

7. Jaká byla vzdělávací politika podniku v oblasti DOV zaměstnaných osob?

a) Prováděná opatření

V úvodu je nutné se nejdříve zmínit o tom, že odpovědi na některé otázky z oblasti vzdělávací politiky byly zmíněny resp. stručně vyhodnoceny v předchozích oddílech analýzy. Konkrétně se jedná o následující **problematiku vzdělávací politiky podniků**:

- formy realizace (vzdělávací plány, rozpočet na DOV apod.)
- spolupráce podniků se školami při realizaci DOV
- podíly vybraných poskytovatelů externích kurzů DOV
- provozování vzdělávacích středisek (samostatně či společně s jinými podniky) za účelem poskytování aktivit DOV zaměstnaným osobám
- existence útvarů či osob odpovědných za organizování a řízení DOV
- zaměření dovedností resp. schopností zaměstnaných osob při realizaci kurzů DOV.

O celkové úrovni vzdělávání zaměstnaných osob, zejména pak o tendenci k dosahování jeho stále se zvyšující úrovni, **rozhoduje v obecné poloze především to, zda v podniku vzdělávání probíhá nepřetržitě, je postaveno na systémovém základě, podnik kvalifikovaně vyhodnocuje potřeby a možnosti a v neposlední řadě, zda podnik využívá zpětné vazby hodnocení efektů k pozitivnímu ovlivnění budoucího kvalifikačního vývoje jím zaměstnaných osob.** Odpověď na tento komplex problémů je pak možné z větší části zjistit z analýzy kvalitativně postavených otázek, které byly součástí šetření.

Dá se říci, že větší podniky postupují v oblasti vzdělávání zaměstnaných osob standardním způsobem, kdy je pro ně klíčovým momentem před rozhodnutím o realizaci vzdělávacích akcí především analýza potřeb vyšší kvalifikace stávajících pracovních sil, na kterou navazuje zpracování vzdělávacích plánů resp. programů. Tento standardní postup podniků poskytujících DOV zaměstnaným osobám (tj. 31 340 podniků) lze doložit na následujících výstupech ze šetření (viz tab.č. 14b a č. 12): u 40,9% podniků existoval systemizovaný odborný útvar či alespoň osoba odpovědná za plánování, organizování a řízení DOV, u 28,4% podniků vyústilo plánování DOV ve vzdělávací plány či programy v písemné podobě a 45,2% podniků mělo sestavený rozpočet finančních prostředků na poskytování DOV zaměstnaným osobám. Zajímavé byly odpovědi na otázku, zda dohody mezi sociálními partnery (národní, územní, odvětvové či jiné, avšak v písemné podobě) obsahovaly výslovně plány, politiku nebo postupy DOV v podniku, kdy jen necelé 3% všech podniků (poskytujících i neposkytujících DOV – 43 403) odpověděly kladně, zatímco zbývajících 97% podniků odpovědělo negativně či nevědělo přesně (na tomto místě je zarážející relativně velmi vysoký podíl podniků, jejichž reprezentanti přesně neznali odpověď na otázku nebo se spíše příliš nesnažili její věcné naplnění od kompetentních, odborných spolupracovníků na podniku získat; konkrétně se jednalo celkem o cca 26% podniků).

V další části tohoto oddílu a problematiku prováděných opatření se nejdříve zaměříme na **problematiku vzdělávací politiky podniků (v obecnější rovině) z hlediska reakcí všech podniků** (poskytujících i neposkytujících DOV – 43 403) na zjišťované otázky.

Jednou z nejdůležitějších otázek bylo vyjádření podniků k **dovednostem resp. schopnostem, které byly jimi považovány v obecné rovině za důležité z hlediska dalšího rozvoje podniků.** Pokud porovnáme 12 základních disciplín, ke kterým mohou být vzdělávací aktivity směřovány, pak nejvyšší zastoupení měly následující vzdělávací disciplíny: **1. jednání se zákazníky, 2. technické, praktické aj. znalosti a 3. práce v týmu.** Další silnou skupinou, přibližně na stejné úrovni výstupů ze šetření, je tento blok vzdělávacích disciplín: 4. řízení práce, 5. řešení mimořádných problémů a situací, 6. základní znalosti z oblasti informačních technologií, 7. znalosti cizích jazyků, 8. komunikační dovednosti a 9. vedení administrativy. Zbývajících 3 disciplíny měly naprosto marginální pozici. Zajímavé se v této souvislosti jeví zjištění, že dovednosti zaměstnaných osob spojené se znalostí cizích jazyků a základními znalostmi z oblasti informačních technologií mají pro podniky tak relativně malý význam. Vyvození seriózních závěrů z tohoto zjištění by vyžadovalo hlubší ověřování takových výstupů přímo alespoň u vybraného náhodného vzorku podniků, což přesahuje rámec provedeného šetření a současných finančních možností ČSÚ.

Pokud tato zjištění rozšíříme o další pohled, a sice o **preferenci** (opět ze strany podniků) **nejdůležitějších vzdělávacích oborů v kurzech DOV podle dvou základních skupin zaměstnání CZ-ISCO (1 - 3 a 4 - 9),** pak v 1. i 2. skupině bylo naprosto nejvyšší zastoupení disciplíny technické, praktické aj. dovednosti; druhá byla, i když s velkým odstupem, disciplína jednání se zákazníky. Na třetím místě se v 1. skupině objevuje disciplína řízení práce a ve 2. skupině práce v týmu.

Další kvalitativně zaměřenou otázkou jsou **formy reakce podniku na budoucí potřeby dovedností a schopností zaměstnaných osob**. Nejpočetnější odpovědi podniků byly ve vztahu k poskytování DOV zaměstnaným osobám (44,3% všech 43 403 podniků) a k náboru nových zaměstnanců s odpovídající kvalifikací, dovednostmi a schopnostmi (39,8%). Na třetím místě to pak byla interní reorganizace směřující ke zlepšení využití stávajících dovedností a schopností ve vazbě na budoucí potřeby (28,8%). Poslední místo zaujal nábor nových zaměstnanců kombinovaný se specifickou přípravou – odborným školením (pouze 11,0%).

Pokud jde o **míru využívání informačních zdrojů či poradenských služeb o poskytovatelích a nabídkách DOV**, pak na prvním místě byly soukromé vzdělávací instituce (44,1% ze všech 43 403 podniků) a na druhém místě překvapivě odpověď žádný zdroj či služba (30,3%). Následovaly veřejná informační centra (či služby) a úřady (22,9%), jiné, v nabídce možností nespecifikované zdroje informací či poradenských služeb (17,4%) a v poslední řadě zástupci zaměstnaných osob (6,6%).

Na doplnění právě uváděného hodnocení obecněji zaměřených otázek je dobré se ještě zmínit o **zastoupení představitelů zaměstnaných osob na rozhodovacím procesu o poskytování DOV v rámci formálního orgánu**. Pouze v 9,7% případů měly podniky formální orgán, kde byli zastoupeni představitelé zaměstnaných osob. V této souvislosti se formální orgány zaměřovaly nejvíce na obsah DOV, v dalším pořadí pak na formu DOV (interní či externí kurzy, ostatní formy) a stanovení cílů DOV. Zbývající čtyři hlediska, na která byl obvykle kladen důraz (stanovení kritérií pro výběr účastníků DOV, rozpočet a způsob financování DOV, výběr externích poskytovatelů DOV a vyhodnocování výsledků vzdělávání), měly již nižší zastoupení.

Nakonec bude podrobena stručné analýze problematika **vzdělávací politiky podniků (v rovině hodnocení efektivity a kvality DOV) z hlediska reakcí především podniků poskytujících DOV** (31 340) na zjišťované otázky.

Rozhodujícími otázkami v této souvislosti jsou otázky, které se týkají hodnocení aktivit DOV. V první řadě je to proces **hodnocení dovedností a vzdělávacích potřeb u zaměstnaných osob**. K tomu podniky využívají jako nástroj buď **strukturované rozhovory** či jiné, blíže nespecifikované **metody**, a to zhruba ve stejném poměru (20,1% resp. 20,2% ze všech 43 403 podniků). Z toho pak vyplývá velmi tristní zjištění, že téměř 60% podniků nehodnotí dovednosti a vzdělávací potřeby svých zaměstnaných osob vůbec. U obou uvedených nástrojů hodnocení je jejich orientace zhruba ve stejném rozsahu; pozornost podniků je pak především zaměřena na pracovní úkoly a aktivity resp. na dovednosti a schopnosti, s menším odstupem je za nimi orientace na konkrétní profese či profesní skupiny a poměrně marginální je orientace na formální kvalifikace.

Další problematikou jsou **metody používané pro hodnocení efektivity aktivit DOV**. V obecné poloze vyplynulo ze šetření, že ze všech podniků poskytujících DOV (31 340) jich 10,3% vyhodnocuje efektivitu všech aktivit a 26,4% některých z nich. Pokud podniky vyhodnocují efektivitu všech aktivit DOV, stejně jako jen některých z nich, pak hlavní metody, které shodně využívají, je zjištění spokojenosti účastníků s DOV a osvědčení, vydané po absolvování DOV. Teprve v dalším pořadí je to opět shodně vyhodnocení změn v chování nebo výkonu účastníků po absolvování DOV a na posledním místě pak vyhodnocení účinků DOV na výkon útvaru či podniku. Pro úplnost je nutné uvést, že zbývajících 63,3% podniků se spokojí pouze s dokladem o účasti zaměstnané osoby na příslušné aktivitě DOV.

Na závěr této části, zaměřené na hodnocení efektivity a kvality DOV, uvádíme, **jaká hlediska podniky zvažovaly, aby dosáhly potřebné kvality DOV**. Na první pozici byly „jiné možnosti“, tedy v přehledu hledisek blíže nespecifikované (32% ze všech podniků poskytujících DOV – 31 340), na druhém místě to byly certifikáty externích poskytovatelů DOV (27,4%), následované celostátními (odvětvovými) standardy či rámci pro uznávání kvalifikací a certifikací (18,3%) a dalším vzděláváním interních školitelů (10,1%). Za překvapivé zjištění je možné považovat relativně vysokou míru odpovědí v poloze „žádná“ (30,4%, tedy že pro dosažení potřebné kvality DOV nebraly do úvahy žádnou možnost z uvedené nabídky (tj. včetně nabídky „jiné možnosti“).

Obecně **i v tomto oddíle u souboru kvalitativně postavených otázek**, podobně jako u většiny hodnocení z oblasti problematik kurzů a ostatních forem DOV, **platí princip, že suma odpovědí se nerovná 100%, neboť podniky mohly v dotazníku zaškrtnout více než jednu možnost.**