

POTREBY ZAMESTNÁVATEĽOV A ICH SKÚSENOSTI S VYSOKOŠKOLSKY KVALIFIKOVANOU PRACOVNOU SILOU

Priebežná správa projektu Uplatniteľnosť absolventov slovenských vysokých škôl na trhu práce za zamestnávateľský prieskum



MINISTERSTVO
ŠKOLSTVA, VEDY,
VÝSKUMU A ŠPORTU
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Bratislava

2022

Potreby zamestnávateľov a ich skúsenosti s vysokoškolsky kvalifikovanom pracovnou silou

Priebežná správa projektu Uplatniteľnosť absolventov slovenských vysokých škôl na trhu práce
za zamestnávateľský prieskum

Autor publikácie: František Blanár

Centrum vedecko-technických informácií SR
Odbor metodiky a tvorby informácií školstva
Oddelenie VŠ
Staré grunty 52
842 44 Bratislava 4
www.cvtisr.sk

Obsah

Zoznam tabuliek	3
Zoznam grafov	3
Použité skratky	4
Terminologická poznámka	4
Úvod	5
Ciele projektu	6
Metodika prieskumu	6
Výskumná vzorka.....	6
Spôsob a obdobie realizácie prieskumu	6
Miera návratnosti a miera použiteľnosti.....	7
Štruktúra výskumného súboru	7
Prijímanie nových zamestnancov	9
Dôvody nezájmu o vysokoškolsky kvalifikovanú pracovnú silu z radov čerstvých absolventov	12
Pripravenosť absolventov vysokých škôl pre potreby trhu práce	13
Spolupráca zamestnávateľov s vysokými školami.....	16
Ďalšie vzdelávanie	16
Zhrnutie	20

Zoznam tabuliek

Tabuľka 1 – Štruktúra výskumného súboru z hľadiska sektoru.....	7
Tabuľka 2 – Štruktúra výskumného súboru z hľadiska veľkosti organizácie	7
Tabuľka 3 – Štruktúra výskumného súboru z hľadiska kraja pôsobnosti	8
Tabuľka 4 – Štruktúra výskumného súboru z hľadiska odvetvia (SK NACE)	8
Tabuľka 5 – Zamestnávateľa podľa počtu prijatých zamestnancov s VŠ vzdelaním	11
Tabuľka 6 – Zamestnávateľa podľa počtu prijatých čerstvých absolventov	11
Tabuľka 7 – Zamestnávateľa podľa počtu prijatých čerstvých absolventov prvého stupňa VŠ vzdelania (Bc.).....	12
Tabuľka 8 – Dôvody pre nezamestnávanie absolventov VŠ.....	12
Tabuľka 9 – Vplyv pandémie ochorenia COVID-19 na spoluprácu s vysokými školami	16

Zoznam grafov

Graf 1 – Prijali ste do zamestnania v priebehu posledných dvoch rokov nejakých nových zamestnancov?.....	9
Graf 2 – Zamestnali ste v priebehu posledných dvoch rokov nejakého absolventa VŠ?	10
Graf 3 – Okrem absolventov VŠ prijali zamestnávateľa aj zamestnancov s iným vzdelaním.....	10

Graf 4 – Miera pripravenosti absolventov vysokých škôl.....	13
Graf 5 – Úroveň teoretickej pripravenosti absolventov vysokých škôl.....	13
Graf 6 – Úroveň praktickej pripravenosti absolventov vysokých škôl	14
Graf 7 – Využívanie nástroja „absolventskej praxe“ pri zamestnávaní absolventov vysokých škôl	14
Graf 8 – Dĺžka zotrvania absolventov vysokých škôl u zamestnávateľa.....	15
Graf 9 – Spolupráca zamestnávateľov s vysokými školami	16
Graf 10 – Prístup absolventov vysokých škôl k ďalšiemu vzdelávaniu a odbornému rastu podľa skúseností zamestnávateľov	17
Graf 11 – Odhad počtu hodín nevyhnutných vzdelávacích aktivít pre absolventov vysokých škôl	17
Graf 12 – Odhad finančných prostriedkov nevyhnutných na dodatočné vzdelávanie absolventov vysokých škôl.....	18
Graf 13 – Mali by tieto investície prebrať vysoké školy v rámci vlastného vzdelávania?	18
Graf 14 – V akom rozsahu by sa mohli znížiť finančné investície do ďalšieho vzdelávania absolventov VŠ, ak by sa potrebný obsah zapracoval do vlastného vysokoškolského vzdelávania?	19
Graf 15 – V akom rozsahu by sa mohli znížiť časové investície do ďalšieho vzdelávania absolventov VŠ, ak by sa potrebný obsah zapracoval do vlastného vysokoškolského vzdelávania?	19

Použité skratky

VŠ	vysoká škola/vysoké školy
CVTI SR	Centrum vedecko-technických informácií SR
MŠVVaŠ SR	Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky
N/a	údaj je nedostupný/neaplikovateľné
ŠO	študijný odbor/študijné odbory
ISTP	Internetový sprievodca trhom práce

Terminologická poznámka

Pod absolventom vysokej školy pre účely prieskumu rozumieme čerstvého absolventa, ktorý nemá od ukončenia vysokoškolského štúdia viac ako dva roky a pred nástupom do zamestnania nemal dlhšiu systematickú pracovnú skúsenosť.

Úvod

Centrum vedecko-technických informácií SR sa dlhodobo popri iných úlohách venuje aj sledovaniu uplatniteľnosti absolventov na trhu práce. Okrem ročných štatistických zberov zameraných okrem iného aj na počty absolventov v rámci jednotlivých stupňov vzdelávania, ktoré sú následne prepájané s údajmi z rezortu práce s cieľom získať informáciu o mierach nezamestnanosti za jednotlivé skupiny absolventov, realizuje aj prieskumy zamerané na túto oblasť. Pre úplnosť obrazu tejto problematiky je však nevyhnutné mať aj priame informácie od zamestnávateľov, čo si za cieľ kládol práve tento prieskum, ktorého čiastočné výsledky sú spracované na nasledujúcich stránkach predkladáme.

Dostupnosť analyzovateľných dát o reálnych potrebách zamestnávateľov, ich skúsenostiach s vysokoškolsky kvalifikovanou silou, ktorá je výsledkom terciárneho vzdelávania realizovaného v podmienkach slovenských vysokých škôl predstavuje neoceniteľnú spätnú väzbu pre vysokoškolský vzdelávací systém, pre jeho reflektovanie v medziach rozumnej a efektívnej akceptovanosti. Nie je možné, aby vzdelávací systém vo všeobecnosti pripravoval absolventov pre všetky dielčie potreby jednotlivých zamestnávateľov, avšak je nevyhnutné, aby neostal odtrhnutý od reálnej potreby hospodárstva. Ide o nájdenie krehkého balansu medzi abstraktnou teóriou a reálnymi potrebami praxe. Rezignácia na jednu alebo druhú zložku (vysokoškolského) vzdelávania by určite neprispela k zvyšovaniu kvality terciárneho vzdelávania na Slovensku a konkurencieschopnosti jeho absolventov v rámci globalizovaného trhu práce.

Zamestnávateľský prieskum bol zrealizovaný v rámci projektu Absolvent, ktorého prvá časť sa zamerala na absolventov vysokých škôl a ich skúsenosti s prechodom na trh práce ako aj na hodnotenie kvality nadobudnutého vzdelania.¹ Prieskum zameraný na zamestnávateľov sa orientoval na zisťovanie záujmu o vysokoškolsky kvalifikovanú pracovnú silu, hodnotenie jej kvality, úrovne ich odborných znalostí, zručností a ich kompetenčných zručností, ako aj spolupráce s vysokými školami na Slovensku.

Prieskum bol realizovaný na prelome rokov 2021/2022.

¹ Prvá fáza prieskumu (na absolventoch) v rámci aktuálneho kola prieskumu bola realizovaná na prelome rokov 2019/2020. Bližšie informácie o prieskume, ako aj jeho výsledky sú priebežne zverejňované na adrese: <https://absolvent.cvtisr.sk>.

Ciele projektu

Cieľom zamestnávateľského prieskumu bolo zmapovanie názorov zamestnávateľov na nasledujúce okruhy otázok:

- ✓ Záujem o vysokoškolsky kvalifikovanú pracovnú silu
- ✓ Záujem o čerstvých absolventov vysokých škôl
- ✓ Spôsob výberu nových zamestnancov, faktory vplývajúce na ich výber a spôsoby ich adaptácie do pracovného procesu
- ✓ Prístup absolventov a hodnotenie kvality absolventov vysokých škôl
- ✓ Vzťahy zamestnávateľov s vysokými školami
- ✓ Hodnotenie kvality vysokoškolského vzdelávania

Úloha bola zadaná Sekciou vysokých škôl MŠVVaŠ SR pre potreby sledovania názorov na kvalitu vysokých škôl a uplatnenia ich absolventov na trhu práce.

Metodika prieskumu

Pri kreovaní prieskumu bolo naším cieľom zabezpečiť, aby metodika v čo najväčšej miere zodpovedala predchádzajúcim kolám prieskumu, ktoré boli realizované Ústavom informácií a prognóz školstva v minulosti (ÚIPŠ).² Dôvodom pre tento postup bolo zabezpečenie čo najvyššej miery porovnateľnosti zozbieraných údajov s historickými údajmi. Pri napĺňaní tohto cieľa sme boli konfrontovaní s okrem iného aj s (dočasnou) deformáciou trhu práce, ktorá bola spôsobená v dobe, na ktorú prieskum referuje, protipadnemickými opatreniami, ktoré boli vyhlásené vládou SR s cieľom zamedzenia šírenia ochorenia COVID-19. Druhú komplikáciu predstavovala nedostupnosť komplexnej a aktuálnej databázy kontaktov zamestnávateľov, ktorá by reprezentatívne odrážala štruktúru slovenského hospodárstva. Z tohto dôvodu výskumný tím bol nútený kreovať výskumnú vzorku na základe parciálnej databázy slovenských zamestnávateľov, kde bol vzhľadom na jej charakter veľmi vysoký predpoklad reprezentatívneho zastúpenia všetkých odvetví slovenského hospodárstva.

Výskumná vzorka

Do výskumnej vzorky boli zaradení zamestnávatelia, ktorí v ostatných dvoch rokoch uverejnili pracovnú inzerciu na portáli ISTEP. Súčasťou inzerátu bol v prevažnej miere aj kontaktný mail na zástupcu firmy, ktorý mal na starosti prijímanie nových zamestnancov. Tieto kontaktné údaje boli využité v rámci prieskumu na kontaktovanie zamestnávateľov s cieľom identifikácie ich potrieb a hodnotenie spolupráce a kvality vysokoškolského vzdelávania na Slovensku.

Spôsob a obdobie realizácie prieskumu

Prieskum bol realizovaný prostredníctvom online dotazníka,³ ktorý bol dostupný po zadaní hesla iba subjektom, ktoré boli zaradené do výskumnej vzorky. Výzvy na účasť (vrátane pripomienok) boli distribuované prostredníctvom e-mailov.

² Po roku 2014, kedy ÚIPŠ bolo zlúčené s CVTI SR, prešlo riešenie prieskumnej úlohy plynulo na nástupnícku organizáciu (CVTI SR).

³ Podoba dotazníka vychádzala z predchádzajúcich verzií, ktoré boli použité v rámci obdobných prieskumov v roku 2008 a 2013, pričom cieľom výskumného tímu bolo identifikovať a eliminovať vplyvy pandémie ochorenia COVID-19 na vývoj zamestnanosti a hlavne záujem o vysokoškolsky kvalifikovanú pracovnú silu.

Prieskumná fáza projektu (zber údajov) prebehla v mesiacoch november 2021 až január 2022, pričom v rámci zberu bola subjektom, ktoré boli oslovené, ale sa ešte nezapojili do prieskumu zaslaná jedna pripomienka s opätovnou prosbou o účasť na prieskume.

Miera návratnosti a miera použiteľnosti

V rámci prieskumu bolo celkovo oslovených 19 500 zamestnávateľov, pričom na výzvu o účasť na prieskume reagovalo 3 318 subjektov. To predstavuje mieru návratnosti na úrovni 17 %.

Po vyčistení o prázdne a neúplné dotazníky, na účely ďalšieho analytického spracovania bolo použiteľných 2 412 dotazníkov, čo predstavuje mieru použiteľnosti doručených dotazníkov na úrovni 72,7 %.

Štruktúra výskumného súboru

Takmer dvojtretinové zastúpenie v rámci výskumného súboru mal súkromný sektor (64,6 %). Zamestnávateľia z verejného sektoru predstavovali 27,7 % podiel z celého výskumného súboru a takmer osem percent subjektov zapojených do prieskumu sa nezaradilo ani do jednej z uvedených kategórií.

Tabuľka 1 – Štruktúra výskumného súboru z hľadiska sektoru

sektor	počet	podiel
Verejný sektor	668	27,7%
Súkromný sektor	1 557	64,6%
N/a	187	7,8%
spolu	2 412	100,0%

Najvyššie zastúpenie v rámci výskumného súboru mali zamestnávateľia, ktorí mali od desať do štyridsaťdeväť zamestnancov (38,2 %). Nasledovali malí zamestnávateľia s jedným až deviatimi zamestnancami (34,6 %) a zamestnávateľia, ktorí prácu poskytovali 50 až 249 zamestnancom (20,6 %). Veľkí zamestnávateľia, ktorí zamestnávali viac ako 250 zamestnancov predstavovali šesť percentný podiel z celého výskumného súboru a zvyšných 0,5 % respondentov neuviedlo aký počet zamestnancov zamestnáva.

Tabuľka 2 – Štruktúra výskumného súboru z hľadiska veľkosti organizácie

veľkosť	počet	podiel
1 až 9 zamestnancov	835	34,6%
10 až 49 zamestnancov	922	38,2%
50 až 249 zamestnancov	497	20,6%
250 a viac zamestnancov	145	6,0%
N/a	13	0,5%
spolu	2 412	100,0%

Najviac zamestnávateľov bolo z Prešovského kraja (17,8 %), pričom ide o kraj s tradične najvyššou mierou nezamestnanosti v porovnaní s ostatnými krajinami Slovenska. Naopak, najmenej respondentov bolo

z Trnavského kraja (8,7 %). Zamestnávateľia z ostatných krajov boli v rámci výskumného súboru relatívne rovnomerne zastúpení, ako ukazujú údaje prezentované v nasledujúcej tabuľke.

Tabuľka 3 – Štruktúra výskumného súboru z hľadiska kraja pôsobnosti

kraj	počet	podiel
Bratislavský kraj	313	13,0%
Trnavský kraj	210	8,7%
Trenčiansky kraj	284	11,8%
Nitriansky kraj	268	11,1%
Žilinský kraj	293	12,1%
Banskobystrický kraj	289	12,0%
Prešovský kraj	430	17,8%
Košický kraj	311	12,9%
N/a	14	0,6%
SR spolu	2 412	100,0%

Z hľadiska odvetvovej štruktúry⁴ mali najvýraznejšie zastúpenie zamestnávateľské subjekty pôsobiace v oblasti vzdelávania (14,9 %). Nasledovali subjekty z oblasti priemyselnej výroby (12,1 %) a zdravotníctva a sociálnej pomoci (11,1 %). Rovnaké zastúpenie mali zamestnávateľia z oblasti veľkoobchodu, maloobchodu, opravy motorových vozidiel a motocyklov (8,8 %) a stavebníctva (8,8 %). Podrobný prehľad štruktúry výskumného súboru z pohľadu hospodárskych odvetví je prezentovaný v nasledujúcej tabuľke.

Tabuľka 4 – Štruktúra výskumného súboru z hľadiska odvetvia (SK NACE)

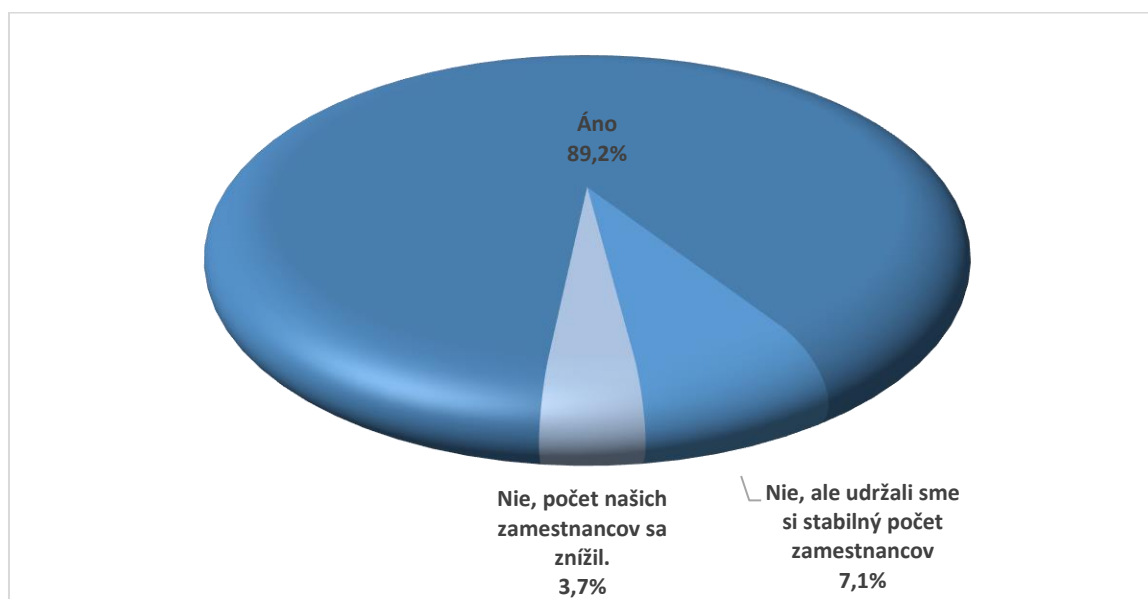
odvetvie	počet	podiel
Vzdelávanie	359	14,9%
Priemyselná výroba	293	12,1%
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	267	11,1%
Veľkoobchod a maloobchod, oprava motorových vozidiel a motocyklov	213	8,8%
Stavebníctvo	212	8,8%
Verejná správa a obrana, povinné sociálne zabezpečenie	193	8,0%
Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	140	5,8%
Ubytovacie a stravovacie služby	134	5,6%
Doprava a skladovanie	119	4,9%
Ostatné osobné služby	114	4,7%
Administratívne a podporné služby	103	4,3%
Informácie a komunikácia	53	2,2%
Finančné a poisťovacie činnosti	52	2,2%
Umenie, zábava a rekreácia	47	1,9%
Dodávka vody, čistenie a odvod odpad. vôd, odpady a služby, odstraňovania odpadov	27	1,1%
Odborné vedecké a technické činnosti	26	1,1%
Činnosti v oblasti nehnuteľností	18	0,7%
Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu	9	0,4%
Ťažba a dobývanie	6	0,2%
Činnosti extrateritoriálnych organizácií a združení	6	0,2%
Činnosti domácností ako zamestnávateľov	1	0,0%
N/a	20	0,8%
spolu	2 412	100,0%

⁴ Podľa klasifikácie SK NACE.

Prijímanie nových zamestnancov

Vzhľadom na charakter výskumnej vzorky⁵ sme vychádzali z predpokladu, že väčšina zamestnávateľov, ktorí sa zapojili do prieskumu, v posledných dvoch rokoch aj reálne prijala nových zamestnancov. Tento predpoklad sa následne aj potvrdil, pričom takmer deväťdesiat percent (89,2 %) zúčastnených deklarovalo, že v uvedenom období skutočne prijalo aspoň jedného zamestnanca. Okrem toho 7,1 % opýtaných deklarovalo, že síce nových zamestnancov v ostatných dvoch rokoch neprijali, ale aspoň sa im podarilo udržať stabilný počet zamestnancov a zvyšných 3,7 % zamestnávateľov uviedlo, že okrem toho, že neprijali žiadneho nového zamestnanca, museli aj znížiť počty zamestnancov.⁶

Graf 1 – Prijali ste do zamestnania v priebehu posledných dvoch rokov nejakých nových zamestnancov?

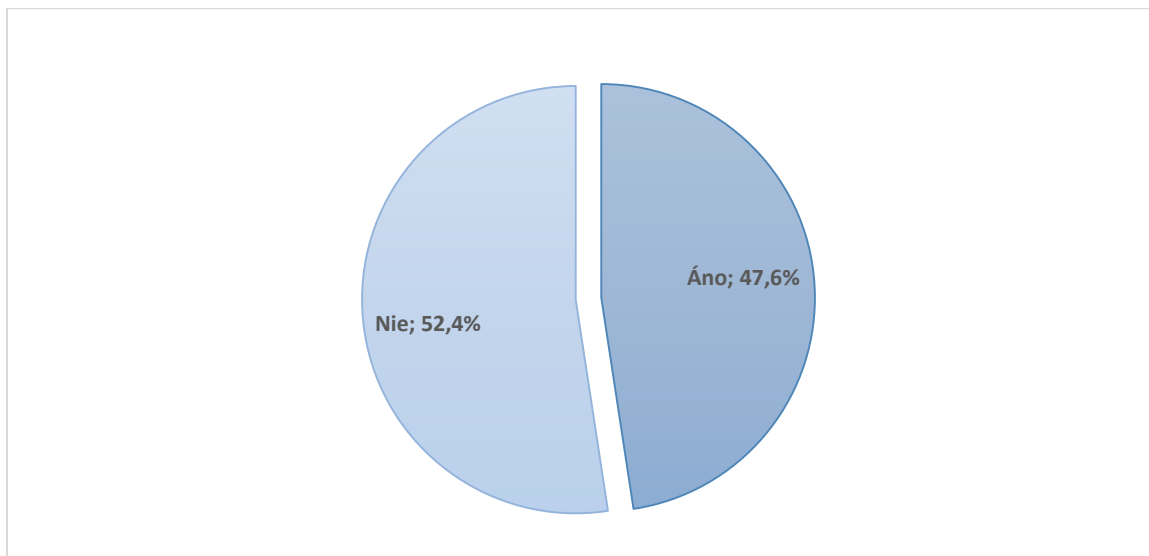


Medzi zamestnávateľmi, ktorí v posledných dvoch rokoch prijali nejakého zamestnanca bolo 47,6 % zastúpenie tých, ktorí medzi novými zamestnancami poskytli prácu aj čerstvým absolventom slovenských vysokých škôl. Ostatných 52,4 % poskytlo prácu iba pracovnej sile so skúsenosťami z pracovného trhu, resp. absolventom stredného (odborného) vzdelávania.

⁵ Pre podrobnosti pozri časť venovanú [výskumnej vzorke](#).

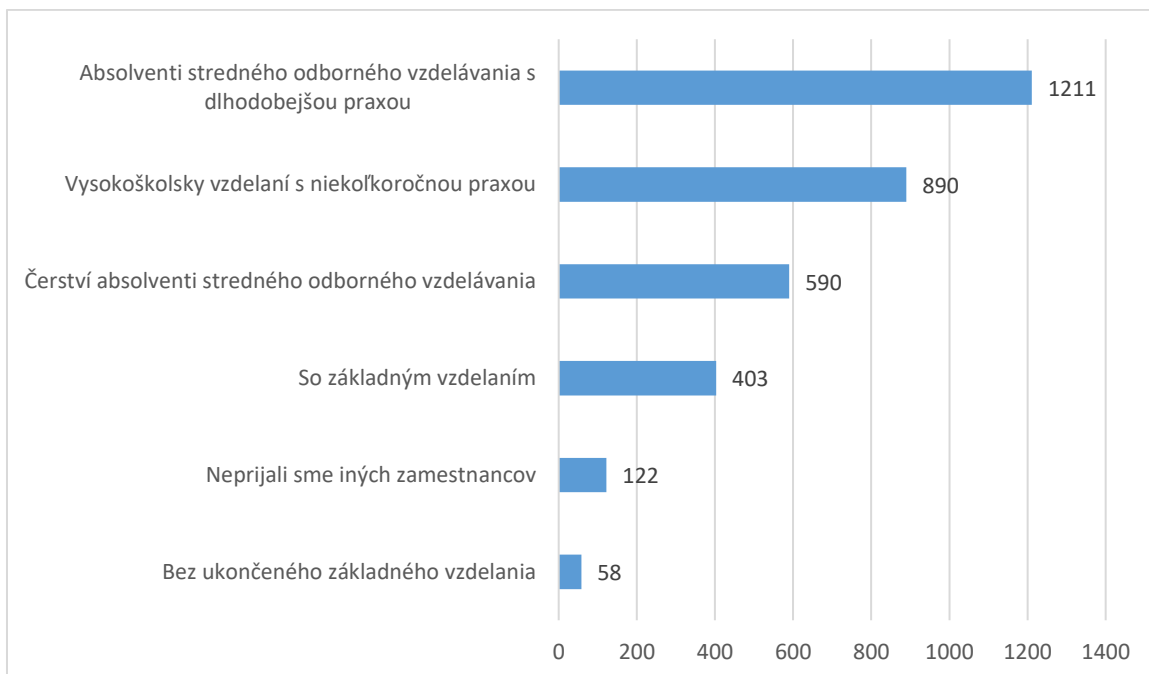
⁶ Uvedené čísla nie je možné vzhľadom na charakter výskumnej vzorky zovšeobecniť na celú zamestnávateľskú sféru na Slovensku, ale iba na subjekty, ktoré v období dvoch rokov pred konaním prieskumu realizovali aktivity smerujúce k náboru nových zamestnancov. Tieto aktivity pritom aj vzhľadom na pandemickú situáciu a opatrenia súvisiace s obmedzením podnikateľských aktivít v uvedenom období nemuseli byť úspešné, ako vyplýva aj z výsledku prieskumu.

Graf 2 – Zamestnali ste v priebehu posledných dvoch rokov nejakého absolventa VŠ?



Medzi najčastejšie vyhľadávanými zamestnancami u zamestnávateľov, ktorí prijali vysokoškolských absolventov boli absolventi stredného odborného vzdelávania s dlhodobější praxou (1 211 zamestnávateľov), vysokoškolsky vzdelaní s niekoľkoročnou praxou (890), čerství absolventi stredného odborného vzdelávania (590), so základným vzdelaním (403) a bez ukončeného základného vzdelania (58). Okrem toho 112 zamestnávateľov, ktorí prijali čerstvých absolventov slovenských vysokých škôl, neprijalo do zamestnania za ostatné dva roky žiadnych iných zamestnancov.

Graf 3 – Okrem absolventov VŠ prijali zamestnávateľa aj zamestnancov s iným vzdelaním



Zamestnávateľa zapojení do prieskumu deklarovali, že posledné dva roky prijali do zamestnania celkovo 10 176 zamestnancov, ktorí mali najvyššie ukončené vzdelanie na úrovni vysokoškolského. Išlo celkovo o 1 298 zamestnávateľov, ktorí prijali za ostatné dva roky aspoň jednu vysokoškolsky kvalifikovanú pracovnú silu.

U väčšiny z nich sa počet prijatých zamestnancov s takýmto vzdelaním pohyboval na úrovni 1 až 10 zamestnancov (87,1 % zamestnávateľov, ktorí uviedli, že prijali zamestnanca s VŠ vzdelaním). S výrazným odstupom nasledovala druhá najpočetnejšia skupina zamestnávateľov a to tí, ktorí prijali 11 až 25 zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním (7,4 %). Okrem toho 36 (2,7 %) zamestnávateľov uviedlo, že zamestnalo 26 až 50 vysokoškolsky vzdelaných zamestnancov, deväť zamestnávateľov (0,7 %) deklarovali, že zamestnali 51 až 100 zamestnancov s VŠ vzdelaním a dvanásť uviedli, že do zamestnania v posledných dvoch rokoch prijali viac ako sto nových zamestnancov, ktorí mali ukončené vysokoškolské vzdelanie. Okrem toho pätnásť zamestnávateľov deklarovalo, že v danom období neprijali žiadneho vysokoškolsky vzdelaného zamestnanca (bližšie tabuľka 5).

Tabuľka 5 – Zamestnávateľa podľa počtu prijatých zamestnancov s VŠ vzdelaním

počet prijatých zamestnancov s VŠ vzdelaním	počet zamestnávateľov	podiel
0	15	1,1%
1 až 10	1 144	87,1%
11 až 25	97	7,4%
26 až 50	36	2,7%
51 až 100	9	0,7%
101 a viac	12	0,9%
spolu	1 313	100,0%

Z celkového počtu 10 176 vysokoškolsky vzdelaných zamestnancov, ktorých zamestnávateľa prijali do zamestnania v ostatných dvoch rokoch bolo 27,2 % (2 770) čerstvých absolventov vysokých škôl, teda absolventi, ktorí nemali od ukončenia svojho vysokoškolského štúdia viac ako dva roky.

Aspoň jedného zamestnanca v uplynulých dvoch rokoch prijalo z radov čerstvých absolventov celkovo 837 zamestnávateľov. Na druhej strane 359 zamestnávateľov, ktorí v uvedenom období prijali do zamestnania nejakú vysokoškolsky vzdelanú pracovnú silu neprijalo žiadneho čerstvého absolventa.

Tabuľka 6 – Zamestnávateľa podľa počtu prijatých čerstvých absolventov

počet prijatých čerstvých absolventov VŠ	počet zamestnávateľov	podiel
0	359	30,0%
1 až 10	814	68,1%
11 až 25	13	1,1%
26 až 50	5	0,4%
51 až 100	2	0,2%
100 a viac	3	0,3%
spolu	1 196	100,0%

Podľa výsledkov prieskumu prijalo do zamestnania v posledných dvoch rokoch čerstvých absolventov vysokej školy s ukončeným prvým stupňom celkovo 311 zamestnávateľov, pričom až 67,8 % (211 zamestnávateľov) z nich prijalo v uvedenom období iba jedného zamestnanca, ktorý bol čerstvým absolventom bakalárskeho študijného programu.

Tabuľka 7 – Zamestnávateľia podľa počtu prijatých čerstvých absolventov prvého stupňa VŠ vzdelania (Bc.)

počet prijatých čerstvých absolventov I. stupňa VŠ vzdelania	počet zamestnávateľov	podiel
0	741	70,4%
1 až 10	303	28,8%
11 až 25	3	0,3%
26 až 50	4	0,4%
51 až 100	0	0,0%
100 a viac	1	0,1%
spolu	1 052	100,0%

Dôvody nezájmu o vysokoškolsky kvalifikovanú pracovnú silu z radov čerstvých absolventov

Najčastejšie uvádzaným dôvodom nezamestnávania vysokoškolsky kvalifikovanej pracovnej sily bola absencia potreby pracovnej sily s uvedenou úrovňou vzdelania (41,7 opýtaných). Druhým najčastejšie deklarovaným dôvodom bol nezáujem o prácu v danej organizácii zo strany absolventov vysokých škôl (27,4 %) a takmer dvadsať jedna percent opýtaných uviedlo, že dôvodom pre nezamestnávanie absolventov VŠ je nedostupnosť absolventov s potrebnou odbornou kvalifikáciou. Nedostatok praxe explicitne uviedlo iba 1,8 % zamestnávateľov.

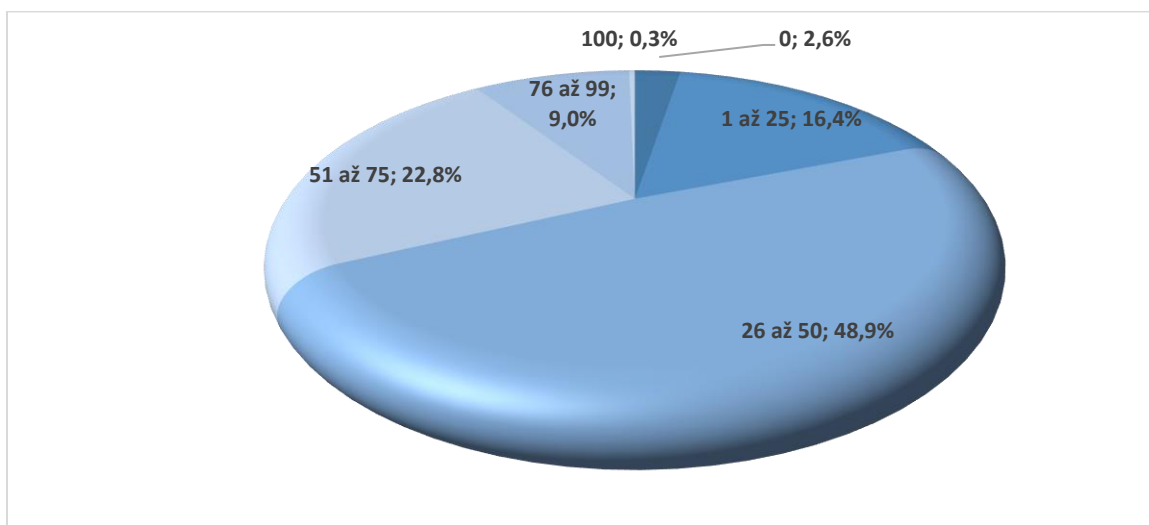
Tabuľka 8 – Dôvody pre nezamestnávanie absolventov VŠ

	počet	podiel
Nepotrebujeme vysokoškolsky kvalifikovanú pracovnú silu	430	41,7%
Nemáme záujem o absolventskú pracovnú silu z radov vysokoškolákov	36	3,5%
Nie sú absolventi s odbornou kvalifikáciou, ktorú potrebujeme	214	20,8%
Absolventi VŠ nemajú záujem o prácu v našej organizácii	283	27,4%
Nemáme dostatočný finančný rozpočet na nových zamestnancov	13	1,3%
Nemáme voľné pracovné miesta (celkovo, pre absolventov, pre VŠ vzdelaných)	28	2,7%
Chýbajúca prax	19	1,8%
Iné	8	0,8%
Spolu	1 031	100,0%

Pripravenosť absolventov vysokých škôl pre potreby trhu práce

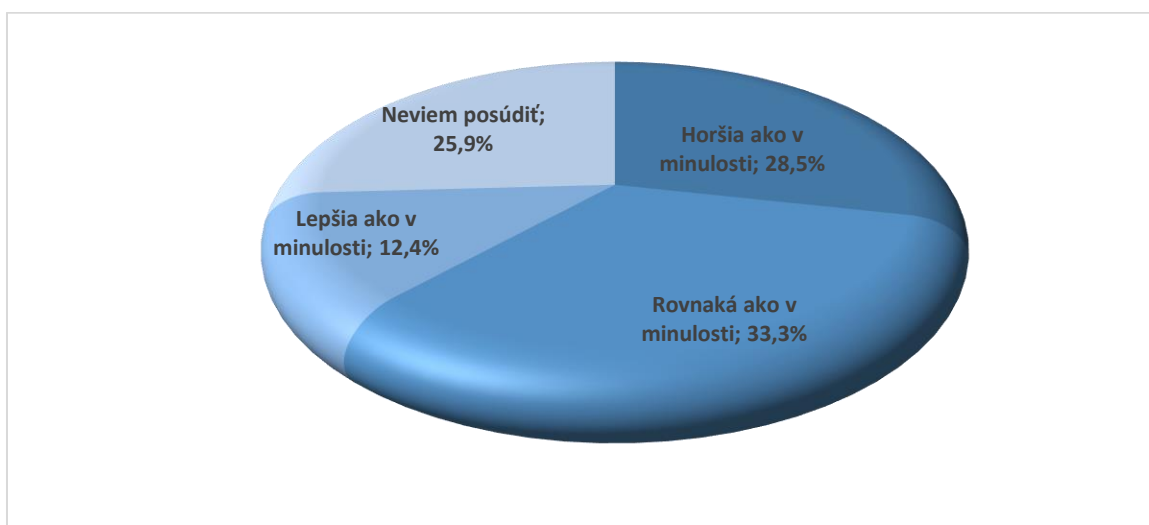
Takmer polovica (48,9 %) opýtaných zamestnávateľov sa priklonila k názoru, že miera pripravenosti absolventov vysokých škôl sa pohybuje v rozmedzí 26 až 50 %. Viac ako pätina zamestnávateľov (22,8 %) hodnotila pripravenosť vysokoškolských absolventov na úrovni 51 až 75 % a pripravenosť na úrovni 1 až 25 % uviedlo 16,4 % opýtaných. Zatiaľ čo ako úplne pripravených (100 %) vnímalo absolventov iba 0,3 % zamestnávateľov, za absolútne nepripravených pre prax (0 % pripravenosť) ich vnímalo 2,6 % opýtaných.

Graf 4 – Miera pripravenosti absolventov vysokých škôl



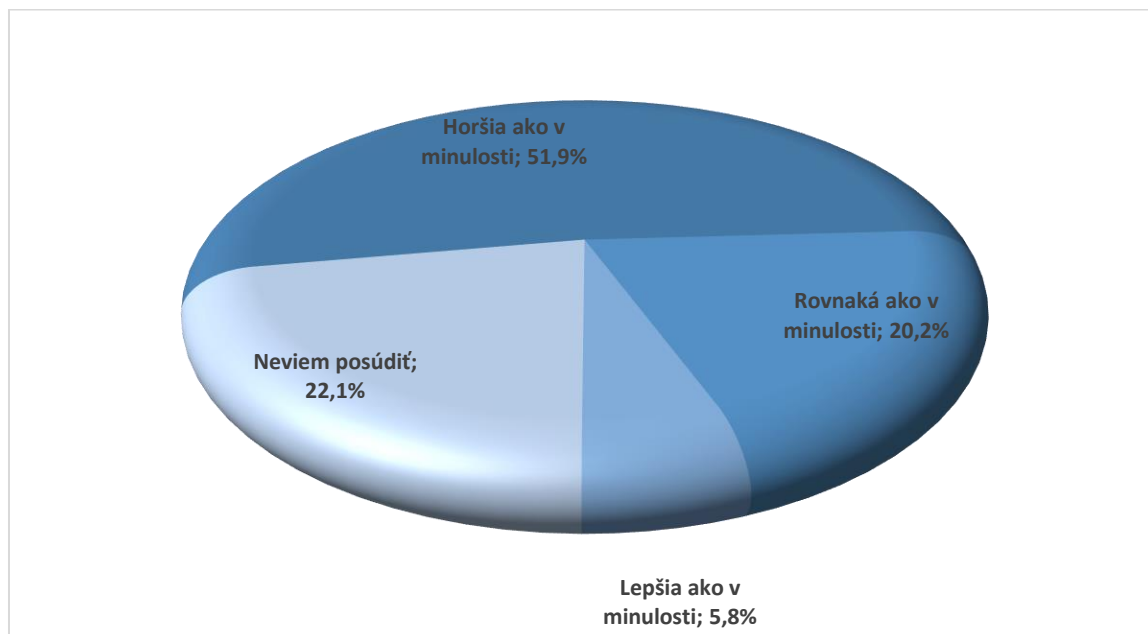
Úroveň teoretickej pripravenosti v porovnaní s minulosťou nevedela posúdiť až štvrtina opýtaných zamestnávateľov (25,9 %). Ako rovnakú v porovnaní s minulosťou ju vnímala tretina respondentov (33,3 %). Naproti tomu ako horšiu v porovnaní s minulosťou ju vnímalo 28,5 % opýtaných, pričom za lepšiu ju označilo iba 12,4 % zamestnávateľov.

Graf 5 – Úroveň teoretickej pripravenosti absolventov vysokých škôl



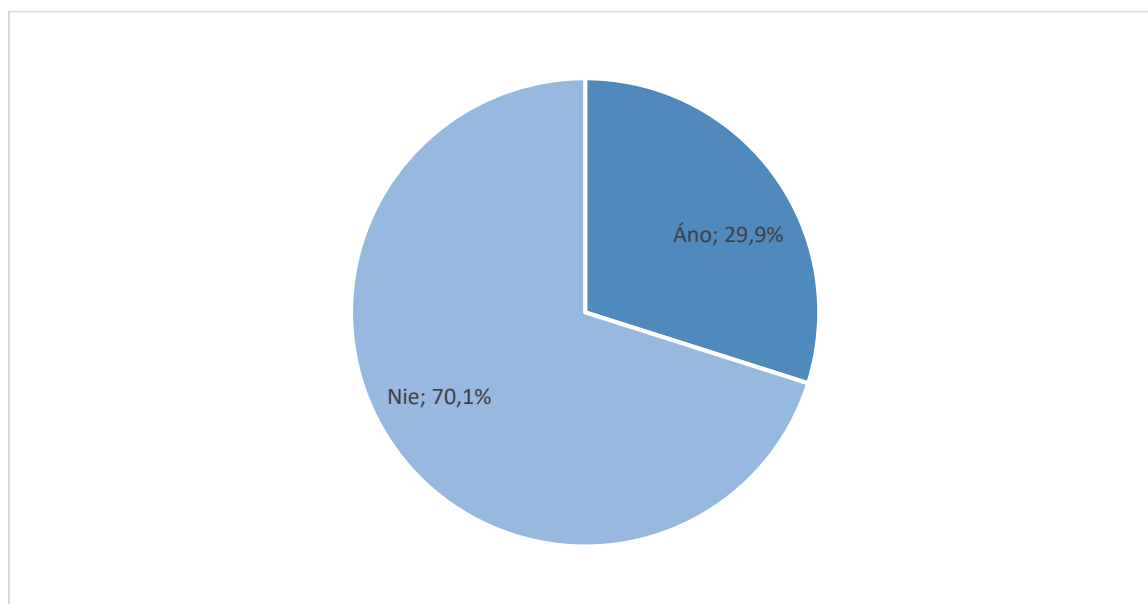
Zamestnávateľa boli v prípade úrovne praktickej pripravenosti absolventov vysokých škôl výrazne kritickejší v porovnaní s hodnotením ich teoretickej pripravenosti. Ako horšiu v porovnaní s minulosťou ju označila viac ako polovica (51,9 %) opýtaných, pričom subjektívnu skúsenosť s pozitívnou zmenou v ich praktickej pripravenosti deklarovalo iba necelých šesť percent zamestnávateľov (5,8 %). Za rovnakú v porovnaní s minulosťou ju označilo 20,2 % zamestnávateľov a úroveň praktickej pripravenosti absolventov vysokých škôl v porovnaní s minulosťou nevedelo posúdiť 22,1 % opýtaných.

Graf 6 – Úroveň praktickej pripravenosti absolventov vysokých škôl



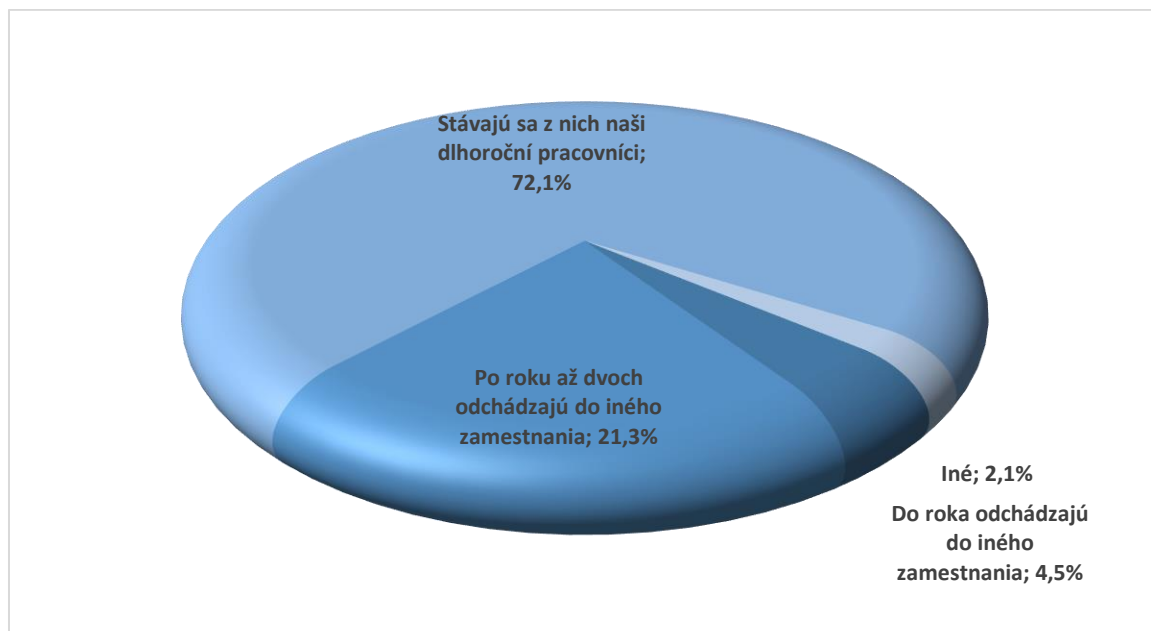
Využívanie nástroja absolventskej praxe pri zamestnávaní absolventov vysokých škôl deklarovalo iba 29,9 % zamestnávateľov a 70,1 % zamestnávateľov, ktorí sa zúčastnili prieskumu tento nástroj vôbec nevyužívalo.

Graf 7 – Využívanie nástroja „absolventskej praxe“ pri zamestnávaní absolventov vysokých škôl



Pozitívnym zistením je, že až v 72,1 % prípadov sa zo zamestnaných absolventov stávajú dlhoroční pracovníci konkrétnych zamestnávateľov. Približne pätina (21,3 %) zamestnancov z radov absolventov vysokých škôl zotrúva u prvého zamestnávateľa iba rok – dva a 4,5 % opúšťa prvé zamestnanie po ukončení vysokoškolského štúdia do jedného roka.

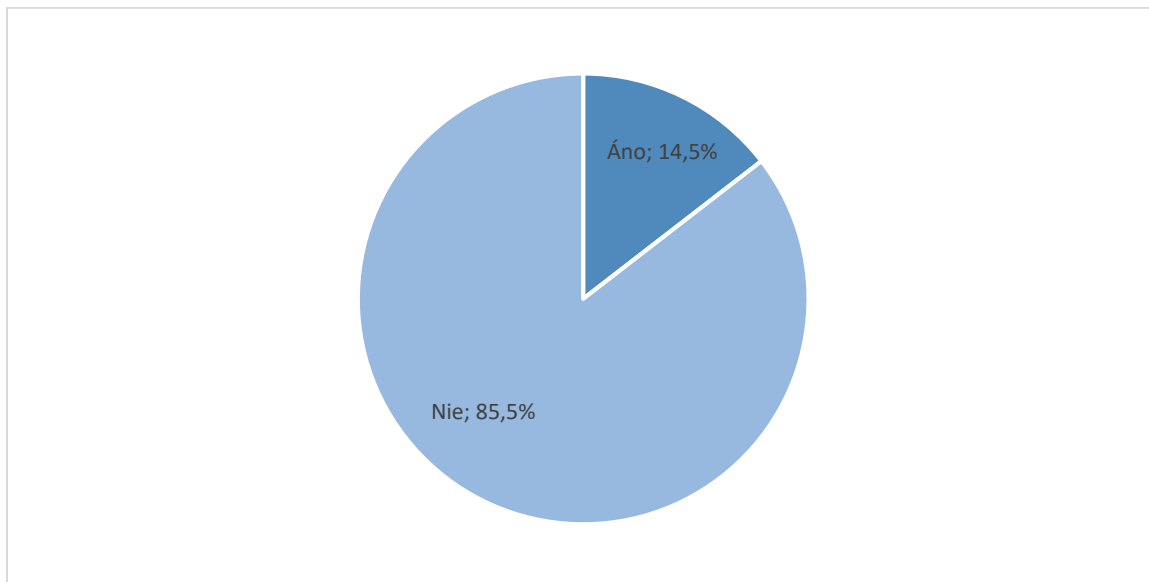
Graf 8 – Dĺžka zotrvania absolventov vysokých škôl u zamestnávateľa



Spolupráca zamestnávateľov s vysokými školami

Nejakú formu spolupráce so slovenskými vysokými školami deklarovalo iba 14,5 % opýtaných z radov zamestnávateľov. Ide o relatívne nízke číslo vzhľadom na neustále zdôrazňovanú potrebu prepojenia vzdelávania s potrebami zamestnávateľov, nielen na vysokoškolskej úrovni.

Graf 9 – Spolupráca zamestnávateľov s vysokými školami



Až 62 % zamestnávateľov uviedlo, že pandémia ochorenia COVID-19 nemala žiaden vplyv na ich spoluprácu s vysokými školami na Slovensku. Ďalších 36,2 % spoluprácu síce dočasne ukončilo, ale po zlepšení pandemickej situácie ju plánovali obnoviť. Okrem toho tri subjekty (1,1 %) uviedli, že frekvencia spolupráce sa znížila a dva subjekty (0,7 %) spoluprácu ukončili natrvalo.

Tabuľka 9 – Vplyv pandémie ochorenia COVID-19 na spoluprácu s vysokými školami

	počet	podiel
Nie, nezaznamenali sme žiadnu zmenu v našej spolupráci s danou VŠ	173	62,0%
Áno, dočasne sme ukončili spoluprácu s VŠ, ale po zlepšení situácie na Slovensku budeme v spolupráci pokračovať	101	36,2%
Áno, ukončili sme spoluprácu s VŠ natrvalo	2	0,7%
Frekvencia spolupráce sa znížila	3	1,1%
spolu	279	100,0%

Ďalšie vzdelávanie

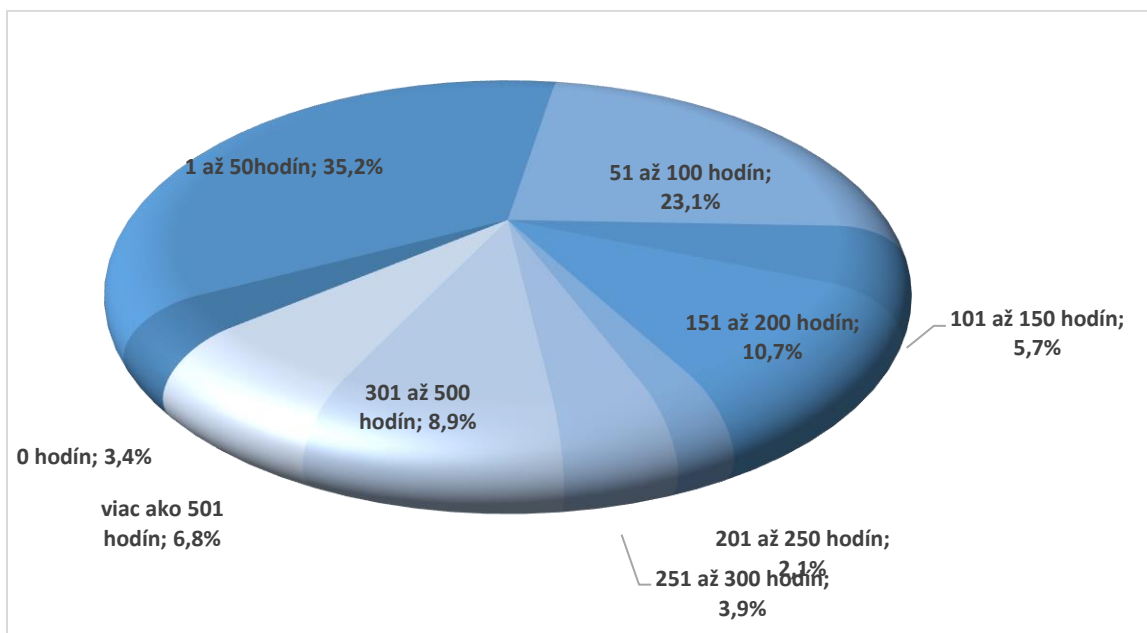
Podľa skúseností zamestnávateľov až v 63,4 % prípadov ich zamestnanci z radov absolventov vysokých škôl reagujú pozitívne na príležitosti ďalšieho vzdelávania sa, ktoré sa objavujú. V ďalších 25 % prípadov vyvíjajú sami iniciatívu v tejto oblasti a sami vyhľadávajú spôsoby zvyšovania svojej odbornosti. Podiel zamestnancov z radov čerstvých absolventov vysokých škôl, ktorí nereagujú takmer na žiadne príležitosti k ďalšiemu vzdelávaniu, ktoré by viedlo k ich odbornému rastu bol na úrovni 11,6 %.

Graf 10 – Prístup absolventov vysokých škôl k ďalšiemu vzdelávaniu a odbornému rastu podľa skúseností zamestnávateľov



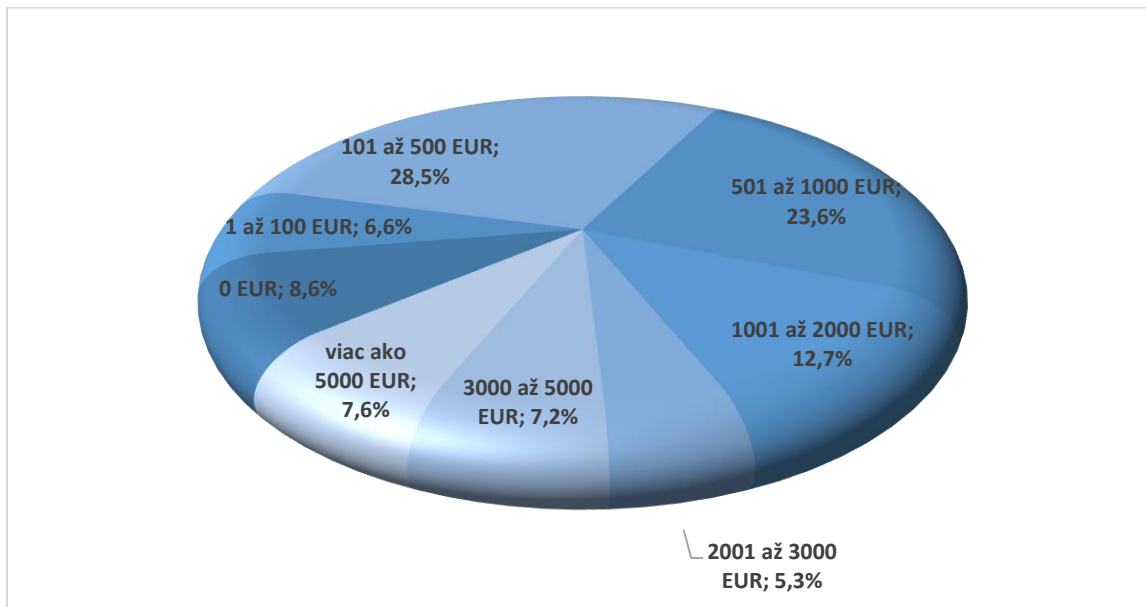
Zamestnávatelia mali možnosť odhadnúť potrebný počet hodín vzdelávania čerstvých absolventov, kým sú pripravení pre výkon úloh na pozícii, na ktorú nastúpili. Viac ako tretina zamestnávateľov odhadla čas potrebný na ich zaškolenie v rozmedzí jednej až päťdesiatich hodín. Viac ako pätina zamestnávateľov mala skúsenosť, že pre zaškolenie nového zamestnanca z radov absolventov vysokých škôl bolo potrebných 51 až 100 hodín. Takmer jedenásť percent opýtaných uviedlo, že na zaškolenie nových zamestnancov z cieľovej skupiny bolo potrebných 151 až 200 hodín. Iba 3,4 % respondentov z radov zamestnávateľov uviedlo, že zaškoleniu nových zamestnancov z radov absolventov vysokých škôl nevenovali žiaden čas.

Graf 11 – Odhad počtu hodín nevyhnutných vzdelávacích aktivít pre absolventov vysokých škôl



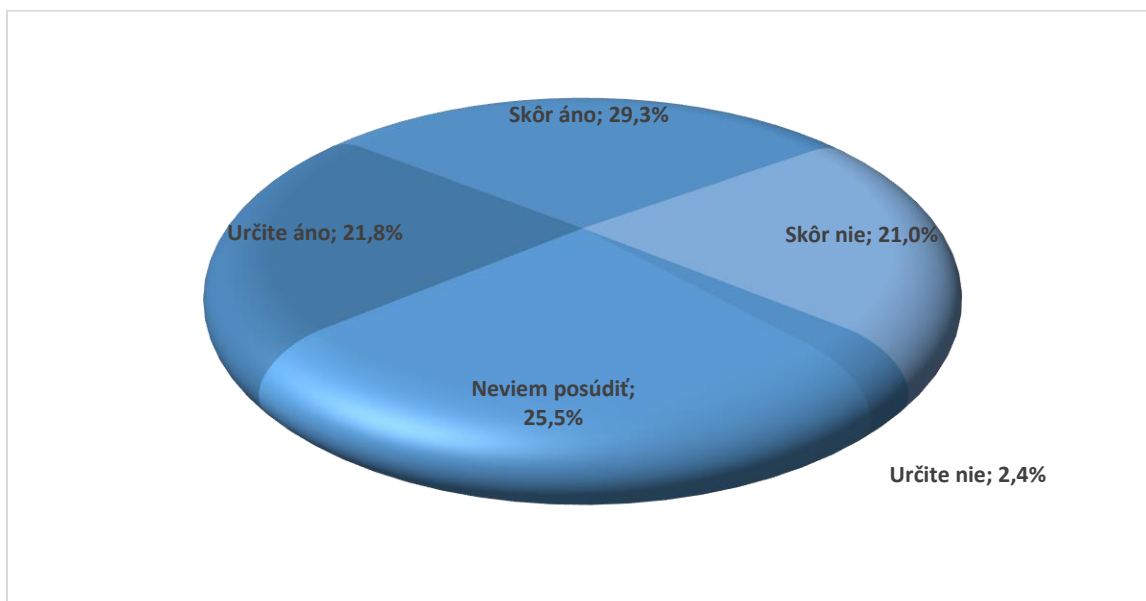
Dodatočné vzdelávanie nových zamestnancov nepredstavuje pre zamestnávateľom iba časovú, ale aj finančnú záťaž. Výdavky na nevyhnutné vzdelávanie nových zamestnancov z radov absolventov vysokých škôl v intervale jedného až sto EUR odhadlo 6,6 % opýtaných. V intervale 101 až 500 EUR to bolo 28,5 % zamestnávateľov, od 501 do 1000 EUR 23,6 % opýtaných. Výdavky na tento typ vzdelávania vo výške presahujúcej 5000 EUR uviedlo až 7,6 % zamestnávateľov, pričom žiadne finančné výdavky spojené s takýmto typom vzdelávania spojených nemalo 8,6 % zamestnávateľov.

Graf 12 – Odhad finančných prostriedkov nevyhnutných na dodatočné vzdelávanie absolventov vysokých škôl



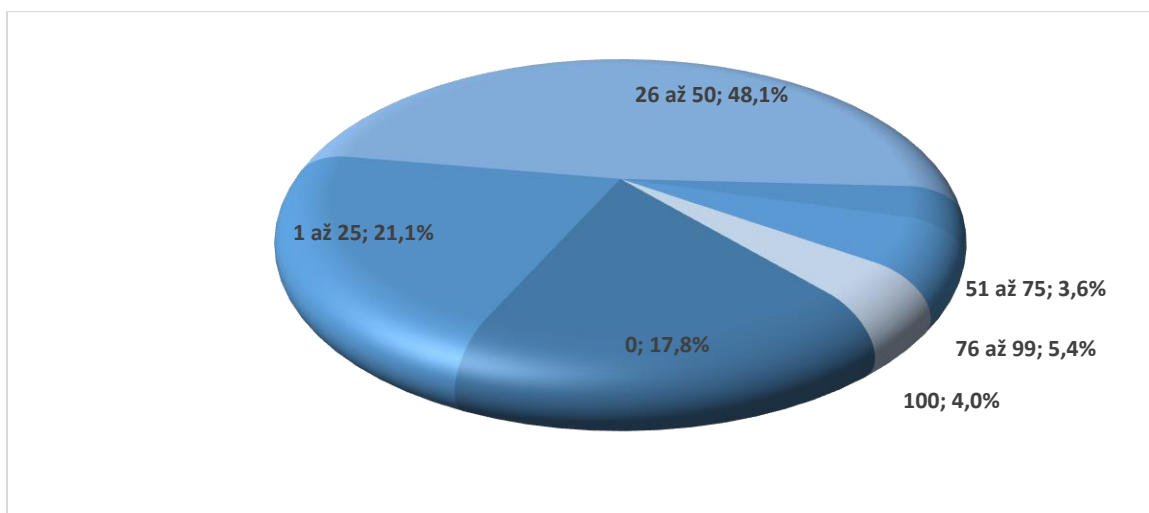
Približne pätina zamestnávateľov sa priklonila k tvrdeniu, že tieto investície by mali prebrať vysoké školy v rámci vlastného vzdelávania a ďalších 29,3 % opýtaných skôr súhlasilo s daným tvrdením. K možnosti skôr nie sa priklonilo 21 % opýtaných, zatiaľ čo jednoznačne zamietavý postoj zaujalo iba 2,4 % zamestnávateľov. Okrem toho štvrtina opýtaných nevedela k uvedenej otázke zaujať jednoznačné stanovisko.

Graf 13 – Mali by tieto investície prebrať vysoké školy v rámci vlastného vzdelávania?



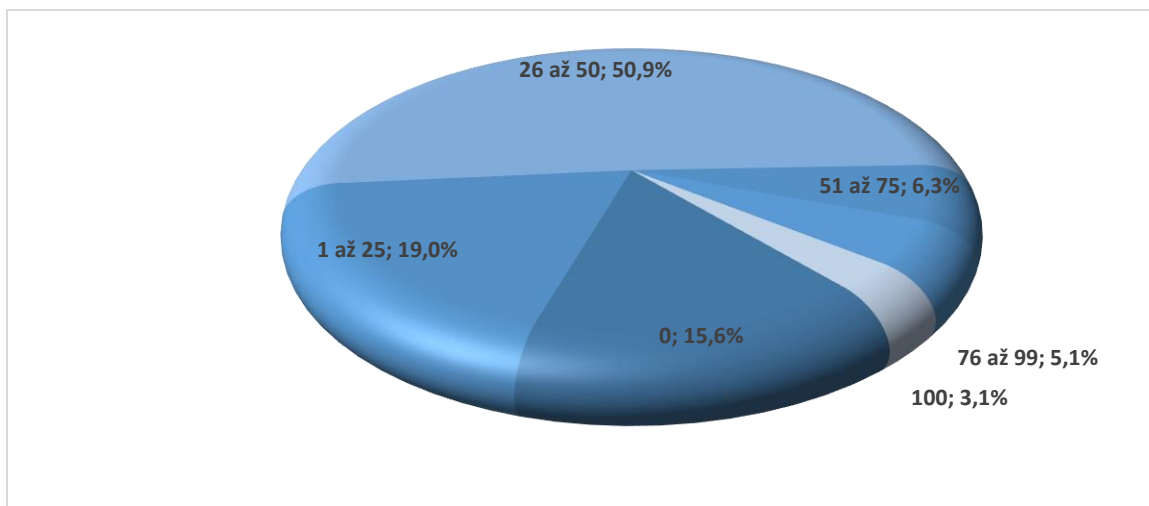
Takmer polovica opýtaných sa domnievala, že ak by potrebný obsah vzdelávania nových zamestnancov bol zapracovaný do vlastného vysokoškolského vzdelávania, tak by sa ich výdavky na túto oblasť znížili o štvrtinu až polovicu a približne pätina opýtaných odhadlo tieto finančné úspory v intervale 1 až 25 %. Zaujímavým zistením je, že až 17,8 % opýtaných zamestnávateľov počítalo s nulovými úsporami na nevyhnutné zaškolenie nových zamestnancov z radov absolventov vysokých škôl aj v prípade, ak by toto vzdelávanie bolo začlenené priamo do vlastného vysokoškolského vzdelávania. Možnosť stopercentných finančných úspor videli iba štyri percentá opýtaných.

Graf 14 – V akom rozsahu by sa mohli znížiť finančné investície do ďalšieho vzdelávania absolventov VŠ, ak by sa potrebný obsah zapracoval do vlastného vysokoškolského vzdelávania?



Obdobné výsledky ako v prípade otázky zameranej na možné finančné úspory v súvislosti so začlenením nevyhnutného vzdelávania absolventov do vlastného vysokoškolského vzdelávania boli zaznamenané aj pri otázke smerujúcej na možné časové úspory. Zhruba polovica opýtaných ich odhadla v intervale 26 až 50 %, približne pätina v intervale 1 až 25 % a 15,6 % opýtaných deklarovalo, že časové úspory by boli nulové. Možnosť celkovej eliminácie času nutného na vzdelávanie nových zamestnancov v tomto kontexte videlo iba 3,1 % opýtaných.

Graf 15 – V akom rozsahu by sa mohli znížiť časové investície do ďalšieho vzdelávania absolventov VŠ, ak by sa potrebný obsah zapracoval do vlastného vysokoškolského vzdelávania?



Zhrnutie

V rámci zamestnávateľského prieskumu bolo oslovených spolu 19 500 zamestnávateľov. Na výzvu reagovalo 3 318 subjektov (miera návratnosti na úrovni 17 %) a po vyčistení databázy o dotazníky, ktoré boli kvôli neúplnosti nepoužiteľné na ďalšie analytické spracovanie, sa výskumný súbor zredukoval na 2 412 dotazníkov.

Súkromný sektor mal v rámci výskumného súboru dominantné postavenie (64,6 %) a z hľadiska počtu zamestnancov boli najpočetnejšie zastúpené menšie podniky (10 až 49 zamestnancov, ktorých podiel bol na úrovni 38,2 %). Druhou najpočetnejšou skupinou boli malí zamestnávatelia, ktorí zamestnávali menej ako desať zamestnancov (34,6 %). Rozloženie zamestnávateľov v rámci výskumného súboru bolo relatívne rovnomerné.

Väčšina zamestnávateľov (89,2 %) vo výskumnom súbore v posledných dvoch rokoch prijala do zamestnania aspoň jedného nového zamestnanca. Tu je nevyhnutné podotknúť, že tento údaj nie je zovšeobecniteľný na celú zamestnávateľskú sféru, nakoľko zdroj kontaktných údajov (ISTP) tento indikátor do značnej miery deformuje. Môžeme ho zovšeobecniť iba na zamestnávateľov, ktorí v posledných dvoch rokoch hľadali nových zamestnancov.

Zo zamestnávateľov, ktorí v posledných dvoch rokoch prijali nejakého nového zamestnanca necelá polovica (47,6 %) prijala (aj) absolventa vysokej školy. Okrem čerstvých absolventov VŠ, zamestnávatelia najčastejšie uvádzali, že prijali do zamestnania aj absolventov stredného odborného vzdelávania s dlhodobejšou praxou. Čo sa týka počtu novoprijatých zamestnancov z radov absolventov vysokých škôl, tak ten sa najčastejšie pohyboval v intervale 1 až 10 (68,1 %).

Medzi najčastejšie uvádzanými dôvodmi pre nezamestnávanie absolventov vysokých škôl bola absencia potreby vysokoškolsky kvalifikovanej pracovnej sily (41,7 %), nezáujem absolventov vysokých škôl o prácu u konkrétneho zamestnávateľa (27,4 %) a nedostupnosť absolventov s potrebnou kvalifikáciou (20,8 %).

Zatiaľ čo, v prípade teoretickej pripravenosti 28,5 % zamestnávateľov vnímalo absolventov vysokých škôl za horšie pripravených v porovnaní s minulosťou, pri hodnotení ich praktickej pripravenosti boli výraznejšie kritickejší: až 51,9 % zamestnávateľov ich vnímalo za horšie pripravených v porovnaní s minulosťou. Úroveň teoretickej pripravenosti absolventov vysokých škôl v porovnaní s minulosťou vnímalo ako lepšiu iba 12,4 % zamestnávateľov, a v prípade praktickej pripravenosti zlepšenie vnímalo iba 5,8 % zamestnávateľov.

Pozitívnym zistením je, že až u 72,1 % prípadov sa zo zamestnaných absolventov stávajú dlhoroční pracovníci zamestnávateľov, ktorí im poskytli prvé zamestnanie po ukončení vysokoškolského štúdia. Približne štvrtina zamestnávateľov naproti tomu uviedla, že u nich z rôznych dôvodov nezotrvali zamestnanci z radov čerstvých absolventov vysokých škôl dlhšie ako dva roky.

Zamestnávatelia spolupracovali s vysokými školami iba v 14,5 % prípadov. V 62 % prípadov nemala pandémia ochorenia COVID-19 žiaden vplyv na túto spoluprácu, avšak v 36,2 % bola spolupráca dočasnej ukončená s víziou, že po zrušení opatrení bude obnovená.

Zamestnávateľa vyhodnotili relatívne pozitívne prístup absolventov vysokých škôl k možnostiam ďalšieho vzdelávania, pričom negatívny prístup absolventov k ďalšiemu odbornému rastu deklarovali v 11,6 % prípadov.

Približne polovica zamestnávateľov sa domnievala, že dodatočné vzdelávanie absolventov, ktoré je nevyhnutné pre výkon činností na konkrétnych pozíciách a ktoré pre nich predstavuje dodatočné časové a finančné náklady by mali realizovať samotné vysoké školy v rámci vlastného vzdelávania. Štvrtina zamestnávateľov sa nevedela k uvedenej otázke vyjadriť.

Názov: **Potreby zamestnávateľov a ich skúsenosti s vysokoškolsky kvalifikovanom pracovnou silou**

Priebežná správa projektu Uplatniteľnosť absolventov slovenských vysokých škôl na trhu práce za zamestnávateľský prieskum

Vypracoval: Mgr. František Blanár

Riešiteľský tím: Mgr. František Blanár
Mgr. Tomáš Filčák

Oddelenie VŠ
Odbor metodiky a tvorby informácií školstva
CVTI SR
www.cvtisr.sk

Rok vydania 2022