

# Dotazník o odborném vzdělávání

za kalendářní rok 2015

VZ

Registrováno  
ČSÚ ČV 205/15  
ze dne 12.11.2015  
IKF 709015

Dotazník je součástí Programu statistických zjišťování na rok 2015. Podle zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, ve znění pozdějších předpisů, je zpravodajská jednotka povinna poskytnout všechny požadované údaje. Ochrana důvěrnosti údajů je zaručena zákonem. Děkujeme za spolupráci.

Vyplněný dotazník doručte **do 1. června 2016**  
na adresu Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem, Špálova 2684/1, 400 11 Ústí nad Labem  
nebo elektronicky tlačítkem "Odeslat výkaz".

Formuláře výkazů, elektronický sběr dat, registry, číselníky a aktuální statistické informace na: [www.vykazy.cz](http://www.vykazy.cz)

IČO

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Název a sídlo (adresa) zpravodajské jednotky:

--

Dotazník vyplnil:	Jméno a příjmení		Datum
	Telefon		
	Fax		
	E-mail		

Vyplňuje-li dotazník za zpravodajskou jednotku jiný subjekt (účetní firma ap.), uveďte zde svoje kontaktní spojení.

### Vyplnění záhlaví dotazníku:

IČO - identifikační číslo, pokud je méně než osmimístné, doplní se zleva nuly

### Společné vysvětlivky:

Šetření zjišťuje aktivity podniku v oblasti vzdělávání zaměstnanců a je prováděno ve všech členských státech EU.

Dotazník je rozdělen na sedm částí označených římskými číslicemi, tj. od I do VII. Tyto části se dále dělí na tzv. "oddíly", které jsou číslovány v průběhu celého dotazníku vzestupně od D200 do D214. Každý oddíl pak obsahuje jednu či více otázek, které jsou označeny velkými písmeny, a sice v každém oddílu v abecedním pořádku počínaje písmenem "A". Kromě otázek s výběrem odpovědí jsou v dotazníku otázky, u kterých se jako odpovědi vypisují číselné údaje. Veškeré tyto údaje je třeba zaokrouhlit na celá čísla, tj. bez desetinných míst. Pro správné porozumění otázkám v dotazníku a jejich zodpovězení obsahuje dotazník také výklad některých pojmů.

Pokud zpravodajská jednotka považuje za nutné komentovat údaje, uveďte tak v komentáři.

**K o m e n t á ř:** zpravodajská jednotka uvede vysvětlení logických nesrovnalostí nebo mimořádného vývoje ve vykazovaných datech, které vyplývají z organizačních změn nebo jiných okolností (v případě, že vymezený prostor při vyplňování papírového formuláře nepostačuje, pokračujte na samostatném listě).

--

<b>Část I: Základní informace o podniku</b>
---

<b>D200</b>	Základní informace o podniku
-------------	------------------------------

15D200

**A. Celkový počet zaměstnanců [1] v podniku k 31.12.2015**

Uvedte počet fyzických osob, příp. "0".

celkový počet zaměstnanců

	1
--	---

z toho ženy

	2
--	---

z toho osoby ve věku 55 let a více

	3
--	---

**[1] Celkový počet zaměstnanců zahrnuje:**

- všechny stálé i dočasné *zaměstnance*, kteří jsou v pracovním, služebním nebo členském poměru (kde součástí členství je též pracovní vztah) k zaměstnavateli;

- společníky ve společnostech s ručením omezeným, komanditisty v komanditních společnostech apod., kteří mají uzavřenou pracovní smlouvu se svou společností, a jsou tudíž k ní v pracovním poměru a dostávají příjem ze závislé činnosti.

Do celkového počtu zaměstnanců k 31.12.2015 se zahrnují i pracovníci, kteří dočasně (krátkodobě) nejsou přítomni (např. jsou na nemocenské, placené dovolené, náhradním volnu apod.).

**Do celkového počtu zaměstnanců nejsou započítávány:**

- **osoby, které s podnikem uzavřely speciální smlouvu o poskytnutí praxe (učňovskou či jinou vzdělávací smlouvu);**

- osoby, které pracují pro podnik, ale jsou placeny jinou společností (např. osoby zaměstnané nasmlouvanou firmou či zaměstnanci jiné společnosti, kteří dočasně působí v daném podniku);

- osoby pracující na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr;

- osoby, které po celou dobu referenčního období, tj. v roce 2015, nebyly přítomny v podniku a nedostávaly mzdu (např. osoby na rodičovské dovolené).

## Část II: Přístup podniku ke vzdělávání zaměstnanců

D201

Potřeba podniku rozšiřovat kvalifikaci, znalosti či dovednosti svých zaměstnanců

15D201

### A. Hodnotí podnik, jaké dovednosti zaměstnanců bude v budoucnu potřebovat?

ANO pravidelně (například jako součást celkového plánování v podniku)  1ANO, ale nepravidelně (například v souvislosti s personálními změnami) NE 

### B. Které dovednosti zaměstnanců považuje podnik za nejdůležitější z hlediska svého celkového rozvoje v nejbližších letech?

Z níže uvedených označte jednu až tři nejdůležitější dovednosti.

běžná orientace v textu a/nebo v početních operacích  
(např. schopnost vyhledat potřebné informace, sepsat pracovní postup, správně používat běžné matematické operace)  2běžné užívání informačních technologií  
(např. práce s textovým editorem, jednoduchým tabulkovým procesorem či internetem) komunikační dovednosti (verbální a/nebo písemné)  
(např. schopnost připravit a přednést prezentaci nebo se aktivně zapojit do diskuze) schopnost týmové práce řešení problémů či obtížných úkolů  
(schopnost zorientovat se v obtížné situaci či v obtížně řešitelném úkolu a zvolit vhodný postup pro její/jeho vyřešení) znalost cizích jazyků vedení administrativy  
(např. dovednost samostatného včasného a bezchybného vyplnění a odevzdání potřebných formulářů) jednání se zákazníky manažerské dovednosti  
(např. dovednost efektivního vedení či řízení zaměstnanců, plánování a organizování jejich práce) odborná práce s informačními technologiemi  
(např. schopnost programování či vytváření webových stránek) odborné dovednosti v oblasti matematiky a statistiky  
(např. v oblasti finanční a pojistné matematiky, matematického modelování či statistického zpracování dat) specifické technické a inženýrské dovednosti související s výkonem konkrétního povolání v podniku  
(např. dovednosti v oblasti průmyslového, strojírenského nebo stavebního inženýrství, v oblasti projektování a výroby, obsluhy a opravy strojů, těžby uhlí) jiné specifické dovednosti související s výkonem konkrétního povolání v podniku nemáme názor 

### C. Jakým způsobem podnik obvykle reaguje, zjistí-li, že stávající znalosti či dovednosti zaměstnanců nejsou dostatečné?

Lze označit více odpovědí.

zajistí stávajícím zaměstnancům potřebné vzdělávání  3nabere nové pracovníky s odpovídající kvalifikací, dovednostmi a schopnostmi nabere nové pracovníky, kterým následně zajistí potřebné vzdělávání přistoupí k vnitřní reorganizaci za účelem lepšího využití stávajících dovedností a schopností zaměstnanců ani jedním z výše uvedených způsobů (k takovým situacím nedochází, nebo podnik reaguje jiným způsobem)

D202

## Plánování a organizace vzdělávání zaměstnanců podniku

15D202

**A. Kdo je v podniku odpovědný za organizaci vzdělávání zaměstnanců?**útvár speciálně zaměřený na vzdělávání  1zaměstnanec, pro kterého je tato činnost hlavní náplní práce zaměstnanec, jehož hlavní náplní práce je jiná činnost podnik žádnou osobu ani útvár pověřený organizací vzdělávání nemá **B. Zapojují se obvykle zástupci zaměstnanců podniku (např. odbory) do rozhodování o záležitostech souvisejících se vzděláváním?***Např. o obsahu vzdělávání, o výběru poskytovatelů, o rozpočtu, o hodnocení dopadu apod.*ANO  2NE podnik nemá určené zástupce zaměstnanců 

pokud NE - jděte k otázce "D"

pokud podnik nemá určené zástupce zaměstnanců - jděte k otázce "D"

**C. Kterých z níže uvedených částí rozhodovacího procesu o vzdělávání zaměstnanců se tyto zástupci zaměstnanců účastní?***Lze označit více odpovědí.*stanovení cílů vzdělávání  3stanovení kritérií pro výběr účastníků vzdělávání volba formy či druhu vzdělávání volba obsahu vzdělávání sestavování rozpočtu na vzdělávání výběr externích poskytovatelů vzdělávání hodnocení/posouzení výsledků vzdělávání **D. Je v podniku při sestavování ročního rozpočtu obvykle počítáno s útratou za vzdělávání zaměstnanců?***Finance na vzdělávání mohou být v rozpočtu vedeny jako samostatná rozpočtová položka a/nebo jako součást jiné rozpočtové kapitoly (např. věnované personálním nákladům).*ANO  4NE **E. Pokud podnik plánuje vzdělávání zaměstnanců, bývá jeho součástí písemný vzdělávací plán či projekt?**ANO  5NE v podniku se vzdělávání zaměstnanců dopředu neplánuje

F. Zahrnují obvykle písemné dohody mezi podnikem a jeho profesními či sociálními partnery [1] téma poskytování vzdělávání?

ANO

 6

NE

podnik žádné písemné dohody s profesními či sociálními partnery neuzavírá

[1] **Profesní či sociální partneři** jsou organizace reprezentující zaměstnavatele a zaměstnance (asociace zaměstnavatelů, odvětvové svazy a odborové organizace, jako je například Svaz průmyslu a obchodu, Hospodářská komora či Českomoravský odborový svaz apod.). Tito profesní a sociální partneři pravidelně vyjednávají na **celostátní, regionální nebo odvětvové úrovni** a schvalují dohody. **Smlouvy mezi zaměstnavatelem a odborovými orgány či výbory na podnikové úrovni se do této definice nezahrnují.**

Ve společných smlouvách jsou obvykle **zakotveny mzdy a pracovní podmínky**, mohou však také regulovat opatření pro poskytování praxe či vzdělávání zaměstnanců, jako je např. spravování celostátních, regionálních nebo odvětvových fondů určených na vzdělávání zaměstnanců, realizace opatření vedoucích k zaměstnanosti, opatření pro vzdělávání zaměstnanců ve vyšší věkové kategorii atd.

G. Přispíval podnik v posledních třech letech za účelem podpory vzdělávání zaměstnanců do nějakého fondu sdružujícího příspěvky na vzdělávání a sloužícího více subjektům [2]?

ANO  7NE 

[2] **Příspěvky poskytnuté podnikem na vzdělávání** jsou výdaje podniku do kolektivních fondů obhospodařovaných vládou či zprostředkujícími společnostmi s hlavním záměrem přispět na vzdělávání zaměstnanců. Vykazují se i v případě, že se v podniku v referenčním roce 2015 žádní zaměstnanci vzdělávání neúčastnili, avšak v podnikovém účetnictví byly tyto výdaje zaznamenány.

H. Pokud jste v předchozí otázce odpověděl/a ANO, uveďte výši poskytnutých příspěvků v roce 2015 v Kč.

 8

### Část III: Charakteristika vzdělávání zaměstnanců

Následující části dotazníku se týkají vzdělávání zaměstnanců podniku. **Zohledněte pouze takové vzdělávání, které splňuje následující podmínky:**

- Jedná se o **předem plánované** aktivity organizované či **aktivně podporované** podnikem s konkrétním **vzdělávacím cílem**.
- **Hlavním záměrem** účasti zaměstnanců v těchto aktivitách je získávání nových **znalostí a dovedností** a/nebo prohlubování či rozvoj těch stávajících.
- Podnik takové vzdělávání za zaměstnance **alespoň částečně hradí** (ať již z vlastních zdrojů či z přijatých dotací apod.). Do částečné úhrady vzdělávání zaměstnanců patří i situace, kdy je pracovníkovi umožněno využívat ke vzdělávání placenou pracovní dobu, nebo situace, kdy jsou pracovníkovi hrazeny výukové materiály (např. v případě samostudia).

V rámci vzdělávání zaměstnanců, jak bylo právě vymezeno, je v šetření VZ dále rozlišeno mezi **kurzy/školeními a jinými formami** vzdělávání:

- **Kurzy/školení** se vyznačují vysokým stupněm organizace (z hlediska času, prostoru a obsahu) ze strany školitele či vzdělávací instituce. Obsah kurzů/školení je předem připraven pro charakteristickou cílovou skupinu osob, např. podle vymezených učebních osnov, a místo konání je většinou zřetelně oddělené od pracoviště (odehrává se v prostorách speciálně určených pro vzdělávání, jako jsou učebny nebo vzdělávací centra). **Patří sem např. povinné školení BOZP, počítačové či jazykové kurzy, kurzy zaměřené na komunikační dovednosti, rekvalifikační kurzy, vzdělávání na vysokých školách, příp. jiné jasně strukturované vzdělávání zvyšující kvalifikaci či rozšiřující dovednosti zaměstnanců určitého oboru.**

- **Jiné formy než výše charakterizované kurzy/školení** jsou do vzdělávání zaměstnanců v šetření VZ zahrnuty pouze tehdy, jsou-li plánovány předem a hlavním záměrem zaměstnance, který se jich účastní, je něco se naučit. Většinou se jedná o vzdělávání formou **zaškolování či instruktáží pro jednoho až pět pracovníků orientované na pracovní činnosti na konkrétním pracovišti za použití běžných pracovních nástrojů**, kdy obsah vzdělávání bývá přizpůsoben individuálním potřebám vzdělávaných osob. Vzdělávaná osoba (či více osob) mívá také zpravidla možnost si do určité míry samostatně určovat čas, místo a obsah vzdělávání. Kromě zaškolování a instruktáží sem patří **např. také účast na konferencích či veletrzích** s cílem něco se naučit. Zvláštní formou vzdělávání zaměstnanců je i **samostudium**, není-li ovšem podnikáno za účelem osvojit si učivo či dovednosti probírané v rámci kurzu/školení.

D203

## Kurzy/školení zajišťované podnikem

15D203

Do kurzů/školení nezapomeňte zahrnout i povinná školení, např. BOZP, a předem plánované a podnikem alespoň zčásti hrazené vzdělávání ve školských institucích (viz definici výše).

**A. Zajišťoval podnik v roce 2015 pro své zaměstnance alespoň jeden kurz/školení?**

ANO  1NE 

pokud NE - zodpovězte v tomto oddílu pouze otázku "D" a poté jděte na oddíl D206

**B. Kolik zaměstnanců podniku se v roce 2015 zúčastnilo nějakého kurzu/školení?**

Jednu a tu samou osobu započítejte pouze jednou bez ohledu na počet kurzů/školení, kterých se zúčastnila.

celkem  2z toho ženy  3z toho osoby ve věku 55 let a více  4

**C. Kdo byli v roce 2015 hlavní poskytovatelé [1] externích kurzů/školení [2] pro zaměstnance podniku?**

V následujícím seznamu označte jednoho až tři hlavní poskytovatele vzhledem k počtu placených hodin v zaměstnání, které strávili zaměstnanci podniku vzděláváním v externích kurzech/školeních uvedených poskytovatelů (zohledněte i povinné kurzy/školení).

instituce školního vzdělávání, např. střední či vysoké školy  5

státní nebo veřejné instituce zaměřené na vzdělávání dospělých (např. Národní institut dalšího vzdělávání, Centrum vzdělanosti Libereckého kraje)

soukromé komerční společnosti, které se zaměřují na poskytování vzdělávání

soukromé komerční společnosti, jejichž hlavní činností není poskytování vzdělávání (např. dodavatel vybavení, mateřské či přidružené společnosti)

svazy zaměstnavatelů, obchodní či hospodářské komory, odvětvové svazy

odborové organizace

jíní poskytovatelé vzdělávání

podnik v roce 2015 pro své zaměstnance žádný externí kurz/školení nezajišťoval

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

[2] U kurzů/školení rozlišujeme mezi interními a externími kurzy/školeními, přičemž **místo konání kurzu není rozhodující**.

**Interní kurz/školení** z podstatné části plánuje a řídí sám podnik, který má též odpovědnost za jeho obsah.

**Externí kurz/školení** z podstatné části plánuje a řídí "třetí strana" neboli organizace, která není součástí daného podniku. V tomto případě podnik nemá přímou odpovědnost za jeho obsah - podnik si pouze dané vzdělávání pro zaměstnance vybere a objedná/zaplatí.

**D. Zajišťoval podnik v předchozím roce, tedy v roce 2014, pro své zaměstnance alespoň jeden kurz/školení?**

ANO  6NE nehodí se (podnik v té době neexistoval)

D204

15D204

Ze zákona povinné kurzy/školení zaměřené na tematiku ochrany zdraví a bezpečnosti práce zajišťované podnikem v roce 2015

V tomto oddílu zohledněte pouze povinné vzdělávání v kurzech/školeních vyplývající ze zákonných norem a zaměřující se na tematiku **ochrany zdraví a bezpečnosti práce**. Zaměstnavatel musí zařídit, aby se zaměstnancům dostalo v této oblasti řádného proškolení. Tyto kurzy/školení bývají většinou (ale nikoliv nezbytně) přizpůsobeny specifickým podmínkám a potřebám příslušného pracoviště a zahrnují:

1. Kurzy/školení, které jsou ze zákona povinné **pro plnění některých (potenciálně) nebezpečných pracovních úkolů**, např.:
  - kurzy/školení zaměřené na řízení vysokozdvizných vozíků,
  - kurzy/školení zaměřené na prevenci, např. pravidelná školení či kurzy pro závodní (podnikové) lékaře,
  - kurzy/školení pro pracovníky zabývající se profesně problematikou BOZP či PO v podniku.
2. Kurzy/školení zaměřené na **ochranu zaměstnanců a jejich okolí**, např.:
  - vstupní školení BOZP pro nové pracovníky,
  - požární cvičení pro zaměstnance,
  - kurzy/školení zaměřené na bezpečnost práce zdravotnického personálu nebo zaměstnanců v laboratořích.

**A. Kolik zaměstnanců podniku se v roce 2015 zúčastnilo alespoň jednoho ze zákona povinného kurzu/školení zaměřeného na tematiku ochrany zdraví a bezpečnosti práce?**

*Jednu a tu samou osobu započtete pouze jednou bez ohledu na počet kurzů/školení, kterých se zúčastnila.*

celkem

1

pokud "0" - jděte na oddíl D205

z toho ženy

2

z toho osoby ve věku 55 let a více

3

**B. Jaký byl celkový počet hodin v rámci placené pracovní doby [1], které všichni zaměstnanci podniku věnovali v roce 2015 účasti na těchto ze zákona povinných kurzech/školeních?**

*Uved'te (odhadněte) počet hodin v celých hodinách, nebo napište "0".*

celkový počet hodin

4

v tom účast na interním kurzu/školení [2]

5

v tom účast na externím kurzu/školení [2]

6

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

[2] U kurzů/školení rozlišujeme mezi interními a externími kurzy/školeními, přičemž **místo konání kurzu není rozhodující**.

**Interní kurz/školení** z podstatné části plánuje a řídí sám podnik, který má též odpovědnost za jeho obsah.

**Externí kurz/školení** z podstatné části plánuje a řídí "třetí strana" neboli organizace, která není součástí daného podniku. V tomto případě podnik nemá přímou odpovědnost za jeho obsah - podnik si pouze dané vzdělávání pro zaměstnance vybere a objedná/zaplatí.

D205

Jiné kurzy/školení zajišťované podnikem v roce 2015

15D205

Tento oddíl se týká **jiných kurzů/školení, než jsou kurzy/školení ze zákona povinné zaměřené na tematiku ochrany zdraví a bezpečnosti práce. Patří sem např.** počítačové či jazykové kurzy, kurzy zaměřené na komunikační dovednosti, rekvalifikační kurzy, vzdělávání na vysokých školách, příp. jiné jasně strukturované vzdělávání zvyšující kvalifikaci či rozšiřující dovednosti zaměstnanců určitého oboru.

**A. Kolik zaměstnanců podniku se v roce 2015 zúčastnilo jiného kurzu/školení zajišťovaného podnikem?**

Jednu a tu samou osobu započtete pouze jednou bez ohledu na počet kurzů/školení, kterých se zúčastnila.

celkem

1

pokud "0" - jděte na oddíl D206

z toho ženy

2

z toho osoby ve věku 55 let a více

3

z toho účastníci formálního vzdělávání [1]

4

[1] Uvedte, jakému počtu zaměstnanců podnik zajišťoval formální vzdělávání (tj. předem dané vzdělávání naplánoval a finančně podpořil, byť jen uvolněním zaměstnance v rámci placené pracovní doby za účelem účasti na formálním vzdělávání). **Pojmem formální vzdělávání** je označeno klasické vzdělávání ve formálních vzdělávacích institucích (školách a univerzitách). Formální vzdělávání je upraveno právními předpisy a zahrnuje navazující úrovně vzdělávání (např. základní, středoškolskou, vysokoškolskou). Dosažení těchto úrovní je potvrzováno příslušným osvědčením (vysvědčení, výuční list, maturitní vysvědčení, diplom apod.), které je uznáváno relevantními národními autoritami.

**B. Jaký byl celkový počet hodin v rámci placené pracovní doby [2], které všichni zaměstnanci podniku věnovali v roce 2015 účasti na těchto jiných kurzech/školeních?**

Uvedte (odhadněte) počet hodin v celých hodinách, nebo napište "0".

celkem

5

v tom účast na interních kurzech/školeních [3]

6

v tom účast na externích kurzech/školeních [3]

7

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

[3] U kurzů/školení rozlišujeme mezi interními a externími kurzy/školeními, přičemž **místo konání kurzu není rozhodující**.

**Interní kurzy/školení** z podstatné části plánuje a řídí sám podnik, který má též odpovědnost za jeho obsah.

**Externí kurzy/školení** z podstatné části plánuje a řídí "třetí strana" neboli organizace, která není součástí daného podniku. V tomto případě podnik nemá přímou odpovědnost za jeho obsah - podnik si pouze dané vzdělávání pro zaměstnance vybere a objedná/zaplatí.

**C. Na které hlavní znalosti či dovednosti se tyto jiné kurzy/školení v roce 2015 zaměřovaly?**

V následujícím seznamu označte jednu až tři hlavní znalosti či dovednosti vzhledem k počtu hodin, které zaměstnanci strávili příslušně zaměřeným vzděláváním v rámci placené pracovní doby. Pokud některý kurz/školení nelze přesně zařadit, vyberte ze seznamu co nejpříležitější kategorii.

běžná orientace v textu a/nebo v početních operacích

(např. schopnost vyhledat potřebné informace, sepsat pracovní postup, správně používat běžné matematické operace)

 8

běžné užívání informačních technologií

(např. práce s textovým editorem, jednoduchým tabulkovým procesorem či internetem)

komunikační dovednosti (verbální a/nebo písemné)

(např. schopnost připravit a přednést prezentaci nebo se aktivně zapojit do diskuze)

schopnost týmové práce

řešení problémů či obtížných úkolů

(schopnost zorientovat se v obtížné situaci či v obtížně řešitelném úkolu a zvolit vhodný postup pro její/jeho vyřešení)

znalost cizích jazyků

vedení administrativy

(např. dovednost samostatného včasného a bezchybného vyplnění a odevzdání potřebných formulářů)

jednání se zákazníky

manažerské dovednosti

(např. dovednost efektivního vedení či řízení zaměstnanců, plánování a organizování jejich práce)

odborná práce s informačními technologiemi

(např. schopnost programování či vytváření webových stránek)

odborné dovednosti v oblasti matematiky a statistiky

(např. v oblasti finanční a pojistné matematiky, matematického modelování či statistického zpracování dat)

specifické technické a inženýrské dovednosti související s výkonem konkrétního povolání v podniku

(např. dovednosti v oblasti průmyslového, strojírenského nebo stavebního inženýrství, v oblasti projektování a výroby, obsluhy a opravy strojů, těžby uhlí)

jiné specifické dovednosti související s výkonem konkrétního povolání v podniku

D206

## Jiné formy vzdělávání zajišťované podnikem, než jsou kurzy/školení

15D206

Tento oddíl se týká jiných forem vzdělávání, než jsou kurzy/školení. Jejich výčet obsahuje první otázka tohoto oddílu. Uvedené formy jsou do vzdělávání zaměstnanců v šetření VZ zahrnuty pouze tehdy, jsou-li **plánovány předem**, alespoň zčásti **financovány** podnikem (byť jen uvolněním pracovníka v rámci placené pracovní doby) a **hlavním záměrem** zaměstnance, který se jich účastní, je **něco se naučit**.

**A. Zajišťoval podnik v roce 2015 některou z níže uvedených jiných forem vzdělávání (tj. odlišných od kurzů/školení, kterým byly věnovány předchozí otázky)?**

V jakékoliv z níže uvedených forem vzdělávání zaměstnanců může být jedna osoba započtena pouze jednou bez ohledu na počet aktivit, kterých se účastnila (tj. pokud se jedna osoba zúčastnila např. dvou řízených instruktáží na pracovišti a jednoho kroužku kvality, započítává se jako jeden účastník vzdělávání formou řízených instruktáží na pracovišti a jeden účastník vzdělávání formou kroužku kvality).

plánované vzdělávání formou řízeného zaškolování či instruktáží přímo na pracovišti [1]

ANO  1NE 

pokud ANO, uveďte přibližný podíl zaměstnanců podniku, který se této formy vzdělávání účastnil (v celých %)

 2

plánované vzdělávání formou rotace zaměstnanců na pracovních místech, dočasné výměny pracovníků s jinými organizacemi, dočasné přeložení pracovníků v jedné organizaci nebo formou studijních návštěv, resp. pobytů

ANO  3NE 

pokud ANO, uveďte přibližný podíl zaměstnanců podniku, který se této formy vzdělávání účastnil (v celých %)

 4

plánované vzdělávání formou účasti na workshopech, seminářích, konferencích či veletrzích

ANO  5NE 

pokud ANO, uveďte přibližný podíl zaměstnanců podniku, který se této formy vzdělávání účastnil (v celých %)

 6

plánované vzdělávání formou účasti na kroužcích kvality a/nebo na vzdělávacích kroužcích [2]

ANO  7NE 

pokud ANO, uveďte přibližný podíl zaměstnanců podniku, který se této formy vzdělávání účastnil (v celých %)

 8

plánované vzdělávání formou samostudia / samostatného e-learningu [3]

ANO  9NE 

pokud ANO, uveďte přibližný podíl zaměstnanců podniku, který se této formy vzdělávání účastnil (v celých %)

 10

[1] **Vzdělávání formou zaškolování či instruktáží na pracovišti** je iniciováno zaměstnavatelem, koná se za přítomnosti lektora a s použitím běžných pracovních nástrojů dostupných na pracovišti nebo v pracovních situacích. Má **individuální charakter**, což znamená, že je určeno jen pro malé skupinky zaměstnanců (maximálně pro pět účastníků). Čas pro toto vzdělávání je předem vymezen.

[2] **Vzdělávací kroužky** sestávají ze skupiny zaměstnanců, která se pravidelně schází s hlavním cílem porozumět potřebám podniku v oblasti organizace práce, pracovních postupů a pracovního prostředí. **Kroužky kvality** jsou pracovní skupiny zaměstnanců, které diskutují a řeší problémy spojené s produkty či pracovním prostředím s hlavním cílem něco se naučit.

[3] O **samostatném studiu či e-learningu** se jedná tehdy, účastní-li se jedinec plánovaných vzdělávacích aktivit, u kterých si **sám organizuje svůj čas na vzdělávání a určuje si místo, kde se bude vzdělávat**. Za samostudium se považují plánované vzdělávací aktivity za použití jednoho nebo více **vzdělávacích médií**. Vzdělávání se může konat v soukromí, na veřejném místě nebo v prostorách podniku. Samostudium může být realizováno např. formou otevřených či distančních vzdělávacích kurzů, korespondenčních kurzů, využitím video či audio nahrávek a prostředků informačních technologií (včetně internetu a e-learningového vzdělávání) nebo docházením do knihoven/studoven s učebními materiály.

**B. Zajišťoval podnik v předchozím roce, tedy v roce 2014, svým zaměstnancům alespoň jednu z forem vzdělávání uvedených v předchozí otázce?**

ANO  11NE nehodí se (podnik v té době neexistoval)

## Část IV: Financování vzdělávání zaměstnanců

D207

### Financování vzdělávání zaměstnanců

15D207

#### A. Jaké náklady vynaložil podnik v roce 2015 v souvislosti se zajišťováním vzdělávání zaměstnanců?

U níže uvedených nákladů uveďte jejich výši v Kč, příp. "0" (pokud žádné nebyly). Náklady, u nichž se účtuje DPH, se uvádějí bez DPH.

poplatky a platby za kurzy/školení pro zaměstnance [1]	<input type="text"/>	1
platby za cestovní náhrady (včetně ubytování a stravného) vynaložené za účelem účasti zaměstnanců v kurzech/školeních	<input type="text"/>	2
náklady práce interních školitelů v kurzech/školeních [2]	<input type="text"/>	3
náklady na vzdělávací střediska, učebny a jiné prostory podniku, ve kterých se konají kurzy/školení, a náklady na učební materiály pro kurzy/školení [3]	<input type="text"/>	4
náklady na jiné formy vzdělávání než jsou kurzy/školení [4]	<input type="text"/>	5
vynaložené náklady celkem (součet řádků 1 až 5)	<input type="text"/>	6

[1] Do poplatků a plateb za kurzy/školení pro zaměstnance jsou zahrnuty náklady na externí kurzy/školení, které jsou hrazeny externím organizacím za poskytování kurzů/školení a souvisejících služeb, a dále poplatky za kurzy/školení či náklady na externí školitele, hodnotitele a zkoušející, kterých podnik využívá při realizaci interních kurzů/školení. Daň z přidané hodnoty (DPH) se nezahrnuje.

[2] Náklady práce interních školitelů v kurzech/školeních jsou celkové (přímé i nepřímé) náklady práce osob ve vzdělávacích střediscích daného podniku a dalších zaměstnanců, kteří se alespoň částečně podílejí na poskytování, plánování či řízení kurzů/školení. Pokud se některé osoby věnují vedle uvedených činností i jiné práci v podniku, náklady na tuto jinou práci se nezapočítávají.

[3] Náklady na vzdělávací střediska, učebny a jiné místnosti podniku, ve kterých se konají kurzy/školení, a náklady na učební pomůcky pro kurzy/školení jsou náklady na provoz učeben (příp. dalších prostor v podniku, ve kterých se konají kurzy/školení), roční amortizaci těchto učeben, resp. místností a jejich vybavení. Zahrnuje také náklady na učební pomůcky speciálně pořízené pro kurzy/školení. DPH se nezahrnuje.

[4] Jedná se např. o náklady spojené s účastí na workshopech, s pořízením učebních materiálů pro samostudium či e-learning apod. Pokud se uvedené vzdělávání konalo v pracovní době, pak do těchto nákladů nezapočítávejte mzdové náhrady za dobu, kterou zaměstnanec stráví vzděláváním.

#### B. Jakého druhu (příp. více druhů) příspěvků na úhradu vzdělávání svých zaměstnanců z níže uvedených podnik v roce 2015 využíval?

Lze označit více odpovědí.

daňové pobídky (daňové odpočty, daňové výjimky, daňové dobropisy, daňové úlevy, odklady plateb daní)	<input type="checkbox"/>	7
příspěvky od kolektivních fondů (celostátních, regionálních, odvětvových)	<input type="checkbox"/>	
dotace z EU (v rámci Operačních programů např. OP LZZ, OP VK, OP Praha Adaptabilita)	<input type="checkbox"/>	
vládní dotace	<input type="checkbox"/>	
jiné zdroje (např. příjmy ze soukromých nadací, příjmy od externích společností či soukromých osob)	<input type="checkbox"/>	
podnik žádné příspěvky nevyužíval	<input type="checkbox"/>	

pokud žádné - jděte na část V

#### C. Jaká byla celková částka příspěvků, které podnik v roce 2015 na vzdělávání obdržel, a jaký podíl z ní pocházel z veřejných zdrojů (ať již tuzemských, zahraničních či mezinárodních)?

uveďte celkovou částku obdržených příspěvků na vzdělávání zaměstnanců (v Kč)  8

uveďte, jaký podíl této částky pocházel z veřejných zdrojů (např. z vládních dotací či dotací z EU; v celých %)  9

## Část V: Hodnocení kvality, omezující faktory a důvody nezajišťování vzdělávání

Pokud podnik v roce 2015 pro zaměstnance žádné vzdělávání nezajišťoval (ať již kurzy/školení, nebo jiné formy), jděte na oddíl D210.

### D208 Hodnocení kvality vzdělávání zaměstnanců

15D208

#### A. Vyhodnocuje podnik obvykle efektivitu zajišťovaného vzdělávání zaměstnanců?

ANO, u všech vzdělávacích aktivit  1ANO, ale jen u některých vzdělávacích aktivit NE 

pokud NE - jděte na oddíl D209

#### B. Jaké metody hodnocení podnik využívá?

Lze označit více odpovědí.

přezkoušením účastníka si prověří míru nabytých znalostí či dovedností  2zjišťuje spokojenost účastníků s realizovaným vzděláváním posuzuje jednání či výkon zaměstnanců vzhledem ke stanoveným cílům tohoto vzdělávání vyhodnocuje vliv poskytnutého vzdělávání na práci příslušného útvaru nebo na celý podnik používá (také) jiné metody hodnocení 

### D209 Faktory omezující vzdělávání zaměstnanců v roce 2015

15D209

#### A. Které z následujících důvodů vedly podnik v roce 2015 k omezení účasti na vzdělávání zaměstnanců podniku?

Lze označit více odpovědí.

před zajišťováním vzdělávání pro stávající zaměstnance podnik upřednostňoval přijímání nových pracovníků s potřebnou kvalifikací, dovednostmi či schopnostmi  1podnik měl potíže s identifikací vzdělávacích potřeb zaměstnanců dostupná nabídka vzdělávání nevyhovovala potřebám podniku náklady na vzdělávání zaměstnanců byly příliš vysoké podnik se spíše zaměřoval na podporu počátečního odborného vzdělání [1] než na vzdělávání zaměstnanců podnik kladl na vzdělávání zaměstnanců velký důraz již v uplynulých několika letech zaměstnanci podniku čelili vysokému pracovnímu zatížení a nedostatku času na vzdělávání k omezení vzdělávání zaměstnanců vedly (také) jiné důvody zapojení zaměstnanců do vzdělávání odpovídalo potřebám podniku (nebyla evidována žádná omezení) 

[1] Podporou počátečního odborného vzdělání je zde myšleno poskytování praktické výchovy žákům/studentům formálního vzdělávání směřujícího k získání výučného listu či maturitní zkoušky (příp. vzdělávání na konzervatořích), kteří jsou v podnicích na praxi.

D210

15D210

## Důvody nezajišťování kurzů/školení ani jiných forem vzdělávání pro zaměstnance podniku v roce 2015

Pokud podnik v roce 2015 pro své zaměstnance zajišťoval nějaké vzdělávání (ať již kurzy/školení, nebo jiné formy), jděte na část VI.

### A. Jaké byly důvody, pro které podnik v roce 2015 nezajišťoval vzdělávání pro své zaměstnance?

*Lze označit více odpovědí.*

- |  |                          |   |
|--|--------------------------|---|
| stávající kvalifikace, dovednosti a schopnosti zaměstnanců odpovídaly aktuálním potřebám podniku   | <input type="checkbox"/> | 1 |
| před zajišťováním vzdělávání pro stávající zaměstnance podnik upřednostňoval přijímání nových pracovníků s potřebnou kvalifikací, dovednostmi či schopnostmi | <input type="checkbox"/> |   |
| podnik měl potíže s identifikací vzdělávacích potřeb zaměstnanců   | <input type="checkbox"/> |   |
| dostupná nabídka vzdělávání nevyhovovala potřebám podniku  | <input type="checkbox"/> |   |
| náklady na vzdělávání zaměstnanců byly příliš vysoké   | <input type="checkbox"/> |   |
| podnik se spíše zaměřoval na podporu počátečního odborného vzdělání [1] než na vzdělávání zaměstnanců  | <input type="checkbox"/> |   |
| podnik kladl na vzdělávání zaměstnanců velký důraz již v uplynulých několika letech  | <input type="checkbox"/> |   |
| zaměstnanci podniku čelili vysokému pracovnímu zatížení a nedostatku času na vzdělávání  | <input type="checkbox"/> |   |
| k nezajišťování vzdělávání pro své zaměstnance vedly podnik (také) jiné důvody   | <input type="checkbox"/> |   |

[1] **Podporou počátečního odborného vzdělání** je zde myšleno poskytování praktické výchovy žákům/studentům formálního vzdělávání směřujícího k získání výučního listu či maturitní zkoušky (příp. vzdělávání na konzervatořích), kteří jsou v podnicích na praxi.

## Část VI: Spolupráce podniků a škol

### D211 Spolupráce podniků a škol v roce 2015

15D211

#### A. Jakými způsoby podnik v roce 2015 spolupracoval se školou (popř. více školami) na úrovni středoškolského [1] či vyššího odborného vzdělávání?

Lze označit více odpovědí.

- zajišťování odborné praxe, výcviku či stáže v podniku pro žáky/učně/studenty  1
- pravidelné či jednorázové přednášky odborníků z podniku ve škole/školách
- spolupráce při určování obsahu odborného vzdělávání v této škole/školách
- poskytování přednášek, doškolení, rekvalifikací apod. pro zaměstnance podniku ze strany učitelů školy/škol
- spolupráce při posuzování úrovně dovedností vybraných (např. nových) pracovníků podniku
- jiným způsobem (příp. způsoby), než je výše uvedeno
- podnik se školami na této úrovni vzdělávání nespocoval

[1] Pojmem "středoškolské vzdělávání" je označeno vzdělávání na středních odborných školách, učilištích, gymnáziích i konzervatořích.

#### B. Jakými způsoby podnik v roce 2015 spolupracoval se školou (popř. více školami) na úrovni vysokoškolského vzdělávání?

Lze označit více odpovědí.

- zajišťování odborné praxe, výcviku či stáže v podniku pro studenty  2
- pravidelné či jednorázové přednášky odborníků z podniku ve škole/školách
- spolupráce při určování obsahu odborného vzdělávání v této škole/školách
- poskytování přednášek, doškolení, rekvalifikací apod. pro zaměstnance podniku ze strany učitelů školy/škol
- spolupráce při posuzování úrovně dovedností vybraných (např. nových) pracovníků podniku
- spolupráce při vývoji nových nebo inovovaných produktů podniku včetně vývoje nových nebo zlepšených způsobů jejich výroby či podpůrných podnikových činností
- spolupráce podniku se školou na výzkumných a vývojových projektech
- jiným způsobem (příp. způsoby), než je výše uvedeno
- podnik se školami na této úrovni vzdělávání nespocoval

#### C. S kolika školami podnik v roce 2015 spolupracoval?

Uveďte počet škol, příp. "0".

- počet škol poskytujících vzdělávání na úrovni středoškolského či vyššího odborného vzdělávání  3
- počet škol poskytujících vzdělávání na úrovni vysokoškolského vzdělávání  4

D212

## Poskytování praxe žákům počátečního odborného vzdělávání

15D212

Otázky v tomto oddílu se týkají **poskytování praktické výchovy** žákům/studentům počátečního odborného vzdělávání v podnicích, které je v šetření VZ vymezeno **následujícími podmínkami**:

1. Zahrnuje opatření a činnosti související se vzděláváním a pracovní výukou poskytovanou žákům/studentům na praxi, kterou získávají jakožto nedílnou složku své odborné přípravy na konkrétní povolání v rámci formálního vzdělávání směřujícího k získání výučního listu či maturitní zkoušky, příp. v rámci vzdělávání na konzervatořích.
2. Žáci/studenti dostávají za svou práci v rámci odborné praxe nějakou formu finanční a/nebo materiální odměny (ať již od podniku či od školy).
3. Podrobnosti o vykonávané praxi (např. o druhu činnosti, trvání praxe, požadovaných dovednostech, které si má žák/student osvojit, příp. o odměně za vykonanou práci) jsou předmětem smlouvy či formální dohody buď přímo mezi podnikem a žákem/studentem na praxi, nebo mezi podnikem a vzdělávací institucí, která žáka/studenta na praxi vysílá.

**A. Je v podniku běžné přijímat žáky/studenty počátečního odborného vzdělávání na praxi?**

ANO  1NE 

pokud NE - jděte na část VII

**B. Jaké jsou hlavní důvody podniku pro přijímání žáků/studentů počátečního odborného vzdělávání na praxi?**

*Lze označit více odpovědí.*

získat touto cestou kvalifikované pracovníky, jejichž dovednosti budou odpovídat potřebám podniku  2

mít možnost výběru nejlepších žáků/studentů na praxi do řad zaměstnanců v podniku (po ukončení studia)

snaha vyhnout se při nabírání nových pracovníků možné neshodě mezi jejich dovednostmi a potřebami podniku

využít kapacity žáků/studentů již během jejich počátečního odborného vzdělávání

jiné než výše uvedené (např. může být důvodem přilákání potenciálních budoucích zaměstnanců)

## Část VII: Nabírání nových zaměstnanců v uplynulých 12 měsících

D213

Problémy s obsazením volného pracovního místa

15D213

**A. Měl podnik v uplynulých 12 měsících volné pracovní místo, na které bylo těžké najít odpovídajícího kandidáta?**

ANO, takových pracovních míst bylo více  1ANO, jednalo se o jedno pracovní místo NE 

pokud NE - jděte na oddíl D214

**V dalších otázkách tohoto oddílu budete dotázán/a na požadovanou charakteristiku těchto nových zaměstnanců. Pokud měl podnik problémy obsadit více druhů pracovních pozic, vyberte takovou pozici, s jejímž obsazením měl podnik největší problémy, příp. takovou, na jejíž obsazení podniku nejvíce záleželo.**

**B. Kládli podnik u tohoto nového zaměstnance (příp. více zaměstnanců) větší důraz na dosažení určité praxe v oboru (příp. příbuzném oboru), nebo na dosažení požadovaného vzdělání?**

větší důraz na praxi v oboru, příp. v příbuzném oboru  2větší důraz na dosažení požadovaného vzdělání přibližně stejný důraz na obojí podnik po tomto novém zaměstnanci žádné vzdělání ani praxi nepožadoval 

pokud vzdělání ani praxi nepožadoval - jděte na oddíl D214

**C. V jakém oboru (příp. více oborů) podnik po tomto novém zaměstnanci (příp. více zaměstnancích) požadoval vzdělání či praxi?**

Lze označit více odpovědí.

technické vědy, výroba a výstavba  
(inženýrství a strojírenství, výroba a zpracování, architektura a stavebnictví)  3

informační a komunikační technologie přírodní vědy, matematika a statistika 

humanitní a společenské vědy (bez ekonomických věd)  
(např. umění, filozofie, jazyky a lingvistika, psychologie, sociologie, žurnalistika, knihovnictví)

ekonomie, řízení, správa a právo  
(např. podniková ekonomie, peněžnictví, účetnictví a daně, management, marketing, administrativa)

obchod a služby  
(činnosti spojené s nákupem a prodejem zboží, kadeřnictví, hotelnictví, turismus)

všeobecné vzdělání  
(např. gymnazijní vzdělání)

v jiném než výše uvedeném oboru  
(např. pedagogika, zdravotnictví nebo zemědělství)

podnik neměl žádný speciální požadavek

**D. Jaká byla úroveň požadovaného nejvyššího ukončeného vzdělání tohoto nového zaměstnance (příp. více zaměstnanců) ze strany podniku?**

Pokud požadavek podniku zahrnoval více úrovní (např. buď středoškolské nebo vysokoškolské vzdělání), uveďte podnikem preferovanou variantu.

- základní  4
- střední bez maturity
- střední s maturitou
- vysokoškolská či vyšší odborná (např. Ph.D., Ing., Mgr., Bc., DiS. apod.)
- podnik neměl žádný speciální požadavek

D214

**Nabírání čerstvých absolventů**

15D214

**A. Nabíral podnik v uplynulých 12 měsících mezi své zaměstnance čerstvé absolventy škol?**

- ANO, na více pracovních pozic  1
- ANO, na jednu pracovní pozici
- NE
- nevím
- pokud NE - jděte na konec dotazníku
- pokud nevíte - jděte na konec dotazníku

V dalších otázkách tohoto oddílu budete dotázán/a na charakteristiku těchto absolventů. Pokud podnik nabíral čerstvé absolventy na více druhů pracovních pozic, vyberte takovou pozici, na kterou nabíral nejvíce absolventů, příp. takovou, na jejíž obsazení podniku nejvíce záleželo.

**B. V jakém oboru byl tento absolvent (či více absolventů) vzdělán?**

Lze označit více odpovědí. Pokud si nejste jisti, učiňte odhad.

- technické vědy, výroba a výstavba (inženýrství a strojírenství, výroba a zpracování, architektura a stavebnictví)  2
- informační a komunikační technologie
- přírodní vědy, matematika a statistika
- humanitní a společenské vědy (bez ekonomických věd) (např. umění, filozofie, jazyky a lingvistika, psychologie, sociologie, žurnalistika, knihovnictví)
- ekonomie, řízení, správa a právo (např. podniková ekonomie, peněžnictví, účetnictví a daně, management, marketing, administrativa)
- obchod a služby (činnosti spojené s nákupem a prodejem zboží, kadeřnictví, hotelnictví, turismus)
- všeobecné vzdělání (např. gymnazijní vzdělání)
- v jiném než výše uvedeném oboru (např. pedagogika, zdravotnictví nebo zemědělství)

**C. Jaké nejvyšší úrovně vzdělání dosáhl(i)?**

Lze označit více odpovědí. Pokud si nejste jisti, učiňte odhad.

- základní  3
- střední bez maturity
- střední s maturitou
- vysokoškolská či vyšší odborná (např. Ph.D., Ing., Mgr., Bc., DiS. apod.)