

Centrum vedecko-technických informácií SR
Odbor metodiky a tvorby informácií školstva

Mária Janková

Zamestnávateľský prieskum

Bratislava 2015

ISBN 978-80-89354-56-6

Obsah

Úvod	5
Prijímanie absolventov vysokej školy do zamestnania v posledných dvoch rokoch.....	6
Prijímanie absolventov bakalárskeho štúdia do zamestnania	9
Dôvody nezájmu prijímať do zamestnania absolventov vysokých škôl	11
Prijímanie do zamestnania	14
Spôsoby vyhľadávania a výberu absolventov vysokej školy.....	14
Dôležitosť vybraných faktorov pri prijímaní absolventov vysokej školy do zamestnania	17
Absolventská prax	20
Teoretická a praktická pripravenosť absolventov vysokých škôl	23
Hodnotenie pripravenosti absolventov vysokej školy pre prax vo vybraných kompetenciách	27
Formy pomoci pre absolventov vysokej školy nastupujúcich do zamestnania.....	32
Prístup absolventa a nedostatky vysokoškolského vzdelania	35
Pracovné miesta pre absolventov vysokej školy	35
Dĺžka pracovného pomeru absolventov v organizácii.....	37
Prístup absolventov vysokej školy k ďalšiemu vzdelávaniu a odbornému rastu	39
Nedostatky v príprave absolventov vysokej školy pre prax z pohľadu zamestnávateľských organizácií.....	41
Spolupráca zamestnávateľov s vysokými školami a jej hodnotenie	42
Forma spolupráce s vysokými školami	48
Intenzita spolupráce	52
Iniciatíva na udržiavanie vzájomných vzťahov medzi vysokými školami a zamestnávateľmi	53
Využívanie rankingu vysokých škôl pri výberovom procese	56
Kritéria hodnotenia vysokých škôl	56
Hodnotenie absolventov zamestnávateľmi	59
Pripravenosť absolventov pre prax v hodnotení zamestnávateľov	60
Spokojnosť zamestnávateľov s absolventmi vysokej školy	62
Faktory ovplyvňujúce spokojnosť zamestnávateľov s absolventmi vysokej školy	63
Hodnotenie vzdelania.....	67
Investície do rozvoja vedomostí/zručností absolventov	67
Počet hodín vzdelávacích aktivít	68
Objem finančných prostriedkov investovaných do vzdelávacích aktivít.....	69
Závery a odporúčania	74
Literatúra	75

Úvod

Pre školské politiky väčšiny európskych krajín, vrátane Slovenska, je v súčasnosti charakteristická snaha zvyšovať vzdelanostnú úroveň svojich obyvateľov a jej výsledkom je stále narastajúci počet absolventov s vysokoškolským vzdelaním. Druhou stranou tejto mince je konfrontácia s trhom práce, ktorá nie je bezproblémová. Indikátorom ťažkostí je nezamestnanosť absolventov škôl, ktorá má navyše v súčasnom zložitom ekonomickom období narastajúci trend.

Popri celkovo oslabenej ekonomike sú u nás problémy v zamestnávaní absolventov vysokých škôl dôsledkom mnohých dlhodobejšie pretrvávajúcich problémov, z ktorých možno spomenúť: štrukturálne disproporcie na strane ponuky a dopytu pracovnej sily, očakávania a požiadavky zamestnávateľov vo vzťahu k mladým absolventom na jednej strane a očakávania absolventov vo vzťahu k zamestnávateľom na druhej strane, kvalita poskytovaného vzdelávania atď. Všetky tieto problémy sú často prezentované v médiách aj na odborných podujatiach, nie sú ale systematicky a komplexne sledované, majú často podobu izolovaných úvah, hypotéz, názorov, dohadov.

Mať vedomosť o potrebách zamestnávateľov a ich názore na kvalitu a zameranie vysokoškolsky kvalifikovanej pracovnej sily predstavuje strategickú informáciu pri hodnotení kvality a vhodnej štruktúre vysokoškolského vzdelávania, pretože takáto informácia poskytuje vysokým školám spätnú väzbu pri príprave vysoko kvalifikovaných odborníkov pre jednotlivé sektory hospodárstva. Dosiahnuť tento zámer bolo úlohou zamestnávateľského prieskumu, ktorý bol riešený v rámci výskumných činností realizovaných CVTI SR na základe zadania Sekcie vysokých škôl Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR.

Prieskum na súbore zamestnávateľských organizácií bol zameraný na požiadavky a predstavy zamestnávateľskej sféry o potrebách a podmienkach zamestnávania vysokoškolsky vzdelanej pracovnej sily, o hodnotení úrovne ich odborných znalostí a zručností, ich kompetenčných zručností a spolupráce s vysokými školami na Slovensku.

Výber oslovených subjektov bol realizovaný v spolupráci s Fakultou riadenia Žilinskej univerzity, ktorá zabezpečila adresár kontaktov na zamestnávateľov, ako aj hardvérové zabezpečenie zberu údajov. Zber údajov prebiehal v novembri 2013 až januári 2014 prostredníctvom štandardizovaného dotazníka, ktorý bol v on-line forme sprístupnený respondentom.

Do prieskumu sa zapojilo spolu 2 671 subjektov, z ktorých na analytické účely bolo použitých 2 411 vyplnených dotazníkov. Štatistické spracovanie zozbieraných dát bolo realizované prostredníctvom štatistického softvéru SPSS for Windows.

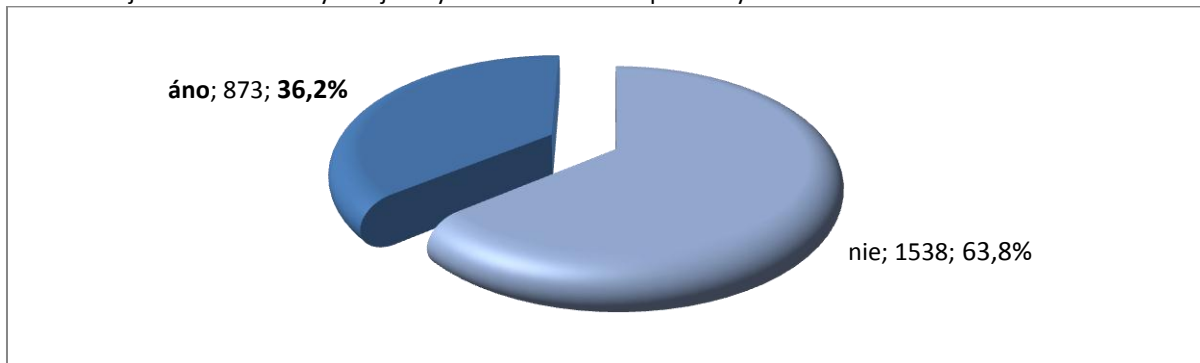
Pre matematicko-štatistickú analýzu bola použitá metóda prvostupňovej analýzy dát a druhostupňová analýza podľa výberových kritérií (sektor, odvetvie, veľkosť zamestnávateľa a kraj) s testovacím kritériom Chi-kvadrát, koeficient kontingencie, Pearson, porovnanie priemerov.

Súčasťou predkladanej publikácie sú vybrané výsledky z prieskumu zamestnávateľov, štatisticky významné rozdiely vo vzťahu k sledovaným znakom a porovnanie aktuálnych výsledkov so zisteniami z roku 2008.

Prijímanie absolventov vysokej školy do zamestnania v posledných dvoch rokoch

Celkovo je pozitívne zistenie, že významná časť zamestnávateľov neodmieta zamestnávať absolventov vysokých škôl. **Z celkového počtu oslovených zamestnávateľských subjektov (2 411) viac ako tretina (36,2 %) potvrdila, že v posledných dvoch rokoch prijala do zamestnania absolventa vysokej školy (vrátane absolventov bakalárskeho štúdia).** Väčšina z firiem a inštitúcií zapojených do prieskumu (63,8 %) absolventov vysokej školy nezamestnala.

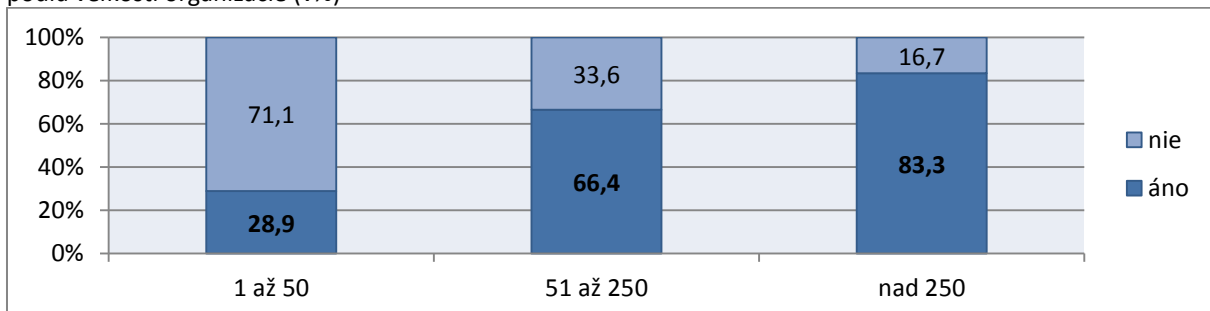
Graf 1 – Prijatie absolventa vysokej školy do zamestnania v posledných dvoch rokoch



Zamestnávanie absolventov vysokej školy je ovplyvňované **sektorom**, v ktorom firmy a inštitúcie pôsobia, **odvetvím, veľkosťou organizácií a krajom**. Za posledné dva roky boli absolventi vysokých škôl **častejšie prijímaní do zamestnania vo verejnom (51,4 %) ako v súkromnom sektore (32,9 %).**

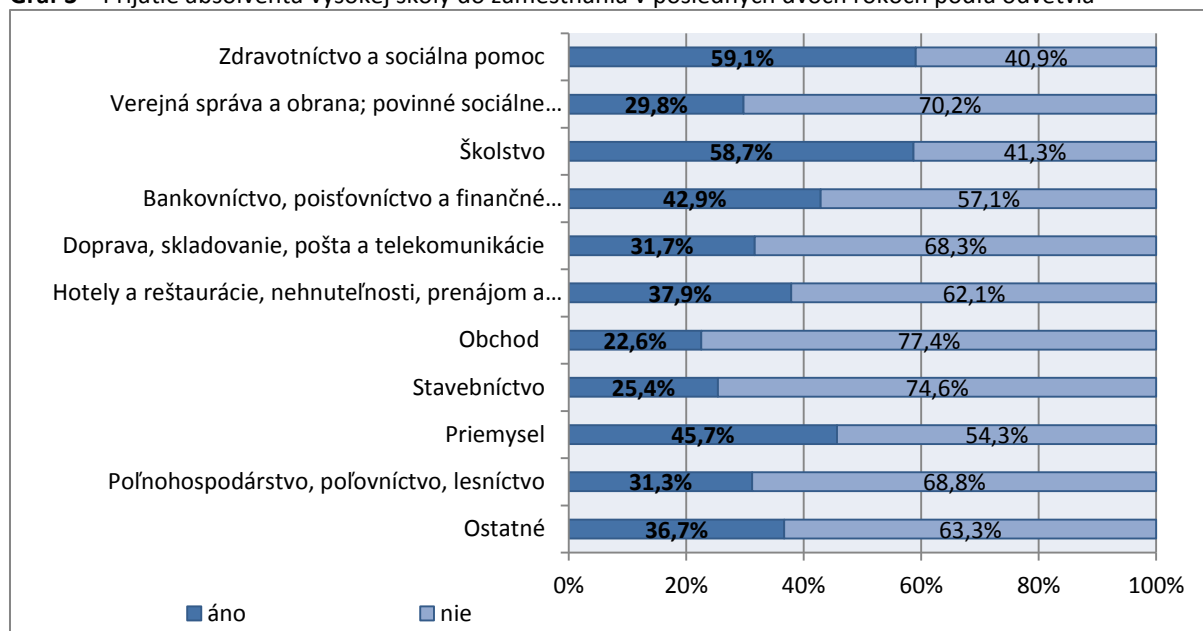
Podľa **veľkosti organizácií** sa zistilo, že najčastejšie zamestnali absolventov vysokej školy najväčšie firmy (s viac ako 250 zamestnancami) – 83,1 %, následne stredne veľkí zamestnávateľia – 66,4 % a v najmenšej miere malé firmy (do 50 zamestnancov) – 28,9 %. **S veľkosťou zamestnávateľského subjektu sa zvyšoval podiel tých firiem, ktoré za posledné dva roky prijali do zamestnania absolventa vysokej školy.**

Graf 2 – Prijatie absolventa vysokej školy do zamestnania v posledných dvoch rokoch podľa veľkosti organizácie (v%)



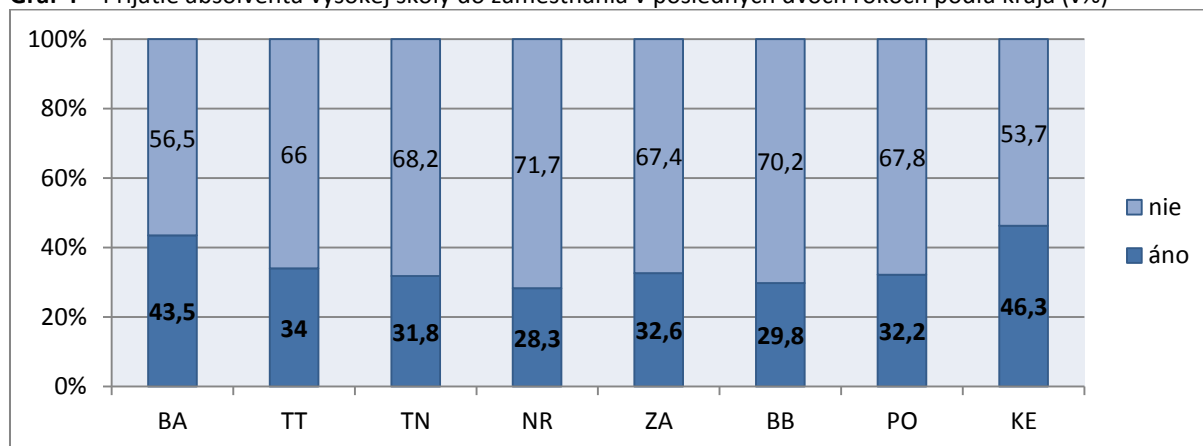
Z hľadiska **odvetvia** boli absolventi vysokej školy prijímaní do zamestnania najmä v **zdravotníctve a sociálnej pomoci (59,1 %) a v školstve (58,7 %)**. V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že ide o odvetvia s výrazným zastúpením zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním. Vyššiu šancu zamestnať sa mali absolventi vysokých škôl aj v priemysle (45,7 %) a bankovníctve, poisťovníctve a finančnom sprostredkovaní (42,9 %). Naopak, najmenej boli prijímaní do zamestnania v oblasti obchodu (22,6 %) a stavebníctva (25,4 %), ktoré zamestnávajú najmä uchádzačov so stredným odborným vzdelaním. Podiel zamestnávateľských subjektov v jednotlivých odvetviach, ktoré potvrdili, že za posledné dva roky prijali do zamestnania nejakého absolventa vysokej školy, uvádza graf 3.

Graf 3 – Prijatie absolventa vysokej školy do zamestnania v posledných dvoch rokoch podľa odvetvia



V posledných dvoch rokoch boli najčastejšie prijímaní do zamestnania absolventi vysokých škôl v Košickom (46,3 %) a v Bratislavskom kraji (43,5 %). V ostatných krajoch približne tretina zamestnávateľských subjektov zamestnala nejakého absolventa vysokej školy. Rozdelenie podľa krajov uvádza graf 4.

Graf 4 – Prijatie absolventa vysokej školy do zamestnania v posledných dvoch rokoch podľa kraja (v%)



V absolútnom vyjadrení prijali zamestnávateľia zapojení do prieskumu v posledných dvoch rokoch spolu 7 635 zamestnancov s vysokoškolskou kvalifikáciou, z ktorých bolo 2 653 absolventov vysokých škôl. Z uvedených zistení vyplýva, že **vo viac ako tretine prípadov (34,75 %) zamestnávateľia pri obsadzovaní voľnej pracovnej pozície vyžadujúcej si vysokoškolské vzdelanie siahli po absolventovi vysokej školy.**

Z počtu organizácií a firiem, ktoré za posledné dva roky prijali absolventa vysokej školy (873), **väčšina zamestnala maximálne dvoch takýchto zamestnancov (594; 69,8 %).** Najväčší podiel zamestnávateľských subjektov – takmer polovica (44,5 %) – prijala za posledné dva roky do zamestnania len jedného absolventa vysokej školy, štvrtina zamestnávateľských subjektov (25,3 %) prijala dvoch absolventov a každá desiatu firma alebo inštitúcia (10,9 %) zamestnala troch absolventov. Viac ako štyroch prijatých absolventov vysokej školy prijala približne pätina zamestnávateľov (19,3 %). Maximálny počet prijatých absolventov vysokej školy deklarovaný jednou firmou bol 100 zamestnancov za posledné dva roky.

Počet prijatých absolventov vysokej školy diferencuje **odvetvie, veľkosť organizácie a kraj**, v ktorom zamestnávateľ pôsobí¹. Podľa **odvetvia** podniky a firmy **najčastejšie prijímali nových zamestnancov spomedzi absolventov vysokej školy v bankovníctve, poisťovníctve a finančnom sprostredkovaní** (v priemere: 9,0 zamestnancov) a najmenej v obchode (priemer: 1,77) a v stavebníctve (priemer: 1,90). Priemerný počet prijatých absolventov vysokej školy podľa odvetvia je v tabuľke 1.

Tabuľka 1 – Počet prijatých absolventov vysokej školy do zamestnania za posledné dva roky podľa odvetvia

Odvetvie	Priemer
Poľnohospodárstvo, poľovníctvo, lesníctvo	2,80
Priemysel	3,65
Stavebníctvo	1,90
Obchod (veľkoobchod, maloobchod, opravárenské služby tovarov)	1,77
Hotely a reštaurácie, nehnuteľnosti, prenájom a služby	2,73
Doprava, skladovanie, pošta a telekomunikácie	2,70
Bankovníctvo, poisťovníctvo a finančné sprostredkovanie	9,0
Školstvo	2,48
Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	3,41
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	3,89
Ostatné	3,68
SPOLU	3,12

Najviac absolventov vysokých škôl za posledné dva roky v priemere prijali veľké podniky (251 a viac zamestnancov) – 10,99 zamestnancov, následne stredne veľké podniky (51 až 250 zamestnancov) – 3,98 zamestnancov a najmenej malé firmy (do 50 zamestnancov) – 1,82 zamestnanca. Podľa **krajov boli najviac prijímaní absolventi v Bratislavskom** (v priemere: 4,09 zamestnancov) **a v Žilinskom kraji (3,74),** najmenej v Nitrianskom kraji (1,89 zamestnanca). Priemerný počet prijatých absolventov vysokej školy za posledné dva roky podľa krajov uvádza tabuľka 2.

¹ V rámci druhostupňovej analýzy sa porovnávali priemerné hodnoty prijatých absolventov vysokej školy podľa sledovaných znakov.

Tabuľka 2 – Počet absolventov škôl prijatých do zamestnania za posledné dva roky podľa kraja

Kraj	Priemer
Bratislavský	4,09
Trnavský	2,38
Trenčiansky	2,47
Nitriansky	1,89
Žilinský	3,74
Banskobystrický	2,31
Prešovský	2,80
Košický	2,89
SPOLU	3,12

Komparácia údajov

Z porovnania výsledkov z prieskumu „Uplatnenie absolventov vysokých škôl v praxi“ z roku 2008 vyplýva, že **počet prijatých zamestnancov z radov absolventov vysokých škôl sa zvýšil**. V roku 2008 firmy a inštitúcie prijali do zamestnania v priemere 1,03 absolventa vysokej školy, v roku 2013 sa ich priemerný počet zvýšil na úroveň 3,12 absolventov. Podiel zamestnávateľských subjektov vypočítaný z počtu organizácií a firiem, ktoré za posledné dva roky prijali vysokoškolsky kvalifikovanú silu, a ktorí zároveň neprijali žiadneho absolventa vysokej školy, sa nezmenil, tvorí približne tretinu organizácií a inštitúcií.

Tabuľka 3 – Počet absolventov škôl prijatých do zamestnania za posledné dva roky (v %)²

Rok	0	1	2	3	4	5 a viac	Spolu	Priemer
2008	31,2	45,5	17,7	2,7	1,8	1,2	100,0	1,03
2013	32,2	30,2	17,1	7,4	3,7	9,4	100,0	3,12

Hlavné zistenia

- 1) Viac ako tretina zamestnávateľských subjektov potvrdila, že v posledných dvoch rokoch prijala do zamestnania absolventa vysokej školy.
- 2) Častejšie sú prijímaní vo verejnom sektore, vo veľkých a stredne veľkých podnikoch, v zdravotníctve a sociálnej pomoci a školstve, v Košickom a Bratislavskom kraji.
- 3) Väčšina podnikov a inštitúcií zamestnala maximálne dvoch absolventov vysokej školy v posledných dvoch rokoch.
- 4) Celkovo v priemere firmy a organizácie za posledné dva roky prijali 3,12 absolventov vysokej školy.
- 5) V priemere boli absolventi vysokej školy najviac prijímaní v bankovníctve, poisťovníctve a finančnom sprostredkovaní, vo veľkých podnikoch a v Bratislavskom a Žilinskom kraji.

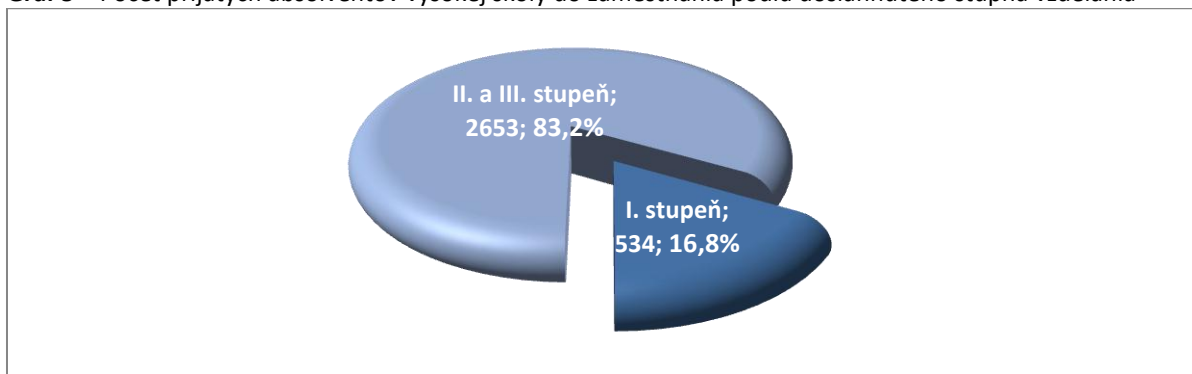
Prijímanie absolventov bakalárskeho štúdia do zamestnania

Z celkového počtu oslovených zamestnávateľských subjektov (2 411) každý desiaty (11,0 %) potvrdil, že v posledných dvoch rokoch prijal do zamestnania absolventa bakalárskeho štúdia. **Väčšina firiem a inštitúcií (2 146/89,0 %) takýchto absolventov**

² Vypočítané z tých, ktorí prijali za posledné dva roky nejakú vysokoškolsky vzdelanú pracovnú silu.

nezamestnala. Z celkového počtu 2 653 prijatých absolventov vysokých škôl bolo 534 (16,8 %) absolventov bakalárskeho štúdia. V priemere za posledné dva roky organizácie a firmy prijali do zamestnania 0,83 absolventa bakalárskeho štúdia.

Graf 5 – Počet prijatých absolventov vysokej školy do zamestnania podľa dosiahnutého stupňa vzdelania



Z celkového počtu zamestnávateľov, ktorí prijali do zamestnania za posledné dva roky absolventa vysokej školy (873), **vyše polovica (58,7 %) neprijala ani jedného absolventa bakalárskeho štúdia** a približne tretina (27,6 %) najviac jedného takéhoto absolventa. Dvoch absolventov bakalárskeho štúdia prijalo 7,8 % z nich, troch a viac 5,9 %. Maximálny počet prijatej kvalifikovanej pracovnej sily – absolventov bakalárskeho štúdia – deklarovaný jednou firmou bol 30 zamestnancov. Počet prijatých absolventov bakalárskeho štúdia súvisí s **veľkosťou organizácie a odvetvím**³, v ktorom organizácia alebo firma pôsobí. Podľa sektora a kraja sa rozdiely nepotvrdili. **Najviac boli prijímaní absolventi bakalárskeho štúdia v posledných dvoch rokoch v odvetví bankovníctvo, poisťovníctvo a finančné sprostredkovanie** (priemer: 2,79 zamestnancov). Vyšší ako celkový priemerný počet prijatých absolventov bakalárskeho štúdia (0,83) bol aj v odvetviach zdravotníctvo a sociálna pomoc (1,49), hotely a reštaurácie, nehnuteľnosti, prenájom a služby (1,07) a ostatné odvetvia (1,03). Najnižší bol v školstve (0,33), doprave, skladovaní, pošte a telekomunikáciách (0,35).

Tabuľka 4 – Prijatí absolventi bakalárskeho štúdia do zamestnania za posledné dva roky podľa odvetvia

Odvetvie	Priemer
Poľnohospodárstvo, poľovníctvo, lesníctvo	0,43
Priemysel	0,67
Stavebníctvo	0,81
Obchod (veľkoobchod, maloobchod, opravárenské servisy tovarov)	0,65
Hotely a reštaurácie, nehnuteľnosti, prenájom a služby	1,07
Doprava, skladovanie, pošta a telekomunikácie	0,35
Bankovníctvo, poisťovníctvo a finančné sprostredkovanie	2,79
Školstvo	0,33
Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	0,64
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	1,49
Ostatné	1,03
SPOLU	0,83

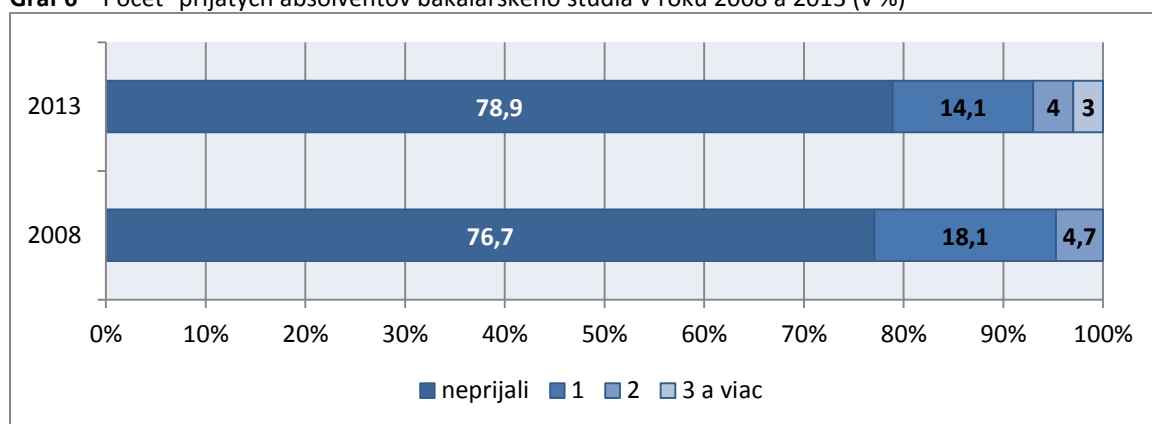
³ V rámci druhostupňovej analýzy sa porovnávali priemerné hodnoty prijatých absolventov bakalárskeho štúdia podľa sledovaných znakov.

Pokiaľ ide o **veľkosť podniku, najväčšie šance zamestnať sa majú absolventi bakalárskeho štúdia vo veľkých podnikoch** (priemer: 3,07 zamestnancov), potom v stredne veľkých (0,88) a najmenšie v malých firmách (0,50 zamestnanca).

Komparácia údajov

V porovnaní so zisteniami z roku 2008 možno konštatovať, že **stereotypné vnímanie bakalárskeho štúdia ako nedokončeného vysokoškolského štúdia s nejasným profesijným profilom stále pretrváva** a pravdepodobne ovplyvňuje záujem o absolventov bakalárskeho štúdia pri výbere uchádzačov o zamestnanie vo firmách a inštitúciách. Z tých zamestnávateľov, ktorí prijali za posledné dva roky vysokoškolsky kvalifikovanú pracovnú silu, väčšina do zamestnania neprijala absolventov bakalárskeho štúdia.

Graf 6 – Počet⁴ prijatých absolventov bakalárskeho štúdia v roku 2008 a 2013 (v %)



Hlavné zistenia

- 1) Absolventa bakalárskeho štúdia prijal do zamestnania v posledných dvoch rokoch každý desiaty zamestnávateľ, v priemere to bolo 0,83 absolventa.
- 2) V priemere najviac boli prijímaní v odvetví bankovníctvo, poisťovníctvo a finančné sprostredkovanie, vyšší ako celkový priemerný počet prijatých bol aj v odvetviach zdravotníctvo a sociálna pomoc, hotely a reštaurácie, nehnuteľnosti, prenájom a služby a ostatné odvetvia.
- 3) Najväčšie šance zamestnať sa majú absolventi bakalárskeho štúdia vo veľkých podnikoch.

Dôvody nezáujmu prijímať do zamestnania absolventov vysokých škôl

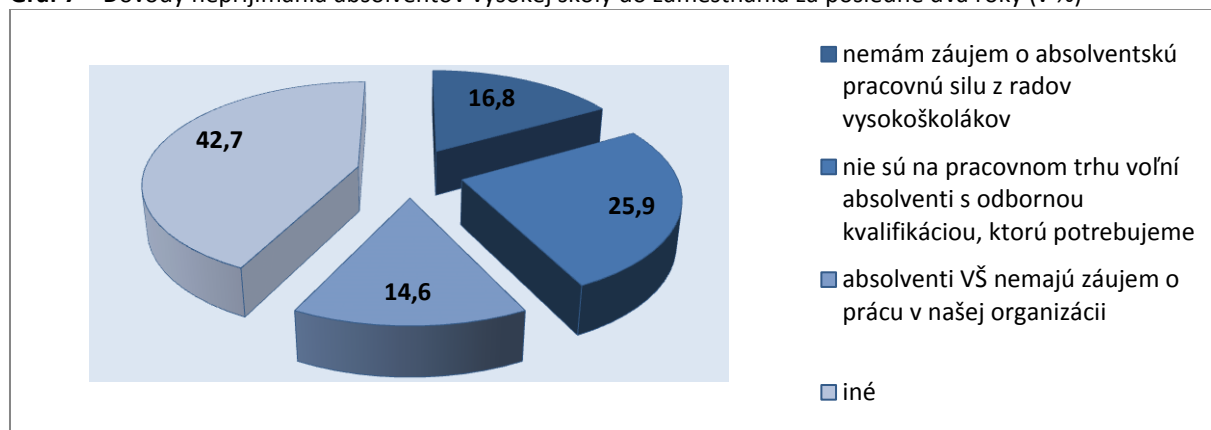
Na otázku: „**Prečo ste v posledných dvoch rokoch nezamestnali absolventa vysokej školy?**“, odpovedalo 328 (86,1 %)⁵ organizácií a firiem. Štvrtina z nich (85; 25,9 %) ako dôvod uviedla, že na pracovnom trhu nie sú voľní absolventi s požadovanou

⁴ Vypočítané z tých, ktorí prijali za posledné dva roky nejakú vysokoškolsky kvalifikovanú pracovnú silu.

⁵ Vypočítané z tých, ktorí uviedli, že za posledné dva roky síce zamestnali vysokoškolsky kvalifikovanú pracovnú silu, ale ani jedného absolventa vysokej školy (381).

odbornou kvalifikáciou. Nezáujem zo strany zamestnávateľov o absolventov vysokých škôl (55; 16,8 %) a nezáujem samotných absolventov o prácu v ich firme (48; 14,6 %) deklaroval podobný podiel zamestnávateľských subjektov. **Najpočetnejšiu skupinu tvorili však tí, ktorí uviedli iné dôvody** (140; 42,7 %). V iných dôvodoch dominovala skutočnosť, že zamestnávatelia neprijímali žiadnych nových zamestnancov (83; 62,4 %). Významným dôvodom bola aj chýbajúca prax (21; 15,8 %) a finančná situácia firmy (11; 8,3 %). Menej často boli uvádzané nedostatočné kompetencie a znalosti absolventov vysokých škôl, nedostatok uchádzačov s potrebnou kvalifikáciou, ale aj skutočnosť, že sa absolventi nehlásili na výberové konania ako aj fakt, že firmy okrem majiteľa nemajú iných zamestnancov.

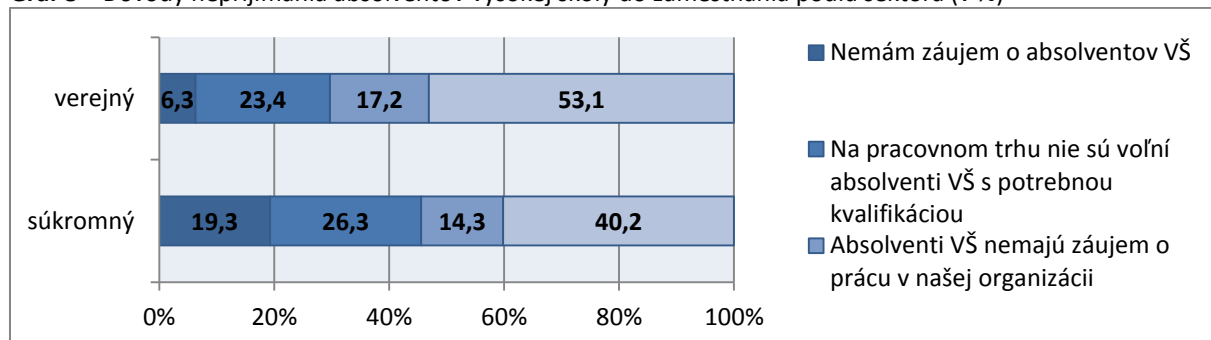
Graf 7 – Dôvody neprijímania absolventov vysokej školy do zamestnania za posledné dva roky (v %)



Štatisticky významné rozdiely sa potvrdili iba vo vzťahu **k sektoru**. V oboch sektoroch prevažovali iné dôvody neprijímania absolventov vysokých škôl, **v súkromnom sektore tento dôvod uviedla vyše polovica firiem (53,1 %)**. Celkovo v súkromnom sektore výrazne vyšší podiel organizácií nemá záujem o absolventov vysokých škôl (19,3 %) a o niečo častejšie bol uvádzaný dôvod, že nie sú voľní absolventi s požadovanou kvalifikáciou (26,3 %; verejný: 23,4 %).

Naopak, vo verejnom sektore sa organizácie a inštitúcie o niečo častejšie stretávajú aj s nezáujmom absolventov vysokej školy zamestnať sa v ich organizácii (17,2 %; súkromný: 14,3 %).

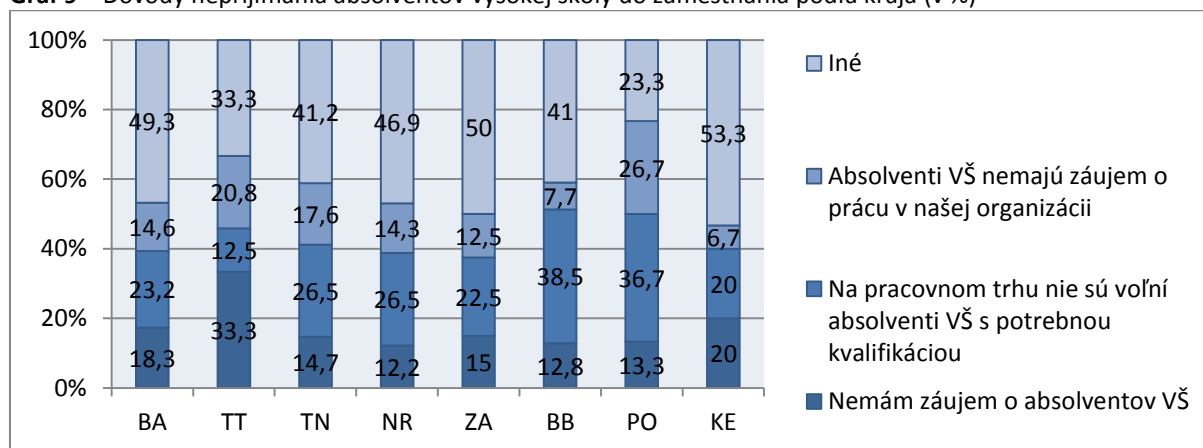
Graf 8 – Dôvody neprijímania absolventov vysokej školy do zamestnania podľa sektora (v %)



I keď sa vo vzťahu ku kraju nezistili štatisticky významné rozdiely, niektoré rozdiely stoja za povšimnutie. Takmer vo všetkých krajoch dominujú iné dôvody neprijímania absolventov vysokej školy, okrem Prešovského a Trnavského kraja. V Prešovskom

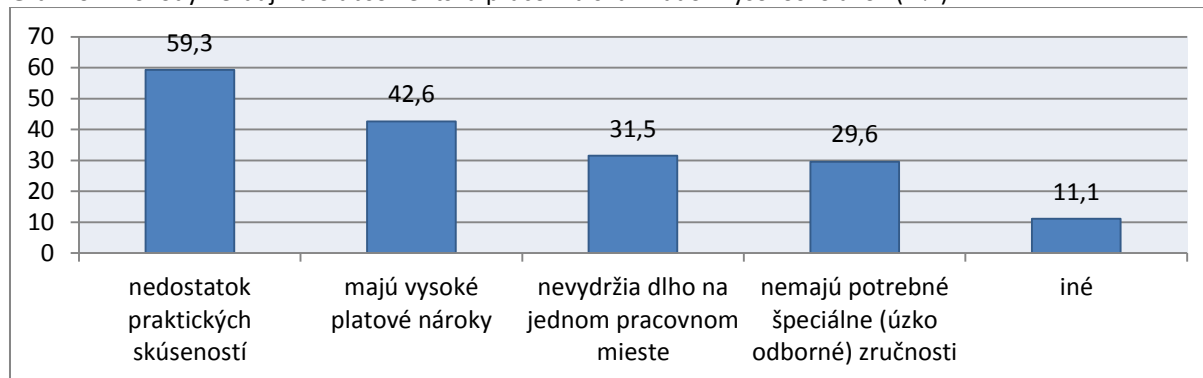
kraji je najčastejším dôvodom nedostatok uchádzačov s požadovanou kvalifikáciou (36,7 %), okrem toho v tomto kraji aj najviac firiem a organizácií konštatovalo, že samotní absolventi nemajú záujem zamestnať sa v ich organizácii (26,7 %). V Trnavskom kraji dominovali ako dôvody neprijímania absolventov vysokej školy nezáujem samotných firiem o absolventov a iné dôvody. Práve v tomto kraji v porovnaní s ostatnými najčastejšie vyjadrili zamestnávateľa nezáujem zamestnávať absolventov vysokých škôl (33,3 %). V Banskobystrickom (38,5 %) ako aj v Prešovskom kraji (36,7 %) sa zamestnávateľské subjekty najčastejšie stretávajú s tým, že na pracovnom trhu nie sú absolventi vysokých škôl s kvalifikáciou, ktorú by potrebovali. Iné dôvody, prečo firmy a organizácie za posledné dva roky neprijali žiadneho absolventa vysokej školy, dominovali v Košickom (53,3 %) a Žilinskom kraji (50,0 %).

Graf 9 – Dôvody neprijímania absolventov vysokej školy do zamestnania podľa kraja (v %)



Vyše polovica (59,3 %) predstaviteľov firiem a organizácií, ktorí nemajú záujem o absolventskú pracovnú silu z radov vysokoškolákov, **uviedla ako dôvod ich celkového nezáujmu nedostatok praktických skúseností a v 42,6 % neúmerné platové požiadavky**. Približne tretina vo svojich odpovediach uvádzala ich zvýšenú fluktuáciu (31,5 %) a skutočnosť, že nedisponujú špeciálnymi (úzko odbornými) zručnosťami (29,6 %). Iné, ako vyššie uvedené dôvody, boli zastúpené u 11,1 % firiem a organizáciách.

Graf 10 – Dôvody nezáujmu o absolventskú pracovnú silu z radov vysokoškolákov (v %)⁶



⁶ Súčet percent presahuje 100 % pre možnosť uvedenia viacerých odpovedí súčasne.

Hlavné zistenia

- 1) Takmer polovica zamestnávateľov neprijala absolventa vysokej školy z iných dôvodov. V týchto dôvodoch dominovala skutočnosť, že zamestnávatelia neprijímali žiadnych nových zamestnancov. Významným dôvodom bola aj chýbajúca prax a finančná situácia firmy.
- 2) Štvrtina ako dôvod uviedla, že na pracovnom trhu nie sú voľní absolventi s požadovanou odbornou kvalifikáciou. Nezáujem o absolventov vysokých škôl a nezáujem samotných absolventov o prácu v ich firme deklarovala vyše desatina zamestnávateľov.
- 3) Tí zamestnávatelia, ktorí deklarovali, že nemajú záujem prijímať absolventov vysokej školy ako dôvody ich celkového nezáujmu uviedli najmä nedostatok praktických skúseností a neúmerné platové požiadavky. Približne tretina uviedla ich zvýšenú fluktuáciu a skutočnosť, že nedisponujú špeciálnymi (úzko odbornými) zručnosťami.

Prijímanie do zamestnania

Spôsoby vyhľadávania a výberu absolventov vysokej školy

Pri vyhľadávaní absolventov vysokých škôl do zamestnania väčšina firiem a inštitúcií, ktoré deklarovali prijatie vysokoškolsky vzdelaného zamestnanca za posledné dva roky, si vyberá najčastejšie záujemcov **na základe žiadosti o prijatie do zamestnania zaslanej absolventmi** (59,3 %) a pomocou **aktívnej inzercie** (55,8 %). Uvedené spôsoby predstavujú najrozšírenejšie formy vyhľadávania nových zamestnancov.

Necelá pätina (16,9 %) organizácií si uchádzačov vyberá na základe spolupráce s vytypovanými perspektívnymi študentmi príslušnej vysokej školy, 14,3 % využíva ponuky úradov práce a 11,9 % spolupracuje priamo s vysokými školami. Len približne každá desiatka (9,6 %) firma alebo inštitúcia využíva služby sprostredkovateľskej agentúry, viac teda dôverujú vlastnému výberu. Zaujímavé je zistenie, že 7,1 % (50 firiem a inštitúcií) uviedlo, že si samostatne organizujú odborné stáže pre študentov vysokých škôl a na ich základe si vyberajú perspektívnych zamestnancov. Iný spôsob vyhľadávania, deklarovalo 5,8 % opýtaných zamestnávateľských subjektov.

Tabuľka 5 – Spôsoby vyhľadávania zamestnancov z radov absolventov vysokej školy

	(%)
Hľadáme a vyberáme sami pomocou inzercie	55,8
Vyberáme prostredníctvom žiadostí o prijatie do zamestnania	59,3
Využívame služby sprostredkovateľskej agentúry	9,6
Využívame ponuky úradu práce	14,3
Spolupracujeme priamo s vysokými školami	11,9
Spolupracujeme priamo s vytypovanými perspektívnymi študentmi	16,9
Organizujeme odborné stáže s cieľom výberu absolventov	7,1
Iné	5,8

Poznámka: Súčet odpovedí presahuje 100 % pre možnosť uviesť viac odpovedí súčasne.

Rozdiely v odpovediach v závislosti na **sektor pôsobnosti firmy, inštitúcie** dokumentujú, že podniky súkromného sektoru výrazne viac využívajú pri vyhľadávaní absolventov na pracovné pozície ponuky inzercie (súkromný: 63,5 %, verejný: 35,4 %), sprostredkovateľské agentúry (súkromný: 13,1 %, verejný: 0,0 %) a zároveň úzko spolupracujú s priamo vytypovanými perspektívnymi študentmi (súkromný: 19,3 %, verejný: 11,5 %).

Zamestnávateľa verejného sektora častejšie využívajú pasívnu formu, konkrétne žiadosti o prijatie od samotných záujemcov (verejný: 79,7 %, súkromný: 51,7 %) a ponuky úradu práce (verejný: 16,7 %, súkromný: 13,5 %). Ostatné spôsoby vyhľadávania absolventov na pracovné pozície boli zastúpené v oboch sektoroch v podobnej miere.

Možno konštatovať, že **najrozšírenejším spôsobom vyhľadávania zamestnancov vo verejnom sektore je výber prostredníctvom žiadostí o prijatie do zamestnania od absolventov (79,7 %), v súkromnom sektore vlastný výber uchádzačov pomocou inzercie (63,5 %)**. Podrobné údaje sú uvedené v tabuľke 6.

Tabuľka 6 – Spôsoby vyhľadávania absolventov vysokej školy do zamestnania podľa typu sektora

	Typ sektora (%)	
	Verejný	Súkromný
Hľadáme a vyberáme sami pomocou inzercie	35,4	63,5
Vyberáme prostredníctvom žiadostí o prijatie do zamestnania	79,7	51,7
Využívame služby sprostredkovateľskej agentúry	0	13,1
Využívame ponuky úradu práce	16,7	13,5
Spolupracujeme priamo s vysokými školami	10,9	12,7
Spolupracujeme priamo s vytypovanými perspektívnymi študentmi	11,5	19,3
Organizujeme odborné stáže s cieľom výberu absolventov	6,8	6,8
Iné	5,7	5,8

Poznámka: Súčet odpovedí presahuje 100 % pre možnosť uviesť viac odpovedí súčasne.

Aktívna inzercia ako spôsob vyhľadávania absolventov vysokých škôl je najrozšírenejšia **v odvetví obchodu (71,2 %)**, najmenej vo verejnej správe (26,5 %). Výber zamestnancov výlučne **prostredníctvom žiadostí o prijatie zasielanej absolventom vysokej školy** v najvyššej miere prezentovali firmy a inštitúcie z rezortu školstva (88,5 %), práve tento spôsob má vysoké zastúpenie vo všetkých odvetviach. **Služby sprostredkovateľských agentúr** sú využívané najčastejšie v obchode (21,9 %), v bankovníctve a vo verejnej správe sa tento spôsob vyhľadávania zamestnancov neobjavil.

Ponuky úradov práce využívajú najčastejšie vo verejnej správe a obrane, povinnom sociálnom zabezpečení (26,5 %), zdravotníctve a sociálnej pomoci (21,8 %) a službách v oblasti hotelierstva, reštaurácií a nehnuteľností (20,9 %), najmenej však v odvetví poľnohospodárstva, poľovníctva, lesníctva (5,3 %).

Aj **spolupráca s vysokými školami** predstavuje rozšírený spôsob vyhľadávania zamestnancov najmä vo firmách a inštitúciách bankovníctva a poisťovníctva (20,0 %), ale aj v stavebníctve, priemysle a poľnohospodárstve (18,0 %, 16,3 %, 15,8 %). V prípade **spolupráce s vytypovanými perspektívnymi študentmi** sú to predovšetkým odvetvia priemyslu (23,1%), ostatných odvetví (22,4 %) a poľnohospodárstva

(21,1 %), kde uvedený spôsob prezentovala viac ako pätina podnikov. Je zaujímavé, že len 5,9 % organizácií verejnej správy využíva spoluprácu s perspektívnymi študentmi.

Organizovanie odborných stáží študentov a výber z nich prezentovali najmä zamestnávateľia z odvetvia zdravotníctva a sociálnej pomoci (14,5 %). **Iné** spôsoby vyhľadávania absolventov na pracovné pozície boli najviac zastúpené vo verejnej správe a obrane, povinnom sociálnom zabezpečení (14,5 %) a nevyskytovali sa v poľnohospodárstve, poľovníctve, lesníctve a bankovníctve, poisťovníctve, finančnom sprostredkovaní.

Tabuľka 7 – Spôsoby vyhľadávania absolventov vysokej školy do zamestnania podľa odvetvia

	Odvetvie (%)									
	Poľnohosp.	Priemysel	Staveb.	Obchod	Služby	Doprava	Bankov.	Školstvo	Ver.správa	Zdrav.
Inzercia	63,2	62,5	49,2	71,2	65,1	58,6	66,7	43,3	26,5	36,4
Žiadosť	57,9	59,6	54,1	37,0	67,4	58,6	46,7	88,5	64,7	70,9
Agentúra	10,5	9,6	6,6	21,9	7,0	10,3	0	2,9	0	7,3
Úrad práce	5,3	15,4	8,2	12,3	20,9	10,3	13,3	13,5	25,6	21,8
VŠ	15,8	16,3	18,0	5,5	9,3	13,8	20,0	12,5	5,9	3,6
Študenti	21,1	23,1	18,0	15,1	11,6	10,3	13,3	12,5	5,9	10,9
Odb. stáže	5,3	6,7	6,6	5,5	7,0	0	6,7	4,8	8,8	14,5
Iné	0	5,8	3,3	6,8	7,0	3,4	0	4,8	11,8	5,5

Poznámka: Súčet odpovedí presahuje 100 % pre možnosť uviesť viac odpovedí súčasne.

Rozdiely podľa **veľkosti organizácie** dokumentujú, že sú to veľké podniky s viac ako 250 zamestnancami, ktoré v najväčšej miere využívajú všetky uvedené spôsoby vyhľadávania zamestnancov. Zaujímavá je skutočnosť, že najmenšie podniky častejšie ako stredne veľké deklarovali spoluprácu s vytypovanými perspektívnymi študentmi. Podrobné údaje sú spracované v tabuľke 8.

Tabuľka 8 – Spôsoby vyhľadávania absolventov vysokej školy do zamestnania podľa veľkosti podniku

	Veľkosť podniku (%)		
	1-50	51-250	Viac ako 250
Hľadáme a vyberáme sami pomocou inzercie	53,6	57,7	68,4
Vyberáme prostredníctvom žiadostí o prijatie do zamestnania	49,8	76,2	82,5
Využívame služby sprostredkovateľskej agentúry	9,5	7,9	15,8
Využívame ponuky úradu práce	13,3	15,3	19,3
Spolupracujeme priamo s vysokými školami	8,9	14,8	28,1
Spolupracujeme priamo s vytypovanými perspektívnymi študentmi	18,1	12,7	21,1
Organizujeme odborné stáže s cieľom výberu absolventov	7,0	4,8	15,8
Iné	5,9	6,9	1,8

Poznámka: Súčet odpovedí presahuje 100 % pre možnosť uviesť viac odpovedí súčasne.

Podľa **kraja** sa zistilo, že vo všetkých dominuje vyhľadávanie absolventov na pracovné pozície prostredníctvom inzercie a žiadostí o prijatie do zamestnania. Služby sprostredkovateľských agentúr, spoluprácu s vysokými školami, organizovanie odborných stáží študentov ako aj spoluprácu s vytypovanými perspektívnymi študentmi najviac využívajú zamestnávateľia v Bratislavskom kraji. Ponuky úradov práce a iné spôsoby boli najviac zastúpené v Prešovskom kraji. Výber pomocou inzercie sa najčastejšie využíva v Trnavskom a Bratislavskom kraji. Žiadosti o prijatie do zamestnania boli najviac zastúpené v Košickom, ale aj v Prešovskom kraji.

V Nitrianskom, ale aj v Bratislavskom kraji využívajú najviac spoluprácu s priamo vytypovanými perspektívnymi študentmi.

Tabuľka 9 – Spôsoby vyhľadávania absolventov vysokej školy do zamestnania podľa kraja

	Kraj (%)							
	BA	TT	TN	NR	ZA	BB	PO	KE
Hľadáme a vyberáme sami pomocou inzercie	62,6	63,2	59,7	50,0	51,5	59,4	55,6	39,6
Vyberáme prostredníctvom žiadostí o prijatie do zamestnania	46,1	57,9	54,5	54,4	68,2	60,9	73,0	79,2
Využívame služby sprostredkovateľskej agentúry	16,9	10,5	7,8	4,4	9,1	3,1	6,3	4,7
Využívame ponuky úradu práce	5,9	15,8	15,6	16,2	12,1	18,8	30,2	17,9
Spolupracujeme priamo s vysokými školami	16,0	8,8	6,5	11,8	13,6	10,9	7,9	11,3
Spolupracujeme priamo s vytypovanými perspektívnymi študentmi	20,5	14,0	16,9	20,6	15,2	12,5	14,3	14,2
Organizujeme odborné stáže s cieľom výberu absolventov	13,7	1,8	3,9	5,9	4,5	6,3	4,8	2,8
Iné	5,9	5,3	6,5	2,9	6,1	1,6	9,5	7,5

Poznámka: Súčet odpovedí presahuje 100 % pre možnosť uviesť viac odpovedí súčasne.

Komparácia údajov

Ako vidieť z tabuľky 10, využívanie jednotlivých spôsobov vyhľadávania absolventov vysokej školy na pracovné pozície sa od roku 2008 zmenilo. **Výrazne sa zvýšila miera výberu uchádzačov prostredníctvom žiadostí od samotných absolventov** (nárast o 23,0 percentuálnych bodov), spoluprácou s vytypovanými perspektívnymi študentmi (o 14,7 p. b.), spoluprácou s vysokými školami (o 11,2 p. b.), ale aj organizovaním odborných stáží študentov (o 6,6 p. b.). Naopak, došlo k poklesu významu aktívnej inzercie (pokles o 15,3 p. b.) a využívania ponuky úradov práce (o 4,5 p. b.). Približne rovnako firmy alebo inštitúcie využívajú pri výbere absolventov na pracovné pozície sprostredkovateľské agentúry. Celkovo možno konštatovať, že **oproti roku 2008 zamestnávateľia využívajú vo väčšej miere viaceré spôsoby výberu nových zamestnancov z radov absolventov vysokej školy.**

Tabuľka 10 – Spôsoby vyhľadávania zamestnancov z radov absolventov vysokej školy v roku 2008 a 2013

	2008		2013	
	Spolu (%)			
Hľadáme a vyberáme sami formou aktívnej inzercie	71,1	55,8		
Vyberáme formou pasívneho využívania inzercie	36,3	59,3		
Využívame služby sprostredkovateľskej agentúry	10,2	9,6		
Využívame ponuky úradu práce	18,8	14,3		
Spolupracujeme priamo s vysokými školami	0,7	11,9		
Spolupracujeme priamo s perspektívnymi študentmi	2,2	16,9		
Organizujeme odb. stáže s cieľom výberu absolventov	0,5	7,1		
Iný spôsob	3,2	5,8		
SPOLU	143,0	180,8		

Poznámka: Súčet odpovedí presahuje 100 % pre možnosť uviesť viac odpovedí súčasne.

Dôležitosť vybraných faktorov pri prijímaní absolventov vysokej školy do zamestnania

Na základe porovnania dôležitosti vybraných faktorov **pri prijímaní absolventov vysokej školy do zamestnania** podľa aritmetického priemeru (1 = vôbec nie dôležité/7 = veľmi dôležité) sa zistilo, že **zamestnávateľia prikladajú najväčší význam vyštudovanému odboru vysokej školy** (priemer: 5,60), **absolvovanému stupňu vzdelania** (priemer: 5,25), **zručnostiam v oblasti informačných technológií** (priemer: 5,22), **ovládaniu cudzích jazykov** (priemer: 4,96) a **praxi v odbore počas štúdia**

(priemer: 4,49). Menej dôležité sú študijné výsledky (priemer: 3,33) a odborná prax v zahraničí (priemer: 3,09). Za najmenej dôležité považujú štúdium v zahraničí (priemer: 2,75).

Tabuľka 11 – Miera dôležitosti jednotlivých charakteristík absolventa pri prijímaní do zamestnania

	Priemer
Stupeň vzdelania	5,25
Študijný odbor	5,60
Štúdium v zahraničí	2,75
Prax v odbore nadobudnutá počas štúdia	4,49
Prax získaná zahraničí	3,09
Študijné výsledky	3,33
Zručnosti v oblasti IT	5,22
Ovládanie cudzích jazykov	4,96

Poznámka: 1 = vôbec nie dôležité/7 = veľmi dôležité

Štatisticky významná súvislosť sa potvrdila vo vzťahu **k sektoru, odvetviu a veľkosti organizácie**⁷. Rozdiely podľa **sektora zamestnávateľskej organizácie** potvrdili, že zatiaľ čo firmy a inštitúcie verejného sektora väčšiu dôležitosť pripisujú dosiahnutému stupňu vzdelania (verejný: 6,23, súkromný: 4,87) a študijnému odboru (verejný: 6,32, súkromný: 5,30), tak podniky súkromnej sféry väčší dôraz kladú na odbornú prax nadobudnutú počas štúdia (súkromný: 4,64, verejný: 4,09), štúdium a odbornú prax v zahraničí (štúdium: súkromný 2,89, verejný 2,40; prax: súkromný: 3,31, verejný: 2,51) a ovládaníu cudzích jazykov (súkromný: 5,17, verejný: 4,40). Študijným výsledkom (verejný: 3,51, súkromný: 3,23) a zručnostiam v oblasti informačných technológií (verejný: 5,09, súkromný: 5,26) je pripisovaná podobná dôležitosť v oboch sektoroch.

Celkovo firmy a inštitúcie vo verejnom sektore prikladajú najväčší význam pri rozhodovaní o prijatí do zamestnania z vybraných charakteristík podľa poradia študijnému odboru (priemer: 6,32), stupňu vzdelania (6,23) a zručnostiam v informačných technológiách (5,09). V súkromnom sektore je poradie iné: študijný odbor (5,30), zručnosti v IT (5,26) a cudzie jazyky (5,17).

Tabuľka 12 – Miera dôležitosti charakteristík pri prijímaní absolventa vysokej školy do zamestnania podľa sektora

Charakteristiky absolventov vysokej školy	Typ sektora (priemer)	
	Verejný	Súkromný
Stupeň vzdelania*	6,23	4,87
Študijný odbor*	6,32	5,30
Štúdium v zahraničí*	2,40	2,89
Prax v odbore počas štúdia*	4,09	4,64
Prax v zahraničí*	2,51	3,31
Študijné výsledky	3,51	3,23
Zručnosti IT	5,09	5,26
Cudzí jazyky*	4,40	5,17

Poznámka: 1 = vôbec nie dôležité/7 = veľmi dôležité; * štatisticky významné rozdiely

⁷ V rámci druhostupňovej analýzy sa porovnávalo priemerné skóre na stupnici od 1 do 7 podľa sledovaných znakov (1=vôbec nie dôležité/7=veľmi dôležité).

Diferencie sa prejavili aj vo vzťahu k **odvetviu**, a to pri stupni vzdelania, študijnom odbore, štúdiu v zahraničí, praxi v zahraničí, zručnostiach v IT a v ovládaní cudzích jazykov. Z výsledkov je zrejmé, že najvyššiu mieru dôležitosti pripisuje stupňu vzdelania rezort školstva (priemer: 6,63), najmenšiu odvetvie dopravy, skladovania, pôšt a telekomunikácií (priemer: 4,07).

Aj vyštudovaný odbor prijímaného absolventa je veľmi dôležitý opäť pre inštitúcie rezortu školstva (priemer: 6,57), ale aj zdravotníctva (priemer: 6,25), najmenej pre oblasť hotely a reštaurácie, nehnuteľnosti, prenájom a služby (priemer: 4,71) a dopravy, pôšt a telekomunikácií (priemer: 4,72). Význam štúdia v zahraničí vyzdvihujú pri prijímaní absolventov v najvyššej miere poľnohospodárske podniky (priemer: 3,98), v najnižšej inštitúcie verejnej správy (priemer: 1,97).

Prax v zahraničí je dôležitá najmä v poľnohospodárskych podnikoch (priemer: 4,17), pričom však uvedené kritérium sa celkovo vyznačuje nižšou mierou dôležitosti.

Zručnosti z oblasti informačných technológií považujú zamestnávateľa za dôležitú charakteristiku absolventa vysokej školy pri prijímaní do zamestnania. Najvyššiu dôležitosť jej priznali predstavitelia podnikov dopravy, pôšt a telekomunikácií (priemer 5,68) a následne v ostatných odvetviach. Najmenej dôležité sa ukázali tieto zručnosti v rezorte zdravotníctva (priemer 4,51). Aj tu však zohrávajú pomerne vysokú dôležitosť pri prijímaní absolventa vysokej školy.

Ovládanie cudzích jazykov podobne ako zručnosti informačných technológií vnímajú zo všetkých odvetví ako menej dôležité zamestnávateľa odvetvia zdravotníctva (priemer 4,16). Najvyššiu mieru významu pripisujú ovládaniu cudzích jazykov firmy a inštitúcie z oblasti dopravy (priemer 5,57), priemyslu (priemer: 5,44), hotelierstva a reštaurácií (priemer 5,39) a poľnohospodárstva (priemer 5,39). Zatiaľ čo výsledky za odvetvie dopravy a hotelierstva sú logickým vyústením ich činnosti, v prípade poľnohospodárskych podnikov je dôležitosť kritéria cudzích jazykov otázkou.

Tabuľka 13 – Miera dôležitosti jednotlivých charakteristík pri prijímaní absolventa vysokej školy do zamestnania podľa odvetvia (priemer)

	Stupeň vzdelania*	Študijný odbor*	Štúdium v zahraničí*	Prax počas štúdia	Prax v zahraničí*	Študijné výsledky	Zručnosti IT*	Cudzie jazyky*
Poľnohospodárstvo, lesníctvo	5,33	5,67	3,88	5,11	4,17	3,56	5,11	5,39
Priemysel	5,21	5,66	3,07	4,6	3,37	3,48	5,08	5,44
Stavebníctvo	4,98	5,61	2,49	4,8	3,12	3,47	5,15	4,54
Obchod	4,15	4,86	2,59	4,24	3,25	2,71	5,39	5,07
Hotely a služby	4,69	4,71	3,05	4,79	3,55	3,24	5	5,39
Doprava	4,07	4,72	3,07	4,72	3,34	3,14	5,68	5,57
Banky	4,43	5,21	2,93	4,08	2,93	2,79	4,69	4,93
Školstvo	6,63	6,57	2,6	4,13	2,51	3,68	5,12	4,3
Verejná správa	6,17	5,83	1,97	4,07	2,27	3,35	5,37	4,29
Zdravotníctvo	5,88	6,25	2,4	4,37	2,77	3,71	4,51	4,16
Ostatné	5,05	5,42	2,78	4,61	3,14	3,19	5,54	5,28

Poznámka: 1 = vôbec nie dôležité/7 = veľmi dôležité; *statisticky významné rozdiely

Štatisticky významné rozdiely podľa **veľkosti firmy, inštitúcie** sa potvrdili iba v prípade stupňa vzdelania a študijného odboru. Stupeň vzdelania aj vyštudovaný odbor sú najdôležitejšie pre stredne veľké organizácie (priemer: 5,63, priemer: 5,98).

Pri praxi, štúdiu v zahraničí a ovládaní cudzích jazykov so zvyšovaním počtu zamestnancov podniku stúpa aj ich dôležitosť pri prijímaní absolventa vysokej školy. Podrobné údaje sú uvedené v tabuľke 14.

Tabuľka 14 – Miera dôležitosti jednotlivých charakteristík pri prijímaní absolventa vysokej školy do zamestnania podľa veľkosti podniku

Charakteristiky absolventov vysokej školy	Veľkosť podniku (priemer)		
	1.50	51-250	Viac ako 250
Stupeň vzdelania*	5,09	5,63	5,3
Študijný odbor*	5,44	5,98	5,65
Štúdium v zahraničí	2,7	2,78	3,06
Prax v odbore počas štúdia	4,53	4,39	4,55
Prax v zahraničí	3,04	3,08	3,51
Študijné výsledky	3,28	3,49	3,2
Zručnosti IT	5,27	5,19	4,96
Cudzie jazyky	4,94	4,96	5,09

Poznámka: 1 = vôbec nie dôležité/7 = veľmi dôležité *statisticky významné rozdiely

Podľa kraja sa nezistili štatisticky významné rozdiely ani pri jednej sledovanej charakteristike, to znamená, že v jednotlivých krajoch pripisujú firmy alebo organizácie jednotlivým charakteristikám podobnú dôležitosť pri rozhodovaní o prijatí absolventa vysokej školy do zamestnania.

Hlavné zistenia

- 1) Pri vyhľadávaní absolventov vysokých škôl na pracovné pozície väčšina firiem a inštitúcií si vyberá záujemcov najčastejšie na základe žiadosti o prijatie do zamestnania zaslanej absolventmi a prostredníctvom aktívnej inzercie.
- 2) Pri rozhodovaní o prijatí absolventa vysokej školy do zamestnania sú pre zamestnávateľov najdôležitejšie podľa poradia: vyštudovaný odbor vysokej školy, absolvovaný stupeň vzdelania, zručnosti v oblasti informačných technológií, ovládanie cudzích jazykov a prax v odbore nadobudnutá počas štúdia.

Absolventská prax

Pri získavaní absolventov vysokých škôl **väčšina zamestnávateľských subjektov (65,1%) nevyužíva nástroj „absolventskej praxe“**. 27,2% len pri vybraných absolventoch a 7,6% firiem a organizácií pri všetkých absolventoch.

Realizáciu inštitútu absolventskej praxe zo strany zamestnávateľov ako jeden zo spôsobov získavania potencionálnych zamestnancov ovplyvňuje **sektor, odvetvie, veľkosť organizácie a kraj**, v ktorom firma alebo organizácia pôsobí.

Využívanie nástroja „absolventskej praxe“ pri získavaní absolventov vysokých škôl uviedlo z počtu 705 zamestnávateľských firiem a inštitúcií, ktoré prijali za posledné dva roky absolventa vysokej školy do zamestnania, 45,8% z verejného a 31,3% zo súkromného **sektora**. 12,1% podnikov verejného sektora uvedený nástroj využíva pri každom absolventovi vysokej školy a 33,7% len pri niektorých.

V súkromnom sektore 6,2 % firiem a inštitúcií uplatňuje absolventskú prax pri každom uchádzačovi, absolventovi vysokej školy a každý štvrtý (25,1 %) aplikuje tento nástroj len pri vybraných absolventoch.

Takmer 70 % (68,7 %) zamestnávateľov súkromného sektora a viac ako polovica (54,2 %) verejného sektora však priznala, že nástroj absolventskej praxe pri prijímaní uchádzačov do zamestnania nevyužíva. Z uvedeného vyplýva, že **inštitút absolventskej praxe sa častejšie využíva pri získavaní absolventov vo verejnom sektore (45,8 %; súkromný: 31,3 %).**

Tabuľka 15 – Využívanie nástroja „absolventskej praxe“ pri získavaní absolventov vysokej školy podľa sektora

	Typ sektora (%)		SPOLU
	Verejný	Súkromný	
Áno, pri všetkých absolventoch	12,1	6,2	7,6
Čiastočne, len pri niektorých absolventoch	33,7	25,1	27,2
Nie, ešte sme nevyužili	54,2	68,7	65,1

Štatisticky významné rozdiely vo vzťahu k **odvetviu** potvrdili, že nástroj „absolventskej praxe“ uplatňujú pri získavaní všetkých absolventov najmä podniky verejnej správy (20,0 %) a následne z oblasti bankovníctva a poisťovníctva (14,3 %). Čiastočné využitie nástroja pri vybraných absolventoch vysokých škôl uviedli opäť najčastejšie firmy a inštitúcie verejnej správy (50,0 %) a 39,5 % oslovených z odvetvia hotelov, reštaurácií, nehnuteľností a služieb a 39,3 % organizácií v zdravotníctve a sociálnej pomoci.

Celkovo je absolventská prax ako spôsob získavania potencionálnych zamestnancov najčastejšie využívaná (súčet odpovedí pri všetkých a pri niektorých) v odvetviach verejná správa a sociálna pomoc (70,0 %), najmenej v podnikoch stavebníctva (17,5 %), ale aj dopravy, skladovania, pôšt a telekomunikácií (20,7 %), poľnohospodárstva (26,4 %) a v obchode (27,1 %).

Tabuľka 16 – Využívanie nástroja „absolventskej praxe“ pri získavaní absolventov vysokej školy podľa odvetvia (%)

		Áno, pri všetkých	Čiastočne, len pri niektorých	Nie, nevyužívame/li
Odvetvie (%)	Poľnohospodárstvo	5,3	21,1	73,7
	Priemysel	6,7	33,7	59,6
	Stavebníctvo	4,8	12,7	82,5
	Obchod	9,5	17,6	73,0
	Služby	7,0	39,5	53,5
	Doprava	0	20,7	79,3
	Banky	14,3	28,6	57,1
	Školstvo	5,7	24,8	69,5
	Verejná správa	20,0	50,0	30,0
	Zdravotníctvo	10,7	39,3	50,0

Rozdiely podľa **veľkosti podniku** ukázali, že zatiaľ čo malé a stredne veľké firmy a organizácie v takmer 70 % nevyužívajú nástroj absolventskej praxe pri získavaní absolventov (zhodne 68,1 %), naopak, **väčšina (70,9 %) veľkých podnikov s viac ako 250 zamestnancami potvrdila využívanie absolventskej praxe**, pričom 7,3 % ju

aplikujú pri všetkých absolventoch vysokej školy a 63,6 % pri vybraných. Len 29,1 % týchto podnikov uviedlo, že tento nástroj nevyužíva.

V najväčšej miere ovplyvňuje využívanie inštitútu absolventskej praxe pri získavaní nových pracovníkov z radov absolventov vysokých škôl **kraj** (C=0,303), v ktorom firma alebo inštitúcia pôsobí. Najviac je tento nástroj využívaný v Prešovskom kraji, až 21,0 % podnikov a 40,3 % len pri niektorých. Naopak, **najmenej priaznivcov spomedzi zamestnávateľov má tento inštitút v Bratislavskom kraji**, v ktorom firmy a podniky (80,4 %), ktoré za posledné dva roky prijali absolventa vysokej školy, ho ešte nevyužili pri získavaní nových zamestnancov z radov absolventov vysokej školy. Relatívne počtenosti odpovedí podľa krajov sú v tabuľke 17.

Tabuľka 17 – Využívanie nástroja „absolventskej praxe“ pri získavaní absolventov vysokej školy podľa kraja

	Kraj (%)							
	BA	TT	TN	NR	ZA	BB	PO	KE
Áno, pri všetkých absolventoch	2,7	7,0	5,2	10,3	3,0	4,7	21,0	15,1
Čiastočne, len pri niektorých	16,9	29,8	42,9	26,5	22,4	31,3	40,3	29,2
Nie, ešte sme nevyužili	80,4	63,2	51,9	63,2	74,6	64,1	38,7	55,7

Je pozitívne, že **viac ako tretina (37,9 %) zamestnávateľských organizácií oceňuje význam nástroja „absolventskej praxe“** – podľa ich názoru pomáha nielen zamestnávateľom, ale aj samotným absolventom vysokých škôl. Necelá pätina (23,9 %) však poukázala na skutočnosť, že je to skôr nástroj pomoci pre absolventov ako pre zamestnávateľov a 5,6 % je presvedčených, že nepomôže ani zamestnávateľom, ani absolventom vysokých škôl. Názory zamestnávateľov na absolventskú prax sú diferencované podľa **sektora a kraja**.

O tom, že absolventská prax pomáha zamestnávateľom aj absolventom vysokej školy, je presvedčená až takmer polovica (46,5 %) zamestnávateľských organizácií verejného **sektora** a viac ako tretina (35,1 %) podnikov súkromného sektora. Naopak, názor, že absolventská prax pomôže skôr absolventom ako aj negatívny postoj (že nepomôže nikomu), bol o niečo viac zastúpený u zamestnávateľov v súkromnom sektore. Z uvedených zistení vyplýva, že **inštitút absolventskej praxe je pozitívnejšie vnímaný vo verejnom sektore**.

Tabuľka 18 – Význam nástroja „absolventskej praxe“ pre zamestnávateľov a absolventov podľa sektora

	Typ sektora (%)	
	verejný	súkromný
Pomôže zamestnávateľom, aj absolventom	46,5	35,1
Je to skôr nástroj pomoci pre absolventov ako zamestnávateľov	20,9	25,1
Nepomôže ani zamestnávateľom, ani absolventom	1,6	6,6
Neviem	31,0	33,1

Názory na inštitút absolventskej praxe sú v jednotlivých **krajoch** rozdielne. **Pozitívne sú najmä v Prešovskom (53,1 %) a Košickom kraji (52,9 %)**, kde vyše polovica firiem a inštitúcií, ktoré za posledné dva roky zamestnali absolventa, súhlasí s konštatovaním, že absolventská prax je obojstranne výhodná pre zamestnávateľov, aj pre absolventov vysokej školy. Jej výhodnosť iba pre absolventov je vnímaná najviac v Trnavskom kraji (33,3 %), kde okrem toho, je spolu so Žilinským krajom

(11,9 %), najviac zastúpený aj negatívny postoj (Trnavský kraj: 12,3 %), teda že nepomôže ani zamestnávateľom, ani absolventom vysokej školy. V Bratislavskom kraji sa takmer polovica podnikov a organizácií nevedela vyjadriť ku užitočnosti absolventskej praxe, čo pravdepodobne súvisí s faktom, že v tomto kraji je inštitút absolventskej praxe najmenej využívaný pri získavaní nových zamestnancov z radov absolventov vysokej školy.

Tabuľka 19 – Význam nástroja „absolventskej praxe“ pre zamestnávateľov a absolventov podľa kraja

	Kraj (%)							
	BA	TT	TN	NR	ZA	BB	PO	KE
Pomôže zamestnávateľom, aj absolventom	27,9	29,8	42,1	45,6	26,9	37,5	53,1	52,9
Je to skôr nástroj pomoci pre absolventov ako zamestnávateľov	20,9	33,3	30,3	14,7	26,9	23,4	29,7	21,2
Nepomôže ani zamestnávateľom, ani absolventom	4,7	12,3	3,9	7,4	11,9	4,7	3,1	1,9
Neviem	46,5	24,6	23,7	32,4	34,3	34,4	14,1	24,0

Okrem štatisticky významnej súvislosti so sektorom a krajom, sa potvrdila aj **silná miera závislosti s otázkou využívania absolventskej praxe pri získavaní nových zamestnancov z radov absolventov vysokej školy** ($C=0,463$). Tí zamestnávateľia, ktorí pozitívne vnímajú obojstranný úžitok absolventskej praxe aj v najväčšej miere využívali tento nástroj pri všetkých absolventoch vysokej školy pri získavaní nových zamestnancov z ich radov (83,6 %). Tento pozitívny názor bol významne zastúpený aj pri tých firmách a organizáciách, ktoré ho využívali len pri niektorých absolventoch (60,5 %). Naopak, obojstranný pozitívny prínos tohto nástroja vníma iba 22,7 % tých firiem, ktoré ho ešte nikdy nevyužili. To znamená, že **pozitívne hodnotenie absolventskej praxe rastie s mierou jeho reálneho využívania zamestnávateľmi**. Z uvedeného vyplýva, že vzhľadom na celkovo vysokú mieru nezamestnanosti absolventov v SR, by bolo potrebné zvýšiť povedomie o výhodách a dobrých príkladoch využívania nástroja absolventskej praxe medzi zamestnávateľmi.

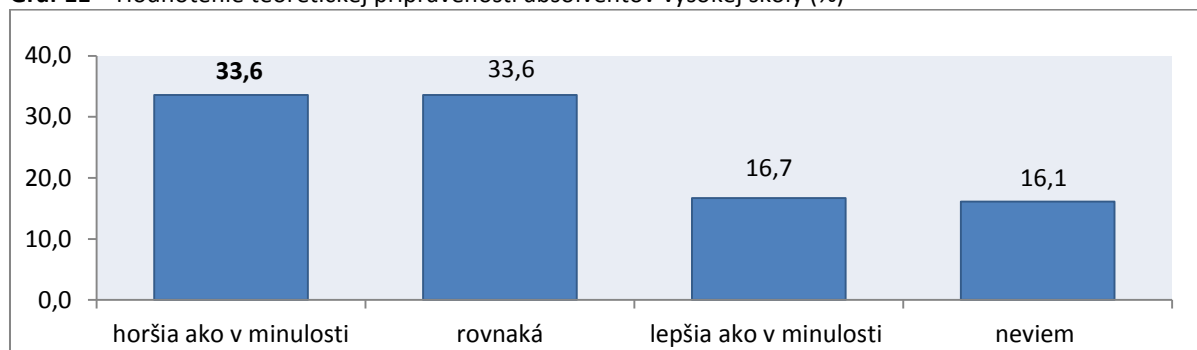
Hlavné zistenia

- 1) Väčšina zamestnávateľov nevyužíva nástroj „absolventskej praxe“ ako spôsob získavania potencionálnych zamestnancov z radov absolventov vysokej školy. Najčastejšie sa využíva vo verejnom sektore, vo veľkých podnikoch, v odvetví verejná správa a sociálna pomoc a v Prešovskom kraji.
- 2) Viac ako tretina zamestnávateľov si myslí, že inštitút absolventskej praxe má pozitívny prínos pre zamestnávateľov, aj pre absolventov. Pozitívnejšie je vnímaná vo verejnom sektore a podľa kraja v Prešovskom a Košickom kraji.

Teoretická a praktická pripravenosť absolventov vysokých škôl

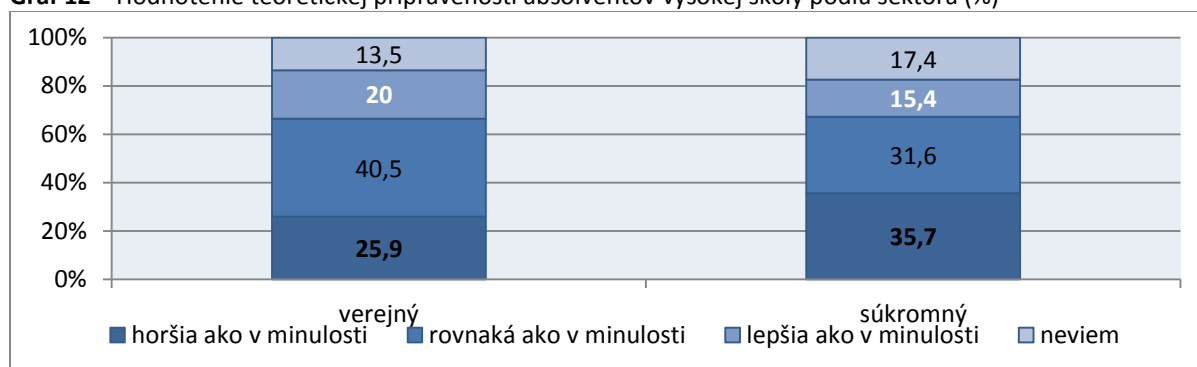
Teoretickú pripravenosť absolventov vysokých škôl pre trh práce zhodnotila ako horšiu ako v minulosti a tiež ako rovnakú tretina (33,6 %) firiem a inštitúcií, ktoré zamestnali v rokoch 2011 až 2013 nejakého absolventa vysokej školy. **Len 16,7 % z nich pripustilo jej skvalitnenie**. Na túto otázku nevedelo odpovedať až 16,1 % zamestnávateľov.

Graf 11 – Hodnotenie teoretickej pripravenosti absolventov vysokej školy (%)



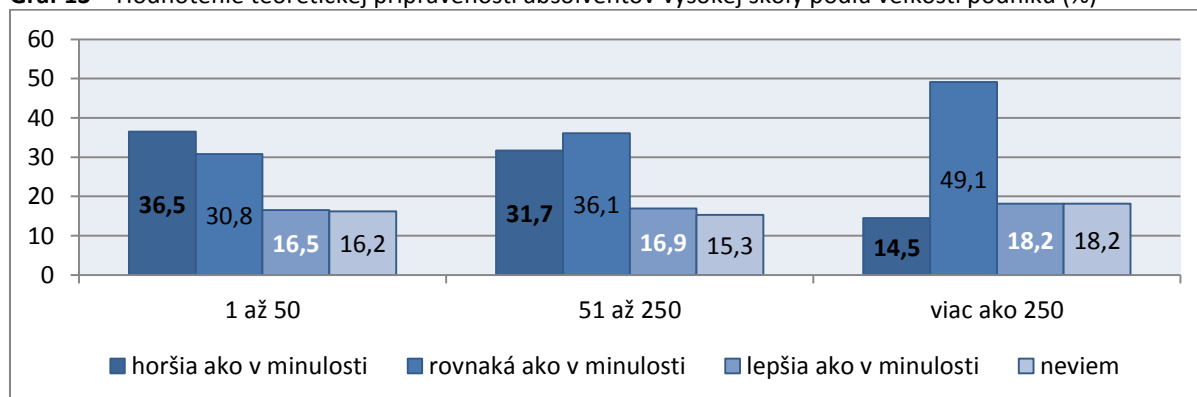
Na základe druhostupňovej analýzy sa potvrdili štatisticky významné rozdiely vo vzťahu **k sektoru a veľkosti firmy**. Teoretická pripravenosť absolventov je vnímaná vo väčšej miere **ako horšia v porovnaní s minulosťou v súkromnom sektore** (35,7 %; verejný: 25,9 %). Ako rovnakú, ale aj lepšiu, ju hodnotili organizácie vo verejnom sektore (rovnaká 40,5 %, súkromný: 31,6 %; lepšia 20,0 %, súkromný: 15,4 %).

Graf 12 – Hodnotenie teoretickej pripravenosti absolventov vysokej školy podľa sektora (%)



Podľa **veľkosti podniku** hodnotili teoretickú pripravenosť **ako rovnakú najmä veľké podniky/organizácie** (49,1 %), **ako horšiu najmä malé firmy** (36,5 %) a ako lepšia v porovnaní s minulosťou bola vnímaná približne v rovnakej miere. Celkovo možno konštatovať, že **s veľkosťou podniku rástol aj podiel kladných hodnotení teoretickej pripravenosti absolventov vysokej školy** (súčet odpovedí rovnaká a lepšia ako v minulosti).

Graf 13 – Hodnotenie teoretickej pripravenosti absolventov vysokej školy podľa veľkosti podniku (%)



Podľa krajov sa nepotvrdili štatisticky významné rozdiely. Teoretickú pripravenosť absolventov vysokej školy ako rovnakú v porovnaní s minulosťou hodnotili najmä

predstavitelia firiem a inštitúcií v Prešovskom kraji (40,6 %) a ako horšiu najmä v Trenčianskom kraji (40,3 %).

Tabuľka 20 – Hodnotenie teoretickej pripravenosti absolventov vysokej školy podľa kraja (%)

	Kraj (%)							
	BA	TT	TN	NR	ZA	BB	PO	KE
Horšia ako v minulosti	32,9	27,3	40,3	32,4	31,8	33,3	34,4	35,0
Rovnaká ako v minulosti	34,3	30,9	28,6	26,5	31,8	38,1	40,6	35,9
Lepšia ako v minulosti	18,1	14,5	15,6	17,6	19,7	15,9	10,9	17,5
Neviem posúdiť	14,8	27,3	15,6	23,5	16,7	12,7	14,1	11,7

Komparácia údajov

V porovnaní s výsledkami z prieskumu „Uplatnenie absolventov vysokých škôl v praxi“ z roku 2008 vyplýva, že **hodnotenie teoretickej pripravenosti absolventov vysokých škôl sa výrazne zhoršilo** zo strany zamestnávateľov. V roku 2008 teoretickú pripravenosť absolventov vysokej školy zhodnotilo ako horšiu iba 7,3 % firiem a inštitúcií, v roku 2013 to bola už tretina (33,6 %). Nárast negatívnych hodnotení tak predstavuje až 26,3 p. b. Zhoršenie situácie dokumentuje aj výrazný pokles kladných hodnotení. V roku 2008 teoretickú pripravenosť ako lepšiu v porovnaní s minulosťou zhodnotila polovica podnikov a inštitúcií (48,2 %), v roku 2013 to bolo iba 16,7 % (pokles o 31,5 p. b.). Celkovo možno konštatovať, že pokiaľ v roku 2008 prevažná väčšina zamestnávateľov hodnotila teoretickú pripravenosť absolventov vysokej školy skôr kladne (81,4 %; súčet odpovedí rovnaká a lepšia ako v minulosti), v roku 2013 to bola už iba polovica (50,3 %).

Tabuľka 21 – Hodnotenie teoretickej pripravenosti absolventov VŠ v roku 2008 a 2013

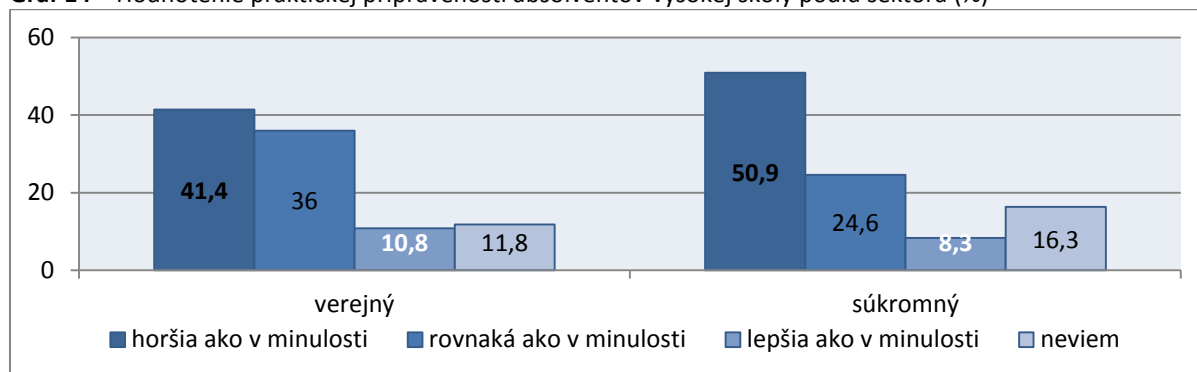
Hodnotenie		Rok (%)			
		2008		2013	
Negatívne	Horšia ako v minulosti	7,3	7,3	33,6	33,6
	Rovnaká ako v minulosti	33,2	81,4	33,6	50,3
Kladné	Lepšia ako v minulosti	48,2		16,7	
	Neviem posúdiť		11,3	11,3	16,1
Spolu		100,0	100,0	100,0	100,0

Pri praktickej pripravenosti je situácia ešte horšia. **Až takmer polovica (48,7 %)** oslovených zamestnávateľských podnikov vníma praktickú pripravenosť absolventov **ako horšiu než v minulosti a 27,4 % na rovnakej úrovni. Len 9,0 %** zástupcov firiem a inštitúcií je presvedčených, že v praktickej príprave absolventov pre trh práce došlo k zlepšeniu. Tieto zistenia dokumentujú, že **významná časť zamestnávateľov považuje teoretickú aj praktickú pripravenosť absolventov ako horšiu než v minulosti, pričom názory na praktickú pripravenosť vyznievajú nepriaznivejšie.** Aj názory na praktickú pripravenosť absolventov vysokých škôl diferencuje **sektor a veľkosť podniku.**

Podobne ako pri teoretickej, aj praktickú pripravenosť zhodnotili vo väčšej miere **ako horšiu v porovnaní s minulosťou firmy v súkromnom sektore** (50,9 %; verejný: 41,4 %), ako rovnakú organizácie vo verejnom sektore (36,0 %, súkromný: 24,6 %).

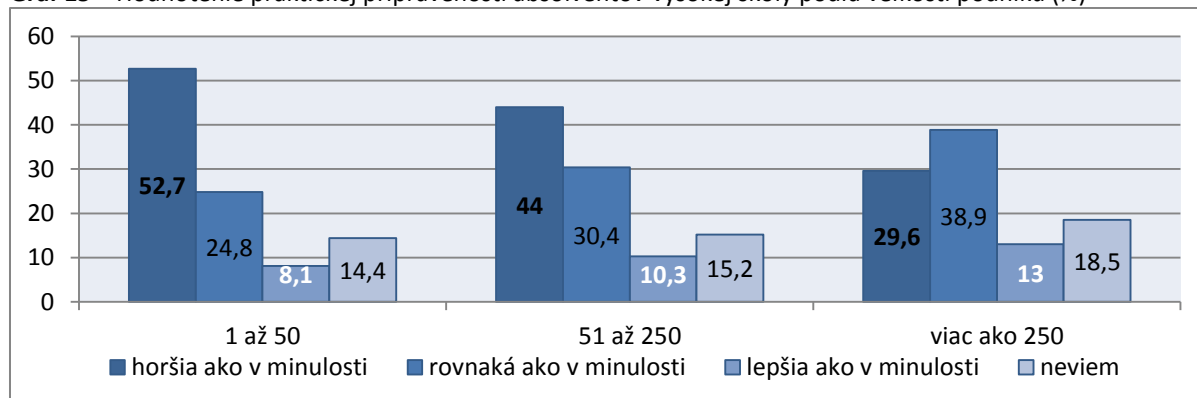
Podiel kladných hodnotení bol v oboch sektoroch podobný (verejný: 10,8 %; súkromný: 8,3 %).

Graf 14 – Hodnotenie praktickej pripravenosti absolventov vysokej školy podľa sektora (%)



Praktickú pripravenosť absolventov vysokej školy vnímajú **ako horšiu v porovnaní s minulosťou najmä malé a stredné firmy** (52,7 %; stredné: 44,0 %) a ako rovnakú, ale aj lepšiu veľké podniky a inštitúcie (38,9 %; lepšia: 13,0 %).

Graf 15 – Hodnotenie praktickej pripravenosti absolventov vysokej školy podľa veľkosti podniku (%)



Ani pri hodnotení praktickej pripravenosti podľa krajov sa nepotvrdili štatisticky významné rozdiely. Praktickú pripravenosť ako horšiu v porovnaní s minulosťou hodnotili najmä predstavitelia firiem a inštitúcií v Trenčianskom kraji (59,7 %), ako lepšiu najmä v Banskobystrickom kraji (14,3 %) a ako rovnakú najmä v Banskobystrickom (31,7 %) a Bratislavskom kraji (31,5 %).

Celkovo možno zhrnúť, že **najpriaznivejšie je hodnotená praktická pripravenosť v Banskobystrickom (46,0 %)⁸ a Bratislavskom kraji (42,3 %) a najnepriaznivejšia v Trenčianskom kraji (26,0 %).**

Tabuľka 22 – Hodnotenie praktickej pripravenosti absolventov vysokej školy podľa kraja (%)

	Kraj (%)							
	BA	TT	TN	NR	ZA	BB	PO	KE
Horšia ako v minulosti	42,7	40,0	59,7	47,8	49,3	42,9	54,7	57,3
Rovnaká ako v minulosti	31,5	25,5	19,5	25,4	28,4	31,7	26,6	24,3
Lepšia ako v minulosti	10,8	9,1	6,5	6,0	7,5	14,3	4,7	9,7
Neviem posúdiť	15,0	25,5	14,3	20,9	14,9	11,1	14,1	8,7

⁸ Súčet odpovedí rovnaký a lepší ako v minulosti.

Komparácia údajov

Ak údaje porovnáme s výsledkami zisťovania v roku 2008, zaznamenáme aj **pri hodnotení praktickej pripravenosti absolventov vysokej školy výrazný posun k negatívnemu trendu** (nárast negatívnych hodnotení o 35,9 p. b.). Zatiaľ čo v minulosti prevládalo pozitívne hodnotenie teoretickej aj praktickej pripravenosti absolventov pre trh práce, v súčasnosti dominuje negatívne hodnotenie. Je to zapríčinené zhoršením prípravy študentov na vysokej škole, vyššími nárokmi kladenými na uchádzačov o zamestnanie, či kritickejším postojom predstaviteľov firiem a inštitúcií? Tieto odpovede by si vyžadovali hlbšie skúmanie problému.

Tabuľka 23 – Hodnotenie praktickej pripravenosti absolventov vysokej školy v roku 2008 a 2013

Hodnotenie		Rok (%)			
		2008		2013	
Negatívne	Horšia ako v minulosti	12,8	12,8	48,7	48,7
Kladné	Rovnaká ako v minulosti	32,8	75,6	27,4	36,4
	Lepšia ako v minulosti	42,8		9,0	
	Neviem posúdiť	11,5	11,5	15,0	15,0
	Spolu	100,0	100,0	100,0	100,0

Hlavné zistenia

- 1) Tretina zamestnávateľov považuje teoretickú pripravenosť absolventov vysokej školy za horšiu alebo za rovnakú ako v minulosti. Iba 16,7 % pripustilo jej skvalitnenie.
- 2) Pozitívnejšie je vnímaná vo verejnom sektore, s veľkosťou podniku rástol aj podiel kladných hodnotení.
- 3) Praktickú prípravu absolventov zamestnávatelia hodnotia negatívnejšie, až polovica z nich ju hodnotí ako horšiu v porovnaní s minulosťou.
- 4) Pozitívnejšie je opäť hodnotená vo verejnom sektore. Podľa veľkosti podniku ju vnímajú v malých a stredných podnikoch ako horšiu a vo veľkých rovnakú ako v minulosti.

Hodnotenie pripravenosti absolventov vysokej školy pre prax vo vybraných kompetenciách

Hodnotenie vybraných základných atribútov pripravenosti absolventov vysokých škôl (kompetencií) na vykonávanie práce, pre ktorú ich firma alebo organizácia zamestnala, posudzovali firmy a inštitúcie na základe vlastných skúseností. V tabuľke 24 sú uvedené priemerné hodnoty (priemerné skóre) za jednotlivé oblasti.

Tabuľka 24 – Miera pripravenosti absolventov vysokých škôl pre prax v jednotlivých kompetenciách

	Priemer
Odborná kompetencia	3,99
Realizačná kompetencia	3,44
Komunikatívna kompetencia	3,59
Riadiaca/manažérska kompetencia	2,72

Poznámka: Respondenti pri hodnotení použili vzostupnú škálu od 1 do 7, kde 1 = minimálne a 7 = maximálne pripravení.

Na základe zistení (tabuľka 24) možno konštatovať, že **celkovo u zamestnávateľov prevažuje pri väčšine sledovaných kompetencií priemerná spokojnosť. Najpriaznivejšie bola hodnotená pripravenosť absolventov vysokej školy v oblasti odbornej kompetencie**, teoretického zvládnutia odboru štúdia (priemer: 3,99), **následne komunikatívna kompetencia** (priemer: 3,59) predstavovaná schopnosťou komunikovať so spolupracovníkmi, viesť rokovania, vyjednávať s obchodnými partnermi. **O niečo horšia** situácia je vo vnímaní **realizačnej kompetencie absolventov**, v aplikácii teoretických poznatkov do praxe, schopnosti samostatne pracovať, orientovať sa a diskutovať (priemer: 3,44). Zistené priemerné skóre naznačuje skôr slabú pripravenosť v tejto oblasti.

Najhoršiu pripravenosť uvádzali zamestnávatelia v oblasti **riadiacej schopnosti** absolventov vysokých škôl, ich rozhodovania, prijímania zodpovednosti a strategické myslenie (priemer: 2,72).

Z hľadiska **odborných kompetencií** zhodnotilo najviac firiem a organizácií absolventov ako dobre pripravených (33,2 %). Necelých 30 % (28,9 %) hodnotí pripravenosť ako slabú a 23,8 % ako priemernú. Z oslovených organizácií, ktorí prijali za posledné dva roky absolventa vysokej školy, je 22 (3,1 %) presvedčených, že absolventi sú veľmi dobre pripravení a 35 (5,0 %), že minimálne.

Hodnotenie odbornej kompetencie absolventov vysokých škôl je diferencované podľa **sektora, odvetvia a veľkosti podniku**⁹. Odborné kompetencie absolventov vysokej školy boli **lepšie hodnotené v podnikoch a organizáciách vo verejnom** (priemer: 4,42) ako v súkromnom sektore (priemer: 3,84).

Podľa **odvetvia** boli **najlepšie hodnotené odborné kompetencie absolventov v oblasti bankovníctva, poisťovníctva, finančného sprostredkovania (priemer: 4,69), školstva (4,57) a verejnej správy, obrany, povinného zabezpečenia (4,36)**. Naopak, najnižšie priemerné skóre získali v poľnohospodárstve, poľovníctve, lesníctve (3,61).

Tabuľka 25 – Miera pripravenosti absolventov vysokej školy pre prax v odbornej kompetencii podľa odvetvia (priemer)

Odvetvie	Priemer
Poľnohospodárstvo, poľovníctvo, lesníctvo	3,61
Priemysel	3,78
Stavebníctvo	3,97
Obchod (veľkoobchod, maloobchod, opravárenské služby tovarov)	3,69
Hotely a reštaurácie, nehnuteľnosti, prenájom a služby	3,82
Doprava, skladovanie, pošta a telekomunikácie	3,79
Bankovníctvo, poisťovníctvo a finančné sprostredkovanie	4,69
Školstvo	4,57
Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	4,36
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	3,85
Ostatné	3,93
Spolu	3,99

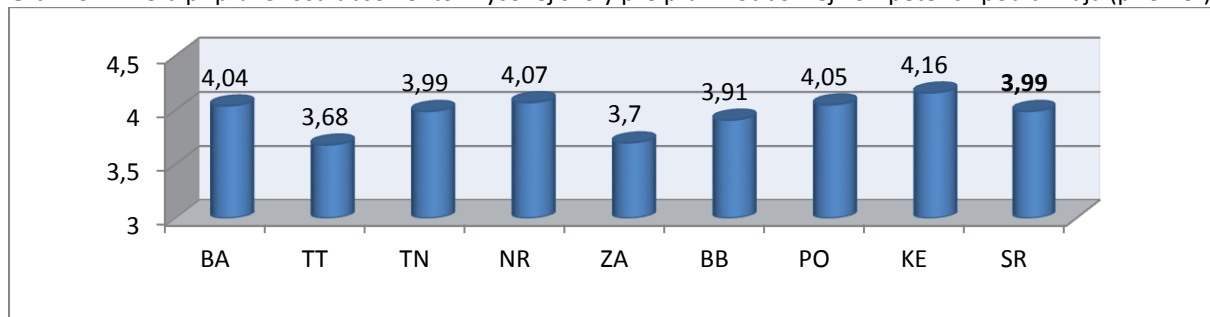
Poznámka: 1 = minimálne/7 = maximálne pripravení

⁹ V rámci druhostupňovej analýzy sme porovnávali priemerné skóre podľa sledovaných znakov na škále od 1 do 7 (1 = minimálne/7 = maximálne pripravení).

Podľa veľkosti podniku, najvyššie priemerné hodnotenie odborných kompetencií sa zistilo vo veľkých firmách a inštitúciách (priemer: 4,33), celkovo s veľkosťou podniku sa zvyšovala aj spokojnosť v tejto oblasti (1 až 50 zamestnancov: 3,86 a 51 až 250 zamestnancov: 4,20).

Vo vzťahu ku kraju sa nezistili štatisticky významné rozdiely, najväčšiu spokojnosť s pripravenosťou absolventov v odborných zručnostiach vyjadrili zamestnávateľia v Košickom kraji (4,16), naopak, najnižšiu v Trnavskom (3,68) a Žilinskom kraji (3,70).

Graf 16 – Miera pripravenosti absolventov vysokej školy pre prax v odbornej kompetencii podľa kraja (priemer)



Poznámka: 1 = minimálne/7 = maximálne pripravení

Komparácia údajov¹⁰

Z porovnania výsledkov s rokom 2008 vyplýva, že **hodnotenie zamestnávateľov absolventov vysokých škôl v odbornej kompetencii sa zhoršilo**. Ako slabo a minimálne pripravených ich vníma až o 21,5 p. b. viac opýtaných ako v roku 2008. Poklesol podiel tých zamestnávateľských subjektov, ktorí potvrdili dobrú a výbornú pripravenosť absolventov (pokles o 17,7 p. b.)

Tabuľka 26 – Porovnanie miery pripravenosti absolventov pre prax v odbornej kompetencii v roku 2008 a 2013 (%)

Miera pripravenosti	2008	2013	Rozdiel (v p. b.)
Výborne pripravení	16,1	3,3	-12,8
Dobre pripravení	40,2	35,3	-4,9
Priemerne pripravení	29,8	25,3	-4,5
Slabo pripravení	13,8	30,8	+17
Minimálne pripravení	0,1	5,3	+5,2

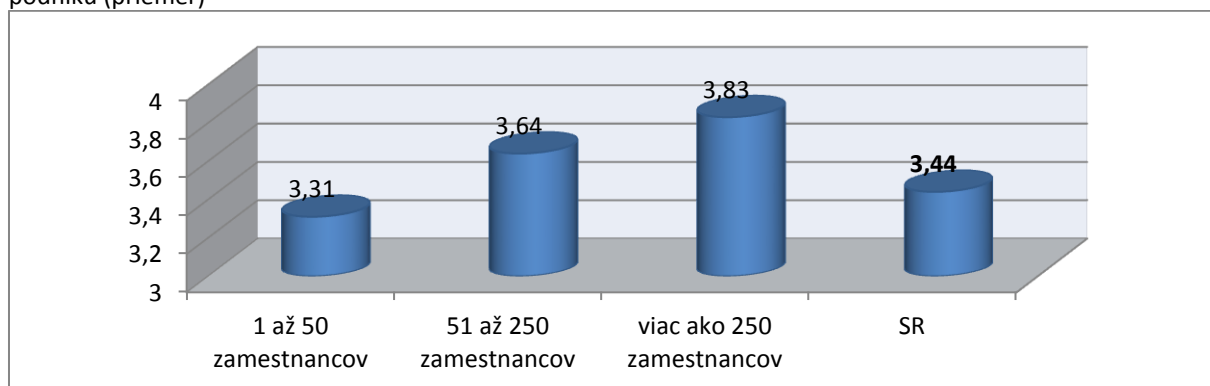
Realizačné kompetencie absolventov, tzn. aplikácie teoretických poznatkov do praxe, schopnosť samostatne pracovať, orientovať sa a diskutovať vníma takmer polovica zamestnávateľských organizácií ako slabé (41,7 %), pričom 21,6 % ich hodnotí ako priemerné a 20,6 % ako dobré. Približne každý desiaty (9,6 %) poukázal na minimálne schopnosti absolventov v danej oblasti a iba 2,3 % ich považuje za veľmi dobré.

Hodnotenie **realizačnej kompetencie** absolventov vysokých škôl ovplyvňuje **sektor a veľkosť podniku**. Realizačnú kompetenciu absolventov vysokých škôl **lepšie hodnotili predstavitelia zamestnávateľov vo verejnom sektore** (priemer: 3,81;

¹⁰ Pre možnosti porovnania údajov bola škála z roku 2013 (1-7 a neviem) rekategorizovaná na päťbodovú (1-5), pričom kategória neviem bola vyňatá z porovnania (hodnoty boli zaradené medzi „neuvedené“). Následne sa výsledky z roku 2013 opätovne prepočítali (pozri tabuľku 26).

súkromný: 3,32) a vo veľkých podnikoch a inštitúciách (3,83). Celkovo s vyšším počtom zamestnancov sa zvyšovalo aj priemerné skóre v realizačnej kompetencii.

Graf 17 – Miera pripravenosti absolventov vysokej školy pre prax v realizačnej kompetencii podľa veľkosti podniku (priemer)



Poznámka: 1 = minimálne/7 = maximálne pripravení

Komparácia údajov

Z porovnania výsledkov s rokom 2008 vyplýva, že **hodnotenie zamestnávateľov absolventov vysokých škôl v realizačnej kompetencii sa výrazne zhoršilo**, dokonca vo väčšej miere ako pri odbornej kompetencii. Ako slabo a minimálne pripravených ich vníma viac ako polovica zamestnávateľov (53,5 %), ktorí za posledné dva roky prijali aspoň jedného absolventa. Oproti roku 2008 je to až o 41,8 p. b. viac. A naopak, poklesol podiel tých zamestnávateľských subjektov, ktorí potvrdili dobrú a výbornú pripravenosť absolventov v tejto oblasti (pokles o 23,7 p. b.).

Tabuľka 27 – Porovnanie miery pripravenosti absolventov pre prax v realizačnej kompetencii v roku 2008 a 2013 (%)

Miera pripravenosti	2008	2013	Rozdiel (v p. b.)
Výborne pripravení	10,2	2,4	-7,8
Dobre pripravení	37,4	21,5	-15,9
Priemerne pripravení	40,8	22,6	-18,2
Slabo pripravení	11,6	43,5	+31,9
Minimálne pripravení	0,1	10,0	+9,9

Aj v hodnotení **komunikačných schopností** absolventov prevažuje skôr nespokojnosť. Až 37,5 % zamestnávateľov uviedlo, že komunikačné kompetencie absolventov vysokých škôl sú slabé, približne každý piaty (19,8 %) ich považuje za priemerné a 27,3 % za dobré. Niektoré podniky vnímajú komunikačné schopnosti absolventov ako veľmi dobré (2,1 %), iné ich hodnotia ako nedostatočné (8,6 %). Hodnotenie komunikačných kompetencií je tak, ako v prípade odborných zručností, diferencované podľa **sektora, odvetvia a veľkosti podniku**.

Komunikačné zručnosti absolventov vysokej školy boli **lepšie hodnotené v podnikoch a organizáciách vo verejnom** (priemer: 4,03) ako v súkromnom sektore (priemer: 3,45).

Podľa **odvetvia** získali **najlepšie výsledky v oblasti verejnej správy, obrany, povinného zabezpečenia (priemer: 4,43) a školstva (4,0)** a naopak, najnižšie priemerné skóre získali v stavebníctve (3,19).

Tabuľka 28 – Miera pripravenosti absolventov vysokej školy pre prax v komunikačnej kompetencii podľa odvetvia (priemer)

Odvetvie	Priemer
Poľnohospodárstvo, poľovníctvo, lesníctvo	3,56
Priemysel	3,62
Stavebníctvo	3,19
Obchod (veľkoobchod, maloobchod, opravárenské servisy tovarov)	3,66
Hotely a reštaurácie, nehnuteľnosti, prenájom a služby	3,46
Doprava, skladovanie, pošta a telekomunikácie	3,66
Bankovníctvo, poisťovníctvo a finančné sprostredkovanie	3,36
Školstvo	4,0
Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	4,43
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	3,35
Ostatné	3,44
Spolu	3,59

Poznámka: 1 = minimálne/7 = maximálne pripravení

Podľa veľkosti podniku, najvyššie priemerné hodnotenie komunikačných schopností sa zistilo v stredne veľkých firmách a inštitúciách (51 až 250 zamestnancov: 4,02), potom vo veľkých podnikoch (3,84) a najnižšie v malých firmách (3,40).

Komparácia údajov

Z porovnania zistení s rokom 2008 vyplýva, že aj hodnotenie zamestnávateľov absolventov vysokých škôl sa v komunikatívnej kompetencii zhoršilo. Ako slabo a minimálne pripravených ich vníma až o 38,5 p. b. viac ako v roku 2008.

Zároveň poklesol podiel tých, ktorí potvrdili dobrú a výbornú pripravenosť v tejto oblasti (pokles o 22,9 p. b.).

Tabuľka 29 – Porovnanie miery pripravenosti absolventov pre prax v komunikačnej kompetencii v roku 2008 a 2013 (%)

Miera pripravenosti	2008	2013	Rozdiel (v p. b.)
Výborne pripravení	13,2	2,2	-11
Dobre pripravení	40,6	28,7	-11,9
Priemerne pripravení	36,3	20,8	-15,5
Slabo pripravení	9,6	39,3	+29,7
Minimálne pripravení	0,3	9,1	+8,8

Najhoršie výsledky sa potvrdili v riadiacej a manažérskej kompetencii absolventov vysokej školy. Takmer polovica zamestnávateľov (46,9 %) s prijatým absolventom vysokej školy za roky 2011 – 2013 poukázala na slabú pripravenosť absolventov v danej oblasti a len každý desiaty zamestnávateľ (9,4 %) vníma ich riadiace a manažérske schopnosti ako dobré.

Vysoké zastúpenie v súbore vykazuje aj názor, že absolventi vysokých škôl majú len minimálnu prípravu pre riadiacu a manažérsku činnosť v praxi (21,2 %).

Tabuľka 30 – Miera pripravenosti absolventov pre prax v riadiacej/manažerskej kompetencii

Miera pripravenosti	(%)
Výborne pripravení	1,0
Dobre pripravení	9,4
Priemerne pripravení	15,1
Slabo pripravení	46,9
Minimálne pripravení	21,2
Neviem	6,5

Štatisticky významné rozdiely v hodnotení riadiacej/manažerskej kompetencii sa potvrdili iba vo vzťahu **k sektoru**, v ktorom podnik pôsobí. Rovnako ako v ostatných sledovaných schopnostiach a zručnostiach, aj v riadiacej kompetencii **vyššie priemerné hodnotenie získali absolventi vysokej školy vo verejnom sektore** (priemer: 3,04; súkromný: 2,62).

Komparácia údajov

Z porovnania zistení s rokom 2008 vyplýva, že **hodnotenie zamestnávateľov absolventov vysokých škôl v riadiacej/manažerskej kompetencii v rámci sledovaných zručností a schopností sa zhoršilo najvýraznejšie**. Ako slabo a minimálne pripravených ich vníma väčšina zamestnávateľov (68,1 %), nárast nepriaznivého hodnotenia predstavuje až 56,6 p. b. Naopak, výrazne poklesol podiel tých, ktorí potvrdili dobrú a výbornú pripravenosť v tejto oblasti (pokles o 37,4 p. b.).

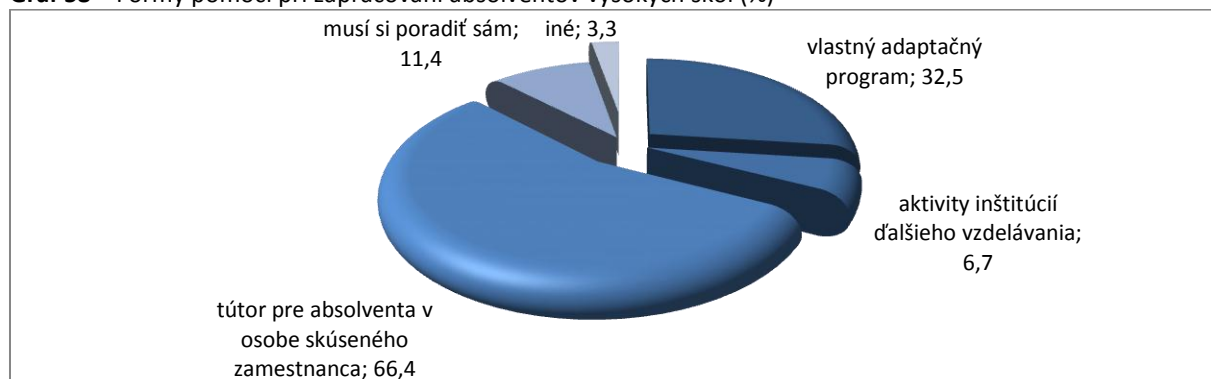
Tabuľka 31 – Porovnanie miery pripravenosti absolventov pre prax v riadiacej kompetencii v roku 2008 a 2013 (%)

Miera pripravenosti	2008	2013	Rozdiel (v p. b.)
Výborne pripravení	10,3	1,0	-9,3
Dobre pripravení	37,5	9,4	-28,1
Priemerne pripravení	40,3	15,1	-25,2
Slabo pripravení	11,2	46,9	+35,7
Minimálne pripravení	0,3	21,2	+20,9
Neviem posúdiť	0,5	6,5	+6

Formy pomoci pre absolventov vysokej školy nastupujúcich do zamestnania

Na otázku, **aké formy pomoci pre zapracovanie absolventov vysokých škôl** prichádzajúcich po ukončení štúdia do praxe **realizujú zamestnávateľské organizácie**, odpovedalo 841 predstaviteľov zamestnávateľských organizácií. **Väčšina z nich (66,4 %) uviedla, že určí pre nastupujúceho absolventa „tútora“ v osobe skúseného zamestnanca**, približne tretina (32,5 %) má dokonca rozpracovaný vlastný adaptačný program. Len 6,7 % využíva aktivity inštitúcií ďalšieho vzdelávania. Necelých 12 % (11,4 %) zamestnávateľských firiem a inštitúcií však pomoc pre absolventov aktívne neorganizuje, sú toho názoru, že absolvent vysokej školy má potrebnú aprobáciu a odborné vzdelanie a musí si vedieť poradiť sám.

Graf 58 – Formy pomoci pri zapracovaní absolventov vysokých škôl (%)



Poznámka: Súčet odpovedí presahuje 100 % pre možnosť uviesť viac odpovedí súčasne.

Podniky v súkromnom sektore (71,6 %) vo výrazne väčšej miere než vo verejnom sektore (53,5 %) po prijatí absolventa vysokej školy do zamestnania pri zapracovaní určia „tútora“ v osobe skúseného spolupracovníka, ktorý ich neformálne vedie. Viac ako desatina zamestnávateľov v súkromnom sektore (13,3 %) uviedla, že absolvent má potrebné vzdelanie a musí si vedieť poradiť sám (verejný: 6,4 %). Vo verejnom sektore sa častejšie aplikuje adaptačný program (47,6 %), ako aj ďalšie vzdelávanie (12,3 %).

Pomoc absolventom vysokej školy pri zapracovaní v novom zamestnaní poskytujú v osobe „tútora“ väčšina firiem a inštitúcií pôsobiacich v poľnohospodárstve (84,2 %), ostatných odvetviach (77,1 %), doprave, skladovaní, pošte a telekomunikáciách (75,9 %), bankovníctve, poisťovníctve a finančnom sprostredkovaní (71,4 %), hoteloch a reštauráciách, nehnuteľnostiach, prenájme a službách (70,7 %) a priemysle (68,0 %). Vlastný adaptačný program najviac využívajú inštitúcie v školstve (72,8 %). Využívanie aktivít ďalšieho vzdelávania boli najviac zastúpené vo verejnej správe a obrane, pri povinnom sociálnom zabezpečení (16,7 %), v zdravotníctve a sociálnej pomoci (16,1 %).

Tabuľka 32 – Formy pomoci pre absolventov vysokej školy nastupujúcich do zamestnania podľa odvetvia (%)

Odvetvie	1	2	3	4	5
Poľnohospodárstvo, poľovníctvo, lesníctvo	10,5	0	84,2	5,3	5,3
Priemysel	28,2	2,9	68,0	15,5	3,9
Stavebníctvo	23,0	4,9	65,6	14,8	1,6
Obchod (veľkoobchod, maloobchod, opravárenské servisy tovarov)	19,1	4,4	64,7	13,2	5,9
Hotely a reštaurácie, nehnuteľnosti, prenájom a služby	22,0	0	70,7	22,0	0
Doprava, skladovanie, pošta a telekomunikácie	24,1	0	75,9	6,9	3,4
Bankovníctvo, poisťovníctvo a finančné sprostredkovanie	42,9	14,3	71,4	14,3	7,1
Školstvo	72,8	12,6	46,6	3,9	1,0
Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	26,7	16,7	60,0	10,0	0
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	32,1	16,1	57,1	7,1	5,4
Ostatné	26,3	5,1	77,1	12,0	4,0

1- Máme vlastný adaptačný program

2- Využívame aktivity inštitúcií ďalšieho vzdelávania

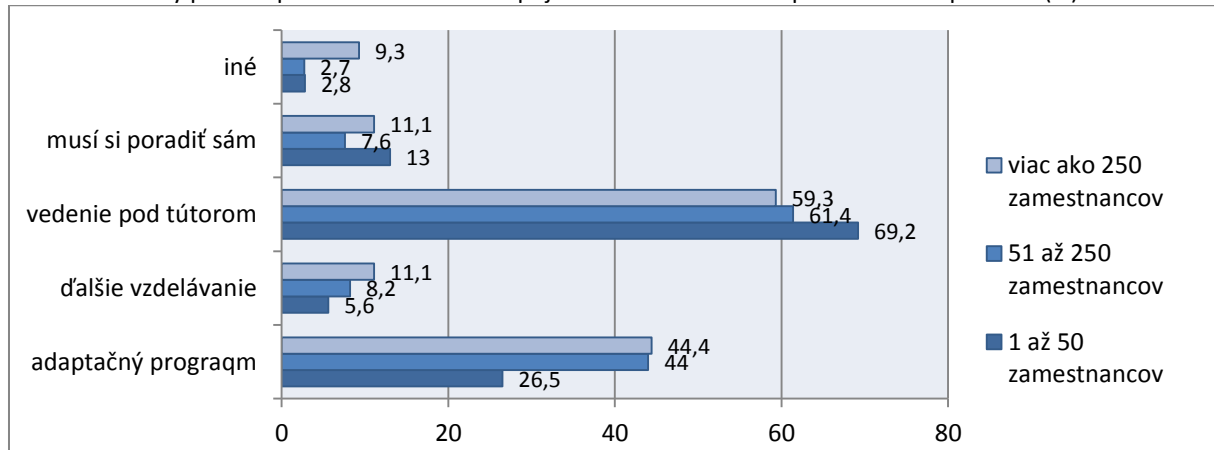
3- Určíme „tútora“ v osobe skúseného spolupracovníka, ktorý ho neformálne vedie

4- Absolvent má potrebnú aprobáciu a odborné vzdelanie, musí si poradiť sám

Poznámka: Súčet odpovedí presahuje 100 % pre možnosť uviesť viac odpovedí súčasne.

Podľa veľkosti organizácie aplikujú malé, stredné aj veľké firmy v približne rovnakej miere po prijatí absolventov vysokej školy formu pomoci pri zapracovaní v osobe „tútora“ skúseného spolupracovníka, ktorý absolventa neformálne vedie. Vlastný adaptačný program využívajú najmä stredné a veľké firmy a inštitúcie, aktivity inštitúcií ďalšieho vzdelávania boli najviac zastúpené v najväčších podnikoch.

Graf 19 – Formy pomoci pre absolventov nastupujúcich do zamestnania podľa veľkosti podniku (%)



Poznámka: Súčet odpovedí presahuje 100 % pre možnosť uviesť viac odpovedí súčasne.

V prípade rozdielov podľa kraja sa zistilo, že väčšina zamestnávateľov v Žilinskom (75,0 %), Trenčianskom (72,0 %) a Bratislavskom kraji (70,1 %) pri zapracovaní nových zamestnancov – absolventov vysokej školy určí skúsenejšieho spolupracovníka, ktorý absolventa neformálne vedie. V Košickom kraji takmer polovica podnikov a inštitúcií uviedla, že využíva vlastný adaptačný program. Aktivity ďalšieho vzdelávania sú najčastejšie u zamestnávateľských subjektov v Banskobystrickom a Prešovskom kraji. Absolvent by si mal vedieť poradiť sám po prijatí do zamestnania podľa názoru zamestnávateľov najmä v Prešovskom a Nitrianskom kraji.

Tabuľka 33 – Formy pomoci pre absolventov VŠ nastupujúcich do zamestnania podľa kraja (%)

Formy pomoci pri zapracovaní	Kraj (%)							
	BA	TT	TN	NR	ZA	BB	PO	KE
Vlastný adaptačný program	34,6	26,9	25,3	29,2	26,6	34,4	25,0	45,2
Aktivity inštitúcií ďalšieho vzdelávania	4,3	5,8	6,7	7,7	6,3	10,9	9,4	7,7
Vedenie pod tútorom	70,1	65,4	72,0	61,5	75,0	62,5	64,1	56,7
Musí si poradiť sám	9,5	9,6	13,3	15,4	10,9	12,5	15,6	9,6
Iné	3,3	3,8	2,7	0	4,7	3,1	7,8	1,9

Hlavné zistenia

- 1) Podľa zamestnávateľov sú absolventi vysokej školy pripravení pre prax z hľadiska teoretického zvládnutia odboru, aplikácie teoretických poznatkov do praxe a schopnosti komunikovať iba priemerne a v riadiacej/manažerskej kompetencii sú skôr nepripravení.
- 2) Podľa viac ako tretiny opýtaných sú dostatočne pripravení pre prax v odborných kompetenciách, naopak, tretina si myslí, že sú nedostatočne pripravení. Ako viac pripravených v tejto kompetencii ich hodnotia vo verejnom sektore, vo veľkých podnikoch a v oblasti bankovníctva, poisťovníctva, finančného sprostredkovania školstva a verejnej správy, obrany, povinného zabezpečenia.

- 3) Realizačné kompetencie absolventov vníma takmer polovica zamestnávateľských organizácií ako slabé. Lepšie boli hodnotené vo verejnom sektore a vo veľkých podnikoch.
- 4) Takmer polovica hodnotila komunikačné schopnosti absolventov vysokej školy ako nedostatočné a približne tretina ako dobré. Lepšie boli hodnotené v podnikoch a organizáciách vo verejnom sektore, v stredne veľkých podnikoch a v odvetviach verejnej správy, obrany, povinného zabezpečenia a školstva.
- 5) Najhoršie výsledky sa potvrdili v riadiacej a manažérskej kompetentnosti absolventov, väčšina zamestnávateľov poukázala na ich slabú pripravenosť. Vyššie priemerné hodnotenie tejto kompetencie sa zistilo vo verejnom sektore.
- 6) Po prijatí absolventa vysokej školy väčšina zamestnávateľov určí pre nastupujúceho absolventa „tútora“ v osobe staršieho, skúseného spolupracovníka, ktorý ho neformálne vedie, iba každý desiaty opýtaný je toho názoru, že absolvent vysokej školy má potrebnú aprobáciu a odborné vzdelanie a musí si vedieť poradiť sám.

Prístup absolventa a nedostatky vysokoškolského vzdelania

Pracovné miesta pre absolventov vysokej školy

Zamestnávatelia prijímali v priebehu posledných dvoch rokov absolventov vysokých škôl najčastejšie na pracovné pozície, ktoré si vyžadovali vysokoškolské vzdelanie konkrétneho odboru (priemer: 5,49)¹¹. Omnoho menej možností zamestnať sa mali absolventi na pozíciách, ktoré si vyžadovali vysokoškolské vzdelanie bez zohľadnenia odboru štúdia (priemer: 3,28), alebo úplné stredoškolské vzdelanie (priemer: 3,28). Zamestnávateľské subjekty len minimálne prijali absolventa vysokej školy na miesto, ktoré si vyžadovalo len odborné vzdelanie bez maturity (priemer: 1,71). Prezentované zistenia potvrdili, že **súčasný trh práce výrazne preferoval mladých ľudí s ukončeným vysokoškolským vzdelaním konkrétneho odboru**. Je zaujímavé, že absolventi vysokých škôl mali približne rovnaké šance získať zamestnanie na pozíciách nezohľadňujúcich vysokoškolský odbor a na miestach vyžadujúcich úplné stredoškolské vzdelanie, naopak, minimálne šance mali pri pozíciách, kde postačovalo stredné odborné vzdelanie bez maturity.

V rámci druhostupňovej analýzy sa porovnávali priemerné hodnoty v škále 1 až 7 (1 = takmer nikdy/7 = takmer vždy) podľa sektora, odvetvia, veľkosti podniku a kraja. V oboch sektoroch sú najčastejšie prijímaní absolventi vysokej školy na pozície vyžadujúce vysokoškolské vzdelanie konkrétneho odboru, vo verejnom sektore vo väčšej miere. Väčšie šance byť prijatý na pozície, ktoré si vyžadujú úplne stredoškolské vzdelanie a odborné vzdelanie bez maturity, majú absolventi vysokej školy v súkromnom sektore. **Pri analýze podľa veľkosti podnikov sa rozdiely potvrdili**

¹¹ Otázka bola meraná na vzostupnej škále od 1 do 7 (1 = takmer nikdy/7 = takmer vždy) a vyhodnocovaná pomocou váženého aritmetického priemeru.

iba pri zamestnávaní na pozície vyžadujúce si vysokoškolské vzdelanie konkrétneho odboru – na tieto pozície sú najčastejšie prijímaní v stredne veľkých podnikoch (priemer: 5,76), najmenej v malých firmách. Pri ostatných pozíciách sa nepotvrdili štatisticky významné rozdiely.

Tabuľka 34 – Pracovné miesta, na ktoré sú prijímaní absolventi vysokých škôl podľa veľkosti podniku (priemer)

Pracovné miesta vyžadujúce:	Veľkosť podniku		
	malý (do 50 zamestnancov)	stredne veľký (51 až 250 zamestnancov)	veľký (vyše 250 zamestnancov)
VŠ vzdelanie konkrétneho odboru*	5,36	5,76	5,59
VŠ vzdelanie bez zohľadnenia odboru	3,20	3,28	3,89
Úplné stredoškolské vzdelanie	3,30	3,09	3,64
Odborné vzdelanie bez maturity	1,72	1,58	1,98

Poznámka: * štatisticky významné rozdiely

Rozdiely v prijímaní absolventov vysokej školy podľa **odvetvia** sa zistili v prípade pozícií vyžadujúcich vysokoškolské vzdelanie konkrétneho odboru a úplné stredoškolské vzdelanie. V najvyššej miere prijímanie absolventov vysokej školy na pozície, kde sa vyžaduje vysokoškolské vzdelanie konkrétneho odboru, deklarovali podniky a organizácie v školstve (priemer: 6,60), zdravotníctve a sociálnej pomoci (6,15), v najmenšej v odvetví doprava, skladovanie, pošta a telekomunikácie (4,39) a obchod (4,46). Absolventov vysokej školy prijímajú na pozície, kde postačuje úplné stredoškolské vzdelanie najčastejšie v bankovníctve, poisťovníctve a finančnom sprostredkovaní (4,93), v odvetviach doprava, skladovanie, pošta a telekomunikácie (4,22), verejná správa a obrana, povinné sociálne zabezpečenie (4,04), a minimálne v zdravotníctve a sociálnej pomoci (2,55).

Tabuľka 35 – Pracovné miesta, na ktoré sú prijímaní absolventi vysokých škôl podľa odvetvia (priemer)

Odvetvie	Pracovné miesta vyžadujúce:			
	VŠ konkrétneho odboru*	VŠ bez zohľadnenia odboru	úplné stredoškolské vzdelanie*	odborné vzdelanie bez maturity
Poľnohospodárstvo, poľovníctvo, lesníctvo	5,61	3,29	3,22	1,89
Priemysel	5,67	3,19	3,06	1,57
Stavebníctvo	5,30	3,00	3,25	1,88
Obchod (veľkoobchod, maloobchod, opravárenské servisy tovarov)	4,46	3,57	3,75	1,92
Hotely a reštaurácie, nehnuteľnosti, prenájom a služby	4,88	3,28	3,69	1,53
Doprava, skladovanie, pošta a telekomunikácie	4,39	3,54	4,22	2,17
Bankovníctvo, poisťovníctvo a finančné sprostredkovanie	4,77	3,54	4,93	1,92
Školstvo	6,60	2,69	2,16	1,26
Verejná správa a obrana; povinné soc. zabezp.	5,57	3,59	4,04	1,83
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	6,15	3,17	2,55	1,51
Ostatné	5,28	3,52	3,49	1,85

Poznámka: * štatisticky významné rozdiely

V jednotlivých krajoch sa nepotvrdili štatisticky významné rozdiely v prijímaní absolventov vysokej školy na jednotlivé pozície vyžadujúce si rôzny stupeň vzdelania.

Komparácia údajov

Porovnanie zistení v tejto otázke s rokom 2008¹² je iba orientačné, pretože v roku 2013 bola daná otázka meraná iným spôsobom (škála od 1 do 7; 1 = takmer nikdy/7 = takmer vždy). Z oboch zisťovaní je zrejmé, že zamestnávateľia najčastejšie prijímajú absolventov vysokých škôl na pozície vyžadujúce si vysokoškolské vzdelanie konkrétneho odboru. **V porovnaní s rokom 2008 sa znížil podiel firiem a inštitúcií, ktoré zamestnávajú absolventov vysokej školy na pracovné miesta, kde sa požaduje vysoká škola s konkrétnym vyštudovaným odborom, naopak, častejšie sú prijímaní aj na pracovné pozície, kde postačuje nižšie ako vysokoškolské vzdelanie.** Otázkou zostáva, aké sú dôvody tohto posunu. Jedným z viacerých vysvetlení môže byť narastajúci podiel vysokoškolsky vzdelaných mladých ľudí na trhu práce, ochota absolventov pracovať aj na pozíciách, kde postačuje aj nižšie vzdelanie, ale aj fakt, že prijatím absolventa vysokej školy na pracovné pozície, ktoré si nevyžadujú vysokoškolské vzdelanie, získava zamestnávateľ kvalitnú pracovnú silu na pozície spojené s nižšími finančnými nákladmi na mzdu.

Tabuľka 36 – Pracovné miesta, na ktoré sú prijímaní absolventi vysokých škôl (%)

Pracovné miesta vyžadujúce:	2008 ¹³	2013 ¹⁴
VŠ vzdelanie konkrétneho odboru	83,0	72,8
VŠ vzdelanie bez zohľadnenia odboru	26,4	28,8
Úplné stredoškolské vzdelanie	10,4	27,7
Odborné vzdelanie bez maturity	3,4	8,2

Dĺžka pracovného pomeru absolventov v organizácii

Štatistické spracovanie odpovedí ukázalo, že **absolventi vysokých škôl prevažne zostali v zamestnaní dlhšie ako dva roky a stali sa z nich perspektívni pracovníci (priemer: 5,18)¹⁵**. Už v omnoho nižšej miere opustili zamestnávateľskú organizáciu v období kratšom ako dva roky (priemer: 2,95) a najmenej z nich odišlo do iného zamestnania v dobe kratšej ako 12 mesiacov (priemer: 2,30).

Prezentované zistenia ukázali, že **väčšina mladých ľudí zostala po skončení štúdia pracovať v organizácii dva roky a dlhšie. Len malá časť absolventov odišla na iné pracovisko v dobe kratšej ako rok alebo v rozpätí od jedného až do dvoch rokov.**

Zistenú skutočnosť, že väčšina absolventov zostala v podniku pracovať dlhšie ako dva roky, možno hodnotiť pozitívne. Je však potrebné si uvedomiť, že pracovná mobilita patrí k prirodzeným prejavom mladosti, teda k životnému obdobiu, ktoré mladí ľudia prežívajú po ukončení štúdia, kedy sa snažia splniť si svoje sny a túžby nielen v osobnom živote, ale aj v budovaní vlastnej kariéry, ktorá je práve v tomto období pre nich dôležitá.

¹² V roku 2008 si na otázku „Na akom pracovnom mieste bývajú vo vašej firme/inštitúcii zamestnaní absolventi VŠ?“ zo štyroch ponúkaných možností mohli vybrať viaceré z nich.

¹³ Celkový počet % prevyšuje 100 % pre možnosť uviesť viaceré odpovede.

¹⁴ Uvedené percento vyjadruje podiel odpovedí reprezentujúcich body na škále 5 až 7.

¹⁵ Otázka bola meraná na vzostupnej škále od 1 do 7 (1 = takmer vôbec/7 = takmer vždy).

Z druhostupňovej analýzy na základe porovnania priemerných hodnôt podľa sledovaných znakov (škála 1 až 7; 1 = takmer vôbec/7 = takmer vždy) vyplýva, že štatisticky významné rozdiely sa potvrdili iba vo vzťahu **k odvetviu**, v ktorom podnik pôsobí. Typ sektora, veľkosť podniku a ani kraj danú otázku nediferencuje.

V rámci jednotlivých **odvetví** sa s odchodom absolventov vysokých škôl do jedného roka po prijatí do zamestnania najčastejšie stretávajú firmy a inštitúcie pôsobiace v odvetví hotelov, reštaurácií, nehnuteľností, prenájmu a službách (priemer: 3,36) a v poľnohospodárstve, poľovníctve, lesníctve (3,29).

Naopak, **absolventi vysokej školy sa stávajú dlhoročnými pracovníkmi najmä v obchode (priemer: 5,42), školstve (5,38), zdravotníctve a sociálnej pomoci (5,37), vo verejnej správe a obrane, povinnom sociálnom zabezpečení (5,36).**

Tabuľka 37 – Dĺžka pracovného pomeru absolventov v organizácii podľa odvetvia (priemer)

Odvetvie	Dĺžka pracovného pomeru absolventov		
	menej ako rok*	jeden až dva roky	dva roky a dlhšie*
Poľnohospodárstvo, poľovníctvo, lesníctvo	3,29	2,73	3,64
Priemysel	2,30	2,65	5,14
Stavebníctvo	2,18	3,11	4,74
Obchod (veľkoobchod, maloobchod, opravárenské servisy tovarov)	1,96	2,52	5,42
Hotely a reštaurácie, nehnuteľnosti, prenájom a služby	3,36	3,28	4,97
Doprava, skladovanie, pošta a telekomunikácie	2,13	3,11	5,19
Bankovníctvo, poisťovníctvo a finančné sprostredkovanie	2,89	2,80	5,18
Školstvo	1,97	2,69	5,38
Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	2,50	2,92	5,36
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	1,91	2,94	5,37
Ostatné	2,38	3,37	5,22

Poznámka: *štatisticky významné rozdiely
1 = takmer vôbec/7 = takmer vždy

Hlavné zistenia

- 1) Zamestnávateľia prijímajú absolventov vysokej školy prevažne na pracovné pozície, kde je potrebné vysokoškolské vzdelanie konkrétneho odboru. Omnoho menej možností zamestnať sa majú na pozíciách vyžadujúcich si vysokú školu bez zohľadnenia odboru štúdia alebo úplné stredoškolské vzdelanie. Len minimálne sú prijímaní na miesta, kde postačuje odborné vzdelanie bez maturity.
- 2) Vo verejnom sektore sú absolventi vysokej školy častejšie prijímaní na pozície vyžadujúce vysokoškolské vzdelanie konkrétneho odboru. Väčšie šance byť prijatý na pozície, ktoré si vyžadujú úplne stredoškolské vzdelanie a odborné vzdelanie bez maturity, majú v súkromnom sektore.
- 3) Na pozície vyžadujúce si vysokoškolské vzdelanie konkrétneho odboru sú najčastejšie prijímaní v stredne veľkých podnikoch, z hľadiska odvetvia v školstve, zdravotníctve a sociálnej pomoci. Na pozície, kde postačuje úplné stredoškolské vzdelanie, najmä v bankovníctve, poisťovníctve a finančnom sprostredkovaní, doprave, skladovaní, pošte a telekomunikáciách.

- 4) Väčšina zamestnávateľov potvrdila, že absolventi vysokých škôl zostávajú pracovať v ich podniku alebo inštitúcii dlhšie ako dva roky a stávajú sa z nich perspektívni zamestnanci, iba malá časť odchádza zo zamestnania v kratšej dobe.
- 5) Najstabilnejšie pracovné miesta pre absolventov vysokej školy vytvárajú firmy a organizácie, ktoré patria do odvetvia obchodu, školstva, zdravotníctva a sociálnej pomoci a vo verejnej správe a obrane, povinnom sociálnom zabezpečení, zatiaľ čo najvyššiu fluktuáciu mladých ľudí potvrdili firmy a inštitúcie v odvetví hotely a reštaurácie, nehnuteľnosti, prenájom a služby a v poľnohospodárstve, poľovníctve, lesníctve.

Prístup absolventov vysokej školy k ďalšiemu vzdelávaniu a odbornému rastu

Na otázku, **aký majú absolventi vysokých škôl prístup k ďalšiemu vzdelávaniu a odbornému rastu**, odpovedalo 672 organizácií, ktoré za ostatné dva roky zamestnali mladého človeka bezprostredne po ukončení štúdia. **Pozitívnym zistením je, že podľa zamestnávateľov absolventi vysokých škôl v ich podniku alebo organizácii majú záujem o ďalšie vzdelávanie a odborný rast (priemer: 5,01)¹⁶.**

Hodnotenie postoja absolventov vysokých škôl k ďalšiemu vzdelávaniu a odbornému rastu zo strany zamestnávateľov je diferencované podľa **sektora, odvetvia a veľkosti podniku¹⁷**.

Zamestnávateľské **organizácie verejného sektoru vo vyššej miere ohodnotili postoj svojich zamestnancov – absolventov vysokých škôl k ďalšiemu vzdelávaniu a odbornému rastu kladne** (verejný sektor: 76,1 %, súkromný sektor: 62,4 %), pričom opýtaní zastupujúci súkromný sektor sa k tejto iniciatíve častejšie vyjadrili záporne (súkromný sektor: 18,9 %, verejný sektor: 5,6 %). Približne rovnaký počet organizácií v oboch skupinách zastával názor, že mladí ľudia boli v danej oblasti iniciatívni iba niekedy (verejný sektor: 18,3 %, súkromný sektor: 18,7 %).

Prezentované údaje potvrdili, že zamestnávatelia súkromnej sféry sa k postoju absolventov vysokých škôl k ich ďalšiemu vzdelávaniu a odbornému rastu vyjadrili omnoho kritickejšie než organizácie z verejného sektora. Je pravdepodobné, že títo zamestnávatelia kládli na svojich mladých zamestnancov vyššie nároky než subjekty patriaci do verejnej sféry.

Zamestnávateľské subjekty patriace do stredne veľkej skupiny častejšie než ostatní konštatovali pozitívny postoj absolventov k ďalšiemu vzdelávaniu a odbornému

¹⁶ Otázka bola meraná na vzostupnej škále od 1 do 7 (1 = nereagujú takmer na žiadne príležitosti/7 = sami vyvíjajú iniciatívu vzdelávať sa) a vyhodnocovaná pomocou váženého aritmetického priemeru.

¹⁷ Pre potreby druhostupňovej analýzy sa škála od 1 do 7 rekatégorizovala na 3 kategórie: 1 až 3 = negatívny, 4 = ambivalentný a 5 až 7 = pozitívny prístup.

rastu (71,4 %). Títo zamestnávateľa zároveň vo vyššej miere uviedli, že ich mladí zamestnanci boli v niektorých oblastiach aktívni, zatiaľ čo v iných prejavili iba malú iniciatívu (21,1 %). Nezaujem absolventov vysokej školy o ďalšie vzdelávanie a odborný rast deklarovali v podobnej miere zástupcovia malých a veľkých podnikov (menej ako 50 zamestnancov: 18,2 %, od 51 do 250 zamestnancov: 7,5 %, viac ako 250 zamestnancov: 17,0 %).

Z uvedeného vyplýva, že **najpozitívnejšie hodnotili iniciatívu absolventov vysokej školy zameranú na ich ďalšie vzdelávanie a odborný rast zástupcovia stredne veľkých zamestnávateľských organizácií.**

Tabuľka 38 – Prístup absolventov k vzdelávaniu a odbornému rastu podľa veľkosti podniku (%)

Prístup absolventov k ďalšiemu vzdelávaniu a odbornému rastu	Veľkosť podniku		
	malý (do 50 zamestnancov)	stredne veľký (od 51 do 250 zamestnancov)	veľký (viac ako 250 zamestnancov)
Pozitívny	64,0	71,4	64,2
Ambivalentný	17,8	21,1	18,8
Negatívny	18,2	7,5	17,0
Spolu	100	100	100

V rámci jednotlivých **odvetví** boli zistené rozdielne názory zamestnávateľov na túto otázku. Ukázalo sa, že **pozitívne hodnotila iniciatívu mladých zamestnancov v oblasti ich ďalšieho vzdelávania a odborného rastu väčšina subjektov verejnej správy (86,7 %), školstva (80,4 %), bankovníctva, poisťovníctva a finančného sprostredkovania (78,6 %) a zdravotníctva a sociálnej pomoci (69,1 %).** Najnižší počet zamestnávateľov, ktorí sa vyjadrili kladne, bol z odvetvia poľnohospodárstva, poľovníctva a lesníctva (44,5 %).

V skupine zamestnávateľských subjektov, ktorí zastávali názor, že **absolventi vysokých škôl boli iniciatívni iba niekedy**, malo najvyššie zastúpenie odvetvie poľnohospodárstva, poľovníctva a lesníctva (33,3 %).

Názor, že mladí zamestnanci po skončení školy neprejavili dostatočný záujem o ďalšie vzdelávanie a odborný rast, prezentovali najmä zamestnávateľa z odvetvia hotelov a reštaurácií, nehnuteľností, prenájmu a služieb (31,5 %). V skupine zamestnávateľských subjektov patriacich do rezortu bankovníctva neuviedol takúto odpoveď nikto.

Prezentované údaje potvrdili, že **danú otázku pozitívne hodnotili najmä zástupcovia verejnej správy a obrany, povinného sociálneho zabezpečenia, školstva a bankovníctva, poisťovníctva a finančného sprostredkovania.** Ambivalentný postoj absolventov vysokých škôl o ďalšie vzdelávanie a odborný rast konštatovali najmä zamestnávateľa v rezorte poľnohospodárstva, poľovníctva, lesníctva a nezaujem v odvetví hotelov a reštaurácií, nehnuteľností, prenájmu a služieb.

Tabuľka 39 – Prístup absolventov k vzdelávaniu a odbornému rastu podľa odvetvia (%)

Odvetvie	Prístup absolventov k vzdelávaniu a odbornému rastu		
	pozitívny	ambivalentný	negatívny
Bankovníctvo, poisťovníctvo a finančné sprostredkovanie	78,6	21,4	0
Školstvo	80,4	15,5	4,1
Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	86,7	10,0	3,3
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	69,1	20,0	10,9
Poľnohospodárstvo, poľovníctvo, lesníctvo	44,4	33,3	22,2
Priemysel	65,3	17,8	16,8
Stavebníctvo	61,4	21,1	17,5
Obchod	56,5	20,3	23,2
Hotely a reštaurácie, nehnuteľnosti, prenájom a služby	55,3	13,2	31,6
Doprava, skladovanie, pošta a telekomunikácie	55,6	22,2	22,2
Ostatné rezorty	55,6	22,2	22,2

Nedostatky v príprave absolventov vysokej školy pre prax z pohľadu zamestnávateľských organizácií

Na otvorenú otázku, **aké boli najväčšie nedostatky v príprave absolventov pre prax**, odpovedalo 394 (45,1 %) zamestnávateľov. Až 53,6 % opýtaných sa nevyjadrilo a 1,3 % zamestnávateľov na otázku nedokázalo odpovedať. Štatisticky významné rozdiely sa potvrdili iba vo vzťahu **k sektoru**.

Svoje **výhrady prezentovali častejšie zamestnávatelia zo súkromného sektoru** (47,8 %) než z verejného (37,5 %), ktorí častejšie odpoveď neuviedli (verejný sektor: 60,7 %, súkromný sektor: 51,3 %), alebo nevedeli odpovedať (verejný sektor: 1,8 %, súkromný sektor: 1,0 %).

Z tých odpovedí, v ktorých zamestnávateľské subjekty konkretizovali svoje výhrady vyplynulo, že **absolventi vysokých škôl majú málo praxe (24,4 %)**. Vo svojich výhradách výrazne kritizovali súčasný systém vysokoškolského vzdelávania, pretože podľa ich názoru **výučba nedokáže efektívne prepojiť teóriu a prax (16,0 %)**, absolventi nie sú dostatočne samostatní (11,4 %), vzdelávací systém je zastaraný (10,9 %), štúdium je príliš orientované na získavanie teoretických poznatkov (9,9 %) a absolventi by mali mať prax priamo v podnikoch, v ktorých by sa chceli po ukončení štúdia zamestnať (8,9 %).

Podľa ďalších vyjadrení majú niektoré slovenské vysoké školy nízku úroveň (6,6 %) a nedokážu mladých ľudí pripraviť na dostatočnej jazykovej úrovni (5,6 %). Okrem toho zamestnávatelia poukázali na skutočnosť, že pracovné výkony absolventov sú veľmi slabé, pritom majú absolventi vysoké ambície a chcú čo najviac zarobiť (2,5 %). Zároveň niektorí mladí ľudia, podľa ich názoru, pri výbere štúdia považujú za najdôležitejšie kritérium nízku náročnosť štúdia (1,0 %).

Iba veľmi malý počet zamestnávateľských organizácií sa vyjadril kladne a títo zamestnávatelia sa domnievali, že niektorí absolventi vysokých škôl boli šikovní a bez problémov a ťažkostí sa adaptovali v pracovnom procese (1,8 %). Štyria (1,0 %) opýtaní mali so zamestnávaním absolventov vysokých škôl dobré skúsenosti.

Z prezentovaných údajov je zrejmé, že zamestnávateľské subjekty vidia najväčšie nedostatky v príprave absolventov vysokej školy, čo sa týka obsahu vysokoškolského vzdelávania predovšetkým v nedostatku praktických skúseností a v nedostatočnom prepojení teórie a praxe v rámci štúdia.

Tabuľka 40 – Najväčšie nedostatky v príprave absolventov vysokých škôl pre prax

Najväčšie nedostatky v príprave absolventov VŠ pre prax	Počet	%
Absolventom chýba prax	96	24,4
Nie sú samostatní	45	11,4
Neovládajú na dobrej úrovni cudzie jazyky	22	5,6
Mali by mať prax priamo v podnikoch	35	8,9
Vzdelávací systém na vysokých školách je zastaraný	43	10,9
V rámci štúdia nie je prepojená teória s praxou	63	16,0
Často si vyberajú „ľahké“ odbory	4	1,0
Vysokoškolské štúdium je príliš teoretické	39	9,9
Absolventi sa bez problémov adaptujú v pracovnom procese	7	1,8
So zamestnaním absolventov máme dobré skúsenosti	4	1,0
Absolventi majú vysoké ambície a nároky na plat	10	2,5
Niektoré vysoké školy majú slabú úroveň	26	6,6
Spolu	394	100,0

Pre nižší počet odpovedí na danú otázku, nebolo možné určiť štatisticky významné rozdiely vo vzťahu k sledovaným znakom.

Hlavné zistenia

- 1) Podľa zamestnávateľov absolventi vysokých škôl majú záujem o ďalšie vzdelávanie a odborný rast.
- 2) V najvyššej miere kladne hodnotili postoj absolventov vysokých škôl k ďalšiemu vzdelávaniu a odbornému rastu zamestnávateľské organizácie pôsobiace vo verejnom sektore, v stredne veľkých organizáciách a v odvetviach verejnej správy, obrany a povinnom sociálnom zabezpečení, školstve, bankovníctve, poisťovníctve a finančnom sprostredkovaní, zdravotníctve a sociálnej pomoci.
- 3) Takmer polovica zamestnávateľov, ktorí za posledné dva roky prijali aspoň jedného absolventa vysokej školy, vyjadrila určité výhrady k príprave absolventov pre prax (obsahu vysokoškolského štúdia).
- 4) Najčastejšie negatívne hodnotili nedostatok praktických skúseností a nedostatočné prepojenie teórie a praxe v rámci štúdia. Svoje výhrady prezentovali častejšie zamestnávatelia zo súkromného sektora.

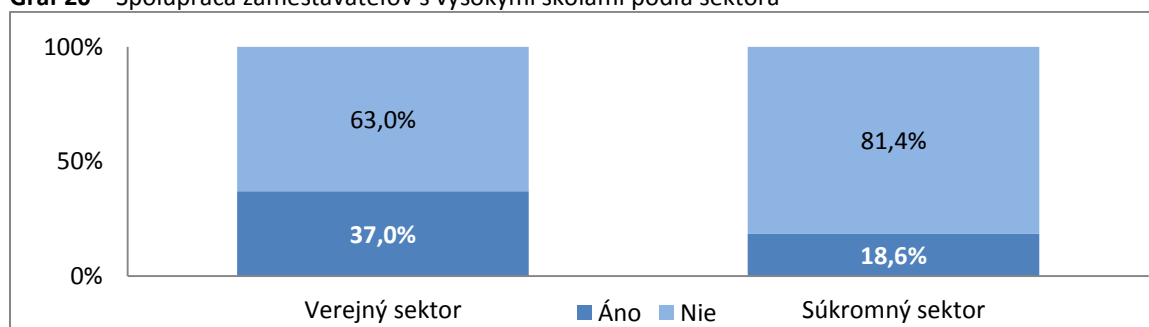
Spolupráca zamestnávateľov s vysokými školami a jej hodnotenie

Spolupráca zamestnávateľov a dobré pracovné vzťahy s vysokými školami na Slovensku zohrávajú významnú úlohu nielen pri príprave absolventov, ale aj pri ich vstupe na trh práce a uplatnení sa. **Väčšina zamestnávateľských subjektov (1 659; 77,8 %) neudržiava v súčasnosti nijaké vzťahy s vysokými školami, naopak, vzájomnú spoluprácu s niektorou vysokou školou na Slovensku potvrdilo 474 zamestnávateľov (22,2 %).**

Spolupráca podnikov a inštitúcií s vysokými školami je diferencovaná podľa **sektora, veľkosti podniku, odvetvia a kraja**.

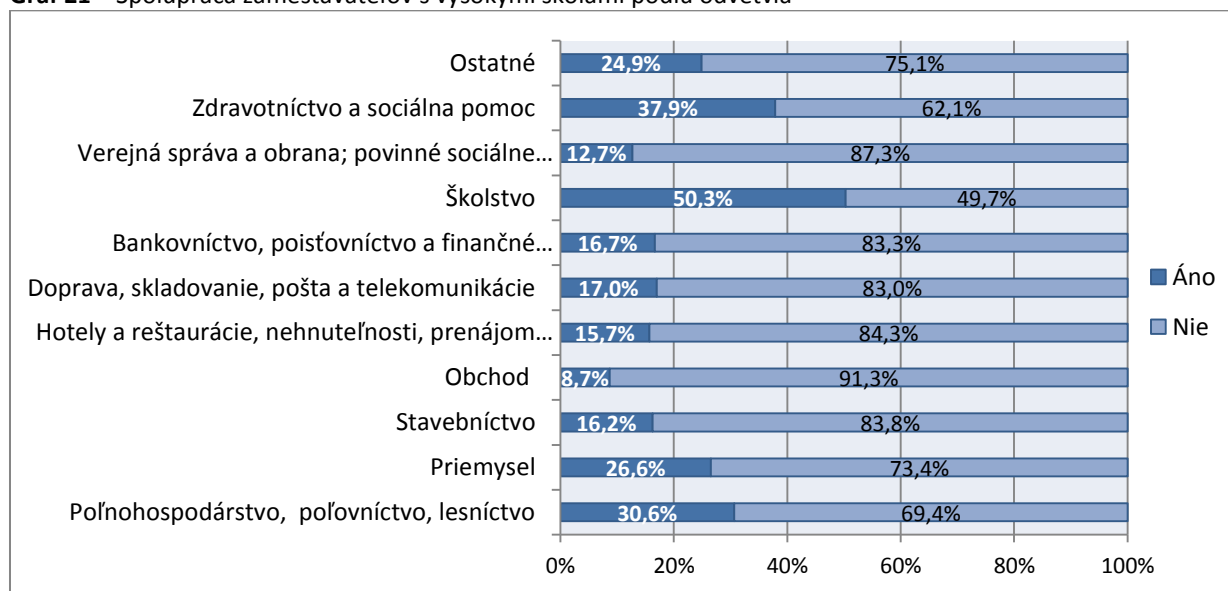
Podľa sektorovej štruktúry 37,0 % zamestnávateľov vo verejnom sektore a 18,6 % zamestnávateľov v súkromnom sektore spolupracujú s vysokými školami. 63,0 % zamestnávateľských organizácií vo verejnom sektore neudržiava žiadnu spoluprácu s vysokými školami. **V súkromnom sektore je percento inštitúcií a firiem, ktoré nespôpracujú so žiadnou vysokou školou vyššie**, predstavuje až 81,4 %.

Graf 20 – Spolupráca zamestávateľov s vysokými školami podľa sektora



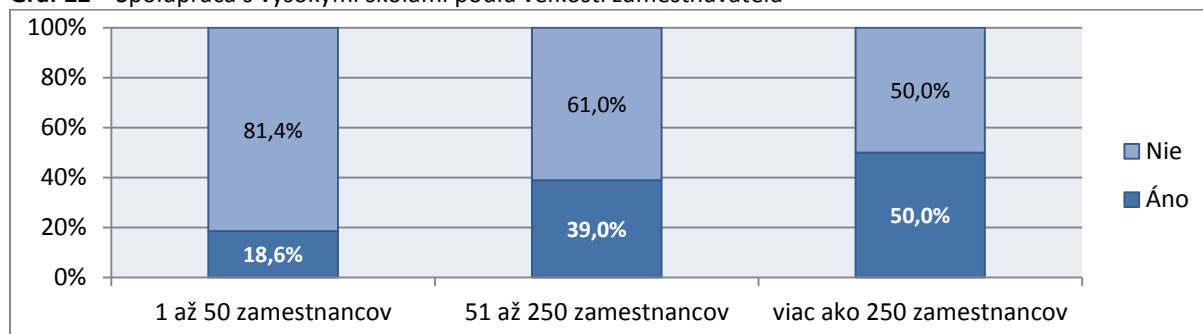
S vysokými školami na Slovensku najčastejšie spolupracujú firmy a organizácie pôsobiace v rezorte školstva (50,3 %), zdravotníctva a sociálnej pomoci (37,9 %) a poľnohospodárstva, poľovníctva a lesníctva (30,6 %). Spoluprácu s vysokými školami udržiava aj viac ako pätina zamestnávateľov v odvetví priemyslu (26,6 %) a ostatných odvetviach (24,9 %). Najmenej deklarovali spoluprácu zamestnávateľské subjekty v odvetví obchodu (8,7 %).

Graf 21 – Spolupráca zamestávateľov s vysokými školami podľa odvetvia



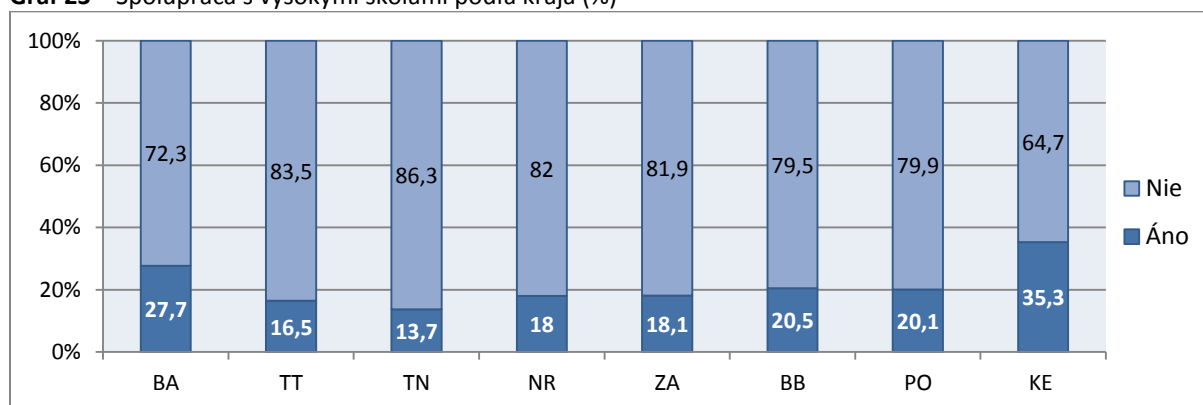
Podľa **veľkosti organizácie najviac spolupracujú s vysokými školami veľké zamestnávateľské organizácie (50,0 %)**, ktoré majú viac ako 250 zamestnancov. Stredne veľké organizácie spoluprácu s vysokými školami potvrdili v 39,0 %. Najnižšie percento spolupráce (18,6 %) tvoria malé zamestnávateľské organizácie s počtom do 50 zamestnancov.

Graf 22 – Spolupráca s vysokými školami podľa veľkosti zamestnávateľa



Podľa kraja v najvyššej miere udržiavajú nejaké vzťahy s niektorou vysokou školou podniky a inštitúcie v Košickom (35,3 %), resp. v Bratislavskom (27,7 %) a najmenej v Trenčianskom kraji (13,7 %). Mieru deklarovanej spolupráce podľa kraja uvádza graf 23.

Graf 23 – Spolupráca s vysokými školami podľa kraja (%)



Zamestnávateľia spolupracujú najčastejšie s verejnými vysokými školami technického zamerania ako sú Slovenská technická univerzita v Bratislave (23,2 %), Technická univerzita v Košiciach (20,0 %) a Žilinská univerzita v Žiline (17,4 %). Vyššia miera spolupráce sa zaznamenala aj v prípade Univerzity Komenského (15,8 %), Univerzity P. J. Šafárika (11,1 %), Slovenskej poľnohospodárskej univerzity (10,6 %), Univerzity Mateja Bela, Ekonomickej univerzity a Prešovskej univerzity (všetky tri po 10,0 %).

Zamestnávateľské organizácie vo verejnom sektore podľa počtu odpovedí spolupracujú najviac s Prešovskou univerzitou (24,1 %), Univerzitou P. J. Šafárika (23,3 %), Technickou univerzitou v Košiciach (21,8 %), Univerzitou Komenského (16,5 %) a Univerzitou Konštantína Filozofa (15,8 %). V súkromnom sektore najčastejšie udržiavajú vzájomnú spoluprácu so Slovenskou technickou univerzitou v Bratislave (27,3 %), Žilinskou univerzitou (20,3 %), Technickou univerzitou v Košiciach (19,3 %) a Univerzitou Komenského (15,4 %). V tabuľke 41 sú zoradené vysoké školy podľa frekvencie spolupráce so zamestnávateľmi podľa sektoru.

Tabuľka 41 – Spolupráca zamestnávateľov s vysokými školami podľa sektora¹⁸

Vysoká škola	Spolu		Verejný sektor		Súkromný sektor	
	počet	%	počet	%	počet	%
Bratislava – Slovenská technická univerzita	107	23,2	17	12,8	85	27,3
Košice – Technická univerzita	92	20,0	29	21,8	60	19,3
Žilina – Žilinská univerzita	80	17,4	15	11,3	63	20,3
Bratislava - Univerzita Komenského	73	15,8	22	16,5	48	15,4
Košice – Univerzita P. J. Šafárika	51	11,1	31	23,3	15	4,8
Nitra – Slovenská poľnohospodárska univerzita	49	10,6	15	11,3	32	10,3
Banská Bystrica – Univerzita Mateja Bela	46	10,0	12	9,0	32	10,3
Bratislava – Ekonomická univerzita	46	10,0	8	6,0	38	12,2
Prešov – Prešovská univerzita	46	10,0	32	24,1	13	4,2
Nitra – Univerzita Konštantína Filozofa	37	8,0	21	15,8	14	4,5
Zvolen – Technická univerzita	28	6,1	4	3,0	23	7,4
Trnava – Trnavská univerzita	20	2,3	8	6,0	11	3,5
Bratislava – Slovenská zdravotnícka univerzita	18	3,9	9	6,8	9	2,9
Košice – Univerzita veterinárneho lekárstva a farmácie	18	3,9	4	3,0	13	4,2
Bratislava – Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety	16	3,5	11	8,3	5	1,6
Ružomberok – Katolícka univerzita	16	3,5	7	5,3	8	2,6
Trenčín – Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka	14	3,0	7	5,3	6	1,9
Trnava – Univerzita sv. Cyrila a Metoda	14	3,0	4	3,0	10	3,2
Bratislava – Vysoká škola múzických umení	12	2,6	6	4,5	6	1,9
Bratislava – Paneurópska vysoká škola	10	2,2	2	1,5	7	2,3
Bratislava – Vysoká škola výtvarných umení	10	2,2	2	1,5	8	2,6
Dubnica nad Váhom – Dubnický technologický inštitút	10	2,2	5	3,8	3	1,0
Liptovský Mikuláš - Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika	10	2,2	2	1,5	7	2,3
Bratislava – Vysoká škola ekonómie a manažmentu verejnej správy	7	1,5	1	0,8	6	1,9
Banská Bystrica – Akadémia umení	6	1,3	2	1,5	3	1,0
Košice – Vysoká škola bezpečnostného manažérstva	6	1,3	3	2,3	3	1,0
Bratislava – Akadémia policajného zboru	5	1,1	2	1,5	3	1,0
Bratislava – Bratislavská medzinárodná škola liberálnych štúdií	4	0,9	1	0,8	2	0,6
Bratislava – Vysoká škola Goethe Uni	4	0,9	1	0,8	3	1,0
Komárno – Univerzita J. Selyeho	4	0,9	3	2,3	1	0,3
Sládkovičovo – Vysoká škola v Sládkovičove	4	0,9	1	0,8	3	1,0
Trenčín – Vysoká škola manažmentu	4	0,9	0	0	4	1,3
Bratislava – Akadémia médií	1	0,2	1	0,8	0	0
Prešov – Vysoká škola medzinárodného podnikania ISM Slovakia	1	0,2	0	0	1	0,3
Skalica – Stredoeurópska vysoká škola	1	0,2	0	0	1	0,3

*Poznámka: Počet rôznych foriem spolupráce medzi zamestnávateľmi a vysokými školami.
Súčet odpovedí presahuje 100 % pre možnosť uviesť viac odpovedí súčasne.*

Podľa veľkosti organizácie, veľké podniky a inštitúcie spolupracujú najviac s Technickou univerzitou v Košiciach (48,4 %), Slovenskou technickou univerzitou v Bratislave (29,0 %) a Žilinskou univerzitou (16,1 %).

Stredne veľké organizácie spolupracujú najčastejšie s Technickou univerzitou v Košiciach (25,5 %), Univerzitou P. J. Šafárika v Košiciach (19,8 %), so Slovenskou

¹⁸ Do tabuľky 41 nie je zaradená súkromná vysoká škola Banská Štiavnica – Hudobná a umelecká akadémia Jána Albrechta, s ktorou žiadny z oslovených zamestnávateľov, ktorí sa zúčastnili prieskumu, nespupracuje.

technickou univerzitou v Bratislave, Prešovskou univerzitou (obe 17,9 %) a Žilinskou univerzitou (15,1 %).

Malé firmy s počtom zamestnancov do 50 spolupracujú najčastejšie so Slovenskou technickou univerzitou v Bratislave (24,4 %), Univerzitou Komenského (19,1 %), Žilinskou univerzitou (18,2 %) a Technickou univerzitou v Košiciach (15,4 %).

Tabuľka 42 – Spolupráca s vysokými školami podľa veľkosti zamestnávateľa

Vysoká škola	1-50 zam.	51-250 zam.	viac ako 250 zam.	Spolu
Banská Bystrica – Akadémia umení	4	2	0	6
Banská Bystrica – Univerzita Mateja Bela	37	6	3	46
Bratislava – Akadémia médií	1	0	0	1
Bratislava – Akadémia policajného zboru	4	0	1	5
Bratislava – Bratislavská medzinárodná škola liberálnych štúdií	4	0	0	4
Bratislava – Ekonomická univerzita	35	7	4	46
Bratislava – Paneurópska vysoká škola	9	1	0	10
Bratislava – Slovenská technická univerzita	79	19	9	107
Bratislava – Slovenská zdravotnícka univerzita	11	4	3	18
Bratislava – Univerzita Komenského	62	9	2	73
Bratislava – Vysoká škola ekonómie a manažmentu verejnej správy	7	0	0	7
Bratislava – Vysoká škola Goethe Uni	3	1	0	4
Bratislava – Vysoká škola múzických umení	8	4	0	12
Bratislava – Vysoká škola výtvarných umení	9	1	0	10
Bratislava – Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety	12	3	1	16
Dubnica nad Váhom – Dubnický technologický inštitút	3	7	0	10
Komárno – Univerzita J. Selyeho	2	2	0	4
Košice – Technická univerzita	50	27	15	92
Košice – Univerzita P. J. Šafárika	28	21	2	51
Košice – Univerzita veterinárneho lekárstva a farmácie	14	4	0	18
Košice – Vysoká škola bezpečnostného manažérstva	3	2	1	6
Prešov – Prešovská univerzita	24	19	3	46
Liptovský Mikuláš – Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika	9	1	0	10
Nitra – Slovenská poľnohospodárska univerzita	36	10	3	49
Nitra – Univerzita Konštantína Filozofa	25	11	1	37
Prešov – Vysoká škola medzinárodného podnikania ISM Slovakia	1	0	0	1
Ružomberok – Katolícka univerzita	11	4	1	16
Skalica – Stredoeurópska vysoká škola	1	0	0	1
Sládkovičovo – Vysoká škola v Sládkovičove	4	0	0	4
Trenčín – Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka	6	7	1	14
Trenčín – Vysoká škola manažmentu	4	0	0	4
Trnava – Trnavská univerzita	10	9	1	20
Trnava – Univerzita sv. Cyrila a Metoda	9	4	1	14
Zvolen – Technická univerzita	25	2	1	28
Žilina – Žilinská univerzita	59	16	5	80
Spolu (počet odpovedí)	609	203	58	870

V odvetví poľnohospodárstva, poľovníctva a lesníctva zamestnávateľia spolupracujú najčastejšie so Slovenskou poľnohospodárskou univerzitou (84,2 %) a s Univerzitou veterinárneho lekárstva a farmácie (21,1 %), čo vyplýva zo zamerania tejto vysokej školy.

V odvetví priemyslu a stavebníctva spolupracujú najmä so Slovenskou technickou univerzitou v Bratislave (46,0 %; stavebníctvo: 55,6 %), s Technickou univerzitou v Košiciach (33,3 %; stavebníctvo: 22,2 %) a so Žilinskou univerzitou (23,8 %; stavebníctvo: 24,4 %).

Zamestnávateľa v odvetví **obchodu** najčastejšie spolupracujú so Slovenskou technickou univerzitou v Bratislave (27,3 %), Technickou univerzitou v Košiciach (21,2 %) a Univerzitou Komenského v Bratislave (18,2 %).

V odvetví **hotely a reštaurácie, nehnuteľnosti, prenájom a služby** najčastejšie spolupracujú s Univerzitou Mateja Bela (27,8 %) a Ekonomickou univerzitou v Bratislave (16,7 %).

V odvetví **doprava, skladovanie, pošta a telekomunikácie** najčastejšie spolupracujú so Žilinskou univerzitou v Žiline (77,8 %) a Slovenskou technickou univerzitou (16,7 %).

V odvetví **bankovníctvo, poisťovníctvo a finančné sprostredkovanie** najčastejšie spolupracujú s Univerzitou Mateja Bela v Banskej Bystrici (66,7 %) a Technickou univerzitou v Košiciach (33,3 %).

V odvetví **školsťva** podľa počtu frekvencií spolupracujú zamestnávateľa so všetkými verejnými vysokými školami, najmä s Univerzitou P. J. Šafárika v Košiciach (33,7 %), Prešovskou univerzitou (30,1 %) a Technickou univerzitou v Košiciach (28,9 %).

S Ekonomickou univerzitou v Bratislave a Žilinskou univerzitou najčastejšie udržiavajú vzťahy v rezorte **verejnej správy a obrany, povinnom sociálnom zabezpečení** (obe 21,4 %).

V odvetví **zdravotníctva a sociálnej pomoci** zamestnávateľa spolupracujú najčastejšie s Univerzitou Komenského v Bratislave, so Slovenskou zdravotníckou univerzitou v Bratislave (obe 31,4 %), Vysokou školou zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety (25,7 %) a Univerzitou veterinárneho lekárstva a farmácie (17,1 %).

V **ostatných odvetviach** mala najvyššie zastúpenie Univerzita Komenského (26,8 %), Ekonomická univerzita, Slovenská technická univerzita (obe 19,7 %) a Technická univerzita v Košiciach (18,1 %).

Zo zistení podľa **kraja** vyplýva, že v Bratislavskom kraji najviac firiem a inštitúcií udržiava vzájomné vzťahy so Slovenskou technickou univerzitou (41,1 %) a Univerzitou Komenského (33,6 %). V Trnavskom kraji s Trnavskou univerzitou (32,1 %), Slovenskou technickou univerzitou v Bratislave a Univerzitou sv. Cyrila a Metoda (obe 25,0 %). V Trenčianskom kraji v najväčšej miere spolupracujú so Žilinskou univerzitou (37,5 %), Slovenskou technickou univerzitou v Bratislave (31,3 %) a Trenčianskou univerzitou A. Dubčeka (25,0 %).

Polovica firiem v Nitrianskom kraji udržiava vzťahy s Univerzitou Konštantína Filozofa (50,0 %) a so Slovenskou poľnohospodárskou univerzitou (45,7 %). Väčšina podnikov a organizácií v Žilinskom kraji (73,8 %) spolupracuje so Žilinskou univerzitou. V Banskobystrickom kraji s Univerzitou Mateja Bela (31,8 %) a Technickou univerzitou

vo Zvolene (25,0%) a v Prešovskom s Prešovskou univerzitou (41,5 %) a Technickou univerzitou v Košiciach (31,7 %). Viac ako polovica podnikov a inštitúcií v Košickom kraji spolupracuje s Technickou univerzitou v Košiciach (59,8 %), o niečo menej s Univerzitou P. J. Šafárika (42,7 %) a Prešovskou univerzitou (24,4 %).

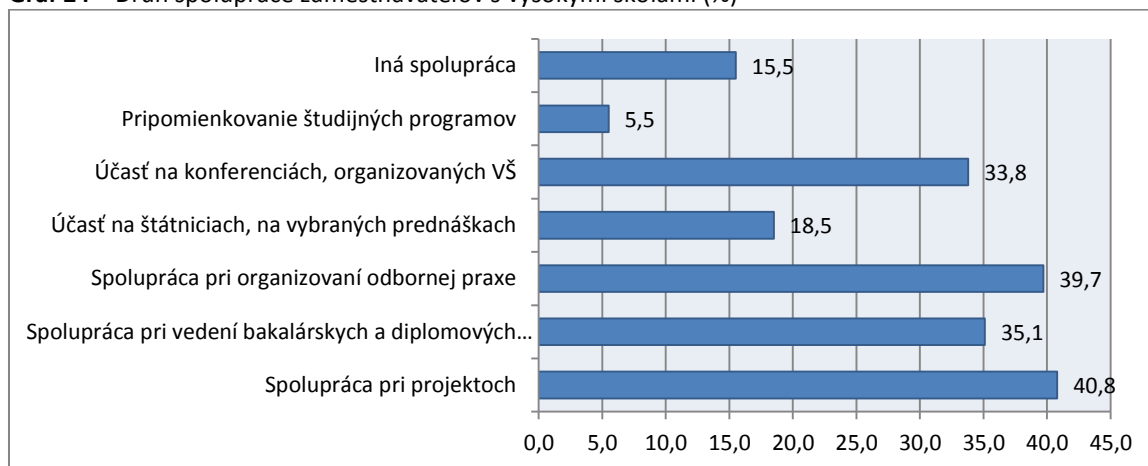
Tabuľka 43 – Spolupráca zamestnávateľov s vysokými školami podľa odvetvia

Vysoká škola	Poľnohospodárstvo	Priemysel	Stavebníctvo	Obchod	Hotely a služby	Doprava	Bankovníctvo	Školstvo	Verejná správa	Zdravotníctvo	Ostatné	Spolu
AU	0	0	0	1	0	0	0	3	1	0	1	6
UMB	0	1	1	5	5	1	4	13	2	2	12	46
AM	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
APZ	0	0	0	1	0	0	0	2	1	0	1	5
BISLA	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	1	4
EU	0	2	0	4	3	2	1	6	3	0	25	46
PEVŠ	0	0	0	0	1	0	0	3	0	1	5	10
STU	0	29	25	9	1	3	1	13	1	0	25	107
SZU	0	0	0	1	1	0	0	2	0	11	3	18
UK	0	2	5	6	2	0	1	11	1	11	34	73
VSEMVS	0	1	0	0	1	0	0	2	1	0	2	7
GU	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	4
VŠMU	0	0	0	0	0	0	0	5	1	0	6	12
VŠVU	0	1	0	1	0	0	0	4	1	0	3	10
VŠZaSP	0	1	0	0	0	0	0	3	1	9	2	16
DTI	0	0	0	0	1	0	0	6	0	1	2	10
UJS	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	4
TU KE	0	21	10	7	1	1	2	24	2	1	23	92
UPJŠ	0	1	2	2	0	0	0	28	2	5	11	51
UVLF	4	1	0	1	0	0	0	1	0	6	5	18
VŠBM	0	0	0	0	1	0	0	3	1	0	1	6
PU	0	1	1	1	2	0	0	25	2	2	12	46
AOS	0	0	1	1	0	0	0	4	0	0	4	10
SPU	16	4	3	4	0	2	0	8	2	0	10	49
UKF	1	3	0	1	2	1	0	14	2	3	10	37
ISM	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
KU	0	1	0	2	1	0	0	7	1	0	4	16
SEVŠ	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
VŠS	0	0	0	1	2	0	0	1	0	0	0	4
TNUAD	0	2	0	2	0	0	0	4	2	2	2	14
VŠM	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	4
TTU	0	2	0	1	1	0	0	5	1	5	5	20
UCM	0	2	0	2	0	0	0	4	0	2	4	14
TUZ	1	4	7	6	0	0	0	3	0	0	7	28
ŽU	0	15	11	5	1	14	1	9	3	1	20	80
Spolu (počet odpovedí)	22	94	66	64	26	24	10	226	31	63	244	870

Forma spolupráce s vysokými školami

Zamestnávateľské organizácie spolupracujú s vysokými školami najčastejšie pri projektoch (40,8 %) a pri organizovaní odbornej praxe študentov (39,7 %). Spoluprácu pri vedení bakalárskych a diplomových prác (35,1 %) a účasť inštitúcií a firiem na konferenciách (33,8 %), ktoré organizujú vysoké školy, uviedla tretina zamestnávateľov. Necelá pätina zamestnávateľov (18,5 %) sa zúčastňuje na štátniciach a na vybraných prednáškach vysokých škôl. Iba 5,5 % pripomienkuje študijné programy vysokých škôl. Inú formu spolupráce s vysokými školami potvrdilo 15,5 % podnikov a organizácií.

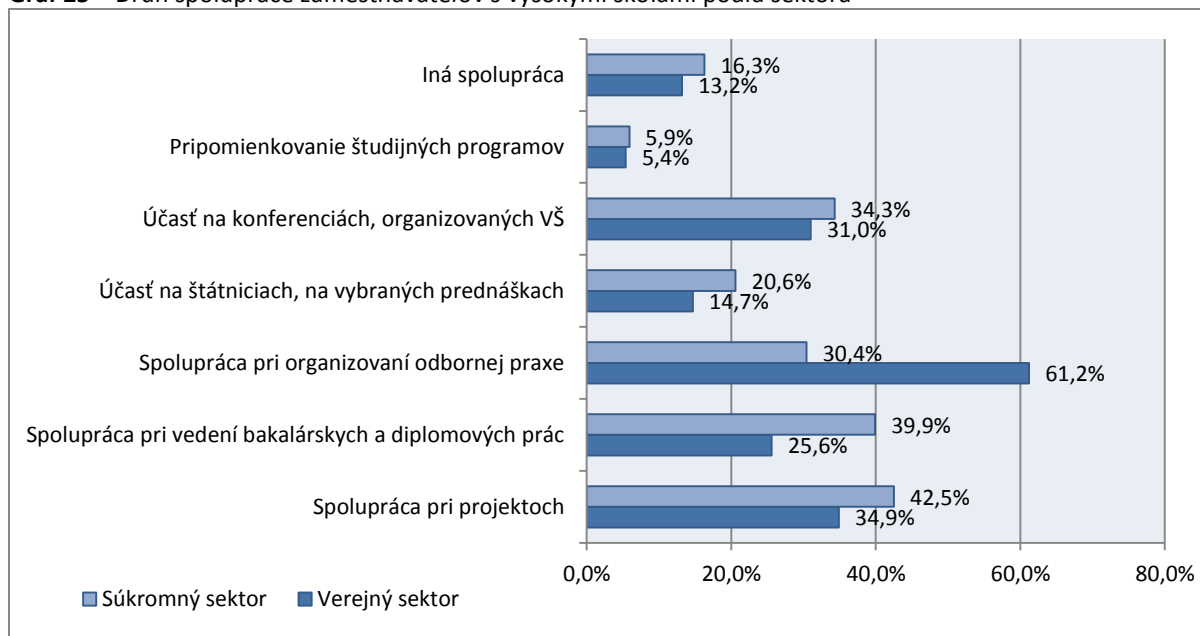
Graf 24 – Druh spolupráce zamestnávateľov s vysokými školami (%)



Poznámka: Súčet odpovedí presahuje 100 % pre možnosť uviesť viac odpovedí súčasne.

Z hľadiska **sektorovej štruktúry** a spolupráce zamestnávateľov s vysokými školami je pri pripomienkovaní študijných programov, účasti na konferenciách a iných formách spolupráce situácia podobná vo verejnom sektore aj v súkromnom sektore. V súkromnom sektore je viac využívaná spolupráca na projektoch (42,5 %), pri vedení bakalárskych a diplomových prác (39,9 %) ako aj účasť na štátniciach a na vybraných prednáškach (20,6 %). Celkovo vo verejnom sektore dominuje spolupráca pri organizovaní odbornej praxe (61,2 %) a v súkromnom sektore spolupráca pri projektoch (42,5 %).

Graf 25 – Druh spolupráce zamestnávateľov s vysokými školami podľa sektora



Poznámka: Súčet odpovedí presahuje 100 % pre možnosť uviesť viac odpovedí súčasne.

Rozdiely v konkrétnych druhoch spolupráce zamestnávateľských organizácií s vysokými školami podľa jednotlivých **odvetví** dokumentujú, že **spolupráca na projektoch** vysokých škôl je najrozšírenejšia v priemysle (56,5 %) a následne v rezorte verejnej správy a obrany, povinnom sociálnom zabezpečení (50,0 %). **Pri**

bakalárskych a diplomových prácach najčastejšie spolupracujú s vysokými školami podniky priemyslu (56,5 %) a bankovníctva, poisťovníctva a finančného sprostredkovania (50,0 %).

Pri organizovaní a zabezpečovaní odbornej praxe vysokoškolákov majú dominantné postavenie inštitúcie zdravotníctva a sociálnej pomoci (71,4 %), školstva (63,8 %), hotelov a reštaurácií, nehnuteľností, prenájmu a služieb (52,6 %). V odvetví dopravy, skladovania, pôšt a telekomunikáciách (23,5 %). V ostatných odvetviach (25,2 %) a v poľnohospodárstve, poľovníctve, lesníctve (26,3 %) uvedenú spoluprácu prezentovalo najmenej zamestnávateľov.

Účasť na štátniciach a vybraných prednáškach bola najviac zastúpená v bankovníctve, poisťovníctve a finančnom sprostredkovaní (33,3 %) a v poľnohospodárstve, poľovníctve, lesníctve (31,6 %).

Pomerne vysoké zastúpenie v jednotlivých druhoch spolupráce s vysokými školami predstavovala aj **účasť zamestnávateľov na konferenciách** organizovaných vysokými školami. Zaujímavé je zistenie, že sú to podniky z odvetvia stavebníctva (56,8 %) a poľnohospodárstva (52,6 %), kde je účasť zamestnávateľov na konferenciách vysokých škôl najvyššia.

Spolupráca zamestnávateľských organizácií, inštitúcií a firiem **pri kreovaní študijných programov** vysokých škôl je minimálna. Najvyššie zastúpenie má v rezorte hotelov a reštaurácií, nehnuteľností, prenájmu a službách (10,5 %) a školstva (10,0 %), kde každý desiaty zamestnávateľ potvrdil uvedenú formu spolupráce.

Iné formy spolupráce, ako vyššie uvedené, najčastejšie uvádzali podniky a inštitúcie v odvetviach hotelov a reštaurácií, nehnuteľností, prenájmu a službách (21,1 %), zdravotníctva a sociálnej pomoci (20,0 %) a v ostatných odvetviach (19,7 %).

Tabuľka 44 – Druh spolupráce zamestnávateľov s vysokými školami podľa odvetvia (%)

	Projekty	Bakalár. a diplom. práce	Odborná prax	Štátnice, prednášky	Konferencie	Študijné programy	Iná spolupráca
Poľnohospodárstvo	42,1	36,8	26,3	31,6	52,6	0	0
Priemysel	56,5	56,5	33,9	16,1	29,0	4,8	9,7
Stavebníctvo	36,4	36,4	36,4	15,9	56,8	2,3	11,4
Obchod	43,3	36,7	30,0	10,0	36,7	3,3	13,3
Hotely a služby	36,8	36,8	52,6	26,3	26,3	10,5	21,1
Doprava	41,2	47,1	23,5	29,4	41,2	5,9	17,6
Bankovníctvo	0	50,0	33,3	33,3	16,7	0	16,7
Školstvo	41,3	11,3	63,8	11,3	26,3	10,0	16,3
Verejná správa	50,0	42,9	35,7	21,4	14,3	7,1	14,3
Zdravotníctvo	17,1	31,4	71,4	17,1	25,7	2,9	20,0
Ostatné	41,7	36,2	25,2	22,0	34,6	5,5	19,7

Poznámka: Súčet odpovedí presahuje 100 % pre možnosť uviesť viac odpovedí súčasne.

Malé podniky a firmy spolupracujú s vysokými školami najviac na projektoch (42,2 %), zúčastňujú sa na konferenciách, ktoré organizujú vysoké školy (35,3 %) a spolupracujú s vysokými školami pri vedení bakalárskych a diplomových prác (34,1 %). **Stredne veľké firmy** a inštitúcie najčastejšie spolupracujú s vysokými školami pri organizovaní odbornej praxe (59,8 %) a pri projektoch (36,3 %) a **veľké**

firmy pri organizovaní odbornej praxe, pri vedení bakalárskych a diplomových prác (obe 54,8 %) a pri projektoch (41,9 %).

Tabuľka 45 – Druh spolupráce zamestnávateľov s vysokými školami podľa veľkosti podniku

Druh spolupráce s VŠ	Veľkosť podniku (%)		
	1 - 50	51 - 250	viac ako 250
Spolupráca pri projektoch	42,2	36,3	41,9
Spolupráca pri vedení bakalárskych a diplomových prác	34,1	32,4	54,8
Spolupráca pri organizovaní odbornej praxe	31,9	59,8	54,8
Účasť na štátniciach, na vybraných prednáškach	18,4	20,6	12,9
Účasť na konferenciách, organizovaných VŠ	35,3	28,4	35,5
Pripomienkovanie študijných programov	3,4	9,8	12,9
Iná spolupráca	16,9	11,8	12,9

Poznámka: Súčet odpovedí presahuje 100 % pre možnosť uviesť viac odpovedí súčasne.

Podľa **krajov** v Bratislavskom dominuje účasť na konferenciách (46,6 %) a spolupráca pri projektoch (43,8 %). V Trnavskom kraji mala najvyššie zastúpenie účasť na konferenciách (37,0 %), v Nitrianskom (50,0 %) a v Prešovskom spolupráca pri organizovaní odbornej praxe (42,5 %). Spolupráca pri projektoch a pri vedení bakalárskych a diplomových prác dominovala v Trenčianskom a Žilinskom kraji. V Banskobystrickom kraji najčastejšie spolupracujú podniky a inštitúcie pri organizovaní odbornej praxe (45,5 %) a pri projektoch a vedení bakalárskych a diplomových prác (obe 40,9 %). V Košickom kraji najmä pri organizovaní odbornej praxe (50,6 %) a pri projektoch (39,5 %).

Tabuľka 46 – Druh spolupráce zamestnávateľov s vysokými školami podľa kraja

Druh spolupráce s VŠ	Kraj (%)							
	BA	TT	TN	NR	ZA	BB	PO	KE
Spolupráca pri projektoch	43,8	33,3	41,4	35,7	50,0	40,9	32,5	39,5
Spolupráca pri vedení bakalárskych a diplomových prác	32,9	33,3	44,8	38,1	47,7	70,9	27,5	28,4
Spolupráca pri organizovaní odbornej praxe	34,2	33,3	37,9	50,0	25,0	45,5	42,5	50,6
Účasť na štátniciach, na vybraných prednáškach	26,7	18,5	20,7	9,5	20,5	15,9	7,5	13,6
Účasť na konferenciách, organizovaných VŠ	46,6	37,0	31,0	26,2	25,0	22,7	22,5	30,9
Pripomienkovanie študijných programov	8,2	3,7	6,9	0	9,1	2,3	0	6,2
Iná spolupráca	14,4	14,8	24,1	7,1	6,8	18,2	20,0	19,8

Poznámka: Súčet odpovedí presahuje 100 % pre možnosť uviesť viac odpovedí súčasne.

Hlavné zistenia

- 1) Väčšina zamestnávateľských subjektov neudržiava v súčasnosti žiadne vzťahy s vysokými školami, naopak, vzájomnú spoluprácu s niektorou vysokou školou na Slovensku potvrdila pätina zamestnávateľov.
- 2) Častejšie udržiavajú nejaké vzťahy s vysokými školami vo verejnom sektore, vo veľkých firmách a inštitúciách, z hľadiska odvetvia v rezorte školstva, zdravotníctva a sociálnej pomoci, poľnohospodárstva, poľovníctva a lesníctva a podľa kraja v Košickom a Bratislavskom kraji.
- 3) Zamestnávatelia spolupracujú najčastejšie s verejnými vysokými školami technického zamerania ako sú Slovenská technická univerzita v Bratislave, Technická univerzita v Košiciach a Žilinská univerzita v Žiline. Vyššia miera spolupráce sa za-

znamena aj v prípade Univerzity Komenského, Univerzity P. J. Šafárika, Slovenskej poľnohospodárskej univerzity, Univerzity Mateja Bela, Ekonomickej univerzity a Prešovskej univerzity.

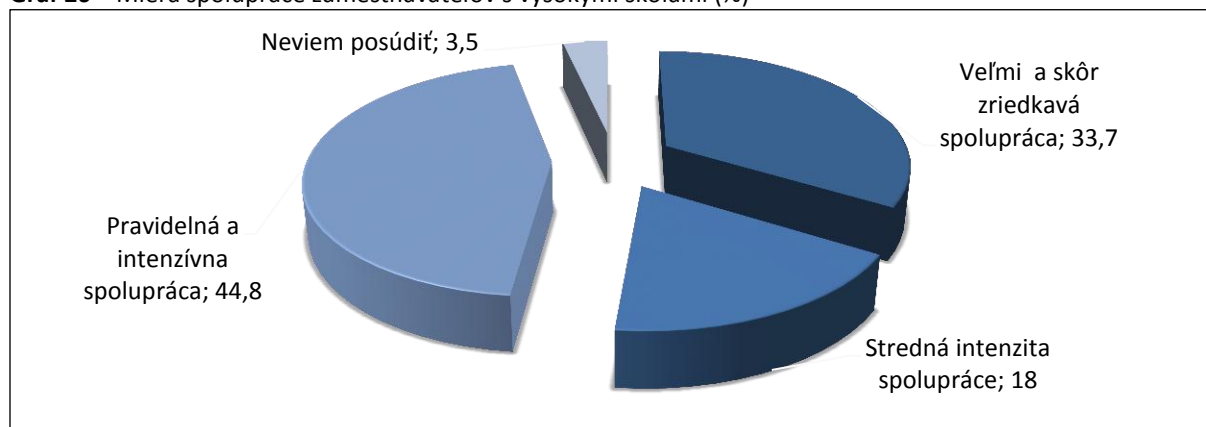
- 4) Najčastejšie spolupracujú s vysokými školami pri projektoch a pri organizovaní odbornej praxe študentov. Vedenie bakalárskych a diplomových prác a účasť inštitúcií a firiem na konferenciách uviedla tretina zamestnávateľov. Necelá pätina sa zúčastňuje na štátniciach a na vybraných prednáškach vysokých škôl. Iba 5,5 % zamestnávateľov pripomienkuje študijné programy vysokých škôl.

Intenzita spolupráce

Celkovo zamestnávatelia v priemere udržiavajú s vysokými školami vzájomné vzťahy strednej intenzity (priemer: 4,33)¹⁹.

Z percentuálneho vyhodnotenia vyplýva, že **najviac (44,8 %) zamestnávateľských subjektov deklarovalo pravidelnú a intenzívnu spoluprácu s vysokými školami**. Tretina (33,7 %) subjektov potvrdila veľmi zriedkavú spoluprácu, 18,0 % uviedlo skôr strednú mieru intenzity vzájomných vzťahov a 3,5 % zamestnávateľských subjektov nevie posúdiť mieru spolupráce s vysokými školami.

Graf 26 – Miera spolupráce zamestnávateľov s vysokými školami (%)



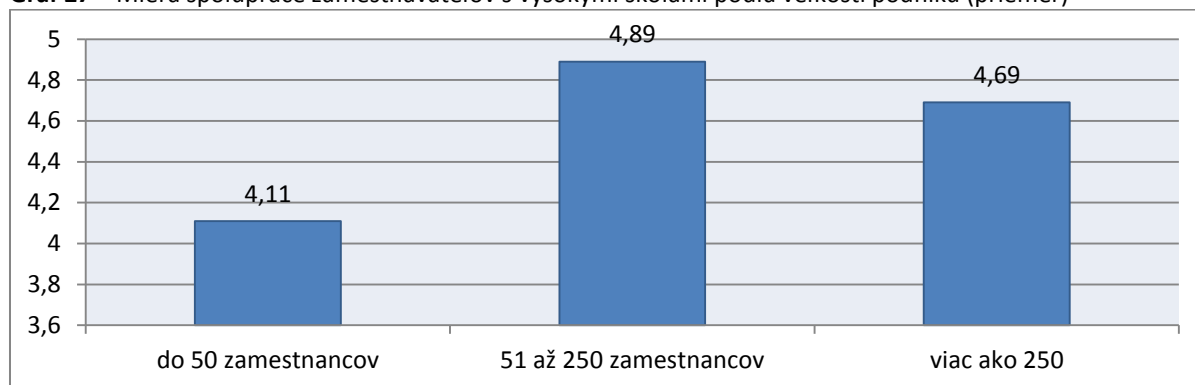
Štatisticky významné rozdiely v prípade intenzity vzájomnej spolupráce sa potvrdili iba vo vzťahu **k veľkosti organizácie**. V rámci druhostupňovej analýzy sa porovnávali priemerné hodnoty podľa jednotlivých sledovaných znakov.

V najvyššej miere spolupracujú s vysokými školami stredne veľké podniky s počtom zamestnancov od 51 do 250 (priemer: 4,89), potom veľké podniky a inštitúcie (4,69) a najmenej malé firmy (4,11).

¹⁹ Intenzita vzájomnej spolupráce sa zisťovala na vzostupnej škále od 1 do 7 (8 = neviem), kde 1 predstavuje veľmi zriedkavé vzťahy a 7 pravidelné a intenzívne vzťahy.

Pre potreby percentuálneho vyjadrenia miery intenzity sa uvedená škála rekatégorizovala na 4 kategórie: 1 až 3 = ide o veľmi a skôr zriedkavé vzťahy, 4 = stredná intenzita vzťahov a 5 až 7 = ide o pravidelné a intenzívne vzťahy (8 = neviem).

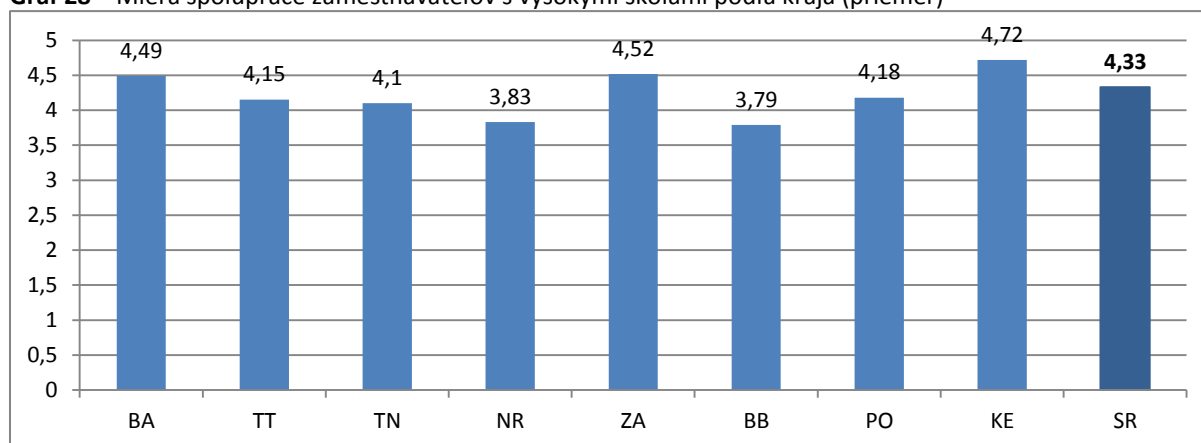
Graf 27 – Miera spolupráce zamestnávateľov s vysokými školami podľa veľkosti podniku (priemer)



Poznámka: 1 = veľmi zriedkavé vzťahy/7 = pravidelné a intenzívne vzťahy

V jednotlivých krajoch sa nezistili štatisticky významné rozdiely v miere intenzity vzájomných vzťahov. Najvyššia miera spolupráce sa zaznamenala v Košickom kraji (priemer: 4,72) a najnižšia v Banskobystrickom (3,79) a Nitrianskom kraji (3,83).

Graf 28 – Miera spolupráce zamestnávateľov s vysokými školami podľa kraja (priemer)

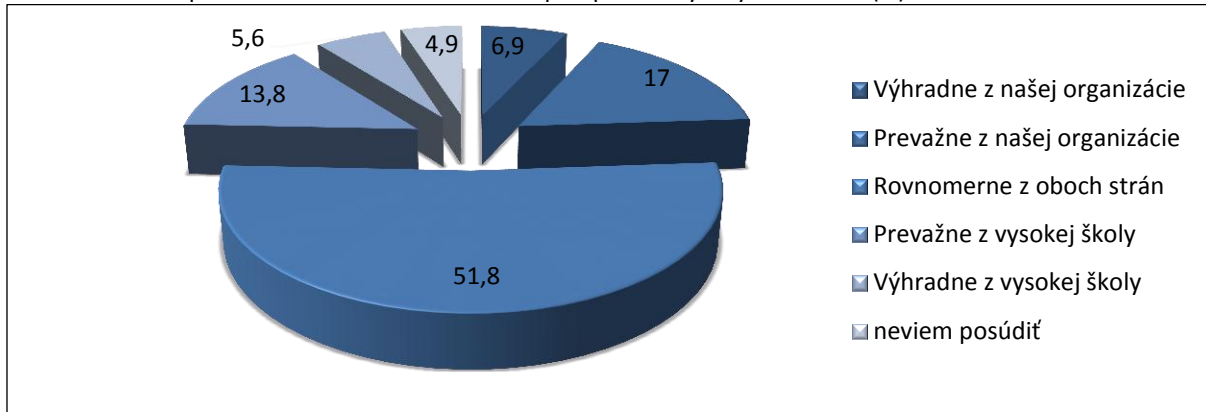


Poznámka: 1 = veľmi zriedkavé vzťahy/7 = pravidelné a intenzívne vzťahy

Iniciatíva na udržiavanie vzájomných vzťahov medzi vysokými školami a zamestnávateľmi

Iniciatíva na udržiavanie dobrej spolupráce medzi zamestnávateľmi a vysokými školami je obojstranná a podľa zamestnávateľov rovnomerná, ako zo strany zamestnávateľov, tak aj vysokých škôl **vo viac ako polovici organizácií (51,8 %)**. 17,0 % zamestnávateľov uviedlo, že iniciatíva potrebná pre spoluprácu s vysokými školami pochádza prevažne z ich strany a v 13,8 % je iniciatíva k spolupráci so zamestnávateľmi prevažne zo strany vysokých škôl. Menej ako desatina (6,9 %) potvrdila, že iniciatíva na vzájomnú spoluprácu vychádza výhradne z ich strany a 5,6 % výhradne zo strany vysokých škôl. 4,9 % zamestnávateľov nevedelo posúdiť odkiaľ pochádza iniciatíva pre spoluprácu medzi zamestnávateľmi a vysokými školami. Je potrebné uviesť, že spolupráca určite súvisí so zameraním vysokých škôl a samozrejme aj od strategického zámeru hospodárskej politiky.

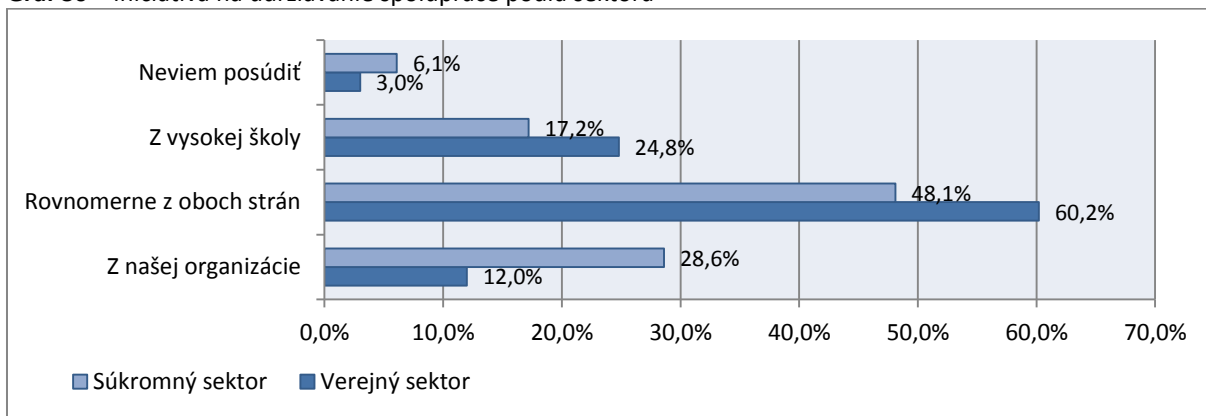
Graf 29 – Odkiaľ pochádza iniciatíva na udržanie spolupráce s vysokými školami (%)



Pre potreby druhostupňovej analýzy sa vyššie uvedená škála rekatégorizovala na menší počet kategórií („z našej organizácie“, „rovnomerne z oboch strán“, „z vysokej školy“ a „neviem posúdiť“).

Štatisticky významné rozdiely v tejto otázke sa potvrdili vo vzťahu **k sektoru a veľkosti podniku**. Vo verejnom sektore pri spolupráci zamestnávateľov s vysokými školami je dominantná obojstranná iniciatíva, ako zo strany zamestnávateľov, tak zo strany vysokých škôl (60,2 %) a má vyššie zastúpenie oproti súkromnému sektoru (48,1%). Iniciatíva na udržiavanie spolupráce s vysokými školami zo strany zamestnávateľov je väčšia v súkromnom sektore (28,6 %) ako vo verejnom (12,0 %). Zo strany vysokých škôl je iniciatíva pre spoluprácu so zamestnávateľmi vyššia vo verejnom (24,8 %) než v súkromnom sektore (17,2 %).

Graf 30 – Iniciatíva na udržiavanie spolupráce podľa sektora

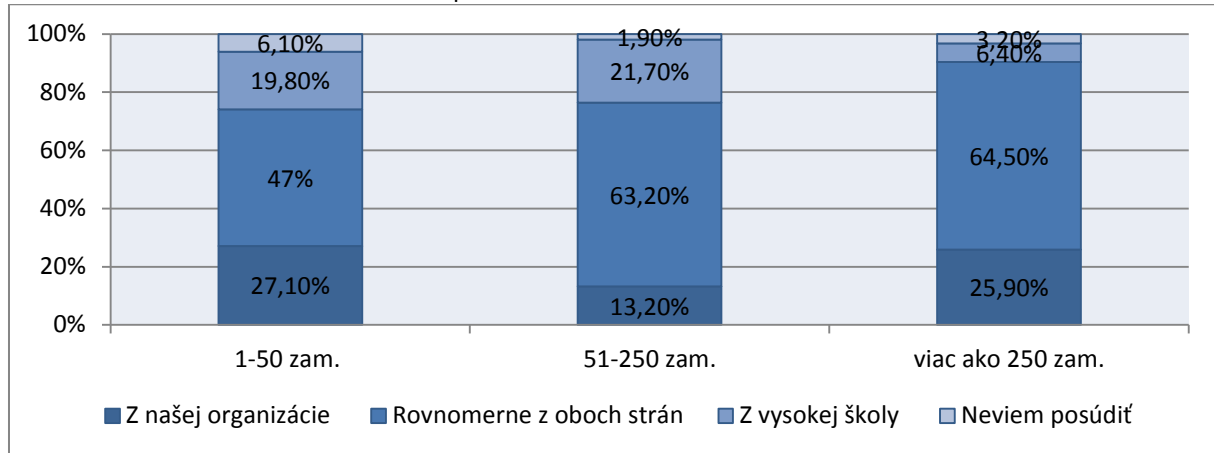


Podľa veľkosti podnikov je iniciatíva na udržiavanie dobrej spolupráce medzi vysokými školami a zamestnávateľmi obojstranná, dominanciu má u veľkých zamestnávateľov (64,5 %), rovnako u stredne veľkých zamestnávateľov (63,2 %), v prípade malých zamestnávateľov je menej zastúpená (47,0 %).

Iniciatíva zo strany vysokých škôl pre dobrú spoluprácu so zamestnávateľmi je výraznejšia v prípade stredne veľkých zamestnávateľov (21,7 %), o niečo nižšia u malých zamestnávateľov (19,8 %) a u veľkých zamestnávateľských organizácii

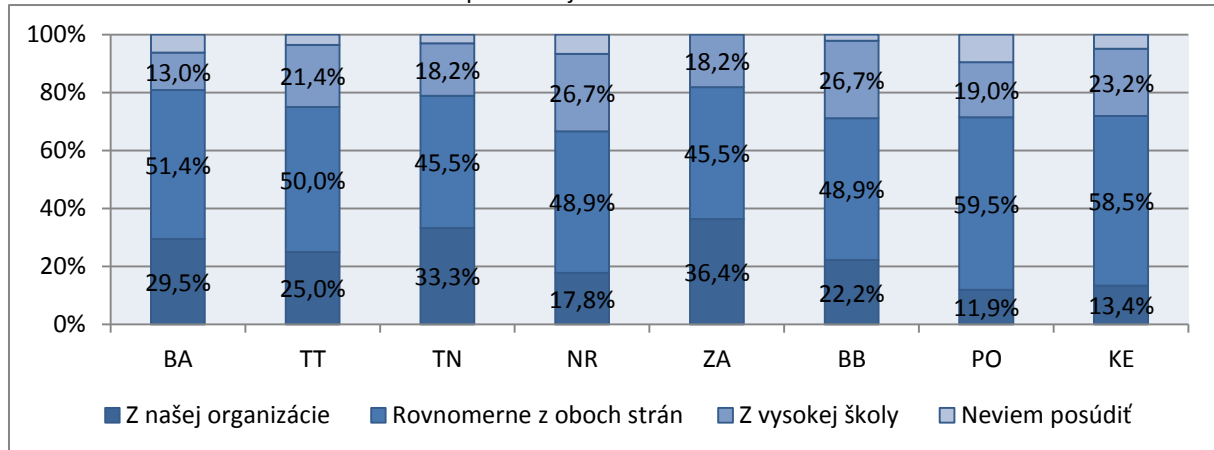
predstavuje len 6,5 %. Častejšie iniciujú vzájomnú spoluprácu s vysokými školami malé (27,1 %) a veľké podniky (25,8 %), než stredne veľké (13,2 %).

Graf 6 – Iniciatíva na udržiavanie vzťahov podľa veľkosti zamestnávateľa



V prípade rozdelenia podľa **kraja** sa zistilo, že vo všetkých krajoch prevažuje obojstranná iniciatíva pre vzájomnú spoluprácu medzi zamestnávateľmi a vysokými školami. Iniciatívu z vysokej školy v najväčšej miere potvrdili zamestnávatelia v Nitrianskom a Banskobystrickom kraji (oba 26,7 %), naopak, prevažujúci impulz na spoluprácu zo strany zamestnávateľov bol najvyšší v Žilinskom (36,4 %) a Trenčianskom kraji (33,3 %). Relatívne zastúpenie jednotlivých kategórií podľa kraja uvádza graf 32.

Graf 32 – Iniciatíva na udržiavanie vzťahov podľa kraja



Hlavné zistenia

- 1) Zamestnávatelia v priemere udržiavajú s vysokými školami vzájomné vzťahy strednej intenzity.
- 2) Takmer polovica deklarovala pravidelnú a intenzívnu spoluprácu, tretina veľmi zriedkavú a takmer pätina skôr strednú mieru intenzity vzájomných vzťahov.
- 3) V najvyššej miere spolupracujú s vysokými školami stredne veľké podniky, potom veľké organizácie a najmenej malé firmy.
- 4) Vyše polovica organizácií potvrdila, že iniciatíva na udržiavanie vzájomnej spolupráce s vysokými školami je obojstranná, zo strany zamestnávateľov i vysokých škôl.

5) Vo verejnom sektore je viac zastúpená obojstranná iniciatíva ako aj iniciatíva z vysokých škôl, v súkromnom sektore iniciatíva z ich organizácie. Podľa veľkosti podniku je obojstranná iniciatíva k udržiavaniu vzájomných vzťahov najčastejšie zastúpená vo veľkých a stredne veľkých podnikoch a inštitúciách.

Využívanie rankingu vysokých škôl pri výberovom procese

Väčšina zamestnávateľov (72,7 %) nevyužíva pri výbere zamestnancov ranking vysokých škôl/fakúlt. Iba vyše pätina opýtaných (27,3 %) potvrdila význam rankingu vysokých škôl pri výbere uchádzačov o zamestnanie.

Medzi zamestnávateľmi sa nezistili štatisticky významné rozdiely v používaní rankingu pri výbere uchádzačov o zamestnanie podľa sledovaných znakov.

Kritéria hodnotenia vysokých škôl

V realizovanom prieskume sa zisťovalo, **na základe akých kritérií zamestnávateľa hodnotia a členia vysoké školy/fakulty** na lepšie alebo horšie²⁰, či skôr preferujú pri prijímaní absolventov vlastné skúsenosti, ktoré získali z predchádzajúceho obdobia pri zamestnaní absolventov, alebo je to na základe rankingu vysokých škôl/fakúlt zverejneného rôznymi agentúrami.

V prípade vplyvu vlastných skúseností na hodnotenie vysokých škôl/fakúlt odpovedalo 169 zamestnávateľov. Pre väčšinu z nich (91,1 %) majú rozhodujúci význam vlastné skúsenosti.

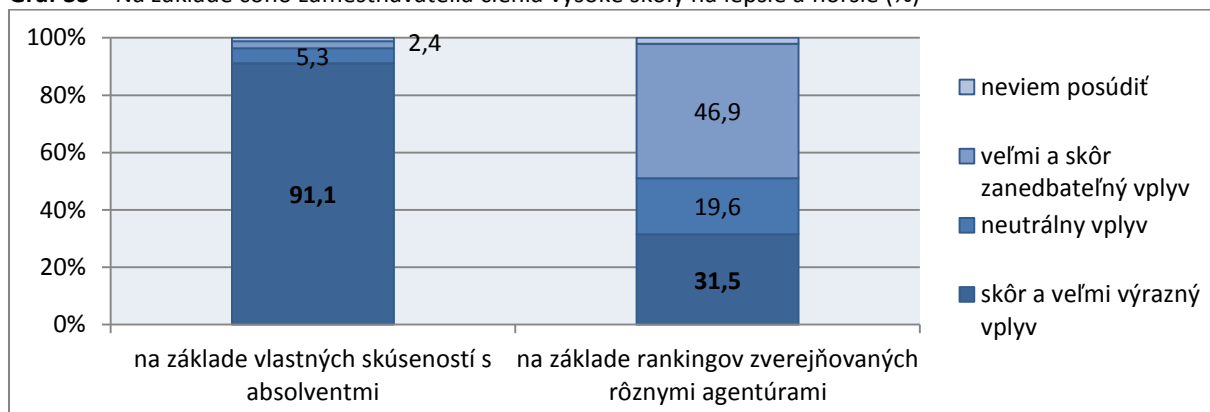
Dané zistenie potvrdzuje aj celková priemerná hodnota – 6,16, čo na stupnici od 1 do 7 predstavuje skôr významný vplyv vlastných skúseností na hodnotenie vysokých škôl zo strany zamestnávateľov.

Na otázku o **vplyve rankingov** na hodnotenie vysokých škôl odpovedalo 143 zamestnávateľských subjektov. Z nich takmer polovica (46,9 %) považuje ranking za málo významný a približne tretina subjektov (31,5 %) za významný pri hodnotení kvality vysokej školy. Na stupnici od 1 do 7 rankiny zverejňované rôznymi agentúrami získali priemerné skóre vo výške 3,56 – čo predstavuje stredne významný vplyv.

Z uvedeného vyplýva, že **zamestnávateľa väčšinou prihliadajú na vlastné skúsenosti so zamestnávaním absolventov pri hodnotení vysokých škôl a iba približne tretinu z nich ovplyvňujú aj rankiny, ktoré zverejňujú niektoré agentúry.**

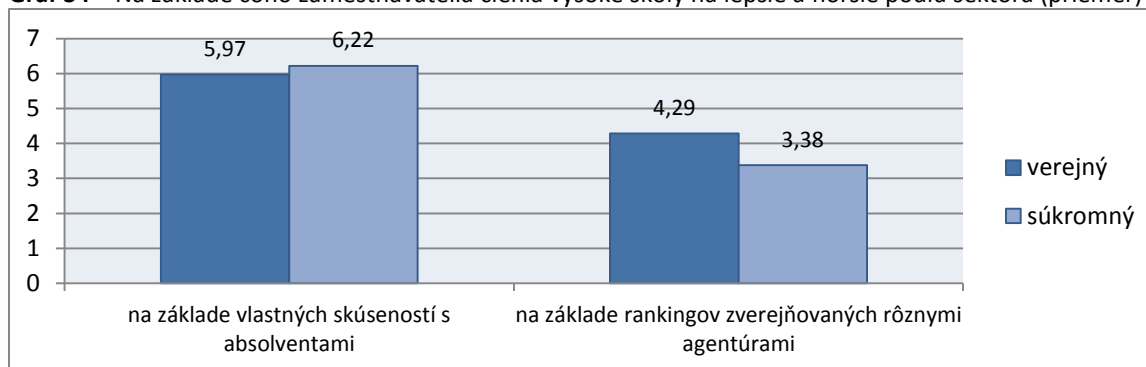
²⁰ Dané otázky boli merané na vzostupnej škále od 1 do 7 (1 = veľmi zanedbateľný vplyv/7 = veľmi významný vplyv) spolu s variantom „neviem posúdiť“. V prípade prvostupňového triedenia sa použila rekategorizácia zvolenej škály, kde hodnoty 1 až 3 reprezentujú „veľmi a skôr zanedbateľný vplyv“, 4 „neutrálny vplyv“, 5 až 7 „skôr a veľmi významný vplyv“ plus variant odpovede „neviem“. V rámci druhostupňovej analýzy sa porovnávalo priemerné skóre v rámci sledovaných znakov (bez variantu „neviem“).

Graf 33 – Na základe čoho zamestnávateľa členia vysoké školy na lepšie a horšie (%)



V rámci druhostupňovej analýzy sa porovnávali priemerné hodnoty podľa sledovaných znakov. Štatisticky významné rozdiely sa potvrdili v prípade vplyvu **vlastných skúseností** vo vzťahu k **odvetviu** a v prípade **vplyvu rankingov** podľa **sektora a odvetvia**. Vo vzťahu k **sektoru** sa zistilo, že **rankingom zverejňovaných agentúrami pripisujú väčší význam vo verejnom** (priemer: 4,29) ako v súkromnom sektore (priemer: 3,38).

Graf 34 – Na základe čoho zamestnávateľa členia vysoké školy na lepšie a horšie podľa sektora (priemer)



Poznámka: 1 = veľmi zanedbateľný vplyv/7 = veľmi významný vplyv

To, v akom **odvetví** pôsobí podnik alebo inštitúcia, ovplyvňuje do akej miery prikladajú zamestnávateľa význam vlastným skúsenostiam a rankingom pri hodnotení vysokých škôl, ktoré potom ovplyvňujú výberový proces nových uchádzačov o zamestnanie – absolventov vysokých škôl. Podľa odvetvia **vplýva najvýraznejšie na hodnotenie vysokých škôl/fakúlt vlastná skúsenosť zamestnávateľov so zamestnávaním absolventov v odvetví bankovníctva, poisťovníctva a finančného sprostredkovania** (priemer: 6,50) a **školsťva** (priemer: 6,41).

Rankingy uverejňované niektorými agentúrami **majú najvýraznejší vplyv na hodnotenie vysokých škôl v odvetviach zdravotníctvo a sociálna pomoc** (priemer: 4,88), **hotely, reštaurácie, nehnuteľnosti, prenájom a služby** (priemer: 4,86), **vo verejnej správe a obrane, sociálnom zabezpečení** (priemer: 4,50). Naopak, najnižšie v poľnohospodárstve, poľovníctve, lesníctve (1,75), ale aj v stavebníctve (2,50), ostatných odvetviach (3,0), doprave, skladovaní, pošte a telekomunikáciách (3,20) a bankovníctve, poisťovníctve a finančnom sprostredkovaní (3,25).

Zo zistení ďalej vyplýva, že iba v odvetví verejná správa a obrana, povinné sociálne zabezpečenie hodnotenie vysokých škôl zo strany zamestnávateľov ovplyvňuje podobnou mierou vlastná skúsenosť (4,40) so zamestnávaním absolventov, ako aj rankingy vysokých škôl (4,50).

Tabuľka 47 – Na základe čoho zamestnávateľa členia vysoké školy na lepšie a horšie podľa odvetvia (priemer)

Odvetvie	Vlastné skúsenosti s absolventmi*	Rankingy zverejňované agentúrami*
Poľnohospodárstvo, poľovníctvo, lesníctvo	6,25	1,75
Priemysel	6,27	3,78
Stavebníctvo	6,13	2,50
Obchod	6,13	4,20
Hotely a reštaurácie, nehnuteľnosti, prenájom a služby	6,78	4,86
Doprava, skladovanie, pošta a telekomunikácie	6,20	3,20
Bankovníctvo, poisťovníctvo a finančné sprostredkovanie	6,50	3,25
Školstvo	6,41	3,86
Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	4,40	4,50
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	5,64	4,88
Ostatné	6,08	3,03

Poznámka: 1 = veľmi zanedbateľný vplyv/7 = veľmi významný vplyv, * štatisticky významné rozdiely

Podľa **kraja** sa nezistili štatisticky významné rozdiely v miere vplyvu vlastných skúseností so zamestnávaním absolventov vysokej školy a rankingov na hodnotenie vysokých škôl zo strany zamestnávateľov.

V najvyššej miere prikladajú význam vlastným skúsenostiam podniky a inštitúcie v Trnavskom (priemer: 6,44), Žilinskom (6,40) a Banskobystrickom kraji (6,36). Vplyv rankingov je najvýraznejší u zamestnávateľov v Žilinskom kraji (4,00), čo predstavuje stredne výrazný vplyv.

Naopak, rankingom pri hodnotení vysokých škôl pripisujú najmenší význam v Banskobystrickom kraji (2,75), čo spolu s Bratislavským (3,35) a Trnavským krajom (3,40) predstavuje skôr zanedbateľný vplyv. Najmenší rozdiel medzi vplyvom vlastných skúseností a rankingom pri hodnotení vysokých škôl sa zaznamenal v Trenčianskom kraji a naopak, najväčší v Banskobystrickom kraji, v ktorom dominuje vplyv vlastných skúseností so zamestnávaním absolventov vysokej školy, vplyv rankingov je skôr zanedbateľný.

Tabuľka 48 – Na základe čoho zamestnávateľa členia vysoké školy na lepšie a horšie podľa kraja (priemer)

Kraj	Vlastné skúsenosti s absolventmi	Rankingy zverejňované agentúrami
Bratislavský	6,14	3,35
Trnavský	6,44	3,40
Trenčiansky	5,86	3,95
Nitriansky	6,15	3,73
Žilinský	6,40	4,00
Banskobystrický	6,36	2,75
Prešovský	5,93	3,75
Košický	6,23	3,72

Poznámka: 1 = veľmi zanedbateľný vplyv/7 = veľmi významný vplyv

Hlavné zistenia

- 1) Väčšina zamestnávateľov nevyužíva ranking vysokých škôl pri výbere uchádzačov o zamestnanie.
- 2) Zamestnávatelia hodnotia vysoké školy na lepšie a horšie na základe vlastných skúseností s absolventmi, vplyv rankingov zverejňovaných rôznymi agentúrami zohráva stredne významný vplyv.
- 3) Väčší význam prikladajú zverejňovaným rankingom vysokých škôl vo verejnom sektore a v odvetviach zdravotníctvo a sociálna pomoc, hotely, reštaurácie, nehnuteľnosti, prenájom a služby a vo verejnej správe a obrane, sociálnom zabezpečení.

Hodnotenie absolventov zamestnávateľmi

Zamestnávatelia majú **najlepšie skúsenosti** s absolventmi **Slovenskej technickej univerzity** (priemer: 5,67), **Univerzity Komenského** (priemer: 5,59) a **Univerzity P. J. Šafárika v Košiciach** (priemer: 5,50)²¹.

Skôr pozitívne skúsenosti majú s absolventmi Technickej univerzity v Košiciach (5,39), Žilinskej univerzity (5,24), Ekonomickej univerzity (5,23) v Bratislave, Univerzity Mateja Bela (5,14), Univerzity Konštantína Filozofa v Nitre (5,04), Prešovskej univerzity (5,03), Slovenskej poľnohospodárskej univerzity (4,92), Technickej univerzity v Žiline (4,66), Vysokej školy ekonómie a manažmentu verejnej správy (4,64) a Slovenskej zdravotníckej univerzity (4,47).

Ani pozitívne a ani negatívne skúsenosti (priemer = 4) mali s absolventmi Vysokej školy múzických umení (4,36), Univerzity veterinárneho lekárstva a farmácie (4,34), Vysokej školy výtvarných umení (4,30), Vysokej školy zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety (4,08), Akadémie médií, odbornej školy mediálnej a marketingovej komunikácie (3,76), Paneurópskej vysokej školy (3,57).

Skôr negatívne hodnotenie sa zistilo v prípade absolventov Katolíckej univerzity (3,42), Univerzity J. Selyeho (3,37), Vysokej školy manažmentu v Trenčíne (3,35), Vysokej školy bezpečnostného manažérstva (3,36), Trenčianskej univerzity A. Dubčeka (3,32), Dubnického technologického inštitútu (3,31), Akadémie umení v Banskej Bystrici (3,24), Akadémie policajného zboru (3,07), Vysokej školy v Sládkovičove (2,83) a Stredoeurópskej vysokej školy (2,61). S absolventmi Hudobnej a umeleckej akadémie J. Albrechta (2,44), Akadémie ozbrojených síl generála M. R. Štefánika (2,27), Vysokej školy medzinárodného podnikania ISM Slovakia (2,20) a Bratislavskej medzinárodnej školy liberálnych štúdií (1,82) mali zamestnávatelia **veľmi negatívne skúsenosti**. **Najhoršie výsledné hodnotenie** získali absolventi vysokej školy Goethe Uni v Bratislave (1,29). Výsledné priemerné hodnotenie

²¹ Otázka bola meraná na vzostupnej škále od 1 do 7 (1 = maximálne negatívna skúsenosť/7 = maximálne pozitívna skúsenosť). V prípade priemerného hodnotenia absolventov vysokých škôl na základe nižšieho počtu respondentov ako 30 prípadov, mohlo dôjsť k určitému skresleniu výsledkov.

skúseností zamestnávateľov s absolventmi jednotlivých vysokých škôl zoradenými podľa poradia uvádza tabuľka 49.

Tabuľka 49 – Akú majú zamestnávatelia skúsenosť s absolventmi vysokých škôl (priemer)

Hodnotenie vlastných skúseností s absolventmi vysokých škôl	Počet	Priemer
Slovenská technická univerzita	199	5,67
Univerzita Komenského	176	5,59
Univerzita P. J. Šafárika	84	5,50
Technická univerzita v Košiciach	133	5,39
Žilinská univerzita	131	5,24
Ekonomická univerzita	196	5,23
Univerzita Mateja Bela	139	5,14
Univerzita Konštantína Filozofa	107	5,04
Prešovská univerzita	94	5,03
Slovenská poľnohospodárska univerzita	114	4,92
Technická univerzita v Žiline	64	4,66
Vysoká škola ekonómie a manažmentu a verejnej správy	72	4,64
Slovenská zdravotnícka univerzita	45	4,47
Vysoká škola múzických umení	25	4,36
Univerzita veterinárneho lekárstva a farmácie	29	4,34
Vysoká škola výtvarných umení	23	4,30
Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety	76	4,08
Akadémia médií, odborná škola mediálnej a marketingovej komunikácie	25	3,76
Paneurópska vysoká škola	49	3,57
Katolícka univerzita	65	3,42
Univerzita J. Selyeho	27	3,37
Vysoká škola bezpečnostného manažérstva	39	3,36
Vysoká škola manažmentu v Trenčíne	23	3,35
Trenčianska univerzita A. Dubčeka	59	3,32
Dubnický technologický inštitút	26	3,31
Akadémia umení v Banskej Bystrici	21	3,24
Akadémia policajného zboru	15	3,07
Vysoká škola v Sládkovičove	41	2,83
Stredoeurópska vysoká škola	18	2,61
Hudobná a umelecká akadémia J. Albrechta	9	2,44
Akadémia ozbrojených síl generála M. R. Štefánika	11	2,27
Vysoká škola medzinárodného podnikania ISM Slovakia	10	2,20
Bratislavská medzinárodná škola liberálnych štúdií	11	1,82
Vysoká škola Goethe Uni	7	1,29

Poznámka: 1 = maximálne negatívna skúsenosť/7 = maximálne pozitívna skúsenosť

Pripravenosť absolventov pre prax v hodnotení zamestnávateľov

V prieskume mali zamestnávatelia možnosť vyjadriť sa, na koľko percent sú podľa ich skúseností absolventi vysokých škôl pripravení pre prax²².

Zo zistení vyplýva, že najčastejšie zamestnávatelia hodnotili absolventov vysokých škôl ako skôr pripravených v rozmedzí od 51 do 75 % (29,0 %) a o niečo menej ako

²² Odpovede boli zaradené do 5 kategórií, a to od 0 % do 24 %, od 25 % do 49 %, na 50 %, od 51 % do 75 % a od 76 % do 100 %.

skôr nepripravených od 25 do 49 % (26,1 %). Ako pripravených na 50 % ich vníma 19,9 % zamestnávateľov. Podobný počet opýtaných (16,0 %) si myslí, že absolventi nie sú vôbec pripravení pre prax (od 0 % do 24 %). **Je nepriaznivým zistením, že iba každý desiaty zamestnávateľ (9,0 %) si myslí, že absolventi vysokých škôl sú z hľadiska praxe dostatočne pripravení (najvyššie hodnotenie od 76 do 100 %).**

Štatisticky významné rozdiely v hodnotení pripravenosti absolventov vysokých škôl pre prax sa potvrdili vo vzťahu k **sektoru a veľkosti organizácie**.

Z rozdelenia zamestnávateľských organizácií podľa **sektora** vyplýva, že **zamestnávatelia vo verejnom sektore vo väčšej miere hodnotili pripravenosť absolventov pre prax pozitívnejšie ako v súkromnom sektore**. Najvyššie hodnotenie (od 76 so 100 %) vo verejnom sektore potvrdilo 17,0 % zamestnávateľov (v súkromnom iba 5,8 %), zároveň častejšie sa vyskytovalo aj hodnotenie od 51 do 75 % (40,3 %; v súkromnom iba 25,5 %).

Uvedené zistenia potvrdzuje aj fakt, že zamestnávateľské subjekty v súkromnom sektore (20,0 %) výrazne častejšie ako vo verejnom sektore uviedli, že absolventi nie sú vôbec pripravení pre prax (od 0 do 24 %; verejný: 4,4 %). Predstavitelia podnikov a inštitúcií v súkromnom, aj verejnom sektore sa zhodli iba pri hodnotení absolventov vysokých škôl na 50 % (verejný: 20,7 %; súkromný: 20,0 %). Relatívne početnosti hodnotenia zamestnávateľov podľa sektora obsahuje tabuľka 50.

Tabuľka 50 – Pripravenosť absolventov pre prax podľa sektora

Pripravenosť absolventov pre prax	%		SPOLU
	Verejný sektor	Súkromný sektor	
od 0 do 24 %	4,4	20,0	16,0
od 25 do 49 %	17,6	28,7	26,1
na 50 %	20,7	20,0	19,9
od 51 do 75 %	40,3	25,5	29,0
od 76 do 100 %	17,0	5,8	9,0

Čo sa týka **veľkosti podniku**, predstavitelia **stredne veľkých a veľkých podnikov vnímajú absolventov vysokých škôl pozitívnejšie ako malé firmy**, kde približne polovica opýtaných (47,5 %) hodnotila pripravenosť absolventov pre prax nižšie ako na 50 %. Naopak, za skôr pripravených a dostatočne pripravených ich považuje takmer polovica zamestnávateľov v stredných (48,7 %) a veľkých podnikoch (47,9 %) a iba tretina v malých firmách (32,6 %).

Tabuľka 51 – Pripravenosť absolventov pre prax podľa veľkosti podniku (%)

Veľkosť podniku	Od 0 do 24 %	Od 25 do 49 %	Na 50 %	Od 51 do 75 %	Od 76 do 100 %
1 až 50 zamestnancov	18,6	28,9	19,9	24,8	7,8
51 až 250 zamestnancov	9,9	22,8	18,5	37,0	11,7
Viac ako 250 zamestnancov	14,6	12,5	25,0	37,5	10,4

V jednotlivých **krajoch** SR vnímajú pripravenosť absolventov vysokých škôl pre prax podobne. Najpozitívnejšie (na viac ako 50 %) hodnotili absolventov z hľadiska pripravenosti pre prax zamestnávatelia v Košickom (47,3 %), Trenčianskom (45,4 %) a Žilinskom kraji (40,7 %). Odpoveď, že absolventi sú pripravení iba na 50 %, bola

najčastejšie zastúpená v Banskobystrickom (33,3 %) a Nitrianskom kraji (33,9 %). Skôr nedostatočne a vôbec nepripravení pre prax sú absolventi vysokých škôl v najväčšej miere podľa zamestnávateľov v Banskobystrickom (52,9 %), Bratislavskom (46,2 %), Nitrianskom (46,4 %) a Trnavskom kraji (45,9 %), kde ich takto hodnotila približne polovica opýtaných.

Tabuľka 52 – Pripravenosť absolventov pre prax podľa kraja (%)

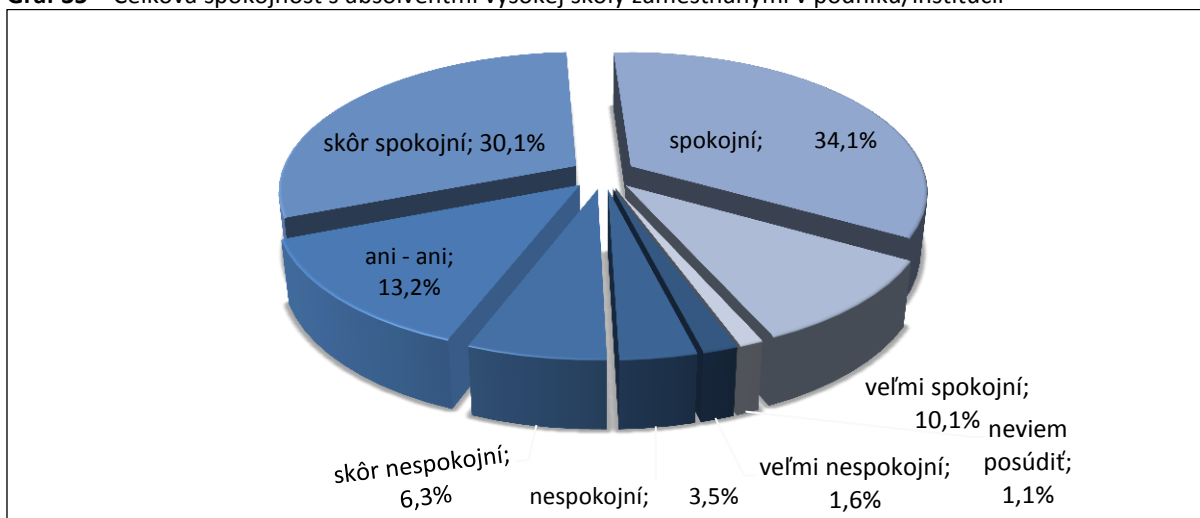
Pripravenosť absolventov VŠ pre prax	Kraj (%)							
	BA	TT	TN	NR	ZA	BB	PO	KE
od 0 do 24 %	19,1	16,7	16,7	12,5	16,9	19,6	16,9	7,7
od 25 do 49 %	27,1	29,2	18,2	33,9	22,0	33,3	22,0	24,2
na 50 %	18,1	25,0	19,7	23,2	20,3	13,7	22,0	20,9
od 51 do 75 %	27,1	27,1	34,8	25,0	25,4	25,5	32,2	34,1
od 76 do 100 %	8,5	2,1	10,6	5,4	15,3	7,8	6,8	13,2

Spokojnosť zamestnávateľov s absolventmi vysokej školy

Na stupnici od 1 do 7 (1 = veľmi nespokojní/7 = veľmi spokojní) sú **zamestnávatelia** v priemere **skôr spokojní s absolventmi vysokých škôl zamestnanými v ich firme alebo organizácii** (priemer: 5,12). Z percentuálneho vyhodnotenia vyplýva, že **väčšina (74,3 %) zamestnávateľských organizácií** patriacich v prieskume medzi tie, ktoré zamestnali v posledných dvoch rokoch aspoň jedného absolventa vysokej školy, **vyjadrila celkovo spokojnosť s absolventmi vysokých škôl zamestnanými v ich organizácii** („veľmi spokojní“, „spokojní“, „skôr spokojní“).

Každá desiatu organizácia, bola veľmi spokojná (10,1 %). Celkovo **nespokojnosť** („veľmi nespokojní“, „skôr nespokojní“ a „nespokojní“) **vyjadrilo 11,4 % zamestnávateľských organizácií**. A o niečo viac (13,2 %) bolo zamestnávateľov, ktorí zaujali nerozhodný postoj (uviedli, že nie sú ani spokojní, ale ani nespokojní) s absolventmi, ktorých zamestnávajú.

Graf 35 – Celková spokojnosť s absolventmi vysokej školy zamestnanými v podniku/inštitúcii

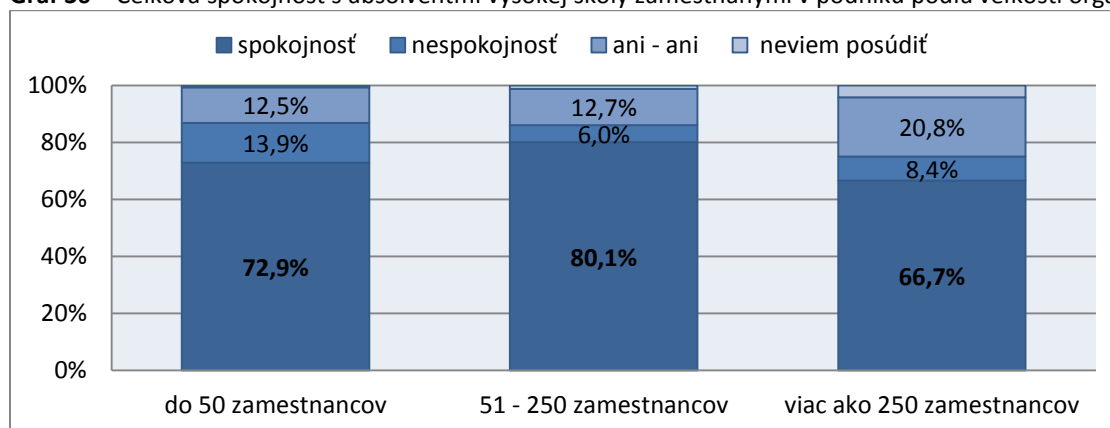


Z pohľadu **sektorov a veľkosti podnikov** sa prejavili štatisticky významné rozdiely v posudzovaní ich spokojnosti s absolventmi.

Podľa **sektora** sú **zamestnávateľa vo verejnom sektore (81,0 %) spokojnejší s absolventmi vysokej školy v ich organizácii ako v súkromnom sektore (72,6 %)**. Potvrďuje to aj zistenie, že naopak, celkovú nespokojnosť vyjadrili častejšie zamestnávateľa zo súkromného sektora (13,5 %) ako vo verejnom sektore (4,3 %). Ambivalentný postoj sa vyskytoval v oboch sektoroch v podobnej miere (súkromný: 12,8 %; verejný: 14,1 %).

Pri zohľadnení vplyvu **veľkosti organizácie** na celkovú spokojnosť s absolventmi vysokej školy, výsledky poukázali na to, že **najčastejšie vyjadrili celkovú spokojnosť s absolventmi vysokej školy zamestnanými v ich organizácii stredne veľké zamestnávateľské subjekty (80,1 %)**, ale aj najmenšie podniky (72,9 %) a najmenej boli spokojné veľké organizácie s viac ako 250 zamestnancami (66,7 %). Naopak, nespokojnosť s kvalitou absolventov bola najvyššia v malých organizáciách do 50 zamestnancov (13,9 %). Nerozhodné hodnotenie najčastejšie uvádzali najväčšie zamestnávateľské subjekty nad 250 zamestnancov (20,8 %).

Graf 36 – Celková spokojnosť s absolventmi vysokej školy zamestnanými v podniku podľa veľkosti organizácie



Faktory ovplyvňujúce spokojnosť zamestnávateľov s absolventmi vysokej školy

Organizácie, ktoré v posledných dvoch rokoch prijali do zamestnania aspoň jedného absolventa vysokej školy, mali možnosť vyjadriť sa, či **vplývajú na ich spokojnosť s absolventmi tieto faktory: vlastný systém výberu absolventov, systém zapracovania absolventov a pripravenosť absolventov z vysokej školy**²³.

²³ Vplyv uvedených faktorov sa meral na škále od 1 do 7 (1 = určite nie/7 = určite áno) a variant odpovede „neviem“. Pre potreby percentuálneho vyjadrenia miery vplyvu sa uvedená škála rekategorizovala na 4 kategórie: 1 až 3 („áno“), 4 („ani áno ani nie“), 5 až 7 („nie“) a „neviem“.

Faktor, ktorý najvýraznejšie ovplyvňuje oslovených zamestnávateľov, či sú spokojní s absolventmi, ktorých prijali do pracovného pomeru, je vlastné zapracovanie absolventov zamestnávateľskou organizáciou (priemer: 5,59). Tento vplyv na spokojnosť s absolventmi vysokej školy potvrdila väčšina (75,7 %) zamestnávateľských organizácií.

To, že **system výberu absolventov vlastnou organizáciou** (priemer: 5,40) vplýva na spokojnosť zamestnávateľa, potvrdili dve tretiny (67,7 %) odpovedajúcich zamestnávateľských organizácií. Zistilo sa, že vlastný systém výberu absolventov má silnejší vplyv na spokojnosť zamestnávateľa ako **pripravenosť absolventov z vysokej školy** (priemer: 4,71).

Iba polovica (52,0 %) zamestnávateľov sa prikláňa k názoru, že na ich spokojnosť s absolventmi vplýva aj pripravenosť absolventov z vysokej školy. Tento faktor vplyvu tak skončil, spomedzi troch skúmaných, ako najmenej ovplyvňujúci fakt, že zamestnávateľská organizácia je s absolventom spokojná.

Tabuľka 53 – Vplyv vybraných faktorov na spokojnosť zamestnávateľov s absolventmi (%)

	Vlastný systém zapracovania absolventov	Vlastný systém výberu absolventov	Pripravenosť absolventov z vysokej školy
Nie	8,7	11,6	19,1
Áno	75,7	67,8	52,0
Ani – ani	7,1	8,8	21,6
Neviem posúdiť	8,5	11,8	7,3

Štatisticky významné rozdiely v prípade vplyvu vybraných faktorov na spokojnosť zamestnávateľov s absolventmi vysokej školy zamestnanými v ich podniku sa potvrdili vo vzťahu **k odvetviu a veľkosti podniku**, v prípade vlastného systému zapracovania absolventov a pripravenosti absolventov z vysokej školy a vo vzťahu **k sektoru** v prípade pripravenosti absolventov z vysokej školy. V rámci druhostupňovej analýzy sa porovnávali priemerné hodnoty jednotlivých sledovaných znakov na škále od 1 do 7 (1 = určite nie/7 = určite áno).

Podľa **sektoru** sa zistilo, že spokojnosť organizácií so zamestnanými absolventmi vysokej školy ovplyvňuje pripravenosť absolventov, **vo verejnom sektore** (priemer: 5,10) jej **prpisujú väčší vplyv ako v súkromnom sektore** (priemer: 4,56).

Tabuľka 54 – Vplyv vybraných faktorov na spokojnosť zamestnávateľov s absolventmi podľa sektoru (priemer)

Typ sektora	Vlastný systém výberu absolventov	Vlastný systém zapracovania absolventov	Pripravenosť absolventov z vysokej školy*
Verejný	5,52	5,77	5,10
Súkromný	5,33	5,52	4,56
SPOLU	5,40	5,59	4,71

Poznámka: 1 = určite nie/7 = určite áno; * štatisticky významné rozdiely

Vplyv vlastného systému zapracovania absolventov vysokej školy a pripravenosť absolventov vysokej školy je rozdielny **podľa odvetvia**. **Zapracovanie novoprijatého absolventa vysokej školy má najvyšší vplyv na spokojnosť zamestnávateľov s absolventmi v odvetví školstva** (priemer: 6,12), **v zdravotníctve a sociálnej pomoci**

(priemer: 6,00), naopak, najmenší v stavebníctve (5,11), verejnej správe a obrane, sociálnom zabezpečení (5,13). **Pripravenosť absolventov z vysokej školy v najväčšej miere ovplyvňuje spokojnosť zamestnávateľov v školstve** (priemer: 5,31), **zdravotníctve a sociálnej pomoci** (5,24), **vo verejnej správe a obrane, sociálnom zabezpečení** (5,22) a v najmenšej v doprave, skladovaní, pošte a telekomunikáciách (3,60) a v bankovníctve, poisťovníctve a finančnom sprostredkovaní (3,90).

Celkovo v takmer všetkých odvetviach spokojnosť zamestnávateľských subjektov s absolventmi vysokej školy najviac ovplyvňuje ich vlastný systém zapracovania po prijatí do zamestnania, následne systém výberu absolventov a najmenej pripravenosť absolventov vysokej školy, okrem odvetví hotely a reštaurácie, nehnuteľnosti, prenájom a služby, verejná správa a obrana, povinné sociálne zabezpečenie a ostatné odvetvia.

Rovnako veľký vplyv na celkovú spokojnosť s prijatými absolventmi v odvetviach hotely a reštaurácie, nehnuteľnosti, prenájom a služby a ostatných odvetviach, má vlastný výber absolventov a zapracovanie, pripravenosť absolventov z vysokej školy má menší vplyv. Vo verejnej správe a obrane, povinnom sociálnom zabezpečení najväčší vplyv zohráva pripravenosť absolventov vysokej školy (5,22), potom zapracovanie po prijatí (5,23) a najmenej výber absolventov do zamestnania (4,89).

Tabuľka 55 – Vplyv vybraných faktorov na spokojnosť zamestnávateľov s absolventmi podľa odvetvia (priemer)

Odvetvie	Vlastný systém výberu absolventov	Vlastný systém zapracovania absolventov*	Pripravenosť absolventov z vysokej školy*
Poľnohospodárstvo, poľovníctvo, lesníctvo	5,11	5,25	4,80
Priemysel	5,51	5,64	4,68
Stavebníctvo	4,91	5,11	4,65
Obchod	5,11	5,78	4,44
Hotely a reštaurácie, nehnuteľnosti, prenájom a služby	5,73	5,76	4,04
Doprava, skladovanie, pošta a telekomunikácie	5,31	5,60	3,60
Bankovníctvo, poisťovníctvo a finančné sprostredkovanie	4,70	5,30	3,90
Školstvo	5,95	6,12	5,31
Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	4,89	5,13	5,22
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	5,70	6,00	5,24
Ostatné	5,36	5,35	4,61

Poznámka: 1 = určite nie/7 = určite áno, * štatisticky významné rozdiely

Podobne ako pri rozdelení podľa odvetvia aj vlastný systém zapracovania novoprijatých absolventov a samotná pripravenosť absolventov vysokej školy má rozdielny vplyv na spokojnosť v rozdielne veľkých podnikoch alebo inštitúciách (**veľkosť podniku**).

Zo zistení vyplýva, že **vplyv pripravenosti absolventov vysokej školy a zapracovania absolventov po prijatí na celkovú spokojnosť zamestnávateľov v podniku sa zvyšuje s veľkosťou podniku alebo organizácie**. V malých, stredne veľkých, ale aj veľkých firmách zohráva najväčší vplyv systém zapracovania absolventov vysokej školy po prijatí do zamestnania, kvalita výberu uchádzačov o zamestnanie z radov absolventov

a paradoxne, najmenej ovplyvňuje spokojnosť zamestnávateľov samotná pripravenosť absolventov vysokej školy.

Podľa kraja sa nepotvrdili štatisticky významné rozdiely v pôsobení jednotlivých faktorov na celkovú spokojnosť zamestnávateľov s absolventmi vysokej školy. Celkovo v piatich krajoch (Bratislavský, Trenčiansky, Banskobystrický, Prešovský a Košický) má najvyšší vplyv na spokojnosť zamestnávateľov ich vlastné zapracovanie prijatého absolventa, potom kvalita výberového konania a najmenej pripravenosť absolventov vysokej školy.

V Trnavskom, Nitrianskom a Žilinskom kraji zohráva rovnako významný vplyv kvalita výberového konania ako aj zapracovanie absolventov po prijatí do zamestnania. Pripravenosť absolventov vysokej školy má najmenší vplyv na spokojnosť zamestnávateľov so zamestnancami z radov absolventov.

Samotnej pripravenosti absolventov vysokých škôl prikladajú najväčší význam podniky a inštitúcie v Košickom (5,14) a v Nitrianskom kraji (5,03), najmenší v Prešovskom (4,41) a v Bratislavskom kraji (4,43). Spokojnosť zamestnávateľov s prijatými absolventmi v ich organizácii ovplyvňuje najviac ich vlastný výberový proces v Nitrianskom (5,61) a Košickom kraji (5,59), najmenej v Trnavskom kraji (5,10). Vlastný systém zapracovania absolventov vysokej školy po prijatí zohráva najvyššiu úlohu v Košickom (5,96) a Trenčianskom kraji (5,84), najmenšiu v Trnavskom kraji (5,12). Mieru vplyvu jednotlivých vybraných faktorov podľa kraja uvádza tabuľka 56.

Tabuľka 56 – Vplyv vybraných faktorov na spokojnosť zamestnávateľov s absolventmi podľa kraja (priemer)

Kraj	Vlastný systém výberu absolventov	Vlastný systém zapracovania absolventov	Pripravenosť absolventov vysokej školy
Bratislavský	5,35	5,48	4,43
Trnavský	5,10	5,12	4,88
Trenčiansky	5,32	5,84	4,68
Nitriansky	5,61	5,62	5,03
Žilinský	5,45	5,47	4,82
Banskobystrický	5,42	5,53	4,67
Prešovský	5,38	5,57	4,41
Košický	5,59	5,96	5,14

Poznámka: 1 = určite nie/7 = určite áno

Hlavné zistenia

- 1) Zamestnávateľia majú najlepšie osobné skúsenosti s absolventmi Slovenskej technickej univerzity, Univerzity Komenského a Univerzity P. J. Šafárika v Košiciach.
- 2) Len každý desiaty zamestnávateľ si myslí, že absolventi vysokých škôl sú z hľadiska praxe dostatočne pripravení.
- 3) Vo verejnom sektore vo väčšej miere hodnotili pripravenosť absolventov pre prax pozitívnejšie ako v súkromnom sektore. V stredne veľkých a veľkých podnikoch vnímajú absolventov vysokých škôl pozitívnejšie ako malé firmy, kde približne polovica opýtaných hodnotila pripravenosť absolventov pre prax nižšie ako na 50 %.

- 4) Väčšina zamestnávateľských organizácií vyjadrila celkovo spokojnosť s absolventmi vysokých škôl zamestnanými v ich organizácii. Viac sú spokojní vo verejnom sektore a v stredne veľkých podnikoch.
- 5) Ako faktor, ktorý najvýraznejšie ovplyvňuje spokojnosť zamestnávateľov, je vlastné zapracovanie absolventov zamestnávateľskou organizáciou, potom vlastný systém výberu absolventov a najmenej pripravenosť absolventov vysokej školy.
- 6) Vo verejnom sektore ovplyvňuje spokojnosť zamestnávateľov s absolventmi vysokej školy vo väčšej miere pripravenosť absolventov, z hľadiska odvetvia najviac v školstve, zdravotníctve a sociálnej pomoci a vo verejnej správe a obrane, sociálnom zabezpečení a s veľkosťou organizácie sa zvyšuje jej vplyv.
- 7) Zapracovanie novoprijatého absolventa vysokej školy má najvyšší vplyv na spokojnosť zamestnávateľov s absolventmi v odvetví školstva, v zdravotníctve a sociálnej pomoci a s veľkosťou podniku sa jeho vplyv zvyšuje.

Hodnotenie vzdelania

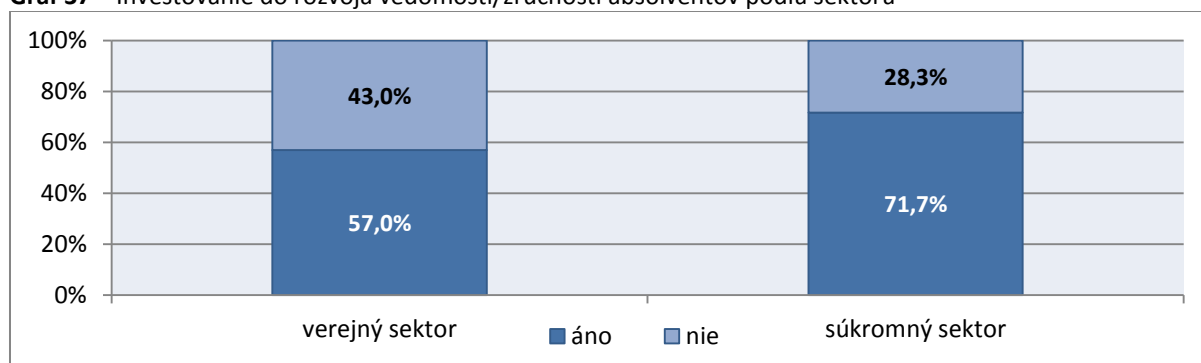
Investície do rozvoja vedomostí/zručností absolventov

Z prieskumu vyplýva nepriaznivé zistenie, pretože **väčšina** (68,0 %) z **tých zamestnávateľských subjektov**, ktorí v posledných dvoch rokoch prijali do zamestnania aspoň jedného absolventa vysokej školy, **musela investovať do rozvoja ich vedomostí/zručností, aby dosahovali očakávanú výkonnosť**. Iba necelá tretina (32,0 %) potvrdila, že dodatočné investície neboli potrebné.

Podiel podnikov alebo inštitúcií, ktoré museli dodatočne investovať do rozvoja vedomostí a zručností prijatých absolventov vysokých škôl, je rozdielny v závislosti **od sektora a odvetvia**.

Medzi zamestnávateľskými organizáciami patriacimi do súkromného sektora (71,7 %) bol podiel tých, ktoré museli investovať do rozvoja absolventov, oproti podielu medzi zamestnávateľskými organizáciami verejného sektora (57,0 %), výraznejší.

Graf 37 – Investovanie do rozvoja vedomostí/zručností absolventov podľa sektora

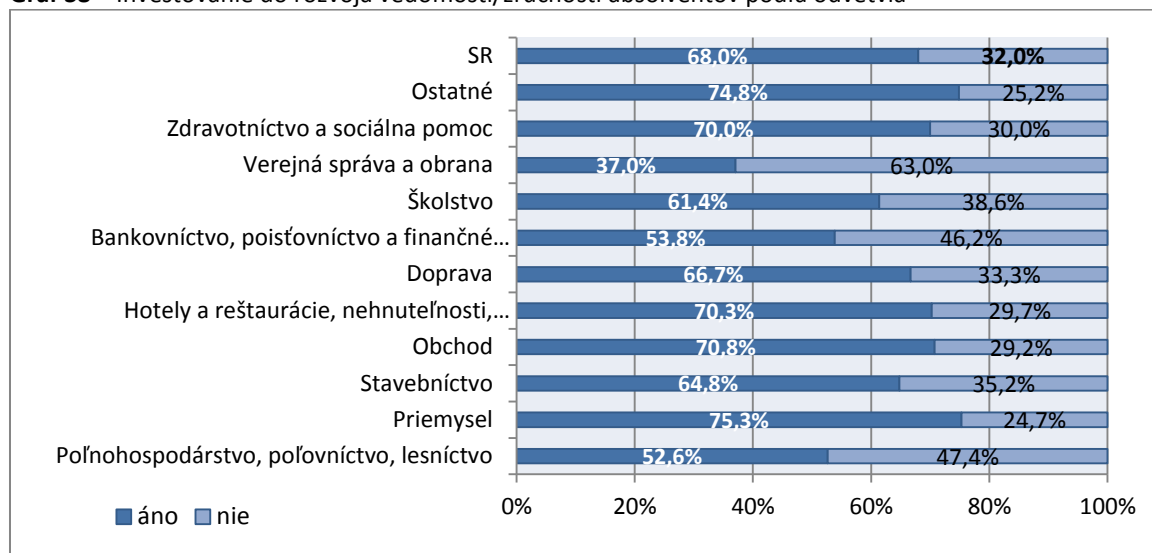


Najčastejšie museli investovať do rozvoja vedomostí/zručností absolventov vysokých škôl, aby dosahovali očakávanú výkonnosť v odvetví priemyslu (75,3 %),

ostatných odvetviach (74,8 %), obchodu (70,8 %), hotelov a reštauráciách, nehnuteľnostiach, prenájme a službách (70,3 %), v zdravotníctve a sociálnej pomoci (70,0 %).

Naopak, najmenší podiel investujúcich do rozvoja vedomostí/zručností absolventov je v skupine organizácií, ktoré pôsobia vo verejnej správe, obrane a povinnom sociálnom zabezpečení (37,0 %).

Graf 38 – Investovanie do rozvoja vedomostí/zručností absolventov podľa odvetvia



Počet hodín vzdelávacích aktivít

Väčšina z organizácií, ktoré za posledné dva roky zamestnali nejakého absolventa vysokej školy a investovali do rozvoja vedomostí/zručností absolventov, aby dosiahli zamestnávateľmi očakávanú výkonnosť, uviedla aj **odhad počtu hodín vzdelávacích aktivít vo forme školení, tréningov, coachingu** a pod., ako aj investície s tým súvisiace na jedného absolventa.

Najvyšší počet zamestnávateľov (42,1 %) uviedol v rámci vzdelávacích aktivít na jedného absolventa od 101 do 1 000 hodín, v 39,7 % organizácií to bolo menej ako 100v hodín a 15,0 % zamestnávateľských organizácií uviedlo na jedného absolventa 100 hodín.

Najnižší podiel (3,2 %) bol tých zamestnávateľských organizácií, ktoré museli investovať do vzdelávacích aktivít na jedného absolventa viac ako 1 000 hodín. **V priemere išlo o 254 hodín vzdelávacích aktivít investovaných jednou zamestnávateľskou organizáciou na jedného absolventa.**

V rámci druhostupňovej analýzy sa porovnával priemerný počet hodín vzdelávacích aktivít podľa sledovaných znakov. **Štatisticky významné rozdiely sa nepotvrdili.**

V súkromnom sektore (288,98 hodín) museli investovať do vzdelávacích aktivít na jedného absolventa vysokej školy vyšší priemerný počet hodín ako vo verejnom sektore (priemer: 120,65 hodín).

Najvyšší počet hodín do vzdelávacích aktivít museli investovať v odvetviach stavebníctvo (priemer: 463,39 hodín) a ostatných odvetviach (325,38 hodín), najnižší v odvetví hotely a reštaurácie, nehnuteľnosti, prenájom a služby (104,12 hodín) a školstvo (107,49 hodín).

Z hľadiska veľkosti podniku sa zistilo, že malé firmy museli na jedného absolventa investovať najviac hodín vzdelávacích aktivít (priemer: 282,51 hodín), potom veľké podniky a inštitúcie (215,92 hodín) a najmenej stredne veľké podniky (176,86 hodín).

Podľa krajov – v Prešovskom (priemer: 479,94 hodín) a Žilinskom kraji (487,27 hodín) investovali najviac hodín do vzdelávacích aktivít, naopak, najmenej v Trnavskom (190,12 hodín) a v Nitrianskom kraji (199,44 hodín).

Objem finančných prostriedkov investovaných do vzdelávacích aktivít

Viac ako dve tretiny (69,4 %) zamestnávateľských organizácií, ktoré uviedli, že investovali do rozvoja vedomostí/zručností absolventov, aby dosiahli očakávanú výkonnosť, zároveň uviedlo aj **odhad finančných prostriedkov v eurách na jedného absolventa, ktoré boli s týmito investíciami v rámci vzdelávania absolventov spojené.**

Viac ako tretina (35,9 %) z organizácií, ktoré uviedli objem finančných prostriedkov investovaných do vzdelávania absolventov, vynaložila 500 € alebo menej na jedného absolventa a viac ako štvrtina (27,5 %) zamestnávateľov investovala od 501 do 1 500 €.

Približne každá piata zamestnávateľská organizácia (19,7 %) investovala do vzdelávania v rozmedzí od 2 501 do 10 000 € na jedného absolventa a 12,5 % od 1 501 do 2 500 €.

Najvyššie sumy finančných prostriedkov (viac ako 10 000 €) muselo vynaložiť 4,4 % zamestnávateľských subjektov. **Priemerná výška financií investovaná jednou organizáciou do rozvoja vedomostí/zručností na jedného absolventa predstavovala v priemere 2 564 €.**

V rámci druhostupňovej analýzy sa porovnávala priemerná výška investovaných finančných prostriedkov do vzdelávacích aktivít na jedného absolventa vysokej školy podľa sledovaných znakov. Z analýzy vyplýva, že objem vynaložených finančných prostriedkov diferencuje **sektor, odvetvie a kraj.**

V súkromnom sektore (priemer: 2 753,30 €) vynaložili viac finančných prostriedkov do vzdelávacích aktivít na jedného absolventa ako vo verejnom sektore (priemer: 1 130,61 €).

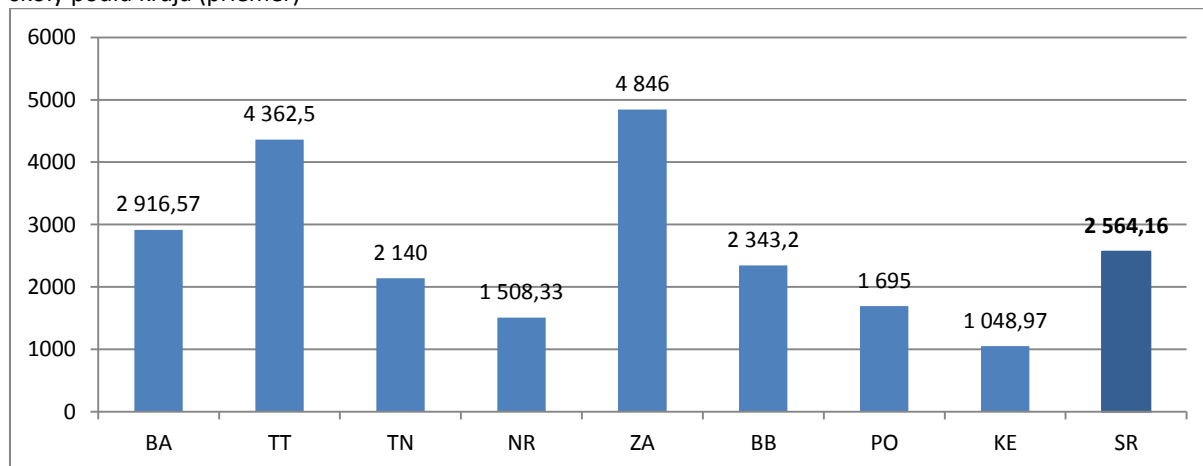
Podľa odvetvia najväčšie finančné investície do vzdelávania uviedli zamestnávatelia v stavebníctve (priemer: 5 085 €), najmenej v školstve (481,25 €). Objem vynaložených finančných prostriedkov v ostatných odvetviach uvádza tabuľka 57.

Tabuľka 57 – Odhad finančných prostriedkov investovaných do vzdelávacích aktivít na absolventa vysokej školy podľa odvetvia

Odvetvie	Finančné prostriedky v € (priemer)
Poľnohospodárstvo, poľovníctvo, lesníctvo	1 500,00
Priemysel	2 728,60
Stavebníctvo	5 085,00
Obchod (veľkoobchod, maloobchod, opravárenské servisy tovarov)	2 758,33
Hotely a reštaurácie, nehnuteľnosti, prenájom a služby	1 015,63
Doprava, skladovanie, pošta a telekomunikácie	1 803,57
Bankovníctvo, poisťovníctvo a finančné sprostredkovanie	1 650,00
Školstvo	481,25
Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	2 887,50
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	2 122,00
Ostatné	2 962,15

Objem finančných prostriedkov investovaných na vzdelávanie absolventov vysokej školy diferencuje aj **kraj**. V priemere **najviac museli investovať do vzdelania** prijatých absolventov vysokej školy podniky a inštitúcie **v Žilinskom** (priemer: 4 846 €) a **Trnavskom kraji** (priemer: 4 362,5 €), naopak, najmenej v Košickom kraji (1 048,97 €). Objem odhadovaných finančných prostriedkov investovaných do vzdelávacích aktivít v ostatných krajoch uvádza graf 39.

Graf 39 – Odhad finančných prostriedkov investovaných do vzdelávacích aktivít na jedného absolventa vysokej školy podľa kraja (priemer)



Hlavné zistenia

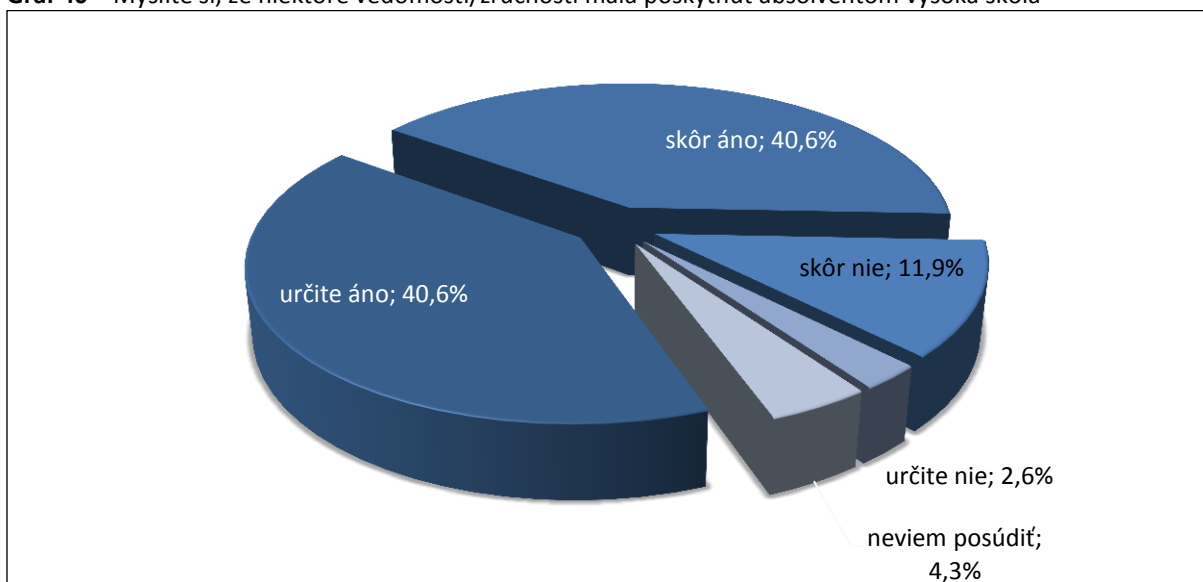
- 1) Väčšina zamestnávateľských subjektov musela investovať do rozvoja vedomostí a zručností absolventov vysokej školy, aby dosahovali očakávanú výkonnosť. Necelá tretina potvrdila, že dodatočné investície neboli potrebné.
- 2) Častejšie museli investovať v tomto smere v súkromnom sektore a v odvetviach priemyslu, ostatných odvetviach, obchodu, hotelov a reštauráciách, nehnuteľnostiach, prenájme a službách, v zdravotníctve a sociálnej pomoci.
- 3) V priemere sa jednalo o 254 hodín vzdelávacích aktivít (školení, tréningov, coachingu a pod.) investovaných jednou zamestnávateľskou organizáciou na jedného absolventa.

- 4) Priemerná výška financií investovaná jednou organizáciou do rozvoja vedomostí a zručností (vzdelávacích aktivít) na jedného absolventa predstavovala sumu 2 564€.
- 5) V súkromnom sektore vynaložili viac finančných prostriedkov ako vo verejnom sektore. Podľa odvetvia najväčšie finančné investície do vzdelávania uviedli zamestnávateľia v stavebníctve, najmenšie v školstve. Vo vzťahu ku kraju v Žilinskom a Trnavskom kraji, naopak, najmenšie v Košickom kraji.

Väčšina (81,2 %) zamestnávateľských subjektov sa domnieva, že niektoré z týchto vedomostí/zručností, do ktorých museli investovať, mala poskytnúť absolventom vysoká škola v rámci vysokoškolského vzdelávania.

Rozhodný, ako aj čiastočný súhlas s týmto názorom vyjadrilo 40,6 % opýtaných zamestnávateľských organizácií. Naopak, iba 14,5 % zamestnávateľov si myslí, že tieto vedomosti by vysoká škola nemusela zabezpečovať.

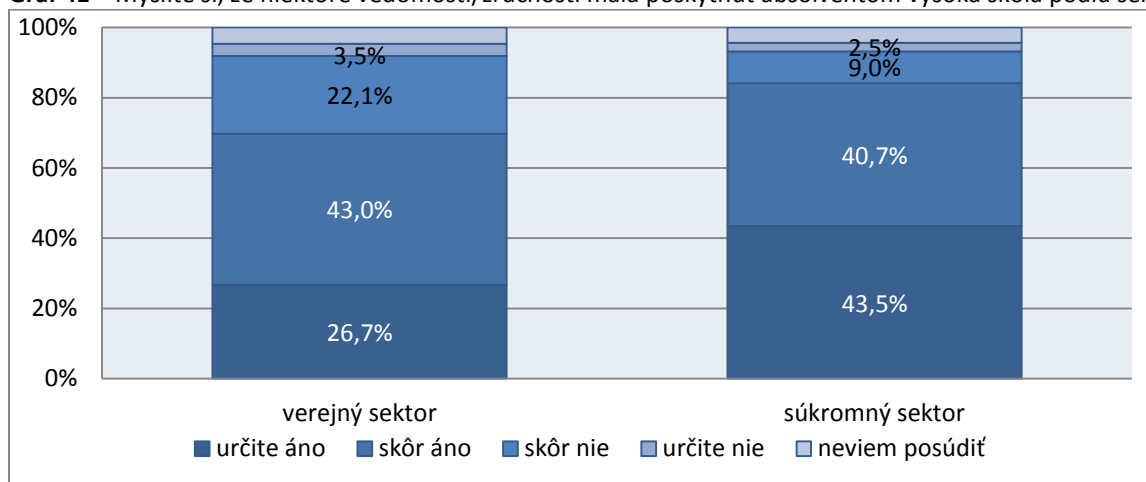
Graf 40 – Myslíte si, že niektoré vedomosti/zručnosti mala poskytnúť absolventom vysoká škola



Názor, že niektoré z týchto vedomostí a zručností, do ktorých musia zamestnávateľia investovať, mala poskytnúť absolventom vysoká škola, diferencuje **sektor**, v ktorom podnik pôsobí.

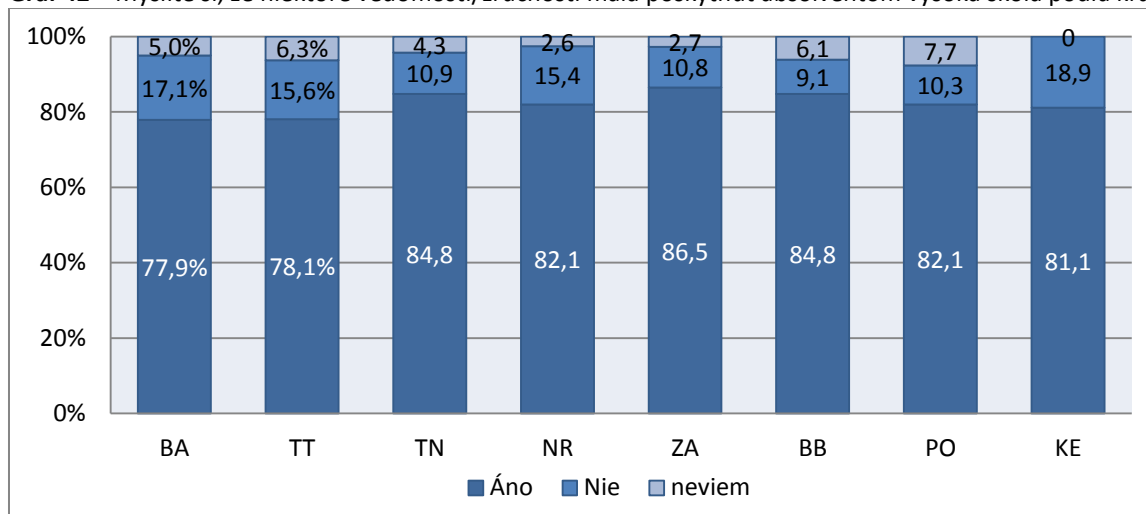
V organizáciách súkromného sektoru (84,2 %) je výrazne viac zastúpený názor, že niektoré z vedomostí/zručností, ktoré zabezpečuje zamestnávateľ v rámci vzdelávacích aktivít, mala poskytnúť absolventom vysoká škola v rámci vysokoškolského vzdelávania (verejný sektor: 69,8 %). Podrobnejšie údaje sú spracované v grafe 41.

Graf 41 – Myslíte si, že niektoré vedomosti/zručnosti mala poskytnúť absolventom vysoká škola podľa sektora



Podľa kraja sa nezaznamenali štatisticky významné rozdiely. Najvyšší podiel zamestnávateľov, ktorí si myslia, že niektoré vedomosti/zručnosti absolventov, do ktorých museli investovať, mala poskytnúť absolventom vysoká škola, sa zaznamenal v Žilinskom kraji (86,5 %), naopak, najnižší v Bratislavskom (77,9 %) a Trnavskom kraji (78,1 %). Relatívne zastúpenie kladných a negatívnych odpovedí v ostatných krajoch uvádza graf 42.

Graf 42 – Myslíte si, že niektoré vedomosti/zručnosti mala poskytnúť absolventom vysoká škola podľa kraja

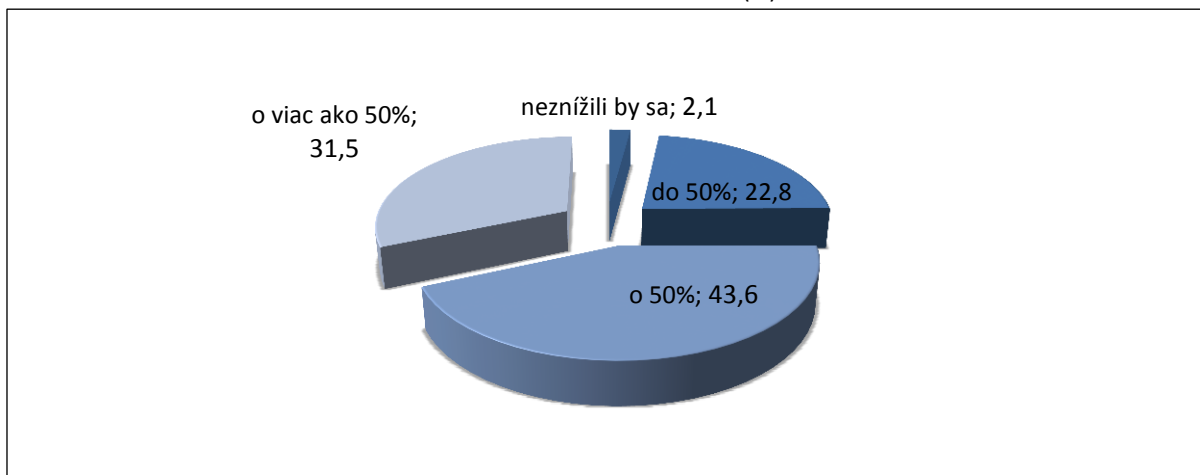


Ak by niektoré z týchto vedomostí a zručností nadobudli absolventi počas vysokoškolského štúdia, **takmer všetci predstavitelia zamestnávateľských organizácií (97,9 %) sú presvedčení o tom, že by sa ich investície do ďalšieho vzdelávania absolventov vysokej školy mohli znížiť.** Iba 2,1 % odpovedajúcich potvrdilo, že ich investície do vzdelávania absolventov, by sa ani tak neznižili. **V priemere zamestnávatelia odhadli zníženie finančných prostriedkov o 51,98 %.**

Najčastejšou odpoveďou zamestnávateľov bolo, že by sa mohli znížiť o polovicu (43,6 %). Takmer tretina si myslí, že zníženie by bolo možné až o viac ako 50 % (31,5 %) a každý piaty zamestnávateľ (22,8 %) predpokladá, že investície do

vzdelávacích aktivít by sa mohli znížiť o menej ako 50 %. A ako už bolo vyššie uvedené, 2,1 % opýtaných nepredpokladá, že by sa investície znížili.

Graf 43 – Odhad možného zníženia investícií do vzdelávacích aktivít (%)



V rámci druhostupňovej analýzy sa porovnávali priemerné hodnoty podľa sledovaných znakov. Štatisticky významná súvislosť sa potvrdila iba podľa **sektora**.

Zamestnávateľia **v súkromnom sektore** (priemer: o 53,41 %) v priemere **odhadujú vyššie zníženie investícií** ako vo verejnom sektore (priemer: o 45,21 %). V oboch sektoroch rovnaký podiel odpovedajúcich potvrdil, že investície do vzdelávania by sa ani tak neznížili (oba 2,1 %).

Ak by absolventi získali potrebné vedomosti a zručnosti počas vysokoškolského štúdia, najvyššie zníženie finančných prostriedkov odhadujú v priemere podniky a inštitúcie v Banskobystrickom (o 56,52 %), Žilinskom (o 56,36 %) a Prešovskom kraji (o 55,71 %), naopak, najnižšie v Košickom kraji (o 44,46 %). Zo zistení ďalej vyplýva, že iba v Košickom (5,4 %), Bratislavskom (3,2 %) a Trenčianskom kraji (2,9 %) malá časť zamestnávateľov potvrdila, že by sa ich náklady na vzdelávacie aktivity ani tak neznížili.

Hlavné zistenia

- 1) Väčšina zamestnávateľských subjektov sa domnieva, že niektoré z týchto vedomostí a zručností, do ktorých museli investovať, mala poskytnúť absolventom vysoká škola v rámci vysokoškolského vzdelávania. V súkromnom sektore bol tento názor výraznejšie zastúpený ako vo verejnom sektore.
- 2) Takmer všetci sú presvedčení, že by sa ich investície do ďalšieho vzdelávania absolventov vysokej školy mohli takto znížiť. Iba 2,1 % odpovedajúcich potvrdilo, že ich investície do vzdelávania absolventov vysokých škôl by sa ani tak neznížili.
- 3) V priemere zamestnávateľia odhadli zníženie finančných prostriedkov do vzdelávacích aktivít o 51,98 %. V súkromnom sektore v priemere odhadovali vyššie zníženie investícií ako vo verejnom sektore.

Závery a odporúčania

Z porovnania výsledkov z prieskumu „Uplatnenie absolventov vysokých škôl v praxi“ z roku 2008 vyplýva, že prijímanie zamestnancov spomedzi absolventov vysokých škôl sa zvýšilo. Pokiaľ v roku 2008 firmy a inštitúcie prijali v priemere do zamestnania 1,03 absolventa vysokej školy, tak v roku 2013 sa ich priemerný počet na úroveň 3,12.

Avšak stereotypné vnímanie bakalárskeho štúdia, ako nedokončeného vysokoškolského štúdia, s nejasným profesijným profilom pravdepodobne stále pretrváva a ovplyvňuje záujem o absolventov bakalárskeho štúdia pri výbere uchádzačov o zamestnanie vo firmách a inštitúciách.

Zatiaľ čo v roku 2008 prevládalo pozitívne hodnotenie teoretickej aj praktickej pripravenosti absolventov pre trh práce, v súčasnosti v názoroch zamestnávateľov dominuje negatívne hodnotenie. Nepriaznivé výsledky sa zistili aj pri hodnotení základných atribútov pripravenosti absolventov vysokých škôl (kompetencií) na vykonávanie práce.

Celkovo u zamestnávateľov prevažuje pri väčšine sledovaných kompetencií priemerná spokojnosť. Najpriaznivejšie bola hodnotená pripravenosť absolventov vysokej školy v oblasti odbornej kompetencie, následne v komunikatívnej kompetencii. O niečo horšia situácia je vo vnímaní realizačnej kompetencie absolventov. Zistené priemerné skóre naznačuje skôr slabú pripravenosť v tejto oblasti. Najhoršiu pripravenosť uvádzali zamestnávatelia v oblasti riadiacej schopnosti absolventov vysokých škôl. V porovnaní s rokom 2008 sa hodnotenie zamestnávateľov absolventov vysokých škôl v jednotlivých kompetenciách zhoršilo, najvýraznejšie v riadiacej a manažérskej kompetencii.

Čiže zamestnávatelia kriticky vnímajú teoretickú a ešte výraznejšie praktickú pripravenosť absolventov vysokých škôl pre potreby trhu práce ako aj niektoré kompetencie potrebné pre výkon práce. Je preto nevyhnutná aj reflexia zo strany vysokých škôl vo vzťahu k týmto potrebám.

Z toho vyplýva aj ďalší zásadný problém, a to je nedostatok odbornej praxe získanej počas vysokoškolského štúdia. Zamestnávatelia tento nedostatok, spolu s nedostatočným prepojením teórie a praxe a so zastaranosťou vzdelávacieho systému a prílišnou teoretickou orientáciou vysokoškolského vzdelávania deklarovali ako najvýraznejšie problémy v príprave absolventov vysokých škôl pre trh práce.

Aj z uvedeného dôvodu by bolo potrebné pokračovať v monitorovaní potrieb trhu práce a pokračovať v zlepšovaní spolupráce vysokých škôl so zamestnávateľskými organizáciami pri príprave absolventa vysokej školy pre prax.

V prieskume sa potvrdilo, že zamestnávatelia sú citliví na vnímanie kvality vysokoškolského vzdelania, bez ohľadu na oficiálne rankingy vysokých škôl, čím v tejto oblasti funguje do určitej miery samoregulácia dopytu po kvalitných kvalifikovaných absolventoch zo strany zamestnávateľov.

Literatúra

JANKOVÁ, M. a kol.: *Zamestnávateľský prieskum*. Záverečná správa z prieskumu. Bratislava, CVTI SR 2015.

ZVALOVÁ, M. a kol.: *Uplatnenie absolventov vysokých škôl v praxi*. Bratislava, ÚIPŠ 2008.

Názov: **Zamestnávateľský prieskum**

Autor: Mgr. Mária Janková

Spoluriešitelia: kolektív autorov

Spracoval: Odbor metodiky a tvorby informácií školstva, CVTI SR

Návrh obálky: Elena Havlíková

Vydavateľ: CVTI SR, Staré grunty 42, 842 44 Bratislava

Rok vydania: 2015

Rozsah: 74 strán

Náklad: 110 ks

ISBN 978-80-89354-56-6