

## Kapitola 1: Důraz kladený na vzdělávání ve firmách v ČR

V široké oblasti firemního vzdělávání se mezi sebou jednotlivé firmy mohou lišit nejen množstvím a formami zajišťovaného vzdělávání, ale i v celkovém přístupu ke vzdělávání a v různé míře důrazu, který je mu přikládán. Ten se v první řadě odvíjí od konkrétních potřeb firmy, financí a priorit a navazuje na interní procesy, které vzdělávání zaměstnanců zajišťují. Tato kapitola tedy nabízí základní vhled do fungování těchto interních procesů v českých firmách a ukazuje podíl firem, které vzdělávání svých zaměstnanců realizují.

### Hlavní zjištění

- 91 % firem s deseti a více zaměstnanci poskytlo zaměstnancům vzdělávání.
- Velká většina (89 %) firem zajistila v roce 2015 pro své zaměstnance alespoň jeden kurz nebo školení<sup>1</sup>. Kurzy povinné ze zákona se konaly v 87 % firem, nepovinné kurzy pak přibližně v polovině (53 %).
- Jiné formy vzdělávání<sup>2</sup> (než jsou kurzy a školení) svým zaměstnancům v roce 2015 poskytlo téměř 40 % firem.
- Nejdůležitějším faktorem ovlivňujícím poskytování vzdělávání zaměstnancům je velikost firmy. S velikostí firmy roste též pravděpodobnost poskytování nejen povinných, ale především nepovinných vzdělávacích aktivit.
- Z hlediska převažující ekonomické činnosti (odvětví) sledovaných firem je největší pravděpodobnost poskytování i jiných, než povinných kurzů a školení u firem z odvětvové sekce Peněžnictví a pojišťovnictví (K) a Informační a komunikační činnosti (J).
- Sedm z deseti firem v roce 2015 hodnotilo vzdělávací potřeby svých zaměstnanců, pětina toto hodnocení prováděla pravidelně. Uskutečněné vzdělávání zpětně zhodnotilo 42 % firem. Koncepti vzdělávání předem plánuje přibližně polovina (53 %) firem.
- Téměř dvě třetiny (63 %) firem nemají specializovaný útvar či osobu pověřenou organizací vzdělávání, nicméně velké firmy s více než 250 zaměstnanci obvykle (85 % z nich) alespoň jednou možností disponují.
- Reakcí na zjištěný deficit či absenci znalostí a dovedností zaměstnanců je u poloviny (53 %) firem zajištění potřebného vzdělávání.
- O vzdělávání ve firmách, pokud tam vzdělávání probíhá, nejčastěji rozhoduje management firmy. Do rozhodování o vzdělávání jsou zástupci zaměstnanců zapojeni pouze v 6 % firem.
- Většina firem (84 %) v roce 2015 vynaložila finanční náklady, které souvisely se zajišťováním vzdělávání zaměstnanců. Čtyři desetiny firem uvedly, že s položkou na vzdělávání počítají již při sestavování ročního rozpočtu.

<sup>1</sup> **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 apod., příp. jiné jasně strukturované vzdělávání zvyšující kvalifikaci či rozšiřující dovednosti zaměstnanců určitého oboru.**

<sup>2</sup> **Jiné formy vzdělávání než jsou kurzy a školení** jsou charakterizovány jako plánované vzdělávání na pracovišti, kdy hlavním záměrem účastníka je něco se naučit. Účastníci zpravidla mají možnost si do jisté míry určit místo, čas a obsah vzdělávání, přičemž obsah bývá přizpůsoben jejich individuálním potřebám. Do těchto jiných forem patří např. **zaškolování či instruktáž orientovaná na konkrétní pracovní činnost, účast na konferencích či veletrzích či samostudium**, pokud splňuje výše zmíněné podmínky definice.

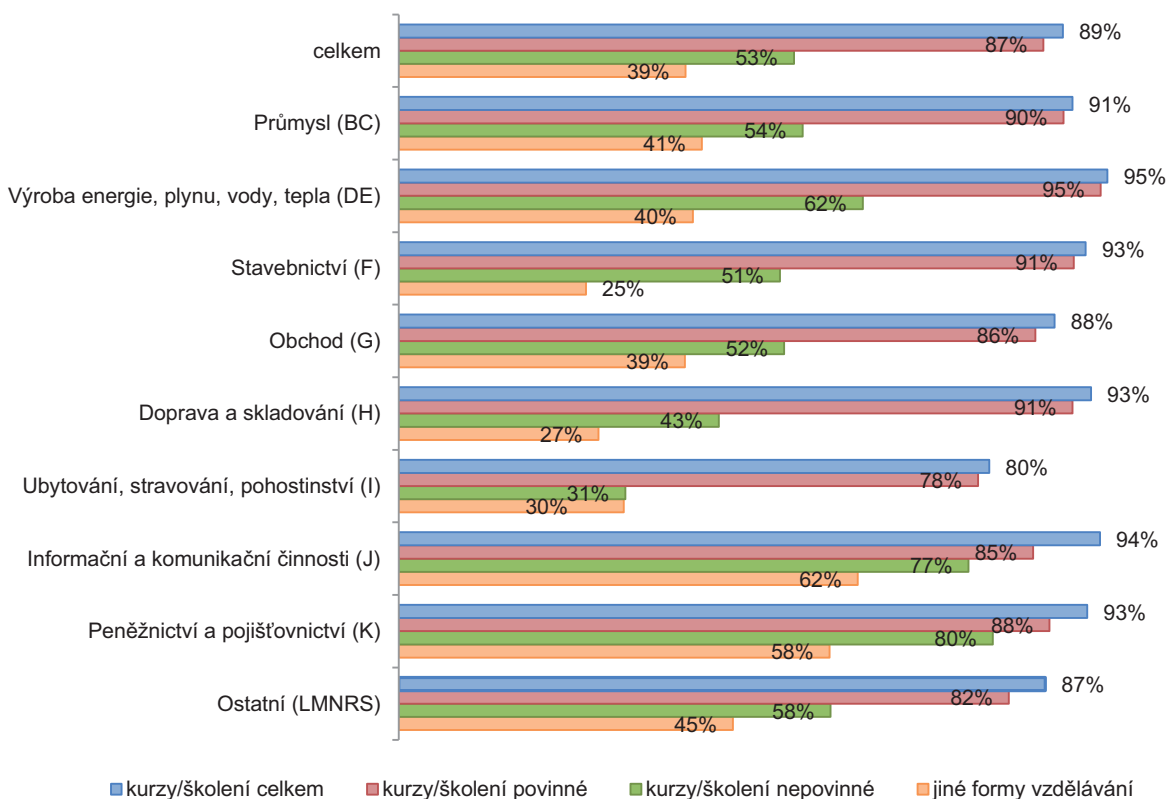


## Formy vzdělávání, které firmy poskytují svým zaměstnancům

Vzdělávání ve firmách může nabývat nejrůznějších forem, jejichž příklady jsou k dispozici v této a následující kapitole. Pro potřeby šetření CVTS, ale i obecně, lze vzdělávání ve firmách rozdělit na kurzy/školení a jiné formy vzdělávání než jsou kurzy či školení. Podíl firem, které zajistily nějaký druh vzdělávání, činil 91 %. Charakteristikou firem, které vzdělávání neposkytovaly, nebo ho poskytovaly jen v omezené míře, včetně důvodů, které je k tomu vedly, se podrobně zabývá kapitola 4.

Alespoň jeden kurz či školení (včetně povinných ze zákona) zajišťovala pro své zaměstnance v roce 2015 valná většina (89 %) firem. Téměř všechny velké firmy (s 250 a více zaměstnanci) zajišťovaly kurzy/školení pro své zaměstnance. Rozdíly je možné sledovat i v rámci faktoru vrcholového vlastníka firmy – firmy se zahraničním majitelem vzdělávaly své zaměstnance v 96 % případů, na rozdíl od českých firem, kterých tak činilo 88 %. Má na to vliv i odlišná struktura firem se zahraničním vlastníkem, mezi kterými převládají střední a velké firmy, které obecně poskytují více vzdělávacích aktivit v porovnání s menšími. Nejvíce firem, více než polovina, k zajištění vzdělávání pro své zaměstnance využilo nabídky soukromých vzdělávacích agentur.

**Graf č. 1: Podíl firem, které poskytovaly kurzy/školení a jiné formy vzdělávání podle odvětví firmy (CZ–NACE), 2015**



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

### Povinné a nepovinné kurzy a školení

Kurzy a školení se v rámci šetření CTVS rozlišují na povinné a nepovinné (definice a podrobnější informace viz příloha č. 1). Ze zákona povinné kurzy a školení poskytla svým zaměstnancům v roce 2015 většina firem (87 %). (Školení k bezpečné práci s přístroji či plošná školení BOZP jsou povinná v určité frekvenci, která není každoroční, což vysvětluje nižší než sto procentní podíl firem zajišťujících svým zaměstnancům v daném roce toto vzdělávání.) Nepovinné kurzy poskytla polovina firem (53 %). U obou druhů své zaměstnance

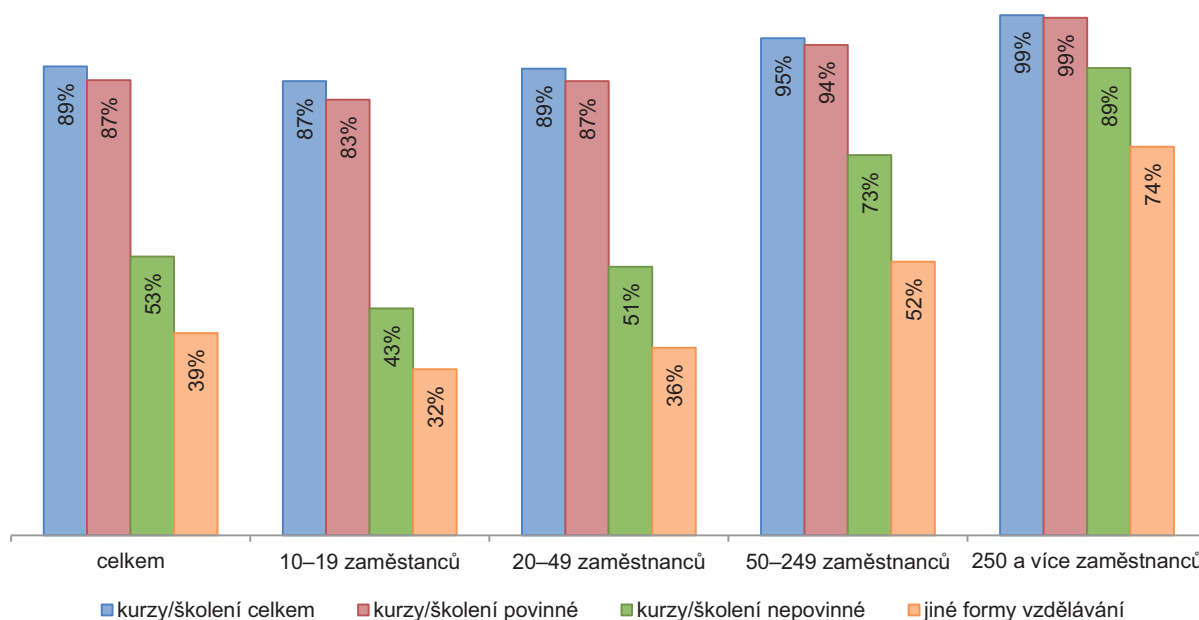
do vzdělávání zapojovaly nejvíce firmy s 250 a více zaměstnanci (u povinných kurzů 99 %, u nepovinných 89 %) a nejméně firmy malé s 10 až 19 zaměstnanci (u povinných kurzů 83 %, u nepovinných 43 %). Ze sledovaných odvětví nejvíce povinných kurzů poskytovaly firmy působící v oblasti Výroba a rozvod energie, plynu, vody, tepla (sekce DE; 95%). Nejvíce nepovinných kurzů zajišťovaly firmy pohybující se v peněžnictví a pojišťovnictví (sekce K; 80 %) – je nutno ovšem zdůraznit, že v obou případech jde o odvětvové sekce s vyšším zastoupením větších firem než v ostatních odvětvových sekcích.

### Jiné formy vzdělávání

Kromě kurzů či školení firmy zajišťují i nejrůznější jiné formy vzdělávání, mezi které patří např. plánované zaškolování zaměstnanců na pracovišti, účast na konferencích, veletrzích a workshopech či plánované samostudium. Tyto jiné formy vzdělávání svým zaměstnancům poskytovalo téměř 40 % firem s deseti a více zaměstnanci ve sledovaných odvětvích. Jiné formy vzdělávání nejvíce využívaly firmy pohybující se v odvětví Informační a komunikační činnosti (sekce J). Tuto možnost svým zaměstnancům v roce 2015 nabídl v průměru téměř dvě třetiny firem (62 %) z tohoto odvětví, a to dokonce i v kategorii velmi malých firem s 10 až 19 zaměstnanci. V rámci nich se do výše uvedených jiných forem vzdělávání zapojila přesně polovina zaměstnanců, tj. např. o 20 procentních bodů více než v případě stejné velikostní kategorie firem působících v průmyslu (sekce B–E).

Účast zaměstnanců v dané formě vzdělávání dále souvisí s počtem zaměstnanců firmy, kdy platí, že s rostoucí velikostí firmy se zvyšuje i účast jejích zaměstnanců v těchto jiných vzdělávacích formách. Mezi firmami s více než 250 zaměstnanci účast na jiné formě vzdělávání svým zaměstnancům umožnily v roce 2015 téměř tři čtvrtiny (74 %). Vyšší účast velkých firem může být mj. ovlivněna jinou firemní kulturou než u firem menších, ale samozřejmě vychází i ze základního logického předpokladu, že větší firma má vyšší počet potenciálních účastníků vzdělávání. Podrobnější informace o jednotlivých formách vzdělávání a jejich charakteristikách viz kapitola 2.

**Graf č. 2: Podíl firem, které poskytovaly kurzy/školení a jiné formy vzdělávání podle velikosti firmy, 2015**



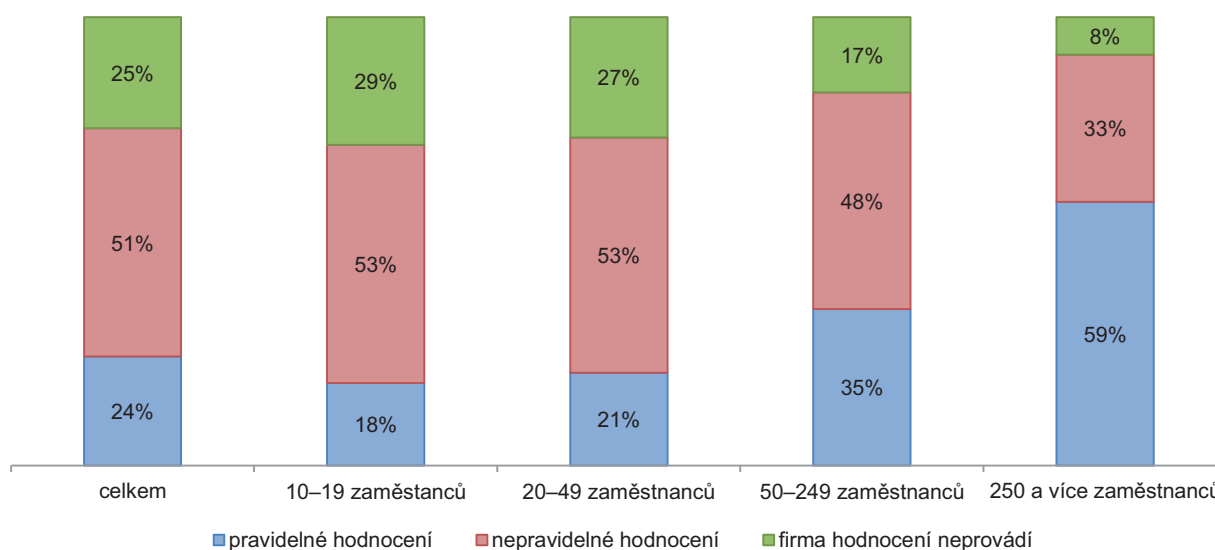
Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

## Analýza budoucích vzdělávacích potřeb

Analýzu budoucích potřebných dovedností svých zaměstnanců provádí většina firem (71 %), pětina firem hodnotí vzdělávací potřeby svých zaměstnanců pravidelně. Z firem, které v roce 2015 zajistily kurz nebo školení, provedly analýzu vzdělávacích potřeb tři čtvrtiny, z toho třetina analyzuje vzdělávací potřeby pravidelně (graf č. 3). Mezi pravidelné hodnotitele z ranku firem zajišťujících kurzy a školení patří zejména firmy s největším počtem zaměstnanců, naopak menší firmy (do 50 zaměstnanců) hodnotí vzdělávací potřeby spíše nepravidelně, pokud tak vůbec činí. Rozdíl je dán tím, že velké firmy častěji než menší realizují nepovinné kurzy/školení, na které je v analýze vzdělávacích potřeb patrně kladen primární důraz. Zároveň velké firmy vzhledem k počtu svých zaměstnanců a předpokládanému širšímu profesnímu záběru obvykle provádějí podrobnější kontrolní a plánovací procesy. Naproti tomu u menších firem, zejména firem spíše rodinného typu a těch s počtem do 20 zaměstnanců, může „analýza vzdělávacích potřeb“ probíhat i méně oficiální cestou. Z pravidelných hodnotitelů z firem, které v roce 2015 zajistily nějaký kurz nebo školení, je nejvíce firem z oblasti Peněžnictví a pojišťovnictví (sekce K). U nepravidelných hodnotitelů jsou to firmy z oblasti Stavebnictví (F). Zde platí návaznost na předchozí kategorizaci – firmy z oblasti Peněžnictví a pojišťovnictví (K) jsou nejčastěji firmy velké (s 250 a více zaměstnanci), s vysokou účastí zaměstnanců v nepovinných kurzech a školeních i jiných formách vzdělávání, naopak mezi firmami ze stavebnictví (F) převažují menší firmy (do 20 zaměstnanců) s mírně podprůměrnou účastí zaměstnanců ve vzdělávání.

Více než polovina firem, které provádí pravidelnou analýzu budoucích vzdělávacích potřeb, zároveň zajišťuje i některou z jiných forem vzdělávání než jsou kurzy a školení. Z nehodnotících firem bylo 77 % těch, které přesto kurz uskutečnily – ve velké míře se jednalo o firmy, které zajišťovaly kurzy ze zákona povinné, na které analýzu vzdělávacích potřeb spíše nepotřebují. Mezi nehodnotícími firmami jsou takové, které přes absenci analýzy budoucích vzdělávacích potřeb uskutečnily nepovinný kurz/školení (27 %) či některou z jiných vzdělávacích forem (16 %). U těchto firem může jít o již zavedené zajišťování stejného vzdělávání, které zaměstnanci k práci potřebují, což management firmy ví a nemusí tak vzdělávací potřeby zjišťovat. Případně se může jednat o nové formy vzdělávání, které firma zkouší či dostane nabídkou od poskytovatele vzdělávání.

**Graf č. 3: Podíl firem poskytujících kurzy/školení, které provádí analýzu budoucích vzdělávacích potřeb zaměstnanců podle velikosti firmy, 2015**

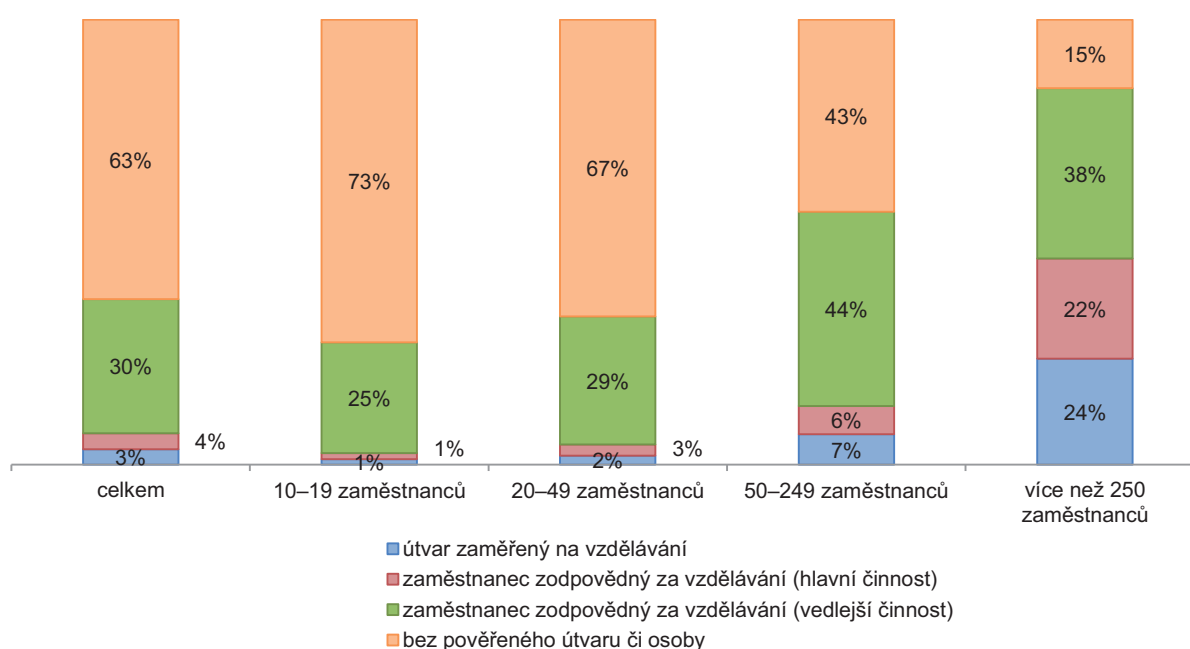


Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

## Organizace vzdělávání ve firmách

S hodnocením vzdělávacích potřeb do velké míry souvisí i způsob organizace vzdělávání v dané firmě, konkrétně pak fakt, zda má firma interně jmenovanou osobu či útvar, který za vzdělávání odpovídá. Ve většině firem (63 %) však taková osoba nebo útvar není, což souvisí s tím, že početně jsou nejvíce zastoupenou kategorií firmy malé, které tyto specializované útvary nemívají. Naopak velké firmy disponují odpovědným pracovníkem či útvarem ve valné míře (85 %), ačkoli ve více než třetině firem má daný pracovník zároveň jinou hlavní kompetenci. Existenci a formu fungování odpovědné osoby nebo útvaru mezi firmami podle velikosti firmy ukazuje graf č. 4. Zároveň platí, že ty firmy, které hodnotí vzdělávací potřeby pravidelně, mají s vyšší pravděpodobností i útvar či zaměstnance pověřeného organizací vzdělávání.

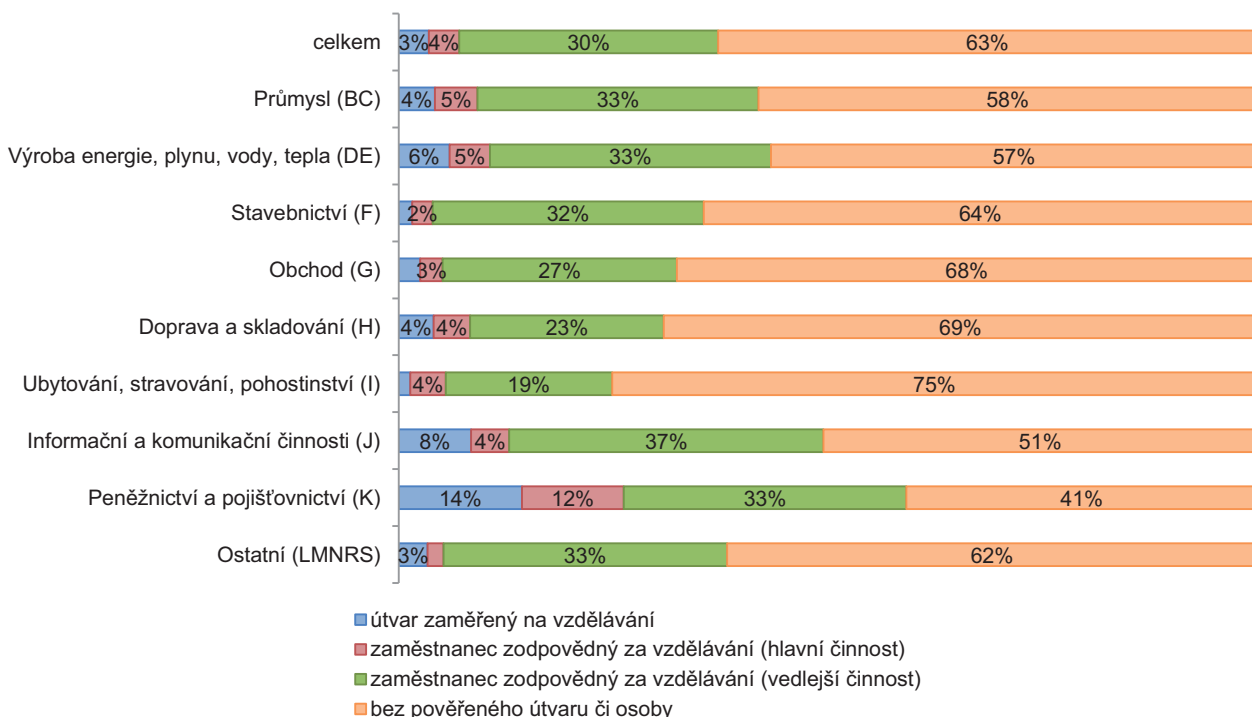
**Graf č. 4: Podíl firem se zaměstnancem či útvarem odpovědným za vzdělávání zaměstnanců podle velikosti firmy, 2015**



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Existence útvaru či zaměstnance odpovědného za organizaci vzdělávání zaměstnanců se liší i podle odvětví. Nejvyšší zastoupení útvaru či osoby s danou činností je patrné v peněžnictví a pojišťovnictví (sekce K; 59 %). Ve třetině případů se jedná o zaměstnance s jinou hlavní činností, ve 14 % firem v tomto odvětví je pro tuto agendu zřízen speciální útvar a téměř 12 % firem má zaměstnance, jehož hlavní náplní práce je organizace vzdělávání. Nejnižší podíl firem s takto odpovědnou osobou či útvarem vykazuje odvětví Ubytování, stravování a pohostinství (I). Jen čtvrtina těchto firem měla v roce 2015 k dispozici daný útvar či osobu. Podobně v odvětvích Doprava a skladování (H) a Obchod (G) měla méně než třetina firem danou osobu či útvar (viz graf č. 5).

**Graf č. 5: Podíl firem se zaměstnancem či útvarem odpovědným za vzdělávání zaměstnanců podle odvětví firmy (CZ–NACE), 2015**



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Zajišťování vzdělávání nemusí nutně souviset s tím, zda daná firma má odpovědnou osobu či útvar, který je za něj zodpovědný – speciální útvar či osobu pověřenou organizací vzdělávání nemají téměř dvě třetiny firem, které nějakou formu vzdělávání poskytují. Z grafu č. 6 je zřejmé, že mezi firmami, které poskytují různé formy vzdělávání, se existence útvaru či odpovědné osoby výrazně neliší.

**Graf č. 6: Podíl firem se zaměstnancem či útvarem odpovědným za vzdělávání zaměstnanců podle poskytnutých forem vzdělávání, 2015**

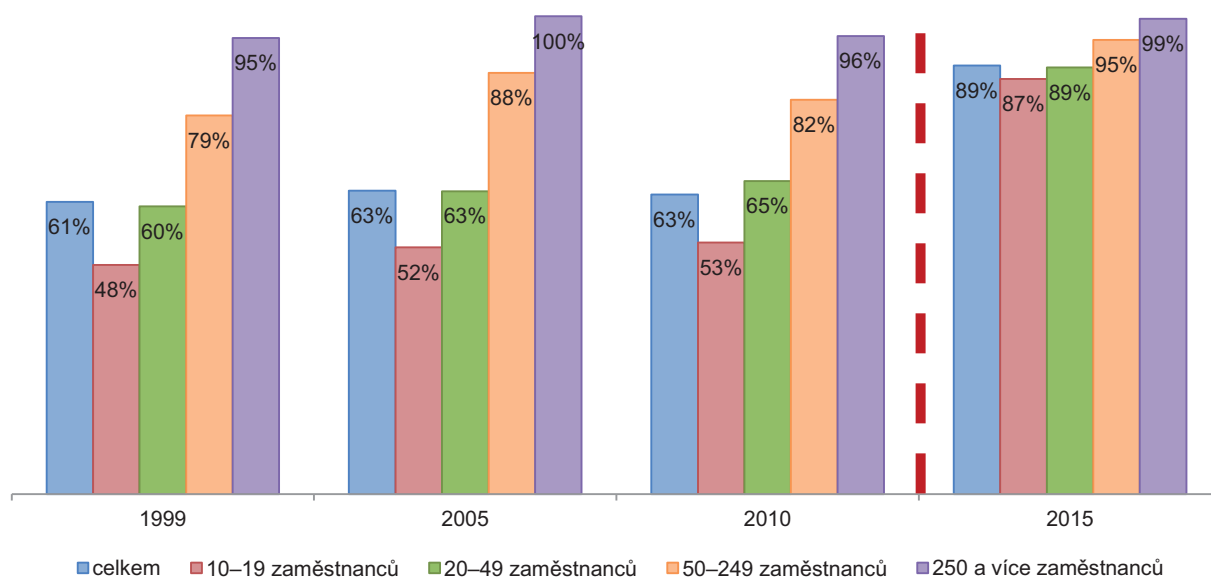


Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Firmy, které zajišťují povinné kurzy nebo školení v 60 % případů touto činností nemají nikoho pověřeného, u nepovinných školení a jiných forem vzdělávání se tento podíl snižuje na méně než polovinu firem. Zároveň se u nich zvyšuje podíl zaměstnanců organizujících vzdělávání, byť s jinou hlavní činností a velmi mírně (o 1–2 %) i osob či útvarů zaměřujících se přímo na vzdělávání. Tento posun je logický, osoba nebo útvar, který se o vzdělávání stará, nezajišťuje pouze samotnou organizaci kurzu (či jiného vzdělávání), ale měl by se starat i o zajišťování potřeb zaměstnanců, hodnocení vzdělávání a související agendy.

Jak již bylo zmíněno v metodologii, oproti minulé vlně šetření, tedy CVTS 4, došlo k poměrně velkým úpravám v dotazníku. Zásadní změna mající vliv na velké množství výstupů nastala ve zkoumání základního ukazatele poskytování kurzů/školení. V šetření CVTS 5 byl oproti předchozím vlnám kladen velký důraz na zahrnutí jakéhokoli vzdělávání poskytovaného zaměstnancům, včetně kurzů a školení povinných ze zákona. Přestože povinné vzdělávání bylo samozřejmě zahrnuto do šetření i v předchozích letech, v CVTS 5 došlo ke zpřesnění metodických pokynů poskytovaných respondentům i úpravě dotazníku v souladu se snahou získat co nejuplněnější informace. Zároveň byl oproti předchozím vlnám šetření na národní úrovni kladen velký důraz na možnost odlišení vzdělávacích aktivit poskytovaných zaměstnancům povinně (na základě platné legislativy) a těch, plynoucích především ze vzdělávací strategie dané firmy. Otázky kladené zvláště na nepovinné kurzy ukazují zájem firem o vzdělávání zaměstnanců v konkrétních oblastech potřebných pro výkon svých činností, nikoliv pouze tak, jak ukládá zákon. Je potřeba si uvědomit, že graf č. 7 tak nezobrazuje pouze samotný vývoj poskytování kurzů/školení firmami mezi roky 1999–2015, ale promítá se v něm i zmíněná změna metodologie. Má tudíž spíše informativní charakter a je zde uváděn pro úplnost a souvislost s dále analyzovanými ukazateli, nikoliv pro plně relevantní srovnání v čase.

**Graf č. 7: Podíl firem poskytujících kurzy/školení podle velikosti firmy, 1999–2015**

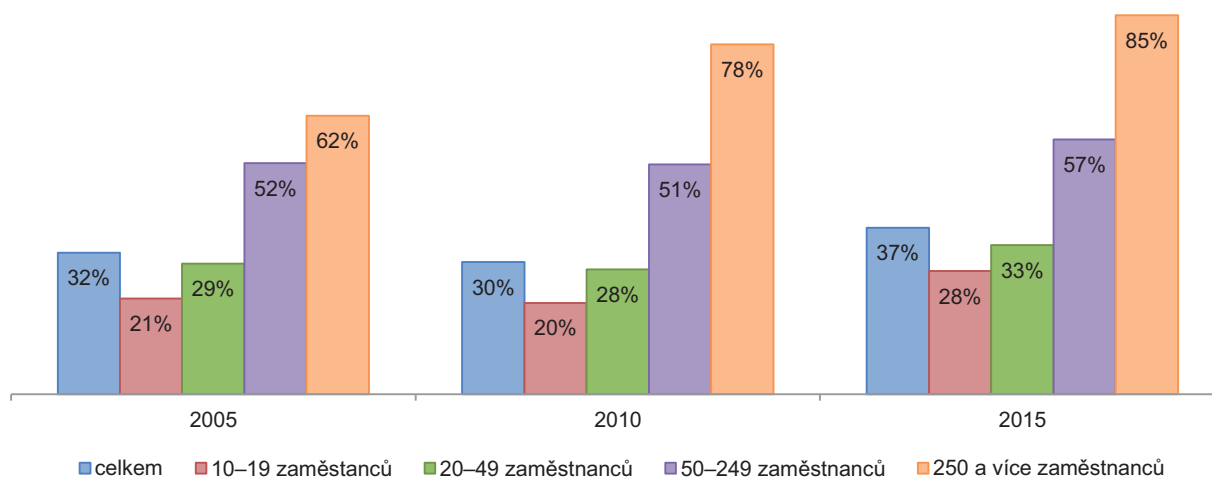


Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

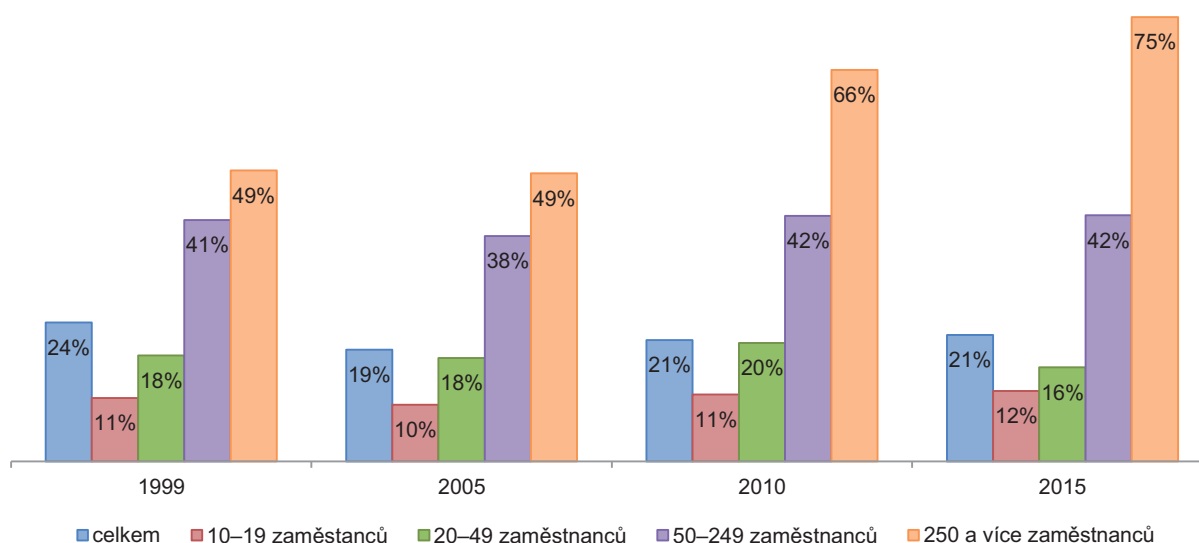
— změna metodologie

Podíl firem s osobou či útvarem zodpovědným za vzdělávání se mezi roky 2005<sup>3</sup> a 2015 příliš neměnil. V rámci posledního šetření vzrostl na 37 %.

<sup>3</sup> Za CVTS 2 (1999) nejsou k této otázce data k dispozici.

**Graf č. 8: Podíl firem, v nichž existovala osoba nebo útvar odpovědný za organizaci vzdělávání podle velikosti firmy, 2005–2015**

Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

**Graf č. 9: Podíl firem, které při plánování vzdělávání vytvořily písemný vzdělávací plán podle velikosti firmy, 1999–2015**

Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Firmy se liší také v přístupu k plánování koncepce vzdělávání. Předem vzdělávání v roce 2015 plánovala více než polovina firem (53 %; graf č. 13). Podíl firem, kde plánování vzdělávání vyústilo ve vytvoření písemného vzdělávacího plánu, byl nejvyšší při CVTS 2 – za referenční rok 1999 (24 %). Od té doby se drží okolo 20 %. Velký nárůst tohoto podílu za sledované období je patrný u firem s nejvíce zaměstnanci, zatímco v roce 1999 vytvořilo písemný vzdělávací plán polovina z těchto firem, v roce 2015 jich bylo již 75 %. Jak již bylo řečeno výše, poskytování vzdělávacích aktivit roste s velikostí firmy (graf č. 2) a plán v písemné podobě umožní firmám s velkým počtem zaměstnanců lepší organizaci, efektivitu a systematickost v poskytování vzdělávání.



## Reakce firem na zjištění absence nebo deficitu znalostí a dovedností zaměstnanců

Více než polovina šetřených firem (53 %) deklaruje, že na zjištění nedostatečnosti stávajících znalostí a dovedností zaměstnanců reaguje zajištěním potřebného vzdělávání. Většina z nich jsou samozřejmě firmy, které v roce 2015 nějaký vzdělávací kurz či školení uskutečnily, ale objevují se i firmy (16 %), které s obecným tvrzením o poskytování vzdělávání v případě nedostatečné kompetence zaměstnanců souhlasí, ačkoli žádný kurz ve zkoumaném roce neuskutečnily. Třetina firem (32 %) neposkytujících nepovinné kurzy vyjádřila, že by deficit ve znalostech a dovednostech zaměstnanců řešila zajištěním potřebného vzdělávání. Z hlediska velikosti firem nejvyšší míru souhlasu s tímto výrokem uváděly velké firmy (s 250 a více zaměstnanci, 86 %) a z hlediska odvětví podnikání pak firmy v oblasti Peněžnictví a pojišťovnictví (sekce K; 78 %). Další možné reakce na zjištění skutečnosti, že stávající zaměstnanci nemají potřebné znalosti a dovednosti ukazuje tabulka č. 1., která dále uvádí četnosti jednotlivých reakcí.

**Tabulka č. 1: Podíl firem obvykle reagujících daným způsobem na nedostatečnost stávajících znalostí či dovedností zaměstnanců podle velikosti firmy, 2015**

%

Způsob reakce	celkem	dle velikosti firmy			
		10–19 zaměstnanců	20–49 zaměstnanců	50–249 zaměstnanců	250 a více zaměstnanců
zajištění potřebného vzdělávání stávajícím zaměstnancům	53	47	49	68	86
přijetí nových pracovníků s odpovídající kvalifikací	23	19	22	30	42
přijetí nových pracovníků a následné zajištění vzdělávání	4	3	3	4	9
vnitřní reorganizace za účelem lepšího využití stávajících dovedností zaměstnanců	24	21	23	30	32
ani jedno z výše uvedeného (jiný způsob či k situaci nedochází)	27	33	28	16	5

Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Pozn.: firmy mohly uvést více možností

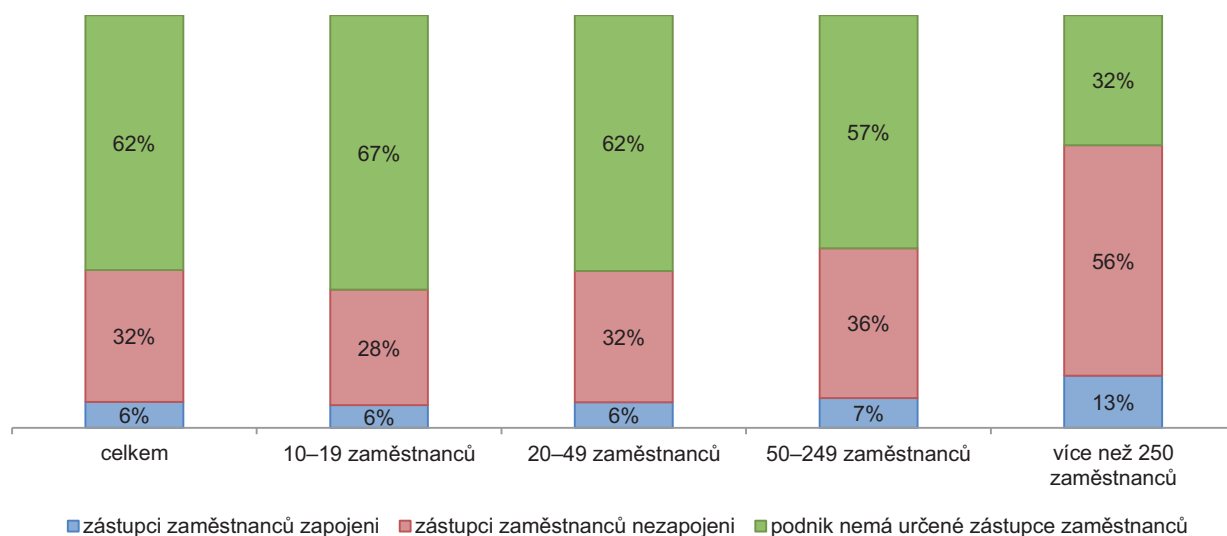
Zajištění vzdělávání může být v případě zjištění nedostatků pro firmy relativně snadnou a zároveň velmi efektivní volbou, proto není s podivem, že je volbou nejvíce preferovanou. Nicméně čtvrtina firem deklaruje, že na deficit znalostí a dovedností svých zaměstnanců reaguje jiným než uvedeným způsobem v rámci možných odpovědí, což kromě úplně odlišné formy reakce zahrnuje i to, že k situaci nedochází či firma na daný deficit nereaguje. Nejvíce (33 %) takových firem je mezi malými podniky (s 10 až 19 zaměstnanci), kde si často právě z důvodu malého počtu zaměstnanců a stále stejného objemu práce nemohou dovolit reagovat některým z výše uvedených způsobů, případně to charakter práce nevyžaduje.

## Zapojení zaměstnanců do rozhodování o vzdělávání

Podobu, formu a frekvenci vzdělávání ve firmě ovlivňuje mj. i fakt, zda jsou do rozhodování o vzdělávání zapojeni zástupci zaměstnanců (např. odbory). Do rozhodovacích procesů o dalším vzdělávání však své zaměstnance zapojuje pouze 6 % firem. V 32 % případů firma zástupce zaměstnanců do daného procesu nezapojuje a 62 % firem nemá zástupce zaměstnanců určené. Ve valné většině firem se tak zaměstnanci prostřednictvím svých zástupců nemohou spolupodílet na rozhodování o vzdělávání. Samotná existence zástupců zaměstnanců i podíl jejich zapojení při rozhodování o vzdělávacích procesech roste s velikostí firmy (viz graf č. 10).



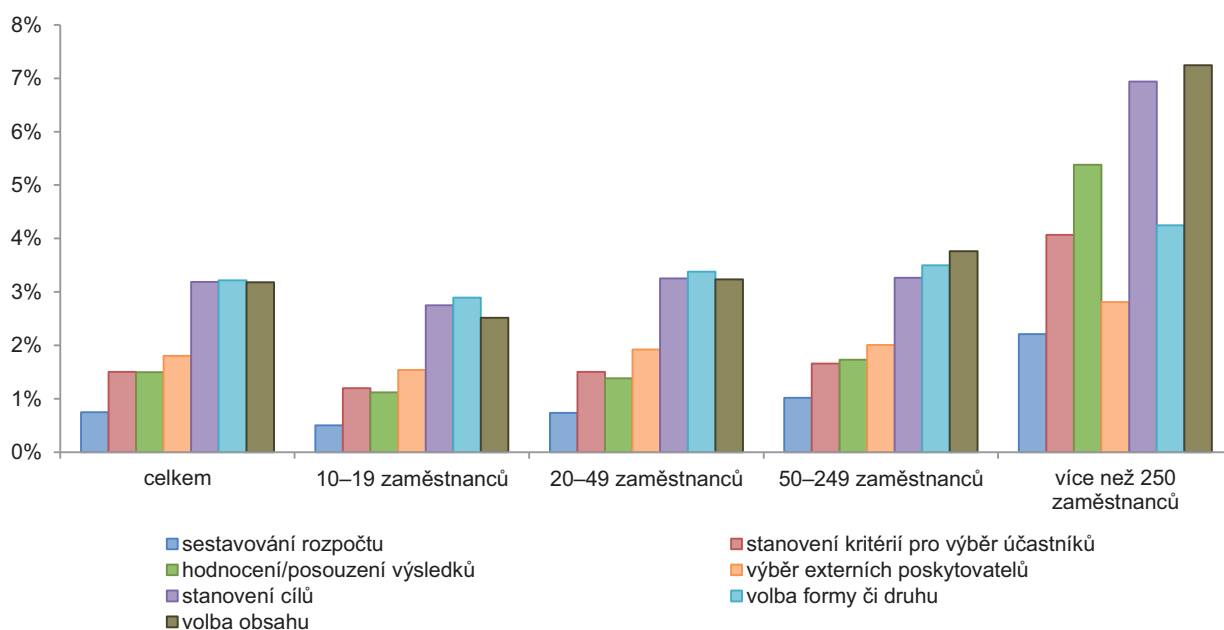
**Graf č. 10: Podíl firem se zástupci zaměstnanců podniku (např. odbory) zapojenými do rozhodování o záležitostech souvisejících se vzděláváním podle velikosti firmy, 2015**



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Zástupci zaměstnanců se nejvíce (ve 3 % ze všech firem, v přibližně 8 % z firem majících zástupce zaměstnanců) zapojují do rozhodování o stanovení cílů vzdělávání, volby formy či druhu vzdělávání a volby obsahu vzdělávání. Nejmenší míru zapojení zástupců zaměstnanců lze vidět v oblasti sestavování rozpočtu. Při srovnání účasti zástupců zaměstnanců v rozhodování v rámci vzdělávacího procesu podle velikosti firmy je patrné, že ve firmách s více než 250 zaměstnanci se zástupci zaměstnanců ve větší míře podílí i na volbě obsahu a stanovení cílů vzdělávání než je tomu v menších firmách (viz graf č. 11).

**Graf č. 11: Podíl firem se zástupci zaměstnanců podniku (např. odbory) zapojenými do rozhodování o daných částech vzdělávacího procesu podle velikosti firmy, 2015**



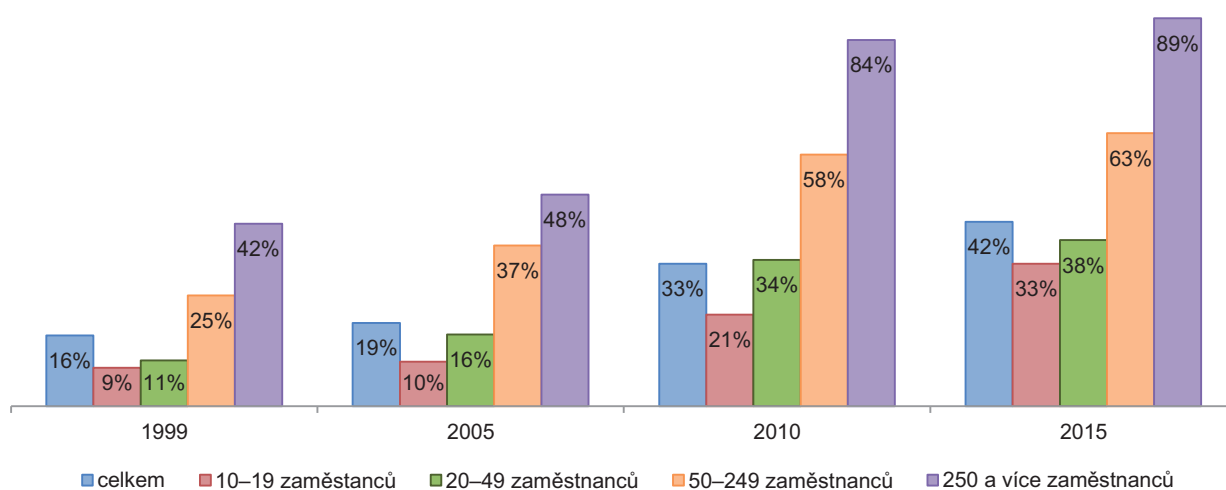
Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

## Finanční plánování ve firemním vzdělávání

Vzdělávání ve firmách v první řadě souvisí s financemi, ideální je počítat s výdaji na tuto oblast předem. Čtyři desetiny firem uvedly, že s položkou na vzdělávání počítají již při sestavování ročního rozpočtu. Jsou to samozřejmě ve valné většině ty firmy, které pak kurzy nebo školení uskutečňují. Nicméně až 82 % firem uvedlo, že s položkou na vzdělávání při sestavování rozpočtu nepočítají, přesto vzdělávání pro své zaměstnance v roce 2015 zajistilo. Zhruba 96 % firem, které na oblast vzdělávání při sestavování rozpočtu myslí, uskutečnilo kurzy povinné ze zákona. Přes 75 % firem, s rozpočtem zahrnujícím i výdaje na vzdělávání, poskytlo nepovinné kurzy. S výdaji na vzdělávání nejvíce počítají velké firmy (89 %), nejméně malé (33 %), z různých odvětví pak nejvíce firmy, které se pohybují v oblasti Peněžnictví a pojišťovnictví (sekce K; 71 %). Vazba je ovlivněna faktem, že tyto typy firem také uskutečňují nejvíce vzdělávacích kurzů, mnohdy patrně již po delší čas, tudíž pak s výdaji na vzdělávání i počítají předem. Dále je možné, že forma rozpočtu velkých firem je podrobnější než firem malých, které častěji mohou případné plánované výdaje na vzdělávání zařadit do ostatních výdajů. Plánování finančních výdajů na vzdělávání souvisí i s plánováním vzdělávání jako takového. Valná většina firem (85 %) plánuje předem obojí.

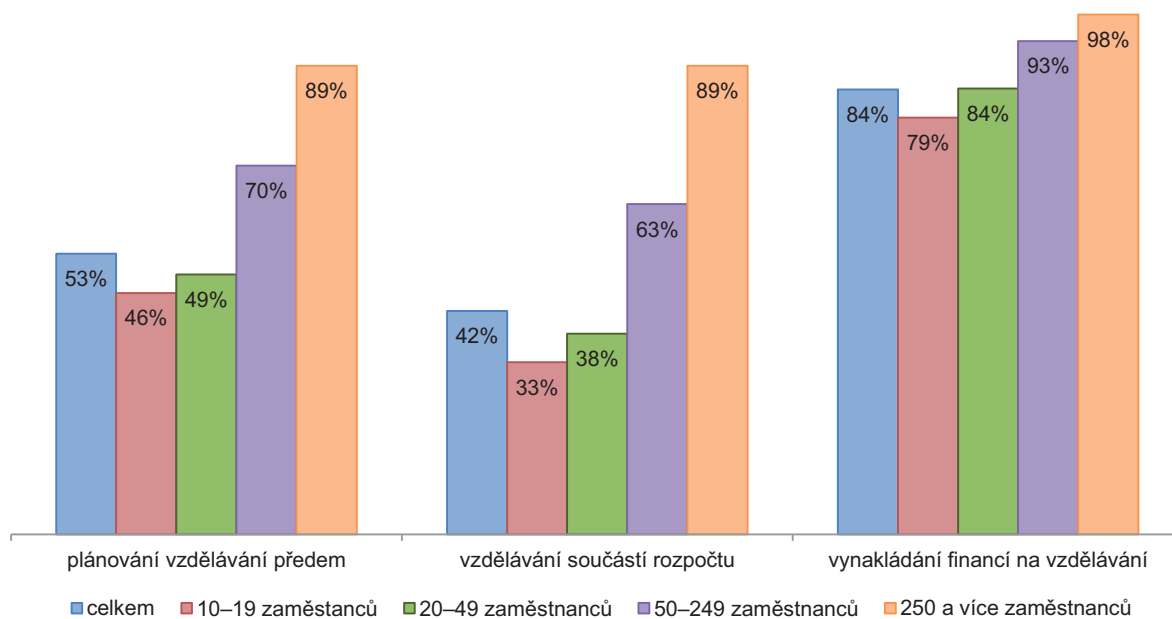
V průběhu let postupně roste podíl firem, které s financemi na vzdělávání počítají předem (z 16 % v roce 1999 na 42 % v roce 2015). Může to souviset s plánováním a nárůstem vzdělávání obecně, kdy si firmy po zkušenosti s nákladností vzdělávání z předchozích let a zároveň s přesnější vyhlídkou plánovaného vzdělávání do roku dalšího, mohou náklady lépe rozvrhnout. Je patrné, že firmy spatřují důležitost v účasti svých zaměstnanců ve vzdělávání a nejedná se o okrajovou záležitost.

**Graf č. 12: Podíl firem s předem vyčleněnými finančními prostředky na vzdělávání podle velikosti firmy, 1999–2015**



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Sestavování rozpočtu je pro většinu firem nezbytností, ačkoliv někdy realita předčí plánování. Většina z firem (84 %) uvedla, že v roce 2015 vynaložila finanční prostředky, které souvisely se zajišťováním vzdělávání zaměstnanců. Téměř všechny firmy, které s tím v rozpočtu počítaly, finance na vzdělávání vynaložily. Vedle toho hradilo náklady za vzdělávání 25 % firem, které s touto nákladovou položkou v rozpočtu nepočítaly. Vynakládání finančních prostředků logicky souvisí se zajišťováním vzdělávání. Většina firem (94 %), které ve zkoumaném roce zajišťovaly kurzy nebo školení, zároveň za vzdělávání zaplatily. Zbýlých 6 % firem buď kurzy či školení získalo zadarmo (například od dodavatelů), mělo financování kurzů v tomto roce zajištěné z předcházejících let nebo vzdělávalo své zaměstnance jinou formou.

**Graf č. 13: Podíl firem plánujících vzdělávání vč. jeho financování a podíl firem, které vynaložily finance na vzdělávání dle velikosti firmy, 2015**

Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

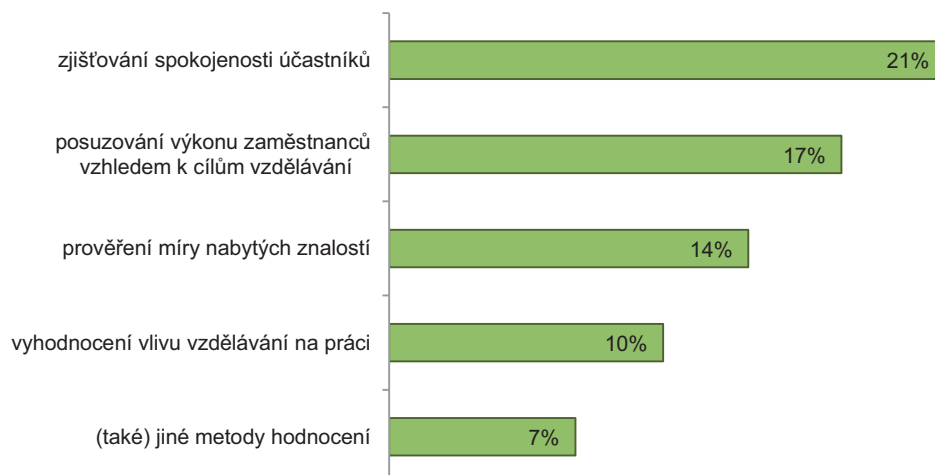
Z velikostního hlediska finance za vzdělávání nejčastěji vydávaly firmy s 250 a více zaměstnanci a ty firmy, které se pohybují v oblasti Výroba a rozvod energie, plynu, vody, tepla (sekce DE; 94 %). Vysvětlení vyplývá z nejvyšší četnosti kurzů, které v těchto kategoriích byly ve zkoumaném roce pořádány.

### Zpětné vyhodnocování vzdělávání

Po plánování a uskutečňování vzdělávání dochází u 42 % firem i k jeho následnému vyhodnocování. Čtvrtina firem (28 %) provádí evaluaci jen u některých forem vzdělávání, 14 % firem hodnotí všechny aktivity. Vyhodnocování uskutečněného vzdělávání pochopitelně souvisí s jeho prováděním ve firmě a částečně i s tím, zda je předem naplánováno. Nicméně přibližně pětina firem, které vzdělávání předem neplánovaly, následně vzdělávací aktivity vyhodnocuje, naopak třetina firem, které vzdělávání plánují, evaluaci neprovádí. Nejčastěji je vzdělávání vyhodnocováno opět ve velkých firmách a v těch, které se pohybují v oblasti Peněžnictví a pojišťovnictví (sekce K), což souvisí s velkým množstvím prováděných vzdělávacích aktivit právě v těchto firmách. Častěji dále evaluaci provádějí firmy se zahraničním vrcholovým vlastníkem, mezi kterými jsou ovšem nadprůměrně zastoupeny právě firmy velké a firmy podnikající v oblasti Peněžnictví a pojišťovnictví.

Evaluaci realizovaného vzdělávání může firma provádět různými metodami. Nejčastější metodou, kterou používá pětina firem, je zjišťování spokojenosti účastníků s realizovaným vzděláváním. Tato metoda může být oblíbená i díky své jednoduchosti (např. formou hodnotící ankety mezi účastníky vzdělávání), zároveň však poskytuje cennou zpětnou vazbu na průběh vzdělávání, lektora, obsah kurzu atp. Pro vyhodnocení dopadu vzdělávání a jeho vlivu na zlepšení znalostí a dovedností zaměstnanců jsou však patrně vhodnější jiné metody, rovněž uvedené v grafu č. 14.

**Graf č. 14: Podíl firem využívajících dané metody hodnocení vzdělávání, 2015**



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Pozn.: firmy mohly uvést více možností

Firmy, které evaluaci provádějí, nejčastěji (23 %) využívají jen jednu metodu hodnocení, a to buď zjišťování spokojenosti, nebo posuzování výkonu zaměstnanců vzhledem k cílům vzdělávání. Jiné firmy kombinují více vyhodnocovacích metod, čímž zjistí o realizovaném vzdělávání (a investici do něj) více informací. Dvě vyhodnocovací metody používá 13 % firem, tři a více 6 %. Vyhodnocování vzdělávání jeho účastníky, ať už jakoukoli formou, dává vedení firmy cennou zpětnou vazbu, která se může v příštích objednávkách projevit lepší specifikací obsahu či formy, změnou dodavatele kurzu nebo výběrem úplně jiného tematického zaměření. To firmě přináší finanční úspory, resp. kvalitnější využití zdrojů a posiluje uvádění teoretických znalostí do praxe.