

Ako uľahčiť spoluprácu firiem a škôl

Výsledky prieskumu „Chýbajú firmám na Slovensku kvalitní absolventi stredných a vysokých škôl?“

Zuzana Dančíková, spolupracovníčka inštitútu INEKO
november 2011

Tento materiál prezentuje výsledky prieskumu o prepojení trhu práce a školstva, ktorý realizoval inštitút INEKO v spolupráci s Podnikateľskou alianciou Slovenska, Americkou obchodnou komorou a Slovensko-rakúskou obchodnou komorou v júni až septembri 2011. Cieľom prieskumu bolo získať od zamestnávateľov informácie, ktoré môžu pomôcť zlepšiť prepojenie trhu práce a školstva. Zisťovali sme napríklad názory podnikateľov na dostupnosť a kvalitu absolventov stredných a vysokých škôl, ako aj ich potreby a skúsenosti zo spolupráce so školami. Výstupmi prieskumu sú prehľad kvalifikácií, po ktorých je najvyšší dopyt, prehľad škôl, s ktorými majú firmy dobré skúsenosti, názory podnikateľov na hlavné bariéry užšej spolupráce so školami ako aj odporúčania, ako uľahčiť firmám a školám spoluprácu v záujme zvyšovania kvality vzdelania.

Použité skratky

AF	Agronomická fakulta
BA	Bratislava
ČVUT	České vysoké učení technické
DF	Drevárska fakulta
EF	Ekonomická fakulta
EU BA	Ekonomická univerzita v Bratislave
FaF	Farmaceutická fakulta
FEI	Fakulta elektrotechniky a informatiky
FM	Fakulta manažmentu
FMK	Fakulta masmediálnej komunikácie
HF	Hutnícka fakulta
LF	Lekárska fakulta
MendelU	Mendelova univerzita
FMFI	Fakulta matematiky, fyziky a informatiky
PEVS	Paneurópska vysoká škola
PraF	Právnická fakulta
PriF	Prírodovedecká fakulta
SJF	Strojárska fakulta
SOŠ	Stredná odborná škola
SOŠT	Stredná odborná škola technická
SPŠ	Stredná priemyselná škola
SPŠH	Stredná priemyselná škola hutnícka
SPU NR	Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre
SŠPO	Stredná škola požiarnej ochrany
STU BA	Slovenská technická univerzita v Bratislave
SvF	Stavebná fakulta
SZŠ	Stredná zdravotnícka škola
TU KE	Technická univerzita v Košiciach
TU ZVO	Technická univerzita vo Zvolene
UCM TT	Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave
UK BA	Univerzita Komenského v Bratislave

1. Úvod

Inštitút INEKO v spolupráci s Podnikateľskou alianciou Slovenska (PAS), Americkou obchodnou komorou (AmCham) a Slovensko-rakúskou obchodnou komorou (SOHK) realizoval prieskum o prepojení trhu práce a školstva medzi firmami pôsobiacimi na Slovensku. Cieľom prieskumu bolo získať od zamestnávateľov informácie, ktoré môžu pomôcť zlepšiť prepojenie trhu práce a školstva.

Firiem sme sa pýtali, koľko a akých zamestnancov plánujú zamestnať s výhľadom na najbližších 5 rokov, koľko z týchto pracovných miest bude určených pre absolventov (resp. budú ich môcť obsadiť aj absolventi), ako sú spokojné s kvalitou a dostupnosťou absolventov pre dané pracovné miesta. Tiež sme sa pýtali, či pri obsadzovaní miest zaváža, či sú uchádzači držiteľmi určitých certifikátov alebo osvedčení. Zaujímalo nás aj to, či majú firmy dobré skúsenosti s konkrétnymi strednými a vysokými školami, resp. fakultami ako aj to, či sa pokúšali alebo pokúšajú ovplyvniť vzdelávací proces tak, aby vzdelanie absolventov škôl lepšie zodpovedalo ich požiadavkám (pre dotazník prieskumu viď prílohu).

Oslovili sme stredné a veľké (aspoň 20 zamestnancov) firmy z databáz PAS, AmCham a SOHK. Skutočnú veľkosť firiem sme overovali v dotazníku.

2. Výsledky prieskumu

2.1. Ponúkané pracovné miesta

Do prieskumu sa zapojilo celkom 87 firiem, ktoré spolu zamestnávajú vyše 37-tisíc zamestnancov, medzi nimi napríklad T-Systems Slovakia s.r.o., VÚB, PSA Peugeot Citroën Slovakia, U. S. Steel Košice, s.r.o. či SAMSUNG Electronics Slovakia s.r.o. Firmy patria počtom zamestnancov medzi malé, stredné aj veľké (viď Tabuľka 1 a pôsobia v širokom spektre odvetví (viď Tabuľka 2).

Tabuľka 1: Firmy podľa odvetví

Odvetvie	Počet firiem
Priemysel	22
Stavebníctvo	8
Obchod, pohostinstvo a ubytovanie	9
Doprava a skladovanie	4
Informácie a komunikácia	8
Trhové služby	20
Peňažníctvo, financie, zahraničný obchod	3
Poľnohospodárstvo, lesníctvo, rybárstvo	10
Ďalšie služby	2
Neuviedli	1
Celkom	87

Zdroj: INEKO

Tabuľka 2: Firmy podľa veľkosti

Veľkosť firiem	Počet firiem
Malé (1 - 19 zamestnancov)	20
Stredné (20 - 249 zamestnancov)	48
Veľké (nad 250 zamestnancov)	18
Neuviedli	1
Celkom	87

Zdroj: INEKO

Tabuľka 3 zhrňa počet firiem, ktoré sa zapojili do prieskumu, celkový počet kvalifikácií, ktoré firmy hľadajú s výhľadom na 5 rokov, celkový počet nových pracovných miest, ktoré firmy plánujú vytvoriť a to, koľko z týchto pracovných miest môžu obsadiť aj čerství absolventi škôl.

Tabuľka 3: Celkový počet firiem, požadovaných kvalifikácií a ponúkaných miest

	Počet
Firmy	87
Kvalifikácie	140
Ponúkané miesta celkom	6 261
Ponúkané miesta dostupné aj absolventom	4 884

Zdroj: INEKO

2.2. Dostupnosť a kvalita absolventov

S dostupnosťou absolventov s požadovanými kvalifikáciami boli firmy, ktoré sa zapojili do prieskumu, skôr nespokojné. Firmy považovali dostupnosť absolventov za veľmi dobrú alebo dostatočnú v 36,86 % prípadov a naopak, v 56,32 % prípadov uviedli, že dostupnosť absolventov je nízka, alebo príslušné študijné programy vôbec neexistujú. V 6,83 % prípadov firmy kvalitu nehodnotili. Nespokojné boli firmy aj s kvalitou dostupných absolventov. Kvalitu považovali za skôr alebo úplne nedostatočnú v 58,70 % prípadov, za veľmi dobrú alebo vyhovujúcu v 41,30 % prípadov. Z výsledkov možno usudzovať celkovo nízku prepojenosť škôl a trhu práce, školy nevychovávali absolventov v počte a kvalite, aké potrebujú zamestnávateľa.

Tabuľka 4: Dostupnosť a kvalita absolventov

Dostupnosť absolventov	Počet hodnotení	Podiel	Kvalita absolventov	Hodnotení	Podiel
Veľmi dobrá	30	10,24%	Veľmi dobrá	16	5,46 %
Dostatočná	78	26,62%	Vyhovujúca	105	35,84 %
Nízka	122	41,64%	Skôr nedostatočná	104	35,49 %
Študijné programy neexistujú	43	14,68%	Úplne nedostatočná	68	23,21 %
Bez odpovede	20	6,82%	Celkom	293	100,00 %
Celkom	293	100,00 %			

Zdroj: INEKO

2.3. Význam certifikátov

Firiem sme sa tiež pýtali, akú váhu prikladajú pri najímaní zamestnancov tomu, či sú uchádzači držiteľmi relevantných certifikátov. V 62,1 % prípadov firmy odpovedali, že certifikáty nezohrávajú pri výbere uchádzača žiadnu úlohu, alebo majú malý význam. Iba v 7,2 % prípadov mali certifikáty pre firmy rozhodujúci význam. Viaceré firmy uviedli, že zásadným certifikátom je pre nich doklad o ukončení relevantného stredoškolského alebo vysokoškolského štúdia. Výsledky naznačujú, že pre firmy má, napriek prevažujúcej nízkej spokojnosti s kvalitou vzdelania, doposiaľ rozhodujúci význam ukončenie vzdelania, potvrdenia o absolvovaní doplnkových kurzov zvyšujú šance uchádzačov vo väčšine prípadov iba okrajovo.

Tabuľka 5: Význam certifikátov

Význam certifikátu	Počet hodnotení	Podiel
Má rozhodujúci význam pre obsadenie do novej pozície	21	7,2 %
Ovplyvňuje výber uchádzača	90	30,7 %
Má malý význam pri výbere uchádzača	56	19,1 %
Nezohráva žiadnu úlohu	126	43,0 %
Celkom	293	100,0 %

Zdroj: INEKO

2.4. Dobré školy

Firmy odpovedali aj na otázku, s absolventmi ktorých stredných a vysokých škôl (prípadne fakúlt) majú najlepšie skúsenosti. Tabuľky 6 a 7 ukazujú prehľad stredných a vysokých škôl a fakúlt, s ktorými zúčastnené firmy majú dobré skúsenosti pre kvalifikácie, ktoré požadujú. Celkom 37 firiem uviedlo dobré skúsenosti s 15 vysokými školami a 18 fakultami. Z vysokých škôl boli 4 české, z 11 slovenských bolo 10 verejných a jediná súkromná. Firmy tiež uviedli 17 stredných škôl, s ktorými majú dobré skúsenosti. 48 firiem neuviedlo konkrétne dobré skúsenosti.

Firmy najlepšie hodnotili tri bratislavské a jednu košickú vysokú školu (do úvahy je vhodné brať fakt, že rôzne sektory hospodárstva boli v prieskume nerovnako zastúpené): Ekonomickú univerzitu v Bratislave (EU BA),

Slovenskú technickú univerzitu v Bratislave (STU BA), Technickú univerzitu v Košiciach (TU KE) a Univerzitu Komenského (UK).

- S EU BA majú dobré skúsenosti firmy, ktoré hľadajú ekonómov, finančných kontrolórov, riaditeľov či pracovníkov v hotelierstve.
- Na UK majú zamestnávateľia dobré skúsenosti najmä s Fakultou manažmentu (vychováva kvalitných manažérov, personalistov či finančných kontrolórov), Fakultou matematiky, fyziky a informatiky (programátori, finanční kontrolóri) či s Právnickou fakultou.
- Na STU BA firmy ocenili Fakultu elektrotechniky a informatiky (programátori, správcovia siete, elektroinžinieri) a Stavebnú fakultou (stavební inžinieri a stavební technici).
- Na TU KE vyniká Fakulta elektrotechniky a informatiky, z ktorej podľa firiem vychádzajú kvalitní elektroinžinieri a inžinieri energetici, IT architekti, programátori či správcovia operačných systémov a sietí.

Súčasťou tabuliek je tiež priemerná ponúkaná hrubá nástupná mzda.

Tabuľka 6: Dobré skúsenosti firiem s vysokými školami

Škola	Fakulta	Kvalifikácia	Hrubá nástupná mesačná mzda v €
ČVUT Praha		Programátor analytik	1 000
EU BA		Vedúci recepcie, samospráva, samostatný ekonóm, ekonóm expert, finančný kontrolór, riaditeľ malej organizácie, podniku a spoločnosti	700 - 1 000
MendelU Brno	AF	Technológ vín	800
PEVS		Právnik v advokácii	1 000
SPU NR		Poľnohospodársky inžinier	767
STU BA	FEI	Správca operačných systémov a sietí, elektroinžinier, programátor analytik, samostatný programátor	803
STU BA	SJF	Strojní inžinier	981
	SvF	Stavebný inžinier, samostatný stavebný technik	800 - 971
		Manažér projektov	750
TU KE	FEI	Elektroinžinier, inžinier energetik, IT architekt, programátor analytik, špecialista správy operačných systémov a sietí, systémový inžinier správy aplikácií	750 - 1 300
	HF	Hutnícky inžinier	795
	SJF	Strojní inžinier	785
TU ZV	DF	Drevársky inžinier, samostatný obchodník	500 - 635
UCM TT	FMK	Špecialista marketingu	700
UK BA	FaF	Farmaceut	900
	FM	Manažment, samostatný personalista, špecialista personalistiky, finančný kontrolór	800 - 1 000
	LF	Lekár	991
	FMFI	Finančný kontrolór, programátor analytik, samostatný programátor	800 - 1 000
	PraF	Právne činnosti, právnik v advokácii	1 000
		Manažér projektov a programov	750
UMB BB	EF	Finančný kontrolór	1 000
UPJS KE	PraF	Právne činnosti	1 000
	PriF	IT architekt, programátor analytik	1 000 - 1 300
UTB Zlín		Programátor analytik	1 000
VUT Brno		Programátor analytik	1 000
ZU Žilina	SjF	Strojní inžinier	991

Zdroj: INEKO

Tabuľka 7: Dobré skúsenosti firiem so strednými školami

Škola	Kvalifikácia	Hrubá nástupná mesačná mzda v €
Hotelová akadémia Mikovíniho, BA	Čašník, kuchár	650

SOŠ Banská Štiavnica	Šička	500
SOŠ Nové M/V	Strojársky technik	800
SOŠ Polytechnická Nitra	Mechanik strojov a zariadení	420
SOŠ Šaca	Hutník vysokopeciar, valcovač kovov, koksár, mechanik strojov a zariadení, obrábač kovov, strojný zámočník, zlievač, zvarač kovov, elektrikár mechanik, elektrikár pre silnoprúd	600 - 612
SOŠ Stará Turá	Elektrikár pre slaboprúd, nastavovač, operátor PC strojov, obrábač kovov	550 - 850
SOŠ Stavebná Emila Beluša Trenčín	Murár a obkladač, obsluha stavebných strojov, stavebný montážnik, zvarač kovov, inštalatér a kúrenár	520 - 580
SOŠ Strojnícka Považská Bystrica	Nástrojár, obrábač kovov	450 - 525
SOŠT Michalovce	Nastavovač, elektrikár mechanik	-
Spojená škola Nivy, Šaľa	Elektrotechnik	459
Spojená škola Nové zámky	Elektrotechnik	459
SPŠ Dopravná, Trnava	Operátor call centra	550
SPŠ Elektrotechnická Košice	Elektrotechnik	612
SPŠH Košice	Obrábač kovov, tavič	600
SOŠ vinársko-ovocinárska Modra	Vinár, vinohradník	700
SŠPO Žilina	Hasič	400
SZŠ Merhautova, Brno	Očný optik	435

Zdroj: INEKO

2.5. Spolupráca so školami

Firmy tiež odpovedali na otázku, či sa pokúšajú alebo pokúšali ovplyvniť vzdelávanie na stredných školách na Slovensku tak, aby viac zodpovedalo ich potrebám, a tiež aké sú prípadné bariéry brániace takejto spolupráci. Z celkového počtu 87 firiem sa viac ako dve tretiny (59) o spoluprácu nepokúšali napriek prevažujúcej nespokojnosti s kvalitou a dostupnosťou absolventov. Takmer jedna tretina (26) firiem sa snaží alebo snažila ovplyvniť podobu vzdelávania. Z nich vyše 80 % (21 firiem) uviedlo, že boli úspešní, čiže dnes vzdelávanie ovplyvňujú alebo v minulosti ovplyvňovali. Menej ako 20 % (5 firiem) bolo neúspešných.

Tabuľka 8: Spolupráca firiem so školami

Spolupráca so školami	Počet firiem
Nepokúšali sa o spoluprácu	59
Neúspešne sa pokúšali o spoluprácu	5
Spolupracujú	21
Spolu	85

Zdroj: INEKO

Z 21 firiem, ktoré spolupracujú so školami, 11 počtom zamestnancov patrí medzi stredné a 10 medzi veľké podniky. Fakt, že viac ako 50 % zo spolupracujúcich firiem patrí medzi stredné podniky dokazuje, že nielen veľké firmy (s počtom zamestnancov nad 250) sa môžu aktívne zapojiť do procesu vzdelávania. Aj menším firmám sú dostupné efektívne formy spolupráce prispievajúce k tomu, aby zručnosti absolventov lepšie zodpovedali ich požiadavkám.

2.5.1. Formy spolupráce

Firmy sa snažia ovplyvňovať vzdelávanie na školách nepriamo, členstvom v záujmových organizáciách, spoluprácou na vládnych projektoch, ale aj priamo umožnením študentom získať skúsenosti s fungovaním podniku alebo vlastným pôsobením na zmenu osnov.

Tabuľka 9: Formy spolupráce so školami

Formy spolupráce	Počet firiem
Nepriame	5
Priame	7
Prostredníctvom združení alebo vládnych projektov	3
Študentské praxe	3
Prednášky	3
Diplomové práce	6
Predmety zaradené na podnet firmy / spolupráca na praktickom vyučovaní	6

Zdroj: INEKO

Päť firiem uviedlo, že sa vzdelávanie snažia ovplyvniť prostredníctvom členstva v záujmových združeníach alebo spoluprácou na vládnych projektoch.

- Príkladom záujmového združenia je Americká obchodná komora (AmCham), ktorá sa podľa jednej z firiem „svojimi aktivitami pokúša pomôcť a ovplyvniť vzdelávanie na stredných a vysokých školách.“
- Firmy so štátom spolupracujú pôsobením v tzv. sektorových radách v rámci projektu Národná sústava povolání Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny. Podľa jednej z firiem je „cieľom (...) zdefinovať požiadavky firiem a preniesť ich do školstva.“

Ďalšie firmy komunikujú priamo so školami. Vôbec najčastejším spôsobom prepájania škôl s praxou je pôsobenie študentov vo firmách prostredníctvom odborných stáží. Firmy sa snažia priblížiť študentom prax aj prostredníctvom prednášok či diplomových prác. Podľa GiTy-Slovensko sa spolupráca na diplomových prácach osvedčila a plánujú v nej pokračovať napriek tomu, že zatiaľ vnímajú iba malý záujem zo strany študentov.

Šesť firiem uviedlo, že sa podieľajú priamo na formovaní osnov.

- Firma PSL, a.s. z Považskej Bystrice v spolupráci so SOŠ Strojníckou v Považskej Bystrici vytvorila nový študijný odbor „mechanik nastavovač CNC strojov.“
- EUROCAST Košice s.r.o. vytvorila v spolupráci so SOŠ Šaca odbor „zlievač s vykonávaním praxe v priestoroch spoločnosti.“
- T-Systems Slovakia s.r.o. „intenzívne spolupracuje s FEI TU KE, (...) zamestnanci (spoločnosti) vyučujú predmety, do výučby boli zaradené predmety na (...) podnet (spoločnosti).“
- Ďalšie firmy tiež spolupracujú vyučovaním vlastného predmetu na právnickej fakulte vysokej školy alebo zriadením vlastného centra praktického vyučovania. Podľa jednej z firiem je motiváciou študentov „pripraviť pre špecifické podmienky (firmy). Chceme, aby od prvého dňa nástupu do zamestnania boli plnohodnotnými a upotrebitelnými pre naše potreby. (Firma) má vysoké nároky na teoretické a najmä praktické zručnosti.“

2.5.2. Bariéry spolupráce

Firmy uvádzajú prekážky brániace spoluprácu vôbec nadviazať, ako neochota škôl meniť osnovy a verejné financovanie škôl, ktoré nemotivuje vychovávať absolventov uplatniteľných na trhu práce. Pre firmy, ktorým sa spoluprácu podarí nadviazať, je problémom zosúladiť život firmy s časom, ktorý sú pre spoločné vzdelávanie schopné vyčleniť školy.

Bariérou nadviazania spolupráce je podľa viacerých firiem neochota zo strany škôl, ale aj zo strany študentov. Jedna z firiem hovorí, že „bariérou sú bohužiaľ neflexibilní a neinovatívni pedagógovia a celková neochota zmeniť zastaraný systém.“ Iná firma tvrdí, že mávali „študentov na prax, školy neskôr začali vo všeobecnosti strácať záujem komunikovať a prihliadať na reálne potreby v praxi. Odvolávali sa na osnovy, ktoré sú ďaleko od reálnych potrieb(.).“ Ďalšia firma hovorí: „Ponúkali sme Právnickej fakulte UK v Bratislave, že naši rakúski advokáti by mohli bez nároku na odmenu príležitostne alebo pravidelne prednášať na právnickej fakulte v nemčine vybrané témy napr. európskeho práva tak, aby došlo nielen k transferu know-how, ale najmä zlepšeniu právnickej nemčiny absolventov tak, aby boli schopní potom v nemčine aj pracovať v advokátskej kancelárii, t.j. pracovať pre rakúsku a nemeckú klientelu, keďže právnická nemčina má (...) množstvo špecifik. Na ani jednu z dvoch písomných ponúk sme nedostali vôbec žiadnu odpoveď, čo nás mimoriadne zarazilo.“

Podľa NetSpace s.r.o. „školy zaujímajú iba počty žiakov. Na kvalite im vôbec nezáleží. Je im jedno, čo so žiakmi bude po skončení. Žiaci sú orientovaní iba na to, aby zbierali známky a vôbec nechápu, že škola má byť prípravou na to, čo príde po jej skončení. Reálna prepojenosť škôl s praxou neexistuje. Vplyv budúcich zamestnávateľov na školy je absolútne nulový. Jediné čo od nás školy chcú, sú peniaze, alebo iné sponzorské dary. Ale ochota prispôbiť vyučovací proces novým trendom je nulová. Ako hlavný a jediný problém vidím to, že školy nemusia spolupracovať. Jediné ak chcú. A to je bohužiaľ málo. Musia to mať prikázané zákonom. Potom budú reálne načúvať zamestnávateľom a tí ľahko nájdu recept, čo učiť a čo nie. Napríklad ja by som školám, ktoré nebudú mať splnené určité percento zamestnanosti absolventov, zbral následne určité peniaze. A školy by si rýchlo rozmysleli, že či budú vychovávať ľudí iba pre úrady práce.“

Prekážkou spolupráce napríklad prostredníctvom praxí je aj nezájum o prácu v danom odbore po ukončení školy. Príčinou môže byť nízky plat v odvetví alebo fyzická náročnosť práce pri kvalifikáciách ako baník či murár. Jedna z firiem uviedla: „snažíme sa niekoľko rokov o vychovávanie kvalitných robotníckych profesií v spolupráci s odbornými školami - odborné praxe, kde sa snažíme motivovať študentov aj finančnými odmenami. Profesie v stavebníctve sú však veľmi nepopulárne, je to veľmi ťažká práca, v ťažkých pracovných podmienkach, ktorá si vyžaduje aj fyzickú silu a rodičia neodporúčajú svojim deťom študovať tieto odbory. Vo všeobecnosti je práca na stavbách nepopulárna a mladí ľudia i napriek tomu, že takúto školu s veľkým úsilím pedagógov ukončia, nezaradia sa do pracovného pomeru v rámci odboru stavebníctvo. Tieto odbory študujú poväčšine deti zo slabších sociálnych vrstiev so zlým prospechom a bez snahy v budúcnosti pracovať. Z niekoľko desiatok u nás vychovávaných žiakov v odbore murár, tesár, inštalatér sa venuje svojmu odboru len jeden.“

Ako prekážku brániacu zefektívneniu spolupráce firiem so školami spoločnosti uvádzali nedostatočnú možnosť koordinácie školského vyučovania s potrebami firmy. Jedna z firiem hovorí, že problémom je „limitovaná možnosť zamestnávania študentov na dlhodobjšom praktickom vyučovaní (až na 6 mesiacov).“ GiTy-Slovensko, a.s. uvádza ako problém, že „odborná prax je pevne stanovená na určité obdobie, pričom život firmy z hľadiska možnosti využitia absolventov resp. možnosti ich odborného rastu ide obyčajne iným životom, čo v praxi prináša najmä to, že v čase, kedy by mohli odborne rásť, nie sú k dispozícii zo školy a opačne. (Tiež) narážame na legislatívne bariéry z hľadiska možnosti cestovania takýchto absolventov.“

2.6. Najžiadanejšie povolania

Na záver sme z odpovedí firiem zostavili prehľad 16 najžiadanejších kvalifikácií (takých, pre ktoré firmy plánujú v najbližších 5 rokoch ponúknuť uchádzačom vrátane absolventov s týmito kvalifikáciami viac ako 50 pracovných miest). Tabuľka 8 ukazuje kvalifikácie s celkovým počtom požadovaných miest a počtom miest ponúkaných aj absolventom a priemernou nástupnou hrubou mesačnou mzdou pre danú kvalifikáciu. Najžiadanejšími povolaniami medzi firmami, ktoré sa zapojili do prieskumu, sú pomocný pracovník v elektrotechnike (vznikne 900 absolventských miest s priemernou hrubou mzdou 479 €), baník (600 absolventských miest s priemernou mzdou 700 €) a operátor výroby a logistiky (570 absolventských miest, priemerná mzda 634 €).

Tabuľka tiež ukazuje školy, s absolventmi ktorých majú firmy pre dané kvalifikácie dobré skúsenosti ako aj certifikáty, ktoré zavážia pri najímaní zamestnancov s touto kvalifikáciou.

Tabuľka 10: 16 najžiadanejších povolaní (nad 50 pracovných miest)

Č.	Kvalifikácia	Počet voľných miest	Miest aj pre absolv.	Priemer. hrubá mesačná mzda v €	Spokojnosť (1 – 4, 4 = nízka)	Dostupnosť (1 – 4, 4 = nízka)	Školy s ktorými majú firmy dobré skúsenosti	Certifikáty
1	Pomocný pracovník v elektrotechnike	900	900	479	2	2	-	-
2	Baník	600	600	700	-	-	-	-
3	Operátor výroby a logistiky	570	150	634	3	3	-	-
4	Elektrotechnik	465	404	634	2,4	2,9	SPŠ Elektrotechnická Košice, SPŠE Nové Zámky	-
5	Ekonomické činnosti (VŠ)	276	225	900	2,5	1,9	EUBA, FMFI UK	ACCA, US GAAP dipl. IFRS, Jazykové certifikáty; medzinár. účtovné skúšky

6	Finančný poradca	250	200	600	2	1	-	-
7	Samostatný bankový pracovník	250	200	600	2	1	-	-
8	Admin. a správne činnosti	198-248	183-233	656	2,6	2	-	ACCA, US GAAP dipl. IFRS, TOEFL alebo ILEC
9	Mechanik stojov a zariadení	187	155	616	2,7	2,7	SOŠ Šaca	-
10	Elektrikár	184	109	605	2,6	2,6	SOŠ Šaca, SPŠ Elektrotechnická Košice	-
11	Hutník vysokopeciar	160	160	612	2	2	SOŠ Šaca	-
12	Valcovač kovov	130	130	612	2	1	SOŠ Šaca	-
13	Elektroinžinier	93	87	873	1,8	2,3	STU, TU KE	-
14	Špecialista správy operačných systémov a sietí	85	80	795	2	2	TU FEI	IT certifikáty - LINUX, CCNA, Windows s
15	Strojný zámočník	113	69	672	2,2	2,6	SOŠ Šaca	-
16	Strojný inžinier	93	66	896	2,3	2,5	TUKE, STU, ZU	-

Zdroj: INEKO

3. Záver

Do prieskumu sa zapojilo 87 firiem, čo nie je počet dostatočný na to, aby bolo výsledky možné považovať za plne reprezentatívne. Podľa nášho názoru však ponúkajú relevantné názory a skúsenosti spolupráce firiem a škôl.

Z výsledkov nášho prieskumu možno usudzovať, že:

1. Firmy sú prevažne nespokojné s kvalitou i dostupnosťou absolventov pri väčšine požadovaných kvalifikácií. S výhľadom na najbližších päť rokov hlásia vysoký dopyt ale nízku spokojnosť s kvalitou a dostupnosťou absolventov s nasledujúcimi kvalifikáciami: operátor výroby a logistiky, elektrotechnik, ekonomické a administratívne činnosti (oboje síce dostupné, ale s nízkou kvalitou), mechanik stojov a zariadení, elektrikár, elektroinžinier, strojný zámočník a strojný inžinier.
2. Na Slovensku fungujú modely úspešnej spolupráce firiem so školami a študentmi, pričom takéto aktivity nie sú len výsadou veľkých firiem. Takmer tretina respondentov spolupracuje so školami alebo sa o spoluprácu pokúšala. Pre firmy, ktoré majú záujem pôsobiť na zmenu vzdelávacieho systému, môže byť pozitívnym signálom, že z tých, ktoré sa pokúšali o spoluprácu, bolo viac ako 80% úspešných. Ako pozitívne tiež môžu vnímať, že viac ako 50% spolupracujúcich spoločností bolo z radov stredných firiem.
3. Najčastejšou formou spolupráce firiem so školami je umožnenie študentom praxovať v podnikoch. Ani priame pôsobenie na zmenu osnov, druhá najčastejšia a o poznanie náročnejšia forma spolupráce, však nie je výlučnou záležitosťou veľkých podnikov. Aj malé firmy na školách prednášajú, vytvárajú vlastné predmety či dokonca študijné odbory spojené s výučbou odborníkmi z praxe alebo praktickou výučbou v priestoroch podnikov.
4. Spolupráca so školami nie je štandardom, bariéry spoluprácu komplikujú, alebo dokážu firmy úplne odradiť. Podľa firiem sú najčastejšími prekážkami nedostatok motivácie a neochota škôl inovovať zastarané osnovy, ktoré nezodpovedajú požiadavkám dnešného trhu. Firmy apelujú na vyššiu snahu motivovať školy zo strany štátu, napríklad stanovením uplatniteľnosti absolventov škôl ako kritéria ich financovania z verejných zdrojov.

Problémom je tiež slabá možnosť koordinácie potrieb firiem a možností škôl, čo sa týka časovej alebo priestorovej organizácie spolupráce.

5. Firmy vnímajú rozdielnu kvalitu jednotlivých stredných a vysokých škôl vzdelávajúcich študentov. Najlepšie hodnotenými vysokými školami boli TU KE, EU BA, STU BA a UK.

Vychádzajúc z výsledkov nášho prieskumu sa pre zlepšenie prepojenosti trhu práce a školstva ponúkajú nasledujúce riešenia:

1. Informovať firmy i školy o tom, že vzájomná spolupráca je možná a prezentovať najlepšie skúsenosti z uskutočnených projektov. Informácie o úspešných počinoch, vrátane odporúčaní ako postupovať, môžu pomôcť školám a firmám, ktoré majú záujem spolupracovať, odrádzajú ich ale počiatočné prekážky.
2. Zverejňovať uplatniteľnosť absolventov stredných aj vysokých škôl (miera nezamestnanosti a výška platu, s ohľadom na regionálne rozdiely) a hľadať možnosť motivácie školy k spolupráci stanovením uplatniteľnosti ako kritéria financovania z verejného rozpočtu. Prvý krok už v tomto smere odvedlo ministerstvo školstva, keď v nedávno zverejnilo [údaje o platoch a tiež miere nezamestnanosti absolventov vysokých škôl](#). Komplexnejšie informácie o stredných školách však stále chýbajú.
3. Realizovať pravidelné prieskumy spokojnosti zamestnávateľov s dostatočným počtom respondentov. Takéto prieskumy by mohli viesť k vyššiemu záujmu o štúdium odborov, ktoré firmy potrebujú, na školách, ktoré zamestnávatelia považujú za kvalitné. Efektívne by bolo spolupracovať s organizáciami, ktoré pravidelne komunikujú s množstvom firiem (profesijné portály, personálne agentúry či firma Trexima, ktorá v rámci projektu ministerstva práce zbiera od firiem informácie o ich požiadavkách ohľadne vzdelávania.) Zverejňovanie názoru firiem na konkrétne školy by mohlo nielen viesť k ich vyššej spokojnosti, ale hlavne vyvinúť tlak na zvyšovanie kvality školstva na Slovensku.

Príloha: Prieskum: Chýbajú firmám na Slovensku kvalitní absolventi stredných a vysokých škôl?

Vážená pani / Vážení pán,

inštitút [INEKO](#) v spolupráci s [Podnikateľskou alianciou Slovenska \(PAS\)](#) si Vás dovoľujú osloviť s dotazníkom, ktorého cieľom je získať od zamestnávateľov informácie o počte a kvalifikácii zamestnancov, ktorých budú pre svoje podniky potrebovať v horizonte najbližších päť rokov, a súčasne zistiť, či náš vzdelávací systém vychováva absolventov, ktorí zodpovedajú požiadavkám zamestnávateľov. Veríme, že zverejnenie agregovaných informácií o požiadavkách pracovného trhu, spolu s platovými podmienkami ponúkanými absolventom, môže prispieť k zvýšeniu záujmu o štúdium odborov, po ktorých je dopyt. Výhľad 5 rokov zároveň poskytuje priestor pre zváženie zmien študijných programov tak, aby lepšie zodpovedali potrebám zamestnávateľov.

Prieskum realizujeme medzi strednými a veľkými podnikmi (aspoň 20 zamestnancov) pôsobiacimi na Slovensku. Je súčasťou projektu INEKO, v rámci ktorého sa snažíme prispieť k lepšiemu prepojeniu školstva s praxou.

Odpovede na otázky 1 - 8 vpište, prosím, do tabuľky uvedenej nižšie, podľa príkladu.

Ľudí s akými kvalifikáciami plánuje Vaša firma zamestnať (bude Vaša firma potrebovať) v horizonte najbližších 5 rokov?

1. Ľudí s akými kvalifikáciami plánuje Vaša firma zamestnať (bude Vaša firma potrebovať) v horizonte najbližších 5 rokov? Pokiaľ je to možné, kvalifikáciu prosíme zvoliť na základe [štruktúrovanej klasifikácie zamestnaní, ktorú nájdete tu](#) (otvorí sa v novom okne).
2. Koľko nových ľudí s uvedenou kvalifikáciou plánuje Vaša firma v tomto období prijať?
3. Koľko z plánovaných pozícií bude podľa Vás možné obsadiť absolventmi stredných a vysokých škôl (t.j. budú dostatočne kvalifikovaní na to, aby ste ich zamestnali)?
4. Do akej miery spĺňa slovenský vzdelávací systém požiadavky Vašej firmy na kvalifikáciu príslušných absolventov? Kvalifikácia absolventov je (na stupnici 1 až 4):
 - 1 – veľmi dobrá
 - 2 – vyhovujúca
 - 3 – skôr nedostatočná
 - 4 – úplne nedostatočná
5. Do akej miery spĺňa slovenský vzdelávací systém požiadavky Vašej firmy na počet kvalifikovaných absolventov? Dostupnosť absolventov je (na stupnici 1 až 4):
 - 1 – veľmi dobrá
 - 2 – dostatočná
 - 3 – nízka
 - 4 – študijné programy vyhovujúce Vaším požiadavkám neexistujú
6. Aké nástupné hrubé mesačné mzdy ponúka v súčasnosti Vaša firma týmto absolventom? (môžete uviesť aj interval)
7. S absolventmi ktorých stredných a vysokých škôl máte najlepšie skúsenosti? V prípade vysokých škôl skúste uviesť aj konkrétne fakulty.
8. Je pri prijímaní nového zamestnanca s danou kvalifikáciou rozhodujúca skutočnosť, či je uchádzač o zamestnanie držiteľom medzinárodne uznávaného osvedčenia (priemyselný certifikát, jazykové osvedčenie, ...) z oblasti ponúkanej pracovnej pozície? Držba osvedčenia/osvedčení (na stupnici 1 až 4):
 - 1 – má rozhodujúci význam pre obsadenie do novej pozície
 - 2 – ovplyvňuje výber uchádzača
 - 3 – má malý význam pri výbere uchádzača
 - 4 – nezohráva žiadnu úlohu

Uvítame, pokiaľ v odpovedi na otázku č. 9 uvediete názov konkrétneho typu osvedčenia pre príslušnú kvalifikáciu, aj s jeho významom (na škále 1 až 4).

1	2	3	4	5	6	7	8
Kvalifikácia	Počet ľudí	Použitelnosť absolventov	Kvalita absolventov (škála 1 – 4)	Dostupnosť absolventov (škála 1 – 4)	Nástupná hrubá mesačná mzda v €	Najlepší absolventi sú zo školy	Význam osvedčenia (1 - 4)
08302 Elektrotechnik	10	10	3	3	700	SOŠ Dubovany	2

9. Názvy a význam osvedčení, na ktoré Vaša firma prihlíada pri výbere zamestnancov s jednotlivými kvalifikáciami: _____
10. Pokúšate sa, alebo pokúsili ste sa ovplyvniť vzdelávanie na stredných školách v SR tak, aby viac zodpovedalo potrebám Vašej spoločnosti? Ak áno, uveďte, prosím, akým spôsobom a pomenujte prípadné bariéry, resp. problémy, s ktorými ste sa stretli.

Kontaktné údaje

Názov podniku:

Okres:

Počet zamestnancov:

Vyplnil:

E-mail:

Súhlasím s prípadným zverejnením jednotlivých údajov za našu firmu. V opačnom prípade budeme považovať poskytnuté údaje za dôverné. Počet zamestnancov:

Ďakujeme pekne za Váš čas a vyplnenie prieskumu.