

Kapitola 4: Omezení a překážky ve vzdělávání zaměstnanců

V návaznosti na předchozí části textu, zejména těch o účasti zaměstnanců firem v různých formách vzdělávání, se tato kapitola věnuje naopak omezením a překážkám, které firmám v poskytování (více) vzdělávání zabraňují. V případech, kdy se pracovníci organizovaně nevzdělávají, protože to nepotřebují, je vše v pořádku. Problém nastává, když by se dále vzdělávat potřebovali a firma jim to neumožňuje, tyto potřeby si neuvědomuje nebo si to nemůže z finančních důvodů dovolit. Diskrepance mezi potřebami a realitou může v případě vyšší míry nebo při déletrvajícím stavu snadno vyústit až do podoby problémů, ke kterým se již firmy obrátit zády nemohou (např. problémy s nekvalitním plněním zakázek, odchody klíčových zaměstnanců firmy apod.). Proto je nutné případným problémům předcházet, k čemuž reflexe neposkytování dalšího vzdělávání zaměstnanců může pomoci.

Hlavní zjištění

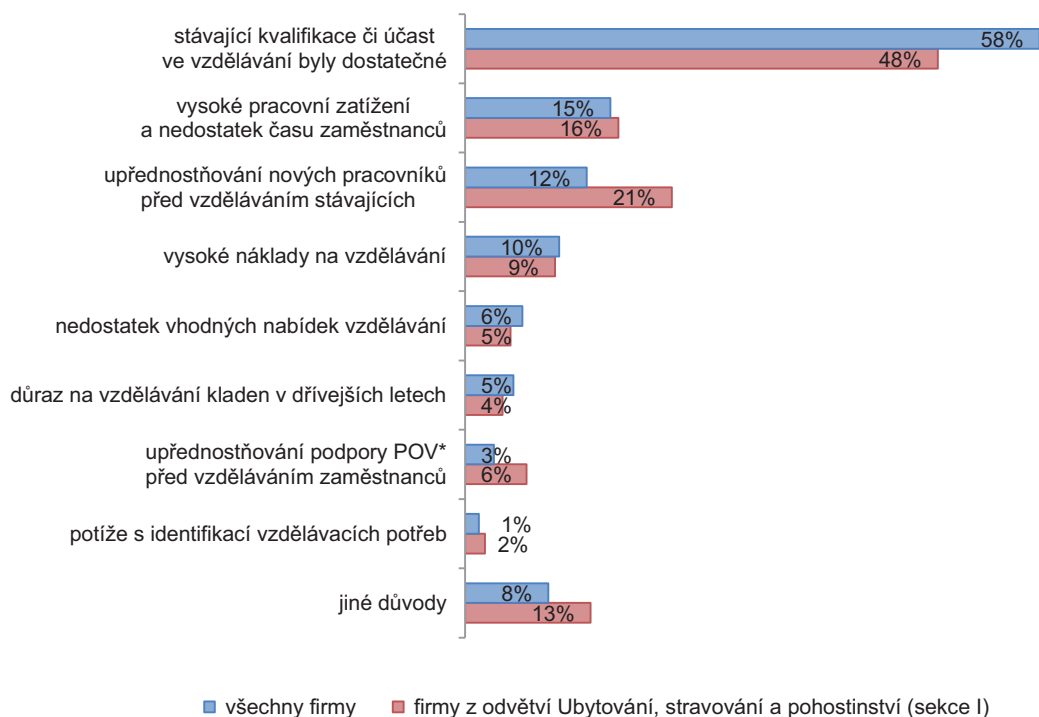
- Téměř 60 % firem neposkytuje více vzdělávání zaměstnanců, protože se domnívá, že stávající kvalifikace či účast na vzdělávání jsou pro potřeby podniku dostatečné.
- Nejčastějším omezením v poskytování více vzdělávání mezi firmami, které nějaké vzdělávání zaměstnancům poskytovaly, bylo vysoké časové a pracovní vytížení zaměstnanců (uvedlo 16 % firem zajišťujících vzdělávání).
- Nejvíce zastoupeným důvodem pro neposkytnutí vzdělávání zaměstnancům mezi firmami, které žádné vzdělávání zaměstnancům ve sledovaném období neposkytly, bylo přesvědčení, že stávající znalosti a dovednosti zaměstnanců odpovídaly potřebám firmy (69 % firem neposkytujících vzdělávání).
- Nejméně častým omezením (2 % v případě firem poskytujících vzdělávání) i překážkou (0,4 % v případě firem neposkytujících vzdělávání) jsou obtíže s identifikací vzdělávacích potřeb.

Důvody pro neposkytování (více) vzdělávání zaměstnancům

Více než 58 % firem jako důvod pro neposkytování více vzdělávání zaměstnancům uvedlo, že stávající kvalifikace či zapojení zaměstnanců do vzdělávání odpovídalo potřebám podniku. Mezi odvětvími největší souhlas s odpovídající kvalifikací zaměstnanců či již dostatečné účasti na vzdělávání deklarovaly firmy ze sekce Doprava a skladování (sekce H; 66 %) a dále firmy zabývající se výrobou a rozvody energií (sekce DE; 63 %). V prvním případě jde o firmy, které zajišťovaly zejména povinné kurzy a zbylé formy vzdělávání spíše omezeně¹, tudíž je možné usuzovat, že zaměstnanci jiná vzdělávání, než ta, která ze zákona museli absolvovat, nepotřebovali (nebo si to firma neuvědomovala). V druhém případě, u firem z energetického odvětví, si zaměstnanci rovněž z velké části vystačili s povinným vzděláváním, nicméně u třetiny firem doplněným o nepovinné kurzy a zároveň o jiné formy vzdělávání. Jak již z výše uvedených poznatků vyplývá, firmy z odvětví Ubytování, stravování a pohostinství (sekce I) obecně jiné vzdělávání než povinné příliš neposkytují (a toho méně než čtyři pětiny). 48 % firem z tohoto odvětví se spokojí se stávajícím zapojením do vzdělávání popř. se stávající kvalifikací zaměstnanců.

Nejčastějšími faktory, které vedou k omezení vzdělávání ve firmě nebo jsou důvodem pro jeho neposkytování, jsou v 15 % firem vysoké pracovní a časové vytížení zaměstnanců a upřednostňování nábory nových pracovníků před vzděláváním stávajících (12 %). Tento důvod pro neposkytování více vzdělávání uvádí každá pátá firma z odvětví Ubytování, stravování a pohostinství (sekce I). Naopak potíže s identifikací vzdělávacích potřeb svých zaměstnanců neudávají téměř žádné firmy (1 %) bez ohledu na odvětví.

¹ Z tohoto odvětví zajišťovalo nepovinné kurzy či jiné formy vzdělávání 15 % firem.

Graf č. 1: Podíl firem podle důvodů pro neposkytování vzdělávání zaměstnanců, nebo poskytování vzdělávání zaměstnanců v omezené míře, 2015

Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Pozn.: firmy mohly označit více odpovědí

* Podporou POV (=počáteční odborné 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.

Vysoké pracovní a časové vytížení je důvodem k omezení či nerealizaci vzdělávání zaměstnanců zejména u velkých firem (28 %, s velikostí firmy význam tohoto omezení roste) a firem z odvětví Informační a komunikační činnosti (sekce J; 23 %). Ovšem jak již bylo zmíněno výše, právě tyto kategorie patří mezi neaktivnější, co se týče vzdělávání zaměstnanců. Naopak u odvětví, které neklade takový důraz na vzdělávání – Ubytování, stravování a pohostinství (sekce I) – je podle 26 % firem neposkytování vzdělávání ve větší míře dáno specifickou HR strategií². Část firem v této oblasti tedy pociťuje omezení v otázce vzdělávání svých zaměstnanců. Firmy cítí, že by zaměstnanci vzdělávání potřebovali (zejména v oblasti posílení měkkých kompetencí), jiné firmy na druhou stranu v relativně nadprůměrné míře (17 % oproti průměru za všechna odvětví 11 %) tvrdí, že vzdělávání zaměstnanci nepotřebují. Situaci navíc komplikuje již zmíněná specifická personální strategie, kdy firmy v této oblasti mají tendenci nabírat nové zaměstnance, kteří jsou lépe vybaveni požadovanými kompetencemi než zaměstnanci stávající a zároveň některé firmy spolupracují s odbornými školami v zajišťování praxí pro studenty a učně.

Jak by se dalo předpokládat, i jak částečně vyplývá z předchozího textu, firmy s větším zájmem o vzdělávání zaměstnanců³ častěji deklarují, že v jeho praktické realizaci nevidí žádná omezení, lze se tedy domnívat, že vzdělávání úspěšně realizují. Naopak firmy s nejnižším zájmem o vzdělávání svých zaměstnanců omezení vidí, nicméně jeho konkrétní formy nijak výrazně nevyzdvihují (vykazují průměrné nebo podprůměrné

² Specifická HR strategie firmy zahrnuje upřednostňování přijímání nových zaměstnanců před vzděláváním stávajících a podporu počátečního vzdělávání na úkor dalšího (praxe pro studenty a učně).

³ Měřeno indexem zájmu firmy o uspokojování potřeb vzdělávání zaměstnanců.

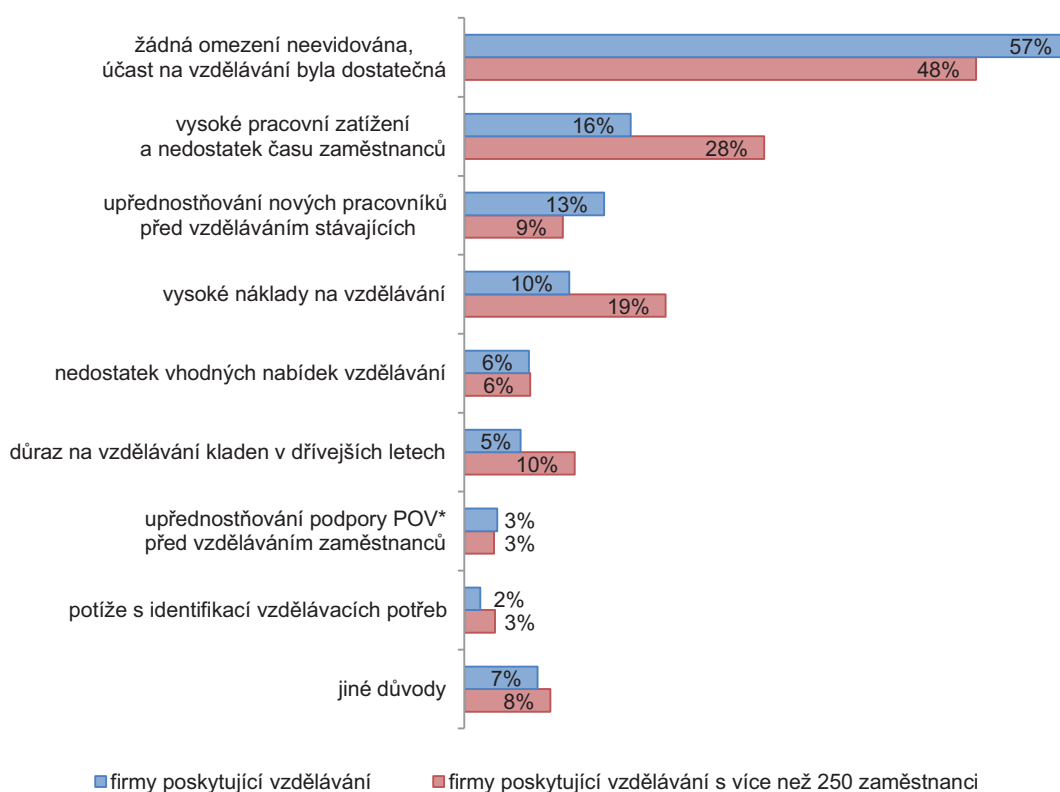


hodnoty). Nabízí se tedy otázka, nakolik jsou uvedené omezení či překážky skutečnými problémy a zda by jejich vyřešení přineslo zaměstnancům firem deklarované potřebné vzdělávání nebo nakolik jsou jen zdůvodněním nezájmu o vzdělávání nebo neuvědomění si jeho potřeby.

Omezení ve vzdělávání zaměstnanců firem poskytujících vzdělávání

Firmy, které v roce 2015 zajišťovaly nějaký druh vzdělávání pro své zaměstnance (a kterých byla z celkového počtu valná většina), si při této činnosti ve více než polovině případů (57 %) nebyly vědomy žádných omezení. Pokud už firmy nějaké omezení připouštějí, pak jich zpravidla není mnoho, obvykle jedno (uvedlo 26 %) nebo dvě (13 %). Nejčastějším omezením bylo (stejně jako u všech firem) vysoké pracovní a časové vytížení zaměstnanců (16 %), následované upřednostňováním nabírání nových (lépe kvalifikovaných) pracovníků před vzděláváním stávajících zaměstnanců (13 %). Třetím nejčastěji uváděným omezením vyšší intenzity firemního vzdělávání, které uvedla desetina poskytujících firem, byly jeho vysoké náklady.

Graf č. 2: Podíl firem poskytujících vzdělávání podle důvodů pro jeho poskytování v omezené míře, 2015



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Pozn.: firmy mohly označit více odpovědí

* Podporou POV (=počáteční odborné 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.

Velké firmy (s více než 250 zaměstnanci) ze všech velikostních skupin nejméně (48 %) uváděly, že žádná omezení nevidovaly. V souvislosti s jejich velkou mírou poskytovaného vzdělávání to vyznívá paradoxně, ale vztah je logický. Velké firmy si uvědomují význam vzdělávání pro své zaměstnance (viz výše) a některé by jim zřejmě rády poskytovaly ve větší míře, ale narážejí na různá omezení. Nejčastěji na vysoké časové a pracovní vytížení zaměstnanců (28 %), které je i obecně nejčastější, ale u velkých firem je to relativně výrazně častěji. Dalším omezením, s podobně vyšší frekvencí u velkých firem než obecně, jsou vysoké

náklady na vzdělávání. Vyšší míra tohoto omezení u velkých firem může být způsobena i vyšší mírou zájmu těchto firem o specializované vzdělávání, které je finančně nákladnější než vzdělávání s všeobecným zaměřením, které ve velkých firmách bývá spíše saturováno. Velké firmy rovněž o něco častěji uváděly jako důvod omezení fakt, že byl kladen důraz na vzdělávání v dřívějších letech.

Firmy, které ve vzdělávání nepociťují žádná omezení, se od sebe odlišují i podle odvětví, ve kterém se pohybují. Největší souhlas s tvrzením projevují firmy z oblasti Doprava a skladování (sekce H; 68 %) a nejméně naopak firmy z odvětví Ubytování, stravování a pohostinství (sekce I; 42 %). Pořadí firem je podobné jako u hodnocení všech firem⁴, i možné vysvětlení (zvláště u firem z oblasti ubytování a stravování) již bylo podáno výše. Naopak, nejčastější důvod omezení vzdělávání ve firmách – časové a pracovní vytížení – bylo nejvíce deklarováno u firem z odvětví Informační a komunikačních činnosti (sekce J). U těchto firem časové a pracovní omezení nastává z několika vzájemně souvisejících důvodů. Firmy v oblasti ICT jsou jako jedno z rychle se rozvíjejících odvětví často přehlceny časově náročnými zakázkami. Zároveň je do těchto firem mnohdy těžké sehnat zaměstnance s odpovídající kvalifikací⁵, tudíž stávající pracovníci mají více práce. Vzdělávání v těchto firmách navíc často probíhá na bázi specializovaných kurzů, které jsou také časově náročné, je tedy nutné počítat s vyšší hodinovou dotací než u jiných kurzů i při plánování. Toto omezení vnímá asi čtvrtina firem z této oblasti (23 %).

Překážky ve vzdělávání zaměstnanců firem neposkytujících vzdělávání

Jak již bylo mnohokrát zmíněno, valná většina firem (91 %) poskytuje svým zaměstnancům alespoň nějakou formu vzdělávání. Tato podkapitola se zaměřuje na ty firmy, které žádnou formu vzdělávání v roce 2015 nezajistily, a zkoumá překážky, které jim v tom zabránily. Vzhledem k nízkému zastoupení těchto firem nebyly zatím obecně popsány, proto budou stručně představeny nyní.

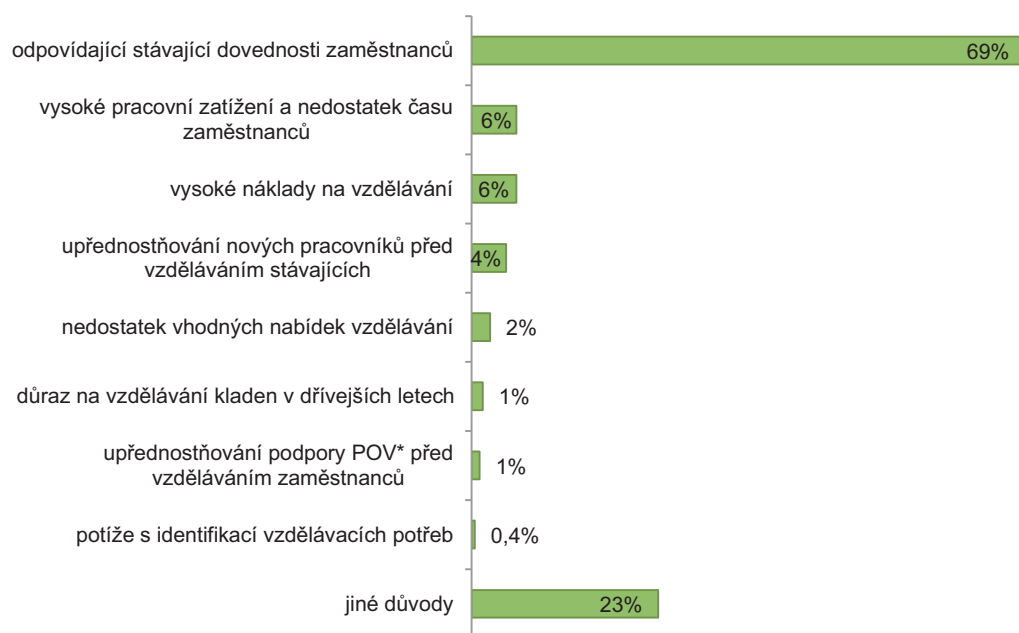
Firmy, které v roce 2015 neposkytly svým zaměstnancům žádné vzdělávání, jsou ve valné míře (59 %) malé (počet zaměstnanců se pohybuje mezi 10 a 20), mohou to tedy být částečně rodinné podniky. Mezi odvětvími podnikání převažuje průmysl a obchod. Vlastníkem nevzdělávajících firem je v drtivé většině (95 %) český majitel (což je ovšem dáno i tím, že ve výběrovém souboru je větší zastoupení firem s českým vrcholovým vlastníkem).

Co je tedy nejčastějším vysvětlením těchto firem, proč neposkytují vzdělávání svým zaměstnancům? S velkým náskokem před ostatními možnostmi (69 %) je to fakt, že „stávající kvalifikace, dovednosti a schopnosti zaměstnanců odpovídaly aktuálním potřebám firmy“. Čtvrtina firem, které vzdělávání neposkytují, uvedla „jiné důvody“.

⁴ Základ totiž zůstává podobný, jelikož valná většina firem vzdělávání poskytuje.

⁵ V roce 2015 mělo 60 % firem v této oblasti problém najít vhodného IT pracovníka. (Šetření o využívání ICT v podnikatelském sektoru, ČSÚ 2016)



Graf č. 3: Podíl firem neposkytujících vzdělávání podle důvodů neposkytování vzdělání, 2015

Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Pozn.: firmy mohly označit více odpovědí;

* Podporou POV (=počáteční odborné 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.

Obě jmenované nejčtenější odpovědi firem budí dojem spíše zástupného vysvětlení nezájmu o vzdělávání obecně. Pokud by tento stav odpovídající kvalifikace zaměstnanců ve firmách skutečně platil, byl by to pozitivní jev, otázkou však zůstává, na jakém základě je toto tvrzení firem postaveno. Většina z firem, které označily první odpověď, si analýzu vzdělávacích potřeb nedělá (třetina však nepravidelně ano). Zvolení odpovědi jiné důvody může být zástupná možnost pro totéž nebo nějaký skutečný „jiný důvod“, který nebyl v možnostech obsažen. 70 % těchto firem však nezajišťovalo vzdělávání ani v roce 2014 a může tedy jít o dlouhodobé nastavení těchto firem.