaj končí tou maturitou. V minulosti to bolo bežné, že po tom trojročnom odbore sme zamestnávali ľudí, ale to hovoríme o období pred dvadsiatimi rokmi, keď učilište naozaj malo tú svoju váhu, že je to človek, ktorý je vychovaný a môže ísť k stroju. **Teraz tie trojročné odbory by som povedala, že tam je naozaj už veľmi, ale veľmi nízka kvalita. Ktorú ani nemám ja tu takých učňov. Väčšinou všetci majú maturity.**“ (CELSI_HR22)

V: **A ktorý stupeň vzdelania podľa vás považujú zamestnávateľia za najkvalitnejší a prečo? A je tam ten základný, stredný bez maturity, stredný odborný s maturitou, stredný všeobecný s maturitou?**

R: *Neviem vám to povedať, že čo oni považujú za ...Ja si myslím, že stredný odborný s maturitou, predpokladám, lebo to uvádzajú hej k požiadavkám častokrát, že stredná, ja neviem technická škola alebo nejaká taká hej? **Takže asi stredná s maturitou je pre nich taká, že to by bolo akože vysnívané.*** (CELSI_PA06)

Niektorí zamestnávateľia sa pozerajú skôr na iné aspekty.

*„Skôr tú lojálnosť, stabilitu, naozaj schopnosť učiť sa, počúvať, rešpektovať nadriadeného. Toto, ja vám poviem pravdu, ja v **poslednej dobe vôbec sa nepozierám na vzdelanie. Absolútne ani jedného kandidáta.**“* (CELSI_PA09)

V rámci nízkokvalifikovaných pozícií zamestnávateľom nestačia len pracovníci s ukončeným základným vzdelaním, požadujú pracovníkov aspoň s výučným listom, základné vzdelanie hodnotia ako nedostačujúce, resp. vhodné len na pomocné pozície a pracovné miesta s najnižšou kvalifikáciou.

R: *„**So základným vôbec akože neprijímam človeka so základnou školou už nevie...** Neprijmeme.*

V: *Hej? Nemáte ľudí so základnou školou?*

R: *Máme možno dvoch-troch, ktorí ešte zo starého režimu ešte [nezrozumiteľná pasáž – 39:37], že nemáme.* (CELSI_HR33)

*„Pokiaľ sú to ľudia, ktorí prichádzajú **len so základným vzdelaním**, tak je to istá sociálna skupina ľudí. Častokrát, ktorá je je sú častokrát položení na okraji spoločnosti a sú to **také tie úplne najnižšie pracovné pozície, ktoré pomocná sila** a tak ďalej a tak ďalej, ktoré zastávajú.“* (CELSI_HR21)

V: *„A čo sa týka, že najmenej, no nedá sa to povedať kvalitný, ale možno najmenej relevantný, ste hovorili asi tá základná škola?“*

R: *Určite, tak kto má u nás, keď u nás je povinná školská dochádzka o rok dlhšia ako základná škola, tak v princípe každý, kto neprepadol, **nastúpi na nejakú strednú školu, lebo zo zákona musí, a keď už ju nedokončí alebo nejakým spôsobom sa na ňu ani nedostane, tak určite to je primárny hendikep, ktorý, ktorý tá spoločnosť ďalej alebo tí zamestnávateľia vnímajú.** U nás sa základné, to máte ako s bakalárskym vzdelaním, tam tiež sa to do istej miery vníma ako nedokončené vysokoškolské vzdelanie, takže toto je teda ešte extrémnejšie akože.“* (CELSI_PA04)

A ja ich ani neberiem už len z toho dôvodu, že keď má niekto základnú školu, tak tam ten predpoklad, že bude. Lebo dneska, berme to aj tak, že keď sa bavíme o automotive, tak treba tam predsa len mať aspoň štipku nejakého zmyslu analytického, pretože musíte, máte, všetko je v nejakých procesoch, štandardoch, postupoch pracovných a vy ich musíte rozumieť, musíte si ich vedieť prečítať, musíte ich vedieť pochopiť a na základe toho pracovať. **Takže dneska už naozaj človek s nejakým takým základným vzdelaním podľa mňa bude mať čo robiť, aby pochopil vôbec ten systém práce, lebo to aj keď sa bavíme o jednoduchých pozíciách montážnických alebo operátorských, to neznamená, že sú to neni proste náročné práce. To sú veľmi náročné práce a fakt treba zosúladiť ruku a čas, lebo je to just in time, všetko sa robí teda alebo just in sequence. **Takže naozaj tam proste ten človek už musí mať to stredoškolské vzdelanie, lebo tam je veľký predpoklad, že keď má základné, tak to ani nepochopí.** (CELSI_PA09)**

Našli sme však aj vyjadrenia poukazujúce na fakt, že niektorí zamestnávateľia nevnímajú rozdiel medzi pracovníkmi s ukončenou strednou školou s maturitou alebo s výučným listom.

V: „**Ktorý stupeň vzdelania a teraz základný, bez maturity, s maturitou alebo ten všeobecný s maturitou ako gymnázium považujú zamestnávateľa podľa vás za najkvalitnejší alebo ten akože.**

R2: No, len ktorí zamestnávateľa?

V: No, tak bavme sa proste o tom, v čom robíte, tak povedali sme, že automotive je proste ten základ, o čom sa budeme baviť, a keď máte niečo navyše, tak navyše. Tak povedzme ten automotive.

R2: **Tak tie učňovky určite.**

V: **A s maturitou či bez?**

R1: **To na tom až tak sa nezakladá dneska.**“ (CELSI_PA09)

V: „Akože u tých vysokých, tam to viete, ale u tých stredných vlastne to je proste. Lebo aj ďalšia otázka je podľa mňa to, čo sa tu teraz bavíme, je, že **na akých pozíciách sa môžu uplatniť pracovníci s výučným listom a bez maturity?**

R2: **Na všetkých. Z tých robotníckych na všetkých.**

R1: Na všetkých naozaj.

V: **A potom aký je rozdiel medzi človekom, ktorý by sa uchádzal s maturitou a bez maturity a ktorého by zamestnávateľa uprednostnili, tak zasa žiadny rozdiel?**

R1: **Naozaj tam není už vôbec.**“ (CELSI_PA09)

Z pohľadu odborných vedomostí, ktorým zamestnávateľa udeľovali vo viac ako 65% dôležitosť a prioritu, zamestnávateľa v rámci nízkokvalifikovaných pozícií požadujú znalosť základných procesov, ktoré sú spojené s aktivitou spoločnosti (napr. znalosť základných chemických reakcií, čítanie technických výkresov, porciovanie mäsa, hygienické zásady).

„**Vedia základné hygienické normy, lebo tam sa aj varí na väčšine predajní alebo pripravujú sa smoothies a džúsy a neviem čo, takže musí a mať akože byť schopní dodržiavať určité procesy, ktoré sú nastavené buď pri spracovaní, alebo výrobe tých produktov alebo hygienou.**“ (CELSI_HR03)

„**Mäsiar, skladník a títo pokladníci alebo predavači na tých lahôdkach. Ok, je tam súbeh toho, že nízke mzdy, ale v podstate tam sa snažíme platiť lepšie náročnosť práce. Tým, že napríklad na tých lahôdkach musia vedieť viac, musia dodržiavať viac tie hygienické štandardy.**“ (CELSI_HR03)

„**No ako to je jedno hej, elektrotechnika, strojárstvo, to je jedno, len aby to bolo technické. Automechanik, klampiar, to je jedno, lebo oni už to, ten zamestnávateľ vníma to, ok, má nejaké základné technické vzdelanie, vie prečítať technický výkres a ja už na niečom to môžem založiť, no to moje školenie. Pričom ak to nemá, tak ako potom základ, vysvetľujeme, čo to je.**“ (CELSI_PA06)

Pri stredne kvalifikovaných pracovných pozíciách zamestnávateľa pri odborných vedomostiach očakávajú, že pracovníci budú poznať technológie, s ktorými spoločnosť pracuje a budú mať všeobecný rozhľad v rámci problematiky aktivít, na ktoré je firma zameraná (stavebné myslenie, automatizačné procesy, práca so strojmi/zariadeniami). So znalosťou technológií súvisí aj základná gramotnosť v oblasti informačných technológií.

V: „**Ešte sú nejaké ďalšie kognitívne zručnosti, čo očakávate, napríklad nejaká matematická gramotnosť alebo teda tá stavebná, ste spomínali? Alebo nejaké, že...**

R1: Tak to by sme asi pri tom montérovi zase špecifikovali aj vo výrobe. Vo výrobe už **máme tiež dost strojov, ktoré nám fungujú cez počítač**, to znamená, že musia tí ľudia minimálne vedieť chytiť nejakú myš alebo nejaké čítacie zariadenie a načítať čiarový kód. Takže taká tá nejaká **základná zručnosť s technológiami musí byť**. Pri montéroch určite, pretože využívajú smartfóny, cez ktoré sú napojení do firmy. Využívajú aj počítače, pretože musia zapísať objednávku teda, čo zamerajú u zákazníka, tak musia vypísať. No a, samozrejme, tie základné matematické, pretože vyberajú zálohy a platby a musia vydávať, takže aj keď teda majú mobily, tak na kalkulačke asi vypočítajú.“ (CELSI_HR16)

„**Máme oddelenie, kde teda pracujú v podstate ľudia aj so strojmi**, v podstate u nás sa v rámci takej strojovej pásovej výroby spracováva majonéza, ale to nie je niečo, čo by sa vedeli naučiť niekde vonku. Zároveň tu máme veľmi moderný X-ray detektor, ktorý slúži na zachytávanie kovov, takže tam sme si **hľadali chalanov, ktorí sú tak trošku technickí, technicky zdatní, ktorí majú to technicko-logické myslenie, tam to bolo naozaj dôležité, lebo musia vedieť, musia sa naučiť ovládať nie veľmi zložitý technický prístroj**.“ (CELSI_HR25)

„Lebo dneska, berme to aj tak, že keď sa bavíme o automotive, tak treba tam predsa len mať aspoň štipku nejakého zmyslu analytického, pretože musíte, máte, **všetko je v nejakých procesoch, štandardoch, postupoch pracovných a vy ich musíte rozumieť**, musíte si ich vedieť prečítať, musíte ich vedieť pochopiť a na základe toho pracovať.“ (CELSI_PA09)

Podľa kvalitatívnych dát si zamestnávateľia **overujú znalosti a zručnosti kandidátov** na stredne kvalifikované pozície najčastejšie prostredníctvom písomných testov zameraných na zisťovanie teoretických poznatkov (napr. otázky zamerané na výrobné procesy).

„Áno, pri tej práci v skladoch aj teda, pokým sú to výroby, ale ľudia nepracujú za pásom, tak tá orientácia v tom sklade je dôležitá, čiže **základné ako keby logické operácie v rámci nejakého testovania sa robia tieto veci**.“ (CELSI_PA04)

„**A vie túto zručnosť preukázať vo forme nejakého praktického cvičenia a podobne v rámci pohovorov**. Už sa aj nejaké testovacie zadania, ktoré dostávajú, takže podľa toho, akým spôsobom k tomu pristúpi, tak podľa toho vlastne to posudzujeme.“ (CELSI_PA08)

Niektorí zamestnávateľia majú ambíciu v budúcnosti testovať aj manuálne zručnosti kandidátov. Zamestnávateľia si často overujú vhodnosť kandidátov prostredníctvom ústnych pohovorov a niektorí si volia aj assessment centrá.

„**Pre pozície do výroby sa robia testy, v ktorých overujú manuálnu zručnosť, je dôležitá aj spolupráca v tíme, či uchádzač rýchlo reaguje na inštrukcie, pýtajú sa na prípady z praxe**.“ (CELSI_PA05)

V rámci nízko až stredne kvalifikovaných pozícií si zamestnávateľia overujú znalosti a zručnosti potenciálnych zamestnancov prostredníctvom ústnych pohovorov a písomných testov zameraných na preverenie teoretických a odborných vedomostí a logického myslenia. Zamestnávateľia si overujú aj manuálne zručnosti. Testovanie je však podľa niektorých zamestnávateľov postupne na ústupe z dôvodu nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily.

„V podstate **už ani netestujeme**. Takto. Ak rozprávam o tom, že koho prijímame, ako prijímame, **tak úroveň znova strašne poklesla**. Pri absolventoch – pri súčasných štyridsiatnikoch absolventoch, z takzvaných starých priemysloviek, tá odborná znalosť a schopnosť rozmýšľať v súvislostiach je niekde úplne inde ako u absolventov tých stredných škôl v súčasnosti, hej? To... To je neporovnateľné...“ (CELSI_HR33)

Zamestnávateľa v rozhovoroch uviedli, že požiadavky na nízko až stredne kvalifikované pozície sa menia v čase najmä v kontexte nových technológií a digitalizácie. Preto od zamestnancov očakávajú, že ich znalosti a zručnosti budú reflektovať meniace sa trendy.

V: „Myslíte si, že vedomosti absolventov **idú ruka v ruke so súčasným technologickým pokrokom**? Že sú v tejto oblasti ako pripravení pre prácu?

R: O čašníkoch asi nebudem hovoriť. Keby tu sedeli moji kolegovia, ktorí zastrešujú kuchynskú a barmanskú oblasť, tak vám **povedia, že určite nie, určite nie**. Častokrát ale opäť zase nechcem krivdiť konkrétne, táto naša partnerská škola robí množstvo zaujímavých vecí. **Ale častokrát na tých školách vo všeobecnosti sa z toho barmanského, kuchárskeho sveta učia veci, ktoré sa učili stále pred dvadsiatimi rokmi.**“ (CELSI_HR21)

V: To poznáme aj z úplne iných oblastí. Myslíte si, že vedomosti a zručnosti absolventov sú, respektíve **reflektujú súčasný technologický pokrok**?

R1: No.

V: Teda tí absolventi, ktorí vyjdú zo školy, sú pripravení na takisto tej výroby?

R1: **Nie. Ja som sa pozerala teraz. Nie. Lebo veľakrát neprídu z tej technickej školy, prídu z nejakej inej, takže nie sú. Tam sa nestretávajú pomaly s ničím.**

V: Takže v tom prípade nie. Takže potom vy si ich musíte zaučiť kompletne.

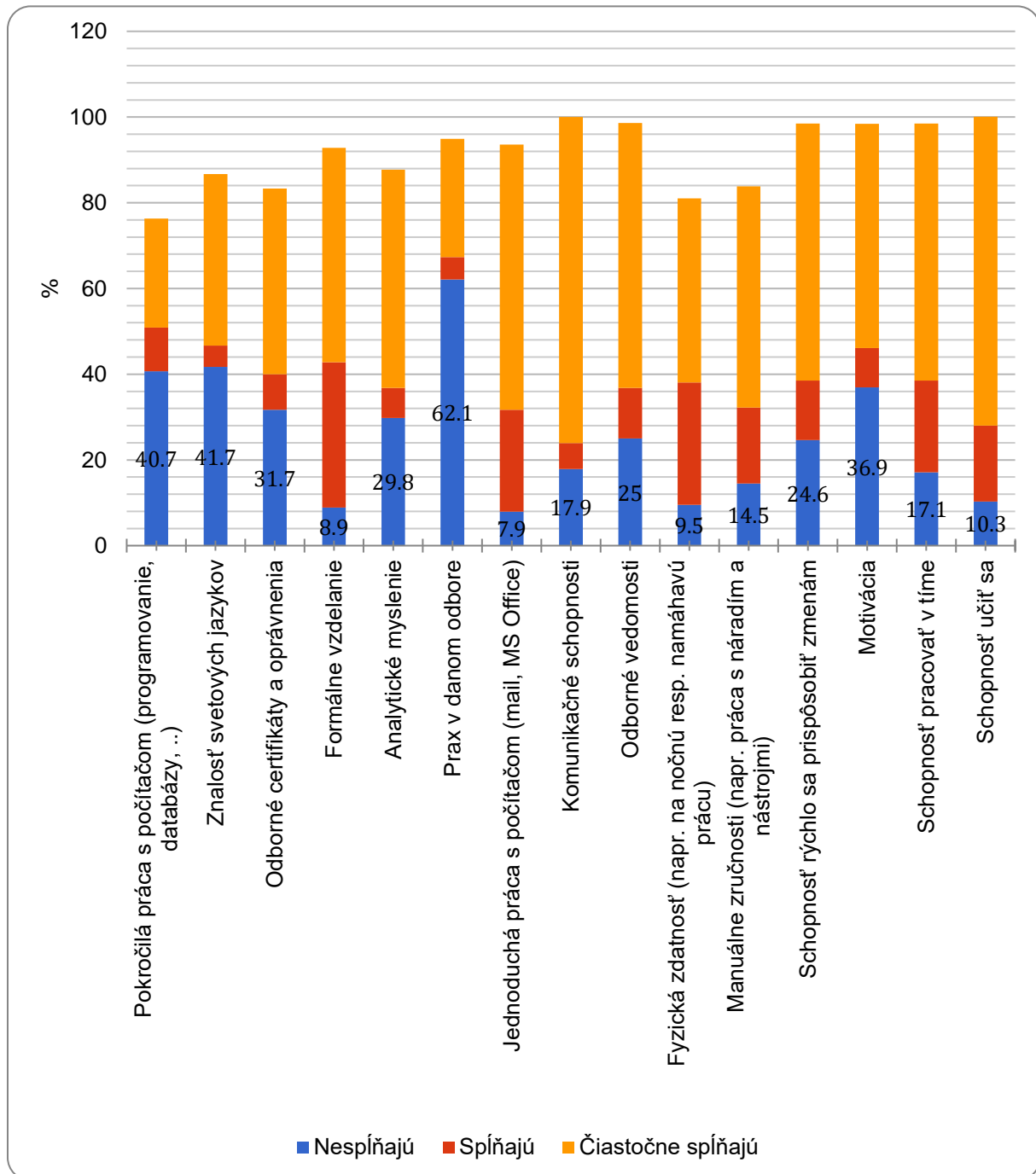
R1: **Ako beriem to aj z toho pohľadu, že dokonca ani len základy práce s počítačom voľaktorí neovládajú.** (CELSI_HR16)

- **Dôležitosť kritérií pri výbere nových zamestnancov podľa veľkosti spoločnosti**

V rámci **veľkosti firmy** boli dáta rozdelené len do troch skupín – malá, stredná a veľká spoločnosť, no pri vzorke 74 respondentov (tento počet sa znižuje, v prípade, že respondent neodpovedal alebo nevedel odpovedať) **nemajú dáta z pohľadu takéhoto porovnávania výpovednú hodnotu.**

- **Spĺňanie očakávaní zamestnávateľov v jednotlivých kritériách**

Graf č. 6 Miera, do akej absolventi spĺňajú očakávania v jednotlivých kritériách – nízko až stredne kvalifikované pozície



Zdroj: Databáza CELSI 2017 k projektu To dá rozum

Pri porovnaní požiadaviek a miery, do akej ich absolventi spĺňajú, prevažuje medzi respondentmi z pohľadu nízko až stredne kvalifikovaných pozícií odpoveď *čiastočne spĺňajú*. Viac ako 72,1 % respondentov sa v tomto zhoduje pri kritériu schopnosť učiť sa, ktoré hodnotia ako dôležité až kľúčové. Pri nízko až stredne kvalifikovaných pozíciách sme narazili na zaujímavosť spojenú s faktorom motivácie, ktorú zamestnávateľia uvádzajú ako jedno z kľúčových výberových kritérií. Podľa zamestnávateľov požiadavku motivácie nespĺňa takmer 37 % absolventov. **Na základe bližšieho preskúmania získaných dát, konštatujeme, že v rámci nízko až stredne kvalifikovaných pozícií**

absolventi celkom spĺňajú požiadavky len u nižšieho percenta respondentov. Schopnosť učiť sa spĺňa 35,2 % absolventov, schopnosť pracovať v tíme približne 21,4 %, fyzickú zdatnosť 18 % absolventov, zatiaľ čo odborné vedomosti len 9,8 % absolventov a manuálne zručnosti spĺňa podľa zamestnávateľov 17,7 % absolventov. Viac ako polovica respondentov považuje prax v odbore za dôležitú, no až 51,2 % tvrdí, že ich očakávania absolventi nespĺňajú.

- ***Prijímanie absolventov bez praxe, respektíve s minimálnou praxou***

Ďalším pozorovaním analýzy je skutočnosť, že väčšina zamestnávateľov podľa našich dát prijíma na nízko až stredne kvalifikované pozície absolventov bez praxe, resp. s minimálnou praxou (98,6 %).

- ***Prijímanie absolventov bez praxe, respektíve s minimálnou praxou podľa veľkosti spoločnosti***

Tabuľka č. 11 Percentuálna miera prijímania absolventov bez praxe podľa veľkosti spoločnosti

Veľkosť spoločnosti	Percentuálna miera prijímania zamestnancov bez resp. s minimálnou praxou (štatistická významnosť)
Veľké	100 % (p<0,001***)
Stredne veľké	96 % (p<0,001***)

- ***Prijímanie absolventov bez praxe, respektíve s minimálnou praxou podľa regiónu***

Tabuľka č. 12 Percentuálna miera prijímania absolventov bez praxe podľa pôsobiska spoločnosti

Región pôsobiska spoločnosti	Percentuálna miera prijímania zamestnancov bez resp. s minimálnou praxou (štatistická významnosť)
V Bratislave	97 %
Mimo Bratislavy	100 %

- ***Prijímanie absolventov bez praxe, respektíve s minimálnou praxou podľa odvetvia ekonomickej činnosti***

Tabuľka č. 13 Percentuálna miera prijímania absolventov bez praxe podľa odvetvia ekonomickej činnosti

Odvetvie ekonomickej činnosti spoločnosti	Percentuálna miera prijímania zamestnancov bez resp. s minimálnou praxou (štatistická významnosť)
Priemyselná výroba	100 % (p<0,05*)

Interpretácia údajov pre ďalšie odvetvia nie je zo štatistického hľadiska možná, keďže jednotlivé položky v rámci hospodárskeho odvetvia neobsahujú dostatočný počet pozorovaní.

- **Korelačný vzťah medzi premennou Prax v danom odbore a Formálne vzdelanie**

V rámci korelačnej analýzy sme použili dva typy testovania pre neparametrické dáta (Spearmanovo ρ a Kendallovo tau – pri teste Kendallovo tau sa signifikancia neobjavila, no pri teste Spearmanovo ρ sme identifikovali štatisticky významný vzťah). Pre zamestnávateľov v rámci nízko až stredne kvalifikovaných pozícií platí, že **tí, ktorí vyžadujú určitý typ vzdelania, budú mať pravdepodobne tendenciu vyžadovať aj určitú prax v danom odbore**. Tento predpoklad sa **potvrdil** v korelačnej analýze neparametrických dát s hodnotou korelačného koeficientu 0,56 (Spearmanovo ρ) pri intervale spoľahlivosti **$p < 0,001^{***}$** . Na porovnanie uvádzame, že tento predpoklad sa nepotvrdil u zamestnávateľov pri vysokokvalifikovaných pozíciách. V rámci korelačnej analýzy sme pracovali so vzorkou 67 zamestnávateľov pre nízko až stredne kvalifikované pozície.

1.3. Spolupráca firmami so školami

1.3.1. Hodnotenie spolupráce

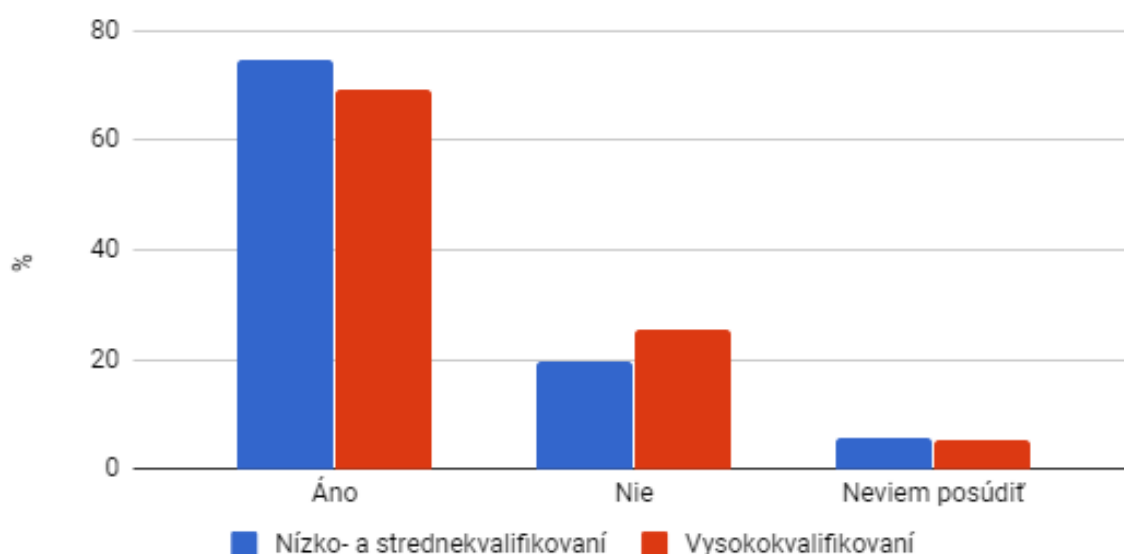
1.3.1.1. Vysokokvalifikované pozície

- **Spolupráca zamestnávateľov so školami**

V rámci spolupráce so školami sa **69 % zo 146 zamestnávateľov v rámci vysokokvalifikovaných pozícií vyjadrilo, že spolupracujú alebo v minulosti spolupracovali so školami**. **25 % zamestnávateľov z našej vzorky z dotazníkov so školami nespupracuje pri príprave absolventov pre trh práce**.

Graf č. 7 Spolupráca zamestnávateľov so školami pri príprave absolventov pre trh práce

Spolupracujete alebo ste v minulosti spolupracovali so školami pri príprave absolventov pre trh práce?



Zdroj: Databáza CELSI 2017 k projektu To dá rozum

- **Spolupráca zamestnávateľov so školami podľa typu vlastníctva spoločnosti**

Tabuľka č. 14 Percentuálna miera spolupráce zamestnávateľov so školami podľa typu vlastníctva spoločnosti

Typ vlastníctva spoločnosti	Percentuálna miera spolupráce zamestnávateľov so školami (štatistická významnosť)
Neziskový sektor	100 % (p<0,05*)
Slovenské súkromné vlastníctvo	70 % (p<0,05*)
Slovenské štátne vlastníctvo	54 % (p<0,05*)
Zahraničné súkromné vlastníctvo	71 % (p<0,05*)

- **Spolupráca zamestnávateľov so školami podľa veľkosti spoločnosti**

Tabuľka č. 15 Percentuálna miera spolupráce zamestnávateľov so školami podľa veľkosti spoločnosti

Veľkosť spoločnosti	Percentuálna miera spolupráce zamestnávateľov so školami (štatistická významnosť)
Malá	61 %
Stredne veľká	68 %
Veľká	75 %

- **Spolupráca zamestnávateľov so školami podľa pôsobiska spoločnosti**

Tabuľka č. 16 Percentuálna miera spolupráce zamestnávateľov so školami podľa pôsobiska spoločnosti

Pôsobisko spoločnosti	Percentuálna miera spolupráce zamestnávateľov so školami (štatistická významnosť)
Mimo Bratislavu	80,5 % (p<0,01**)
V Bratislave	65 % (p<0,01**)

- **Existencia systematickej spätnej väzby medzi zamestnávateľmi a školami**

Takmer 63 % zamestnávateľov si so školami v rámci prípravy absolventov nevymieňa spätnú väzbu.

- **Neexistencia systematickej spätnej väzby medzi zamestnávateľmi a školou podľa typu vlastníctva spoločnosti**

Tabuľka č. 17 Percentuálna miera neexistencie spätnej väzby medzi zamestnávateľmi a školami podľa typu vlastníctva spoločnosti

Typ vlastníctva spoločnosti	Percentuálna miera <u>neexistencie spätnej väzby</u> medzi zamestnávateľmi a školami (štatistická významnosť)
-----------------------------	--

Slovenské súkromné vlastníctvo	64 %
Slovenské štátne vlastníctvo	65 %
Zahraničné súkromné vlastníctvo	63 %

- ***Neexistencia systematickej spätnej väzby medzi zamestnávateľmi a školou podľa typu vlastníctva spoločnosti***

Tabuľka č. 18 Percentuálna miera neexistencie spätnej väzby medzi zamestnávateľmi a školami podľa veľkosti spoločnosti

Veľkosť spoločnosti	Percentuálna miera neexistencie spätnej väzby medzi zamestnávateľmi a školami (štatistická významnosť)
Malá	65 % (p<0,05*)
Stredne veľká	69 % (p<0,05*)
Veľká	53 % (p<0,05*)

- ***Neexistencia systematickej spätnej väzby medzi zamestnávateľmi a školou podľa pôsobiska spoločnosti***

Tabuľka č. 19 Percentuálna miera neexistencie spätnej väzby medzi zamestnávateľmi a školami podľa pôsobiska spoločnosti

Pôsobisko spoločnosti	Percentuálna miera neexistencie spätnej väzby medzi zamestnávateľmi a školami (štatistická významnosť)
Mimo Bratislavy	57 %
V Bratislave	64,5 %

Z pohľadu spätnej väzby medzi zamestnávateľmi a vysokými školami či univerzitami sme v rámci kvantitatívnych dát pozorovali relatívne nízke hodnoty. Zamestnávatelia uvádzali, že medzi nimi a školami vo väčšine prípadov neexistuje systematická komunikácia zameraná na spätnú väzbu. Z kvalitatívnych dát vieme, že firmy vidia hlavnú príčinu v „neexistencii“ systematickej spätnej väzby so školami najmä na strane vzdelávacích inštitúcií, ktoré väčšina zamestnávateľov považuje za príliš pasívne, pričom si od zamestnávateľov spätnú väzbu nepýtajú.

„So školami máme zlé skúsenosti, sú dosť pasívne, nezaujímajú ich pridaná hodnota pre študentov, chcú len peniaze. Neosvedčilo sa nám to, ďalšiu spoluprácu neplánujeme.“ (CELSI_HR18)

V: A dávate spätný feedback tej škole, že čo to produkuje za absolventov?

R: Nie.

V: Nie?

R: **To sa nás nikto nepýta.**

V: Len nejaký taký proaktívny, len sa chcem spýtať, že či?

R: Ani z ich strany nie je feedback, aj keď sme sa snažili, alebo absolventov, dajte na nástenku, veľmi sú pasívni, veľmi sú pasívni. (CELSI_PA05)

„Z môjho pohľadu **nie dostatočná**, hej? My ako keby máme informácie o tom, že čo sa tam deje, ale tie **informácie by mohli plynúť podľa môjho názoru aj oveľa intenzívnejšie**. A keď už povedzme nie medzi našou spoločnosťou konkrétne, tak by to podľa mňa mohlo zastrešovať naozaj, škola ja neviem spoluprácu so Slovenskou asociáciou poisťovní alebo teda s nejakým povedzme takým nejakým nestranným, no nechcem povedať, že útvaram, orgánom, čokoľvek, spoločnosťou, **lebo myslím si, že by sme dokázali ešte viacej ako keby nasmerovať tie školy v tom, čo potrebujeme. Ale zase ako tie školy nie sú nejak extrémne aktívne v tom, aby si tú nejakú spätnú väzbu od nás pýtali.**“ (CELSI_HR01)

Zamestnávateľia tvrdia, že spolupráca so školami, ako aj s pedagógmi je náročná, preto svoje aktivity smerujú priamo na študentov, od ktorých si aj pýtajú spätnú väzbu.

„Takto, možnože... možno by som to takto skôr akože posadila, **že my úplne nespolupracujeme až tak veľmi s tými školami, akože s tou akademickou pôdou. My sa zameriavame na tých študentov priamo alebo na absolventov.** Hej? My sme mali takú dlhodobú spoluprácu s STU-čkou kedysi dávno, ale bolo to strašne akademické. V podstate sme sa potom dostali k tomu, že viac-menej... no neviem, či to môžem povedať, chceli od nás nejaké príspevky pre tých vyučujúcich a podobne.“ (CELSI_HR27)

„Čo inak, ešte neviem, či to súvisí s tým, ale **máme taký program na letnú stáž, čiže voláme študentov štvrtých ročníkov, tretích ročníkov**, to je v podstate jedno, ale takých vyšších už, nie prvákov, druhákov, že môžu vlastne na odbornej stáži byť u nás na tri mesiace, júl, august, september. Je to celkom, jak by som to povedala, vnímané dobre aj z hľadiska študentov, lebo naozaj sú v tom pracovnom procese tri mesiace, sú to platené stáže a, a úspešní študenti sa môžu uplatniť aj potom ďalej. Čiže napríklad, keď je niekto štvrták, má ešte pred sebou, končí štvrtý ročník, na rok robí skúšky, on u nás nastúpi júl, august, september a my vyčkáme, že môžeme mu aj ponúknuť alebo jej spoluprácu počas celého roka, kým si dorobí diplomovku, a potom, keď po skončení vysokej školy mu ponúkne miesto. **Takže to je skôr, ako keby spolupráca so študentmi a nie so školami.**“ (CELSI_HR07)

„... Boli také nejaké, by som povedal, formy, že sme možno investovali do nejakej učebne a potom sme mali k dispozícii **databázu tých študentov**, ktorých sme zase pozývali na Deň otvorených dverí a podobne. Čiže ja si myslím, že nič prevratné. Myslím, že každý to robí a týmto spôsobom nejak sme sa **snažili byť v kontakte, tak to poviem, či už so študentmi, alebo potom, samozrejme, aj podchytiť ich práve v tom čase, keď sa z nich stávajú absolventi**, aby sme im ponúkli prácu. Takže áno, ten štandardný nejaký, by som povedal, kontakt s tými školami máme.“ (CELSI_HR13)

„Akože nemáme, **nemáme nejak zosystematizované to. Tam je skôr, to čo ja vnímam povedzme od týchto našich trainees, že oni veľmi oceňujú ako keby kohokoľvek z tej praxe, kto tam príde, pretože je to pre nich akoby, že iný svet, ako tá škola. Ktorú... Aj niečo zaujímavé, presne tak. Niečo, čo väčšinou hodnotia**, akože: Keby som bol len v škole, tak toto sa nedozviem.“ (CELSI_HR38)

Skutočnosť, že zamestnávateľia sa v rámci cieľovej spolupráce zameriavajú viac na samotných študentov, sa odzrkadľuje takmer vo všetkých ďalších premenných, s ktorými sme pracovali v kvantitatívnej analýze. Tým, že zamestnávateľia síce v kvantitatívnej analýze označili, že so školami spolupracujú/spolupracovali vo väčšine prípadov, **no v kvalitatívnej sa väčšina z nich vyjadrila, že činnosti na školách cielene smerujú priamo na študentov a s nimi potom ďalej kooperujú**, môže súvisieť s tým, že firmy neevídujú v rámci spolupráce s vysokými školami toľko problémov ako so strednými školami či odbornými učilišťami.

Pre zamestnávateľov v rámci vysokokvalifikovaných pozícií je relatívne náročné zladať ich potreby a zámery so študijnými programami vysokých škôl. V prípade, že existuje možnosť aspoň čiastočne zasiahnuť do spoluprotvorby študijných programov a skladby predmetov, zamestnávatelia vidia potenciál zmyslupnejšej spolupráce.

V: „A teraz spolupracujete aj v súčasnosti, alebo spolupracovali ste **na definovaní nejakého študijného programu, alebo na nejakom ako ovplyvňovaní, toho čo sa učí.**

R: **Nie**, to sa cítim ako veľmi malý na to, aj keď progresívny.

V: Áno, určite. Ako by ste teda zhodnotili spoluprácu so školami, s tými, s ktorými spolupracujete?

R: Oni sú radi, keď príde niekto, akoby z terénu. Že im to oživí, sa mi zdá. **Ale že majú takú ako príliš jasnú, takú ako pre nás trochu konzervatívnu koncepciu toho učenia. A veľmi neskoro naskakujú na to, čo už ten terén ako keby skúšal. Hej, že tá teória sa mi zdá, že ide pozadu.**“ (CELSI_HR42)

„Neviem, no pri tých napríklad... **pri tom definovaní tých bakalárskych diplomových prác je to dosť komplikované.** Keď škola žiada, aby vlastne podnik nadefinoval ten... tú tému tej práce, my sa stretávame s tým, že manažéri, **veľmi sa im to do toho nechce, nevedia ako keby to uchopiť a presne nadefinovať, aby to bolo prínosné. Ono to musí byť totiž prínosné nielen pre tú firmu, ale aj pre tú školu,** že v podstate to nemôže byť nejaké niečo, že urobte nám nejakú prácu a bude to len pre nás ako pre firmu, len to musí asi nejakako korešpondovať aj s tým štúdiom a toto je dosť také náročné, čiže tam sa stretávame s tým, že tí naši manažéri veľmi do toho nechcú ísť a... **a nevieme to nejakým spôsobom zladať.**“ (CELSI_HR27)

„Aj keď zase musím hneď dodať, že v istom období v minulosti možnože pred nejakými deviatimi-desiatimi rokmi sme napríklad presne na katedru poisťovníctva ako keby ponúkli našu spoluprácu pri rozbehu oblasti, ktorú teda my nazývame ako risk management. Dneska táto **oblasť je akoby veľmi aktuálna,** lebo v poisťovniach existuje taký ten program tej celkovej solventnosti, ktorá sa nazýva Solventnosť v rámci nej bolo potrebné pripraviť ako keby celú skupinu. Je to rozsiahly projekt a **potrebujeme pripraviť skupinu odborníkov,** ktorí vlastne ten projekt vedú a my sme už teda niekoľko rokov pred tým, než vlastne padlo rozhodnutie o implementácii Solventnosti 2, v rámci teda celej Európskej únie **ponúkali Ekonomickej univerzite, že teda by sme viedli seminár na tému risk manažmentu a riadenie rizík a vtedy si pamätám teda, že tá Ekonomická univerzita odmietla tú našu ponuku a povedali vtedy, že teda si to nevedia predstaviť, ako by to prešlo akreditáciou a podobne. Čo sme vnímali negatívne, lebo sme mali pocit, že teda je to oblasť, ktorá bude určite nutná, čo sa teda aj ukázalo a aj sme naozaj tých ľudí potrebovali. A vlastne tá škola nedokázala zareagovať na tú našu situáciu. A s tým, že teda my sme naozaj ponúkali aj odborné vedenie povedzme takého seminára aj personálne sme to mali podchytené. Takže ako keby vedeli sme dať človeka, ktorý by to celé dokázal odškoliť napríklad v tom jednom roku. No a vtedy to vôbec nebolo reflektované. To nás vtedy zamrzelo.**“ (CELSI_HR01)

Efektívna spolupráca a systematická spätná väzba podľa zamestnávateľov závisí aj od vedenia školy a ústretovosti jednotlivcov (niekedy i pedagógov), ktorí sú kľúčoví v procese rozhodovania o podmienkach spolupráce so zamestnávateľmi.

„... Keď sa pohybuje v tom akademickom prostredí, tak ono v podstate nechcem povedať, že no minimálne tú dekádu zaspalo, hej? **A je niekedy veľmi ťažké v podstate možno aj tých ľudí, ktorí sú garantmi nejakých predmetov, ktoré sú, ja to poviem, out of date a nejako ich presvedčiť na to, aby spolupracovali na týchto veciach.** Lebo tým pádom vlastne ako keby, ja to poviem, strácajú možno ten svoj chlebiček, tú svoju prácu ako keby. Takže si to držia niekedy tie svoje digestory, tie predmety napriek tomu, že tie predmety nie sú príliš, by som povedal, neadresujú trendy súčasnosti.“ (CELSI_HR13)

„Pýtajú peniaze, tak to celé začalo, pýtajú peniaze, nie málo peňazí, viac peňazí, ako sme boli ochotní dať. My sme to fakt skôr brali tak, že venujeme našim odborníkom čas, ktorý vedia stráviť u nás nejaký openday a tak ďalej a tak ďalej, môže byť aj tým, že nie sme tak sexi znejúca firma, asi to socials znie nie sigic, keď to poviem takto, vyznieva to trošku inak, **ale znamenalo to napríklad prípravu učiteľov, aby sme boli kompatibilní, akonáhle učiteľia započuli a teraz to nehovorím negatívne, ja som tiež pedagóg, ale akonáhle začuli, že by sa tomu mali venovať viac a znamenalo by to viac tých kvót, tak tam to vlastne končilo úplne celé. Tam sme sa nestretli s pochopením.**“ (CELSI_HR05)

„Ale nie sólo banka, ale naozaj tie banky by mohli vyvinúť spoločnú iniciatívu ako ísť viac do kontaktu s tvorbou napríklad predmetov v oblasti tém. **Tie jednotlivé banky majú s jednotlivým profesormi spoluprácu, viem, že aj na ekonomickej univerzite sú ľudia, ktorí aktívne spolupracujú.**“ (CELSI_HR06)

Problémom v rámci poskytovania spätnej väzby je najmä pasivita škôl, ako aj nie celkom „plnohodnotná“ spolupráca firiem so školami.

R: „**Tak, tá naša spolupráca je viac-menej dosť obmedzená a limitovaná.** Asi jedinou školou, s ktorou trochu systematickejšie spolupracujeme, je na Ekonomickej univerzite, tam je taká katedra poisťovníctva. Teraz neviem, že to je neviem fakulta.

V: Národohospodárska?

R: Národohospodárska, mám taký dojem, áno. Ja nie som teda z ekonomickej, takže ale myslím, že to je ono. A na tej katedre poisťovníctva máme tak raz ročne nejaký taký workshop so študentmi, ale mali sme v minulosti aj takú spoluprácu, že napríklad naša šéfká zaistenia sa zúčastňovala na nejakých tých odborných seminároch, dávala tam nejaké prednášky alebo náš člen predstavenstva viedol jeden rok nejaký seminár, ktorý bol hlavne zameraný, ale teda na obchod v poisťovníctve, hej, takže ako by nie je tá spolupráca veľmi intenzívna, ale povedzme, ako keby dá sa povedať, že pravidelná, hlavne teda s touto katedrou poisťovníctva. S ostatnými školami? Ani nejako osobitne nie. Ešte také, že s FEI-kou, s fakultou techniky a informatiky, tam sme raz venovali nejaké počítače a tiež sme tam mali nejaké prednášky. **Ale to bolo dosť také akože v malom rozsahu.**“ (CELSI_HR01)

V rámci ďalších problematických javov zamestnávateľa spomínajú aj skutočnosť, že školám záleží mnohokrát viac na finančnej pomoci, sponzoringu a dotáciách zo strany firiem než na rozvoji študentov.

„My sme totiž, takto keď sme boli J&T predtým, tak tam sme spolupracovali s vysokými školami a fakt to fungovalo na tom, že tam boli nejaké granty, robili sme tam nejaké prednášky, potom prišli nejakí študenti, niečo si u nás skúšali, mali nejakú stáž, jobrotation, ja s tým skúsenosť mám. Ale je pravda, že na konci to bolo **fakt o tých peniazoch, koľko sme im toho dávali.**“ (CELSI_HR05)

R: „**Hodnotím to negatívne** tú skúsenosť hej.

V: A hlavná príčina bola tá, že pýtali peniaze alebo?

R: **Pýtajú peniaze, tak to celé začalo, pýtajú peniaze, nie málo peňazí, viac peňazí ako sme boli ochotní dať.**“ (CELSI_HR05)

„Takto, možnože... možno by som to takto skôr akože posadila, že my úplne nespupracujeme až tak veľmi s tými školami akože s tou akademickou pôdou. My sa zameriavame na tých študentov priamo alebo na absolventov. Hej? My sme mali takú dlhodobú spoluprácu s STU-čkou kedysi dávno, ale bolo to strašne akademické. **V podstate**

sme sa potom dostali k tomu, že viac-menej... no neviem, či to môžem povedať, chceli od nás nejaké príspevky pre tých vyučujúcich a podobne.“ (CELSI_HR27)

Niektorí zamestnávateľa vnímajú aj nezáujem a ľahostajnosť študentov ako problém, pričom študentov hodnotia ako málo proaktívnych bez motivácie o kariérny rozvoj.

„... Ja môžem povedať, že strašne sa mení tá motivácia tých ľudí. Voľakedy tí absolventi chodili na tie pohovory s takou pokorou a naozaj mali taký rešpekt, by som povedala, voči tomu, že hľadám si to prvé zamestnanie a prišli naozaj, dajme tomu, že pekne oblečení, hej a pripravení a tak sa snažili. Môžem povedať, že dneska percento ľudí, ktoré by išlo do toho s týmto, je čím ďalej, tým menšie. Veľakrát tým, že oni majú strašne veľa príležitostí, strašne veľký prísun informácií proste a tak ďalej, mám pocit, že taká tá pokora voči tomu ustupuje trochu ako a berú to skôr všetko ako svet je gombička veľakrát a skúšajú a je to fakt vidno, že tá generácia zmýšľa inak.“ (CELSI_PA01)

- **Vzťah medzi existenciou systematickej spätnej väzby a aktuálnosťou vedomostí a zručností absolventov**

Tabuľka č. 20 Vzťah medzi existenciou systematickej spätnej väzby a aktuálnosťou vedomostí a zručností absolventov

Existencia systematickej spätnej väzby medzi školami a zamestnávateľom	Percentuálna miera súhlasu s výrokom, že vedomosti a zručnosti absolventov sú aktuálne a v súlade s technologickým pokrokom (štatistická významnosť)
Zamestnávateľa majúci so školami systematickú spätnú väzbu	39 % (p<0,05*)
	Percentuálna miera nesúhlasu (nesúhlasí až skôr nesúhlasí) s výrokom, že vedomosti a zručnosti absolventov sú aktuálne a v súlade s technologickým pokrokom (štatistická významnosť)
	61 % (p<0,05*)

(Výsledky sme vzhľadom na typ premenných analyzovali chí-kvadrátom s výslednou hodnotou intervalu spoľahlivosti 0,048*.)

- **Vzťah medzi formou spolupráce zamestnávateľov so školami a mierou ich prijímania do zamestnania bez praxe, ako aj mierou, do akej vyhovujú požiadavkám zamestnávateľov.**

Tabuľka č. 21 Vzťah medzi formou spolupráce zamestnávateľov so školami a mierou ich prijímania do zamestnania bez praxe ako aj mierou, do akej vyhovujú požiadavkám zamestnávateľov

Forma spolupráce medzi zamestnávateľom a školou pri príprave absolventov	Percentuálna miera prijímania do zamestnania absolventov bez praxe (štatistická významnosť)
Organizovanie prednášok	52 % (p<0,001***)
Zabezpečovanie praxe	29 % (p<0,001***)
(Výsledky sme vzhľadom na typ premenných analyzovali chí-kvadrátom s výslednou hodnotou intervalu spoľahlivosti p menšou ako 0,001. Pri ostatných položkách sme sa stretli s len s malým počtom pozorovaní a interpretácia dát by preto nemala výpovednú hodnotu.)	
	Percentuálna miera nevyhovovania (skôr nevyhovujú) absolventov požiadavkám zamestnávateľov (štatistická významnosť)
Organizovanie prednášok	53,3 %

(Výsledky sme vzhľadom na typ premenných analyzovali chí-kvadrátom s výslednou hodnotou intervalu spoľahlivosti väčšou ako 0,05 – bez významnosti. Pri ostatných položkách sme sa stretli s len s malým počtom pozorovaní a interpretácia dát by nemala výpovednú hodnotu.)

Zamestnávateľa s vysokými školami spolupracujú primárne prostredníctvom brigád a prednášok najmä z toho dôvodu, že nemajú možnosť so školami nadviazať systematickejšiu a detailnejšiu spoluprácu a zásah do osnov študijných programov nie je pre nich prakticky možný. Prednášky dokážu flexibilnejšie skombinovať s už nastavenou skladbou predmetov.

V: *Spolupracujete nejako na príprave tých odborov alebo na formovaní nejakých tých učebných plánov alebo osnov?*

R: **Do tohto nie sme zahrnutí, nie. Do učebných plánov a osnov vôbec nie.**

V: *To znamená, že skôr je to také...*

R: **Skôr je to, že my sa viacej členíme alebo jednoducho snažíme sa zmestiť do tej osnovy už, ktorá je už vybudovaná, hej? A pripraviť nejakú prednášku podľa potrieb univerzity.** (CELSI_HR35)

O brigádach či stážach sa zamestnávateľa vyjadrili, že sú to aktivity, ktoré skôr cez školy sprostredkujú priamo k študentom, no nevnímajú ich ako formu hlbšej spolupráce so školami. Ak sa pozrieme na poskytovanie praxe, tak opäť narážame na problém „hlbky“ a „systematickosti“ spolupráce firmami s vysokými školami. Na to, aby zamestnávateľa mohli poskytovať firmám viac praxe, potrebujú väčšiu ochotu a priestor zo strany škôl na vytvorenie podmienok k tejto spolupráci najmä z pohľadu spolutvorby programov.

„... Ale boli to skôr, ako keby... **Nie sú to systematické aktivity, skôr to boli ako keby jednorazové záležitosti.**“ (CELSI_HR38)

„... Ekonomická univerzita odmietla tú našu ponuku a povedali vtedy, že teda si to nevedia predstaviť, ako by to prešlo akreditáciou a podobne. Čo sme vnímali negatívne, **lebo sme mali pocit, že teda je to oblasť, ktorá bude určite nutná, čo sa teda aj ukázalo a aj sme naozaj tých ľudí potrebovali. A vlastne tá škola nedokázala zareagovať na tú našu situáciu. A s tým, že teda my sme naozaj ponúkali aj odborné vedenie povedzme takého seminára aj personálne sme to mali podchytené.**“ (CELSI_HR01)

„A to, čo tie negatíva sú, že teda, keď sa pohybujeme v tom akademickom prostredí, tak ono v podstate nechcem povedať, že no minimálne tú dekadu zaspalo, hej? **A je niekedy veľmi ťažké v podstate možno aj tých ľudí, ktorí sú garantmi nejakých predmetov, ktoré sú, ja to poviem, out of date a nejako ich presvedčiť na to, aby spolupracovali na týchto veciach. Lebo tým pádom vlastne ako keby, ja to poviem, strácajú možno ten svoj chlebiček, tú svoju prácu ako keby. Takže si to držia niekedy tie svoje digestory, tie predmety napriek tomu, že tie predmety nie sú príliš, by som povedal, neadresujú trendy súčasnosti, takže.**“ (CELSI_HR13)

Tento problém sa prejavuje aj pri vedení záverečných prác vysokoškolských študentov pod supervíziou profesionálov z praxe zo strany zamestnávateľov, keď firmy hovoria o značných komplikáciách pri definícii témy záverečnej práce, tak, aby mala spoločného menovateľa a pridanú hodnotu pre zamestnávateľa, študenta ako aj pre školu.

„Neviem, no pri tých napríklad... pri tom definovaní tých bakalárskych diplomových prác je to dosť **komplikované.** Keď škola žiada, aby vlastne podnik nadefinoval ten... tú tému tej práce, **my sa stretávame s tým, že manažéri, veľmi sa im to do toho nechce, nevedia ako keby to uchopiť a presne nadefinovať, aby to bolo**

prínosné. Ono to musí byť totiž prínosné nielen pre tú firmu, ale aj pre tú školu, že v podstate to nemôže byť nejaké niečo, že urobte nám nejakú prácu a bude to len pre nás ako pre firmu, len to musí asi nejakako korešpondovať aj s tým štúdiom a toto je dosť také náročné.“ (CELSI_HR27)

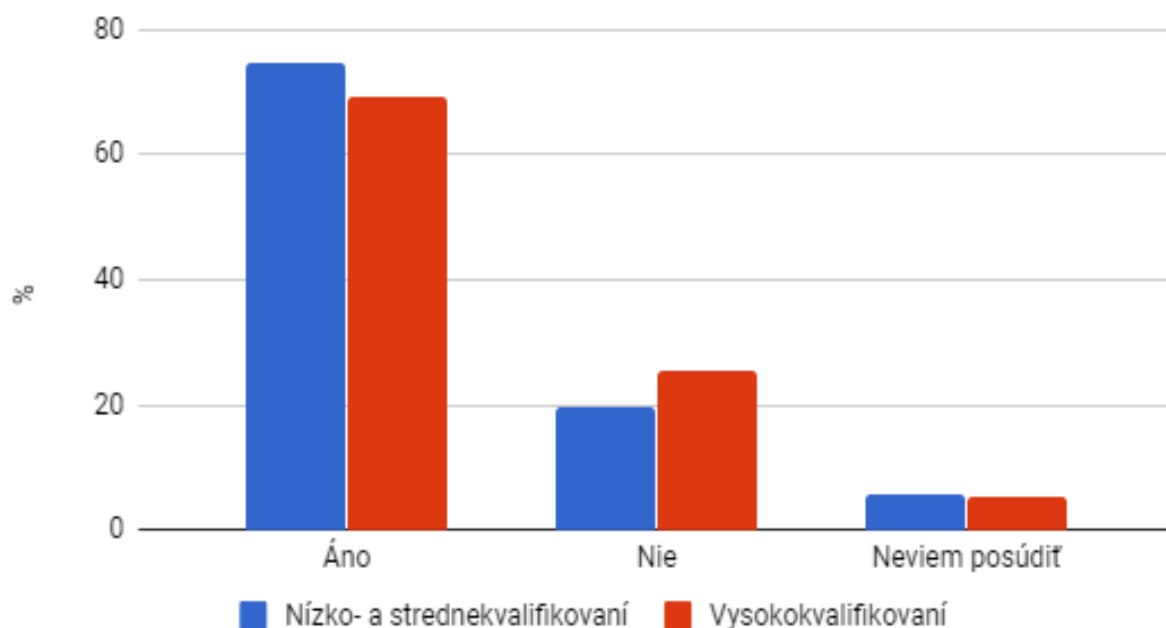
1.3.1.2. Nízko až stredne kvalifikované pozície

- **Spolupráca zamestnávateľov so školami**

Takmer **75 % zamestnávateľov spolupracuje so školami** v rámci prípravy na nízko až stredne kvalifikované pozície, **20 % zamestnávateľov so školami nespodpracuje** ani v minulosti nespodpracovalo.

Graf č. 8 Spolupráca zamestnávateľov so školami pri príprave absolventov pre trh práce

Spolupracujete alebo ste v minulosti spolupracovali so školami pri príprave absolventov pre trh práce?



Zdroj: Databáza CELSI 2017 k projektu To dá rozum

- **Spolupráca zamestnávateľov so školami podľa veľkosti spoločnosti**

Tabuľka č. 22 Percentuálna miera spolupráce zamestnávateľov so školami podľa veľkosti spoločnosti

Veľkosť spoločnosti	Percentuálna miera spolupráce zamestnávateľov so školami (štatistická významnosť)
Malá	Nedostatok pozorovaní
Stredne veľká	64 % (p<0,001***)
Veľká	83 % (p<0,001***)

- ***Spolupráca zamestnávateľov so školami podľa typu vlastníctva spoločnosti***

Tabuľka č. 23 Percentuálna miera spolupráce zamestnávateľov so školami podľa typu vlastníctva spoločnosti

Typ vlastníctva spoločnosti	Percentuálna miera spolupráce zamestnávateľov so školami (štatistická významnosť)
Slovenské súkromné vlastníctvo	70,5 %
Slovenské štátne vlastníctvo	Nedostatok pozorovaní
Zahraničné súkromné vlastníctvo	84 %

- ***Existencia systematickej spätnej väzby medzi zamestnávateľmi a školou***

Takmer 50 % spoločností v rámci nízko až stredne kvalifikovaných pozícií nezaznamenáva existenciu systematickej spätnej väzby so školou v rámci toho, čo by mali školy zmeniť.

- ***(Ne)existencia systematickej spätnej väzby medzi zamestnávateľmi a školou podľa veľkosti spoločnosti***

Tabuľka č. 24 Percentuálna miera (ne)existencie spätnej väzby medzi zamestnávateľmi a školami podľa veľkosti spoločnosti

Veľkosť spoločnosti	Percentuálna miera <u>ne</u> existencie spätnej väzby medzi zamestnávateľmi a školami (štatistická významnosť)
Malá	Nedostatok pozorovaní
Stredne veľká	60 %
	Percentuálna miera <u>existencie</u> spätnej väzby medzi zamestnávateľmi a školami (štatistická významnosť)
Veľká	43 %

- ***Existencia systematickej spätnej väzby medzi zamestnávateľmi a školou podľa typu vlastníctva spoločnosti***

Tabuľka č. 25 Percentuálna miera existencie spätnej väzby medzi zamestnávateľmi a školami podľa typu vlastníctva spoločnosti

Typ vlastníctva spoločnosti	Percentuálna miera <u>existencie</u> spätnej väzby medzi zamestnávateľmi a školami (štatistická významnosť)
Slovenské súkromné vlastníctvo	47 %
Slovenské štátne vlastníctvo	nedostatok pozorovaní
Zahraničné súkromné vlastníctvo	50 %

- ***Neexistencia systematickej spätnej väzby medzi zamestnávateľmi a školou podľa pôsobiska spoločnosti***

Tabuľka č. 26 Percentuálna miera neexistencie spätnej väzby medzi zamestnávateľmi a školami podľa pôsobiska spoločnosti

Pôsobisko spoločnosti	Percentuálna miera <u>existencie</u> spätnej väzby medzi zamestnávateľmi a školami (štatistická významnosť)
Mimo Bratislavy	53 %
	Percentuálna miera <u>neexistencie</u> spätnej väzby medzi zamestnávateľmi a školami (štatistická významnosť)
V Bratislave	59 %

Z pohľadu spätnej väzby medzi zamestnávateľmi v rámci nízko až stredne kvalifikovaných pozícií väčšina firiem hodnotila spätnú väzbu ako dostatočnú a pomerne aktívnu, čo súvisí s tým, že zamestnávatelia majú nastavenú i pomerne aktívnu spoluprácu so strednými školami či odbornými učilišťami a majú možnosť podieľať sa na vzdelávaní študentov zrejme do väčšej miery, ako je to pri vysokokvalifikovaných pozíciách. Spätnú väzbu so školami väčšina firiem hodnotí pozitívne, no vidia i priestor pre zlepšenia.

V: „Áno. A existuje teda nejaká spätná väzba medzi vami a školami pripravujúcimi pre vás absolventov?“

R1: Medzi školami, s ktorými my spolupracujeme, tak veľmi úzka. Lebo my si vyberáme tú školu, ako zamestnávateľ. A práve preto spolupracujeme so školami, ktoré sú ochotné...“ (CELSI_HR34)

„Spätná väzba existuje a je veľmi aktívna. My komunikujeme s tou školou pravidelne. Ale skôr sa to snažíme v takej tej praktickejšej rovine udržiavať, to znamená, že že idem po nejakých konkrétnych konkrétnych veciach.“ (CELSI_HR21)

„No a tie v podstate aj to čo hovoria školy to zase nevieme my až tak posúdiť, že tie deti proste nemajú ako keby záujem o tieto odbory, prídu do školy úplne, že nevedia možnože, čo je šrobovák, proste dostali sa do tej školy.“ (CELSI_HR22)

Kvalita spätnej väzby do značnej miery závisí od jednotlivcov, ktorí sú v manažmente škôl (od riaditeľov). Ak si zamestnávateľ vybuduje pozitívny vzťah s týmito jednotlivcami, je tu potenciál na nastavenie dlhodobej a kvalitnej kooperácie.

V: „A existuje nejaká spätná väzba medzi vami a školami pripravujúcimi pre vás absolventov ohľadom toho, čo školy robia dobre a čo by mali zmeniť?“

R: Viete, čo, ako ja mám taký pocit, že je to skôr na tých individuálnych vzťahoch medzi našimi akože tými zodpovednými ľuďmi za to, ktorí majú na starosti tú spoluprácu so školami a konkrétnymi ľuďmi na tých školách, ale také, že všeobecné informácie, to nie. Skôr je to fakt o tom, že dvaja ľudia sa dajú dokopy a povedia si o tých študentoch a povedia si o spolupráci alebo nastavia si spoluprácu a je to doslova vtedy to funguje najlepšie a vtedy to jedine funguje, keď je to na takejto, by som povedal, individuálnej báze.“ (CELSI_HR03)

„Ja musím ale však povedať a vyzdvihnúť, že táto škola ja naozaj ultramoderná. Majú takú vlastnú obrovskú kuchyňu. Ten riaditeľ k tomu pristupuje fakt, že veľmi zodpovedne a skôr to riešime, že prípad od prípadu. K tej spätnej väzbe ale komunikujeme spolu jasné.“ (CELSI_HR21)

Na základe toho, že zamestnávateľa pre nízko až stredne kvalifikované pozície majú už do určitej miery nadviazanú spoluprácu so školami, je možné, že vnímajú i viac problémov (pri vysokokvalifikovaných pozíciách je spolupráca len okrajová a oklieštená, firmy preto zrejme nevedia identifikovať viac problémov). Najčastejšie spomínanými dôvodmi problémov spolupráce v rozhovoroch so zástupcami zamestnávateľov je nezáujem študentov o svoj kariérny progres ako aj o konkrétny študijný odbor, nezáujem študentov o manuálnu prácu a faktor rodičov, ktorí svoje deti chcú primárne umiestňovať na gymnáziá. Podľa vyjadrení zamestnávateľov študenti nemajú dostatočnú disciplínu, ich dochádzka na prax je kolísavá, veľa pozornosti venujú mobilným telefónom a počas praktického vyučovania sú ochotní urobiť len nutné minimum.

„Žiaľ, bolo to tak chýbala disciplína, ten prvý rok nikto nám neprišiel na prax. Naši ľudia tu čakali. Som mala veľké problémy. Ale potom sme to tak nastavili, že proste musíš zatelefonovať, toto je tvoj majster. Trošku tej výchovy nám tam chýbalo.“ (CELSI_HR22)

„No a tie v podstate aj to, čo hovoria školy to zase nevieme my až tak posúdiť, že tie deti proste nemajú ako keby záujem o tieto odbory prídu do školy úplne, že nevedia možnože, čo je šrobovák, proste dostali sa do tej školy.“ (CELSI_HR22)

R: *„To nie je, že sa naučí. Naučíme sa všeobecné predmety, ale toto musí byť cit a také, keď už to dieťa v tej puberte začne k tým ľuďom prichádzať aj ako dobrovoľníci, že oni prídu – čo ja viem – zaspievajú alebo nejakú ručnú prácu s nimi urobia, tak už je iná tá nadväznosť, ako keď je to ako vystrelený – idem si urobiť len prax a ich potom znervózňuje prax, lebo tu sú všelijakí ľudia. Oni majú k tým ľuďom odpor – a načo vy chodíte na takú školu? No že som chcela skúsiť, ale nikdy by som neprišla do takýchto zariadení robiť. Že radšej len na úradu práce. Tak to je... To je dosť taká nejaká chyba.“*

V: *Že pripadajú vám tí mladí... Mladí ľudia demotivovaní? Respektíve, že...*

R: *Nemajú záujem o starých ľudí.“* (CELSI_HR43)

R: *„Problém je, že medzi týmito, ktorí študujú chemika – operátora, je možno – tento rok už tuším sa... Že máme dokonca desiatich prihlásených na študijný odbor, ale... Čiže rastie nám to od... Od tých dvoch. Jeden rok sa vôbec neotváral celý ten odbor preto, lebo neboli záujemcovia. Začalo to rásť, je to lepšie. Vďaka aj tým všetkým aktivitám, verím tomu, čo sme robili za posledné obdobie. Ale skôr by som povedala, že keď je tam aj desať deciek, ktoré chodia ku nám, tak ono sú piati takí, že... Že vau, sme radi, že prídu. Tých ďalších päť je takých, ktorí nemajú záujem o tú prácu, nemajú aj v rámci praxe – len ako sa uliať a proste necítia to ako žeby tam chceli pracovať.“*

V: *Takže rá...*

R: *Jedna ku piati... Jedna ku dvom, je to asi, polovička je tých, ktorí... Z tých, ktorí už študujú ten daný odbor, aj chodia na prax a že... A že vidia v tom nejakú budúcnosť.“* (CELSI_HR33)

„Viete, ja sa veľmi dobre pamätám, keď sme začínali ako pilot pred tými štyrmi rokmi s tým duálnym vzdelávaním. Tam bolo skoro nemožné presvedčiť nejakého rodiča, že tak dajte ho k nám, bude mať prácu istú. Už to nie je to isté, ešte ho aj podporíme počas toho štúdia. Čiže finančne vás trochu odľahčíme. No to bola katastrofa. Dnes štyri roky dozadu sa už nad tým pousmievam, lebo už teraz rodičia chodia k nám sami. Viete, chceli by sme k vám dať decko do duálneho štúdia. No super. A presne toto isté to je tá tá ja by som to personálny marketing smerom k rodičom.“ (CELSI_HR19)

„Paradoxne však teraz rozbiehali to duálne vzdelávanie, otvorili tú akadémiu a prihlásilo sa im strašne málo ľudí, ja neviem, či ste to niekde zaregistrovali, ale oni vytvorili proste vlastne školu, kde to bola zároveň aj platená

prax, robili s najnovšími technológiami a tak ďalej a kapacita bola, ja neviem, či tá jedna trieda mala mať tridsať ľudí alebo koľko a vymyslím si, že sa ich tam prihlásilo pätnásť, hej? Čo zase hovorí o tom, že mentalita Slovákov a možno aj chyba rodičov vo veľa prípadoch, lebo každý chce, aby to dieťa išlo na gymnázium a aby išlo proste na vysokú školu.“(CELSI_PA01)

„Žiaľ, dve tretiny tých mladých ľudí dnes naozaj fungujú na mobilnom telefóne a jednoducho nie sú schopní ho odložiť, nie sú schopní.“ (CELSI_HR25)

Aj pri nízko až stredne kvalifikovaných pozíciách pozorujeme problém s pasivitou škôl, niektorí zamestnávateľia sa vyjadrili, že školy nie sú v rámci kooperácie dostatočne aktívne, firmy ich musia oslovovať a doslova bojovať s konkurenčnými spoločnosťami o možnosť spolupracovať so školami. Niektorí zamestnávateľia sa tak dostávajú do situácie, v ktorých musia vytvárať pre školy ponuky spolupráce, ktoré sú výhodnejšie ako ponuka konkurenčných firiem. Firmy sa sťažujú, že študentov a škôl je nedostatok, no zamestnávateľov je veľa, a preto školy nemôžu prispôbovať učebný program jednej organizácii.

„A z tých ostatných začali sme, ale oni majú väčšinou ako strojnícku priemyslovku alebo elektrotechnickú a tam máme ten problém, že ak niekto ide za strojárja, v prvom rade nerozmýšľa o tom, že príde ku nám pracovať, hej? Proste a je tam tých záujemcov veľa. Naozaj je toľko firiem na tieto školy, že im sa nechce prispôbovať učebný odbor nejakej jednej firme. Pretože je záujem veľký. A práve od tých najlepších.“ (CELSI_HR33)

- **Vzťah medzi (ne)existenciou systematickej spätnej väzby a aktuálnosťou vedomostí a zručností absolventov**

Tabuľka č. 26 Vzťah medzi existenciou systematickej spätnej väzby a aktuálnosťou vedomostí a zručností absolventov

Neexistencia systematickej spätnej väzby medzi školami a zamestnávateľom	Percentuálna miera <u>nesúhlasu</u> s výrokom, že vedomosti a zručnosti absolventov sú aktuálne a v súlade s technologickým pokrokom (štatistická významnosť)
Zamestnávateľia nemajúci so školami systematickú spätnú väzbu	66 %

(Výsledky sme vzhľadom na typ premenných analyzovali chí-kvadrátom s výslednou hodnotou intervalu spoľahlivosti väčšou ako 0,05 – bez štatistickej významnosti.)

- **Vzťah medzi formou spolupráce zamestnávateľov so školami a mierou ich prijímania do zamestnania bez praxe ako aj mierou, do akej vyhovujú požiadavkám zamestnávateľov**

Tabuľka č. 27 Vzťah medzi formou spolupráce zamestnávateľov so školami a mierou ich prijímania do zamestnania bez praxe, ako aj mierou, do akej vyhovujú požiadavkám zamestnávateľov

Forma spolupráce medzi zamestnávateľom a školou pri príprave absolventov	Percentuálna miera prijímania do zamestnania absolventov bez praxe (štatistická významnosť)
Organizovanie prednášok	52 % (p<0,001***)
Zabezpečovanie praktického vyučovania	29 % (p<0,001***)

(Výsledky sme vzhľadom na typ premenných analyzovali chí-kvadrátom s výslednou hodnotou intervalu spoľahlivosti p menšou ako 0,001. Pri ostatných položkách sme sa stretli s len s malým počtom pozorovaní a interpretácia dát by preto nemala výpovednú hodnotu.)

	Percentuálna miera nevyhovovania (skôr nevyhovujú) absolventov požiadavkám zamestnávateľov (štatistická významnosť)
Organizovanie prednášok	53,3 %
(Výsledky sme vzhľadom na typ premenných analyzovali chí-kvadrátom s výslednou hodnotou intervalu spoľahlivosti väčšou ako 0,05 – bez významnosti. Pri ostatných položkách sme sa stretli s len s malým počtom pozorovaní a interpretácia dát by nemala výpovednú hodnotu.)	

V prípade, že zamestnávateľa nadviazali aktívnu spoluprácu so školami postavenú na obojsmernej komunikácii a podporenú priestorom na rozvoj absolventov, hodnotia študentov ako zodpovedajúcich ich požiadavkám. Zamestnávateľa potrebujú priestor pracovať so študentmi priamo v ich prevádzkach, venovať sa im a zaučať ich do svojich systémov, štandardov a technológií. Tento jav súvisí aj s tým, že zamestnávateľa často hodnotili prax v školách ako nedostatočnú a nekorešpondujúcu s ich požiadavkami. Školy nielenže nie sú schopné vydať dostatočný počet pracovníkov so žiadanými špecializáciami, ale aj tí, ktorí vzdelanie ukončia nemajú dostatočné skúsenosti v oblasti praxe a zamestnávateľa musia investovať ďalšie časové, materiálne, finančné a ľudské zdroje do ich rozvoja a prípravy najmä v oblasti technicky orientovaných profesií.

Hodnotenie duálneho vzdelávania zamestnávateľmi je pomerne rozpačité. Na jednej strane firmy oceňujú existenciu zákona o odbornom vzdelávaní, na strane druhej však čelia problémom s aplikáciou princípov zákona vzťahujúceho sa na duálne vzdelávanie do praxe. Duálne vzdelávanie mnoho zamestnávateľov vníma ako komplikované a byrokratické, pričom jeho praktické fungovanie zamestnávateľom nie je úplne jasné. Hlavnú nevýhodu duálneho vzdelávania vidia zamestnávateľa primárne v systéme jeho financovania. Ak sa škola zapojí do duálneho vzdelávania za praktickú stránku výučby nedostane financie, jej nákladová položka však zostáva približne rovnaká, no rozpočet sa znižuje, školy preto kompenzujú nedostatok financií tým, že ich žiadajú od zamestnávateľov. Zamestnávateľa v prípade, že sa zapoja do duálneho vzdelávania musia financovať tieto aktivity z vlastných zdrojov a nedostávajú od štátu podporu. V rámci výskumného súboru sme mali možnosť pozorovať aj niekoľko vyjadrení ohľadom úspešnej spolupráce v rámci duálneho vzdelávania, vo všeobecnosti firmy oceňujú možnosť využiť duálne vzdelávanie, no vidia v ňom ešte mnoho nedostatkov a uvedomujú si, že v tejto problematike sú ešte len na začiatku.

1.3.2. Formy spolupráce medzi zamestnávateľmi a školami

1.3.2.1. Vysokokvalifikované pozície

V nižšie uvedenom grafe vidíme, že **najviac spoločností spolupracuje so školami v rámci prípravy absolventov na vysokokvalifikované pozície formou prednášok pre študentov na škole (70 %)**, ako aj **prostredníctvom možnosti brigád pre študentov (72 %)**. Pomerne populárnou formou spolupráce je aj vedenie záverečných prác študentov expertmi z danej spoločnosti (52,3 %). **Medzi menej využívané formy spolupráce patrí poskytovanie finančnej podpory pre školy (25,2 %)**.

Pri menej využívanej forme spolupráce, finančnej podpore zo strany zamestnávateľov, v kvalitatívnych dátach pozorujeme, že firmy poskytujú najčastejšie finančné/materiálne incentívy v rámci technického vybavenia škôl – laboratórií, pomôcok, výpočtovej techniky či rekonštrukcie.

„Ešte také, že s FEI-kou, s fakultou techniky a informatiky, tam **sme raz venovali nejaké počítače** a tiež sme tam mali nejaké prednášky. Ale to bolo dosť také akože v malom rozsahu.“ (CELSI_HR01)

„No a, samozrejme, **podporujeme rôznymi spôsobmi školy**, jednak návštevy u nás, jednak my proste ak si hľadáme zamestnancov, tak **sa ich snažíme podporovať buď už sponzorstvom, alebo nejakými participáciami**. No a tak isto intenzívne spolupracujeme hlavne s univerzitami, MTF-kou tuná a strojnickou fakultou v Bratislave.“ (CELSI_HR24)

R: „A v niektorých prípadoch už sme mali zážitok aj taký, že jasné, môžete prísť spraviť prednášku, hoci my reálne nepropagujeme nejaké konkrétne pozície alebo firmu, že vyslovene, že chceme to robiť. **Môžete, ale mali by ste tuto nám dačo, hej, zrenovovať a tak. Je to už niekedy dosť také.**

V: Že stáva sa to, že za niečo?

R: **Stáva sa to, že chceme niečo priniesť vyslovene z hľadiska vedomostí, ale ten feedback je taký. Že a toto nám treba, také peniaze tam, také peniaze. My nezvykneme robiť takýto spôsob.**“ (CELSI_HR02)

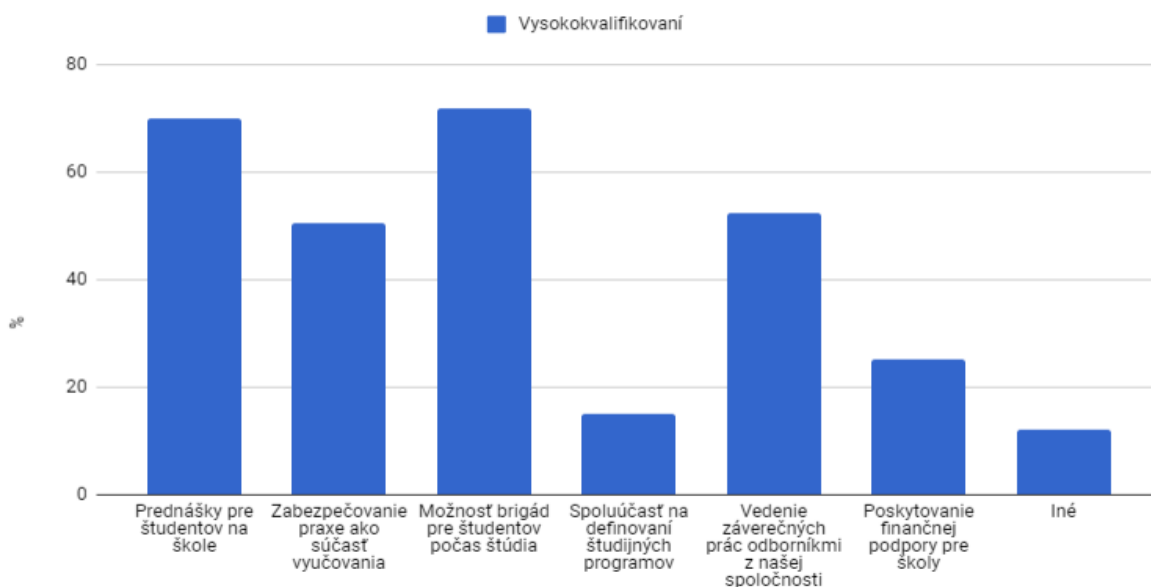
Niektorí zamestnávatelia sa snažia investovať i do rozvojových programov zameraných pre študentov, kde svoje aktivity sústredia na jemné zručnosti a projekty, v ktorých sa študentom venujú priamo pracovníci danej firmy.

„No, spolupracujeme, respektíve začíname spoluprácu teraz momentálne s vysokými školami. Máme taký projekt, ktorý sa volá, že **Absolventský rozvojový program alebo graduate program, ktorý bol zameraný predtým viac na absolventov**, teraz už sa zameriavame viac na študentov štvrtých, piatych ročníkov, preto vlastne nadväzujeme spoluprácu aj s vysokými školami.“ (CELSI_HR27)

„Áno, my ich pozývame k sebe a zvykneme chodiť do Bystrice ako my. Čo zas nejaký región nám zahrnie. Čiže toto robíme. **S tým junior achievement, a to zručnosti také skôr softskillové alebo biznisové. Nevie, či sa pozeráme na nejaké biznis plánovanie, financie, komunikáciu, prezentačné zručnosti. Čiže to sú trošku takéto veci, ktoré v podstate osveta, hej, je to z našej strany, že aj tieto veci sú potrebné pre prácu. Snažíme sa im ukazovať, že nie je to len o tých predmetoch.**“ (CELSI_HR02)

Graf č. 9 Formy spolupráce zamestnávateľov so školami v rámci vysokokvalifikovaných pozícií

Ak spolupracujete so školou/ školami, v akej forme?



Zdroj: Databáza CELSI 2017 k projektu To dá rozum

- **Formy spolupráce zamestnávateľov so školami podľa typu vlastníctva spoločnosti**

Tabuľka č. 28 Formy spolupráce zamestnávateľov so školami podľa typu vlastníctva spoločnosti

Typ vlastníctva spoločnosti	Forma spolupráce	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Slovenské súkromné vlastníctvo	Organizovanie prednášok	79 %
Slovenské štátne vlastníctvo	Nedostatok pozorovaní	Nedostatok pozorovaní
Zahraničné súkromné vlastníctvo	Organizovanie prednášok	76 %

- **Formy spolupráce zamestnávateľov so školami podľa veľkosti spoločnosti**

Tabuľka č. 29 Formy spolupráce zamestnávateľov so školami podľa veľkosti spoločnosti

Veľkosť spoločnosti	Forma spolupráce	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Malá	Nedostatok pozorovaní	Nedostatok pozorovaní
Stredne veľká	Organizovanie prednášok	67 % (p<0,01**)
Veľká	Organizovanie prednášok	71 % (p<0,01**)
	Zabezpečovanie praxe	25 % (p<0,01**)

Z kvalitatívnych dát vieme, že zamestnávateľia by chceli mať väčší priestor pre ovplyvňovanie vzdelávacieho procesu.

„Mali sme v minulosti aj pokusy, aby sme mali svoj vlastný predmet. Vždy to nejak zlyhalo, nebudem hovoriť tie dôvody, ale väčšinou boli tie dôvody na tej druhej strane.“ (CELSI_HR13)

Aj keď zase musím hneď dodať, že v istom období v minulosti možnože pred nejakými deviatimi- desiatimi rokmi sme napríklad presne na katedru poisťovníctva ako keby ponúkli našu spoluprácu pri rozbehu oblasti, ktorú teda my nazývame ako risk manažment. Dneska táto oblasť je akoby veľmi aktuálna, lebo v poisťovniach existuje taký ten program tej celkovej solventnosti, ktorá sa nazýva Solventnosť v rámci nej bolo potrebné pripraviť ako keby celú skupinu. Je to rozsiahly projekt a potrebujeme pripraviť skupinu odborníkov, ktorí vlastne ten projekt vedú a my sme už teda niekoľko rokov pred tým, než vlastne padlo rozhodnutie o implementácii Solventnosti 2 v rámci teda celej Európskej únie **ponúkali Ekonomickej univerzite, že teda by sme vedli seminár na tému risk manažmentu a riadenie rizik a vtedy si pamätám teda, že tá Ekonomická univerzita odmietla tú našu ponuku a povedali vtedy, že teda si to nevedia predstaviť, ako by to prešlo akreditáciou a podobne. Čo sme vnímali negatívne, lebo sme mali pocit, že teda je to oblasť, ktorá bude určite nutná, čo sa teda aj ukázalo a aj sme naozaj tých ľudí potrebovali. A vlastne tá škola nedokázala zareagovať na tú našu situáciu. A s tým, že teda my sme naozaj ponúkali aj odborné vedenie povedzme takého seminára aj personálne sme to mali podchytené. Takže ako keby vedeli sme dať človeka, ktorý by to celé dokázal odškoliť, napríklad v tom jednom roku. No a vtedy to vôbec nebolo reflektované.** (CELSI_HR01)

„Keď sa bavíme o tom, že čo nám chýba a v čom je problém v spolupráci a plus, samozrejme, to, že nemajú záujem ako keby otvárať to, že na aké tie, aký je ten content toho štúdia, tie osnovy a že by, teda, to nejak chceli prispôbiť tomu veľmi dynamickému prostrediu, ktoré jeden rok je už úplne iné ako druhý rok. Takže tam tí študenti sa môžu učiť donedávna veľmi zastaralé veci, ktoré vôbec nepoužijú v praxi, vôbec, lebo to už je technológia, ktorá je proste päť rokov preč.“ (CELSI_HR35)

V rámci spoludefinície študijných programov vidia zamestnávateľia problém aj vo vysokoškolských pedagógoch, u ktorých im chýba otvorenosť ku kooperácii a poskytnutie priestoru aj odborníkom z praxe.

„Keď sa pohybujeme v tom akademickom prostredí, tak ono v podstate nechcem povedať, že no minimálne tú dekádu zaspalo, hej? A je niekedy veľmi ťažké v podstate možno aj tých ľudí, ktorí sú garantmi nejakých predmetov, ktoré sú, ja to poviem, out of date, a nejak ich presvedčiť na to, aby spolupracovali na týchto veciach. Lebo tým pádom vlastne ako keby, ja to poviem, strácajú možno ten svoj chlebiček, tú svoju prácu ako keby. Takže si to držia niekedy tie svoje digestory, tie predmety napriek tomu, že tie predmety nie sú príliš, by som povedal, neadresujú trendy súčasnosti.“ (CELSI_HR13)

Firmy, ktoré aktívne a úspešne spolupracujú so školami alebo jednotlivými študentmi, vnímajú pripravenosť absolventov ako relevantnejšiu vo vzťahu k ich požiadavkám, pretože majú možnosť prakticky zapájať absolventov do projektov a diania v organizácii.

„Pozitíva určite to, že teda ten kontakt so študentmi, mám možnosť sa s nimi zhovárať, porozprávať im tom, čo sme, kto sme, aby mali predstavu taktiež pri tých praxiach oni majú predstavu, v závere pri diplomových prácach taktiež sú nápomocní pri riešení konkrétnych projektov pre firmu.“ (CELSI_HR08)

„Plus sme mali pre vysokoškolákov, že tu mohli spraviť semestrálnu prácu. Hej, ako bola taká marketingová skupinka, tak spravili nejaké také videjky, také „oki“, také náborové by som ich nazval. Rok predtým sme mali, to bol..., to bola fakulta... Ježiš teraz si nespomeniem. Boli sa pozerať do výroby a navrhovali zlepšenie procesu. Takže nie ergonomovia, ale takí zlepšovači, takí tí výrobní zlepšovači. Ježiš, jak sa to volá...? Fakulta

priemyselného inžinierstva, myslím, že to boli a boli pozrieť na výrobný proces a z ich pohľadu, že čo by mohli,... čo by mohli zlepšiť. Hej, tak tu boli dva a pol dňa. Aby si naskúmali danú pozíciu, aby navrhli nejaký, nejaký možno zlepšovák z ich pohľadu. Potom to spracovali a bola prezentácia po nejakom mesiaci.“ (CELSI_HR17)

- **Formy spolupráce zamestnávateľov so školami podľa pôsobiska spoločnosti**

Tabuľka č. 30 Formy spolupráce zamestnávateľov so školami podľa pôsobiska spoločnosti

Pôsobisko spoločnosti	Forma spolupráce	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Mimo Bratislavy	Organizovanie prednášok	48 %
	Zabezpečovanie praxe	45 %
V Bratislave	Organizovanie prednášok	79 %

- **Vzťah medzi formami spolupráce zamestnávateľa so školami a prijímaním absolventov bez praxe**

Tabuľka č. 31 Vzťah medzi formami spolupráce zamestnávateľa so školami a prijímaním absolventov bez praxe

Forma spolupráce medzi zamestnávateľom a školou pri príprave absolventov	Percentuálna miera prijímania do zamestnania absolventov bez praxe (štatistická významnosť)
Organizovanie prednášok	52 % (p<0,001***)
Zabezpečovanie praxe	29 % (p<0,001***)
(Výsledky sme vzhľadom na typ premenných analyzovali chí-kvadrátom s výslednou hodnotou intervalu spoľahlivosti p menšou ako 0,001. Pri ostatných položkách sme sa stretli s len s malým počtom pozorovaní a interpretácia dát by preto nemala výpovednú hodnotu.)	
	Percentuálna miera <u>nevyhovovania</u> (skôr nevyhovujú) absolventov požiadavkám zamestnávateľov (štatistická významnosť)
Organizovanie prednášok	53,3 %
(Výsledky sme vzhľadom na typ premenných analyzovali chí-kvadrátom s výslednou hodnotou intervalu spoľahlivosti väčšou ako 0,05 – bez významnosti. Pri ostatných položkách sme sa stretli s len s malým počtom pozorovaní a interpretácia dát by nemala výpovednú hodnotu.)	

- **Vzťah medzi formou spolupráce so školami v rámci zabezpečovania praxe a tým, či absolventi vyhovujú požiadavkám v oblasti odborných vedomostí a praxe v odbore**

Tabuľka č. 32 Vzťah medzi formou spolupráce so školami v rámci zabezpečovania praxe a tým, či absolventi vyhovujú požiadavkám v oblasti odborných vedomostí a praxe v odbore

Forma spolupráce medzi zamestnávateľom a školou pri príprave absolventov	Percentuálna miera <u>spĺňania požiadaviek</u> zamestnávateľov len čiastočne v rámci odborných vedomostí (štatistická významnosť)
Zabezpečovanie praxe	68 %

	Percentuálna miera <u>nesplňania požiadaviek zamestnávateľov v rámci praxe v odbore</u> (štatistická významnosť)
Zabezpečovanie praxe	53 %
(Výsledky sme vzhľadom na typ premenných analyzovali chí-kvadrátom s výslednou hodnotou intervalu spoľahlivosti väčšou ako 0,05 – bez významnosti. Pri hľadaní vzťahu v rámci spolupráce zamestnávateľa so školami z pohľadu zúčastňovania sa na definícii študijných programov či podieľaním sa na vedení záverečných prác a mierou do akej absolventi spĺňajú požiadavky v rámci jednotlivých kritérií sme narazili opäť na problém spojený s malým množstvom pozorovaní.	

- **Nespolupracujúci zamestnávatelia so školami a poskytujúci študentom vysokých škôl možnosť odbornej prípravy podľa pôsobiska spoločnosti**

Tabuľka č. 33 Nespolupracujúci zamestnávatelia so školami a poskytujúci študentom vysokých škôl možnosť odbornej prípravy podľa pôsobiska spoločnosti

Pôsobisko spoločnosti	Nespolupráca so školami	Percentuálna miera (štatistická významnosť)	Poskytovanie možnosti odbornej prípravy priamo študentom VŠ
Mimo Bratislavy	áno	63 %	áno
V Bratislave	áno	66 %	áno

- **Nespolupracujúci zamestnávatelia so školami a poskytujúci študentom vysokých škôl možnosť odbornej prípravy podľa typu vlastníctva spoločnosti**

Tabuľka č. 34 Nespolupracujúci zamestnávatelia so školami a poskytujúci študentom vysokých škôl možnosť odbornej prípravy podľa typu vlastníctva spoločnosti

Typ vlastníctva spoločnosti	Nespolupráca so školami	Percentuálna miera (štatistická významnosť)	Poskytovanie možnosti odbornej prípravy priamo študentom VŠ
Slovenské súkromné vlastníctvo	áno	64 %	áno
Slovenské štátne vlastníctvo	áno	72 %	áno
Zahraničné súkromné vlastníctvo	áno	63 %	áno

Dáta spoločnosti Profesia ohľadom študentských stáží

V rámci problematiky odbornej prípravy študentov pripájame aj dáta spoločnosti Profesia, ktoré hovoria o počtoch študentských stáží a praxí. **Od roku 2015 do 2017 sa počet inzerovaných ponúk na študentské stáže a praxe postupne zvyšuje, ale len mierne (od 0,75 % zo všetkých inzerovaných ponúk po 0,85 % v roku 2017). Najvyšší počet stáží a praxí zamestnávatelia inzerujú na pozície administratívneho referenta a pracovníka, asistenta, personalistu či programátora.**

- **Nespolpracujúci zamestnávateľia so školami a (ne)poskytujúci študentom vysokých škôl možnosť odbornej prípravy**

Tabuľka č. 35 Nespolpracujúci zamestnávateľia so školami a (ne)poskytujúci študentom vysokých škôl možnosť odbornej prípravy

Nespolupráca so školami	Percentuálna miera (štatistická významnosť)	Poskytovanie možnosti odbornej prípravy priamo študentom VŠ	Nesplňanie požiadaviek a očakávaní v rámci praxe v danom odbore
áno	50 %	áno	áno
áno	78 %	nie	áno

- **Nespolpracujúci zamestnávateľia so školami a poskytujúci študentom vysokých škôl možnosť odbornej prípravy a považujúci odborné vedomosti za pomerne dôležité až kľúčové**

Tabuľka č. 36 Nespolpracujúci zamestnávateľia so školami a poskytujúci študentom vysokých škôl možnosť odbornej prípravy a považujúci odborné vedomosti za pomerne dôležité až kľúčové

Nespolupráca so školami	Percentuálna miera (štatistická významnosť)	Poskytovanie možnosti odbornej prípravy priamo študentom VŠ	Považovanie odborných vedomostí za pomerne dôležité až kľúčové
áno	86 %	áno	áno

- **Nespolpracujúci zamestnávateľia so školami a poskytujúci študentom vysokých škôl možnosť odbornej prípravy a považujúci vybrané kritériá za pomerne dôležité až kľúčové/menej dôležité až nepodstatné**

Tabuľka č. 37 Nespolpracujúci zamestnávateľia so školami a neposkytujúci študentom vysokých škôl možnosť odbornej prípravy a považovanie vybraných kritérií za dôležité/menej dôležité

Nespolupráca so školami	Percentuálna miera (štatistická významnosť)	Neposkytovanie možnosti odbornej prípravy priamo študentom VŠ	Považovanie odborných vedomostí <u>za pomerne dôležité až kľúčové</u>
áno	80 %	áno	áno
			Považovanie odborných

			certifikátov za menej dôležité až nepodstatné
áno	76 %	áno	áno
			Považovanie praxe v odbore za pomerne dôležitú až kľúčovú
áno	62 %	áno	áno

1.3.2.2. Nízko až stredne kvalifikované pozície

V rámci nízko až stredne kvalifikovaných pozícií v dátach pozorujeme, že firmy **najčastejšie spolupracujú so školami formou poskytovania možností brigád pre študentov – až 87,2 %** podnikov, druhou najčastejšou formou spolupráce je **zabezpečovanie praktického vyučovania – 63,6 %**, prednášky na školách poskytuje približne polovica zamestnávateľov (50,9 %). **Najmenej využívanou formou spolupráce je poskytovanie finančnej podpory – 18,2 %** zamestnávateľov.

Ak sa bližšie pozrieme na požiadavky škôl v oblasti finančnej/materiálnej podpory, v dátach z rozhovorov so zamestnávateľmi pozorujeme, že väčšina škôl má záujem o finančnú/materiálnu podporu v rámci učebných pomôcok strojov a zariadení. Niektoré firmy odovzdávajú vyradené stroje a zariadenia do škôl na účely praktického vyučovania. Zamestnávatelia nakupujú pomôcky aj priamo žiakom.

„My nemáme problém nejak so školami spolupracovať. Hej, lebo dlhodobo naozaj už tá spolupráca tu je, dostávajú od nás materiály, dostávajú nejaké tie, nechcem povedať, že pomôcky, ale jednoducho autá, motory, zariadenia, keď sa vyradujú, tak toto všetko ide školám. Takže tá spolupráca tu je.“ (CELSI_HR17)

„Dostávajú od nás rondony so svojimi menami, nožičky pre kuchárov, barmanské pomôcky, knihy a tak ďalej a tak ďalej. Dostávajú dva druhy alebo teda vzdelávame ich v dvoch smeroch. Jednak je to odborné...“ (CELSI_HR21)

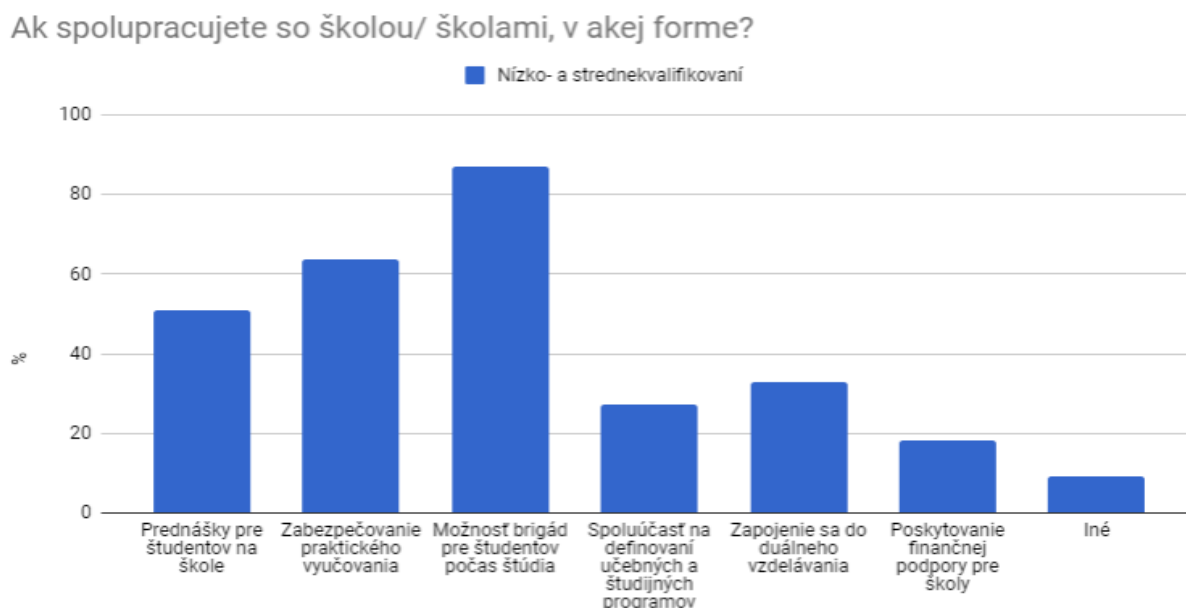
Aj pri nízko až stredne kvalifikovaných pozíciách však vo výskumnom súbore pozorujeme tvrdenia, ktoré súvisia s tým, že zamestnávatelia podporujú stredné školy a odborné učilišťa aj v oblasti tvorby rozvojových programov pre študentov, pri ktorých sa študentom priamo venujú pracovníci firiem a mentori a zakupujú študentom aj na individuálnej úrovni potrebné vybavenie.

„Sme robili road show po všetkých stredných školách a hotelových akadémiách na celom Slovensku. V Košiciach a tak ďalej. A, samozrejme, potom stretávali sme sa s rôznymi reakciami. Musím povedať, že, žiaľ, na veľa stredných školách sme chceli viac my ako oni. A nielen z pohľadu toho, že dajte nám nejakú kvantitu, my ich budeme za päť korún platiť a oni budú pre nás lacná pracovná sila. Vôbec nie. Ale práve rôzne rozvojové aktivity sme navrhovali.“ (CELSI_HR21)

„Dostávajú dva druhy alebo teda vzdelávame ich dvoch smeroch. Jednak je to odborné. Vznikla nádherná spolupráca s jedným našim kolegom, ktorý každý mesiac robil barmanský krúžok. Vždycky na inú tému, vždycky na naše náklady. Decká sa úplne zamilovali doňho. A boli tam aj ľudia mimo tohto manažmentu čiže taká širšia

masa. Počas toho školského roku mimo nejakých prázdnin a maturít sme sa pravidelne cyklicky opakujeme taký veľký workshop na nejakú konkrétne tému. Bol tu someliérsky workshop vzhľadom, XY jeden z najznámejších someliérov. XY mal s nimi workshop. To je priniesli sme potraviny oni si skúšali takže pol dňová záležitosť a rovnako rovnako zase **barmanské workshopy.** Tá druhá línia toho je, že my dokonca tých žiakov vzdelávame manažérsky. V spolupráci s externou firmou dostali témy ako osobná produktivita, ako sa uplatniť na trhu práce a tak ďalej a tak ďalej.“ (CELSI_HR21)

Graf č. 10 Formy spolupráce zamestnávateľov so školami v rámci nízko až stredne kvalifikovaných pozícií



Zdroj: Databáza CELSI 2017 k projektu To dá rozum

- Formy spolupráce zamestnávateľov so školami podľa pôsobiska spoločnosti**

Tabuľka č. 38 Formy spolupráce zamestnávateľov so školami podľa pôsobiska spoločnosti

Pôsobisko spoločnosti	Forma spolupráce	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Mimo Bratislavy	Organizovanie prednášok	52 %
	Zabezpečovanie praktického vyučovania	27,5 %
V Bratislave	Organizovanie prednášok	52 %
	Zabezpečovanie praktického vyučovania	33 %

- Formy spolupráce zamestnávateľov so školami podľa vlastníctva spoločnosti**

Tabuľka č. 39 Formy spolupráce zamestnávateľov so školami podľa pôsobiska spoločnosti

Typ vlastníctva spoločnosti	Forma spolupráce	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
-----------------------------	------------------	---

Slovenské súkromné vlastníctvo	Nedostatok pozorovaní	Nedostatok pozorovaní
Slovenské štátne vlastníctvo	Nedostatok pozorovaní	Nedostatok pozorovaní
Zahraničné súkromné vlastníctvo	Organizovanie prednášok	47 %
	Zabezpečovanie praktického vyučovania	34 %

- **Formy spolupráce zamestnávateľov so školami podľa vlastníctva spoločnosti**

Tabuľka č. 40 Formy spolupráce zamestnávateľov so školami podľa veľkosti spoločnosti

Veľkosť spoločnosti	Forma spolupráce	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Malá	Nedostatok pozorovaní	Nedostatok pozorovaní
Stredne veľká	Nedostatok pozorovaní	Nedostatok pozorovaní
Veľká	Organizovanie prednášok	58,3 %
	Zabezpečovanie praktického vyučovania	30 %

(V rámci zisťovania vzťahu medzi finančnou podporou a konkrétnym typom problémov v spolupráci so školami v rámci nízko až stredne kvalifikovaných pozícií sme narazili opäť na problém s nedostatočným počtom pozorovaní, interpretácia dát preto nie je možná.)

Pri spoludefinícii učebných osnov z pohľadu nízko až stredne kvalifikovaných pozícií zamestnávateľa vidia nedostatok priestoru. Učebné osnovy vnímajú mnohí ako neflexibilné a nedostačujúce ich potrebám.

„Na... Do tej výroby. Ale tie problémy spolupráce – nechápu... **Nechápu školy, čo chceme od nich, nemajú tie, nevyužívajú presne to, čo by sme potrebovali trebárs, že by sme potrebovali viac vstupovať, ale už teraz je aj tá možnosť, keď dokáže do určitej miery aj pracovať na tom... Na obsahu učebných osnov, takže tam je toho viac. A potom nezaujímam o odbory, ktoré... Kde by sme my potrebovali.**“ (CELSI_HR33)

V: „Uhm, určite. Pri tej spolupráci so školami tu je ďalej otázka, či máte šancu akoby zasahovať aj do študijného programu? Alebo či máte až týmto smerom.“

R: Áno, máme, máme a to je práve tá výhoda. **Vidíme, že témy, ktoré tam sú, sú dobré a sú tam témy, ktoré sú pre nás irelevantné alebo možno aj zastaralé. Respektíve nie sú tam veci, ktoré sú pre nás dôležité a tie tam chceme dať a tá voľnosť, ktorá tam je, je relatívne, my sme v tom noví, takže neviem to ešte na 100 % potvrdiť, ale zdá sa, že to je v podstate dostatočné v tomto štádiu. Ale opäť je to preto, že to jednoducho robíme akoby navyše, lebo to chceme robiť a nič iné nám ani neostáva. Namiesto toho, aby sme boli nejakým spôsobom zainteresovaní, že to chceme robiť, lebo sa nám to vypláca. A na druhej strane, že školy to v podstate nie že môžu robiť, ale chcú robiť a poviem to až takto blbo, musia robiť, aby tá previazanosť bola.**“ (CELSI_HR24)

Na to, aby školy produkovali absolventov, ktorí svojimi znalosťami a zručnosťami reflektujú požiadavky zamestnávateľov, by firmy potrebovali byť spoluúčastní pri tvorbe učebných osnov. Zamestnávatelia potrebujú so študentmi aktívne pracovať, zaučať ich do nových technológií a pestovať v nich pracovné návyky a disciplínu.

„Neprišlo oslovenie zo strednej školy. Keby prišlo oslovenie zo strednej školy, si myslím, že sa na to celkom aj vrhneme a podobne sme mysleli na to, že **takých tretiakov na strednej škole zobrať na letné mesiace, nech vidia výrobu, nech vidia tak trošku aj reálny život, nech získajú skúsenosti, aké to je každé ráno vstávať do práce, nemať prázdniny, lebo tu ich to čaká, ale neprišla ešte zo školy nejaké, nejaká, nejaká, nejaký podnet alebo prosba.**“ (CELSI_HR07)

R: „**Pomáhajú tvoriť a s tým, že potom vlastne oni sú zodpovední za tú praktickú časť štúdia u nás.**

V: Viete aj nejaký konkrétny príklad, že napríklad aké predmety sa vám podarili presadiť, ktoré ste mali pocit, že chýbali predtým?

R: **Presadiť by som ani nepovedala, to je v tom v tom systéme školstva trošku obtiažnejšie fungujúcom, ale vedeli sme ovplyvniť v podstate tie odborné predmety, ktoré súvisia s tými jednotlivými odbornými alebo teda zameraniami by som.** Čiže keď si zoberiete máte tam, študujú sa nástrojári, študujú sa programátori, takže v podstate predmety, ktoré boli v podstate nám vyhovovali, **nevyhovovalo nám, ako bola rozdelená tá prax a teória. A obsah toho štúdia.** Čiže keď v podstate on tam má nejaký programovací jazyk, ako príklad uvediem toho programátora, tak, samozrejme, **sme potom dosť trvali na tom, aby v podstate tie decká programovali už v moderných súčasných programovacích jazykoch.** A niečo je niečo z devätnásteho storočia...

V: Áno.

R: **Obrazne povedané. A aby teda jednak aj vedeli v teórii, čo to je a potom, samozrejme, aby si to mohli u nás aj prakticky vyskúšať.** Pretože poviem napríklad my robíme bežne buď buď s fanukmi s robotmi ...“ (CELSI_HR19)

Školy sa zamestnávateľom v problematike definície osnov a skladby predmetov zdajú pomerne pasívne a neprejavujúce záujem o spoluprácu v tejto oblasti. Firmy tento stav však neodvodzujú od škôl samotných či od ich vedenia, pôvod problémov a nízku flexibilitu vidia skôr v celkovom nastavení vzdelávacieho systému a v byrokracii.

„Presadiť by som ani nepovedala, to je v tom **v tom systéme školstva trošku obtiažnejšie fungujúcom...**“ (CELSI_HR19)

„Zhodnotil by som to tak, že **je to nesystémové, že je to také ad hoc, každý niečo skúša a proste nemá to nejakú hlavu a päťu, nemá to nejaký koncept z pohľadu štátu.** Ja ako daňový poplatník by som očakával, aby k tomu dal nejaký, nejaký, teraz nechcem hovoriť nejaký štandard alebo koncept... **A potom, samozrejme, žiadať za to nejaké výsledky.** Jednak to financovať a jednak mať nejaké kompetencie na riadenie. Že to nenechám tak, že tak dali sme tam peniaze a nejakto dopadne... **Určite štát by nemal zväzovať ruky firmám, robiť niečo nové a inak a navyše.** Čiže...“ (CELSI_HR24)

R: No, neviem, to čo sa týka financií, netuším. Tam asi neni z našej strany. **Čo sa týka byrokracie, tak duálne vzdelávanie je neskutočne byrokratický systém, ktorý v podstate sám ešte nevie, ako by mal fungovať.** Hej, a my sme mali rozbehnuté naozaj to vzdelávanie tých študentov, že chodili na tú prax a spravili sme to tak, aby to fungovalo. Kdežto duálne vzdelávanie povedalo, že to robte, ale nepovedalo ako, len povedalo, že keď to budete robiť zle, tak potom bude zle. Takže sami nejak to nevedeli zadefinovať, že ako to bude fungovať. Tak možno ... **Tam je veľká byrokracia.**

V: Je to prekážka aj pre vás, aj pre tie školy?

R: No, isto. Tak školy do toho išli a my tiež. **Tak sa trápime.** (CELSI_HR17)

- **Vzťah medzi formami spolupráce zamestnávateľa so školami a prijímaním absolventov bez praxe**

Tabuľka č. 41 Vzťah medzi formami spolupráce zamestnávateľa so školami a prijímaním absolventov bez praxe

Prijímanie absolventov bez praxe	Forma spolupráce	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
áno	Organizovanie prednášok	50 %
áno	Zabezpečovanie praktického vyučovania	30 %

- **Vzťah medzi formami spolupráce zamestnávateľov so školami a mierou, do akej sú zamestnávatelia spokojní s absolventmi**

Tabuľka č. 42 Vzťah medzi formami spolupráce zamestnávateľov so školami a mierou, do akej sú zamestnávatelia spokojní s absolventmi

Vnímanie absolventov ako skôr nevyhovujúcich	Forma spolupráce	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
áno	Organizovanie prednášok	52 %

(Ostané položky sú sýtené len minimálne. Vzťah je testovaný testom chí-kvadrát s výslednou hodnotou intervalu spoľahlivosti vyššou ako 0,05 – bez štatistickej významnosti)

1.3.3. Problémy spolupráce

1.3.3.1. Vysokokvalifikované pozície

Vo všeobecnosti zamestnávatelia v rámci vysokokvalifikovaných pracovných pozícií vnímajú ako najčastejšiu komplikáciu nezáujem študentov o svoju kariéru (36,2 %), ale i nadmernú byrokratickú záťaž pre zamestnávateľa (35,4 %) či neochotu vedenia škôl spolupracovať so zamestnávateľmi (23,6 %). Vysokú byrokratickú záťaž pre školu považuje za problém v spolupráci so školami len 13,4 % zamestnávateľov. **Neochotu učiteľov vníma ako problém v rámci spolupráce so školami 23,6 % zamestnávateľov.**

Z pohľadu spolupráce s pedagogickými pracovníkmi sa z kvalitatívnych dát dozvedáme, že zamestnávatelia sa len menej často vyjadrovali konkrétne k jednotlivcom či všeobecne k pedagógom. Vo vzťahu k problémom v spolupráci so školami sa v ich vyjadreniach skôr vyskytovalo označenie vedenie škôl alebo len všeobecne školy.

„... Ponúkali (sme) **Ekonomickej univerzite**, že teda by sme viedli seminár na tému risk manažmentu a riadenie rizík a vtedy si pamätám teda, že tá **Ekonomická univerzita odmietla tú našu ponuku** a povedali vtedy, že teda si to nevedia predstaviť, ako by to prešlo akreditáciou a podobne.“ (CELSI_HR01)

V: „Aha, a na čom to nefunguje?“

R: Možno nejaké iné predstavy univerzity alebo predstaviteľov univerzity a nás. Oni by skôr také, že oni skôr tú spoluprácu ako, že podme ich niečo učiť.“ (CELSI_HR17)

Len zriedkavo sa vyjadrovali priamo k pedagógom, ktorých v týchto prípadoch hodnotili ako neochotných spolupracovať s profesionálmi z praxe, pričom túto neochotu pripisovali strachu z ohrozenia ich profesie. Vysokoškolskí učitelia a akademické prostredie nie je dostatočne flexibilné, pedagógovia nemajú záujem vzdelávať sa a viac kooperovať s profesionálmi z praxe v rámci vzdelávania študentov.

„A je niekedy veľmi ťažké v podstate možno aj tých ľudí, ktorí sú **garantmi nejakých predmetov, ktoré sú, ja to poviem, out of date, a nejakú ich presvedčiť na to, aby spolupracovali na týchto veciach.** Lebo tým pádom vlastne ako keby, ja to poviem, **strácajú možno ten svoj chlebiček, tú svoju prácu ako keby.** Takže si to držia niekedy tie svoje digestory, tie predmety napriek tomu, že tie predmety nie sú príliš, by som povedal, neadresujú trendy súčasnosti.“ (CELSI_HR13)

Problém so spoluprácou netkvie len v pedagógoch, firmy ho pripisujú i byrokracii, zle nastavenému systému vzdelávania, pasivite školy, ako aj nízkemu záujmu študentov o svoj kariérny rast.

R: „Ono väčšinou to na tej byrokracii zakape alebo na nejakej aktivite jednotlivcov alebo reaktivite.

R2: To bolo aj my sme vlastne mali nejakú zmluvu s ekonomickou univerzitou, ale moc sa tam toho neriešilo s nimi, takže tam sa potom od toho ustúpilo.“ (CELSI_HR06)

„Tá spolupráca nám prišla **zbytočne byrokratická na tom, aby sme sa dohodli na nejakých veciach, ktoré sú pomerne z nášho pohľadu jednoduché, takže to vyžadovalo zbytočne dlhý proces** bavenia sa o tom, ako, kde, kedy, v akom rozsahu a podobne, už ani to už potom priamo nenaplnilo naše očakávania, to už sa skôr vzťahovalo na samotných študentov, **ako vôbec pristupovali a akým spôsobom hlavne teda tam, kde boli nejaké interaktívne formy, napríklad ako semináre, ako k tomu pristupovali, skôr to bolo o tom odbiť si to minimum, ktoré si odbiť mám, a neprejavovať zbytočne nejakú ďalšiu aktivitu alebo iniciatívu,** takže v zásade vyskúšali sme v podstate jeden ročník takúto spoluprácu a nakoniec sme sa rozhodli hľadať iné alternatívne formy.“ (CELSI_HR30)

Graf č. 11 Problémy spolupráce zamestnávateľov so školami v rámci nízko až stredne kvalifikovaných a vysokokvalifikovaných pozícií



Zdroj: Databáza CELSI 2017 k projektu To dá rozum

- Problémy spolupráce zamestnávateľov so školami podľa veľkosti spoločnosti**

Tabuľka č. 43 Problémy spolupráce zamestnávateľov so školami podľa veľkosti spoločnosti

Veľkosť spoločnosti	Problém spolupráce	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Malá	Neochota vedenia škôl	37,5 % ($p < 0,05^*$)
	Nadmerná byrokratická záťaž	37,5 % ($p < 0,05^*$)
Stredne veľká	Neochota vedenia škôl	33 % ($p < 0,05^*$)
	Nezáujem študentov o svoju kariéru	20 % ($p < 0,05^*$)
Veľká	Nadmerná byrokratická záťaž	33 % ($p < 0,05^*$)
	Neochota vedenia škôl	30 % ($p < 0,05^*$)
	Nezáujem študentov o svoju kariéru	25 % ($p < 0,05^*$)

- Problémy spolupráce zamestnávateľov so školami podľa typu vlastníctva spoločnosti**

Tabuľka č. 44 Problémy spolupráce zamestnávateľov so školami podľa typu vlastníctva spoločnosti

Typ vlastníctva spoločnosti	Problém spolupráce	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Slovenské súkromné vlastníctvo	nadmerná byrokratická záťaž	väčšina
Slovenské štátne vlastníctvo	nadmerná byrokratická záťaž	väčšina
Zahraničné súkromné vlastníctvo	nadmerná byrokratická záťaž	väčšina
	neochota vedenia škôl	35 %

Z pohľadu finančných aspektov zamestnávateľa taktiež veľmi často zdôrazňovali požiadavky škôl na finančnú či materiálnu pomoc, sponzoring výskumných a doktorandských programov ako výmenu za možnosť spolupracovať na vzdelávaní študentov. Zamestnávateľa sa takto dostávajú do pomerne problematickej situácie, preto v rámci spolupráce školy vynechávajú a svoje aktivity smerujú priamo na študentov.

V: „A čo sa týka ochoty škôl nejak spolupracovať? Vnímate tam nejaké problémy, nejaká byrokracia?“

R: Áno, ste to nazvali. Dalo by sa o tom viac hovoriť. **Oni, hovorím, žijú v takom nejakom svojom svete a oni cez takúto spoluprácu nepozerajú sa na to, či ste len tou líniou, že dať, poskytnúť nejaké benefity študentom a prepojiť ich s tou praxou.** Vždy popri tom sú **nejaké pridružené ich záujmy, povedzme, typu, ako by sme mohli sponzorovať doktorandský program a podobne.** Takže aj s takýmito situáciami som sa už stretol.“ (CELSI_HR13)

- **Problémy spolupráce zamestnávateľov so školami podľa pôsobiska spoločnosti**

Z pohľadu **regiónu** v rámci vysokokvalifikovaných pozícií v dátach nepozorujeme markantnejšie **rozdiely medzi firmami pôsobiacimi aj v/mimo Bratislavy týkajúce sa problémov spolupráce so školami.** Obidve skupiny firiem spomínajú **najčastejšie ako problém nadmernú byrokratickú záťaž pre zamestnávateľa, neochotu vedenia škôl spolupracovať so zamestnávateľom či nezáujem študentov o svoju kariéru.**

- **Vzťah premennej „nezáujem o svoju kariéru“ a tým, do akej miery spĺňajú absolventi očakávania zamestnávateľov v motivácii**

Tabuľka č. 45 Vzťah premennej „nezáujem študentov o svoju kariéru“ a tým, do akej miery spĺňajú absolventi očakávania zamestnávateľov v rámci motivácie

Nezáujem študentov o svoju kariéru	Percentuálna miera (štatistická významnosť)	Nesplňanie očakávaní v rámci motivácie
áno	48 %	áno

- **Vzťah medzi typom problému spolupráce a poskytovaním odbornej prípravy priamo študentom**

Tabuľka č. 46 Vzťah medzi typom problému spolupráce a poskytovaním odbornej prípravy priamo študentom

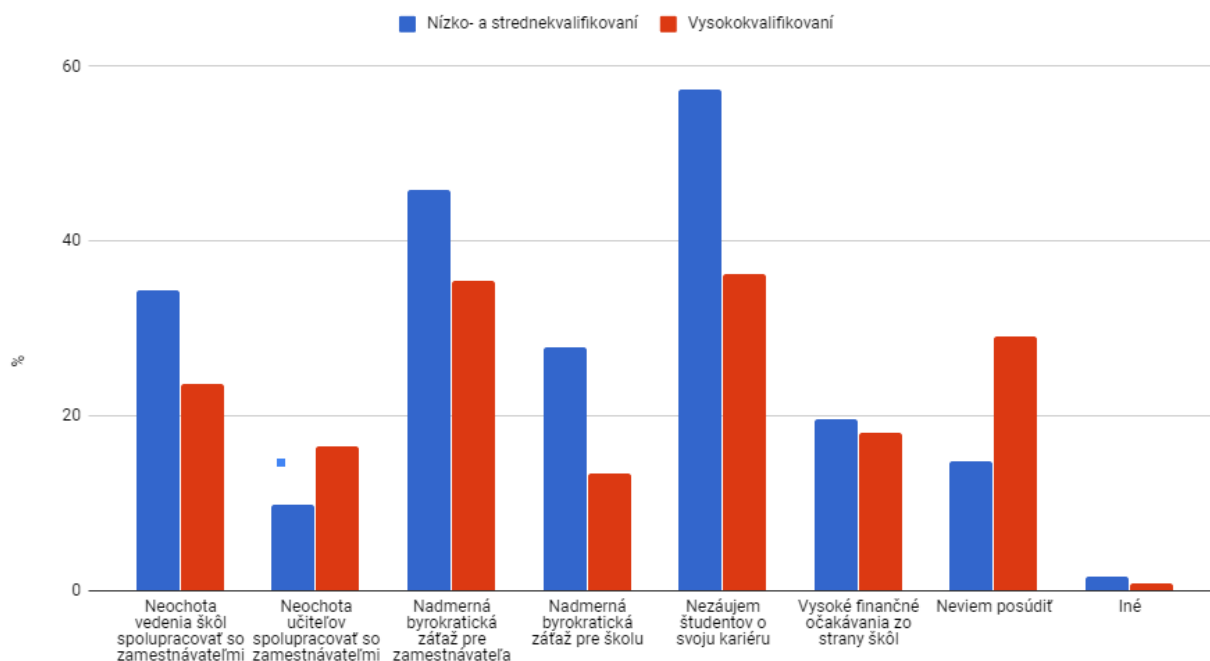
Problém spolupráce	Percentuálna miera (štatistická významnosť)	Poskytovanie odbornej prípravy priamo študentom	Spolupráca so školou
Nadmerná byrokratická záťaž	29 %	áno	nie
Neochota vedenia škôl	33 %	áno	nie
Nezáujem študentov o svoju kariéru	21 %	áno	nie

1.3.3.2. Nízko až stredne kvalifikované pozície

Vo všeobecnosti zamestnávateľa v rámci nízko až stredne kvalifikovaných pracovných pozícií vnímajú najčastejšie ako komplikáciu **nezáujem študentov o svoju kariéru (57,4 %)**, ale i **nadmernú byrokratickú záťaž pre zamestnávateľa (46 %)** či **neochotu vedenia škôl spolupracovať so zamestnávateľmi (43,4%)**. **Neochotu učiteľov spolupracovať so zamestnávateľmi považuje za problém v spolupráci so školami len 9,8 % zamestnávateľov.**

Graf č. 12 Problémy spolupráce zamestnávateľov so školami v rámci nízko až stredne kvalifikovaných a vysokokvalifikovaných pozícií

Stretli ste sa pri spolupráci so školami s niektorými z týchto problémov?



Zdroj: Databáza CELSI 2017 k projektu To dá rozum

- **Problémy spolupráce zamestnávateľov so školami podľa veľkosti spoločnosti**

Tabuľka č. 47 Problémy spolupráce zamestnávateľov so školami podľa veľkosti spoločnosti

Veľkosť spoločnosti	Problém spolupráce	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
---------------------	--------------------	--

Malá	Nedostatok pozorovaní	Nedostatok pozorovaní
Stredne veľká	Nedostatok pozorovaní	Nedostatok pozorovaní
Veľká	Neochota vedenia škôl spolupracovať so zamestnávateľmi	43 %
	Nadmerná byrokratická záťaž	31 %
	Nezáujem študentov o svoju kariéru	31 %

- **Problémy spolupráce zamestnávateľov so školami podľa typu vlastníctva spoločnosti**

Tabuľka č. 48 Problémy spolupráce zamestnávateľov so školami podľa typu vlastníctva spoločnosti

Typ vlastníctva spoločnosti	Problém spolupráce	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Slovenské súkromné vlastníctvo	Nedostatok pozorovaní	Nedostatok pozorovaní
Slovenské štátne vlastníctvo	Nedostatok pozorovaní	Nedostatok pozorovaní
Zahraničné súkromné vlastníctvo	Nadmerná byrokratická záťaž	26 %
	Neochota vedenia škôl	47 %

Ak sa pozrieme na kvalitatívne dáta a problémy spolupráce, vidíme, že najväčším problémom je podľa vyjadrení respondentov nemožnosť a nedostatok priestoru zasahovať do tvorby učebných osnov, nedostatočný priestor na priame vzdelávanie a zaúčanie žiakov už v počiatkovej fáze štúdia, problémy spojené s nedotiahnutým systémom financovania duálneho vzdelávania, ako aj faktor byrokracie najmä vo fáze nadväzovania spolupráce so školou. Nedostatočný počet študentov v odboroch, ktoré firmy potrebujú, nízka motivácia a disciplína študentov a ich všeobecný nezáujem o svoj kariérny rozvoj sú ďalšími z faktorov, ktoré podľa zamestnávateľov brzdia celkovú spoluprácu so školami.

R1: „To je jeden moment, že nechcú. Druhý moment, že, samozrejme, aj ten systém nevytvára žiadne podmienky pre tie školy, aby...“

V: Akoby nemali motiváciu...

R1: ... mohli tam ísť, alebo aby mali prečo tam ísť. Zvýhodňuje školy, ktoré nejdú do duálneho systému. Kráti normatív tým školám, ktoré do duálneho systému sa zapoja. Čiže prichádzajú o peniaze vzhľadom na to, že sa im skrúti normatív pre to, že... pre tú časť, ktorú je u zamestnávateľa...

V: Pretože, tak už akoby tú praktickú výuku oni nerealizujú, takže majú...

R1: Samozrejme, ale ak im polovičku zoberú, neznamená to, že tie náklady im klesnú o polovičku...“ (CELSI_HR34)

„Chceli by sme vychovávať aj vlastných mäsiarov, lebo nevieme ich zohnať z trhu a nám povedali, že majú tak ako viac-menej novú, novovybavenú ako zariadenie pre vyškoľovanie mäsiarov, ale nemajú žiadnych študentov, takže v podstate to chátra, nové priestory.“ (CELSI_HR03)

„Aj teraz, čo sme mali tých pár študentov na tom duálnom vzdelávaní, ten prístup k učeniu a ku škole je žalostný.“ (CELSI_HR03)

„... Ale na druhej strane viete, je mi to ľúto, že veľa firiem sa nepridá k tej spoločnej iniciatíve, pretože viac hlasov viac dokáže, ako sa povie. Je to, viete, je to náročné a nie je to náročné. Personalistika ako taká je byrokratická, hej? Tá je, musíte mať pracovnú zmluvu, musíte to mať zdokumentované. Nedá sa všetko robiť elektronicky. Čiže ono aj áno, aj pre to duálne vzdelávanie a tú formu štúdia musíte mať nejakú dohodu o vzdelávaní. Musíte mať nejakú dohodu so školou, musíte mať nejakú dohodu s rodičom. Máte tam predpísané nejaké povinné zložky, ktoré tomu študentovi musíte vyplácať a tak ďalej a tak ďalej.“ (CELSI_HR19)

„Čo sa týka byrokracie, tak duálne vzdelávanie je neskutočne byrokratický systém, ktorý v podstate sám ešte nevie, ako by mal fungovať. Hej, a my sme mali rozbehnuté naozaj to vzdelávanie tých študentov, že chodili na tú prax a spravili sme to tak, aby to fungovalo. Kdežto duálne vzdelávanie povedalo, že to robte, ale nepovedalo ako, len povedalo, že keď to budete robiť zle, tak potom bude zle. Takže sami nejak to nevedeli zadefinovať, že ako to bude fungovať. Tak možno ... Tam je veľká byrokracia.“ (CELSI_HR17)

Ďalším aspektom, ktorí zamestnávateľa vidia v spolupráci ako kľúčový, sú rodičia, na ktorých treba vyvíjať cieľové aktivity, ktoré by viedli k ich presvedčeniu, že pre ich deti je výhodné navštevovať daný študijný odbor alebo dané duálne vzdelávanie.

„Viete ja sa veľmi dobre pamätám, keď sme začínali ako pilot pred tými štyrmi rokmi s tým duálnym vzdelávaním. Tam bolo skoro nemožné presvedčiť nejakého rodiča, že tak dajte ho k nám, bude mať prácu istú. Už to nie je to isté, ešte ho aj podporíme počas toho štúdia. Čiže finančne vás trochu odľahčíme. No to bola katastrofa. Dnes štyri roky dozadu sa už nad tým pousmievam, lebo už teraz rodičia chodia k nás sami. Viete, chceli by sme k vám dať decko do duálneho štúdia. No super. A presne toto isté, to je tá tá, ja by som to personálny marketing smerom k rodičom.“ (CELSI_HR19)

„Keď prídu rodičia sa opýtať, že čo by mohol ten žiak študovať, tak jednoznačne chcú mať programátora tých obrábacích zariadení, lebo on je taký hacker na počítače a tak ďalej, tak že to by mohol robiť toho programátora. Až keď mu ukážeme vo výrobe, že je to vlastne sústružník, tak prvé, prečo sa volá ten odbor programátor obrábacích zariadení, tak zistí, že vlastne, ale ja nechcem teda byť sústružník. Tak radšej mi to dajte iný odbor.“ (CELSI_HR34)

„Čo zase hovorí o tom, že mentalita Slovákov a možno aj chyba rodičov vo veľa prípadoch, lebo každý chce, aby to dieťa išlo na gymnázium a aby išlo proste na vysokú školu.“ (CELSI_PA01)

Spoluprácu so školami hodnotia mnohí zamestnávateľa ako finančne náročnú, financovanie rozvoja a prípravy študentov z praktického hľadiska je z majoritnej časti na pleciah firiem, v prípade, že so školami na praktickom vzdelávaní nespolupracujú, absolventov/študentov nevnímajú ako dostatočne pripravených.

„Lebo to nie je lacná záležitosť (duálne vzdelávanie). Ale na druhej strane, viete je mi to ľúto, že veľa firiem sa nepridá k tej spoločnej iniciatíve, pretože viac hlasov viac dokáže, ako sa povie. Je to, viete, je to náročné a nie je to náročné.“ (CELSI_HR19)

V: Áno, áno. Aha, takže to financovanie toho duálneho systému nepodporuje ten duálny systém?!

R1: A, samozrejme, hlavne ten systém, sa strácajú z neho peniaze. Lebo školského systému my ukrátime školu o nejaké peniaze, ale tie peniaze nevieme, že kde išli. Takže zamestnávateľom nešli. (CELSI_HR34)

- **Problémy spolupráce zamestnávateľov so školami podľa pôsobiska spoločnosti**

Z pohľadu regiónu vidíme v dátach rozdiely v tom, že spoločnosti pôsobiace aj v Bratislave vnímajú nadmernú byrokratickú záťaž pre zamestnávateľa ako problém menej často v porovnaní s firmami, ktoré v Bratislave nepôsobia. Neochotu zo strany vedenia školy spolupracovať so zamestnávateľom vnímajú firmy pôsobiace mimo/aj v Bratislave približne v rovnakej miere 40 – 45 %. Ostatné položky sú sýtené minimálne.

- **Vzťah premennej „nezáujem o svoju kariéru“ a tým, do akej miery spĺňajú absolventi očakávania zamestnávateľov v motivácii**

Tabuľka č. 49 Vzťah premennej „nezáujem študentov o svoju kariéru“ a tým, do akej miery spĺňajú absolventi očakávania zamestnávateľov v rámci motivácie

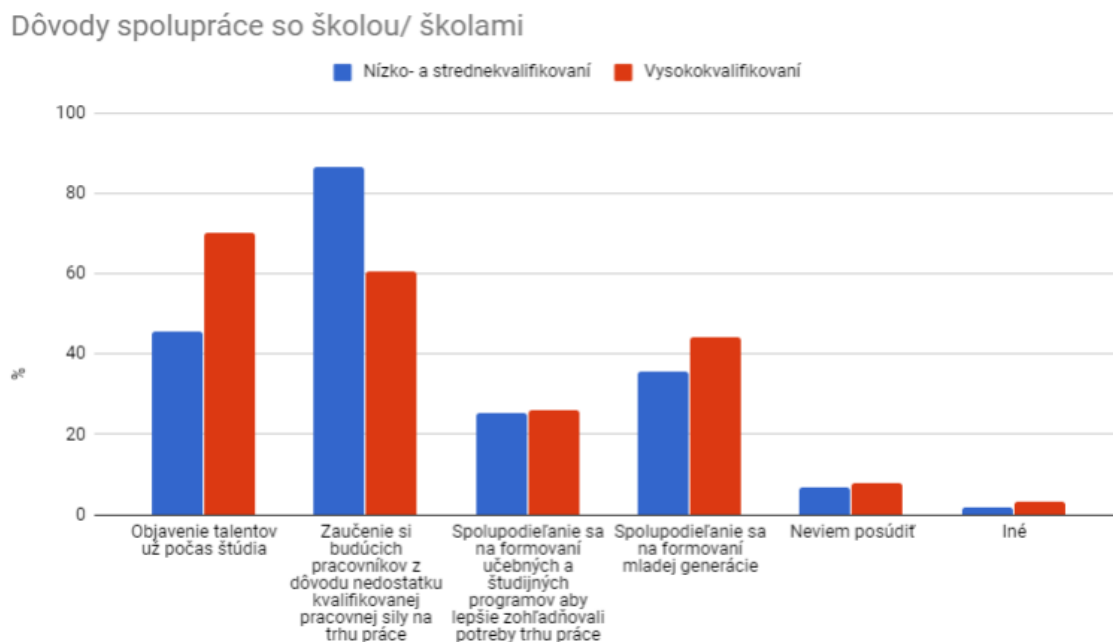
Nezáujem študentov o svoju kariéru	Percentuálna miera (štatistická významnosť)	Nespĺňanie očakávaní v rámci motivácie
áno	50 %	áno

1.3.4. Dôvody spolupráce

1.3.4.1. Vysokokvalifikované pozície

70,1 % zamestnávateľov kooperuje so školami, pretože majú záujem objaviť talenty už počas štúdia, 60,6 % firiem spolupracuje so školami, preto, aby si zaučili budúcich pracovníkov z dôvodu nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily. 44,1 % zamestnávateľov označilo, že spolupracuje so školami z dôvodu spolupodieľania sa na formovaní mladej generácie.

Graf č. 13 Dôvody spolupráce zamestnávateľov so školami v rámci nízko až stredne kvalifikovaných pozícií



Zdroj: Databáza CELSI 2017 k projektu To dá rozum

- Dôvody spolupráce zamestnávateľov so školami podľa pôsobiska spoločnosti**

Tabuľka č. 50 Dôvody spolupráce zamestnávateľov so školami podľa pôsobiska spoločnosti

Pôsobisko spoločnosti	Dôvod spolupráce	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
V Bratislave	Objavovanie talentov už počas štúdia	72 % (p<0,05*)
	Spolupodieľanie sa na formovaní mladej generácie	7,5 % (p<0,05*)
	Zaučenie si budúcich pracovníkov z dôvodu nedostatku pracovnej sily	10,7 % (p<0,05*)
Mimo Bratislavy	Objavovanie talentov už počas štúdia	70,5 % (p<0,05*)
	Zaučenie si budúcich pracovníkov z dôvodu nedostatku pracovnej sily	20,5 % (p<0,05*)
	Spolupodieľanie sa na formovaní mladej generácie	9 % (p<0,05*)

- **Dôvody spolupráce zamestnávateľov so školami podľa typu vlastníctva spoločnosti**

Tabuľka č. 51 Dôvody spolupráce zamestnávateľov so školami podľa typu vlastníctva spoločnosti

Typ vlastníctva spoločnosti	Dôvod spolupráce	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Slovenské súkromné vlastníctvo	Objavovanie talentov už počas štúdia	78,5 %
	Spolupodieľanie sa na formovaní mladej generácie	14 %
	Zaučenie si budúcich pracovníkov z dôvodu nedostatku pracovnej sily	11 %
Slovenské štátne vlastníctvo	Objavovanie talentov už počas štúdia	9 %
	Spolupodieľanie sa na formovaní mladej generácie	45,5 %
	Zaučenie si budúcich pracovníkov z dôvodu nedostatku pracovnej sily	14 %
Zahraničné súkromné vlastníctvo	Objavovanie talentov už počas štúdia	64,5 %
	Spolupodieľanie sa na formovaní mladej generácie	0
	Zaučenie si budúcich pracovníkov z dôvodu nedostatku pracovnej sily	7 %

- **Dôvody spolupráce zamestnávateľov so školami podľa veľkosti spoločnosti**

Tabuľka č. 52 Dôvody spolupráce zamestnávateľov so školami podľa veľkosti spoločnosti

Veľkosť spoločnosti	Dôvod spolupráce	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Malá	Objavovanie talentov už počas štúdia	65 % (p<0,01**)
	Spolupodieľanie sa na formovaní mladej generácie	23,5 % (p<0,01**)
	Zaučenie si budúcich pracovníkov z dôvodu nedostatku pracovnej sily	12 % (p<0,01**)
Stredne veľká	Objavovanie talentov už počas štúdia	69 % (p<0,01**)
	Spolupodieľanie sa na formovaní mladej generácie	13 % (p<0,01**)
	Zaučenie si budúcich pracovníkov z dôvodu nedostatku pracovnej sily	6,5 % (p<0,01**)

Veľká	Objavovanie talentov už počas štúdia	72 % (p<0,01**)
	Zaučenie si budúcich pracovníkov z dôvodu nedostatku pracovnej sily	20 % (p<0,01**)

Zamestnávateľa vnímajú talent ako spojenie šikovnosti študenta, záujmu a motivácie na sebe pracovať a rozvíjať sa. V rámci identifikácie talentu zamestnávateľa využívajú najmä stáže a brigády, pričom ponúkajú študentom možnosť participovať na projektoch, venujú sa im mentori, ktorí sa študentov snažia zapájať do odborných tém, aby mali motiváciu zotrvať.

„Sponzorujeme stáže šikovných ukrajinských študentov medicíny na Slovensku.“ (CELSI_HR18)

„Lebo naozaj sú v tom pracovnom procese tri mesiace, sú to platené stáže a, a úspešní študenti sa môžu uplatniť aj potom ďalej. Čiže napríklad, keď je niekto štvrták, má ešte pred sebou, končí štvrtý ročník, na rok robí skúšky, on u nás nastúpi júl, august, september a my vyčkáme, že môžeme mu aj ponúknuť alebo jej spoluprácu počas celého roka, kým si dorobí diplomovku, a potom, keď po skončení vysokej školy mu ponúkneme miesto.“ (CELSI_HR07)

*„Máme už šiesty rok taký program, akoby interný, ktorý sa volá že **Trainee program**. A to sú štvrtáci alebo piataci? **Vysokoškóľáci, ktorí dostanú príležitosť vlastne robiť, ako keby rok v banke na Trainee pozíciách.** Si ich vyberáme podľa profilov, podľa toho, čo, ktorá ako keby časť banky potrebuje. A oni majú príležitosť sa v rámci toho roka, ako keby robiť reálne na projektoch, robiť reálne na nejakých ako keby zadaniach. Takže není sú to brigádnic, ktorí kopírujú niečo niekde, ale naozaj, keď robí na marketingu, tak sa dostane k tomu, ako vytvárať marketingové kampane, ako spolupracovať, ako oslovovať ľudí. Keď je to človek, ktorý robí, ja neviem na podpore produktov, tak sa dostane k analýzám a tak ďalej. Takže, takže toto je taká asi najväčšia najsystematickejšia.“ (CELSI_HR38)*

Zamestnávateľa v rámci vysokokvalifikovaných pozícií teda zaujímajú stratégiu zameranú na udržanie a prilákanie absolventov, spojenú s ich postupným zapájaním do pracovnej činnosti formou brigád či stáží a ich plynulého prechodu do práce, začlenenia sa do organizácie, pričom sa snažia motivovať talentovaných absolventov, aby v práci zotrvali.

Ďalším z aspektov, ktorý podľa zamestnávateľov súvisí s motivovaním študentov a absolventov zamestnať sa alebo pokračovať v kariérnej dráhe v danej spoločnosti, je spojený s budovaním pozitívneho imidžu značky zamestnávateľa, ktorý sa firmy snažia komunikovať študentom práve formou prednášok či rozvojových programov.

*R1: „Museli sme začať niečo robiť aj takto **proaktívnejšie**. Benefit zatiaľ, zatiaľ nejaký veľký nevieme vyhodnotiť. Ale, samozrejme, tým, že my **ponúkame aj stáže pre študentov, tak áno, potom si tam vieme identifikovať talenty, ktoré keď majú záujem.**“*

*R2: Určite to bude aj **nejaký branding element**, ktorý sa ale ťažko hodnotí, či to tam má vplyv o rok, o dva, o koľko, že keď vlastne, veď aj tých našich seniorných manažérov, ktorí sú súčasťou niektorých tých prednášok, **tak tá firma a tá značka XY dostane do povedomia, potom, keď uvidia nejakú tú stáž alebo nejakú inú aktivitu, tak môžu sa možno viacej k tomu hlásiť.**“ (CELSI_HR35)*

- **Vzťah medzi dôvodmi spolupráce a hodnotením v jednotlivých kritériách a očakávaniach zamestnávateľov od budúcich pracovníkov**

Tabuľka č. 53 Vzťah medzi dôvodmi spolupráce a hodnotením v jednotlivých kritériách a očakávaníach zamestnávateľov od budúcich pracovníkov

Dôvod spolupráce	Hodnotenie kritéria <u>odborné vedomosti</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Objavovanie talentov už počas štúdia	áno	88 %
Spolupodieľanie sa na formovaní mladej generácie	áno	93 %
	Hodnotenie kritéria <u>komunikačné schopnosti</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Objavovanie talentov už počas štúdia	áno	92 %
Spolupodieľanie sa na formovaní mladej generácie	áno	100 %
	Hodnotenie kritéria <u>schopnosť rýchlo sa prispôbiť zmene</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Objavovanie talentov už počas štúdia	áno	84 %
	Hodnotenie kritéria <u>schopnosť pracovať v tíme</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Objavovanie talentov už počas štúdia	áno	92 %
	Hodnotenie kritéria <u>schopnosť učiť sa</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Objavovanie talentov už počas štúdia	áno	94 %
	Hodnotenie kritéria <u>motivácia</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Objavovanie talentov už počas štúdia	áno	96,5 %
	Hodnotenie kritéria <u>analytické myslenie</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Objavovanie talentov už počas štúdia	áno	78 %
	Hodnotenie kritéria <u>znalosť cudzích jazykov</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Objavovanie talentov už počas štúdia	áno	82 %
	Hodnotenie kritéria <u>znalosť jednoduchej práce s počítačom</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	

Objavovanie talentov už počas štúdia	áno	86%
	Hodnotenie kritéria <u>znalosť pokročilej práce s počítačom</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Objavovanie talentov už počas štúdia	áno	50 %
	Hodnotenie kritéria <u>prax v odbore</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Objavovanie talentov už počas štúdia	áno	50 %
	Hodnotenie kritéria <u>odborné certifikáty a oprávnenia</u> menej dôležité až nepodstatné	
Objavovanie talentov už počas štúdia	áno	60 %

Tabuľka č. 54 Vzťah medzi dôvodmi spolupráce a hodnotením v jednotlivých kritériách a očakávaníach zamestnávateľov od budúcich pracovníkov

Dôvod spolupráce	Hodnotenie kritéria <u>schopnosť prispôbiť sa zmenám</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Spolupodieľanie sa na formovaní mladej generácie	áno	93 %
	Hodnotenie kritéria <u>schopnosť pracovať v tíme</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Spolupodieľanie sa na formovaní mladej generácie	áno	84 %
	Hodnotenie kritéria <u>schopnosť učiť sa</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Spolupodieľanie sa na formovaní mladej generácie	áno	100 %
	Hodnotenie kritéria <u>motivácia</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Spolupodieľanie sa na formovaní mladej generácie	áno	71 %
	Hodnotenie kritéria <u>analytické myslenie</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Spolupodieľanie sa na formovaní mladej generácie	áno	93 %
	Hodnotenie kritéria <u>znalosť cudzích jazykov</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	

Spolupodieľanie sa na formovaní mladej generácie	áno	57 %
	Hodnotenie kritéria <u>znalosť jednoduchej práce s počítačom</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Spolupodieľanie sa na formovaní mladej generácie	áno	100 %
	Hodnotenie kritéria <u>prax v odbore</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Spolupodieľanie sa na formovaní mladej generácie	áno	50 %
	Hodnotenie kritéria <u>formálne vzdelanie</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Spolupodieľanie sa na formovaní mladej generácie	áno	71 %
	Hodnotenie kritéria <u>odborné certifikáty a oprávnenia</u> menej dôležité až nepodstatné	
Spolupodieľanie sa na formovaní mladej generácie	áno	50 %

Tabuľka č.55 Vzťah medzi dôvodmi spolupráce a hodnotením v jednotlivých kritériách a očakávaníach zamestnávateľov od budúcich pracovníkov

Dôvod spolupráce	Hodnotenie kritéria <u>schopnosť pracovať v tíme</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Zaučenie si nových pracovníkov	áno	100 %
	Hodnotenie kritéria <u>schopnosť prispôsobiť sa zmenám</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Zaučenie si nových pracovníkov	áno	92 %
	Hodnotenie kritéria <u>schopnosť učiť sa</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Zaučenie si nových pracovníkov	áno	92 %
	Hodnotenie kritéria <u>motivácia</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Zaučenie si nových pracovníkov	áno	92 %
	Hodnotenie kritéria <u>analytické myslenie</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	

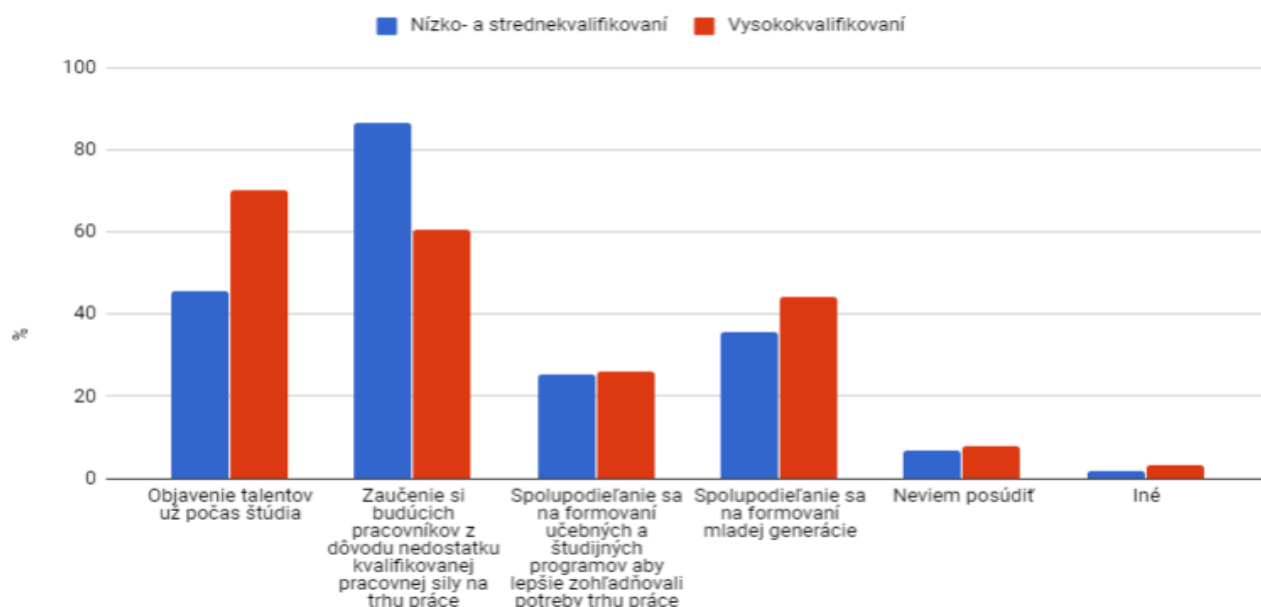
Zaučenie si nových pracovníkov	áno	66 %
	Hodnotenie kritéria <u>znalosť svetových jazykov</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Zaučenie si nových pracovníkov	áno	66 %
	Hodnotenie kritéria <u>znalosť jednoduchej práce s počítačom</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Zaučenie si nových pracovníkov	áno	100 %
	Hodnotenie kritéria <u>znalosť pokročilej práce s počítačom</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Zaučenie si nových pracovníkov	áno	50 %
	Hodnotenie kritéria <u>prax v odbore</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Zaučenie si nových pracovníkov	áno	66 %
	Hodnotenie kritéria <u>formálne vzdelanie</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Zaučenie si nových pracovníkov	áno	50 %
	Hodnotenie kritéria <u>odborné certifikáty a oprávnenia</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Zaučenie si nových pracovníkov	áno	58 %

1.3.4.2. Nízko až stredne kvalifikované pozície

Z pohľadu dôvodov, na základe ktorých zamestnávateľa spolupracujú so školami v rámci nízko až stredne kvalifikovaných pozícií, **86 % zamestnávateľov kooperuje so školami, pretože si chcú zaučiť budúcich pracovníkov** z dôvodu nedostatku pracovnej sily. **46 % firiem spolupracuje so školami preto, aby objavovali talenty už počas štúdia.** 36 % zamestnávateľov označilo, že spolupracuje so školami z dôvodu spolupodieľania sa na formovaní mladej generácie.

Graf č. 14 Dôvody spolupráce zamestnávateľov so školami v rámci nízko až stredne kvalifikovaných pozícií

Dôvody spolupráce so školou/ školami



Zdroj: Databáza CELSI 2017 k projektu To dá rozum

- Dôvody spolupráce zamestnávateľov so školami podľa pôsobiska spoločnosti**

Tabuľka č. 56 Dôvody spolupráce zamestnávateľov so školami podľa pôsobiska spoločnosti

Pôsobisko spoločnosti	Dôvod spolupráce	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
V Bratislave	Objavovanie talentov už počas štúdia	47 % (p<0,01**)
	Spolupodieľanie sa na formovaní mladej generácie	47 % (p<0,01**)
Mimo Bratislavy	Objavovanie talentov už počas štúdia	45 % (p<0,01**)
	Zaučenie si budúcich pracovníkov z dôvodu nedostatku pracovnej sily	54 % (p<0,01**)

- Dôvody spolupráce zamestnávateľov so školami podľa typu vlastníctva spoločnosti**

Tabuľka č. 57 Dôvody spolupráce zamestnávateľov so školami podľa typu vlastníctva spoločnosti

Typ vlastníctva spoločnosti	Dôvod spolupráce	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Slovenské súkromné vlastníctvo	Objavovanie talentov už počas štúdia	61,5 %
	Zaučenie si budúcich pracovníkov z dôvodu nedostatku pracovnej sily	23 %

Slovenské štátne vlastníctvo	nedostatok pozorovaní	nedostatok pozorovaní
Zahraničné súkromné vlastníctvo	Objavovanie talentov už počas štúdia	45 %
	Zaučenie si budúcich pracovníkov z dôvodu nedostatku pracovnej sily	50 %

- **Dôvody spolupráce zamestnávateľov so školami podľa veľkosti spoločnosti**

Tabuľka č. 58 Dôvody spolupráce zamestnávateľov so školami podľa veľkosti spoločnosti

Veľkosť spoločnosti	Dôvod spolupráce	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Malá	nedostatok pozorovaní	nedostatok pozorovaní
Stredne veľká	Objavovanie talentov už počas štúdia	42 %
	Zaučenie si budúcich pracovníkov z dôvodu nedostatku pracovnej sily	47 %
Veľká	Objavovanie talentov už počas štúdia	50 %
	Zaučenie si budúcich pracovníkov z dôvodu nedostatku pracovnej sily	45 %

Z pohľadu identifikácie talentov pre nízko až stredne kvalifikované pozície sa zamestnávatelia vyjadrili, že talentovaných študentov vnímajú ako šikovných, schopných rýchlo sa učiť a flexibilných, s nadpriemernými vedomosťami.

„A ale na druhej strane ja môžem povedať, že **tých, čo sme my zobrali, sú veľmi šikovní, ja mám strašne dobrú spätnú väzbu od tých ľudí, o ktorých sa, čiže nie je to čierno-biele. Sú tam rôzne deti a asi záleží od toho, ako si ich podchytíte, ako v podstate s nimi potom možnože tie dva roky robíte.**“ (CELSI_HR22)

„Podporujeme účastníkov chemickej olympiády, každý rok **vyhodnocujeme najlepších účastníkov chemickej olympiády medzinárodnej alebo medzinárodných súťaží.**“ (CELSI_HR33)

„My sme definovali priamo na tej škole taký **školský talent manažment, kde sme z každého jedného ročníka vybrali tých takých najlepších žiakov.**“ (CELSI_HR21)

Talentovaných študentov dávajú firmám v rámci nízko a stredne kvalifikovaných pozícií do pozornosti školy, vedia si ich však všimnúť aj počas spolupráca na praktickom vyučovaní a brigádach.

„... riaditelia nám aj odporúčajú tých... **tých študentov lepších.**“ (CELSI_HR32)

Talentovaných študentov firmy motivujú prostredníctvom štipendií, venujú sa im pracovníci v prevádzkach a dostávajú odborné granty na zaškolenie a supervíziu. Na konci štúdia firmy dávajú talentovaných absolventom priame ponuky prejsť do trvalého pracovného pomeru.

„... riaditelia nám aj odporúčajú tých... **tých študentov lepších. A títo u nás začínajú ako practice.** [00:10:07] Majú... ten program sa trošku mení alebo upravuje, ale momentálne myslím osem mesiacov takú rotáciu po rôznych pracoviskách. Ale majú určené svoje... svoju cieľovú pozíciu tam, kde väčšinou, že kolega odchádza do dôchodku a nastúpi na jeho miesto.“ (CELSI_HR32)

„... a tí žiaci v tom talent programe majú ešte lukratívnejšie finančné podmienky. Dostávajú od nás rondony so svojimi menami, nožičky pre kuchárov, barmanské pomôcky, knihy a tak ďalej a tak ďalej. Dostávajú dva druhy alebo teda vzdelávame ich dvoch smeroch.“ (CELSI_HR21)

„Áno, takže spolupracujeme so strednými školami odbornými na práve tých technických pozíciách. **Ľudia majú možnosť u nás robiť stáže a vlastne pripravovať sa na to, aby u nás nastúpili na pozíciu technika. Týchto je pár akoby desiatok ročne, čo sa týka tej spolupráce. Tie nástupy sú rôzne podľa toho, kedy tí ľudia končia a či potom majú záujem s nami pracovať alebo nie.** Ale zistili sme, že my vlastne nevieme takýchto ľudí z trhu si nábrať a tie naše požiadavky sú dosť špecifické, takže preto sa nám vyplatí s tými strednými odbornými školami pracovať...“ (CELSI_HR28)

„No, pozitíva spolupráce, že vlastne ten človek, **ten kandidát vlastne sa s našou firmou zoznámil už skôr, vie, čo by tá práca obsahovala, vie sa na tú prácu lepšie pripraviť a my máme vlastne človeka, ktorý k nám môže nastúpiť.** Druhý, okrem toho, že teda je to príviv nejakých kvalitných kandidátov, tak je to aj to, že my potrebujeme aj tú novú generáciu chápať v zmysle toho, že sú to aj naši zákazníci, takže ako rozmýšľajú, s akým uhlom pohľadu prichádzajú, tak to je pre nás tiež obohatenie, aby sme...“ (CELSI_HR28)

„**Máme štipendiá pre stredoškolákov, aj pre vysokoškolákov.**“ (CELSI_HR17)

„Začali sme spolupracovať aj na báze, že **poskytujeme študentom štipendiá.**“ (CELSI_HR33)

„**My venujeme nejaké... Nejaké darčeky, nejaké ceny.** A tá tretia časť tých súťaží je – nespomeniem si na názov – ale je to znova celoslovenská online súťaž pre stredné školy, aby sme pritiahli deti k prírodovedným predmetom. To znamená, že súťažia online s tými... Najlepší, tí sú poslaní do Bratislavy. Tí majú finále a majú veľmi zaujímavé ceny. **Dostávajú notebooky a inteligentné hodinky a takéto naozaj veľké... iPhony, proste, ceny...** A potom keď sa ešte dostanem k tomu, čo ste sa pýtali, že konkrétna spolupráca, tak chodíme na rodičovské združenia tých stredných škôl, aby sme rodičom predstavili, že teda tie smery, ktoré by nás zaujímali, **aby tam dali deti a ponúkame štipendium.**“ (CELSI_HR33)

- **Vzťah medzi dôvodmi spolupráce a jednotlivými kritériami a očakávaniami zamestnávateľov od budúcich pracovníkov**

Tabuľka č. 59 Vzťah medzi dôvodmi spolupráce a jednotlivými kritériami a očakávaniami zamestnávateľov od budúcich pracovníkov

Dôvod spolupráce	Hodnotenie kritéria <u>odborné vedomosti</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Objavovanie talentov už počas štúdia	áno	68 %
	Hodnotenie kritéria <u>fyzická zdatnosť</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Objavovanie talentov už počas štúdia	áno	44 %

	Hodnotenie kritéria <u>manuálne zručnosti</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Objavovanie talentov už počas štúdia	áno	60 %
	Hodnotenie kritéria <u>komunikačné schopnosti</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Objavovanie talentov už počas štúdia	áno	58 %
	Hodnotenie kritéria <u>schopnosť rýchlo sa prispôbiť zmenám</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Objavovanie talentov už počas štúdia	áno	84 %
	Hodnotenie kritéria <u>schopnosť pracovať v tíme</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Objavovanie talentov už počas štúdia	áno	100 %
	Hodnotenie kritéria <u>schopnosť učiť sa</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Objavovanie talentov už počas štúdia	áno	100 %
	Hodnotenie kritéria <u>motivácia</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Objavovanie talentov už počas štúdia	áno	96 %
	Hodnotenie kritéria <u>analytické myslenie</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Objavovanie talentov už počas štúdia	áno	48 %

- ***Vzťah medzi dôvodmi spolupráce a jednotlivými kritériami a očakávaniami zamestnávateľov od budúcich pracovníkov***

Tabuľka č. 60 Vzťah medzi dôvodmi spolupráce a jednotlivými kritériami a očakávaniami zamestnávateľov od budúcich pracovníkov

Dôvod spolupráce	Hodnotenie kritéria <u>odborné vedomosti</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Zaučenie si budúcich pracovníkov	áno	54 %
	Hodnotenie kritéria <u>fyzická zdatnosť</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	

Zaučenie si budúcich pracovníkov	áno	89 %
	Hodnotenie kritéria <u>manuálne zručnosti</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Zaučenie si budúcich pracovníkov	áno	76 %
	Hodnotenie kritéria <u>komunikačné schopnosti</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Zaučenie si budúcich pracovníkov	áno	50 %
	Hodnotenie kritéria <u>schopnosť rýchlo sa prispôbiť zmenám</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Zaučenie si budúcich pracovníkov	áno	71 %
	Hodnotenie kritéria <u>schopnosť pracovať v tíme</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Zaučenie si budúcich pracovníkov	áno	82 %
	Hodnotenie kritéria <u>schopnosť učiť sa</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Zaučenie si budúcich pracovníkov	áno	89 %
	Hodnotenie kritéria <u>motivácia</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Zaučenie si budúcich pracovníkov	áno	82 %
	Hodnotenie kritéria <u>motivácia</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Zaučenie si budúcich pracovníkov	nie(menej dôležité až nepodstatné)	79 %

- ***Vzťah medzi dôvodmi spolupráce a jednotlivými kritériami a očakávaniami zamestnávateľov od budúcich pracovníkov***

Tabuľka č. 61 Vzťah medzi dôvodmi spolupráce a jednotlivými kritériami a očakávaniami zamestnávateľov od budúcich pracovníkov

Dôvod spolupráce	Hodnotenie kritéria <u>znalosť svetových jazykov</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Objavovanie talentov už počas štúdia	áno	48 %

	Hodnotenie kritéria <u>jednoduchej práce s počítačom</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Objavovanie talentov už počas štúdia	áno	52 %
	Hodnotenie kritéria <u>pokročilej práce s počítačom</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Objavovanie talentov už počas štúdia	nie (<i>menej dôležité až nepodstatné</i>)	väčšina
	Hodnotenie kritéria <u>prax v odbore</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Objavovanie talentov už počas štúdia	nie (<i>menej dôležité až nepodstatné</i>)	65 %
	Hodnotenie kritéria <u>formálne vzdelanie</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Objavovanie talentov už počas štúdia	nie (<i>menej dôležité až nepodstatné</i>)	58 %
	Hodnotenie kritéria <u>odborné certifikáty a oprávnenia</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Objavovanie talentov už počas štúdia	nie (<i>menej dôležité až nepodstatné</i>)	62,5 %

- **Vzťah medzi dôvodmi spolupráce a jednotlivými kritériami a očakávaniami zamestnávateľov od budúcich pracovníkov**

Tabuľka č. 62 Vzťah medzi dôvodmi spolupráce a jednotlivými kritériami a očakávaniami zamestnávateľov od budúcich pracovníkov

Dôvod spolupráce	Hodnotenie kritéria <u>znalosť svetových jazykov</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Zaučenie si budúcich pracovníkov	nie (<i>menej dôležité až nepodstatné</i>)	86 %
	Hodnotenie kritéria <u>jednoduchej práce s počítačom</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Zaučenie si budúcich pracovníkov	nie (<i>menej dôležité až nepodstatné</i>)	68 %
	Hodnotenie kritéria <u>pokročilej práce s počítačom</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Zaučenie si budúcich pracovníkov	nie (<i>menej dôležité až nepodstatné</i>)	väčšina
	Hodnotenie kritéria <u>prax v odbore</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	

Zaučenie si budúcich pracovníkov	nie (<i>menej dôležité až nepodstatné</i>)	57 %
	Hodnotenie kritéria <u>formálne vzdelanie</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Zaučenie si budúcich pracovníkov	nie (<i>menej dôležité až nepodstatné</i>)	71 %
	Hodnotenie kritéria <u>odborné certifikáty a oprávnenia</u> ako pomerne dôležité až kľúčové	
Zaučenie si budúcich pracovníkov	nie (<i>menej dôležité až nepodstatné</i>)	60 %

1.4. Hodnotenie ponuky na pracovnom trhu z hľadiska potrieb zamestnávateľov

1.4.1. Vysokokvalifikované pozície

Zamestnávatelia v rámci vysokokvalifikovaných pozícií odpovedali na otázku: *Vyhovujú absolventi vašim požiadavkám na uchádzačov o zamestnanie?* takto: **54,4 % firiem odpovedalo, že absolventi skôr vyhovujú požiadavkám, 36,7 % organizácií sa vyjadrilo, že absolventi požiadavkám skôr nevyhovujú.** 2,7 % spoločností odpovedalo, že absolventi požiadavkám úplne vyhovujú a rovnakému percentu zamestnávateľov z našej vzorky absolventi úplne nevyhovujú.

- **Hodnotenie absolventov zamestnávateľmi podľa veľkosti spoločnosti**

Tabuľka č. 63 Hodnotenie absolventov zamestnávateľmi podľa veľkosti spoločnosti

Veľkosť spoločnosti	Hodnotenie absolventov zamestnávateľmi	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Malá	skôr až úplne <u>nevyhovujúci</u>	65 % ($p < 0,001^{***}$)
Stredne veľká	skôr až úplne <u>vyhovujúci</u>	69% ($p < 0,001^{***}$)
Veľká	skôr až úplne <u>vyhovujúci</u>	51 % ($p < 0,001^{***}$)

- **Hodnotenie absolventov zamestnávateľmi podľa typu vlastníctva spoločnosti**

Tabuľka č. 64 Hodnotenie absolventov zamestnávateľmi podľa typu vlastníctva spoločnosti

Vlastníctvo spoločnosti	Hodnotenie absolventov zamestnávateľmi	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Slovesné súkromné vlastníctvo	skôr až úplne <u>nevyhovujúci</u>	55 %

Slovesné štátne vlastníctvo	skôr až úplne <u>vyhovujúci</u>	73 %
Zahraničné súkromné vlastníctvo	skôr až úplne <u>vyhovujúci</u>	57 %

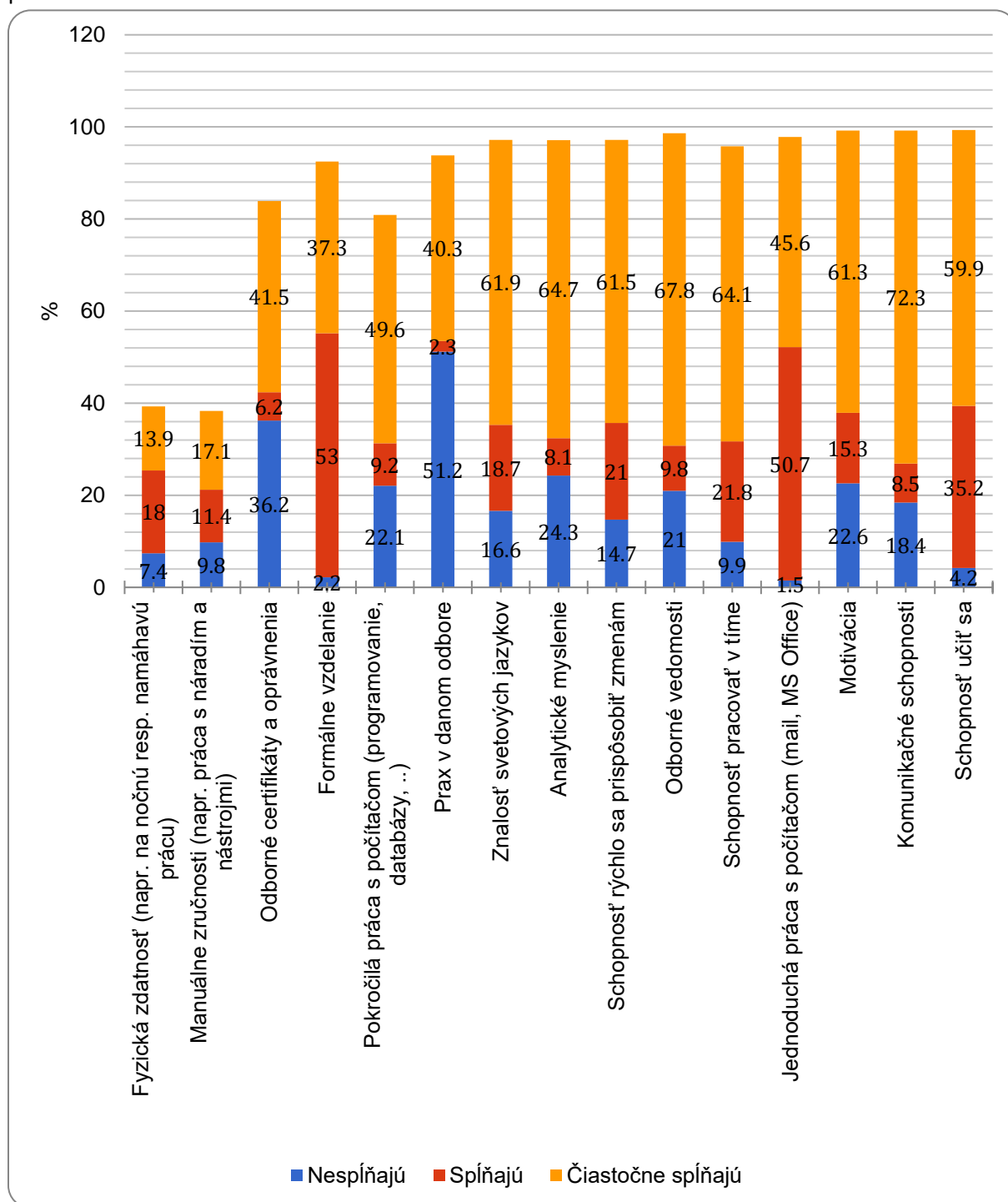
- **Hodnotenie absolventov zamestnávateľmi podľa pôsobiska spoločnosti**

Tabuľka č. 65 Hodnotenie absolventov zamestnávateľmi podľa pôsobiska spoločnosti

Pôsobisko spoločnosti	Hodnotenie absolventov zamestnávateľmi	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Mimo Bratislavy	skôr až úplne <u>vyhovujúci</u>	61 % (p<0,05*)
V Bratislave	skôr až úplne <u>vyhovujúci</u>	56 % (p<0,05*)

Podľa dát teda vidíme, že vo všeobecnosti viac ako polovica zamestnávateľov vníma absolventov ako skôr až úplne vyhovujúcich požiadavkám a niečo menej ako polovica firiem hodnotí absolventov ako nevyhovujúcich (aj keď v niektorých prípadoch sú hodnoty hraničné). V rámci hodnotenia absolventov v spĺňaní očakávaní v konkrétnych kritériách si môžeme všimnúť, že len menšina zamestnávateľov označila, že absolventi očakávania v kritériách spĺňajú, drvivá väčšina firiem sa v rámci takmer všetkých kritérií vyjadrila, že absolventi spĺňajú očakávania len čiastočne. Pre ilustráciu uvádzame graf č. 15.

Graf č. 15 Miera, do akej absolventi spĺňajú očakávania v jednotlivých kritériách – vysokokvalifikované pozície



Zdroj: Databáza CELSI k projektu To dá rozum

- ***Vzťah medzi tým, do akej miery absolventi spĺňajú očakávania v rámci jednotlivých kritérií, a celkovou (ne)spokojnosťou zamestnávateľa***

Tabuľka č. 66 Vzťah medzi tým, do akej miery absolventi spĺňajú očakávania v rámci jednotlivých kritérií, a celkovou (ne)spokojnosťou zamestnávateľa

Hodnotenie absolventov v rámci vyhovovania požiadaviek	Hodnotenie spĺňania očakávaní v <u>odborných vedomostiach</u>	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
skôr až vôbec nevyhovujúci	čiastočne spĺňajú	37 %
	Hodnotenie spĺňania očakávaní v <u>komunikačných schopnostiach</u>	
skôr až vôbec nevyhovujúci	čiastočne spĺňajú	43 %
	Hodnotenie spĺňania očakávaní v <u>schopnosti prispôbiť sa zmenám</u>	
skôr až vôbec nevyhovujúci	čiastočne spĺňajú	41 %
	Hodnotenie spĺňania očakávaní v <u>schopnosti pracovať v tíme</u>	
skôr až vôbec nevyhovujúci	čiastočne spĺňajú	41 %
	Hodnotenie spĺňania očakávaní v <u>schopnosti učiť sa</u>	
skôr až vôbec nevyhovujúci	čiastočne spĺňajú	49 %

Tabuľka č. 67 Vzťah medzi tým, do akej miery absolventi spĺňajú očakávania v rámci jednotlivých kritérií, a celkovou (ne)spokojnosťou zamestnávateľa

Hodnotenie absolventov v rámci vyhovovania požiadaviek	Hodnotenie spĺňania očakávaní v <u>motivácii</u>	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
skôr až vôbec nevyhovujúci	čiastočne spĺňajú	43 %
	Hodnotenie spĺňania očakávaní v <u>analytickom myslení</u>	
skôr až vôbec nevyhovujúci	čiastočne spĺňajú	40 %
	Hodnotenie spĺňania očakávaní v <u>znalosti svetových jazykov</u>	
skôr až vôbec nevyhovujúci	čiastočne spĺňajú	40 %
	Hodnotenie spĺňania očakávaní v <u>jednoduchej práci s počítačom</u>	
skôr až vôbec nevyhovujúci	spĺňajú	49 %
	Hodnotenie spĺňania očakávaní v <u>pokročilej práci s počítačom</u>	
skôr až vôbec nevyhovujúci	čiastočne spĺňajú	40 %
	Hodnotenie spĺňania očakávaní v <u>praxi v odbore</u>	

skôr až vôbec nevyhovujúci	nesplňajú	54 %
	Hodnotenie spĺňania očakávaní v odborných certifikátoch a oprávneniach	
skôr až vôbec nevyhovujúci	nesplňajú	51 %
	Hodnotenie spĺňania očakávaní vo formálnom vzdelaní	
skôr až vôbec nevyhovujúci	spĺňajú	40 %
K fyzickej zdatnosti a manuálnym zručnostiam sa pomerne veľká časť respondentov vyjadrila, že toto kritérium v rámci vysokokvalifikovaných pozícií nevie posúdiť, dáta preto neinterpretujeme.		

V rámci spĺňania očakávaní zamestnávateľov od absolventov v jednotlivých kritériách sme už vyššie spomenuli, že pre väčšinu firiem absolventi v rámci jednotlivých kritérií spĺňajú očakávania len čiastočne. **Viac ako 64 % respondentov sa v tomto zhoduje pri kritériách a požiadavkách, ktoré hodnotia ako dôležité až kľúčové. Zaujímavé je, že pri formálnom vzdelaní, ktoré patrí podľa respondentov medzi menej dôležité, spĺňajú absolventi očakávania úplne až pre 53 % respondentov a 37 % si myslí, že ich spĺňajú čiastočne.** Podobne sa stretávajú očakávania a hodnotenie absolventov aj pri jednoduchej práci s počítačom, kde podľa 51 % respondentov absolventi spĺňajú a až 46 % si myslí, že ich čiastočne spĺňajú. Absolventi spĺňajú jedno z najdôležitejších kritérií, schopnosť učiť sa, len podľa 35 % respondentov a čiastočne ho spĺňajú podľa 60 % z nich. **Viac ako polovica respondentov považuje prax v odbore za dôležitú, no až 51 % tvrdí, že ich očakávania absolventi nespĺňajú.**

Pri interpretácii dát v rámci spĺňania očakávaní zamestnávateľov od absolventov v jednotlivých kritériách s ohľadom na región, typ vlastníctva spoločnosti a veľkosť firmy **sa zameriavame primárne na kritériá, v rámci ktorých sa zamestnávatelia vyjadrili, že ich absolventi nespĺňajú.** Pri vysokokvalifikovaných pozíciách to bola **prax v odbore (51 %), odborné certifikáty a oprávnenia (36 %) a analytické myslenie (24 %).**

- **Hodnotenie absolventov zamestnávateľmi podľa typu vlastníctva spoločnosti v praxi v odbore**

Tabuľka č. 68 Hodnotenie absolventov zamestnávateľmi podľa typu vlastníctva spoločnosti v praxi v odbore

Typ vlastníctva spoločnosti	Miera spĺňania očakávaní v kritériu <u>prax v odbore</u>	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Slovesné súkromné vlastníctvo	nesplňajú	61 % ($p < 0,01^{**}$)
Slovesné štátne vlastníctvo	nesplňajú	55 % ($p < 0,01^{**}$)
Zahraničné súkromné vlastníctvo	nesplňajú	54 % ($p < 0,01^{**}$)

- **Hodnotenie absolventov zamestnávateľmi podľa pôsobiska spoločnosti v praxi v odbore**

Tabuľka č. 70 Hodnotenie absolventov zamestnávateľmi podľa pôsobiska spoločnosti v praxi v odbore

Pôsobisko spoločnosti	Miera spĺňania očakávaní v kritériu <u>prax v odbore</u>	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Mimo Bratislavy	nespĺňajú	59 %
V Bratislave	nespĺňajú	53 %

- **Hodnotenie absolventov zamestnávateľmi podľa veľkosti spoločnosti v praxi v odbore**

Tabuľka č. 71 Hodnotenie absolventov zamestnávateľmi podľa veľkosti spoločnosti v praxi v odbore

Veľkosť spoločnosti	Miera spĺňania očakávaní v kritériu <u>prax v odbore</u>	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Malá	nespĺňajú	61 % (p<0,001***)
Stredne veľká	nespĺňajú	62 % (p<0,001***)
Veľká	nespĺňajú	47,5 % (p<0,001***)

Ak sa pozrieme na vyjadrenia zamestnávateľov, pri vysokokvalifikovaných pozíciách firmy vnímajú prax v spojení s osobnostnou zrelosťou a skúsenosťami. Prax zamestnávateľa stavajú nad formálne vzdelanie. V prípade, že má uchádzač dlhodobú relevantnú prax, no má stredoškolské vzdelanie s maturitou, zamestnávateľa takéhoto uchádzača považujú za zaujímavejšieho ako absolventa s vyšším formálnym vzdelaním bez alebo len s krátkymi skúsenosťami.

„To je, to už ani neviem, podľa mňa to už alebo všeobecne v Bratislave, neviem, študenta, ktorý by skončil teda promócie a dovedty by nemal žiadnu pracovnú skúsenosť. Okrem nejakých, ja neviem, letných brigád. Takého som nestretol, to je podľa mňa dobré. No, to je dobré aj zlé. Dobré to je z toho pohľadu, že tí ľudia si uvedomujú, že bez toho proste sa na tom trhu práce neuplatnia, iba s tým diplomom, a na druhej strane to asi istým spôsobom reflektuje to, čo sme hovorili na začiatku, že tá škola im asi nedá úplne presne to, čo pre tú prax potrebujú. Čiže keby sa spoliehali iba na to, tak potom môžu ísť hneď s tým diplomom asi na úrad práce.“ (CELSI_HR13)

„Tak, tí absolventi sú takí, oni sú ešte takí vyplašení z toho celého pracovného procesu, z toho pohľadu, že teda oni sa musia naučiť pracovať v tíme, nejako nabehnúť na tú štruktúru tej organizácie. Musia sa elementárne veci proste naučiť, základné softvéry, základné postupy pracovné. Keď zoberiete povedzme človeka, ktorý dva roky robil aktuára v nejakej inej firme, už to neriešite, hej, že ten človek už veľmi plynule prejde. To isté, ja neviem na likvidáciu, čokoľvek by sme mohli, akokoľvek, hej, na správu poisťovní. Tak tí absolventi, samozrejme, sa musia učiť, ale to asi by som ani neočakával od tej školy, hej, že tam. To by naozaj mohlo fungovať len vtedy, ak by oni mali systém dlhodobých stáží alebo teda nejakých tých pracovných pôsobení v tej firme v rámci štúdia, hej? Takže ak by odchádzal ten alebo mohol spromovať len študent, ktorý povinne musí mať, ja neviem, pol- alebo jednoročnú prax v nejakej firme, tak to by potom bola úplne iná debata, hej? Lebo naozaj ten rozdiel medzi niekým, kto už rok pracoval vo firme a nemá tú skúsenosť, tak je obrovský, samozrejme, lebo ten rok urobí veľmi veľa. Práve v týchto počiatočných fázach...“ (CELSI_HR01)

„Veľmi jednoducho. Človek so skúsenosťou má pracovné návyky, veľakrát vie viac, jednoducho je to, vie sa jednoducho začleniť ako keby do tej práce a pretože je z tej praxe. Vidí súvislosti, takže úprimne povedané, z môjho pohľadu veľakrát tá prax prevažuje proste nad tým vzdelaním a dokonca, kebyže mám absolventa, dajme tomu, ja neviem z financií a hľadám účtovníčku a mám účtovníčku, ktorá to neštudovala a dva roky to robila, tak ja si zoberiem tú, ktorá to dva roky robila.“

Lebo proste viem, že ona proste je z praxe. Takže tam si myslím, že tá prax naozaj dominuje dneska vo finále v tomto prípade je potom jedno, čo ste študovali.“ (CELSI_PA01)

„Tak podľa mňa to je už len v tom, že trošičku chápe tie praktické veci, že tá teória je dôležitá, ale proste tá... Teória je jedna vec a prax je druhá, čiže tam už vidno u toho človeka, **že je taký praktickejší, že vie... inak proste reaguje, inak sa s ním rozpráva o veciach, lebo o tom, že čo bude napríklad robiť, tak úplne inak to chápe, ako človek, ktorý vlastne má len tie teoretické skúsenosti a nedokáže si to ešte predstaviť úplne, že ako to funguje v praxi. Takže určite tie nejaké návyky. Potom aj tie nejaké sociálne zručnosti, určite sú odlišné, hej? Že, neviem, nejaká komunikácia, prezentácia a tak ďalej je iná ako človek, ktorý len v podstate študuje. Hej? Sedí v škole, takže myslím si, že... že je to dobré aj pre toho absolventa absolvovať nejaké také stáže alebo. Nemusí pracovať, ale aspoň nejaké stáže, aby trošičku mal prehľad a možno aj pre neho to bude zaujímavé vedieť, že kde sa chce potom posunúť aj v rámci kariéry.**“ (CELSI_HR27)

Firmy explicitne nespomínajú pridanú hodnotu v tom, že zamestnanec s dlhoročnou praxou si neskôr dokončí vysokoškolské vzdelanie. Stretávame sa s tvrdením, že ak nie prax, tak osobnosť zamestnanca vie vykompenzovať chýbajúce formálne vzdelanie.

V: „Prijímate bakalárov bežne na pracovné pozície, kde sa vyžaduje vysokoškolské vzdelanie?“

R2: Keď je šikovný bakalár, tak sme mali. Mali sme. Ale väčšinou poviem tak, že neskôr si dorobili vlastne ten druhý stupeň, ale **mali sme viackrát, že bakalár aj u nás vlastne na našom oddelení konkrétne, tiež bakalár dorába si teraz druhý stupeň a niekde to aj vlastne postačuje na niektorých tých pozíciách. Niekde to aj stačí.**“ (CELSI_HR06)

„A skôr sa stretávam napríklad aj s tým dosť často teraz pri vyšších pozíciách a to by ste bola prekvapená. **Tí ľudia sa tam dostali na tie pozície alebo akože pred tým, že zastávali nejaké vyššie pozície, boli to práve ľudia bez vysokej školy, ktorí si tú vysokú školu urobili až počas praxe, počas práce, hej? Že nepotrebovali ju na to, aby sa uplatnili.** Začali niekde ako skladník, postupne vedúci skladu, až sa dostal na logistiku, manažér logistiky a išiel pomaličky a nemá vysokú školu a že naozaj, možno tá podmienka bola až zo strany zamestnávateľa niekedy, keď už mal postúpiť povedzme aj platovo zase niekam vyššie, no tak bola to jedna z podmienok, a keď sa bavíme o nejakých tabuľkových platoch, že musí mať vysokú školu, tak to **častokrát mám na pohovoroch ľudí, ktorí si dorábajú tú vysokú školu. Tí starší, v tom staršom veku naozaj. Že ju nepotrebovali proste až tak.** Teraz možno. Ja už ani neviem, ja vám poviem pravdu, že je to ťažko teraz tak nejako hovoriť, že kto je lepší, či človek s vysokou školou, či bez vysokej školy, **lebo fakt je to od osobnosti toho človeka a od toho, ako veľmi chce pracovať a čo chce tej firme dať.** Ako mne sa osvedčili veľmi dobre aj ľudia a možnože niekedy aj lepšie a príjemnejší ten pohovor bol s ľuďmi, ktorí povedzme vysokú školu nemali, ako tí, ktorí vysokú školu majú a nevedia sa ani základne správať, nevedia pozdraviť, nevedia zavolať, keď neprídu na pohovor. Čiže chýbajú im práve takéto základné veci, čo by ste od vysokoškolákov normálne čakali.“ (CELSI_PA09)

Podľa zamestnávateľov študenti nezískavajú prax na vysokých školách, získavajú ju buď z vlastnej iniciatívy na stážach, brigádach a dobrovoľníckych aktivitách, alebo počas samoštúdia. Na druhej strane sa však väčšina spoločností vyjadrila, že vedľa absolventom odpustiť chýbajúcu prax, ak v nich identifikujú osobnostný potenciál, mäkké zručnosti a motiváciu učiť sa.

„To je, to už ani neviem, podľa mňa to už alebo všeobecne v Bratislave, neviem, študenta, ktorý by skončil teda promócie a dovedy by nemal žiadnu pracovnú skúsenosť. Okrem nejakých, ja neviem, letných brigád. Takého som nestretol, to je podľa mňa dobré. No, to je dobré aj zlé. **Dobré to je z toho pohľadu, že tí ľudia si uvedomujú, že bez toho proste sa na tom trhu práce neuplatnia, iba s tým diplomom a na druhej strane to je asi istým spôsobom reflektuje to, čo sme hovorili na začiatku, že tá škola im asi nedá úplne presne to, čo pre tú prax potrebujú. Čiže keby sa spoliehali iba na to, tak potom môžu ísť hneď s tým diplomom asi na úrad práce.**“ (CELSI_HR13)

V: „A keby sme mali zhodnotiť, v čom vám skôr vyhovujú a v čom skôr nevyhovujú, tak čo by to bolo? Tie soft skills skôr nie a hard skills áno?“

R: Áno, lebo oni sú **dobrí teoretici, len im chýba tá prax.** Teória je fajn.

V: Takže podľa vás ich vedomosti reflektujú ten súčasný technologický pokrok? Alebo ich vedomosti, to vzdelanie, všetky tie, povedzme, aj vo finance, aj počítačové zručnosti a takto, reflektuje to, čo si teraz doba vyžaduje?

R2: No, zas až tak nie.

R: Nie je to zase až také ružové, no, ale postupom rokov ako kolegyňa, ako Silvia povedala, **me si vybudovali ten mind set, že aj tie hard skilly sa dajú naučiť postupne a hľadáme tie kľúčové soft skills.**" (CELSI_HR35)

- **Hodnotenie absolventov zamestnávateľmi podľa veľkosti spoločnosti v odborných certifikátoch a oprávneniach**

Tabuľka č. 72 Hodnotenie absolventov zamestnávateľmi podľa veľkosti spoločnosti v odborných certifikátoch a oprávneniach

Veľkosť spoločnosti	Miera spĺňania očakávaní v kritériu <u>odborné certifikáty a oprávnenia</u>	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Malá	nespĺňajú	53 %
Stredne veľká	nespĺňajú	40 %
Veľká	nespĺňajú	44 %

- **Hodnotenie absolventov zamestnávateľmi podľa pôsobiska spoločnosti v odborných certifikátoch a oprávneniach**

Tabuľka č. 73 Hodnotenie absolventov zamestnávateľmi podľa pôsobiska spoločnosti v odborných certifikátoch a oprávneniach

Pôsobisko spoločnosti	Miera spĺňania očakávaní v kritériu <u>odborné certifikáty a oprávnenia</u>	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Mimo Bratislavy	nespĺňajú	44 %
V Bratislave	nespĺňajú	41 %

- **Hodnotenie absolventov zamestnávateľmi podľa typu vlastníctva spoločnosti v odborných certifikátoch a oprávneniach**

Tabuľka č. 74 Hodnotenie absolventov zamestnávateľmi podľa typu vlastníctva spoločnosti v odborných certifikátoch a oprávneniach

Typ vlastníctva spoločnosti	Miera spĺňania očakávaní v kritériu <u>odborné certifikáty a oprávnenia</u>	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Slovesné súkromné vlastníctvo	nespĺňajú	54 % ($p < 0,05^*$)
Slovesné štátne vlastníctvo	nespĺňajú	35 % ($p < 0,05^*$)

Zahraničné súkromné vlastníctvo	nesplňajú	43 % ($p < 0,05^*$)
---------------------------------	-----------	------------------------------

- **Hodnotenie absolventov zamestnávateľmi podľa typu vlastníctva spoločnosti**

Tabuľka č. 75 Hodnotenie absolventov zamestnávateľmi podľa typu vlastníctva spoločnosti

Typ vlastníctva spoločnosti	Miera spĺňania očakávaní v kritériu <u>odborné certifikáty a oprávnenia</u>	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Slovesné súkromné vlastníctvo	nesplňajú	54 % ($p < 0,05^*$)
Slovesné štátne vlastníctvo	nesplňajú	35 % ($p < 0,05^*$)
Zahraničné súkromné vlastníctvo	nesplňajú	43 % ($p < 0,05^*$)

- **Hodnotenie absolventov zamestnávateľmi podľa typu vlastníctva spoločnosti v analytickom myslení**

Tabuľka č. 76 Hodnotenie absolventov zamestnávateľmi podľa typu vlastníctva spoločnosti v analytickom myslení

Typ vlastníctva spoločnosti	Miera spĺňania očakávaní v kritériu <u>analytické myslenie</u>	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Slovesné súkromné vlastníctvo	nesplňajú	29 % ($p < 0,05^*$)
Slovesné štátne vlastníctvo	nesplňajú	5 % ($p < 0,05^*$)
Zahraničné súkromné vlastníctvo	nesplňajú	31 % ($p < 0,05^*$)

- **Hodnotenie absolventov zamestnávateľmi podľa veľkosti spoločnosti v analytickom myslení**

Tabuľka č. 77 Hodnotenie absolventov zamestnávateľmi podľa veľkosti spoločnosti v analytickom myslení

Veľkosť spoločnosti	Miera spĺňania očakávaní v kritériu <u>analytické myslenie</u>	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Malá	nedostatok pozorovaní	nedostatok pozorovaní
Stredne veľká	nesplňajú	26 %
Veľká	nesplňajú	43 %

- **Hodnotenie absolventov zamestnávateľmi podľa pôsobiska spoločnosti v analytickom myslení**

Tabuľka č. 78 Hodnotenie absolventov zamestnávateľmi podľa pôsobiska spoločnosti v analytickom myslení

Pôsobisko spoločnosti	Miera spĺňania očakávaní v kritériu <u>analytické myslenie</u>	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Mimo Bratislavy	nespĺňajú	33 %
V Bratislave	nespĺňajú	35 %

- **Vzťah medzi kritériami, ktoré zamestnávatelia zohľadňujú pri prijímaní nových zamestnancov, a spĺňaním očakávaní v rámci týchto kritérií**

Tabuľka č. 79 Vzťah medzi kritériami, ktoré zamestnávatelia zohľadňujú pri prijímaní nových zamestnancov a spĺňaním očakávaní v rámci týchto kritérií

Hodnotenie dôležitosti kritéria pri výbere nových pracovníkov	Miera spĺňania očakávaní v kritériu <u>komunikačné schopnosti</u>	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Pomerne dôležité až kľúčové (komunikačné schopnosti)	čistočne spĺňajú	96 %
	Miera spĺňania očakávaní v kritériu <u>motivácia</u>	
Pomerne dôležité až kľúčové (motivácia)	čistočne spĺňajú	89 %
	Miera spĺňania očakávaní v kritériu <u>odborné vedomosti</u>	
Pomerne dôležité až kľúčové (odborné vedomosti)	čistočne spĺňajú	92 %
	Miera spĺňania očakávaní v kritériu <u>schopnosť pracovať v tíme</u>	
Pomerne dôležité až kľúčové (schopnosť pracovať v tíme)	čistočne spĺňajú	92 %
	Miera spĺňania očakávaní v kritériu <u>schopnosť učiť sa</u>	
Pomerne dôležité až kľúčové (schopnosť učiť sa)	čistočne spĺňajú	89 %
	Miera spĺňania očakávaní v kritériu <u>jednoduchá práca s počítačom</u>	
Pomerne dôležité až kľúčové (jednoduchá práca s počítačom)	čistočne spĺňajú	92 %
	Miera spĺňania očakávaní v kritériu <u>schopnosť rýchlo sa prispôbiť zmenám</u>	

Pomerne dôležité až kľúčové (schopnosť rýchlo sa prispôbiť zmenám)	čistočne splňajú	87%
---	------------------	-----

Zamestnávateľa aj v rozhovoroch upozorňujú na to, že absolventi majú rezervy v komunikačných zručnostiach z pohľadu negociačných, prezentačných a argumentačných zručností, nie sú schopní sebaaprezentácie a majú problém presvedčiť zamestnávateľov o svojich kompetenciách, ako i motivácii. Nedostatočne rozvinuté komunikačné zručnosti súvisia aj s rozpačitou tímovou spoluprácou. Absolventi nie sú zvyknutí a pripravení komunikovať s rôznymi osobnosťami, nedokážu komunikovať asertívne, riešiť problémy vzniknuté v tíme, rezervy zamestnávateľa vidia aj v neznalosti komunikácie v konflikte.

„Tak, to zovšeobecnenie, samozrejme, môže pokrývať, hej, ale teda snáď vo všeobecnosti teda niekde môže chýbať teda prax. Vo všeobecnosti niekde môžu chýbať také tie komunikačné zručnosti, ktoré sú presne, ktoré sa prejavujú pri nejakej tej tímovej práci, pri riešení ťažkých úloh. Je to proste nejaký systém riešenia komplexnejších úloh alebo projektov, hej, nejaké vedenie nejakých projektov. To, samozrejme, ale otázka je, že či je vôbec realistické od tých študentov očakávať. V našich podmienkach si to neviem úplne predstaviť...“ (CELSI_HR01)

„Táto nová generácia, čo je teraz, beriem napríklad zo stredných škôl, že napríklad my sme tá staršia generácia alebo teda čo sú tí tridsiatnici a po, tak boli naučení takým základným napríklad spoločenským pravidlám, komunikácii nejakej tej sociálnej interakcii v nejakých medziach táto nová generácia by potrebovala, keby to nemali z domu naučené, že asi postupne ich začali učiť, že treba sa aj pozdraviť, potreba reagovať, že tam už v podstate, keď sa školia v sieti ľudia, že postupne ich budú asi musieť učiť to, čo by už mali, čo tá staršia generácia bežne ovláda, že toto nám tam tak akože chýba.“ (CELSI_HR06)

V: „Ak zamestnáte takéhoto čerstvého absolventa, do akých kompetencií, zručností, vedomostí, musíte investovať viac ako pri človeku, ktorý už má predchádzajúcu pracovnú skúsenosť?“

R: *Možno do tých mäkkších, ako tá komunikácia, prezentačné zručnosti, vedieť zvládať nejaké námietky, neviem, argumentovať, vyjednávať a tak ďalej. Čiže tieto... tieto zručnosti, o týchto.“ (CELSI_HR27)*

„...Do týchto, ale myslím si, že čo najviac chýba, sú práve tieto softvérové zručnosti. Pozorovali sme... teraz... teraz už nerobíme teda tie graduate programy aj, že ako jazykové zručnosti, predtým sme vyžadovali anglický jazyk, ale neviem teda to posúdiť, že či so to teraz zmenilo, ale tak pár rokov dozadu sme pozorovali, že tí absolventi síce absolvovali rôzne pobyty v Amerike alebo teda tie workcampy, ale vôbec nevedeli dobre po anglicky. Naozaj, akože nevedeli sa... respektíve vedeli tú bežnú hovorovú reč, hej, ale keď mali napríklad urobiť nejakú prezentáciu, my sme mali aj časť v angličtine, tak to nebolo úplne také, ako... čo som bola prekvapená, lebo som si myslela, že teraz už vlastne mladí ľudia úplne akože v pohode rozprávajú cudzími jazykmi, len možno sa to posunulo odtedy. Nevie. To bolo tak päť rokov dozadu. Teraz už jazyk nepozorujeme alebo netestujeme, takže myslím tie... práve tie zručnosti. Vedieť sa odprezentovať, vedieť argumentovať, vedieť presvedčať druhú stranu, hej, argumentmi. Tak to podľa mňa niektorým tým absolventom chýba.“ (CELSI_HR27)

Absolventi vysokých škôl majú problém samostatne realizovať pracovné úlohy, nevedia za ne prevziať komplexnú zodpovednosť a majú problém efektívne pracovať s informáciami. Problémom v jednoduchšej práci s počítačom je znalosť softvéru Excel, ako i znalosť nástrojov softvéru Word. Absolventi síce majú znalosť angličtiny na pokročilej úrovni, v angličtine či inom cudzom jazyku však majú problém dohovoriť sa v pracovnom kontexte. Zamestnávateľa považujú angličtinu na gro vysokokvalifikovaných pozíciách ako nevyhnutné kritérium. Dostupnosť absolventov, ktorí by aktívne ovládali dva svetové jazyky, je však veľmi malá, zamestnávateľa by do budúcnosti radi na trhu práce videli viac takýchto absolventov.

„Čo sa týka ale skôr takých tých akože zručností povedzme komunikačných, tam je omnoho väčší rozdiel a potom tie osobnostné veci, tam to býva problém z hľadiska nejakej samostatnosti, z hľadiska nejakej ochoty, flexibility, nejakej tvorivosti a takých to vecí.“ (CELSI_HR38)

„A akoby absolventi z môjho pohľadu sú naučení dneska, čo je dôsledok fungovania proste na sociálnych médiách a na, na vyhľadávačoch na googli a na všetkom, že oni sú schopní rýchlo si vyhľadávať informácie a akurát mi tam chýba taká tá schopnosť vyhodnocovať ich a dokázať akoby posudzovať, že nie čokoľvek, čo nájdem pri akomkoľvek zdroji niekde, akoby na webe je nevyhnutné0 tak a je to pravda a môže to byť ako keby považované za relevantný zdroj. Takže v tomto sú tie rozdiely asi.“ (CELSI_HR38)

„Do istej miery nie vzhľadom na to, že čo som vám rozprával na začiatku. Excel, nejaké základné PC znalosti, Wordy a tak ďalej. Ja vravím, že to je taký jeden príklad za všetkých. Keď niekto príde na pohovor a povie, že Excel pokročilý a potom nevie spraviť kontingenčnú tabuľku, tak a častokrát nevie, čo to je tá kontingenčná tabuľka ani v angličtine, ani v slovenčine. Tak potom prečo má v životopise Excel pokročilý? Že zase tam je tá prílišná ambicióznosť, že videl Excel niekde.“ (CELSI_PA10)

R: „Zase ťažké otázky tam máte. V zásade skôr asi nie. Skôr asi nie, pretože ak sa bavíme v globálnom scope, tak nie, ak sa bavíme individuálne, tak študent, ktorý absolvuje FIT-ku napríklad alebo FEI-ku, tak ten je pripravený veľmi dobre. Horšie sú na tom vysoké školy v tom druhom slede toho záujmu. To znamená, že školy, ktoré možno aj tie humanitné školy tie až tak veľmi technologicky ľudí nepripravujú podľa mňa.“

V: Ale to je zasa úplne iný odbor.

R: **Dobre, ale tak robiť s Excelom a s Wordom trošku.**“ (CELSI_PA08)

„Alebo že vo Worde proste mi pošle životopis, ktorý je odsadený medzerami, že sú proste riadky akože poodsadzované medzerami a že proste není sú tam akože zarovnané nástrojmi, ktoré ten Word na to ponúka a ktoré sú podľa mňa akože oveľa elegantnejšie a jednoduchšie na spracovanie. Hej to sú práve to, to je to, že viem používať Word, to znamená, že čo, že viem si vyboldovať nejaký text a viem si proste ho zarovnať napravo, naľavo tým, že ho odmedzerujem, a keď sa mi jedno slovo na koniec toho riadka a už sa mi to nezmesí, tak si zdeletujem trošku tie veci a zhruba to vyrovnám, aby to bolo v strede toho dokumentu?“ (CELSI_PA10)

„Ale pri tých humanitnejších, z ekonomickej univerzity, alebo ja neviem, zo City University, kde rétoriku majú celých 5 rokov, ja očakávam, že keď ten človek príde a položím mu otázku, aby sa predstavil alebo, tak že minimálne 15 minút mi bude kontinuálne rozprávať o tom, akú mal diplomovku, akú mal tému a, a to napríklad na Citke za posledné roky, keď zoberem City University, čo je súkromná škola, ktorú si platíte v nemalej výške, pre mňa je prekvapujúce, keď absolventi City University nehovoria plynule anglicky, pretože oni celú výuku majú v angličtine.“ (CELSI_PA05)

„...Ale tak pár rokov dozadu sme pozorovali, že tí absolventi síce absolvovali rôzne pobyty v Amerike alebo teda tie workcamps, ale vôbec nevedeli dobre po anglicky. Naozaj, akože nevedeli sa... respektíve vedeli tú bežnú hovorovú reč, hej, ale keď mali napríklad urobiť nejakú prezentáciu, my sme mali aj časť v angličtine, tak to nebolo úplne také, ako... čo som bola prekvapená, lebo som si myslela, že teraz už vlastne mladí ľudia úplne akože v pohode rozprávajú cudzími jazykmi, len možno sa to posunulo odvtedy. Neviem. To bolo tak päť rokov dozadu. Teraz už jazyk nepozorujeme alebo netestujeme, takže myslím tie... práve tie zručnosti. Vedieť sa odprezentovať, vedieť argumentovať, vedieť presvedčať druhú stranu, hej, argumentmi. Tak to podľa mňa niektorým tým absolventom chýba.“ (CELSI_HR27)

- **Vzťah medzi tým, či zamestnávateľa, ktorí nespolupracujú so školami, poskytujú možnosť odbornej prípravy priamo študentom vysokých škôl, a splnením očakávaní zamestnávateľov v jednotlivých kritériách**

Tabuľka č. 80 Vzťah medzi tým, či zamestnávateľa, ktorí nespolupracujú so školami, poskytujú možnosť odbornej prípravy priamo študentom vysokých škôl, a splnením očakávaní zamestnávateľov v jednotlivých kritériách

Spoločnosti nespolupracujúce so školami a poskytujúce možnosť odbornej prípravy priamo študentom	Miera spĺňania očakávaní v kritériu <u>schopnosť rýchlo sa prispôbiť zmenám</u>	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
--	---	---

áno	čiastočne spĺňajú	70 %
	Miera spĺňania očakávaní v kritériu <u>schopnosť pracovať v tíme</u>	
áno	čiastočne spĺňajú	66 %
	Miera spĺňania očakávaní v kritériu <u>schopnosť učiť sa</u>	
áno	čiastočne spĺňajú	55 %
	Miera spĺňania očakávaní v kritériu <u>motivácia</u>	
áno	čiastočne spĺňajú	68 %
	Miera spĺňania očakávaní v kritériu <u>analytické myslenie</u>	
áno	čiastočne spĺňajú	75 %
	Miera spĺňania očakávaní v kritériu <u>znalosti svetových jazykov</u>	
áno	čiastočne spĺňajú	66 %
	Miera spĺňania očakávaní v kritériu <u>pokročilá práca s počítačom</u>	
áno	čiastočne spĺňajú	66 %
	Miera spĺňania očakávaní v kritériu odborné certifikáty a oprávnenia	
áno	čiastočne spĺňajú	48 %

Tabuľka č. 81 Vzťah medzi tým, či zamestnávateľa, ktorí nespolupracujú so školami, poskytujú možnosť odbornej prípravy priamo študentom vysokých škôl a splnením očakávaní zamestnávateľov v jednotlivých kritériách

Spoločnosti nespolupracujúce so školami a poskytujúce možnosť odbornej prípravy priamo študentom	Miera spĺňania očakávaní v kritériu <u>jednoduchá práca s počítačom</u>	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
áno	spĺňajú	61 %
	Miera spĺňania očakávaní v kritériu <u>prax v odbore</u>	
áno	nespĺňajú	51 %

	Miera spĺňania oĉakávaní v kritériu <u>formálne vzdelanie</u>	
áno	spĺňajú	56 %
Pri fyzickej zdatnosti a manuálnych zručnostiach sa väčšinová časť vzorky vyjadriala v možnosti – neviem posúdiť, dáta preto nebudeme interpretovať.		

- **Súvislosť medzi prijímaním do zamestnania absolventov bez praxe a mierou, do akej absolventi spĺňajú oĉakávania zamestnávateľov**

Tabuľka č. 82 Súvislosť medzi prijímaním do zamestnania absolventov s vyšším stupňom formálneho vzdelania na pozície, kde by postaĉoval nižší stupeň a mierou, do akej absolventi spĺňajú oĉakávania zamestnávateľov

Prijímanie do zamestnania absolventov s vyšším stupňom formálneho vzdelania na pozície, kde by postaĉoval nižší stupeň	Miera spĺňania oĉakávaní v kritériu <u>formálne vzdelanie</u>	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
nie	spĺňajú	64 %
Prijímanie absolventov II. stupňa vysokoškolského vzdelania na pozície pre I. stupeň.	Miera spĺňania oĉakávaní v kritériu <u>formálne vzdelanie</u>	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
áno	spĺňajú	27 %

- **Prijímanie absolventov na vysokokvalifikované pozície (podľa ukonĉeného stupňa vysokoškolského vzdelania)**

Tabuľka č. 83 Prijímanie absolventov na vysokokvalifikované pozície (podľa ukonĉeného stupňa vysokoškolského vzdelania)

Stupeň ukonĉeného vysokoškolského štúdia	Percentuálna miera
I. stupeň (bakalársky)	87 %
II. stupeň (magisterský, inĉiniersky)	5,5 %
III. stupeň (doktorandský)	4,1 %

Dáta spoločnosti Profesia ohľadom požadovaného vzdelania na jednotlivé inzerované pracovné ponuky

Ak sa vrátíme k bakalárskemu stupňu štúdia, z dát poskytnutých spoločnosťou Profesia vieme, že od roku 2012 do roku 2017 tvorí **podiel ponúk** inzerovaných firmami len pre uchádzačov **s ukonĉeným I. stupňom vysokoškolského vzdelania od 1 až po 2%** zo všetkých inzerovaných pracovných ponúk.

Najväčší počet ponúk určených pre uchádzačov s ukončeným I. stupňom vysokoškolského vzdelania v roku 2016 zadávali firmy v oblasti informačných technológií; ekonomiky, financií a účtovníctva; administratívy. Priemerný počet prezerania životopisov uchádzačov s ukončeným I. stupňom vysokoškolského štúdia od roku 2013 do roku 2016 klesol z 5,7 pozretia na 4,3. V prípade **doktorandov**, v rámci ktorých v našej vzorke odpovedali zamestnávateľia len v minime prípadov, dopĺňame svoje dáta zisteniami spoločnosti Profesia. **Podiel ponúk vhodných iba pre absolventov s ukončeným III. stupňom vysokoškolského vzdelania od roku 2013 do roku 2016 postupne klesá z 0,131 % až po 0,029% v roku 2016.**

- ***Prijímanie absolventov na vysokokvalifikované pozície (podľa ukončeného stupňa vysokoškolského vzdelania) podľa veľkosti spoločnosti***

Tabuľka č. 84 Prijímanie absolventov na vysokokvalifikované pozície (podľa ukončeného stupňa vysokoškolského vzdelania) podľa veľkosti spoločnosti

Veľkosť spoločnosti	Stupeň ukončeného vysokoškolského štúdia	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Malá	II. stupeň (magisterský, inžiniersky)	väčšina
Stredne veľká	II. stupeň (magisterský, inžiniersky)	väčšina
Veľká	II. stupeň (magisterský, inžiniersky)	väčšina

- ***Prijímanie absolventov na vysokokvalifikované pozície (podľa ukončeného stupňa vysokoškolského vzdelania) podľa typu vlastníctva spoločnosti***

Tabuľka č. 85 Prijímanie absolventov na vysokokvalifikované pozície (podľa ukončeného stupňa vysokoškolského vzdelania) podľa typu vlastníctva spoločnosti

Typ vlastníctva spoločnosti	Stupeň ukončeného vysokoškolského štúdia	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Slovenské súkromné vlastníctvo	II. stupeň (magisterský, inžiniersky)	väčšina
Slovenské štátne vlastníctvo	II. stupeň (magisterský, inžiniersky)	väčšina
Zahraničné súkromné vlastníctvo	II. stupeň (magisterský, inžiniersky)	väčšina

- ***Prijímanie absolventov na vysokokvalifikované pozície (podľa ukončeného stupňa vysokoškolského vzdelania) podľa pôsobiska spoločnosti***

Tabuľka č. 86 Prijímanie absolventov na vysokokvalifikované pozície (podľa ukončeného stupňa vysokoškolského vzdelania) podľa pôsobiska spoločnosti

Pôsobisko spoločnosti	Stupeň ukončeného vysokoškolského štúdia	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Mimo Bratislavy	II. stupeň (magisterský, inžiniersky)	väčšina
V Bratislave	II. stupeň (magisterský, inžiniersky)	väčšina

Pri hľadaní vzťahu medzi prijímaním absolventov bakalárskeho štúdia na vysokokvalifikované pozície a existenciou spätnej väzby, ako aj spolupráce so školami nie je možné dáta interpretovať z dôvodu nedostatku pozorovaní – málo spoločností sa vyjadrilo k I. stupňu vysokoškolského štúdia.

- **Prijímate vo zvýšenej miere absolventov s vyšším formálnym stupňom vzdelania na pozície, kde by postačoval nižší stupeň vzdelania?**

Tabuľka č. 87 Prijímate vo zvýšenej miere absolventov s vyšším formálnym stupňom vzdelania na pozície, kde by postačoval nižší stupeň vzdelania?

Prijímanie absolventov s vyšším formálnym vzdelaním na pozície, kde by postačoval nižší stupeň vzdelania	Percentuálna miera
Nie	52,1 %
Áno (prijímanie absolventov II. stupňa vysokých škôl na pozície, kde by postačoval I. stupeň)	34,2 %
Áno (prijímanie absolventov III. stupňa vysokých škôl na pozície, kde by postačoval II. stupeň)	6,8 %

Ak sa na to pozrieme cez **optiku pôsobiska** – aj v/mimo Bratislavy, vlastníctva spoločnosti či jej veľkosti, v dátach nepozorujeme výraznejšie odklony od vyššie uvedenej distribúcie podľa miesta pôsobiska zamestnávateľa (Bratislava verus mimo Bratislavy). Firmy všetkých typov vlastníctva, miesta pôsobenia v hlavnom meste aj mimo neho a všetkých veľkostí vo väčšine prípadov odpovedali, že **neprijímajú vo zvýšenej miere absolventov s vyšším formálnym stupňom vzdelania na pozície, kde by postačoval nižší stupeň vzdelania.**

- **Vzťah medzi existenciou systematickej spätnej väzby o tom, čo by mali školy zmeniť, a prijímaním absolventov s vyšším formálnym stupňom vzdelania na pozície, kde by postačoval nižší stupeň vzdelania**

Tabuľka č. 88 Vzťah medzi existenciou systematickej spätnej väzby o tom, čo by mali školy zmeniť, a prijímaním absolventov s vyšším formálnym stupňom vzdelania na pozície, kde by postačoval nižší stupeň vzdelania

Prijímanie absolventov s vyšším formálnym vzdelaním na pozície, kde by postačoval nižší stupeň vzdelania	Existencia systematickej spätnej väzby so školami	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Áno (prijímanie absolventov II. stupňa vysokých škôl na pozície, kde by postačoval I. stupeň)	Nie	68 %

- ***Vzťah medzi prijímaním absolventov s vyšším formálnym stupňom vzdelania na pozície, kde by postačoval nižší stupeň vzdelania, a tým, do akej miery zamestnanci súhlasia s výrokom: Absolventi získali dostatok odbornej praxe v rámci, resp. počas štúdia.***

Tabuľka č. 89 Vzťah medzi prijímaním absolventov s vyšším formálnym stupňom vzdelania na pozície, kde by postačoval nižší stupeň vzdelania, a tým, do akej miery zamestnanci súhlasia s výrokom: Absolventi získali dostatok odbornej praxe v rámci, resp. počas štúdia.

Prijímanie absolventov s vyšším formálnym vzdelaním na pozície, kde by postačoval nižší stupeň vzdelania	(Ne)súhlas s výrokom: <u>Absolventi získali dostatok odbornej praxe v rámci, resp. počas štúdia.</u>	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Áno (prijímanie absolventov II. stupňa vysokých škôl na pozície, kde by postačoval I. stupeň)	úplne nesúhlasiaci	90 %

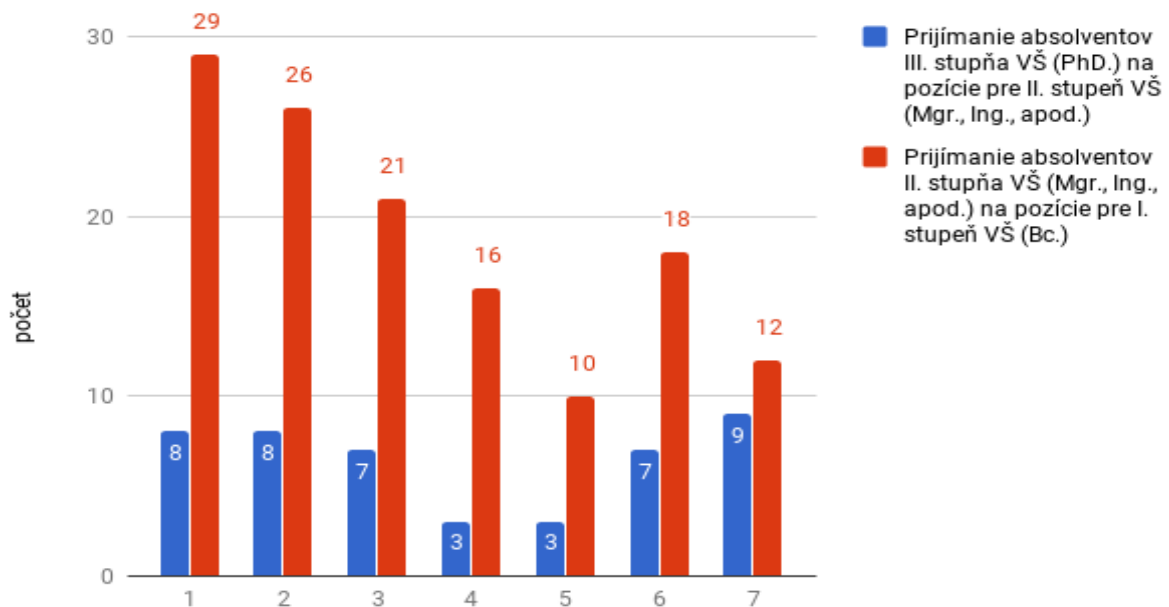
- ***Dôvody, pre ktoré prijímajú zamestnávateľia v rámci vysokokvalifikovaných pozícií absolventov s vyšším formálnym vzdelaním na pozície, kde je postačujúci nižší stupeň vzdelania***

Tabuľka č. 90 Dôvody, pre ktoré prijímajú zamestnávateľia v rámci vysokokvalifikovaných pozícií absolventov s vyšším formálnym vzdelaním na pozície, kde je postačujúci nižší stupeň vzdelania

Dôvod prijímania absolventov s vyšším formálnym vzdelaním na pozície, kde by postačoval nižší stupeň vzdelania	Percentuálna miera
Absolventi s vyšším vzdelaním sú osobnostne vyzretejší	61 %
Nie je núdza o uchádzačov s vyšším vzdelaním, preto ich uprednostňujeme	56 %
Absolventi s vyšším vzdelaním majú lepšie vedomosti a vyžadujú menej zaškolenia u zamestnávateľa	46 %

Podrobnejšie znázornenie výsledkov prezentujeme v nižšie uvedenom Grafe č. 16

Graf č. 16 Prijímanie absolventov s vyšším formálnym stupňom vzdelania na pozície, kde by postačoval i nižší stupeň



Zdroj: Databáza CELSI k projektu To dá rozum 2017

Legenda Graf č. 16:

- 1 Absolventi s vyšším vzdelaním sú osobnostne vyzretejší
- 2 Nie je núdza o uchádzačov s vyšším vzdelaním, preto ich uprednostňujeme
Absolventi s vyšším vzdelaním majú lepšie VEDOMOSTI a vyžadujú menej zaškolenia u zamestnávateľa
- 3 Absolventi s vyšším vzdelaním majú lepšie ZRUČNOSTI a vyžadujú menej zaškolenia u zamestnávateľa
- 4 Uchádzači s nižším stupňom vzdelania nespĺňajú odborné požiadavky nášho podniku
- 5 Nie je dostatok absolventov relevantného nižšieho stupňa.
- 6 Nevieť posúdiť

- ***Dôvody, pre ktoré zamestnávateľia prijímajú absolventov s vyšším formálnym vzdelaním na pozície, kde je potrebný nižší stupeň vzdelania podľa typu vlastníctva, veľkosti a pôsobiska spoločnosti***

Ak sa chceme bližšie pozrieť na dôvody, pre ktoré zamestnávateľia prijímajú absolventov s vyšším formálnym vzdelaním na pozície, kde je potrebný nižší stupeň vzdelania z pohľadu pôsobiska spoločnosti, veľkosti a typu vlastníctva, narážame na problém s nedostatkom pozorovaní pre niektoré položky, keďže na túto otázku odpovedalo len 61 respondentov. **Väčšina dát sa pri všetkých typoch vlastníctva koncentruje v prvých troch dôvodoch** (pozri Graf č. 16), podobný jav pozorujeme pri rôznych typoch veľkosti firiem, ako aj v rámci pôsobiska organizácií v Bratislave aj mimo nej.

- **Vzťah s jednotlivými dôvodmi prijímania absolventov s vyšším formálnym vzdelaním na pozície, kde je potrebný aj nižší stupeň vzdelania a existenciou spätnej väzby**

Tabuľka č. 91 Vzťah s jednotlivými dôvodmi prijímania absolventov s vyšším formálnym vzdelaním na pozície, kde je potrebný aj nižší stupeň vzdelania a existenciou spätnej väzby

Prijímanie absolventov s vyšším formálnym vzdelaním na pozície, kde by postačoval nižší stupeň vzdelania	Existencia spätnej väzby medzi zamestnávateľmi a školou	Dôvod prijímania absolventov s vyšším formálnym vzdelaním na pozície, kde by postačoval nižší stupeň vzdelania	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Áno (prijímanie absolventov II. stupňa vysokých škôl na pozície, kde by postačoval I. stupeň)	Nie	absolventi s vyšším vzdelaním sú osobnostne vyzretejší	64 %
Áno (prijímanie absolventov II. stupňa vysokých škôl na pozície, kde by postačoval I. stupeň)	Nie	absolventi majú lepšie vedomosti a vyžadujú si menej zaškolenia	76 %
Áno (prijímanie absolventov II. stupňa vysokých škôl na pozície, kde by postačoval I. stupeň)	Nie	absolventi majú lepšie zručnosti a vyžadujú si menej zaškolenia	85 %
V rámci dôvodu – uchádzači s nižším stupňom vzdelania nespĺňajú odborné požiadavky nášho podniku, nie je možné dáta interpretovať z dôvodu nedostatku pozorovaní; dáta interpretujeme len v rámci prijímania absolventov s II. stupňom vysokoškolského vzdelania na pozície, kde by postačoval I. stupeň – v rámci prijímania absolventov s III. stupňom vysokoškolského vzdelania na pozície, kde by postačoval II. stupeň, taktiež nie je možné dáta interpretovať z dôvodu nedostatku pozorovaní.			

- ***Vzťah s jednotlivými dôvodmi prijímania absolventov s vyšším formálnym vzdelaním na pozície, kde je potrebný nižší stupeň vzdelania, a tým, či zamestnávatelia aktívne spolupracujú alebo v minulosti spolupracovali so školami***

Tabuľka č. 92 Vzťah s jednotlivými dôvodmi prijímania absolventov s vyšším formálnym vzdelaním na pozície, kde je potrebný nižší stupeň vzdelania, a tým, či zamestnávatelia aktívne spolupracujú alebo v minulosti spolupracovali so školami

Prijímanie absolventov s vyšším formálnym vzdelaním na pozície, kde by postačoval nižší stupeň vzdelania	Existencia spolupráce zamestnávateľa so školou pri príprave absolventov	Dôvod prijímania absolventov s vyšším formálnym vzdelaním na pozície, kde by postačoval nižší stupeň vzdelania	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Áno (prijímanie absolventov II. stupňa vysokých škôl na pozície, kde by postačoval I. stupeň)	Nie	absolventi s vyšším vzdelaním sú osobnostne vyzretejší	30 %
Áno (prijímanie absolventov II. stupňa vysokých škôl na pozície, kde by postačoval I. stupeň)	Nie	absolventi majú lepšie vedomosti a vyžadujú si menej zaškolenia	35 %
Áno (prijímanie absolventov II. stupňa vysokých škôl na pozície, kde by postačoval I. stupeň)	Nie	absolventi majú lepšie zručnosti a vyžadujú si menej zaškolenia	38 %
V rámci dôvodu – uchádzači s nižším stupňom vzdelania nespĺňajú odborné požiadavky nášho podniku, nie je možné dáta interpretovať z dôvodu nedostatku pozorovaní; dáta interpretujeme len v rámci prijímania absolventov s II. stupňom			

vysokoškolského vzdelania na pozície, kde by postačoval I. stupeň – v rámci prijímania absolventov s III. stupňom vysokoškolského vzdelania na pozície, kde by postačoval II. stupeň, taktiež nie je možné dáta interpretovať z dôvodu nedostatku pozorovaní.

- ***Vzťah s jednotlivými dôvodmi prijímania absolventov s vyšším formálnym vzdelaním na pozície, kde je postačujúci nižší stupeň vzdelania, a jednotlivými formami spolupráce zamestnávateľov so školami***

Tabuľka č. 93 Vzťah s jednotlivými dôvodmi prijímania absolventov s vyšším formálnym vzdelaním na pozície, kde je postačujúci nižší stupeň vzdelania, a jednotlivými formami spolupráce zamestnávateľov so školami

Prijímanie absolventov s vyšším formálnym vzdelaním na pozície, kde by postačoval nižší stupeň vzdelania	Forma spolupráce zamestnávateľov so školou	Dôvod prijímania absolventov s vyšším formálnym vzdelaním na pozície, kde by postačoval nižší stupeň vzdelania	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Áno (prijímanie absolventov II. stupňa vysokých škôl na pozície, kde by postačoval I. stupeň)	Organizácia prednášok	absolventi s vyšším vzdelaním sú osobnostne vyzretejší	70 %
Áno (prijímanie absolventov II. stupňa vysokých škôl na pozície, kde by postačoval I. stupeň)	Organizácia prednášok	absolventi majú lepšie vedomosti a vyžadujú si menej zaškolenia	62 %
V rámci dôvodu – uchádzači s nižším stupňom vzdelania nespĺňajú odborné požiadavky nášho podniku a absolventi s vyšším vzdelaním majú lepšie vedomosti a vyžadujú menej zaškolenia, nie je možné dáta interpretovať z dôvodu nedostatku pozorovaní; dáta interpretujeme len v rámci prijímania absolventov s II. stupňom vysokoškolského vzdelania na pozície, kde by postačoval I. stupeň – v rámci prijímania absolventov s III. stupňom vysokoškolského vzdelania na pozície, kde by postačoval II. stupeň, taktiež nie je možné dáta interpretovať z dôvodu nedostatku pozorovaní			

- ***Vzťah s jednotlivými dôvodmi prijímania absolventov s vyšším formálnym vzdelaním na pozície, kde je potrebný nižší stupeň vzdelania, a možnosťou, že ak zamestnávatelia nespolupracujú so školami, či poskytujú možnosť odbornej prípravy priamo študentom vysokých škôl***

Tabuľka č. 94 Vzťah s jednotlivými dôvodmi prijímania absolventov s vyšším formálnym vzdelaním na pozície, kde je potrebný nižší stupeň vzdelania, a možnosťou, že ak zamestnávatelia nespolupracujú so školami, či poskytujú možnosť odbornej prípravy priamo študentom vysokých škôl

Prijímanie absolventov s vyšším formálnym vzdelaním na pozície, kde by postačoval nižší stupeň vzdelania	Nespolupráca a neposkytovanie študentom možnosť odbornej prípravy	Dôvod prijímania absolventov s vyšším formálnym vzdelaním na pozície, kde by postačoval nižší stupeň vzdelania	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Áno (prijímanie absolventov II. stupňa vysokých škôl na pozície, kde by postačoval I. stupeň)	Áno	absolventi s vyšším vzdelaním sú osobnostne vyzretejší	37 %

Áno (prijímanie absolventov II. stupňa vysokých škôl na pozície, kde by postačoval I. stupeň)	Áno	absolventi majú lepšie vedomosti a vyžadujú si menej zaškolenia	46 %
V rámci dôvodu – uchádzači s nižším stupňom vzdelania nespĺňajú odborné požiadavky nášho podniku a absolventi s vyšším vzdelaním majú lepšie vedomosti a vyžadujú menej zaškolenia, nie je možné dáta interpretovať z dôvodu nedostatku pozorovaní; dáta interpretujeme len v rámci prijímania absolventov s II. stupňom vysokoškolského vzdelania na pozície, kde by postačoval I. stupeň – v rámci prijímania absolventov s III. stupňom vysokoškolského vzdelania na pozície, kde by postačoval II. stupeň, taktiež nie je možné dáta interpretovať z dôvodu nedostatku pozorovaní.			

- ***Vzťah dôvodu prijímania s vyšším formálnym vzdelaním na pozície, kde je postačujúci nižší stupeň – konkrétne: Nie je núdza o uchádzačov s vyšším vzdelaním, preto ich uprednostňujeme, a mierou, do akej absolventi spĺňajú kritériá v oblasti formálneho vzdelania***

Tabuľka č. 95 Vzťah dôvodu prijímania s vyšším formálnym vzdelaním na pozície, kde je postačujúci nižší stupeň – konkrétne: Nie je núdza o uchádzačov s vyšším vzdelaním, preto ich uprednostňujeme, a mierou, do akej absolventi spĺňajú kritériá v oblasti formálneho vzdelania

Prijímanie absolventov s vyšším formálnym vzdelaním na pozície, kde by postačoval nižší stupeň vzdelania	Spĺňanie očakávania absolventmi podľa zamestnávateľov v kritériu <u>formálne vzdelanie</u>	Dôvod prijímania absolventov s vyšším formálnym vzdelaním na pozície, kde by postačoval nižší stupeň vzdelania	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Áno (prijímanie absolventov II. stupňa vysokých škôl na pozície, kde by postačoval I. stupeň)	čistočne spĺňajú	Nie je núdza o uchádzačov s vyšším vzdelaním, preto ich uprednostňujeme	25 %
Áno (prijímanie absolventov II. stupňa vysokých škôl na pozície, kde by postačoval I. stupeň)	čistočne spĺňajú	Nie je dostatok absolventov relevantného nižšieho stupňa	20 %

V kvalitatívnych dátach sme sa pozreli aj na vyjadrenia zamestnávateľov týkajúce sa (ne)dostatku uchádzačov o prácu. V kvantitatívnej analýze sme zaznamenali, že väčšina zamestnávateľov sa vyjadřila, že nie je núdza o absolventov s vyšším stupňom vzdelania, preto ich uprednostňujú. V naratívach zástupcov zamestnávateľov pozorujeme, že uchádzačov s vyšším formálnym vzdelaním je síce dostatok, ale len menšina z nich spĺňa selekčné kritériá. Aj keď sa firmám na začiatku výberového konania niekedy prihlási pomerne veľký počet uchádzačov, viac ako polovica už v prvej fáze výberu nevyhovuje požiadavkám z pohľadu špecializácie, nedostatočnej praxe, bydliska, jazykových zručností. V ďalších fázach výberového procesu sa súbor uchádzačov opäť zužuje o tých, ktorí nemajú motiváciu či záujem. Najväčšie problémy s nedostatkom uchádzačov podľa výsledkov kvalitatívnej analýzy zaznamenávajú zamestnávateľia pri technických pozíciách z priemyselnej výroby či pri informačných technológiách.

...Kríza pominula a projekty sa začali hýbať, takže je to strašne veľa novovzniknutých pozícií. Ja môžem povedať, že jeden z hlavných sektorov, ktorý zamestnáva kvalifikovaných absolventov, je práve biznis centrá, respektíve shareservice centrá. Tým pádom sú to lokality Bratislava, Nitra, Košice a teraz je jedno centrum nové ešte otvorené niekde tam pri Košiciach. Takže je to akože po celom Slovensku. A to sú väčšinou pozície, ktoré sú buď to finančné, IT-čkárske, alebo je to administratíva,

nejaké proste spracovanie údajov. Podmienkou tam je vždycky presne, aby ten človek bol vysokoškolský absolvent, pretože tie pozície sú, párkrát zoberú aj strednú školu na tie úplne najnižšie pozície, ale prevaha tých pozícií je vhodná práve pre absolventov vysokých škôl. Ale je to práve skôr, ako som povedala, to zameranie buď ekonómia, alebo teda IT alebo nejaká administratíva. Čiže my vidíme ako keby, že títo ľudia nemajú problém sa zamestnať, pokiaľ majú tú angličtinu na tej nejakej komunikatívnej úrovni. A tak tam to funguje. **Problém máme inde a ten je, že produkuje strašne veľa absolventov, ktorí študujú ako keby odbory, ktoré jednoducho sú ťažko uplatniteľné. Ja vždycky rada používam napríklad ako kartografia alebo proste takéto smery. Jednoducho tí ľudia, ak sa im nepodarí umiestniť alebo právnici. Výborný príklad sú právnici.** My ročne máme extrémne veľa absolventov práva. Z nich reálne do práva sa dostane a aj tam ostane pôsobiť relatívne malé percento. A tí ostatní potom sa snažia niekde si nájsť proste nejakú prácu. Takže odpoveď znie, že je, by som povedala, momentálna situácia viacej pozícií možno ako absolventov, ale problém je, že tí absolventi nepokrývajú ako keby tie potreby tých zamestnávateľov. **Takže naozaj tam máme, ako keby sa nestretávajú, hej, tá ponuka s tým dopytom.** Takže.

V: To sa k tomu podľa mňa ešte viackrát dostaneme. A ono čiastočne podľa mňa táto otázka smerovala aj akoby ako mimo absolventov. Tam je ten trh akoby tiež asi nie úplne nasýtený.

R: Nie, tam je to úplne rovnaké. Akože ono to je teraz taká celková situácia v podstate, že je viac pozícií ako kvalifikovanej pracovnej sily. Vidíme ten problém, vlastne historicky môžeme povedať asi prvýkrát, čo vidíme, je že nevieme zohnať poriadne ani robotníkov do výroby. Takže ten problém je aktuálne celoplošný a jednoducho a v skratke, že je viac ponuky ako dopytu. A tí, čo aj tú prácu akože chcú, lebo sa ma potom môžete opýtať proti... (CELSI_PA01)

R: Je to veľmi ťažká otázka, lebo ak za vysokokvalifikovanú pracovnú pozíciu považujeme ľudí, čo sú vysokoškolsky vzdelané osoby, tak na jednu pracovnú pozíciu neraz príde aj päťdesiat, sedemdesiat životopisov, sa o to uchádzajú. Keď sa budeme baviť o marketingu, tie čísla sa tiež pohybujú pomerne vysoko.“ (CELSI_HR30)

„No, ja som dvanásť rokov na strane agentúr, takže ja som už taký dinosaurus, toto necitujte nikde a ja môžem povedať, že strašne sa mení tá motivácia tých ľudí. Voľakedy tí absolventi chodili na tie pohovory s takou pokorou a naozaj mali taký rešpekt, by som povedala, voči tomu, že hľadám si to prvé zamestnanie a prišli naozaj, dajme tomu, že pekne oblečení, hej a pripravení a tak sa snažili. Môžem povedať, že dneska percento ľudí, ktoré by išlo do toho s týmto, je čím ďalej, tým menšie. Veľakrát tým, že oni majú strašne veľa príležitostí, strašne veľký prísun informácií proste a tak ďalej, mám pocit, že taká tá pokora voči tomu ustupuje trašku ako a berú to skôr všetko ako svet je gombička veľakrát a skúšajú a je to fakt vidno, že tá generácia zmýšľa inak. Ich v prvom rade zaujíma možno to, že aké tam bude voľno, lebo oni chcú cestovať a oni nie sú možno tak draví veľakrát, že proste si idú budovať tú kariéru, ale oni chcú proste prácu, ktorá ich bude baviť, ktorá bude dobre platená, ale zároveň budú mať dostatok voľného času. Čo vo svojej podstate je fajn, len niekedy si myslím, že rešpekt voči možno aj tým iným kolegom, aj voči celkovo tomu systému by mohol byť väčší tak to poviem slušne.“ (CELSI_PA01)

- **Pozorovanie rozdielov zamestnávateľmi v pripravenosti absolventov v rovnakých odboroch z rôznych škôl**

Ak sa pozrieme na to, či zamestnávatelia vidia rozdiely v pripravenosti absolventov v rovnakých odboroch z rôznych škôl, v dátach pozorujeme, že väčšina (takmer 75 %) zamestnávateľov v rámci vysokokvalifikovaných pozícií tieto rozdiely vidí.

- **Pozorovanie rozdielov zamestnávateľmi v pripravenosti absolventov v rovnakých odboroch z rôznych škôl podľa pôsobiska spoločnosti**

Tabuľka č. 96 Pozorovanie rozdielov zamestnávateľmi v pripravenosti absolventov v rovnakých odboroch z rôznych škôl podľa pôsobiska spoločnosti

Pôsobisko spoločnosti	Pozorovanie rozdielov zamestnávateľmi v pripravenosti absolventov v rovnakých odboroch z rôznych škôl	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
V Bratislave	Áno	89 %

Mimo Bratislavy	Áno	96 %
-----------------	-----	------

- **Pozorovanie rozdielov zamestnávateľmi v pripravenosti absolventov v rovnakých odboroch z rôznych škôl podľa veľkosti spoločnosti**

Tabuľka č. 97 Pozorovanie rozdielov zamestnávateľmi v pripravenosti absolventov v rovnakých odboroch z rôznych škôl podľa veľkosti spoločnosti

Veľkosť spoločnosti	Pozorovanie rozdielov zamestnávateľmi v pripravenosti absolventov v rovnakých odboroch z rôznych škôl	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Malé	Áno	90 % (p<0,01**)
Stredne veľké	Áno	87 % (p<0,01**)
Veľké	Áno	95 % (p<0,01**)

- **Pozorovanie rozdielov zamestnávateľmi v pripravenosti absolventov v rovnakých odboroch z rôznych škôl podľa typu vlastníctva spoločnosti**

Tabuľka č. 98 Pozorovanie rozdielov zamestnávateľmi v pripravenosti absolventov v rovnakých odboroch z rôznych škôl podľa typu vlastníctva spoločnosti

Typ vlastníctva spoločnosti	Pozorovanie rozdielov zamestnávateľmi v pripravenosti absolventov v rovnakých odboroch z rôznych škôl	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Slovenské súkromné vlastníctvo	Áno	87 %
Slovenské štátne vlastníctvo	Áno	100 %
Zahraničné súkromné vlastníctvo	Áno	89 %

- **Súvislosť medzi tým, čo zamestnávatelia pre vysokokvalifikované pozície označili v otázke: Vidíte rozdiely v pripravenosti absolventov v rovnakých odboroch z rôznych škôl a Existenciou systematickej spätnej väzby medzi školami a zamestnávateľmi**

Tabuľka č. 99 Súvislosť medzi tým, čo zamestnávatelia pre vysokokvalifikované pozície označili v otázke: Vidíte rozdiely v pripravenosti absolventov v rovnakých odboroch z rôznych škôl a Existenciou systematickej spätnej väzby medzi školami a zamestnávateľmi

Pozorovanie rozdielov zamestnávateľmi v pripravenosti absolventov v rovnakých odboroch z rôznych škôl	Existencia systematickej spätnej väzby medzi zamestnávateľmi a školami	Percentuálna miera (štatistická významnosť)

áno	nie	71 %
-----	-----	------

- **Súvislosť medzi tým, čo zamestnávateľa pre vysokokvalifikované pozície označili v otázke: Vidíte rozdiely v pripravenosti absolventov v rovnakých odboroch z rôznych škôl a Existenciou minulej či súčasnej spolupráce zamestnávateľov so školami pri príprave absolventov pre trh práce**

Tabuľka č. 100 Súvislosť medzi tým, čo zamestnávateľa pre vysokokvalifikované pozície označili v otázke: Vidíte rozdiely v pripravenosti absolventov v rovnakých odboroch z rôznych škôl a Existenciou minulej či súčasnej spolupráce zamestnávateľov so školami pri príprave absolventov pre trh práce

Pozorovanie rozdielov zamestnávateľmi v pripravenosti absolventov v rovnakých odboroch z rôznych škôl	Existenciou minulej či súčasnej spolupráce zamestnávateľov so školami pri príprave absolventov	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
áno	áno	78 %

1.4.2. Nízko až stredne kvalifikované pozície

Zamestnávateľa v rámci nízko až stredne kvalifikovaných pozícií odpovedali na otázku: **Vyhovujú absolventi vašim požiadavkám na uchádzačov o zamestnanie?** takto: **47,9 %** firiem odpovedalo, že absolventi skôr nevyhovujú požiadavkám, **43,7 %** organizácií sa vyjadrilo, že absolventi požiadavkám skôr vyhovujú. Iba **1,4 %** spoločností odpovedalo, že absolventi požiadavkám úplne vyhovujú a **5,6 %** zamestnávateľov z našej vzorky absolventi úplne nevyhovujú.

Pri porovnávaní odpovedí vzhľadom na región pôsobenia, veľkosť a typ vlastníctva firiem na vyššie uvedenú otázku sme vyjadrenia respondentov rozdelili na dve skupiny: vyhovujú (zlúčenie možností skôr vyhovujú a úplne vyhovujú) a nevyhovujú (zlúčenie možností skôr nevyhovujú a úplne nevyhovujú).

- **Vyhovovanie absolventov požiadavkám zamestnávateľa podľa veľkosti spoločnosti**

Tabuľka č. 101 Vyhovovanie absolventov požiadavkám zamestnávateľa podľa veľkosti spoločnosti

Veľkosť spoločnosti	Vyhovovanie absolventov požiadavkám zamestnávateľa	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Malá	nedostatok pozorovaní	nedostatok pozorovaní
Stredne veľká	skôr až úplne nevyhovujúci	52 %
Veľká	skôr až úplne nevyhovujúci	56 %

- ***Vyhovovanie absolventov požiadavkám zamestnávateľa podľa typu vlastníctva spoločnosti***

Tabuľka č. 102 Vyhovovanie absolventov požiadavkám zamestnávateľa podľa typu vlastníctva spoločnosti

Typ vlastníctva spoločnosti	Vyhovovanie absolventov požiadavkám zamestnávateľa	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Slovenské súkromné vlastníctvo	skôr až úplne nevyhovujúci	65 % (p<0,05*)
Slovenské štátne vlastníctvo	nedostatok pozorovaní	nedostatok pozorovaní
Zahraničné súkromné vlastníctvo	skôr až úplne nevyhovujúci	56 % (p<0,05*)

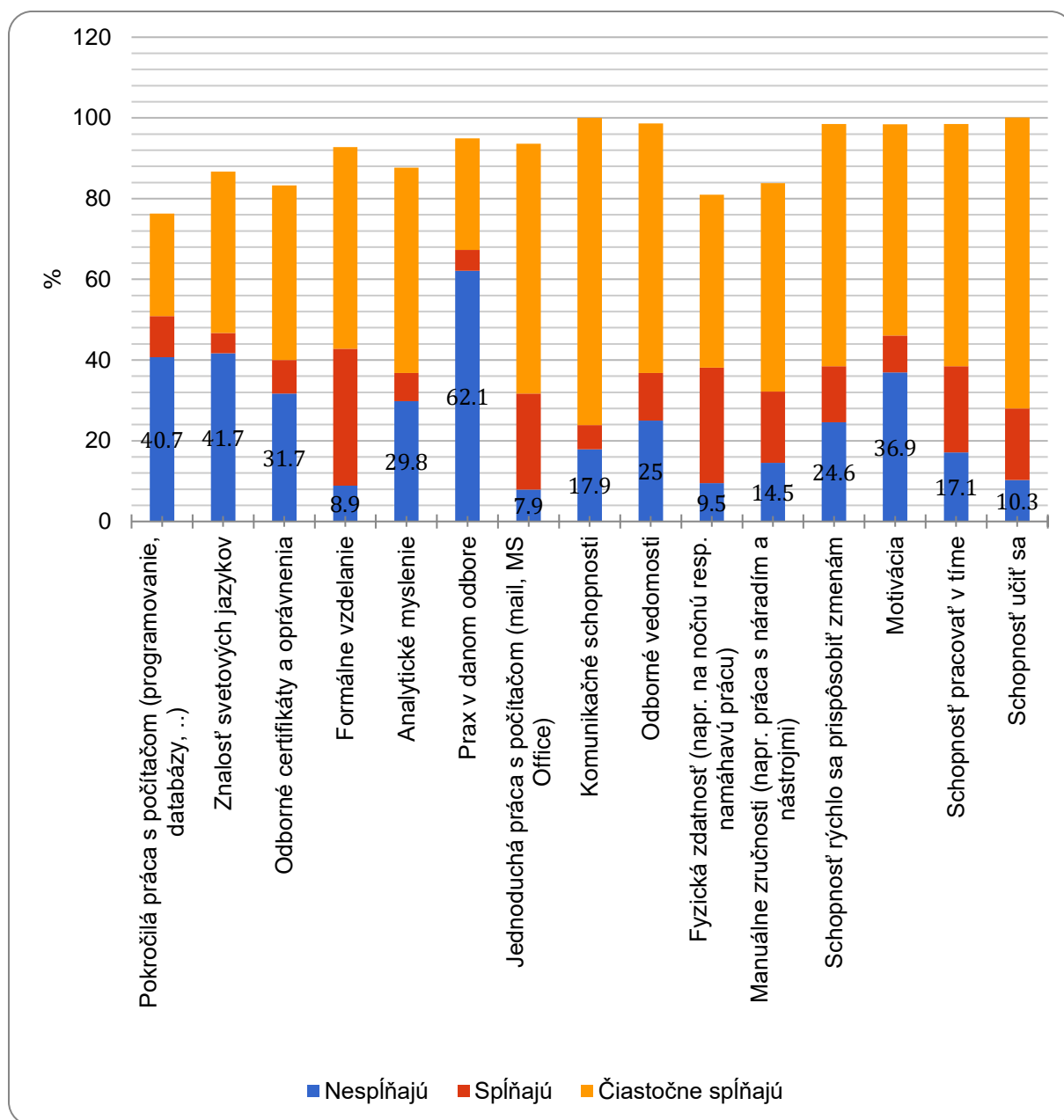
- ***Vyhovovanie absolventov požiadavkám zamestnávateľa podľa pôsobiska spoločnosti***

Tabuľka č. 103 Vyhovovanie absolventov požiadavkám zamestnávateľa podľa pôsobiska spoločnosti

Pôsobisko spoločnosti	Vyhovovanie absolventov požiadavkám zamestnávateľa	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Mimo Bratislavy	skôr až úplne nevyhovujúci	50 %
V Bratislave	skôr až úplne nevyhovujúci	58 %

Podľa dát teda vidíme, že vo všeobecnosti **menej ako polovica zamestnávateľov vníma absolventov ako skôr až úplne vyhovujúcich požiadavkám a niečo viac ako polovica firiem hodnotí absolventov ako nevyhovujúcich**. V rámci hodnotenia absolventov v spĺňaní očakávaní v rámci konkrétnych kritérií si môžeme všimnúť, že **len menšina zamestnávateľov označila, že absolventi očakávania v kritériách spĺňajú, drvivá väčšina firiem sa v rámci takmer všetkých kritérií vyjadřila, že absolventi spĺňajú očakávania len čiastočne**. Výnimkou bolo len formálne vzdelanie.

Graf č. 17 Miera, do akej absolventi spĺňajú očakávania v jednotlivých kritériách – nízko až stredne kvalifikované pozície



Zdroj: databáza CELSI 2017 k projektu To dá rozum

- ***Vzťah medzi tým, do akej miery absolventi spĺňajú očakávania v rámci jednotlivých kritérií, a celkovou nespokojnosťou zamestnávateľa***

Tabuľka č. 104 Vzťah medzi tým, do akej miery absolventi spĺňajú očakávania v rámci jednotlivých kritérií, a celkovou nespokojnosťou zamestnávateľa

Vyhovovanie absolventov požiadavkám zamestnávateľov	Vyhovovanie absolventov očakávaniam zamestnávateľa v kritériu <u>odborné vedomosti</u>	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Skôr až vôbec nevyhovujú	častočne spĺňajú	49 %
	Vyhovovanie absolventov očakávaniam zamestnávateľa v kritériu <u>komunikačné schopnosti</u>	
Skôr až vôbec nevyhovujú	častočne spĺňajú	50 %
	Vyhovovanie absolventov očakávaniam zamestnávateľa v kritériu <u>schopnosť rýchlo sa prispôbiť zmenám</u>	
Skôr až vôbec nevyhovujú	častočne spĺňajú	55 %
	Vyhovovanie absolventov očakávaniam zamestnávateľa v kritériu <u>schopnosť pracovať v tíme</u>	
Skôr až vôbec nevyhovujú	častočne spĺňajú	59 %
	Vyhovovanie absolventov očakávaniam zamestnávateľa v kritériu <u>schopnosť učiť sa</u>	
Skôr až vôbec nevyhovujú	častočne spĺňajú	60 %
	Vyhovovanie absolventov očakávaniam zamestnávateľa v kritériu <u>motivácia</u>	
Skôr až vôbec nevyhovujú	častočne spĺňajú	59 %

Tabuľka č. 105 Vzťah medzi tým, do akej miery absolventi spĺňajú očakávania v rámci jednotlivých kritérií, a celkovou nespokojnosťou zamestnávateľa

Vyhovovanie absolventov požiadavkám zamestnávateľov	Vyhovovanie absolventov očakávaniam zamestnávateľa v kritériu <u>analytické myslenie</u>	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Skôr až vôbec nevyhovujú	častočne spĺňajú	49 %
	Vyhovovanie absolventov očakávaniam zamestnávateľa v kritériu <u>fyzická zdatnosť</u>	
Skôr až vôbec nevyhovujú	častočne spĺňajú	59 %
	Vyhovovanie absolventov očakávaniam zamestnávateľa v kritériu <u>manuálne zručnosti</u>	
Skôr až vôbec nevyhovujú	častočne spĺňajú	62,5 %

	Vyhovovanie absolventov očakávaniam zamestnávateľa v kritériu <u>znalosť svetových jazykov</u>	
Skôr až vôbec nevyhovujú	častočne spĺňajú	58 %
	Vyhovovanie absolventov očakávaniam zamestnávateľa v kritériu <u>jednoduchá práca s počítačom</u>	
Skôr až vôbec nevyhovujú	častočne spĺňajú	65 %
	Vyhovovanie absolventov očakávaniam zamestnávateľa v kritériu <u>formálne vzdelanie</u>	
Skôr až vôbec nevyhovujú	častočne spĺňajú	54 %

Tabuľka č. 106 Vzťah medzi tým, do akej miery absolventi spĺňajú očakávania v rámci jednotlivých kritérií, a celkovou nespokojnosťou zamestnávateľa

Vyhovovanie absolventov požiadavkám zamestnávateľov	Vyhovovanie absolventov očakávaniam zamestnávateľa v kritériu <u>certifikáty a oprávnenia</u>	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Skôr až vôbec nevyhovujú	častočne spĺňajú	54 %
	Vyhovovanie absolventov očakávaniam zamestnávateľa v kritériu <u>pokročilá práca s počítačom</u>	
Skôr až vôbec nevyhovujú	nespĺňajú	65 %
	Vyhovovanie absolventov očakávaniam zamestnávateľa v kritériu <u>prax v odbore</u>	
Skôr až vôbec nevyhovujú	nespĺňajú	64 %

V rámci spĺňania očakávaní zamestnávateľov absolventmi v jednotlivých kritériách sme už v predchádzajúcom odseku spomenuli, že pre väčšinu firiem **absolventi v rámci jednotlivých kritérií spĺňajú očakávania len čiastočne. Viac ako 72 % respondentov sa v tomto zhoduje pri kritériu schopnosť učiť sa, ktoré hodnotia ako dôležité až kľúčové.** Pri nízko až stredne kvalifikovaných pozíciách sme narazili na zaujímavosť spojenú s **faktorom motivácie**, ktorú zamestnávatelia uvádzajú ako **jednu z kľúčových výberových kritérií.** Podľa zamestnávateľov **požiadavku motivácie nespĺňa takmer 37 % absolventov.** Na základe bližšieho preskúmania získaných dát konštatujeme, že v rámci nízko až stredne kvalifikovaných pozícií absolventi celkom spĺňajú požiadavky len u nižšieho percenta respondentov. Schopnosť učiť sa **spĺňa** 35 % absolventov, schopnosť pracovať tíme približne 21 %, fyzickú zdatnosť 18 % absolventov, zatiaľ čo **odborné vedomosti len 10 % absolventov** a manuálne zručnosti spĺňa podľa zamestnávateľov 18 % absolventov.

Pri interpretácii dát v rámci spĺňania očakávaní zamestnávateľov absolventmi v jednotlivých kritériách s ohľadom na región, typ vlastníctva spoločnosti a veľkosť firmy sa primárne zameriavame na kritériá, v rámci ktorých sa zamestnávatelia vyjadrili, že ich absolventi nespĺňajú. Pri vysokokvalifikovaných pozíciách to bola prax v odbore (62 %), znalosť svetových jazykov (42 %) a motivácia (37 %).

Ak sa pozrieme na prax absolventov podľa vyjadrení zamestnávateľov v rozhovoroch zamestnávajúcich absolventov na nízko až stredne kvalifikované pozície, pozorujeme, že aj tu je prax zrejme vyššia priorita ako formálne vzdelanie. Pre firmy je dôležitejšia praktická znalosť technológie, pretože do takého zamestnanca spoločnosť už nemusí investovať také veľké množstvo časových, finančných, materiálnych a ľudských zdrojov. V rámci nízko až stredne kvalifikovaných pozícií má prax u absolventa podľa vyjadrení firiem vyššiu váhu ako pri vysokokvalifikovaných pozíciách. Zamestnanci, ktorí poznajú proces a technológie, vedia ovládať a nastavovať stroje, si nemusia dopĺňať vzdelanie maturitnou skúškou. Ideálny stav je pre zamestnávateľov absolvent, ktorý mal už počas strednej školy či učilišťa možnosť dlhodobo pracovať vo firmách, priamo v prevádzke, a to, čo sa teoreticky naučil v škole, vie aplikovať do praxe.

R: „Všeobecne či vyhovujú, tak všeobecne je to problém zohnať elektrikára. Už s odbornými... teda s tými osvedčeniami.

V: A keď sa bavíme o povedzme už niekoho, kto je v praxi. Je ho ťažké zohnať...

R: Áno.

V: ... alebo tí ľudia nie sú, alebo tí ľudia sú málo odborní?

R: No, na východnom Slovensku nie sú až tak, sú odsťahovaní na západné Slovensko alebo v zahraničí.“ (CELSI_HR32)

„Oni nepôjdu na tie. A keďže my máme kvázi tieto a potom tie vyššie pozície, ktoré máme, tak tam už zase nemajú tú dostatočnú prax, ktorú by mali mať, hej? Na tie vyššie pozície už ani povedzme, že mala som teraz takú jednu, ktorá je rok po škole, ale do tej firmy som nedokázala, nebola úspešná na tom pohovore, pretože ten jeden rok je veľmi málo na to, aby mohla ísť proste zastávať tú pozíciu, hej? Že ani rok už kedy na tých vyšších pozíciách nestačí ako prax. Tam už minimálne o troch rokoch sa bavíme.“(CELSI_PA09)

V: „Sú podľa vášho názoru absolventi stredných odborných škôl pripravovaní aj na technologicky a inovačne náročné oblasti produkcie?

R2: Stredných odborných škôl? No oni sú pripravení na to svoje. Ale ako.

V: Že na nejakú špecializovanú produkciu?

R2: Nie sú.

V: A to si potom zaučujú tí zamestnávatelia, hej, že proste to je.

R1: Väčšinou áno. Musí mať aspoň nejaký šajn, čo vlastne, do čoho ide, alebo, hej, že musí povedzme, keď sa bavíme o nejakých CNC-čkách alebo niečo, tak oni sa dostanú s tým do styku alebo do kontaktu počas školy na praxi alebo niekde. Ale potom, keď sa bavíme napríklad o nejakom programovaní konkrétnom alebo že príde nejaký špeciálny nový stroj do firmy, tak to už, samozrejme, vás nepripraví tá škola na to, hej? To už tá firma za behu, ako prichádzajú, lebo tie technológie sa stále menia, tie stroje sa stále menia, zdokonaľujú, väčšinou sú teraz automatizované, poloautomatizované stroje. A to napríklad by ste si povedala, že to je niečo úplne jednoduché a však to môže človek, ktorý má vyštudovanú strednú odbornú strojárinu nejakú školu, že to zvládne štiknúť gombík, ale vôbec nie, lebo tam treba naprogramovať ten stroj, tam treba vedieť, treba poznať, treba zase čítať vedieť, čítať tie nákresy, vedieť v angličtine a toto, na tomto to zase niekedy akože. Tie odborné školy tú angličtinu napríklad tiež nemajú až takú, tieto odborné školy.“ (CELSI_PA09)

„...Efektívne do toho systému, **lebo na tej technickej pozícii potrebuje nejaké zručnosti, ktoré momentálne mu tá škola nedá.** Dokonca je to veľmi problém to dohoniť, lebo keď zoberieme v **duálnom systéme, uvediem je majster, inštruktor, ktorý mu môže dať veľa informácií z výrobného procesu vo fabrike, a tak ďalej. Ak on nastúpi, tak už nebude nikdy mať takú možnosť sa mu venovať niekto popri tej práci, aby mu toľko informácií dokázal odovzdať, ako za 4 roky toho duálneho vzdelávania.** Čiže má tam veľký problém vôbec získať tie informácie, lebo už je nejak včlenený v určitom oddelení, už nestrieda toľko tie pozície, ktoré môže on vystriedať počas tej fabрики v duálnom vzdelávaní a môže tie zručnosti nabráť v celej fabrike. Po ďalšie, sú to ďalšie už bloky, ktoré ako technikovi chýbajú. Ten prístup k technike, keď sa vytvorí v 15 rokoch, prirodzene sa naňho nabaľuje tá zručnosť a **tie možnosti rozvíjania sa v 15 rokoch sú úplne iné, ako keď niekto príde po strednej škole, alebo po vysokej škole..**“ (CELSI_HR34)

V: „To sme vraveli, odborné stredné školy s maturitou. Je to podľa vás dobre nastavené takto, hej?

R: **Nie som si istá v každom prípade, ale sme medzinárodná korporácia, ktorá má svoje štandardy, a tie dodržiavame. Ja si osobne myslím, že možno v niektorých prípadoch, keď berieme – možno nie pri absolventoch – pri absolventoch by som povedala, že áno – takže úroveň poklesla. Ale u ľudí starších, ktorí majú vlastne vzdelanie s... A majú veľkú prax, by som kľudne zamenila maturitu aj za prax.**

V: To znamená, že od toho formálneho vzdelania, od tej požiadavky sa nedá upustiť? To znamená, že keď príde nejaký človek, ktorý má tridsaťročnú prax, prihlási sa k vám...

R: **Dá, ale robíme výnimku. Akože...**“ (CELSI_HR33)

- **Spĺňanie očakávaní zamestnávateľov absolventmi v jednotlivých kritériách podľa typu vlastníctva spoločnosti**

Tabuľka č. 107 Spĺňanie očakávaní zamestnávateľov absolventmi v jednotlivých kritériách podľa typu vlastníctva spoločnosti

Typ vlastníctva spoločnosti	Spĺňanie očakávaní zamestnávateľov absolventmi v kritériu <u>prax v odbore</u>	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Slovenské súkromné vlastníctvo	nespĺňajú	71 %
Slovenské štátne vlastníctvo	nedostatok pozorovaní	nedostatok pozorovaní
Zahraničné súkromné vlastníctvo	nespĺňajú	67 %
	Spĺňanie očakávaní zamestnávateľov absolventmi v kritériu <u>znalosť svetových jazykov</u>	
Slovenské súkromné vlastníctvo	nedostatok pozorovaní	nedostatok pozorovaní
Slovenské štátne vlastníctvo	nespĺňajú	21 % (p<0,05*)
Zahraničné súkromné vlastníctvo	nespĺňajú	60 % (p<0,05*)
	Spĺňanie očakávaní zamestnávateľov absolventmi v kritériu <u>motivácia</u>	
Slovenské súkromné vlastníctvo	nespĺňajú	27 %
Slovenské štátne vlastníctvo		

Zahraničné súkromné vlastníctvo	nesplňajú	41 %
---------------------------------	-----------	------

- **Spĺňanie očakávaní zamestnávateľov absolventmi v jednotlivých kritériách podľa veľkosti spoločnosti**

Tabuľka č. 108 Spĺňanie očakávaní zamestnávateľov absolventmi v jednotlivých kritériách podľa veľkosti spoločnosti

Veľkosť spoločnosti	Spĺňanie očakávaní zamestnávateľov absolventmi v kritériu <u>prax v odbore</u>	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Malá	nedostatok pozorovaní	nedostatok pozorovaní
Stredne veľká	nesplňajú	84 % (p<0,001***)
Veľká	nesplňajú	56 % (p<0,001***)
	Spĺňanie očakávaní zamestnávateľov absolventmi v kritériu <u>znalosť svetových jazykov</u>	
Malá	nedostatok pozorovaní	nedostatok pozorovaní
Stredne veľká	nesplňajú	42 % (p<0,05*)
Veľká	nesplňajú	55 % (p<0,05*)
	Spĺňanie očakávaní zamestnávateľov absolventmi v kritériu <u>motivácia</u>	
Malá	nedostatok pozorovaní	nedostatok pozorovaní
Stredne veľká	nesplňajú	50 %
Veľká	nesplňajú	31 %

- **Spĺňanie očakávaní zamestnávateľov absolventmi v jednotlivých kritériách podľa pôsobiska spoločnosti**

Tabuľka č. 109 Spĺňanie očakávaní zamestnávateľov absolventmi v jednotlivých kritériách podľa pôsobiska spoločnosti

Pôsobisko spoločnosti	Spĺňanie očakávaní zamestnávateľov absolventmi v kritériu <u>prax v odbore</u>	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Mimo Bratislavy	nesplňajú	69 %
V Bratislavy	nesplňajú	62 %
	Spĺňanie očakávaní zamestnávateľov absolventmi v kritériu <u>odborné certifikáty a oprávnenia</u>	
Mimo Bratislavy	nesplňajú	46 %
V Bratislavy	nesplňajú	50 %

Pri posudzovaní konkrétnych kritérií a spĺňania očakávaní zamestnávateľov sme v kvantitatívnych dátach pozorovali, že v mnohých požiadavkách absolventi nespĺňajú očakávania firiem, alebo absolventi vyhovujú zamestnávateľom len čiastočne. Ak sa pozrieme na túto problematiku detailnejšie cez vyjadrenia zástupcov firiem, pozorujeme, že veľkým problémom je motivácia študentov, ako aj ich malá ochota učiť sa nové veci a nadobúdať praktické skúsenosti. Problémom je podľa zamestnávateľov zrejme aj skreslená predstava absolventov o ich kariérom uplatnení po dokončí strednej školy, študenti majú vysoké finančné očakávania, mnohí čakajú, že ako čerství absolventi sa ihneď stanú riadiacimi pracovníkmi. Tak ako pri vysokokvalifikovaných pozíciách i zamestnávateľa pre nízko až stredne kvalifikované pozície sa vyjadrili, že absolventi nie sú schopní pracovať samostatne, majú problém asertívne komunikovať, konštruktívne podať spätnú väzbu a pružne reagovať na neočakávané situácie. Ďalším problémom je nedostatočná znalosť angličtiny, dokonca ani na mierne pokročilej úrovni. Pri jednoduchšej práci s počítačom opäť pozorujeme problémy so základnou znalosťou.

„Lebo keď tie, áno tak mám vedieť angličtinu kvôli tomu, aby som urobil maturitu alebo aby som dostal známku na vysvedčení, nie je to taká motivácia ako možno, keď im povie niekto konkrétne z praxe, že ak toto nebudeš robiť, nebudeš vedieť, tak sa nikde nič potom, lebo oni viacej, ja vidím, majú nereálne predstavy, prídu zo školy a vlastne nevie dokopy nič, životopis je slabý, vie to, čo skončil, ale platové očakávania sú nereálne, najlepší sú študenti, ktorí majú také odbory ako manažment a hneď si myslia všetci, že budú manažéri, ale nemajú žiadne skúsenosti nič, ale oni boli na škole učiteľmi pripravovaní aj všetci profesori ich tak pripravovali, že oni budú riadiaci pracovníci a idú s takou víziou alebo predstavou do života, že oni budú niečo riadiť reálne a budú možno prichádzať k takému sklamaniu, že to celkom tak nefunguje, že príde a hneď bude, keď vyštudoval manažment nejaký riadiaci pracovník.“ (CELSI_HR08)

V: „Teda tí absolventi, ktorí vyjdú zo školy sú pripravení na takisto tej výroby?“

R1: Nie. Ja som sa pozerala teraz. **Nie. Lebo veľakrát neprídu z tej technickej školy, prídu z nejakej inej, takže nie sú. Tam sa nestretávajú pomaly s ničím.**

V: Takže v tom prípade nie. Takže potom vy si ich musíte zaučiť kompletne.

R1: **Ako beriem to aj z toho pohľadu, že dokonca ani len základy práce s počítačom voľaktorí neovládajú.**

V: Fiha, tak to už.

R1: Že prídu zo školy a...

R2: Uvádzajú, že pokročilý užívateľ.

R1: Hej, v čítaní na facebooku. Asi tak.“ (CELSI_HR16)

„...A to napríklad by ste si povedala, že to je niečo úplne jednoduché a však to môže človek, ktorý má vyštudovanú strednú odbornú strojárinu nejakú školu, že to zvládne štiknúť gombík, ale vôbec nie, lebo tam treba naprogramovať ten stroj, tam treba vedieť, treba poznať, treba zase čítať vedieť, čítať tie nákresy, vedieť v angličtine a toto, na tomto to zase niekedy akože. Tie odborné školy tú angličtinu napríklad tiež nemajú až takú, tieto odborné školy.“ (CELSI_PA09)

„Je naozaj aj v dnešnej dobe ešte stále paradoxne u mladých ľudí obrovský problém s angličtinou. Oni vychádzajú z tých z tých stredných škôl alebo aj z vysokých, ale najmä z tých stredných, kde nám vyslovene na pohovore povedia, že nevedia ani ceknúť.“ (CELSI_HR21)

Pri zamestnávateľoch v rámci nízko až stredne kvalifikovaných pozícií pozorujeme, že najmä pri technických pozíciách ako elektrikári, zvárači, operátori CNC strojov, ale aj skladníci (vysokozdvížený

vozí) musia byť podľa zákonov držiteľmi odborných certifikátov či oprávnení, ktoré má len menšina absolventov. Zamestnávateľa tak musia opäť do absolventov investovať ďalšie zdroje.

R: „Všeobecne či vyhovujú, tak všeobecne je to problém zohnať elektrikára. Už s odbornými... teda s tými osvedčeniami.“

V: A keď sa bavíme o povedzme už niekoho, kto je v praxi. Je ho ťažké zohnať...

R: Áno.“ (CELSI_HR32)

R: To máte na údržbe tých elektrikárov, alebo elektrotechnikov. On musí mať školu dokončenú, maturitu, musí mať vyhlášku, keď nám prejde pohovorom, že vie aspoň základné veci, tak potom najbližší polrok sa doňho investuje do školení veľmi veľa peňazí, na tieto rôzne riadiace systémy. (CELSI_HR17)

- **Vzťah medzi kritériami, ktoré zamestnávateľa zohľadňujú pri prijímaní nových zamestnancov, a spĺňaním očakávaní**

Pri hľadaní **vzťahu** medzi kritériami, ktoré zamestnávateľa zohľadňujú pri prijímaní nových zamestnancov, a spĺňaním očakávaní v rámci týchto kritérií, **interpretujeme dáta v rozmedzí pomerne dôležité – kľúčové**. Už v predchádzajúcej analýze sme identifikovali, že pre nízko až stredne kvalifikované pozície sú **najdôležitejšími kritériami výberu nových pracovníkov tzv. mäkké zručnosti**: schopnosť učiť sa, motivácia, schopnosť pracovať v tíme, schopnosť rýchlo sa prispôbiť zmenám. **Tieto kritériá označilo vždy viac ako 80 % zamestnávateľov.**

Tabuľka č. 110 Vzťah medzi kritériami, ktoré zamestnávateľa zohľadňujú pri prijímaní nových zamestnancov, a spĺňaním očakávaní

Spĺňanie očakávaní zamestnávateľov absolventmi v kritériu <u>motivácia</u>	Hodnotenie kritéria <u>motivácia ako pomerne dôležité až kľúčové</u>	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Čiastočne spĺňajú	áno	87,5 %
Spĺňanie očakávaní zamestnávateľov absolventmi v kritériu <u>schopnosť pracovať v tíme</u>	Hodnotenie kritéria <u>schopnosť pracovať v tíme ako pomerne dôležité až kľúčové</u>	
Čiastočne spĺňajú	áno	93 %
Spĺňanie očakávaní zamestnávateľov absolventmi v kritériu <u>schopnosť učiť sa</u>	Hodnotenie kritéria <u>schopnosť učiť sa ako pomerne dôležité až kľúčové</u>	
Čiastočne spĺňajú	áno	91 %
Spĺňanie očakávaní zamestnávateľov absolventmi v kritériu <u>schopnosť rýchlo sa prispôbiť zmenám</u>	Hodnotenie kritéria <u>schopnosť rýchlo sa prispôbiť zmenám ako dôležité až kľúčové</u>	
Čiastočne spĺňajú	áno	89 %

- **Prijímanie absolventov s vyšším stupňom vzdelania na pozície, kde by postačoval nižší stupeň vzdelania**

Tabuľka č. 111 Prijímanie absolventov s vyšším stupňom vzdelania na pozície, kde by postačoval nižší stupeň vzdelania

Prijímanie absolventov s vyšším stupňom vzdelania na pozície, kde by postačoval nižší stupeň vzdelania	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Prijímanie absolventov vysokých škôl na pozície, kde by postačovala maturita	48 %
Prijímanie absolventov s maturitou na pozície, kde by postačoval výučný list	39 %
<u>Neprijímanie</u> absolventov s vyšším formálnym stupňom vzdelania na pozície, kde by postačoval nižší stupeň dosiahnutého vzdelania.	29 %

Ak chceme porovnať, ako sa v tejto problematike vyjadrovali zamestnávateľia **s ohľadom na región**, opäť pracujeme s rozdelením firiem na tie, ktoré majú pôsobisko aj v Bratislave, a tie, ktoré pôsobia po celom Slovensku, ale mimo Bratislavy. **Medzi jednotlivými lokalitami v dátach nepozorujeme výraznejšie rozdiely, väčšina spoločností prijíma absolventov vysokých škôl na pozície, kde by postačovalo stredoškolské vzdelanie s maturitou.**

- ***Vzťah medzi tým, či zamestnávateľia bežne prijímajú absolventov s vyšším stupňom formálneho vzdelania na pozície, kde by postačoval nižší stupeň vzdelania s celkovou spokojnosťou/nespokojnosťou zamestnávateľov s absolventmi***

Tabuľka č. 112 Vzťah medzi tým, či zamestnávateľia bežne prijímajú absolventov s vyšším stupňom formálneho vzdelania na pozície, kde by postačoval nižší stupeň vzdelania s celkovou spokojnosťou/nespokojnosťou zamestnávateľov s absolventmi

Prijímanie absolventov s vyšším stupňom vzdelania na pozície, kde by postačoval nižší stupeň vzdelania	Vyhovovanie absolventov požiadavkám zamestnávateľov	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Prijímanie absolventov vysokých škôl na pozície, kde by postačovala maturita	skôr až vôbec nevyhovujúci	51 % ($p < 0,05^*$)
Prijímanie absolventov s maturitou na pozície, kde by postačoval výučný list	skôr až vôbec nevyhovujúci	22 % ($p < 0,05^*$)

- ***Dôvody, prečo zamestnávateľia v rámci nízko až stredne kvalifikovaných pozícií prijímajú absolventov s vyšším formálnym vzdelaním na pozície, kde by postačoval nižší stupeň vzdelania***

Tabuľka č. 113 Dôvody, prečo zamestnávateľia v rámci nízko až stredne kvalifikovaných pozícií prijímajú absolventov s vyšším formálnym vzdelaním na pozície, kde by postačoval nižší stupeň vzdelania

Dôvody prijímania absolventov s vyšším formálnym vzdelaním na pozície, kde by postačoval nižší stupeň vzdelania	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Absolventi sú osobnostne vyzretejší	83 %
Nie je núdza o uchádzačov s vyšším vzdelaním, preto ich uprednostňujeme	70 %
Absolventi s vyšším vzdelaním majú lepšie <u>vedomosti</u> a vyžadujú menej zaškolenia u zamestnávateľa	65 %
Uchádzači s nižším stupňom vzdelania nespĺňajú odborné požiadavky nášho podniku	37 %

Aj pri nízko až stredne kvalifikovaných pozíciách zamestnávateľa narážajú na problém spojený s nedostatkom relevantných uchádzačov. Počas výberového procesu sa im síce prihlási pomerne veľa adeptov, ale väčšina z nich buď stratí záujem, odchádza vo fáze zaúčania, alebo má iné finančné nároky. Ďalším problémom je u uchádzačov aj neochota dochádzať či relokovať sa na miesto výkonu práce, ako i neochota pracovať na zmeny. Komplikácie s dostupnosťou kvalifikovaných a dostupných pracovníkov opäť zaznamenávajú zamestnávateľa najmä pri technických pozíciách.

„Ale aj tie životopisy tu stále mám. Čokoľvek vyhodím, ja dostanem šesťdesiat-sedemdesiat životopisov, ktoré naozaj musíme tvrdo selektovať, aby sme si vybrali to najkvalitnejšie z toho.“ (CELSI_HR22)

V: „Koľko z tých životopisov strašne veľa, ktoré vám prídu, sú relevantné pre túto pozíciu?“

R: **Mizivé percento, možno jedna tretina.**“ (CELSI_HR25)

R1: *Aj áno (smiech), aj áno, no. Ja sa trošku usmievam, lebo my máme takú teraz čerstvú skúsenosť, kedy sme v podstate zobrali čerstvého absolventa tuná z tej technickej školy a minulý týždeň hneď aj skončil.*

R2: *A zaujímavé je, že v Nemaku bol tam na praxi a tam v podstate nezostal, ten Nemak si nepustí takých tých študentov, aj sme si pozreli referencie.*

R1: *Jeho pustili, my sme ho zobrali, dva týždne sme ho zaučali, a keď išiel konečne teda už do terénu, tak vydržal nám dva dni. Na druhý deň sa zbalil, ušiel z pracovnej cesty, kde sme ho vyslali. Nikomu nič nedal vedieť, ozval sa na druhý deň poobede a v podstate ešte sme si vyslúžili tuná urážok od A po Z. Tak takto nejak.* (CELSI_HR16)

- **Rozdiely v pripravenosti absolventov v rovnakých odboroch z rôznych škôl**

Tabuľka č. 114 Rozdiely v pripravenosti absolventov v rovnakých odboroch z rôznych škôl

Vnímanie rozdielov v pripravenosti absolventov v rovnakých odboroch z rôznych škôl	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Áno	63 %

- **Rozdiely v pripravenosti absolventov v rovnakých odboroch z rôznych škôl podľa pôsobiska spoločnosti**

Tabuľka č. 115 Rozdiely v pripravenosti absolventov v rovnakých odboroch z rôznych škôl podľa pôsobiska spoločnosti

Pôsobisko spoločnosti	Vnímanie rozdielov v pripravenosti absolventov v rovnakých odboroch z rôznych škôl	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
V Bratislave	Áno	88 %
Mimo Bratislavy	Áno	88 %

- **Rozdiely v pripravenosti absolventov v rovnakých odboroch z rôznych škôl podľa typu vlastníctva spoločnosti**

Tabuľka č. 116 Rozdiely v pripravenosti absolventov v rovnakých odboroch z rôznych škôl podľa typu vlastníctva spoločnosti

Typ vlastníctva spoločnosti	Vnímanie rozdielov v pripravenosti absolventov v rovnakých odboroch z rôznych škôl	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Slovenské súkromné vlastníctvo	nedostatok pozorovaní	nedostatok pozorovaní
Slovenské štátne vlastníctvo	nedostatok pozorovaní	nedostatok pozorovaní
Zahraničné súkromné vlastníctvo	áno	91 %

- **Rozdiely v pripravenosti absolventov v rovnakých odboroch z rôznych škôl podľa veľkosti spoločnosti**

Tabuľka č. 117 Rozdiely v pripravenosti absolventov v rovnakých odboroch z rôznych škôl podľa veľkosti spoločnosti

Veľkosť spoločnosti	Vnímanie rozdielov v pripravenosti absolventov v rovnakých odboroch z rôznych škôl	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Malá	nedostatok pozorovaní	nedostatok pozorovaní
Stredne veľká	áno	87 %
Veľká	áno	91 %

- **Vzťah medzi tým, čo zamestnávateľia pre nízko až stredne kvalifikované pozície označili v otázke: Vidíte rozdiely v pripravenosti absolventov v rovnakých odboroch z rôznych škôl a Existenciou systematickej spätnej väzby medzi školami a zamestnávateľmi**

Tabuľka č. 118 Vzťah medzi tým, čo zamestnávateľa pre nízko až stredne kvalifikované pozície označili v otázke: Vidíte rozdiely v pripravenosti absolventov v rovnakých odboroch z rôznych škôl a Existenciou systematickej spätnej väzby medzi školami a zamestnávateľmi

Vnímanie rozdielov v pripravenosti absolventov v rovnakých odboroch z rôznych škôl	Existencia systematickej spätnej väzby medzi zamestnávateľmi a školami	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
áno	áno	54 %

- *Vzťah medzi tým, čo zamestnávateľa pre nízko až stredne kvalifikované pozície označili v otázke: Vidíte rozdiely v pripravenosti absolventov v rovnakých odboroch z rôznych škôl a Existenciou minulej či súčasnej spolupráce zamestnávateľov so školami*

Tabuľka č. 119 Vzťah medzi tým, čo zamestnávateľa pre nízko až stredne kvalifikované pozície označili v otázke: Vidíte rozdiely v pripravenosti absolventov v rovnakých odboroch z rôznych škôl a Existenciou minulej či súčasnej spolupráce zamestnávateľov so školami

Vnímanie rozdielov v pripravenosti absolventov v rovnakých odboroch z rôznych škôl	Existencia minulej či súčasnej spolupráce zamestnávateľov so školami	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
áno	áno	85 %

1.5. Hodnotenie nastavenia vzdelávacieho systému podľa zamestnávateľov

1.5.1 Vysokokvalifikované pozície

Pri hodnotení jednotlivých výrokov sme odpovede zamestnávateľov rozdelili do dvoch skupín reprezentujúcich súhlas (skôr až úplne súhlasím) a nesúhlas (skôr až úplne nesúhlasím). Keďže výskumná vzorka je menšia, tieto dve skupiny odpovedí umožňujú lepšiu interpretáciu výsledkov.

- *(Ne)súhlas zamestnávateľov s jednotlivými výroky*

Tabuľka č. 120 (Ne)súhlas zamestnávateľov s jednotlivými výroky

Výrok	Percentuálna miera súhlasu/nesúhlasu (štatistická významnosť)
<i>Vedomosti a zručnosti absolventov sú aktuálne a sledujú technologický pokrok</i>	39,6 % / 57,6 %

<i>Absolventi získali dostatok odbornej praxe v rámci, resp. počas štúdia</i>	11 % / 87 %
<i>Školy robia maximum pri príprave študentov na budúce povolanie</i>	9 % / 84 %
<i>Školy produkujú dostatočný počet absolventov v odboroch potrebných pre náš podnik</i>	34 % / 63 %
<i>Školy produkujú absolventov s dostatočnou úrovňou kvalifikácie pre potreby nášho podniku</i>	23,5 % / 72 %
<i>Absolventi zahraničných škôl sú lepšie pripravení na prácu ako absolventi slovenských škôl</i>	54,5 % / 7 %

Ako najrelevantnejší stupeň vysokoškolského vzdelania hodnotia zamestnávateľa v rozhovoroch II. stupeň, pričom inžinierov a magistrôv vnímajú ako osobnostne zrelejších a viac špecializovaných. III. stupeň vysokoškolského vzdelania zamestnávateľa nebagatelizujú, no spájajú si ho skôr s akademickou sférou. Doktorandi sú pre firmy náročnými zamestnancami, ktorí hľadajú v práci hlbší zmysel a ich zainvolovanosť do praxe je pre zamestnávateľov diskutabilná.

V: „Ktorý stupeň vysokoškolského vzdelania považujete za najkvalitnejší a prečo? A podľa mňa táto otázka smeruje bakalárske verzus magisterské alebo inžinierske?“

R: Inžinierske určite.“ (CELSI_HR08)

R: „V princípe, keď nemá niekto vysokú školu, ako som spomínala, je to myslenie trochu iné, väčšinou na tých špecifických pozíciách sa vyžaduje vysoká škola. Potom už keď niekto ide na štúdium, buď postgraduálne, alebo doktorandské a podobne, tak majú s tým skúsenosti horšie práve, pretože tí ľudia sú viacej nie že učiteľsky nadaní, ale skôr, skôr idú do inej oblasti ako do toho biznisu. Čiže skôr sa preferuje ten druhý stupeň pri vysokej škole.“ (CELSI_PA11)

Akože my nemáme tú potrebu tých, tých doktorandských pozícií, takže tam si to nedovolím posudzovať. Hej, ono to tak možno je, ale pre nás nie. (CELSI_HR38)

R: „A v prípade doktorandov tam na to odpovedať neviem, pretože nie úplne sa nám darí obsadzovať pozície doktorandské. To znamená, že keď niekto skončí tretí stupeň, tak mám pocit, že náš slovenský trh úplne ešte nevie oceniť jeho výhody. To, že je starší, že je skúsenejší, že má nejakú tú akademickú prácu. Tam.“

V: Myslíte, že tam je tá výhoda?

R: Myslím, že tam určite je.

V: Ja som včera počula niečo iné. Niektorí nevidia.

R: Ale neviem to proste posúdiť, pretože nemáme skúsenosť s týmto celým. Riešili sme to a možno tam je ešte ten problém toho, tej schopnosti predať samých seba ešte vypuklejši ako v prípade tých bakalárov a magistrôv.“ (CELSI_PA08)

Ak sa pozrieme na zahraničné vysoké školy, väčšina firiem hodnotí absolventov zahraničných univerzít ako lepšie pripravených z pohľadu praktických skúseností, aktuálnosti poznatkov, ako aj jemných zručností. Absolventi zahraničných vysokých škôl majú podľa zamestnávateľov lepšie prezentačné a argumentačné zručnosti, majú už skúsenosti z relevantných projektov, na ktorých priamo spolupracovali s profesionálmi z praxe. Za zahraničné univerzity zamestnávateľa považujú aj české vysoké školy, ktoré hodnotia pozitívne, absolventi českých univerzít sú podľa zamestnávateľov kvalitnejší, pribojnejší a motivovanejší.

„Myslím si, že vo **všeobecnosti zahraničná skúsenosť je určite prínosom**, hej? Možno sú výnimky, kedy, kedy vlastne to ego príliš veľmi vzrastie, to je možno taká negatívna vec, že proste človek, ktorý bol niekde, tak sa zdá, že už proste, už to takto treba robiť, lebo ja som bol v Amerike alebo vo Francúzsku alebo kde. Ale nie, v **drvivej väčšine prípadov je to určite pozitívna skúsenosť, hlavne z toho, že človek dostane proste také iné, iný pohľad na veci, že sa to dá robiť aj inak a že možnože dostane takú sprchu nejakú s realitou, stretu s realitou. Vidí veci inak, hej? Čiže proste ten, tá expozícia tým krajinám mimo Slovenska, hovorím teraz hlavne o západných, je určite dobrá.**“ (CELSI_HR24)

„Samozrejme, tí absolventi zahraničných škôl teda **majú väčšinou výborné jazykové ešte teda nejaké vybavenie**. A výrazne lepšie a potom sú vo všeobecnosti takí **nejakí sebavedomejší a ostrieľanejší**. Majú tie také, ako keby viac sú tak projektovo vedení.“ (CELSI_HR01)

„Ja keď môžem ako bývalý recruiter povedať, **tak títo ľudia boli veľmi zaujímaví, pretože to sú ľudia, čo sú proste ochotní na seba pracovať, neboja sa zmeny**, naozaj keď už niekto sa osvedčí v tom zahraničí, že ide tam povedzme sám alebo začína, keď ste boli vy v zahraničí, keď ste študovali, veľakrát aj študenti z Erazmu **máme s nimi naozaj dobré skúsenosti, že to sú ľudia schopní sa sami o seba postarať, to znamená, že to sú naozaj väčšinou tí ľudia, čo nemajú problém flexibilne reagovať na nejaké veci a naozaj akákoľvek krízová situácia vedia ju riešiť a nie že...**“ (CELSI_HR06)

„Napríklad som si všimol, že keď berieme ľudí napríklad z Brna, z technickej, **tak tam sú pripravenější viacej. Lebo viem, že tam aj majú nejaké projekty, keď sú prepojení jednoducho s praxou a reálnym životom. Máme odtiaľ pár kandidátov, ktorí tu u nás boli a aj pre nás pracujú potom a u nás reálne pracujú a tam sme videli jednoducho rozdiel napríklad, že tí ľudia prichádzajú trošku inak pripravení na ten pohovor.**“ (CELSI_HR12)

Už v predchádzajúcich kapitolách sme pracovali s naším rozdelením spoločností na tie, ktoré pôsobia aj v rámci Bratislavy, a tie, ktoré v Bratislave pôsobisko nemajú. Na základe tohto rozdelenia **sme neidentifikovali rozdiely v Bratislave a mimo nej. Distribúcia dát súhlasu/nesúhlasu zodpovedá približne rozloženiu odpovedí celej vzorky aj pri regióne (pôsobisku firmy v Bratislave/mimo hlavného mesta), ako aj veľkosti a typu vlastníctva firmy.**

V rámci možností **úplne nesúhlasím** sme v dátach zaznamenali pomerne malý počet pozorovaní, v interpretácii dát, preto integrujeme možnosť **úplne nesúhlasím** s možnosťou **skôr nesúhlasím**.

- **Vzťah medzi výrokom (1. premenná): Vedomosti a zručnosti absolventov sú aktuálne (sledujú technologický pokrok a najnovšie poznatky v danej oblasti) a (2. premenná) plnením očakávaní zamestnávateľov v oblasti odborných vedomostí uchádzačov**

Ak sa pozrieme na **vzťah medzi výrokom (1. premenná): Vedomosti a zručnosti absolventov sú aktuálne (sledujú technologický pokrok a najnovšie poznatky v danej oblasti) a (2. premenná) plnením očakávaní zamestnávateľov v oblasti odborných vedomostí uchádzačov** v korelačnej analýze neparametrických dát (Spearmanovo ρ , Kendallovo τ) **sme neidentifikovali medzi týmito dvomi premennými významný vzťah**. Na deskriptívnej úrovni môžeme opísať dáta takto:

Tabuľka č. 121 Vzťah medzi výrokom (1. premenná): Vedomosti a zručnosti absolventov sú aktuálne (sledujú technologický pokrok a najnovšie poznatky v danej oblasti) a (2. premenná) plnením očakávaní zamestnávateľov v oblasti odborných vedomostí uchádzačov

Spĺňanie očakávaní zamestnávateľov absolventmi v kritériu odborné vedomosti	Nesúhlas s výrokom: <u>Vedomosti a zručnosti absolventov sú aktuálne a sledujú technologický pokrok</u>	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Čiastočne spĺňajú	áno (skôr až úplne nesúhlasia)	60 %

- ***Vzťah medzi dôvodmi spolupráce zamestnávateľov so školami a tým, nakoľko zamestnávatelia súhlasia s výrokom: Absolventi získali dostatok odbornej praxe v rámci, resp. počas štúdia***

Tabuľka č. 122 Vzťah medzi dôvodmi spolupráce zamestnávateľov so školami a tým, nakoľko zamestnávatelia súhlasia s výrokom: *Absolventi získali dostatok odbornej praxe v rámci, resp. počas štúdia*

Dôvod spolupráce zamestnávateľov so školami	Nesúhlas s výrokom: <u>Absolventi získali dostatok odbornej praxe v rámci, resp. počas štúdia</u>	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Objavenie talentov už počas štúdia	áno (skôr až úplne nesúhlasia)	91 % (p<0,01**)
Spolupodieľanie sa na formovaní mladej generácie	áno (skôr až úplne nesúhlasia)	93 % (p<0,01**)
Zaučenie si budúcich pracovníkov	áno (skôr až úplne nesúhlasia)	77 % (p<0,01**)

- ***Vzťahy medzi tým, do akej miery zamestnávatelia súhlasia s výrokmi Školy produkujú dostatočný počet absolventov v odboroch potrebných pre náš podnik; školy produkujú absolventov s dostatočnou úrovňou kvalifikácie pre potreby nášho podniku, a splnením očakávaní v rámci formálneho vzdelania a odborných certifikátov***

Z dát v rámci hľadania súvislosti medzi tým, do akej miery zamestnávatelia súhlasia s výrokmi *Školy produkujú dostatočný počet absolventov v odboroch potrebných pre náš podnik; školy produkujú absolventov s dostatočnou úrovňou kvalifikácie pre potreby nášho podniku, a splnením očakávaní v rámci formálneho vzdelania a odborných certifikátov*, sme získali nižšie uvedené výsledky. V rámci korelačnej analýzy sme neidentifikovali štatisticky významný vzťah, preto prezentujeme opis deskriptívnych dát.

Tabuľka č. 123 Vzťahy medzi tým, do akej miery zamestnávatelia súhlasia s výrokmi *Školy produkujú dostatočný počet absolventov v odboroch potrebných pre náš podnik; školy produkujú absolventov s dostatočnou úrovňou kvalifikácie pre potreby nášho podniku, a splnením očakávaní v rámci formálneho vzdelania a odborných certifikátov*

Spĺňanie očakávaní v kritériu <u>odborné certifikáty a oprávnenia</u>	Nesúhlas s výrokom: <u>Školy produkujú dostatočný počet absolventov v odboroch potrebných pre náš podnik</u>	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Nespĺňajú	áno (skôr až úplne nesúhlasia)	70 %
Spĺňanie očakávaní v kritériu <u>formálne vzdelanie</u>		
Spĺňajú	áno (skôr až úplne nesúhlasia)	68 %
Spĺňanie očakávaní v kritériu <u>odborné certifikáty a oprávnenia</u>	Nesúhlas s výrokom: <u>Školy produkujú absolventov s</u>	

	<u>dostatočnou úrovňou kvalifikácie pre potreby nášho podniku</u>	
Nesplňajú	áno (skôr až úplne nesúhlasia)	85 %

V nasledujúcich riadkoch sa pozrieme na vyjadrenia zamestnávateľov reflektujúce kvalitu vzdelávacieho systému a pripravenosť absolventov, ktorých vzdelávací systém produkuje. Zamestnávatelia v rámci vysokokvalifikovaných pozícií zaujímajú pomerne kritické stanovisko k systému vzdelávania. Školy nepripravujú dostatok absolventov s potrebnou špecializáciou a absolventi nie sú dostatočne pripravení na vykonávanie práce bez dlhodobejšej investície zdrojov do ich zaškolenia. Školy nepripravujú absolventov dostatočne z pohľadu praktických skúseností, jemných zručností, ako aj znalosti nových technológií a cudzích jazykov. Pri cudzích jazykoch vidia zamestnávatelia problém v tom, že absolventi nie sú schopní používať svoje jazykové znalosti v kontexte práce, biznisu či technológií, v cudzom jazyku dokážu komunikovať len na hovorovej úrovni, neovládajú odbornejšiu terminológiu.

V: „Jasne. Aké vedomosti, zručnosti a kompetencie podľa vášho názoru najviac chýbajú absolventom základných, stredných škôl? A podme aj do tých vysokých škôl.“

R: Tak jazykové zručnosti isto. **Jazyky neovládajú ani vysokoškooláci...**“ (CELSI_HR17)

„**Čo sa týka technických znalostí, tak myslím si, že tam je pokles.**“ (CELSI_HR24)

„**Jednoznačne chýba medzi vysokými školami a praxou spojenie s praxou. To je nekonečná omieľaná vec. Tí študenti naozaj nemajú prehľad, keď prídete na prednášku na masmediálnu a marketingovú, spýtajte sa, či majú analytiku, tak ani jeden z nich nezdvihne ruku. Spýtate sa prečo? Lebo oni sú marketing. Spýtate sa, čo si predstavujú pod marketingom, tak zistíte, že oni sa vidia, ako organizujú eventy, alebo robia nejaké bilbordy, lenže za tým je šialene veľa analytiky a štatistiky, aby ste sa k niečomu dostali. A pozerajú na vás ako puci, lebo to ich v živote nenapadlo a potom presne prídu takíto ľudia do praxe a oni sú zhrození z toho, koľko idú robiť administratív, kým sa vôbec dostane k tomu, že tam začne vykresľovať niečo nejaké v nejakom programe.**“ (CELSI_HR05)

Pri tých, dajme tomu, absolventoch, keď sa zameriame takto na vysoké školy, tá hardskillová časť je pre nás možno druhoradá. **Určite sú to najskôr tie soft skilly, ktoré nám chýbajú. To znamená, častokrát sa nevedia na pohovore ani odprezentovať, čo je úplne základ. Čiže naozaj prezentačné zručnosti, komunikačné zručnosti, tým, že možno na tých vysokých školách je veľmi veľa skúšok písomných, tak majú veľmi slabú komunikáciu, nevedia sa vyjadriť, tým pádom nevedia uchopiť niektoré veci do viet.** (CELSI_HR35)

Pri jemných zručnostiach zamestnávateľom u absolventov chýbajú argumentačné zručnosti, schopnosť kriticky myslieť a vyhodnocovať informácie, schopnosť podať konštruktívnu spätnú väzbu, samostatnosť, preberanie zodpovednosti, aktívne počúvanie, schopnosť učiť sa. Práve jemné zručnosti vnímajú zástupcovia firiem ako niečo, čo by mohli u absolventov postupne rozvíjať vysoké školy prostredníctvom pedagógov, ktorí by mali poskytnúť študentom priestor na budovanie argumentačných, prezentačných a komunikačných zručností.

V: A myslíte na ekonomickej alebo na nejakom IT?

R2: No skôr IT, akože ekonomická nie, jasné, ale cloud, čo to je proste a čo s tým, ako to funguje, že akoby tá, to vzdelávanie by malo byť o tri kroky vpred a nie je. **Vôbec nesledujú tie trendy, hej? Alebo to je také pomalšie jednoducho, kde na tých iných takých akože top školách, si myslím, že tam práve toto diskutujú, hej, a debatujú, hej? Napríklad aj taký hardvér je na čom založený? Že oni nemajú prednášky, oni proste dostanú materiály vopred, naštudujte, prídte a debatíme. Vlastne to je to, čo vlastne aj vytvára tie soft skilly, hej? Že on tú hard časť si musí sám do tej hlavy dostať, na to nepotrebuje profesora,**

aby mu tam rozprával a čítal knižku, ale potom ten profesor je tam skôr kvôli tomu, aby ako keby moderoval tú diskusiu, aby proste dával priestor, aby proste manažoval to, že ako niekto má nejaký názor a ako ten ďalší názor sa k tomu spojí a čo je vlastne tá realita, takže týmto smerom, keby sa aspoň trošku tie školy posunuli, že vlastne učia tých ľudí urobiť si názor, rozmýšľať, ako keby zverifikovať ho s tým niekým ďalším, s tým svojím peerom, tak to by bolo super, ale tam, teda, nie sme ani zďaleka (CELSI_HR35).

Zamestnávateľia sa zdajú menej kritickí k vysokým školám v porovnaní so strednými školami či odbornými učilišťami najmä z toho dôvodu, že vysokoškolské štúdium dáva študentom väčší časový priestor nájsť si brigádu a absolvovať stáž. Zamestnávateľia majú teda možnosť priamo pracovať so študentmi, ktorí majú motiváciu sa ďalej rozvíjať. Pri stredných školách sa firmy ťažko dostávajú do osnov a stredoškolskí študenti nemajú popri škole dostatok voľného času, v rámci ktorého by mohli absolvovať brigádu vo firmách.

„Tak ale väčšinou, to je problém, že ak aj máte dobrého absolventa, väčšinou to je ako keby výsledok nejakej individuálnej snahy alebo úsilia toho študenta, teda ja neviem, človek, ktorý brigádoval, pracoval, cestoval, získaval skúsenosti, ale nie je to nejaký systematický produkt školy, hej? A to je ten hlavný rozdiel. Takže áno, my si nájdeme tých individuálnych ako keby najlepších. Ale že by sme teraz dostávali zo škôl nejaký systematický výstup, tak to sa asi nedá úplne povedať.“ (CELSI_HR01)

- **Vzťah súhlasu/nesúhlasu zamestnávateľov s vybranými výroky a prijímaním absolventov s vyšším formálnym vzdelaním na pozície, kde by postačoval nižší stupeň**

Tabuľka č. 124 Vzťah súhlasu/nesúhlasu zamestnávateľov s vybranými výroky a prijímaním absolventov s vyšším formálnym vzdelaním na pozície, kde by postačoval nižší stupeň

Prijímanie absolventov s vyšším formálnym vzdelaním na pozície, kde by postačoval nižší stupeň vzdelania	Nesúhlas s výrokom: <u>Školy produkujú absolventov s dostatočnou úrovňou kvalifikácie pre potreby nášho podniku</u>	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
<u>Prijímanie</u> absolventov II. stupňa vysokej školy na pozície určené pre I. stupeň vysokoškolského vzdelania	áno (skôr až úplne nesúhlasia)	33 %
<u>Neprijímanie</u> absolventov s vyšším vzdelaním na pozície, kde by postačoval aj nižší stupeň vzdelania	áno (skôr až úplne nesúhlasia)	51 %

Z pohľadu jednotlivých stupňov vysokoškolského štúdia sa pozeráme aj na to, ako zamestnávateľia hodnotia pripravenosť absolventov rôznych stupňov vysokoškolského štúdia. Bakalárov vnímajú firmy ako málo špecializovaných, ich poznatky sú skôr všeobecné. Bakalári sú zamestnávateľmi prijímaní skôr na podporné a administratívne roly, vplyvom praxe však majú možnosť rozvíjať sa a zaujať aj manažérske pozície.

„Bakalár v podstate až tak veľa toho neovláda, všetko podstatné sa v tej praxi učí. Oni majú nejaký základný úvod do tých znalostí a potom veľa sa učia potom už priamo v praxi.“ (CELSI_HR06)

„Nie, lebo prvý ročník sú väčšinou všeobecné predmety, tam majú matematiku, také úplne všeobecné predmety až neskôr idú viac do hĺbky a ono aj je pravda, že potom neskôr tí ľudia sú takí vyzretejší, reálne keď prejdú tie ďalšie roky, aj keď sa to nedá všeobecne využiť. Ale v podstate sa nebránime zamestnávať aj bakalárov, ak vidíme, že tam naozaj je, že sú tam tie kompetencie, ktoré hľadáme.“ (CELSI_HR06)

„Tí magistri majú oproti bakalárom navyše schopnosť ako keby takého komplexného premýšľania, prepájania tých vecí, schopnosť viacej prezentovať a pripraviť niečo, čo je ako keby, že komplexnejší materiál a sú aj viac schopní ho niekde predať – obhájiť, odargumentovať. Niečo v tomto zmysle. Bakalári sú pre mňa a my ich aj veľmi často, ich ako keby obsadzujeme na také tie pozície, ktoré si nevyžadujú napríklad akoby samostatnosť, alebo nevyžadujú si zodpovednosť za nejaké ako kebyže, že on potrebuje pripravovať nejaké výstupy, potom ich niekde prezentovať, potom akože ich obhajovať, argumentovať, a tak ďalej.“ (CELSI_HR38)

„Bakalárske väčšinou bývajú také všeobecnejšie už tie odbory. Čiže na väčšine škôl to býva, že prvých prvých tri roky sú všeobecnejšie, a potom ďalšie dva roky sú detailnejšie.“ (CELSI_HR26)

- **Prijímanie absolventov na vysokokvalifikované pozície podľa stupňa dosiahnutého vzdelania**

Tabuľka č. 125 Prijímanie absolventov na vysokokvalifikované pozície podľa stupňa dosiahnutého vzdelania

Prijímanie absolventov na vysokokvalifikované pozície podľa stupňa dosiahnutého vzdelania	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Vysokoškolské vzdelanie II. stupňa (inžinier, magister)	87 %
Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa (bakalár)	5,5 %
Vysokoškolské vzdelanie III. stupňa (doktor – PhD.)	4,1 %

Z pohľadu porovnania absolventov, s akým stupňom vzdelania najčastejšie firmy prijímajú do zamestnania podľa veľkosti spoločnosti, pôsobiska v Bratislave a mimo nej, a podľa typu vlastníctva v dátovom súbore nepozorujeme výraznejšie rozdiely. V každej skupine markantne dominuje II. stupeň vysokoškolského vzdelania.

- **Vzťah medzi stupňom vysokoškolského vzdelania prijímaných absolventov na vysokokvalifikované pozície a existenciou systematickej spätnej väzby**

Tabuľka č. 126 Vzťah medzi stupňom vysokoškolského vzdelania prijímaných absolventov na vysokokvalifikované pozície a existenciou systematickej spätnej väzby

Prijímanie absolventov na vysokokvalifikované pozície podľa stupňa dosiahnutého vzdelania	Existencia systematickej spätnej väzby medzi zamestnávateľmi a školou	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Vysokoškolské vzdelanie II. stupňa (inžinier, magister)	nie	63 %

- **Vzťah medzi stupňom vysokoškolského vzdelania prijímaných absolventov na vysokokvalifikované pozície a existenciou spolupráce medzi zamestnávateľom a školou**

Tabuľka č. 127 Vzťah medzi stupňom vysokoškolského vzdelania prijímaných absolventov na vysokokvalifikované pozície a existenciou spolupráce medzi zamestnávateľom a školou

Prijímanie absolventov na vysokokvalifikované pozície	Existencia spolupráce zamestnávateľom a školou	Percentuálna miera (štatistická významnosť)

podľa stupňa dosiahnutého vzdelania		
Vysokoškolské vzdelanie II. stupňa (inžinier, magister)	áno	69 %

- **Zodpovedanie štátnych vzdelávacích politík potrebám trhu práce z pohľadu zamestnávateľov**

Tabuľka č. 128 Zodpovedanie štátnych vzdelávacích politík potrebám trhu práce z pohľadu zamestnávateľov

Zodpovedanie štátnych vzdelávacích politík potrebám trhu práce z pohľadu zamestnávateľov	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
nie	77,4 %

Ak sa na názor firiem chceme pozrieť z pohľadu regiónu (pôsobisko v Bratislave a mimo nej), veľkosti a typu vlastníctva firmy, v dátovom súbore pozorujeme, že **firmy všetkých typov vlastníctva pôsobiace v rámci aj mimo Bratislavy a všetkých druhov veľkosti v približne rovnakej miere považujú štátom vzdelávacie politiky za nezodpovedajúce potrebám pracovného trhu.**

1.5.2 Nízko až stredne kvalifikované pozície

Pri hodnotení jednotlivých výrokov sme odpovede zamestnávateľov opäť rozdelili do dvoch skupín reprezentujúcich súhlas (*skôr až úplne súhlasím*) a nesúhlas (*skôr až úplne nesúhlasím*) pre lepšiu interpretáciu výsledkov kvôli nedostatku pozorovaní v jednotlivých pozorovaniach.

- **(Ne)súhlas zamestnávateľov s jednotlivými výrokmí**

Tabuľka č. 129 (Ne)súhlas zamestnávateľov s jednotlivými výrokmí

Výrok	Percentuálna miera súhlasu/nesúhlasu (štatistická významnosť)
<i>Vedomosti a zručnosti absolventov sú aktuálne a sledujú technologický pokrok</i>	65,7 % / 30 %
<i>Absolventi získali dostatok odbornej praxe v rámci, resp. počas štúdia</i>	14,3 % / 81,4 %
<i>Školy robia maximum pri príprave študentov na budúce povolanie</i>	11,5 % / 83 %
<i>Školy produkujú dostatočný počet absolventov v odboroch potrebných pre náš podnik</i>	14,3 % / 80 %
<i>Školy produkujú absolventov s dostatočnou úrovňou kvalifikácie pre potreby nášho podniku</i>	13 % / 83 %
<i>Absolventi zahraničných škôl sú lepšie pripravení na prácu ako absolventi slovenských škôl</i>	30 % / 13 % (zvyšná časť vzorky tento výrok nevedela posúdiť)

Ak sa pozrieme na to, ako hodnotia pripravenosť absolventov a kvalitu škôl zamestnávateľa v rámci nízko až stredne kvalifikovaných pozícií aj v kvalitatívnych dátach sa stretávame s kritickým stanoviskom. Stredné školy a odborné učilištia produkujú absolventov, ktorí nie sú dostatočne pripravení na reálnu pracovnú činnosť, nemajú dostatočnú prax, ale ani disciplínu či pracovný návyk. Ďalším problémom je podľa zamestnávateľov skutočnosť, že zo školy nevychádzajú absolventi so špecializáciami, ktoré by reflektovali potreby zamestnávateľov. Firmy apelujú na súčasný trend, spojený s tým, že len žiaci so slabším prospechom navštevujú stredné odborné školy či učilištia. Mnoho žiakov má záujem vzdelávať sa na gymnáziách a obchodných akadémiách. Na týchto školách sa znižujú prijímacie kritériá a požiadavky a tieto školy prijímajú vyšší počet žiakov. Zamestnávateľa teda hovoria o probléme zle nastavených podmienok prijímacieho konania na stredné školy. Firmy však vidia nedostatky nielen na stredných, ale aj základných školách, na ktorých by mali byť kariérni poradcovia spolupracujúci do väčšej miery so zamestnávateľmi. Už počas základnej školy by pedagógovia a kariéroví poradcovia, ako i rodičia mali pracovať s potenciálom dieťaťa a zisťovať k čomu inklinuje, a na čo má osobnostné predpoklady.

„Čiže ja by som skôr tu išla tou osvetovou činnosťou, jednak zo strany zamestnávateľov, ale ako som povedala, určite by sme potrebovali podporu aj zo strany štátu. Alebo teda nejakého regionálneho zastúpenia, aby v podstate dokázali sa pozrieť na systém tých stredných škôl, lebo vedia, kto, ktoré školy chrlia absolventov pre úrady práce. Aj keď dneska v tej situácii, v akej sme tak, už skoro nie. Ale viete pozrieť sa na to, pozrieť sa skutočne, keď robíme rok čo rok tie štatistiky, a keď pýtame týchto a týchto ľudí, tak predsa by nemalo byť až tak ťažké povedať, dobre tak teraz neotvorím sedemnást tried na gymnáziu, lebo mi ich nie je treba. Otvorím len desať.“ (CELSI_HR19)

„No a tým pádom hovorím možno aj o kariérnom poradenstve, ktoré koniec koncov vo vyspelých krajinách, napríklad vo Švajčiarsku funguje a má veľké kompetencie a dokonca môže aj rodičovi povedať, že, bohužiaľ, váš syn alebo dcéra nemá na túto školu a teda ja mu nedám to odporúčanie. A proste môžete si to zafinancovať sami a to vám nikto nebude brániť, ale za štátne peniaze nie. No tak to si myslím, že je, možno znie tak násilne, ale opäť, keď štát má nejakú úlohu, tak má mať aj zodpovednosť za výsledok.“ (CELSI_HR24)

„Áno. Ved' sa bavíme o strednom školstve. Samozrejme, je to, sme oslovili aj základné školy, lebo tam začínajú veci. Vznik toho odborníka, ak ho nedostaneme na strednú školu. Jedná sa o nábor, cez základné školy, kde to tiež bol tvrdý oriešok. Robíme to už 4 roky. Počas 4 rokov sa nám trochu podarilo prebiť tú škrupulu a dostať sa vôbec do tých činností, ako kariérneho poradenstva, ktoré neexistuje a ktoré chýba.“ (CELSI_HR34)

„Určite. A myslím si, že v prvom rade by mala pracovať s rodičmi základných škôl. Pretože v tomto veku málokedy rozhoduje reálne že si... Málo je takých vyhranených osobností medzi žiakmi, ktorí vedia, že presne, čo chcú študovať. A myslím, že do väčšej... Veľkej miery zasahujú rodičia do toho, že čo si vyberie žiak.“ (CELSI_HR33)

Zamestnávateľa ako najzaujímavejších hodnotia absolventov stredných odborných škôl s maturitou. Títo absolventi sú najvyhovujúcejší práve preto, že majú i určitú osobnostnú zrelosť, špecializáciu a mali možnosť absolvovať aspoň krátku prax, či už v škole, alebo v konkrétnych organizáciách. Súčasní absolventi či študenti učňovských odborov sú hodnotení ako nevyhovujúci z pohľadu motivácie zaučiť sa do danej pracovnej činnosti, ich praktické skúsenosti sú síce porovnateľné s absolventmi, ktorí získali maturitu, no ich úroveň teoretických poznatkov je nižšia. Absolventov gymnázií vnímajú zamestnávateľa ako adeptov na vysokoškolské štúdium, nie sú to odborníci so špecializáciou na konkrétnu problematiku. Zamestnávateľa tu zdôrazňujú trend klesajúcej kvality absolventov gymnázií a benevolentných prijímacích kritérií na gymnáziá. Niektorí zamestnávateľa však hodnotia gymnazistov pozitívnejšie ako absolventov stredných odborných škôl s maturitou. Vnímajú u nich lepšie analytické myslenie, schopnosť učiť sa nové veci a väčšiu flexibilitu a tvárnosť.

V: „Ak by sa o nejakú pozíciu uchádzal človek s maturitou a bez maturity, ktorého by podľa vás zamestnávateľa uprednostnili?“

R: *S maturitou by uprednostnili asi, lebo tam je predpoklad, že ten človek má väčšie znalosti z toho daného odboru.*"
(CELSI_PA06)

'R: *Viete ako, musíme, musíme trochu. Problém je v tom, že gymnázium je na to, aby vás pripravovalo na vysokú školu. Vy keď potom z gymnázia idete na pracovný trh, máte všeobecný prehľad, máte aj nejaké všeobecné vzdelanie, viete o niečo viac o všeličom než tí ostatní, len nie ste v ničom špecializovaná. Z jedného hľadiska je to dobré, lebo ak máte schopnosť learnability, tak vás vedú naučiť, hej, z druhého hľadiska zase, keby ste boli špecializovaná v niečom, tak by ste už mali nejakú vyššiu hodnotu aj pre toho zamestnávateľa, aj by sa na vás inak pozerali, ako na kandidáta. Takže není to, ja by som povedala, že asi, asi tí zamestnávateľia neriešia to, že či idete z gymnázia, či idete z toho, alebo onoho, či máte skúsenosť v tom danom odbore, či ste vyštudovali daný odbor a nie už to moc ani nepozerajú, hej.* (CELSI_PA06)

V: *A keby sa vám teoreticky prihlásil nejaký gymnazista, ktorý mal tú gymnaziálnu chémiu, je to pre vás postačujúce?*

R: *Viete, že áno? Často máme taký... Máme takú spätnú väzbu z výroby, že je to ešte lepší absolvent, ako absolvent strednej školy, ktorý nemá záujem. Preto lebo gym... gymnazistu je väčšia... Väčší potenciál vidieť... Vidí veci v súvislostiach a my tak či tak nauč... Na tú konkrétnu výrobu učíme ľudí. A... Ak nám... A keď k nám príde gymnazista a ten potenciál v ňom je, tak potom ho vieme... Vie sa viacej rozšír... Rozvíjať.*

V: *Takže dalo by sa povedať, že vie rýchlejšie rásť ako ten...?*

R: *Áno, áno.*

Ak sa pozrieme na to, ako súhlasili/nesúhlasili s jednotlivými výroky zamestnávateľia v rámci jednotlivých hospodárskych odvetví či krajov, dáta nám neumožňujú interpretáciu, pretože neposkytujú dostatočný počet pozorovaní v jednotlivých kategóriách odpovedí. Za niektoré odvetvia či kraje dáta úplne chýbajú. Už v predchádzajúcich kapitolách sme pracovali s naším rozdelením spoločností na tie, ktoré pôsobia aj v rámci Bratislave a tie, ktoré v Bratislave pôsobisko nemajú. Na základe tohto rozdelenia sme neidentifikovali rozdiely v rámci regiónu (pôsobiska v Bratislave aj mimo nej), z pohľadu veľkosti a typu vlastníctva firmy vo vzorke taktiež nepozorujeme rozdiely. Distribúcia dát súhlasu/nesúhlasu zodpovedá približne rozloženiu odpovedí celej vzorky prezentovanému vyššie.

- **Vzťah medzi výrokom (1. premenná): Vedomosti a zručnosti absolventov sú aktuálne (sledujú technologický pokrok a najnovšie poznatky v danej oblasti) a plnením očakávaní v oblasti odborných vedomostí uchádzačov (2. premenná)**

V korelačnej analýze neparametrických dát (Spearmanovo ρ , Kendallovo tau) **sme neidentifikovali medzi týmito dvomi premennými významný vzťah**. Na deskriptívnej úrovni môžeme opísať dáta takto:

Tabuľka č. 130 Vzťah medzi výrokom (1. premenná): *Vedomosti a zručnosti absolventov sú aktuálne (sledujú technologický pokrok a najnovšie poznatky v danej oblasti)* a plnením očakávaní v oblasti odborných vedomostí uchádzačov (2. premenná)

Spĺňanie očakávaní zamestnávateľov absolventmi v kritériu odborné vedomosti	Nesúhlas s výrokom: <u>Vedomosti a zručnosti absolventov sú aktuálne sledujú technologický pokrok</u>	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Čiastočne spĺňajú	áno (skôr až úplne nesúhlasia)	63 %

Ďalším problémom, ktorí zamestnávateľa vidia a apelujú naň takmer v každej kapitole, je nedostatočné prekrytie praxe s teóriou. Aj keď absolventi často teoreticky poznajú procesy, nevedia ich však prakticky realizovať či používať technické zariadenia na pracovisku. Absolventi počas výučby nenadobudli pracovné návyky, nevedia, ako reálne fungujú organizácie a ako je prerozdeľovaná práca. O svojom uplatnení a priebehu kariérneho rastu majú veľakrát skreslené pohľady. Pri stredných odborných školách zamestnávateľa zdôrazňujú, že teoretickej príprave žiakov by sa nemal venovať rovnaký či väčší časový objem ako tej praktickej. Praktická časť vzdelávania je podľa zamestnávateľov najdôležitejšia v kontexte potrieb trhu práce. Ak je absolvent dostatočne prakticky pripravený, vyžaduje si menej času pri zaškoloňovaní a jeho adaptačný proces je podstatne kratší. Zamestnávateľa preto v tomto bode oceňujú duálne vzdelávanie, v ktorom, aj keď nie je v súčasnej dobe optimálnom stave, vidia budúcnosť stredného odborného školstva.

R1: „Keď ja mám nejakú odbornú školu a idem iba na týždeň, čo ja viem, nejaký kuchár alebo čo, hej, a ide teraz na týždeň niekde do školskej jedálne alebo čo robiť prax, to je strašne málo proste na to, aby ste ho potom zamestnali. Zamestnáte ho ako čo? Ako pomocného kuchára. Ale to on nechce. Proste pomocný kuchár dostane minimálnu mzdu a on vám nebude robiť za minimálnu mzdu. Takže vlastne možno naozaj dať vlastne.“

R2: Skončí v automotive. (CELSI_PA09)

„Náš. Ale tým, že je to akože duálne vzdelávanie, tak tým sa im dostáva tá nejaká orientácia na zákazníka. Ale ja si myslím, že toho nikdy nie je dosť. Takže ja by som povedal, že to je veľmi ťažké pochopiť pre štrnásť-pätnásťročné dieťa, prečo je to dôležité, hej? Lebo on nevidí tie čísla za tým, keď mu tá orientácia na zákazníka chýba, tak vlastne vy neviete splniť ani tržby, ani nič iné, lebo vás tí zákazníci jednoducho obchádzajú a že to je kľúčový element, aby ste mohli vôbec prežiť ako podnik. A takže z môjho pohľadu, aj neverím, že to chápajú aj učiteľia, aké je to dôležité. **To znamená, odpoveď za mňa je, že není to dostatočné, lebo to by malo byť na prvom mieste. Ako všetko to tovaroznalectvo a všetky tie ostatné veci, to sa dokážu naučiť aj inde. Ale toto do nich treba vštípiť doslova od útleho veku.**“ (CELSI_HR03)

„**Viete, tá škola je častokrát vyslovene teoretická.** Ono je to možno spôsobené aj tými pedagógmi, česť výnimkám, ktorí tam učia, ale tí pedagógovia sami nemajú možno tú predstavu, o čom ten reálny život je. My sme sa nedávno bavili, to bolo zhodou okolností na vysokoškolskom príklade, niekde tu v Bratislave učí niekto zváranie, kto v živote nevidel, ako sa v praxi zvára. Hej? To môžeme ísť až dole. Čiže ono ono možno by sa mohlo vyvinúť aj trochu väčší tlak, však ja neviem, niekedy to tuším aj bolo cez tie kredity učiteľov. Dobré tu zase možno narazíme, že nie sú odmeňovaní ale to už nehajme niekde inde. Dva a dva bude vždy dva a dva. Tam nenarobíte nič. Ale v podstate aj keď pedagógovia by mali na sebe pracovať a mali by dokázať v podstate tým deťom podať to inak. **Čiste viete ono nestačia len tie učebnice, pokiaľ ich vôbec dostanete a nemusíte si ich kopírovať. Ale robiť na nejakých aj projektoch proste prepojiť tú teóriu s tou praxou. Aby tie deti boli nútené v podstate už od tej základnej školy. Keď mám nejaké teoretické učivo, čo táto teória pre mňa znamená v praxi. Hej? A toto tu chýba. Ešte raz hovorím, česť výnimkám, ale keď by som to mala zhodnotiť v generalí, tak to tu chýba. A tie deti potom keď prídu tak, no veď ale mňa to učili v škole tak. No fajn, tak na to zabudni, lebo v reáli to vyzerá takto. Čiže väčšie prepojenie toho teoretického učiva s tým praktickým.**“ (CELSI_HR19)

- **Vzťah medzi dôvodmi spolupráce zamestnávateľov so školami a tým, nakoľko zamestnávateľa súhlasia s výrokom: Absolventi získali dostatok odbornej praxe v rámci, resp. počas štúdia**

Štatisticky významný vzťah nebol identifikovaný, uvádzame deskriptívny popis dát.

Tabuľka č. 131 Vzťah medzi dôvodmi spolupráce zamestnávateľov so školami a tým, nakoľko zamestnávateľa súhlasia s výrokom: *Absolventi získali dostatok odbornej praxe v rámci, resp. počas štúdia*

Dôvod spolupráce zamestnávateľov so školami	Nesúhlas s výrokom: <u>Absolventi získali dostatok odbornej praxe v rámci, resp. počas štúdia</u>	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Objavenie talentov už počas štúdia	áno (skôr až úplne nesúhlasia)	74%
Zaučenie si budúcich pracovníkov	áno (skôr až úplne nesúhlasia)	89%

- **Vzťahy medzi tým, do akej miery zamestnávateľia súhlasia s výrokmi Školy produkujú dostatočný počet absolventov v odboroch potrebných pre náš podnik; školy produkujú absolventov s dostatočnou úrovňou kvalifikácie pre potreby nášho podniku, a splnením očakávaní v rámci formálneho vzdelania a odborných certifikátov**

Dáta v rámci hľadania súvislosti medzi tým, do akej miery zamestnávateľia súhlasia s výrokmi Školy produkujú dostatočný počet absolventov v odboroch potrebných pre náš podnik; školy produkujú absolventov s dostatočnou úrovňou kvalifikácie pre potreby nášho podniku, a splnením očakávaní v rámci formálneho vzdelania a odborných certifikátov, sme získali nižšie uvedené výsledky. V rámci korelačnej analýzy sme neidentifikovali štatisticky významný vzťah, preto prezentujeme opis deskriptívnych dát.

Tabuľka č. 132 Vzťahy medzi tým, do akej miery zamestnávateľia súhlasia s výrokmi Školy produkujú dostatočný počet absolventov v odboroch potrebných pre náš podnik; školy produkujú absolventov s dostatočnou úrovňou kvalifikácie pre potreby nášho podniku, a splnením očakávaní v rámci formálneho vzdelania a odborných certifikátov

Spĺňanie očakávaní v kritériu <u>odborné certifikáty a oprávnenia</u>	Nesúhlas s výrokom: <u>Školy produkujú dostatočný počet absolventov v odboroch potrebných pre náš podnik</u>	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Nespĺňajú	áno (skôr až úplne nesúhlasia)	95%
Spĺňanie očakávaní v kritériu <u>formálne vzdelanie</u>		
Spĺňajú	áno (skôr až úplne nesúhlasia)	81%
Spĺňanie očakávaní v kritériu <u>odborné certifikáty a oprávnenia</u>	Nesúhlas s výrokom: <u>Školy produkujú absolventov s dostatočnou úrovňou kvalifikácie pre potreby nášho podniku</u>	
Nespĺňajú	áno (skôr až úplne nesúhlasia)	94%
Spĺňanie očakávaní v kritériu <u>formálne vzdelanie</u>	Nesúhlas s výrokom: <u>Školy produkujú absolventov s dostatočnou úrovňou kvalifikácie pre potreby nášho podniku</u>	
Spĺňajú	áno (skôr až úplne nesúhlasia)	68%

- **Prijímanie absolventov na nízko až stredne kvalifikované pozície podľa stupňa dosiahnutého vzdelania**

Tabuľka č. 133 Prijímanie absolventov na nízko až stredne kvalifikované pozície podľa stupňa dosiahnutého vzdelania

Prijímanie absolventov na nízko až stredne kvalifikované pozície podľa stupňa dosiahnutého vzdelania	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Úplné stredné odborné vzdelanie s maturitou	53%
Stredné odborné vzdelanie bez maturity (3-4 ročné učebné odbory)	37%
Nižšie stredné odborné vzdelanie bez maturity (2 ročné učebné odbory)	6%

Z pohľadu pôsobiska spoločnosti v Bratislave a mimo nej, podľa typu vlastníctva firmy a jej veľkosti vo výskumnom súbore nepozorujeme väčšie rozdiely. Väčšina spoločností pôsobiach v hlavnom meste aj mimo neho prijíma na nízko až stredne kvalifikované pozície študentov s úplným stredným odborným vzdelaním s maturitou. Tento jav platí aj pre malé, stredne veľké a veľké firmy, ako aj pre zahraničné a slovenské podniky so súkromným vlastníkom. Pre slovenské firmy so súkromným vlastníkom nie je v dátach dostatočný počet pozorovaní.

- **Zodpovedanie štátnych vzdelávacích politík potrebám trhu práce z pohľadu zamestnávateľov**

Tabuľka č. 134 Zodpovedanie štátnych vzdelávacích politík potrebám trhu práce z pohľadu zamestnávateľov

Zodpovedanie štátnych vzdelávacích politík potrebám trhu práce z pohľadu zamestnávateľov	Percentuálna miera (štatistická významnosť)
Nie	86%

Ak sa na názor firiem chceme pozrieť z pohľadu regiónu (pôsobiska v Bratislave a mimo Bratislavy), veľkosti a typu vlastníctva firmy, v dátovom súbore pozorujeme, že firmy všetkých typov vlastníctva, pôsobiace v Bratislave aj mimo nej a všetkých druhov veľkosti (okrem malých spoločností, kde je malý počet pozorovaní), približne v rovnakej miere považujú štátom vzdelávacie politiky za nezodpovedajúce potrebám pracovného trhu.

Pri štátnych vzdelávacích politikách vo vyjadreniach zamestnávateľov pri nízko až stredne kvalifikovaných pozíciách pozorujeme prevažne negatívne hodnotenia. Podobne ako pri vysokých školách štát neumožňuje zamestnávateľom aktívne zasahovať do vzdelávacieho procesu žiakov a študentov, zamestnávatelia nemajú možnosť zasahovať do tvorby učebných osnov a vzdelávací systém neumožňuje firmám flexibilne pracovať so študentmi z pohľadu praktickej prípravy na povolanie. Zamestnávatelia odporúčajú, aby štát pri reformovaní vzdelávacieho systému a renastavení vzdelávacích politík viac zohľadňoval potreby pracovného trhu, ako i hlavných ťahúnov slovenskej ekonomiky.

„Preto tam vidím veľké rezervy s prácou s týmito mladými ľuďmi na základnej škole, je to určitý, určitý priestor aj pre nás pre firmy, kde môžeme my sa viac ukazovať na tých základných školách a môžeme spolupracovať prostredníctvom výučby napríklad predmetov, ako je technika alebo iné. Rôznych krúžkov, alebo nejakých častí, ale, samozrejme, je to aj celospoločenský problém, kde chýba kariérne poradenstvo, ako sme sa bavili.“ (CELSI_HR34)

1.6. Záver a zhrnutie kľúčových zistení

1.6.1 Požadovaný profil zamestnancov/Požiadavky firiem na uchádzačov o zamestnanie

1.6.1.1. Vysokokvalifikované pozície

Z analýzy kvantitatívnych a kvalitatívnych dát sme v rámci požadovaného profilu zamestnancov zistili, že najdôležitejšími kritériami výberu nových zamestnancov pre vysokokvalifikované pozície sú schopnosť učiť sa, komunikačné schopnosti, motivácia, jednoduchá práca s počítačom a schopnosť pracovať v tíme. Zamestnávateľia považujú za najmenej dôležitú fyzickú zdatnosť, manuálne zručnosti, ako aj formálne vzdelanie a odborné certifikáty a oprávnenia. Pri vysokokvalifikovaných pozíciách väčšina zamestnávateľov prijíma absolventov bez predchádzajúcej praxe v odbore. Napriek tomu, že gro firiem sa vyjadrilo, že absolventi nespĺňajú ich očakávania v rámci praxe, toto kritérium zamestnávateľia nepovažujú za prioritné pri náboře nových pracovníkov. Pri väčšine prioritných kritérií výberu nových zamestnancov sa gro zamestnávateľov vyjadrilo, že absolventi ich očakávania v rámci týchto kritérií spĺňajú len čiastočne alebo ich nespĺňajú vôbec.

Úroveň znalostí a zručností absolventov v rámci týchto kritérií zamestnávateľia na osobnom pohovore zisťujú najčastejšie prostredníctvom behaviorálneho interview, assessment centra a teoretických testov zameraných na testovanie poznatkov z konkrétnej oblasti. Pri výberovom konaní zamestnávateľia využívajú aj rôzne metódy psychometrického testovania, ktorým zisťujú štruktúru osobnosti potenciálnych kandidátov a ich kompatibilitu s pracovnou pozíciou.

V analýze dát sme neidentifikovali výraznejšie rozdiely v požiadavkách zamestnávateľov, ako i spĺňaním očakávaní firiem o týchto požiadavkách absolventmi na základe typu vlastníctva, regiónu pôsobiska firiem, veľkosti organizácie a odvetvia ekonomickej činnosti zamestnávateľov (v prípadoch, kde sme disponovali dostatočným počtom pozorovaní).

1.6.1.2. Nízko až stredne kvalifikované pozície

Pri stredne a nízkokvalifikovaných pozíciách sme na základe analýzy dát zistili, že zamestnávateľia považujú za najdôležitejšie kritériá pri výbere nových zamestnancov schopnosť učiť sa, schopnosť pracovať v tíme, motiváciu, schopnosť rýchlo sa prispôsobiť zmenám. Najmenšiu prioritu pri výbere nových pracovníkov dávajú znalosti svetových jazykov, pokročilej práci s počítačom, odborným certifikátom a formálnemu vzdelaniu.

Vo vyššie spomenutých kľúčových až pomerne dôležitých kritériách absolventi spĺňajú očakávania podľa väčšiny zamestnávateľov len čiastočne alebo ich nespĺňajú. Najmenej spĺňajú absolventi v rámci nízko až stredne kvalifikovaných pozícií očakávania firiem vzťahujúce sa na prax v odbore. Pri stredne a nízkokvalifikovaných pozíciách sme zistili, že zamestnávateľia vyžadujúci určité formálne vzdelanie

majú tendenciu vyžadovať aj prax v danom odbore. Väčšina zamestnávateľov na stredne a nízkokvalifikované pozície prijíma absolventov bez praxe.

Z analýzy dát vyplýva, že slovenské súkromné firmy považujú vo väčšej miere pomerne za dôležité až kľúčové kritérium prax v odbore, jednoduchú prácu s počítačom, komunikačné schopnosti a analytické myslenie. V ostatných kritériách sa slovenské spoločnosti v súkromnom vlastníctve nelíšia od zahraničných firiem v súkromnom vlastníctve. Z analýzy teda vyplýva, že v slovenskí zamestnávateľa sú pravdepodobnejšie náročnejší a majú vyššie požiadavky ako zahraničné firmy.

Na to, aby si zamestnávateľa overili vedomosti a zručnosti uchádzačov, využívajú prevažne ústne pohovory a assessment centrá. Zaujímavosťou je, že zamestnávateľa si v rámci nízko až stredne kvalifikovaných pozícií testujú aj manuálne zručnosti formou testovania priamo v prevádzkach.

1.6.2. Spolupráca firiem so školami

1.6.2.1. Vysokokvalifikované pozície

Väčšina zamestnávateľov so školami spolupracuje, najčastejšie formou brigád pre študentov a formou poskytovania prednášok priamo v školách. Z analýzy vyplýva, že zamestnávateľa síce spolupracujú so školami, no medzi školou a firmami vo väčšine prípadov neexistuje systematická spätná väzba. Iniciátormi spolupráce sú vo väčšine prípadov zamestnávateľa, ktorí hodnotia školy ako pomerne pasívne. Najväčším dôvodom pasivity škôl je podľa zamestnávateľov vysoký počet konkurenčných firiem, ktoré sa snažia nadviazať spoluprácu so školami, pričom úlohou školy zostáva len vybrať najvýhodnejšiu ponuku. Ďalšiu príčinu pasivity škôl vnímajú firmy v celkovom nastavení a financovaní vzdelávacieho systému, ktorý školám sťažuje spoluprácu so zamestnávateľmi. V markantnej väčšine tak zostávajú iniciátormi spolupráce primárne zamestnávateľa.

Zamestnávateľa prejavili záujem a potrebu spolupodieľať sa na formovaní osnov študijných programov na vysokých školách. Firmy považujú absolventov za nedostatočne pripravených z pohľadu praktických skúseností a zručností. Absolventi síce majú teoretické poznatky, no nevedia ich aplikovať v praxi, nemajú pracovné návyky a proces adaptácie na pracovnú činnosť je u nich pomerne zdĺhavý. Firmy majú záujem zapájať sa do procesu vzdelávania aktívnejšie a ocenili by viac priestoru, pričom by mali možnosť nielen identifikovať talentovaných študentov, ale i vzdelávať a trénovať študentov v problematike, ktorá je priamo relevantná zamestnávateľom. V súčasnosti si túto potrebu zamestnávateľa kompenzujú formou študentských brigád, prostredníctvom ktorých identifikujú a vychovávajú budúcich zamestnancov.

Hlavnými dôvodmi spolupráce zamestnávateľov so školami v rámci vysokokvalifikovaných pozícií je objavenie talentov, zaučenie budúcich pracovníkov z dôvodu ich nedostatku na trhu práce a formovanie mladej generácie. Z vyjadrení zamestnávateľov vyplýva, že sa snažia nadviazať spoluprácu skôr priamo so študentmi, keďže školské osnovy im neponúkajú dostatočný priestor. Najdôležitejšou výhodou spolupráce so školami je podľa zamestnávateľov príležitosť dostať do povedomia študentov svoju značku a informovať o zaujímavých projektoch a kariérnych možnostiach pre absolventov.

Zamestnávateľa hodnotia spoluprácu so školami skôr negatívne. V kooperácii čelia niekoľkým problémom spojeným s nedostatkom priestoru, v ktorom by sa mohli venovať študentom v nadväznosti na konkrétne a praktické potreby firmy. Ďalšou komplikáciou je všeobecný nezujem a pasivita vysokých škôl spolupracovať so zamestnávateľmi, ktorá zrejme pramení z nevýhodne nastaveného systému financovania škôl. Spoluprácu so školami komplikuje i nezujem študentov o svoj kariérny progres a nízka motivácia nadobúdať praktické zručnosti už počas štúdia. Kooperáciu komplikuje aj byrokraticky a nepružne nastavený systém podmienok spolupráce so školami.

V prípade hľadania rozdielov v rámci vnímania spolupráce zamestnávateľov so školami na základe regiónu, veľkosti spoločnosti a typu vlastníctva firmy sme identifikovali nasledovné rozdiely (v prípade odvetvia ekonomickej činnosti zamestnávateľa sme dáta neinterpretovali z dôvodu nedostatočného počtu pozorovaní):

Pri existencii systematickej spätnej väzby medzi zamestnávateľmi a školami v dátach pozorujeme, že spätnú väzbu si najmenej vymieňajú so školami veľké spoločnosti, stredne veľké firmy si vymieňajú spätnú väzbu so školami v najvyššej percentuálnej miere. Na základe typu vlastníctva a regiónu v dátach nepozorujeme výraznejšie rozdiely.

V rámci foriem spolupráce sa firmy nelíšia z pohľadu typu vlastníctva ani veľkosti. Ak sa však pozrieme na región – pôsobisko spoločnosti v Bratislave a mimo hlavného mesta, v dátach pozorujeme, že markantná väčšina firiem pôsobiacich v Bratislave spolupracuje so školami formou prednášok. Firmy pôsobiace mimo Bratislavy kooperujú so školami prostredníctvom prednášok len necelej polovici prípadov. Na druhej strane zamestnávateľa pôsobiaci mimo Bratislavy poskytujú vo väčšej miere možnosti odbornej praxe.

Pri problémoch spolupráce sme identifikovali nasledovné rozdiely: Až 35 % zahraničných firiem v súkromnom vlastníctve zaznamenáva ako problém v spolupráci so školami nechotu vedenia škôl kooperovať s firmou. Tento problém udávajú slovenské firmy v súkromnom ako aj štátnom vlastníctve len minimálne.

Pri dôvodoch spolupráce sme v dátach neidentifikovali rozdiely na základe regiónu a veľkosti. Pri vlastníctve spoločnosti z dát vyplýva, že slovenské spoločnosti v štátnom vlastníctve v najväčšej miere spolupracujú so školami, pretože majú záujem spolupodieľať sa na formovaní mladej generácie, len zlomok týchto spoločností spolupracuje so školami z dôvodu objavovania nových talentov či zaúčania si pracovníkov. Slovenské aj zahraničné firmy v súkromnom vlastníctve spolupracujú so školami najmä z dôvodu objavovania nových talentov už počas štúdia. Zaujímavým pozorovaním je skutočnosť, že zahraničné firmy v súkromnom vlastníctve ani v jednom z prípadov neoznačili, že spolupracujú so školami z dôvodu spolupodieľaní sa na formovaní mladej generácie.

1.6.2.2. Nízko až stredne kvalifikované pozície

Zamestnávateľa v rámci nízko až stredne kvalifikovaných pozícií spolupracujú so školami najčastejšie formou poskytovania brigád pre študentov a zabezpečovania praktického vyučovania. Rovnako ako u vysokokvalifikovaných pozícií, spoluprácu primárne iniciujú zamestnávateľa. Firmy hodnotia školy ako pasívne. Vo výnimočných prípadoch sme v kvalitatívnych dátach pozorovali, že v prípade, že vo vedení školy pôsobí aktívny pracovník či pracovníci je možné, že školy budú proaktívnejšie a ako prvé oslovia zamestnávateľov ohľadom potenciálnej spolupráce.

Ak sa pozrieme na to, ako firmy hodnotia duálne vzdelávanie, mnoho podnikov oceňuje možnosť zapojiť sa do systému, ako aj jeho právnu úpravu. Zamestnávateľa však vidia problém v praktickej realizácii duálneho vzdelávania. Väčšina firiem vníma duálne vzdelávanie ako náročné z pohľadu administratívneho, ako aj organizačného zaťaženia pre školy ako pre nich samotných. Problémom nezostáva len byrokratický aspekt, ale i nejasnosti v jednotlivých postupoch implementácie duálneho vzdelávania medzi školou a zamestnávateľom. Ďalšia komplikácia je spojená s nejasným financovaním. Školy zapojené do duálneho vzdelávania strácajú dotácie za praktickú časť výučby, pričom tento finančný balík nie je pridelený ani zamestnávateľom. Náklady spojené s realizáciou duálneho vzdelávania tak preto ostávajú z väčšej časti na pleciach zamestnávateľov a mnohé školy nemajú práve z dôvodu straty dotácie záujem vstúpiť do duálneho vzdelávania. Aj v kvantitatívnych dátach pozorujeme, že iba 32 % firiem je zapojených do duálneho vzdelávania. Pri praktickom vzdelávaní by zamestnávateľa uvítali väčší priestor na prácu so študentmi. Väčšina firiem by zredukovala čas venovaný teoretickej výučbe a rozšírila by praktickú časť štúdia realizovanú priamo v prevádzkach zamestnávateľov.

Zamestnávateľa pri nízko až stredne kvalifikovaných pozíciách vyjadrili negatívne stanovisko vo vzťahu k pripravenosti absolventov na prácu. Tento stav podľa firiem do určitej časti odzrkadľuje nedostatočné prekrytie potrieb zamestnávateľov a štruktúry študijných a učebných odborov. Väčšina firiem vyjadrila potrebu väčšieho prepojenia osnov s potrebami zamestnávateľov. Firmy majú záujem byť v aktívnom kontakte so študentmi a školami formou praktického vyučovania priamo na prevádzke, ako i v školách. Zamestnávateľa by radi spolupracovali učebné osnovy tak, aby výsledné znalosti a zručnosti absolventov reflektovali potreby firiem. Ďalším dôvodom záujmu o spoluprácu so školami na tvorení skladby štúdia je aj snaha firiem o výchovu nových zamestnancov z pohľadu nadobudnutia pracovných návykov, disciplíny a znalosti konkrétnych technológií, s ktorými daná spoločnosť pracuje.

Väčšina firiem spolupracuje so školami najmä z dôvodu zaučenia nových pracovníkov, pretože ich nie je na trhu práce dostatok. Zamestnávateľa spolupracujú so školami aj preto, že chcú už počas štúdia objavovať nové talenty či formovať mladú generáciu. Výhodou spolupráce firiem so školami je najmä možnosť vychovať si budúcich pracovníkov, ako aj prezentácia spoločnosti ako zamestnávateľa medzi študentmi.

Aj pri nízko až stredne kvalifikovaných pozíciách platí, že viac firiem si so školami spätnú väzbu nevymieňa. No v porovnaní s vysokokvalifikovanými pozíciami sa zdá, že zamestnávateľa pre nízko až stredne kvalifikované pozície sú na tom z pohľadu existencie systematickej spätnej väzby o čosi lepšie. Zamestnávateľa sa však aj pri stredne a nízkokvalifikovaných pozíciách stretávajú s pasivitou škôl. Vo väčšine prípadov je iniciátorom spätnej väzby zamestnávateľ, pričom škola ju iba pasívne prijíma.

Na základe vyjadrení zamestnávateľov v kvalitatívnych, ako i kvantitatívnych dátach môžeme konštatovať, že firmy hodnotia spoluprácu so školami ako nedostatočnú. Výraznou komplikáciou je pasivita škôl, nízka motivácia študentov spolupracovať so školami a neefektívne nastavený systém financovania škôl, ako i nedostatočne prepracovaný systém duálneho vzdelávania. Firmy zdôrazňujú málo priestoru na ovplyvňovanie učebných osnov a málo času alokovaného na participáciu v praktickom vyučovaní študentov.

Za najväčšie problémy v spolupráci so školami zamestnávateľa považujú nezáujem študentov o svoj kariérny rozvoj, nadmernú byrokratickú záťaž pre zamestnávateľa a neochotu vedenia škôl spolupracovať so zamestnávateľmi.

Príkladom dobrej spolupráce zamestnávateľov so školami v rámci stredne a nízkokvalifikovaných pozícií zamestnávateľa uvádzali vždy typ spolupráce, v ktorom škola umožnila firme zasiahnuť do vzdelávacích osnov, vytvoriť predmet a v plnom rozsahu zabezpečovať praktickú prípravu študentov. Dôležitým bodom dobrej spolupráce so školami je i spätná väzba a obojsmerná komunikácia medzi školou a zamestnávateľmi.

Ak sa pozrieme na rozdiely pri spolupráci firiem so školami na základe regiónu, typu vlastníctva a veľkosti firmy v dátach sme identifikovali nasledovné rozdiely. V rámci stredne a nízkokvalifikovaných pozícií v dátach pozorujeme, že v najväčšej miere spolupracujú so školami pri príprave absolventov na trh práce veľké spoločnosti a zahraničné spoločnosti v súkromnom vlastníctve. Pri regióne/pôsobisku firmy v Bratislave a mimo hlavného mesta dáta nepoukazujú na výraznejšie rozdiely.

Pri existencii systematickej spätnej väzby sme opäť v dátovom súbore nezaznamenali rozdiely na základe regiónu, typu vlastníctva, odvetvia ekonomickej činnosti firiem a veľkosti. Pri formách spolupráce nebolo možné identifikovať rozdiely na základe regiónu, odvetvia hospodárskej činnosti, veľkosti a typu vlastníctva podnikov z dôvodu nedostatku pozorovaní. V rámci problémov spolupráce zamestnávateľov so školami pozorujeme rozdiely pri regióne/pôsobisku spoločnosti v Bratislave a mimo hlavného mesta. Zamestnávateľa pôsobiaci v Bratislave udávajú nadmernú byrokratickú záťaž ako problém vo vyššej miere ako firmy pôsobiace mimo Bratislavu.

Pri dôvodoch spolupráce so školami pozorujeme, že firmy pôsobiace v hlavnom meste kooperujú so školami, pretože majú záujem objavovať talenty už počas štúdia a chcú sa podieľať na formovaní mladej generácie. Pri zamestnávateľoch pôsobiacich mimo Bratislavu je okrem objavovania talentov už počas štúdia druhým najčastejšie sa vyskytujúcim dôvodom spolupráce zaučenie budúcich pracovníkov, pretože ich na trhu práce nie je dostatok. Pri dôvodoch spolupráce pozorujeme rozdiely aj pri type vlastníctva firmy. Slovenské firmy v súkromnom vlastníctve vo väčšej miere spolupracujú so školami, pretože majú záujem hľadať nové talenty, ale len menšina spolupracuje so školami z dôvodu zaučenia si nových pracovníkov. Naopak, až polovica zahraničných firiem v súkromnom vlastníctve spolupracuje so školami z dôvodu zaučenia budúcich zamestnancov a len menšina kooperuje so školami, pretože má záujem identifikovať talenty už počas štúdia.

1.6.3. Hodnotenie ponuky na pracovnom trhu z hľadiska potrieb zamestnávateľov

1.6.3.1. Vysokokvalifikované pozície

Najväčšou komplikáciou pri obsadzovaní vysokokvalifikovaných pozícií je podľa zamestnávateľov skutočnosť, že absolventi vo väčšine prípadov len čiastočne vyhovujú požiadavkám firiem na vysokokvalifikované pozície. V kritériách, ktoré sú pre zamestnávateľov kľúčové, absolventi očakávania nespĺňajú, ich motivácia pre kariérny rozvoj nie je podľa zamestnávateľov dostatočná. Firmy musia investovať do absolventov ďalšie zdroje, pričom na to, aby potenciálnych zamestnancov z radov

študentov a absolventov prilákali, musia opäť vynakladať ďalšie prostriedky do budovania imidžu značky zamestnávateľa.

Zamestnávateľa považujú za najpodstatnejšie kritériá pri prijímaní nových pracovníkov primárne schopnosť učiť sa, motiváciu, komunikačné schopnosti, jednoduchú prácu s počítačom, schopnosť pracovať v tíme, odborné vedomosti a schopnosť prispôbiť sa zmenám. Vo väčšine prípadov sa zamestnávateľa vyjadrili, že absolventi len čiastočne spĺňajú ich očakávania v týchto požiadavkách. Firmy sú s absolventmi najspokojnejšie v oblasti jednoduchej práce s počítačom, naopak, najmenej spokojné sú s motiváciou absolventov. Podľa vyjadrení predstaviteľov zamestnávateľov v rozhovoroch študenti nespĺňajú očakávania v motivácii najmä kvôli nedostatočnej proaktivite a pokore, ako i vysokým finančným očakávaniam. Pri komunikačných schopnostiach vidia zamestnávateľa problém v nedostatočných prezentačných a argumentačných zručnostiach absolventov. Absolventov firmy vnímajú aj ako málo flexibilných a kooperatívnych v rámci tímovej spolupráce.

Ak sa pozrieme na hodnotenie pripravenosti absolventov v časovom horizonte desiatich rokov, podľa zamestnávateľov sa absolventi mierne zlepšili v znalosti cudzích jazykov a v počítačovej gramotnosti. U absolventov sa však strácajú jemné zručnosti (komunikačné zručnosti, manažérsky potenciál, argumentácia, prezentačné zručnosti, schopnosť pracovať s rôznymi typmi osobností). Praktickú pripravenosť absolventov firmy hodnotia ako skôr stabilne nedostatočnú a skôr nemennú v horizonte posledných desiatich rokov. Ďalším trendom, ktorý zamestnávateľa pozorujú, je skutočnosť, že absolventi vysokých škôl sú menej špecializovaní, ich vzdelanie je smerované viac do šírky ako do hĺbky. Tento jav niektoré firmy hodnotia pozitívne, pretože študenti sa snažia hľadať súvislosti a majú skôr všeobecný rozhľad ako užší výsek vedomostí. Niektorí zamestnávateľa sa však k tomuto trendu vyjadrovali kriticky a ocenili by komplexné zvládnutie jednej konkrétnej problematiky a technológie.

Ak sa pozrieme na kvantitatívne, ako aj na kvalitatívne dáta, v rámci ktorých zamestnávateľa hodnotili absolventov, vo výsledkoch pozorujeme, že väčšina firiem hodnotí absolventov kriticky, absolventi vyhovujú potrebám len čiastočne alebo im skôr nevyhovujú. V prípade, že sa absolvent počas štúdia pripravoval na budúce povolanie formou brigád či stáží a aktívne spolupracoval s potenciálnym zamestnávateľom, je hodnotený ako viac až úplne vyhovujúci. Aj v tejto téme sme preto opäť narazili na problematiku nedostatočnej spolupráce zamestnávateľov so školami.

Pri hodnotení konkrétnych zručností, schopností a znalostí absolventov jednotlivých stupňov vysokoškolského štúdia sme odpovede hľadali v kvalitatívnych dátach získaných prostredníctvom rozhovorov. Absolventov I. stupňa vysokoškolského vzdelania hodnotia zamestnávateľa ako nedostatočne zreľých z osobnostnej stránky, s nedostatočne vyšpecifikovanými vedomosťami, nevyhovujúcimi komunikačnými zručnosťami primárne v oblasti argumentácie a prezentácie. Väčšina zamestnávateľov sa vyjadrila, že pri absolventoch bakalárskeho stupňa je prijímaná skôr na administratívne pozície nevyžadujúce si špecializáciu či expertízu. Najzaujímavejší sú pre zamestnávateľov absolventi II. stupňa vysokoškolského štúdia, ktorých firmy vnímajú ako zreľších zo psychickej stránky a z pohľadu formálneho vzdelania užšie vyprofilovaných. Niektorí zamestnávateľa oceňujú na magistroch či inžinieroch aj nadobudnuté skúsenosti počas brigád, stáží či praxí. Absolventi tretieho stupňa vysokých škôl sú zamestnávateľmi vnímaní ako nároční zamestnanci, ktorí hľadajú v práci hlbší zmysel. Gro firiem ich hodnotí ako prekvalifikovaných a skôr nevhodných do praxe. Tento stupeň vzdelania sa podľa zamestnávateľov spája s akademickou sférou a výskumnou činnosťou.

Doktorandov firmy vnímajú ako príliš na teóriu orientovaných jednotlivcov a vo výbere na vysokokvalifikované pozície ich nepreferujú.

Firmy sa snažia investovať najviac zdrojov do rozvoja mäkkých zručností ako asertívna komunikácia, aktívne počúvanie, negociačné zručnosti, argumentácia, riešenie konfliktov, komunikácia v konflikte. Snažia sa u absolventov rozvíjať organizačné zručnosti a efektívny časový manažment. Mnoho firiem rozvíja absolventov aj v konkrétnych zručnostiach, ktoré priamo súvisia s danou prácou – znalosť technológie, softvéru, štandardov či procesov.

Gro firiem sa v kvantitatívnych, ako aj v kvalitatívnych dátach vyjadrilo, že vnímajú rozdiely v pripravenosti absolventov rovnakého odboru a iných škôl. Firmy tieto rozdiely vnímajú vo vyššej miere pri vysokokvalifikovaných ako pri nízko až stredne kvalifikovaných pozíciách. Rozdiely vidia najmä zamestnávateľa v oblasti technických a IT pozícií. Niektoré vysoké školy sú schopné lepšie pripraviť študentov v rámci aktuálnych programovacích jazykov či technológií a procesov. Firmy vidia rozdiel aj v jazykovej pripravenosti, keď pri niektorých vysokých školách absolventi ovládajú anglický jazyk na komunikatívnej úrovni, no z niektorých vychádzajú absolventi len s mierne pokročilou znalosťou cudzieho jazyka.

Problematika aktuálnosti poznatkov, s ktorými absolventi končia vysoké školy, sa prelína takmer celou kvalitatívnou časťou štúdie. Zamestnávateľa v tejto téme zaujali pomerne kritické stanovisko. Firmy vyjadrili nespokojnosť s tým, že absolventi neprichádzajú prakticky dostatočne pripravení, no aj ich teoretické znalosti, aj keď hodnotené ako rozsiahle, no nie vždy v súčasnej dobe aktuálne. Zamestnávateľa vidia problém aj v pedagógoch, ktorí by sa mali dozvedávať v nových trendoch a mali by aktívnejšie komunikovať s profesionálmi z praxe.

Pri hodnotení absolventov zahraničných univerzít zamestnávateľa vnímajú vyššiu kvalitu takýchto uchádzačov. V kvalitatívnych dátach sme mali možnosť pozorovať názory na absolventov českých univerzít, ktorí dokážu lepšie pracovať v tímoch, majú väčšie sebavedomie a jasnejšie kariérne ambície, dokážu sa lepšie prezentovať, argumentovať, ako aj aktívne počúvať. Aktuálnosť poznatkov absolventov zahraničných univerzít je vyhovujúca, pričom títo absolventi podľa zamestnávateľov dokážu nájsť efektívnu synergiu medzi teoretickými poznatkami a praxou.

Ak sa pozrieme na rozdiely v rámci toho, ako zamestnávateľa hodnotia ponuku absolventov na pracovnom trhu v dátach, sme identifikovali tieto rozdiely: Pri veľkosti firiem v dátach pozorujeme, že z malých spoločností 65 % firiem hodnotí absolventov ako skôr až úplne nevyhovujúcich, stredne veľké spoločnosti vnímajú absolventov vo väčšine (69 %), naopak, ako skôr až úplne vyhovujúcich. Aj viac ako polovica veľkých firiem (51 %) považuje absolventov za skôr až úplne vyhovujúcich požiadavkám.

Pri type vlastníctva sa väčšina slovenských štátnych firiem (73 %), ako i väčšina zahraničných organizácií so súkromným vlastníkom (57b %) vyjadrila, že absolventov vníma ako skôr až úplne vyhovujúcich. Slovenské firmy so súkromným vlastníctvom sú však náročnejšie a hodnotia vo väčšine absolventov ako skôr až úplne nevyhovujúcich (55b %).

Pri veľkosti firiem sme zistili, že väčšina malých (61 %) a veľkých firiem (62 %) tvrdí, že absolventi nespĺňajú ich očakávania v rámci praxe v odbore. Na druhej strane len menšia polovica stredne veľkých spoločností (47,5 %) tvrdí, že ich očakávania v rámci praxe v odbore absolventi nespĺňajú.

Keď sme sa pozreli na kritériá, v ktorých absolventi spĺňali očakávania najmenej, z dát môžeme interpretovať tieto rozdiely: V rámci vlastníctva firmy absolventi vo väčšine prípadov nespĺňajú očakávania v odborných certifikátoch a oprávneniach pri slovenských súkromných spoločnostiach (54,%). Naopak, pri slovenských štátnych (35 %) a zahraničných súkromných (43 %) absolventi nespĺňajú očakávania v rámci odborných certifikátov a oprávnení v menšine prípadov. Rozdiely v pripravenosti absolventov z rovnakých odborov, no rôznych škôl vidí väčšina zamestnávateľov bez výraznejšieho rozdielu s ohľadom na veľkosť, typ vlastníctva a región.

1.6.3.2. Nízko až stredne kvalifikované pozície

Najväčším problémom pri obsadzovaní stredne a nízkokvalifikovaných pozícií je nedostatok nielen kvalifikovaných, ale i motivovaných pracovníkov. Zamestnávatelia síce majú dostatok uchádzačov, no len menšina je skutočne pripravená v krátkom čase sa adaptovať a podávať požadovaný výkon. Zamestnávatelia považujú za náročné nielen nájsť vodného pracovníka, ale v prípade potreby ho i zaškoliť, motivovať a udržiavať jeho záujem.

Pri stredne a nízkokvalifikovaných pozíciách zamestnávatelia považujú za najdôležitejšiu schopnosť učiť, schopnosť pracovať v tíme, motiváciu a schopnosť rýchlo sa prispôbiť zmenám. V týchto kľúčových kritériách absolventi spĺňajú očakávania zamestnávateľov najmenej v rámci motivácie a schopnosti rýchlo sa prispôbiť zmenám. Pri väčšine kritérií však prevláda možnosť čiastočne spĺňať.

Väčšina zamestnávateľov nepovažuje absolventov v rámci stredne a nízkokvalifikovaných pozícií za vyhovujúcich. Zamestnávatelia sa aj v kvalitatívnych aj kvantitatívnych dátach vyjadrujú o absolventoch ako o skôr nevyhovujúcich a do praxe nedostatočne pripravených. Absolventi nevyhovujú požiadavkám a očakávaniam zamestnávateľov, firmy majú záujem absolventov doškolovať a trénovať, no tí mnohokrát zaujmú k svojmu kariérenmu progresu pasívny postoj.

Zamestnávatelia na stredne a nízkokvalifikované pozície nevyhľadávajú absolventov so základným vzdelaním. Pri týchto uchádzačoch vnímajú osobnostnú nezrelosť, problém pracovať s informáciami, komplikácie pri riešení náročnejších úloh, ako aj ťažkosti s osvojením si základných procesov a technológií. Najzaujímavejší sú pre zamestnávateľov absolventi stredných odborných škôl s maturitou alebo výučným listom, ktorí sú vyzrejší, špecializovaní na konkrétnu oblasť, v ktorej majú teoretickú a niekedy aj praktickú skúsenosť. Napriek tomu, že firmy vnímajú absolventov gymnázií ako adeptov na vysokoškolské vzdelanie a gymnaziálne štúdium považujú za všeobecné, niektorí zamestnávatelia hodnotili absolventov gymnázií pozitívne, oceňovali analytické myslenie, rýchlu schopnosť učiť sa a potenciál napredovať. V tejto problematike sa tak ukazuje, že v prípade, že absolvent má záujem a motiváciu, zamestnávatelia ho vedia oceniť a investovať aj do dlhodobšieho adaptačného procesu.

Aj pri stredných školách pozorujeme, že firmy vnímajú rozdiel v odbornej aj praktickej pripravenosti absolventov rovnakých odborov z rôznych škôl. Hlavným rozdielom je prepojenie osnov učiva s potrebami zamestnávateľa a možnosť systematicky so školou a študentmi pracovať a spolupodieľať

sa na výchove študentov a budúcich zamestnancov. V tejto problematike zohráva svoju úlohu i duálne vzdelávanie, ktoré je napriek byrokratickej a administratívnej záťaži hodnotené pozitívne.

Pri hodnotení aktuálnosti poznatkov absolventov a ako aj dostatočnosti odbornej praxe v dátach jasne vidíme kritické stanovisko zamestnávateľov, ktorí sa vyjadrili, že absolventi nemajú najmä prakticky zvládnuté technológie, s ktorými daná spoločnosť pracuje. Do firiem tak prichádzajú uchádzači, ktorých musia vyškoliť zamestnávatelia sami, pretože vzdelávací systém si neplní svoju úlohu, respektíve nevyčleňuje firmám priestor a zdroje na to, aby sa podieľali na vzdelávaní a príprave študentov.

Ak sa pozrieme na rozdiely na základe regiónu, veľkosti a typu vlastníctva firiem vzhľadom k hodnoteniu ponuky absolventov na pracovnom trhu, v dátach sme zaznamenali tieto rozdiely: Väčšina veľkých (56 %) aj drvivá väčšina stredne veľkých (84 %) firiem tvrdí, že absolventi nespĺňajú ich očakávania v rámci praxe v odbore.

Taktiež väčšina veľkých firiem (55 %) tvrdí, že absolventi nespĺňajú ich očakávania v rámci znalosti svetových jazykov. No pri stredne veľkých firmách (42 %) absolventi nespĺňajú očakávania v rámci znalosti svetových jazykov v menšine prípadov. Veľké spoločnosti sú tak zrejme o niečo náročnejšie na jazykové znalosti aj pri stredne a nízkokvalifikovaných pozíciách.

Zaujímavým zistením je skutočnosť, že absolventi vo väčšine prípadov nespĺňajú očakávania v rámci znalosti svetových jazykov pri zahraničných súkromných spoločnostiach (60 %). Naopak, pri slovenských súkromných firmách iba 21 % zamestnávateľov tvrdí, že absolventi nespĺňajú očakávania v rámci znalosti svetových jazykov.

Ak sa pozrieme na motiváciu, zdá sa, že z pohľadu typu vlastníctva sú najkritickejšie zahraničné súkromne vlastnené firmy, pre ktoré absolventi nespĺňajú požiadavky na motiváciu v 41 % pozorovaní. Pri slovenských súkromných spoločnostiach 27 % firiem hodnotí, že absolventi nespĺňajú požiadavky motivácie.

1.6.4 Hodnotenie nastavenia vzdelávacieho systému podľa zamestnávateľov

1.6.4.1. Vysokokvalifikované pozície

V prípade požiadaviek zamestnávateľov v rámci formálneho vzdelania uchádzačov na vysokokvalifikované pozície sme z dátovej analýzy zistili, že v drvivej väčšine absolventi spĺňajú očakávania organizácií. Zamestnávatelia sa však vyjadrili, že formálne vzdelanie nie je kľúčovým kritériom pri výbere nového pracovníka. Firmy si viac cenia relevantnú a dlhodobejšiu pracovnú skúsenosť ako formálne vzdelanie. Na vysokokvalifikované pozície sú ochotné prijať aj kandidáta s ukončeným stredoškolským vzdelaním, ak má zaujímavé kariérne skúsenosti. Firmy síce nevyjadrili explicitné požiadavky na formálne vzdelanie, no za najzaujímavejších kandidátov na vysokokvalifikované pozície z radov absolventov považujú uchádzačov s ukončeným druhým stupňom vysokoškolského vzdelania. Väčšina firiem nespomínala špecifické požiadavky v oblasti certifikátov či osvedčení. No pri zdravotníckych pozíciách sa zamestnávatelia musia riadiť legislatívou a na príslušné pozície prijímajú uchádzačov s určitým typom vzdelania, s určitým typom atestácie či počtom odpracovaných rokov v konkrétnych typoch zdravotníckych zariadení. Niekoľko zamestnávateľov pôsobiach v oblasti informačných technológií tiež požaduje certifikáty či osvedčenia v rámci

programovacích jazykov (JAVA Developeri) či práce s konkrétnym typom databázy (SAP, SQL) alebo softvéru, v prípade, že uchádzač je absolvent a nemá predchádzajúce kariérne skúsenosti.

V rámci dôvodov prijímania uchádzačov s vyšším odborným vzdelaním na pozície, kde by postačoval nižší stupeň vzdelania, sme sa v dátovej analýze primárne zamerali na prijímanie uchádzačov s ukončeným II. stupňom vysokoškolského vzdelania na pozície, kde by postačoval I. stupeň, pre doktorandov je vo výskumnej vzorke veľmi malý počet pozorovaní. Vo väčšine prípadov firmy neprijímajú uchádzačov s vyšším stupňom vysokoškolského vzdelania na pozície, kde by postačoval nižší stupeň. No firmy, ktoré označili, že prijímajú absolventov s II. stupňom vysokoškolského vzdelania na pozície, pri ktorých je postačujúci I. stupeň, tak robia najmä preto, že považujú absolventov s vyšším stupňom vzdelania za osobnostne vyzretejších, ale i preto, že absolventov s II. stupňom vysokoškolského štúdia sa hlási na pozície pre I. stupeň vysokoškolského vzdelania dostatok a firmy si majú z čoho vyberať. Z dát však nie je možné určiť vývoj tohto javu v čase.

Ak sa pozrieme na to, ako zamestnávateľa hodnotia kvalitu jednotlivých stupňov vysokoškolského vzdelania, v kvalitatívnych dátach sme pozorovali dosť kritické stanovisko. V prípade bakalárov zamestnávateľa kritizujú pomerne všeobecný charakter vzdelania, bakalársky stupeň je málo špecializovaný, absolventi nie sú osobnostne, teoreticky ani prakticky pripravení na plynulé zaradenie sa do pracovného trhu. V prípade absolventov II. stupňa vysokoškolského štúdia firmy nie sú spokojné najmä s praktickou pripravenosťou absolventov. Absolventi nemajú dostatočné praktické skúsenosti a zamestnávateľa im musia v adaptačnom procese venovať viac pozornosti, mentoringu a tréningu. Problém vidia aj v skutočnosti, že absolventov školy nerozvíjali v oblasti jemných zručností a časť ich teoretických poznatkov nekorešponduje s aktuálnymi trendmi. Pri doktorandoch je pre zamestnávateľov vo všeobecnosti pomerne ťažké vytvoriť im pracovné podmienky, v ktorých by boli spokojní a boli by využité ich znalosti. Doktorandi predstavujú pre zamestnávateľov skôr vedeckých pracovníkov, ktorých v rámci plného úväzku nedokážu zamestnať, vedia si ich skôr predstaviť ako externých spolupracovníkov na konkrétnych projektoch.

Najväčšiu perspektívu uplatniť sa vo firmách majú podľa odpovedí firiem absolventi s ukončeným II. stupňom vysokoškolského vzdelania. Tých zamestnávateľa hodnotia ako osobnostne zrelejších a v rámci odboru viac špecializovanejších napriek tomu, že organizácie musia do nich na začiatku kariéry investovať zdroje.

Ak sa pozrieme na to, v akých charakteristikách sa prejavuje najväčší nesúlad potrieb trhu práce a zamestnávateľov s výstupmi vzdelávacieho systému, z dátovej analýzy vyplýva, že **najväčší nedostatok firmy pociťujú v chýbajúcej praktickej pripravenosti absolventov pre vysokokvalifikované pozície**. Absolventi nemajú dostatočnú znalosť v oblasti nových technológií, ich poznatky nie sú v niektorých oblastiach aktuálne. Problémom sú aj nerealistické očakávania absolventov, ktoré im sčasti podľa slov firiem vstúpajú školy. Absolventi mnohokrát očakávajú, že po ukončení vysokej školy im aj bez praxe firmy poskytnú manažérske pozície či vysokošpecializované pracovné miesta. Tento jav taktiež súvisí i s prehnanými finančnými nárokmi absolventov. Ďalším deficitom, ktorý pociťuje väčšina zamestnávateľov, sú nedostatočne rozvinuté jemné zručnosti absolventov – prezentačné, argumentačné, negociačné zručnosti, tímová spolupráca, komunikácia v konflikte, riešenie konfliktov, schopnosť spolupracovať s rôznorodými typmi osobností, schopnosť prispôbiť sa zmene. Problémom je i znalosť cudzích jazykov len na hovorovej úrovni, absolventi nedokážu odborne komunikovať či prezentovať v angličtine. V rámci technických pozícií sa firmy často

stretávajú s problémom spojeným s úplne nedostatočnou znalosťou angličtiny, absolventi neovládajú anglický jazyk ani na komunikatívnej úrovni. Pri vývojárskych a programátorských pozíciách v spoločnostiach zameraných na informačné technológie firmám u absolventoch chýba znalosť programovacích jazykov, ktoré sa absolventi musia učiť neskôr buď sami, alebo na špeciálnych kurzoch.

Štátne vzdelávacie politiky hodnotia zamestnávateľa ako nedostatočné a nereflektujúce potreby trhu práce. Zamestnávateľom najviac chýba možnosť prepojiť vzdelávanie s praxou a priestor zasahovať do osnov študijných programov. Firmy sa vyjadrili, že nemajú priestor participovať na tvorbe vzdelávacích politik a do tohto procesu nie sú prizývané.

Z pohľadu regiónu (pôsobiska firmy v Bratislave/mimo hlavného mesta), typu vlastníctva spoločnosti a veľkosti organizácie sme nezaznamenali rozdiely v rámci hodnotenia relevantnosti nastavenia vzdelávacieho systému. Väčšina firiem z oboch typov pôsobísk, všetkých typov vlastníctva a všetkých veľkostí vníma neaktuálnosť vedomostí a zručností absolventov, ako i nedostatok praxe. Väčšina zamestnávateľov oboch pôsobísk, všetkých typov vlastníctva a veľkostí si taktiež myslí, že školy nerobia maximum pri príprave absolventov pre trh práce, ako aj to, že školy neprodukujú dostatočný počet absolventov s relevantnou kvalifikáciou. V rámci odvetvia ekonomickej činnosti firmy nie je vo vzorke dostatočný počet pozorovaní.

1.6.4.2. Nízko až stredne kvalifikované pozície

V rámci stredne a nízkokvalifikovaných pozícií sme prostredníctvom analýzy identifikovali, že zamestnávateľom pre stredne, ako aj nízkokvalifikované pozície nevyhovujú uchádzači s ukončeným základným vzdelaním. Zamestnávateľa vyžadujú aspoň výučný list. Najzaujímavejšími sú pre firmy absolventi stredných odborných škôl s maturitou, u ktorých zamestnávateľa vidia zrejme najlepšiu teoretickú a praktickú pripravenosť (nie však dostačujúcu) v porovnaní s absolventmi základných škôl, trojročných učebných odborov a gymnázií.

Vo väčšine prípadov firmy prijímajú na stredne a nízkokvalifikované pozície absolventov s vyšším stupňom formálneho vzdelania na pracovné miesta, kde by postačoval aj nižší stupeň. Takmer polovica zamestnávateľov prijíma absolventov vysokoškolského štúdia na pozície, kde by postačovala maturitná skúška, a 40 % firiem prijíma absolventov s maturitou na pozície, kde by postačoval výučný list. Ak sa pozrieme bližšie na dôvody tohto javu, v oboch prípadoch (prijímanie absolventov s vysokoškolským vzdelaním na pozície, kde by postačovala maturita; prijímanie absolventov s maturitou na pozície, kde by postačoval výučný list) platí, že väčšina zamestnávateľov považuje absolventov s vyšším stupňom vzdelania za osobnostne vyzrejších. Značná časť firiem v oboch prípadoch tvrdí, že nemá núdzu o absolventov s vyšším stupňom vzdelania, preto ich uprednostňujú., ako aj to, že absolventi s vyšším stupňom vzdelania majú lepšie vedomosti. Pri prijímaní maturantov na pozície, kde by postačoval i výučný list, označilo až 30 % firiem, že prijímajú uchádzačov s maturitou, pretože absolventi s výučnými listami nespĺňajú odborné požiadavky firmy.

Zamestnávateľa hodnotia kvalitu jednotlivých stupňov vzdelania v rámci stredne a nízkokvalifikovaných pozícií ako nedostatočnú. Tento problém sa podľa nich začína už na základných školách, v ktorých by podľa slov zástupcov spoločností malo byť viac školských psychologov a kariérnych poradcov, ktorí by pracovali s osobnostnými a intelektuálnymi predpokladmi žiakov, ako aj s ich vlastnými preferenciami k predmetom či konkrétnym oblastiam. Zamestnávateľa vidia problém aj v skutočnosti, že výberové kritériá do gymnázií sú nastavené benevolentne a do stredných

odborných škôl sa dostávajú študenti so slabším prospechom. Celková úroveň a kvalita vzdelávania pri učňovských, ale i maturitných odboroch je nedostatočná najmä z pohľadu malého prepojenia teórie s praxou. Aj pri stredne a nízkokvalifikovaných pozíciách pozorujeme, že zamestnávateľia sa sťažujú na nerealistické finančné predstavy absolventov, ako aj na ich očakávania, že po absolvovaní vzdelávania nastúpia na špecializované funkcie a sú plne pripravení pre prax.

Zamestnávateľia zaujali pomerne kritické stanovisko k praxiam, ktoré školy realizujú vo vlastnej réžii, ale aj v spolupráci so zamestnávateľmi. Školy sa podľa zamestnávateľov v mnohých prípadoch nechcú vzdať zabezpečovania praktickej časti výučby, pretože je na túto časť naviazaný rozpočet ich financovania. Ak školy uvoľnia priestor zamestnávateľom na to, aby poskytol študentom odbornú prax, strácajú finančné zdroje. Tento jav je spojený i s programom duálneho vzdelávania, ktorý síce firmy vnímajú pozitívne, no poukazujú práve na nejasnosti v jeho financovaní. Praktická príprava študentov realizovaná len v réžii škôl je podľa firiem nevyhovujúca a nereflektuje súčasné trendy a technológie.

Pri stredne a nízkokvalifikovaných pozíciách je **najmarkantnejším problémom podľa vyjadrení zamestnávateľov nedostatok praxe u absolventov, ako aj neaktuálnosť teoretických znalostí absolventov**. Niektoré spoločnosti pôsobiace v odvetví energetiky sa vyjadrili, že zaznamenávajú problém s nedostatkom absolventov v oblasti silnoprúdu, ktorá je spojená aj s určitými manuálnymi úkonmi. Vo všeobecnosti zamestnávateľia hovoria o trende poukazujúcom na skutočnosť, že študenti nemajú motiváciu pôsobiť na pozíciách spojených s manuálnou pracovnou činnosťou a v kombinácii s benevolentnými kritériami prijímacieho konania na gymnáziách a obchodných akadémiách, a tak na stredných odborných školách a učilištiach ostávajú len študenti so slabším prospechom s nízkou motiváciou a záujmom o svoj vlastný osobnostný a kariérny progres. V oblasti certifikátov absolventom chýbajú osvedčenia v oblasti práce s vysokozdvížným vozíkom a certifikáciou na prácu v oblasti silnoprúdu, ktorá vyplýva z vyhlášky. Zamestnávateľia sú tak nespokojní s manuálnymi zručnosťami, nezáujmom študentov, neaktuálnosťou poznatkov a nedostatkom praxe naprieč odvetviami ekonomickej činnosti, veľkosti spoločností či typu vlastníctva.

Zamestnávateľia v našej výskumnej vzorke zaujali aj pomerne **kritické stanovisko k štátnym vzdelávacím politikám, ktoré hodnotia ako nedostatočné a nereflektujúce potreby trhu práce**. V rozhovoroch často spomínali, že by mali záujem participovať na tvorbe vzdelávacích politík, ako aj spolutvoriť študijné programy a učebné osnovy tak, aby viac korešpondovali s požiadavkami zamestnávateľov.

Z pohľadu regiónu (pôsobiska firmy v Bratislave/mimo hlavného mesta), typu vlastníctva spoločnosti a veľkosti organizácie sme nezaznamenali rozdiely v rámci hodnotenia relevantnosti nastavenia vzdelávacieho systému. Väčšina firiem z oboch pôsobísk, všetkých typov vlastníctva a všetkých veľkostí vníma neaktuálnosť vedomostí a zručností absolventov, ako i nedostatok praxe. Väčšina zamestnávateľov oboch pôsobísk, všetkých typov vlastníctva a veľkostí si taktiež myslí, že školy nerobia maximum pri príprave absolventov pre trh práce, ako aj to, že školy neprodukujú dostatočný počet absolventov s relevantnou kvalifikáciou. V rámci odvetvia ekonomickej činnosti firmy nie je vo vzorke dostatočný počet pozorovaní.

REFERENCIE

Databáza Štatistického úradu Slovenskej republiky. (2017). Dostupné na:
<http://datacube.statistics.sk/>

EUROSTAT. (2018). *Structural business statistics overview*. Dostupné na:
http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Structural_business_statistics_overview#Foreign-controlled_enterprises

Goliaš, Dovčík & Machová. (2015). *Výber zaujímavých štatistík o zamestnanosti*. Bratislava: Inštitút pre ekonomické a sociálne reformy.

Kahancová, M. (2016). *The Rise of the Dual Labour Market: Fighting Precarious Employment in the New Member States Through Industrial Relations*. Bratislava: CELSI Research Report No. 19.

Kahancová, M., Martišková M. & Sedláková, M. (2017). *Negotiating Wage quality in Slovakia*. Bratislava: CELSI Research Report No. 21.

Lubyová, M., Štefánik, M. (Eds.). (2016). *Labour Market in Slovakia 2017+*. Bratislava: Slovenská akadémia vied.

Slovak Business Agency. (2017). *Malé a stredné podnikanie v číslach v roku 2016*. Bratislava: Slovak Business Agency.