

Závěrečná správa zo zamestnávateľského prieskumu

Závěrečná správa projektu Uplatniteľnosť absolventov slovenských vysokých škôl na trhu práce za zamestnávateľský prieskum



MINISTERSTVO
ŠKOLSTVA, VEDY,
VÝSKUMU A ŠPORTU
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Bratislava

2022

Obsah

Zoznam tabuliek	2
Zoznam grafov	3
Úvod.....	4
1. Proces prijímania absolventov do zamestnania	5
1.1. Spôsoby vyhľadávania absolventov.....	5
1.2. Využívanie absolventskej praxe pri zamestnávaní absolventov.....	6
1.3. Rozhodovanie o prijatí absolventov podľa schopností	8
1.4. Pomoc pre absolventov pri nástupe do zamestnania	13
2. Hodnotenie pripravenosti absolventov pre prax.....	16
2.1. Úroveň teoretickej a praktickej pripravenosti absolventov	16
2.2. Pripravenosť absolventov vo vybraných kompetenciách.....	20
3. Skúsenosti zamestnávateľov s vysokoškolskými absolventmi	27
4. Spolupráca zamestnávateľov s vysokými školami	31
4.1. Intenzita vzťahov medzi zamestnávateľmi a vysokými školami.....	33
5. Situácia zamestnávateľov na Slovensku na prelome rokov 2021/2022	35
5.1. Kritériá vplyvajúce na rozhodovanie o prepúšťaní zamestnancov.....	35
5.2. Plánovanie prijímania zamestnancov.....	37
5.3. Možnosti vykonávania práce z domu	39
Zhrnutie	42

Zoznam tabuliek

Tabuľka 1 – Spôsoby vyhľadávania absolventov na pracovné pozície	5
Tabuľka 2 – Využitie absolventskej praxe podľa veľkosti spoločnosti zamestnávateľa	7
Tabuľka 3 – Názor zamestnávateľov na nástroj absolventskej praxe podľa sektora	8
Tabuľka 4 – Vnímanie dôležitosti spôsobilostí, ktorými by mali disponovať absolventi	9
Tabuľka 5 – Aké spôsobilosti sú dôležité pri prijímaní absolventov do zamestnania (podľa sektora zamestnávateľov)	10
Tabuľka 6 – Aké spôsobilosti sú dôležité pri prijímaní absolventov do zamestnania (podľa odvetvia zamestnávateľov)	11
Tabuľka 7 – Aké spôsobilosti sú dôležité pri prijímaní absolventov do zamestnania (podľa veľkosti zamestnávateľov)	12
Tabuľka 8 – Aké spôsobilosti sú dôležité pri prijímaní absolventov do zamestnania (podľa kraja zamestnávateľov)	12
Tabuľka 9 – Poskytnutie pomoci pre novoprijatých absolventov podľa odvetvia zamestnávateľa	15
Tabuľka 10 – Pripravenosť absolventov pre prax podľa sektora zamestnávateľa	17
Tabuľka 11 – Pripravenosť absolventov pre prax podľa veľkosti zamestnávateľa	18
Tabuľka 12 – Pripravenosť absolventov pre prax podľa odvetvia zamestnávateľa	19
Tabuľka 13 – Pripravenosť absolventov pre prax podľa kraja zamestnávateľa	20
Tabuľka 14 – Hodnotenie pripravenosti absolventov v kompetenciách podľa sektora zamestnávateľa	22
Tabuľka 15 – Hodnotenie pripravenosti absolventov v kompetenciách podľa veľkosti zamestnávateľa	22
Tabuľka 16 – Hodnotenie pripravenosti absolventov v kompetenciách podľa kraja zamestnávateľa	23

Tabuľka 17 – Skúsenosti s absolventmi konkrétnej vysokej školy	27
Tabuľka 18 – Skúsenosti s absolventmi podľa typu vysokej školy	28
Tabuľka 19 – Spolupráca s konkrétnymi vysokými školami	32
Tabuľka 20 – Hodnotenie vzťahu s vysokými školami zamestnávateľmi	33
Tabuľka 21 – Hodnotenie vzťahu s vysokými školami zamestnávateľmi (podľa kraja).....	34
Tabuľka 22 – Odkiaľ pochádza iniciatíva na udržiavanie vzťahov medzi zamestnávateľom a vysokými školami	34
Tabuľka 23 – Kritériá pri rozhodovaní o prepúšťaní zamestnancov.....	35
Tabuľka 24 – Kritériá pri rozhodovaní o prepúšťaní zamestnancov podľa veľkosti zamestnávateľa	36
Tabuľka 25 – Kritériá pri rozhodovaní o prepúšťaní zamestnancov podľa kraja zamestnávateľa	37
Tabuľka 26 – Prijímanie zamestnancov po zlepšení situácie	37
Tabuľka 27 – Prijímanie zamestnancov po zlepšení situácie podľa odvetvia zamestnávateľov	39
Tabuľka 28 – Možnosť výkonu práce z domu podľa sektora zamestnávateľa	40

Zoznam grafov

Graf 1 – Zamestnali ste v priebehu posledných dvoch rokov nejakého absolventa vysokej školy?	5
Graf 2 – Využitie absolventskej praxe pri zamestnávaní absolventov	6
Graf 3 – Využitie absolventskej praxe podľa odvetvia zamestnávateľov	6
Graf 4 – Využitie absolventskej praxe podľa kraja, v ktorom pôsobia zamestnávatelia	7
Graf 5 – Názor zamestnávateľov na nástroj absolventskej praxe	8
Graf 6 – Poskytnutie pomoci pre novoprijatých absolventov	13
Graf 7 – Poskytnutie pomoci pre novoprijatých absolventov podľa sektora zamestnávateľa	13
Graf 8 – Poskytnutie pomoci pre novoprijatých absolventov podľa veľkosti zamestnávateľa	14
Graf 9 – Poskytnutie pomoci pre novoprijatých absolventov podľa kraja zamestnávateľa	15
Graf 10 – Teoretická pripravenosť absolventov	16
Graf 11 – Praktická pripravenosť absolventov	17
Graf 12 – Hodnotenie pripravenosti absolventov v kompetenciách	21
Graf 13 – Hodnotenie odbornej kompetencie absolventov	24
Graf 14 – Hodnotenie realizačnej kompetencie absolventov	25
Graf 15 – Hodnotenie komunikatívnej kompetencie absolventov	25
Graf 16 – Hodnotenie riadiacej/manažérskej kompetencie absolventov.....	26
Graf 17 – Pozitívna skúsenosť s absolventmi podľa veľkosti zamestnávateľa	28
Graf 18 – Pozitívna skúsenosť s absolventmi podľa odvetvia zamestnávateľa.....	29
Graf 19 – Pozitívna skúsenosť s absolventmi podľa kraja zamestnávateľa	30
Graf 20 – Spolupráca zamestnávateľov s vysokými školami	31
Graf 21 – Spolupráca zamestnávateľov podľa sektora s vysokými školami	31
Graf 22 – Forma vzťahov medzi zamestnávateľmi a vysokými školami.....	33
Graf 23 – Hodnotenie vzťahu s vysokými školami zamestnávateľmi (podľa veľkosti spoločnosti)	34
Graf 27 – Kritériá pri rozhodovaní o prepúšťaní zamestnancov podľa sektora zamestnávateľa.....	36
Graf 28 – Prijímanie zamestnancov po zlepšení situácie podľa sektora zamestnávateľov.....	38
Graf 24 – Možnosť výkonu práce z domu	40
Graf 25 – Možnosť výkonu práce z domu podľa odvetvia zamestnávateľa	41
Graf 26 – Možnosť výkonu práce z domu podľa kraja zamestnávateľa	41

Úvod

Zamestnávateľský prieskum je pokračovaním projektu na zisťovanie uplatniteľnosti vysokoškolských absolventov na trhu práce (Absolvent). V prvej časti (uskutočnená na prelome rokov 2019/2020) bola pozornosť zameraná na samotných vysokoškolských absolventov¹, ich skúsenosti s prechodom na trh práce a tiež na hodnotenie kvality dosiahnutého vzdelania. V záujme dôkladného a komplexného preskúmania tejto problematiky bolo potrebné získať aj informácie od druhej strany, t.j. ako vnímajú absolventov zamestnávatelia. Cieľom zamestnávateľského prieskumu² bolo zistiť, aký bol záujem o vysokoškolsky vzdelanú pracovnú silu, aké boli nároky a požiadavky na prijímanie absolventov do zamestnania, ako bola hodnotená kvalita absolventov, úroveň ich odborných vedomostí a zručností a ako prebiehala spolupráca zamestnávateľských subjektov a vysokých škôl na Slovensku.

Prieskum Zamestnávateľ 2021, bol realizovaný Centrom vedecko-technických informácií SR na základe zadania sekcie vysokých škôl Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR.

Do výskumnej vzorky boli zahrnutí zamestnávatelia, ktorí za posledné dva roky hľadali zamestnanca, a teda uverejnili pracovnú inzerciu na portáli ISTP (Internetový sprievodca trhom práce). Prieskum bol realizovaný prostredníctvom online dotazníka. Výzvy na účasť (vrátane pripomienok) boli distribuované prostredníctvom e-mailov. Zber údajov prebehol v mesiacoch november 2021 až január 2022. Po vyčistení databázy bolo na účely ďalšieho analytického spracovania použitých 2 412 dotazníkov.

Podrobnejšie informácie o cieľoch realizovaného prieskumu, metodológii a štruktúre vzorky sú rozpracované v priebežnej správe „Potreby zamestnávateľov a ich skúsenosti s vysokoškolsky kvalifikovanou pracovnou silou“ (dostupné na webe CVTI SR).

¹ Sledovanie uplatniteľnosti vysokoškolských absolventov bolo realizované v niekoľkých kolách, v rokoch 2008, 2013 a v roku 2019. Výstupy z prieskumov sú dostupné online na: <https://absolvent.cvtisr.sk>.

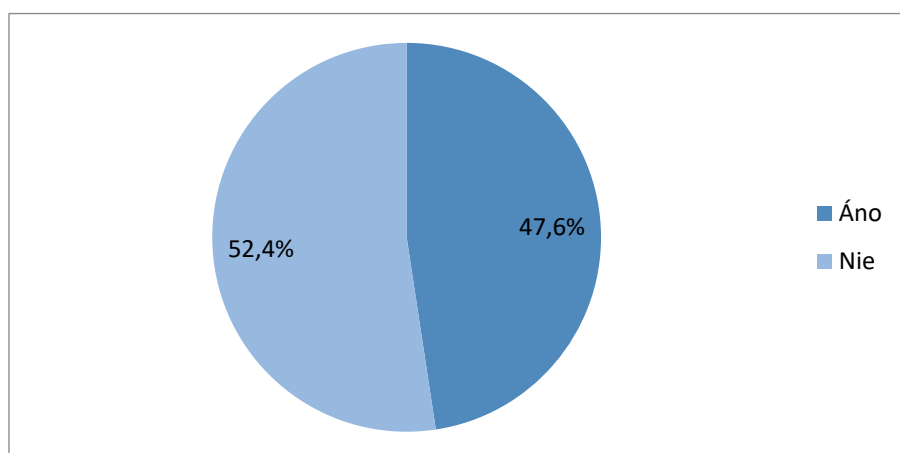
² Výstupy zo zamestnávateľského prieskumu 2021 (a aj z predošlých kôl) sú dostupné rovnako na webe CVTI SR: <https://absolvent.cvtisr.sk>.

1. Proces prijímania absolventov do zamestnania

V tejto kapitole budú prezentované údaje týkajúce sa prijímania vysokoškolských absolventov do zamestnania. Medzi hlavné ciele prieskumu patrilo zmapovať záujem zamestnávateľov o vysokoškolských absolventov, spôsoby výberu nových zamestnancov, faktory vplývajúce na ich výber a spôsoby adaptácie absolventov na pracovný proces v organizácii.

Z údajov vyplýva, že takmer polovica zamestnávateľov (47,6 %) zamestnala za posledné dva roky aspoň jedného absolventa vysokej školy.

Graf 1 – Zamestnali ste v priebehu posledných dvoch rokov nejakého absolventa vysokej školy?



1.1. Spôsoby vyhľadávania absolventov

Zamestnávatelia boli požiadaní, aby uviedli, aké spôsoby vyhľadávania absolventov na pracovné pozície využívajú. Medzi najviac využívané spôsoby vyhľadávania absolventov patrili hľadanie formou aktívnej inzercie (76,0 %), ponuky z úradu práce (44,2 %) a pasívna inzercia alebo výber zo žiadostí o prijatie do zamestnania (41,0 %).

Tabuľka 1 – Spôsoby vyhľadávania absolventov na pracovné pozície

	v %
Hľadáme a vyberáme sami formou aktívnej inzercie	76,0
Využívame ponuky úradu práce	44,2
Vyberáme formou pasívneho využívania inzercie alebo žiadostí o prijatie do zamestnania	41,0
Spolupracujeme priamo s vytipovanými perspektívnymi študentmi	15,3
Spolupracujeme priamo s vysokými školami	13,3
Využívame služby sprostredkovateľskej agentúry	12,0
Organizujeme odborné stáže študentov a vyberáme perspektívnych z nich	6,4
Osobné kontakty	1,1

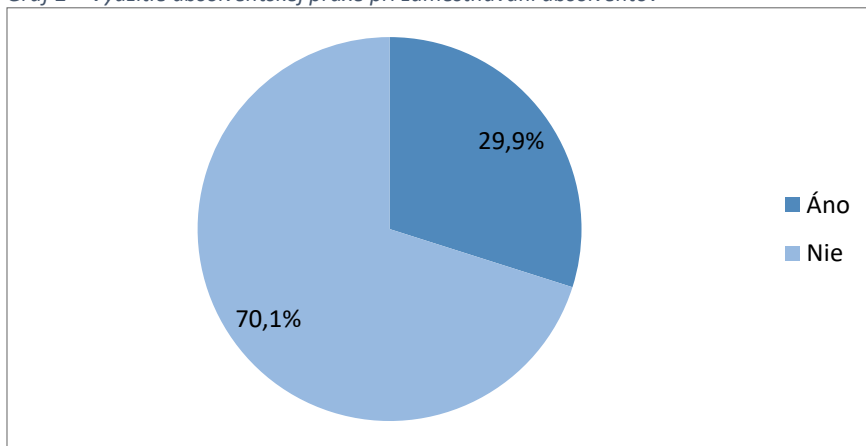
*Hodnoty v tabuľke presahujú 100 %, respondenti mohli uviesť viacero možností.

1.2. Využívanie absolventskej praxe pri zamestnávaní absolventov

Hlavným cieľom absolventskej praxe je podporiť vysokoškolských absolventov v získaní odborných zručností a praktických skúseností u zamestnávateľa. V prieskume bolo zisťované, do akej miery tento nástroj využívajú zamestnávateľia.

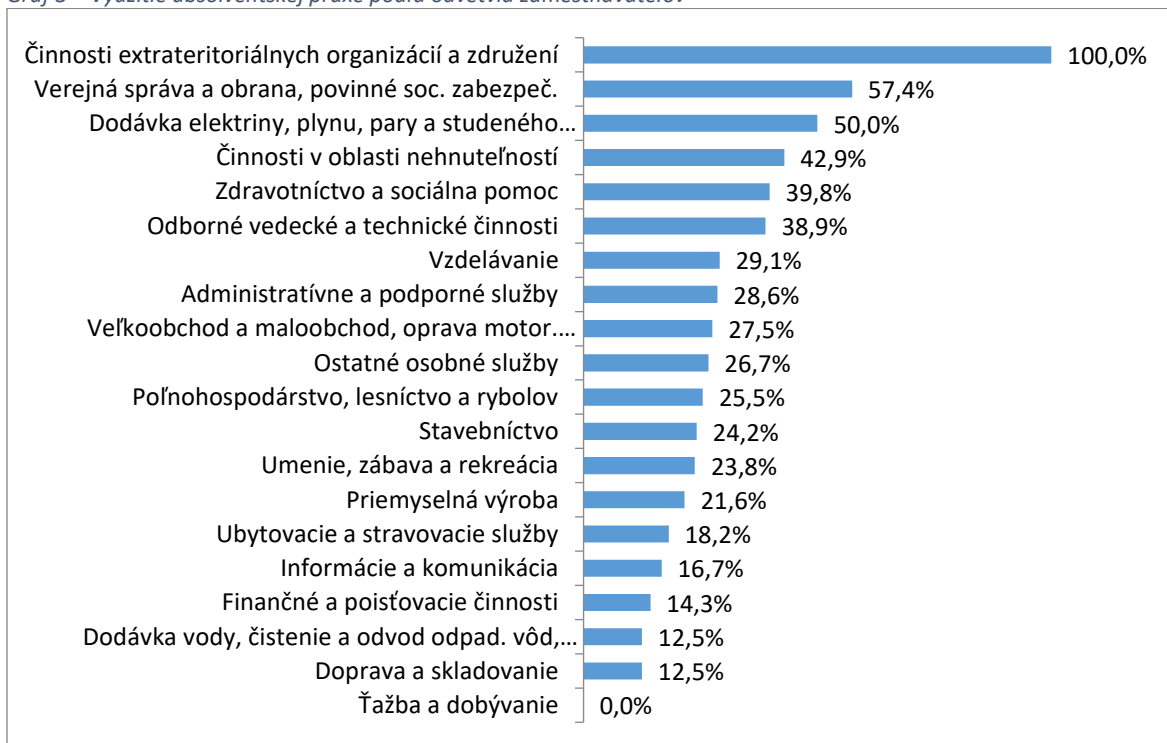
Z údajov vyplýva, že absolventskú prax využila asi tretina (29,9 %) zamestnávateľov zapojených do prieskumu.

Graf 2 – Využitie absolventskej praxe pri zamestnávaní absolventov



Pri detailnejšom pohľade na to, akí zamestnávateľia podľa odvetvia³ využívajú nástroj absolventskej praxe je zrejmé, že sú to najmä zamestnávateľia pôsobiaci v odvetví verejnej správy (57,4 %), nehnuteľností (42,9 %), zdravotníctva (39,8 %) a odborných vedeckých a technických činností (38,9 %).

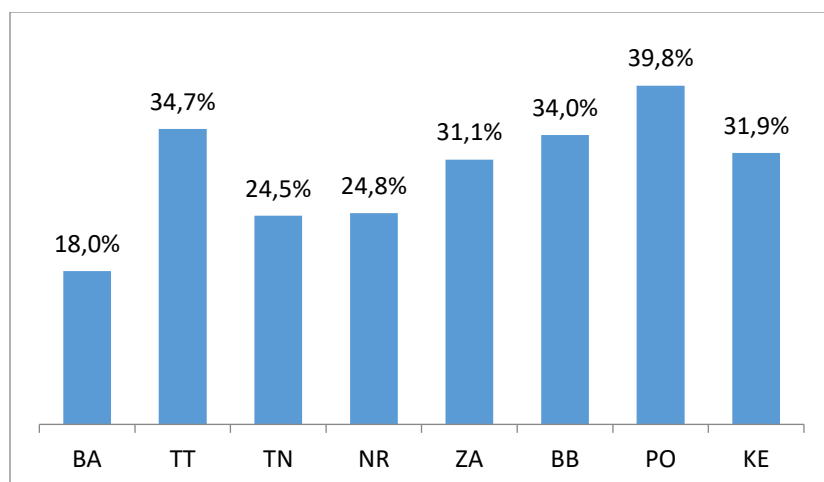
Graf 3 – Využitie absolventskej praxe podľa odvetvia zamestnávateľov



³ Pri zamestnávateľoch z odvetvia „činnosti extrateritoriálnych organizácií a združení“ a „dodávky elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu“ sa do prieskumu zapojil nízky počet respondentov z týchto oblastí, preto je potrebné na výsledné hodnoty nazerať s týmto ohľadom.

Podľa údajov z prieskumu zamestnávateľ, bol nástroj absolventskej praxe využívaný hlavne organizáciami pôsobiacimi v Prešovskom (39,8 %) a Trnavskom (34,7 %) kraji.

Graf 4 – Využitie absolventskej praxe podľa kraja, v ktorom pôsobia zamestnávateľa



Z pohľadu veľkosti organizácie využívali absolventskú prax pri zamestnávaní absolventov skôr menšie organizácie s 1 až 9 zamestnancami (36,4 %) resp. s 10 až 49 zamestnancami (29,4 %).

Tabuľka 2 – Využitie absolventskej praxe podľa veľkosti spoločnosti zamestnávateľa

Veľkosť spoločnosti	Áno	Nie	Spolu
1 až 9 zamestnancov	36,4%	63,6%	100,0%
10 až 49 zamestnancov	29,4%	70,6%	100,0%
50 až 249 zamestnancov	27,7%	72,3%	100,0%
250 a viac zamestnancov	26,0%	74,0%	100,0%

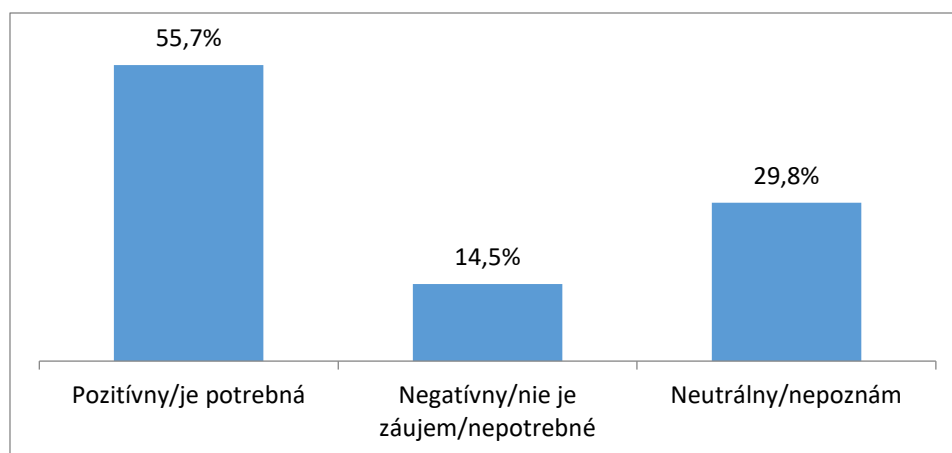
V prieskume mali zamestnávateľa možnosť vyjadriť názor na nástroj absolventskej praxe. Tieto názory boli dôkladne analyzované a kvôli lepšej prehľadnosti zistení sme odpovede zamestnávateľov kategorizovali do troch možností (názor: pozitívny, negatívny a neutrálny).

Podľa údajov má viac ako polovica zamestnávateľov (55,7 %) pozitívny názor na absolventskú prax. Za silné stránky absolventskej praxe najčastejšie zamestnávateľa považovali to, že absolvent sa v praxi môže oboznámiť s pracovným procesom a organizáciou, získa prehľad o jednotlivých činnostiach a o pracovnom živote, zamestnávateľ si tiež môže overiť schopnosti absolventa.

Skoro tretina (29,8 %) zamestnávateľov uviedla, že k absolventskej praxi nemá žiaden názor resp. neutrálny názor. Zamestnávateľa najčastejšie uvádzali, že nedisponujú dostatočným množstvom informácií o tomto nástroji.

Menší podiel zamestnávateľov (14,5 %) vyjadril negatívny názor na absolventskú prax. Najčastejším zdôvodnením bolo, že s týmto nástrojom býva spojená veľká byrokratická záťaž a tiež to, že je problematické získať absolventov s adekvátnou kvalifikáciou (odborom) pre danú prácu. Ďalej zamestnávateľa vyjadrili názor, že medzi absolventmi nie je motivácia využívať tento nástroj kvôli nízkemu finančnému ohodnoteniu, absolventská prax je skôr výhodnejšia pre zamestnávateľa, ako pre absolventa.

Graf 5 – Názor zamestnávateľov na nástroj absolventskej praxe



Podľa sektora, v ktorom zamestnávatelia pôsobia, možno konštatovať, že pozitívny názor na absolventskú prax majú skôr zamestnávatelia z verejného sektora (63,5 %), než zo súkromného (49,5 %). Nižšie povedomie o absolventskej praxi (resp. neutrálny postoj) mali skôr zamestnávatelia zo súkromného sektora (33,6 %), než z verejného (22,6 %). Negatívny názor na tento nástroj vyjadrilo 13,8 % zamestnávateľov z verejného a 16,8 % zo súkromného sektora.

Tabuľka 3 – Názor zamestnávateľov na nástroj absolventskej praxe podľa sektora

		v %
Verejný sektor	Pozitívny/je potrebná	63,5
	Negatívny/nie je záujem/nepotrebné	13,8
	Neutrálly/nepoznám	22,6
	Spolu	100,0
Súkromný sektor	Pozitívny/je potrebná	49,5
	Negatívny/nie je záujem/nepotrebné	16,8
	Neutrálly/nepoznám	33,6
	Spolu	100,0

1.3. Rozhodovanie o prijatí absolventov podľa schopností

Prieskumu sa zúčastnili zamestnávatelia z rôznych oblastí hospodárstva, preto sa predpokladalo, že každá organizácia pri výbere nových zamestnancov kladie dôraz na odlišné spôsobilosti. V dotazníku bolo definovaných desať⁴ schopností, ktoré môžu ovplyvniť prijatie absolventa do zamestnania. Zamestnávatelia mali možnosť uviesť, do akej miery je pre nich daná spôsobilosť dôležitá pre prijatie absolventa do zamestnania. Mohli tak urobiť na škále od 1 do 5 (pričom 1 – veľmi dôležité pre prijatie

⁴ Boli to: 1. Absolvovaný stupeň vzdelania, 2. Absolvovaný študijný odbor, 3. Absolvovaný študijný program, 4. Absolvovanie štúdia v zahraničí, 5. Prax v odbore nadobudnutá počas štúdia, 6. Prax získaná v zahraničí, 7. Študijné výsledky, 8. Zručnosti v oblasti informačných technológií, 9. Ovládanie cudzích jazykov, 10. Komunikačné zručnosti, samostatnosť a pod. (takzvané "soft skills").

absolventa a 5 vôbec nie dôležité pre prijatie absolventa, ak respondent nevedel odpovedať mohol zvoliť možnosť „Neviem posúdiť“).

Vo všeobecnosti možno konštatovať, že zamestnávateľa sa pri prijímaní absolventov do zamestnania rozhodovali najmä podľa absolvovaného študijného odboru (60,5 %), komunikačných zručností (53,3 %) a absolvovaného stupňa vzdelania (45,9 %).

Z prieskumu vyplýva, že na druhej strane medzi najmenej dôležité požiadavky zamestnávateľov patrilo to, či absolvent absolvoval štúdium v zahraničí (35,9 %), aká bola získaná prax v zahraničí (31,4 %) a študijné výsledky absolventov (31,0 %).

Tabuľka 4 – Vnímanie dôležitosti spôsobilostí, ktorými by mali disponovať absolventi

	1 - Veľmi dôležité	2	3	4	5 - Vôbec nie dôležité	Neviem posúdiť
Absolvovaný stupeň vzdelania	45,9%	13,9%	21,0%	5,9%	9,1%	4,1%
Absolvovaný študijný odbor	60,5%	16,0%	12,8%	2,9%	5,4%	2,4%
Absolvovaný študijný program	42,1%	16,4%	20,5%	6,7%	9,0%	5,2%
Absolvovanie štúdia v zahraničí	6,3%	8,1%	20,4%	19,4%	35,9%	9,8%
Prax v odbore nadobudnutá počas štúdia	29,7%	24,2%	26,7%	6,9%	9,7%	2,9%
Prax získaná v zahraničí	10,1%	14,4%	21,2%	15,2%	31,4%	7,7%
Študijné výsledky	5,3%	11,0%	27,4%	18,3%	31,0%	7,1%
Zručnosti v oblasti informačných technológií	24,1%	31,1%	30,0%	6,2%	5,4%	3,1%
Ovládanie cudzích jazykov	19,2%	22,3%	28,2%	10,6%	15,5%	4,3%
Komunikačné zručnosti, samostatnosť a pod. (takzvané "soft skills")	53,3%	28,7%	11,6%	1,4%	2,7%	2,3%

V záujme prehľadnejšieho znázornenia zistení budú pri ďalších analýzach (tabuľkách a grafoch) uvedené iba údaje za dve kategórie spolu. Možnosti 1 - veľmi dôležité a 2 - skôr dôležité budú zlúčené do jednej možnosti vyjadrujúcej dôležitosť s preddefinovanými charakteristikami. To nám umožní vytvoriť prehľadnejšie poradie najdôležitejších spôsobilostí (na ktoré je prihliadané pri prijímaní absolventov do zamestnania) podľa hodnotenia zamestnávateľov.

Zamestnávateľa z verejného sektora sa rozhodujú pri prijímaní absolventov do zamestnania hlavne na základe ich absolvovaného odboru (89,2 %), komunikačných zručností (83,1 %) a stupňa vzdelania (79,6 %).

Pre zamestnávateľov zo súkromného sektora boli dôležité spôsobilosti ako komunikačné zručnosti (81,6 %), študijný odbor (68,9 %) a prax v odbore nadobudnutá počas štúdia (60,9 %).

Tabuľka 5 – Aké spôsobilosti sú dôležité pri prijímaní absolventov do zamestnania (podľa sektora zamestnávateľov)

	Verejný sektor	Súkromný sektor
Absolvovaný stupeň vzdelania	79,6%	46,5%
Absolvovaný študijný odbor	89,2%	68,9%
Absolvovaný študijný program	72,4%	50,2%
Absolvovanie štúdia v zahraničí	10,6%	16,6%
Prax v odbore nadobudnutá počas štúdia	41,7%	60,9%
Prax získaná v zahraničí	13,4%	31,6%
Študijné výsledky	21,6%	12,3%
Zručnosti v oblasti informačných technológií	51,4%	57,1%
Ovládanie cudzích jazykov	30,4%	48,9%
Komunikačné zručnosti, samostatnosť a pod. (takzvané "soft skills")	83,1%	81,6%

V nasledujúcej tabuľke nebudú do porovnaní zahrnutí zamestnávatelia (podľa odvetvia⁵), ktorí boli zastúpení veľmi nízkym počtom respondentov.

Na základe údajov boli pre zamestnávateľov (rozdelených podľa odvetvia, v ktorom pôsobia) pri prijímaní absolventov do zamestnania dôležité hlavne spôsobilosti ako komunikačné zručnosti, samostatnosť a pod. (tzv. soft skills), absolvovaný študijný odbor a zručnosti v oblasti informačných technológií.

Komunikačné zručnosti boli veľmi dôležité pre zamestnávateľov z ubytovacích a stravovacích služieb (93,8 %), ale aj umenia, zábavy a rekreácie (90,5 %) a administratívnych a podporných služieb (88,9 %). Študijný odbor pri prijímaní absolventov bol dôležitý pre zamestnávateľov z odvetví ako vzdelávanie (94,9 %), zdravotníctvo a sociálna pomoc (88,9 %), stavebníctvo (79,7 %).

IT zručnosti boli vyžadované hlavne zamestnávateľmi pôsobiacimi v informáciách a komunikácii (91,7 %), v odborných vedeckých a technických činnostiach (73,3 %), ale aj v administratívne a podporných službách (70,4 %).

⁵ Týka sa to odvetví: Ťažba a dobývanie; Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu; Činnosti v oblasti nehnuteľností; Činnosti extrateritoriálnych organizácií a združení.

Tabuľka 6 – Aké spôsobilosti sú dôležité pri prijímaní absolventov do zamestnania (podľa odvetvia zamestnávateľov)

	Absolvovaný stupeň vzdelania	Absolvovaný študijný odbor	Absolvovaný študijný program	Absolvovanie štúdia v zahraničí	Prax v odbore nadobudnutá počas štúdia	Prax získaná v zahraničí	Študijné výsledky	Zručnosti v oblasti informačných technológií	Ovládanie cudzích jazykov	Komunikačné zručnosti, samostatnosť a pod. (takzvané "soft skills")
Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	39,0%	72,7%	46,2%	2,6%	50,0%	17,9%	5,3%	36,6%	17,9%	61,9%
Priemyselná výroba	48,5%	77,8%	56,6%	16,7%	62,9%	37,5%	15,6%	61,6%	70,0%	76,5%
Dodávka vody, čistenie a odvod odpadových vôd, odpady a služby, odstraňovania odpadov	50,0%	66,7%	37,5%	22,2%	44,4%	44,4%	11,1%	50,0%	22,2%	55,6%
Stavebníctvo	49,1%	79,7%	58,0%	14,3%	69,6%	24,0%	6,4%	68,5%	34,0%	84,5%
Veľkoobchod a maloobchod, oprava motorových vozidiel a motocyklov	31,9%	56,0%	41,7%	13,0%	52,9%	27,7%	20,4%	64,6%	46,9%	81,6%
Doprava a skladovanie	19,0%	38,1%	23,8%	15,8%	50,0%	42,1%	0,0%	52,4%	66,7%	81,0%
Ubytovacie a stravovacie služby	34,5%	44,8%	40,0%	24,1%	64,3%	44,8%	10,7%	41,4%	55,2%	93,8%
Informácie a komunikácia	25,0%	58,3%	41,7%	21,7%	62,5%	54,2%	0,0%	91,7%	75,0%	70,8%
Finančné a poisťovacie činnosti	32,1%	33,3%	26,9%	18,5%	51,9%	29,6%	7,4%	44,4%	26,9%	78,6%
Odborné vedecké a technické činnosti	61,1%	76,5%	50,0%	41,2%	58,8%	29,4%	50,0%	73,3%	70,6%	77,8%
Administratívne a podporné služby	39,3%	64,3%	50,0%	11,1%	64,3%	10,7%	3,7%	70,4%	51,9%	88,9%
Verejná správa a obrana, povinné sociálne zabezpečenie	67,2%	75,4%	39,7%	5,2%	35,0%	8,6%	12,3%	46,7%	12,1%	80,0%
Vzdelávanie	88,7%	94,9%	88,3%	13,2%	44,0%	14,7%	26,7%	59,1%	38,0%	86,9%
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	76,7%	88,9%	63,2%	16,0%	60,5%	24,0%	17,9%	38,0%	22,4%	84,7%
Umenie, zábava a rekreácia	50,0%	52,4%	42,9%	19,0%	52,4%	15,0%	0,0%	38,1%	38,1%	90,5%
Ostatné osobné služby	46,4%	73,3%	45,8%	8,0%	57,1%	41,7%	16,7%	57,7%	55,6%	82,1%

Zo zistení vyplýva, že pre väčšinu zamestnávateľov (podľa počtu zamestnancov) boli pri prijímaní absolventov do zamestnania najviac dôležité komunikačné zručnosti (tzv. soft skills) (1 až 9 zamestnancov – 87,1 %, 10 až 49 zamestnancov – 83,2 %, 250 a viac zamestnancov – 73,1 %).

Zamestnávatelia ďalej prisudzovali veľkú dôležitosť aj spôsobilostiam ako vyštudovaný odbor, dosiahnutý stupeň vzdelania a zručnosti v informačných technológiách.

Tabuľka 7 – Aké spôsobilosti sú dôležité pri prijímaní absolventov do zamestnania (podľa veľkosti zamestnávateľov)

	1 až 9 zamestnancov	10 až 49 zamestnancov	50 až 249 zamestnancov	250 a viac zamestnancov
Absolvovaný stupeň vzdelania	52,6%	60,8%	63,7%	58,9%
Absolvovaný študijný odbor	66,7%	79,5%	80,5%	72,3%
Absolvovaný študijný program	54,2%	60,7%	60,8%	53,9%
Absolvovanie štúdia v zahraničí	14,0%	13,4%	13,9%	20,5%
Prax v odbore nadobudnutá počas štúdia	57,5%	52,4%	54,3%	51,6%
Prax získaná v zahraničí	23,1%	21,9%	26,4%	31,5%
Študijné výsledky	18,8%	16,0%	14,6%	17,0%
Zručnosti v oblasti informačných technológií	58,3%	55,7%	55,8%	47,8%
Ovládanie cudzích jazykov	44,4%	38,9%	40,2%	46,8%
Komunikačné zručnosti, samostatnosť a pod. (takzvané "soft skills")	87,1%	83,2%	79,8%	73,1%

Komunikačné zručnosti absolventov boli dôležité pri prijímaní nových zamestnancov – absolventov aj v prípade zamestnávateľov vzhľadom na kraj, v ktorom pôsobia. Túto zručnosť považovali za najdôležitejšiu zamestnávateľia z Nitrianskeho (90,0 %), Trnavského (85,7 %) a Banskobystrického (84,7 %) kraja.

Študijnému odboru absolventov prisudzovali najvyššiu dôležitosť zamestnávateľia z Banskobystrického (81,6 %), Prešovského (81,5 %) a Trenčianskeho (81,3 %) kraja.

Tabuľka 8 – Aké spôsobilosti sú dôležité pri prijímaní absolventov do zamestnania (podľa kraja zamestnávateľov)

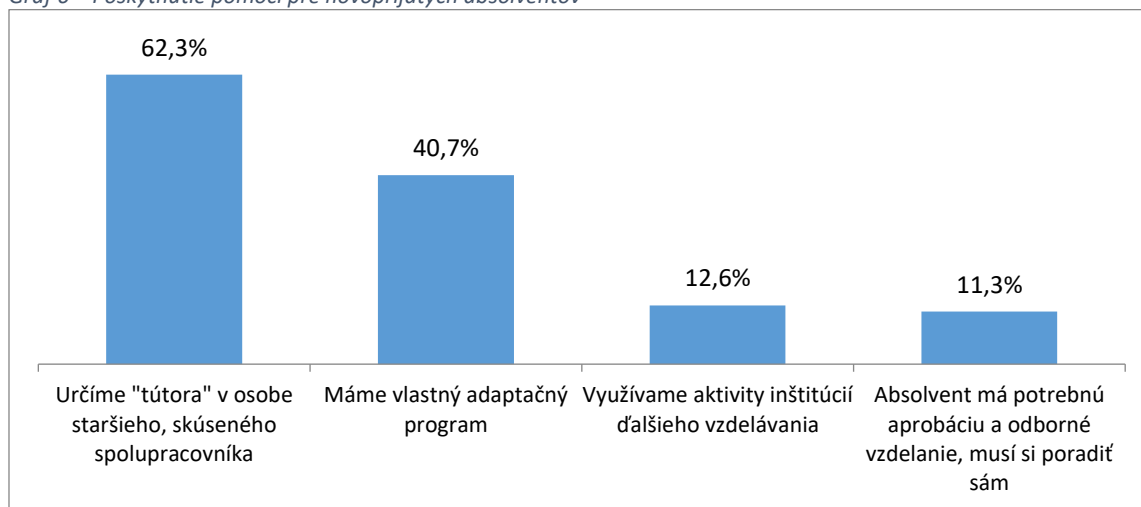
	BA	TT	TN	NR	ZA	BB	PO	KE
Absolvovaný stupeň vzdelania	54,6%	59,1%	62,2%	56,3%	62,7%	51,8%	62,3%	66,7%
Absolvovaný študijný odbor	68,9%	79,5%	81,3%	67,6%	77,9%	81,6%	81,5%	75,0%
Absolvovaný študijný program	46,3%	55,4%	63,4%	55,2%	62,8%	56,4%	66,2%	61,4%
Absolvovanie štúdia v zahraničí	17,1%	10,9%	11,0%	7,7%	15,2%	6,3%	20,0%	21,4%
Prax v odbore nadobudnutá počas štúdia	56,4%	51,5%	51,1%	48,0%	58,8%	53,6%	56,5%	52,8%
Prax získaná v zahraničí	30,4%	15,6%	21,1%	13,0%	21,5%	23,5%	28,7%	34,0%
Študijné výsledky	10,6%	14,1%	14,6%	10,9%	15,1%	15,4%	23,4%	22,1%
Zručnosti v oblasti informačných technológií	58,3%	49,3%	55,8%	53,0%	54,6%	48,8%	59,9%	54,4%
Ovládanie cudzích jazykov	51,5%	33,3%	43,6%	44,2%	33,0%	37,8%	36,5%	48,6%
Komunikačné zručnosti, samostatnosť a pod. (takzvané "soft skills")	75,0%	85,7%	79,4%	90,0%	76,0%	84,7%	84,2%	83,6%

1.4. Pomoc pre absolventov pri nástupe do zamestnania

Zamestnávateľom bola v prieskume položená otázka, či sa v ich organizácii realizuje nejaká forma pomoci pre absolventov nastupujúcich po ukončení vysokoškolského štúdia do zamestnania. Nakoľko respondenti mohli odpovedať na viacero možností, hodnoty v nasledujúcich tabuľkách a grafoch budú presahovať 100 %.

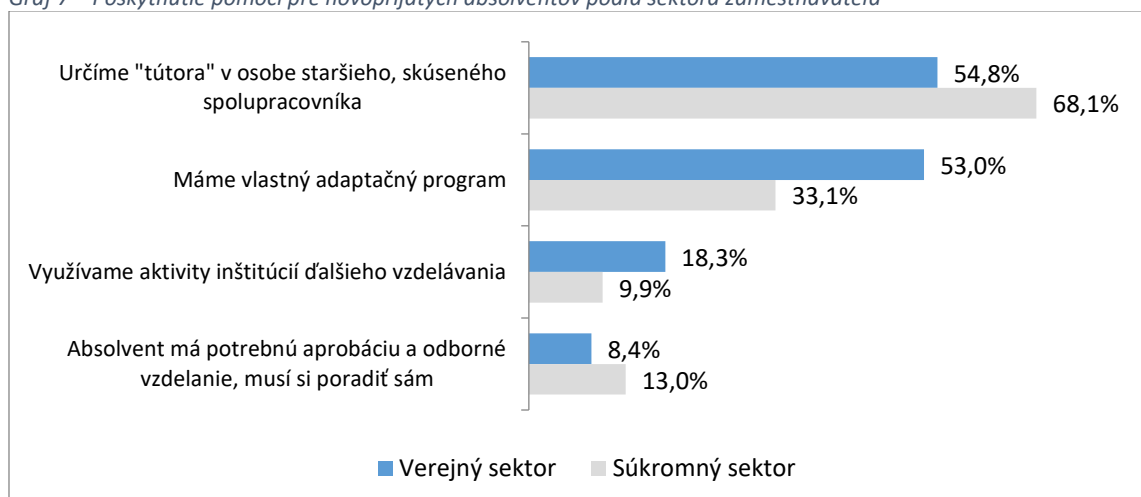
Bez ohľadu na špecifiká zamestnávateľov možno konštatovať, že najviac uvádzanou možnosťou bolo určenie tútora – staršieho a skúsenejšieho zamestnanca, ktorý má nového zamestnanca (absolventa) zaškoliť (62,3 %). Ďalej nasledovala pomoc vo forme vlastného adaptačného programu organizácie (40,7 %) a aktivít inštitúcií ďalšieho vzdelávania (12,6 %). Žiadnu pomoc pre novoprijatých absolventov deklarovalo 11,3 % zamestnávateľov zapojených do prieskumu.

Graf 6 – Poskytnutie pomoci pre novoprijatých absolventov



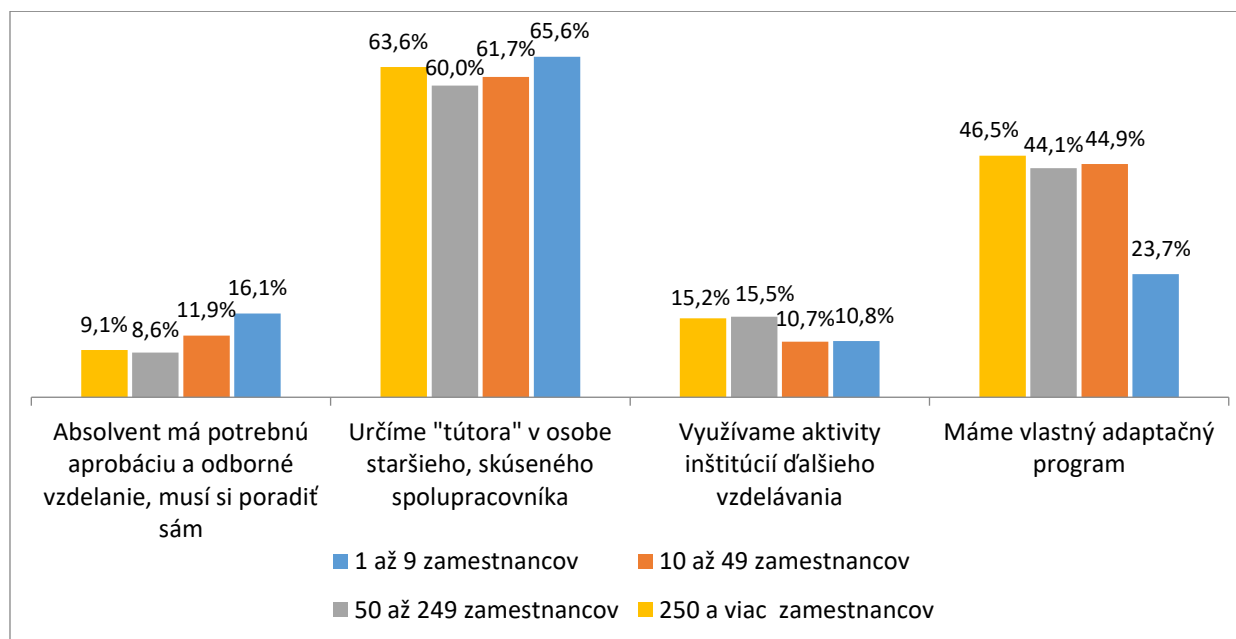
Vzhľadom na sektor, v ktorom pôsobia zamestnávateľia sa zistilo, že pomoc pre novoprijatých absolventov bola realizovaná najmä prostredníctvom určenia tútora – iného (staršieho a skúsenejšieho) zamestnanca (verejný sektor – 54,8 %, súkromný sektor – 68,1 %) a vlastného adaptačného programu organizácie (verejný sektor – 53,0 %, súkromný sektor – 33,1 %). Za pozornosť stojí aj zistenie, že v prípade zamestnávateľov z verejného sektora sa pri pomoci novým zamestnancom - absolventom viac (ako v prípade zamestnávateľov zo súkromného sektora) využívali aktivity inštitúcií ďalšieho vzdelávania.

Graf 7 – Poskytnutie pomoci pre novoprijatých absolventov podľa sektora zamestnávateľa



Podľa veľkosti zamestnávateľov sa zistilo, že najčastejšou formou pomoci pre novoprijatých absolventov bolo určenie iného (staršieho a skúsenejšieho) zamestnanca (1 až 9 zamestnancov – 65,6 %, 10 až 49 zamestnancov – 61,7 %, 50 až 249 zamestnancov – 60,0 %, 250 a viac zamestnancov – 63,6 %). Vlastný adaptačný program organizácie bol v podobnej miere využívaný takmer všetkými zamestnávateľmi (okrem tých najmenších 1 až 9 zamestnancov) (10 až 49 zamestnancov – 44,9 %, 50 až 249 zamestnancov – 44,1 %, 250 a viac zamestnancov – 46,5 %). Prevažne menší zamestnávateľia (1 až 9 zamestnancov – 16,1 %, 10 až 49 zamestnancov – 11,9 %) neposkytovali novoprijatým absolventom žiadnu pomoc.

Graf 8 – Poskytnutie pomoci pre novoprijatých absolventov podľa veľkosti zamestnávateľa



V nasledujúcej tabuľke nebudú do porovnaní zahrnutí zamestnávateľia (podľa odvetvia⁶), ktorí boli zastúpení veľmi nízkym počtom respondentov.

Vlastný adaptačný program, ako forma pomoci pre novoprijatých absolventov, bol využívaný hlavne zamestnávateľmi z odvetví ako vzdelávanie (74,8 %), finančné a poisťovacie činnosti (71,4 %) a informácie a komunikácia (52,0 %).

Aktivity inštitúcií ďalšieho vzdelávania využívali najmä zamestnávateľia zo zdravotníctva a sociálnej pomoci (20,6 %), verejnej správy (19,7 %) a umenia, zábavy a rekreácie (19,0 %).

⁶ Týka sa to odvetví: Ťažba a dobývanie; Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu; Činnosti v oblasti nehnuteľností a Činnosti extrateritoriálnych organizácií a združení.

Pomoc pre novoprijatých absolventov vo forme určenia iného zamestnanca (tútora) bola najviac využívaná v odvetviach ako informácie a komunikácia (80,0 %), dodávky vody (čistenie a odvod odpadových vôd atď.) (77,8 %) a finančné a poisťovacie činnosti (75,0 %).

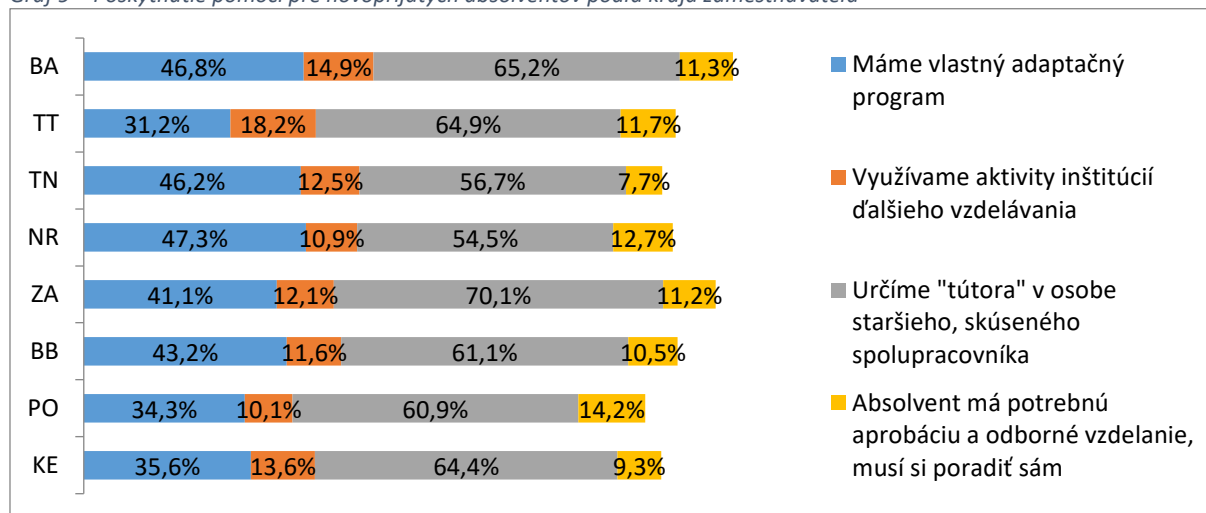
Žiadnu formu pomoci pre novoprijatých absolventov deklarovali najmä zamestnávateľa z odvetví odborných, vedeckých a technických činností (42,1 %), stavebníctva (21,0 %) a umenia zábavy a rekreácie (19,0 %).

Tabuľka 9 – Poskytnutie pomoci pre novoprijatých absolventov podľa odvetvia zamestnávateľa

	Máme vlastný adaptačný program	Využívame aktivity inštitúcií ďalšieho vzdelávania	Určíme "tútora" v osobe staršieho, skúsenejšieho spolupracovníka	Absolvent má potrebnú aprobáciu a odborné vzdelanie, musí si poradiť sám
Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	17,0%	6,4%	68,1%	17,0%
Priemyselná výroba	32,7%	7,7%	70,2%	15,4%
Dodávka vody, čistenie a odvod odpadových vôd, odpady a služby, odstraňovania odpadov	33,3%	11,1%	77,8%	11,1%
Stavebníctvo	17,7%	9,7%	64,5%	21,0%
Veľkoobchod a maloobchod, oprava motorových vozidiel a motocyklov	27,5%	13,7%	68,6%	11,8%
Doprava a skladovanie	37,5%	4,2%	54,2%	12,5%
Ubytovacie a stravovacie služby	30,3%	3,0%	63,6%	9,1%
Informácie a komunikácia	52,0%	8,0%	80,0%	16,0%
Finančné a poisťovacie činnosti	71,4%	10,7%	75,0%	7,1%
Odborné vedecké a technické činnosti	15,8%	10,5%	68,4%	42,1%
Administratívne a podporné služby	17,9%	0,0%	60,7%	17,9%
Verejná správa a obrana, povinné sociálne zabezpečenie	28,2%	19,7%	56,3%	12,7%
Vzdelávanie	74,8%	15,8%	50,9%	5,0%
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	35,1%	20,6%	66,4%	6,9%
Umenie, zábava a rekreácia	23,8%	19,0%	57,1%	19,0%
Ostatné osobné služby	25,8%	3,2%	58,1%	6,5%

V prípade zamestnávateľov rozdelených podľa kraja, v ktorom pôsobia, boli najčastejšími formami pomoci pre novoprijatých absolventov určenie tútora (staršieho a skúsenejšieho zamestnanca) (najmä zamestnávateľa zo Žilinského – 70,1 %, Bratislavského – 65,2 % a Trnavského – 64,9 % kraja) a adaptačný program organizácie (najmä zamestnávateľa z Nitrianskeho – 47,3 %, Bratislavského – 46,8 % a Trenčianskeho – 46,2 % kraja).

Graf 9 – Poskytnutie pomoci pre novoprijatých absolventov podľa kraja zamestnávateľa



2. Hodnotenie pripravenosti absolventov pre prax

Ďalším cieľom realizovaného prieskumu bolo priniesť informácie o kvalite vysokoškolských absolventov. Je to akási forma spätnej väzby nielen pre vysoké školy, ale aj pre samotných absolventov.

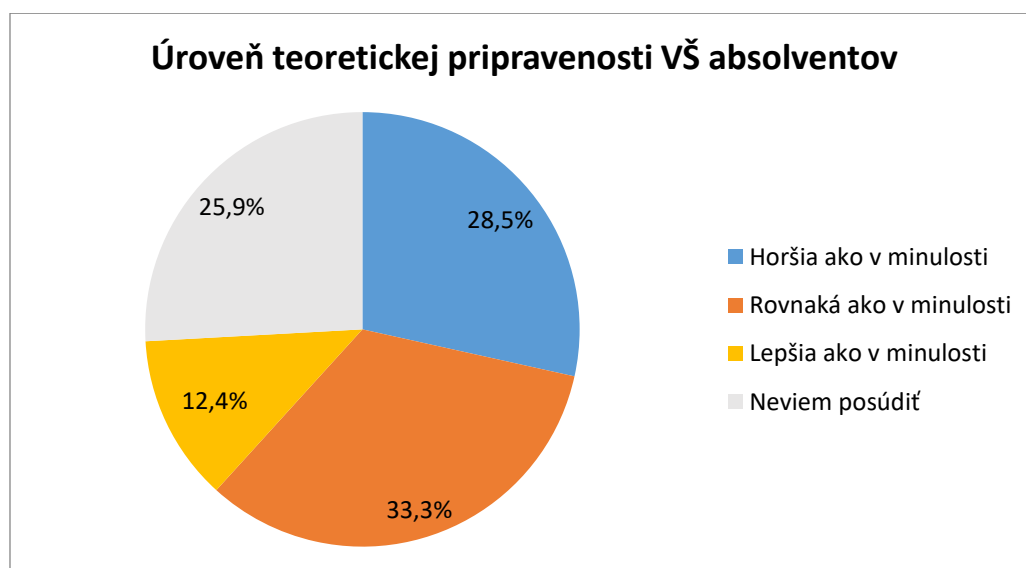
Zisťovanie prebiehalo prostredníctvom otázok porovnávajúcich úroveň teoretickej a praktickej pripravenosti absolventov s predchádzajúcimi skúsenosťami zamestnávateľov a batérie otázok, kde boli stanovené štyri kompetencie, ku ktorým mohli respondenti vyjadriť svoje hodnotenie.

2.1. Úroveň teoretickej a praktickej pripravenosti absolventov

Pri zisťovaní úrovne teoretickej a praktickej pripravenosti absolventov si mohli respondenti vybrať jednu z preddefinovaných možností (pripravenosť absolventov je: horšia ako v minulosti, rovnaká ako v minulosti, lepšia ako v minulosti, neviem posúdiť).

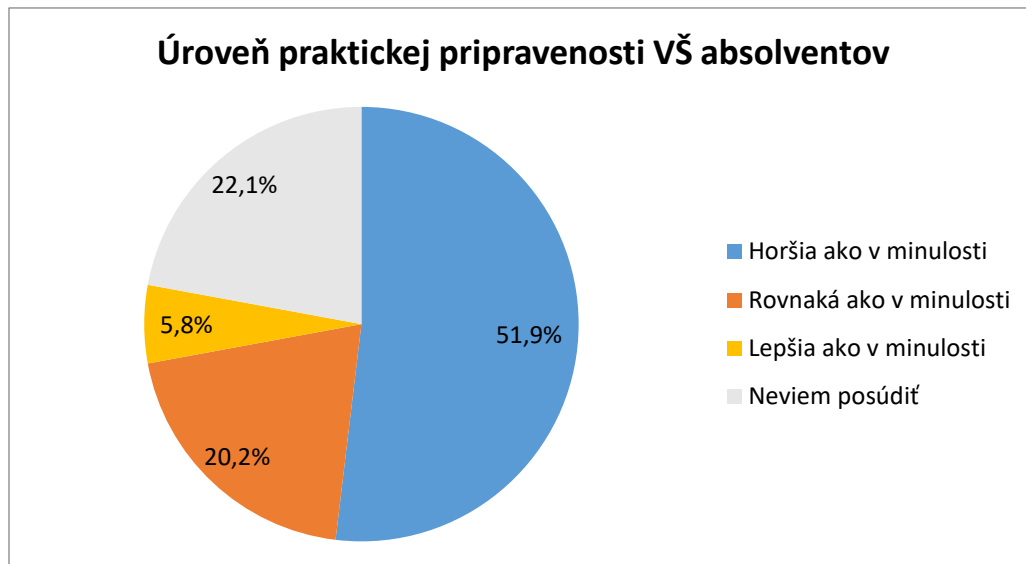
Tretina zamestnávateľov (33,3 %) uviedla, že úroveň teoretickej pripravenosti absolventov je rovnaká ako v minulosti. Takmer tretina zamestnávateľov (28,5 %) hodnotila túto pripravenosť ako horšiu ako v minulosti a iba 12,4 % ako lepšiu ako v minulosti.

Graf 10 – Teoretická pripravenosť absolventov



Viac ako polovica zamestnávateľov (51,9 %) zapojených do prieskumu hodnotila úroveň praktickej pripravenosti absolventov ako horšiu než v minulosti. Približne pätina zamestnávateľov (20,2 %) považovala túto úroveň za rovnakú ako v minulosti a najmenej respondentov (5,8 %) uviedlo, že je lepšia ako v minulosti.

Graf 11 – Praktická pripravenosť absolventov



Na základe sektora, v ktorom zamestnávateľa pôsobia bolo zistené, že teoretická pripravenosť absolventov bola najčastejšie hodnotená rovnaká ako v minulosti (zamestnávateľa z verejného sektora – 35,4 %, súkromného sektora – 32,7 %).

Praktická pripravenosť absolventov bola zamestnávateľmi v tomto prieskume prevažne hodnotená ako horšia než v minulosti (zamestnávateľa z verejného sektora – 45,8 %, súkromného sektora – 54,7 %).

Tabuľka 10 – Pripravenosť absolventov pre prax podľa sektora zamestnávateľa

		Horšia ako v minulosti	Rovnaká ako v minulosti	Lepšia ako v minulosti	Neviem posúdiť
Teoretická pripravenosť	Verejný sektor	25,8%	35,4%	12,9%	25,8%
	Súkromný sektor	28,4%	32,7%	11,6%	27,2%
Praktická pripravenosť	Verejný sektor	45,8%	24,3%	6,2%	23,7%
	Súkromný sektor	54,7%	18,4%	5,0%	22,0%

Vzhľadom na veľkosť zamestnávateľov podľa počtu zamestnancov možno konštatovať, že úroveň teoretickej pripravenosti absolventov hodnotili horšie ako v minulosti skôr menší zamestnávatelia (1 až 9 zamestnancov – 30,6 % a 10 až 49 zamestnancov – 30,6 %) a prevažne väčší zamestnávatelia hodnotili túto pripravenosť na rovnakej úrovni ako v minulosti (50 až 249 zamestnancov – 36,4 %, 250 a viac zamestnancov – 38,5 %).

Bez ohľadu na veľkosť zamestnávateľov bola úroveň praktickej pripravenosti absolventov pre prax hodnotená ako horšia v porovnaní s minulosťou.

Tabuľka 11 – Pripravenosť absolventov pre prax podľa veľkosti zamestnávateľa

		Horšia ako v minulosti	Rovnaká ako v minulosti	Lepšia ako v minulosti	Neviem posúdiť
Teoretická pripravenosť	1 až 9 zamestnancov	30,6%	30,1%	14,2%	25,1%
	10 až 49 zamestnancov	30,6%	31,2%	13,5%	24,7%
	50 až 249 zamestnancov	26,1%	36,4%	10,7%	26,8%
	250 a viac zamestnancov	22,9%	38,5%	10,4%	28,1%
Praktická pripravenosť	1 až 9 zamestnancov	61,7%	16,4%	3,8%	18,0%
	10 až 49 zamestnancov	53,1%	19,5%	5,3%	22,1%
	50 až 249 zamestnancov	46,1%	23,2%	7,1%	23,6%
	250 a viac zamestnancov	44,8%	22,9%	7,3%	25,0%

V nasledujúcej tabuľke nebudú do porovnaní zahrnutí zamestnávatelia (podľa odvetvia⁷), ktorí boli zastúpení veľmi nízkym počtom respondentov.

Zo zistení vyplýva, že zamestnávatelia hodnotili teoretickú pripravenosť absolventov vo väčšine prípadov rovnakú ako v minulosti (boli to hlavne zamestnávatelia pôsobiaci v odborných vedeckých a technických činnostiach – 50,0 % a umení, zábave a rekreácii – 47,6 %).

Zamestnávatelia, ktorí sa zúčastnili prieskumu, väčšinou považovali úroveň praktickej pripravenosti absolventov za horšiu ako v minulosti (najmä zamestnávatelia z odvetví ubytovacích a stravovacích služieb – 60,6 % a stavebníctva – 58,3 %).

⁷ Týka sa to odvetví: Ťažba a dobývanie; Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu; Činnosti extrateritoriálnych organizácií a združení.

Tabuľka 12 – Pripravenosť absolventov pre prax podľa odvetvia zamestnávateľa

		Horšia ako v minulosti	Rovnaká ako v minulosti	Lepšia ako v minulosti	Neviem posúdiť
Teoretická pripravenosť	Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	34,8%	30,4%	6,5%	28,3%
	Priemyselná výroba	31,4%	31,4%	6,9%	30,4%
	Dodávka vody, čistenie a odvod odpad. vôd, odpady a služby, odstraňovania odpadov	33,3%	22,2%	22,2%	22,2%
	Stavebníctvo	29,5%	32,8%	9,8%	27,9%
	Veľkoobchod a maloobchod, oprava motorových vozidiel a motocyklov	31,4%	33,3%	11,8%	23,5%
	Doprava a skladovanie	33,3%	8,3%	12,5%	45,8%
	Ubytovacie a stravovacie služby	27,3%	27,3%	18,2%	27,3%
	Informácie a komunikácia	20,8%	41,7%	8,3%	29,2%
	Finančné a poisťovacie činnosti	35,7%	32,1%	17,9%	14,3%
	Činnosti v oblasti nehnuteľností	28,6%	14,3%	14,3%	42,9%
	Odborné vedecké a technické činnosti	27,8%	50,0%	11,1%	11,1%
	Administratívne a podporné služby	10,7%	25,0%	21,4%	42,9%
	Verejná správa a obrana, povinné sociálne zabezpečenie	19,4%	35,8%	10,4%	34,3%
	Vzdelávanie	31,1%	37,9%	12,8%	18,3%
	Zdravotníctvo a sociálna pomoc	27,2%	31,2%	17,6%	24,0%
	Umenie, zábava a rekreácia	14,3%	47,6%	0,0%	38,1%
	Ostatné osobné služby	33,3%	26,7%	13,3%	26,7%
	Praktická pripravenosť	Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	54,3%	15,2%	2,2%
Priemyselná výroba		54,9%	14,7%	5,9%	24,5%
Dodávka vody, čistenie a odvod odpad. vôd, odpady a služby, odstraňovania odpadov		55,6%	0,0%	22,2%	22,2%
Stavebníctvo		58,3%	13,3%	3,3%	25,0%
Veľkoobchod a maloobchod, oprava motorových vozidiel a motocyklov		54,9%	17,6%	5,9%	21,6%
Doprava a skladovanie		39,1%	4,3%	13,0%	43,5%
Ubytovacie a stravovacie služby		60,6%	12,1%	9,1%	18,2%
Informácie a komunikácia		33,3%	25,0%	20,8%	20,8%
Finančné a poisťovacie činnosti		53,6%	32,1%	3,6%	10,7%
Činnosti v oblasti nehnuteľností		28,6%	14,3%	14,3%	42,9%
Odborné vedecké a technické činnosti		61,1%	16,7%	11,1%	11,1%
Administratívne a podporné služby		39,3%	32,1%	0,0%	28,6%
Verejná správa a obrana, povinné sociálne zabezpečenie		29,9%	34,3%	3,0%	32,8%
Vzdelávanie		56,2%	22,8%	5,5%	15,5%
Zdravotníctvo a sociálna pomoc		54,8%	19,0%	4,8%	21,4%
Umenie, zábava a rekreácia		57,1%	14,3%	4,8%	23,8%
Ostatné osobné služby		53,3%	20,0%	3,3%	23,3%

Zamestnávateľa vzhľadom na kraj, v ktorom pôsobia považovali úroveň teoretickej pripravenosti absolventov pre prax za rovnakú ako v minulosti (uviedli to najmä zamestnávateľa z Trnavského – 42,7 % a Trenčianskeho – 37,9 % kraja), ako horšiu než v minulosti ju vnímali najmä zamestnávateľa z Banskobystrického a Prešovského kraja (zhodne 31,5 %).

Úroveň praktickej pripravenosti absolventov bola zamestnávateľmi vnímaná negatívnejšie, za horšiu ako v minulosti ju považovali najmä zamestnávateľa z Nitrianskeho (58,9 %) a Žilinského (58,1 %) kraja. Najviac zamestnávateľov z Trnavského (29,3 %) a Banskobystrického (24,2 %) kraja deklarovalo, že úroveň praktickej pripravenosti absolventov bola na rovnakej úrovni ako v minulosti.

Tabuľka 13 – Pripravenosť absolventov pre prax podľa kraja zamestnávateľa

		Horšia ako v minulosti	Rovnaká ako v minulosti	Lepšia ako v minulosti	Neviem posúdiť
Teoretická pripravenosť	BA	29,5%	28,8%	10,8%	30,9%
	TT	24,0%	42,7%	10,7%	22,7%
	TN	29,1%	37,9%	9,7%	23,3%
	NR	25,2%	33,6%	15,0%	26,2%
	ZA	26,9%	30,8%	9,6%	32,7%
	BB	31,5%	33,7%	8,7%	26,1%
	PO	31,5%	30,9%	15,8%	21,8%
	KE	27,8%	31,3%	16,5%	24,3%
Praktická pripravenosť	BA	44,2%	16,7%	10,9%	28,3%
	TT	40,0%	29,3%	6,7%	24,0%
	TN	52,4%	22,3%	2,9%	22,3%
	NR	58,9%	15,0%	6,5%	19,6%
	ZA	58,1%	16,2%	1,9%	23,8%
	BB	52,7%	24,2%	4,4%	18,7%
	PO	56,4%	21,8%	4,8%	17,0%
	KE	47,8%	20,0%	7,0%	25,2%

2.2. Pripravenosť absolventov vo vybraných kompetenciách

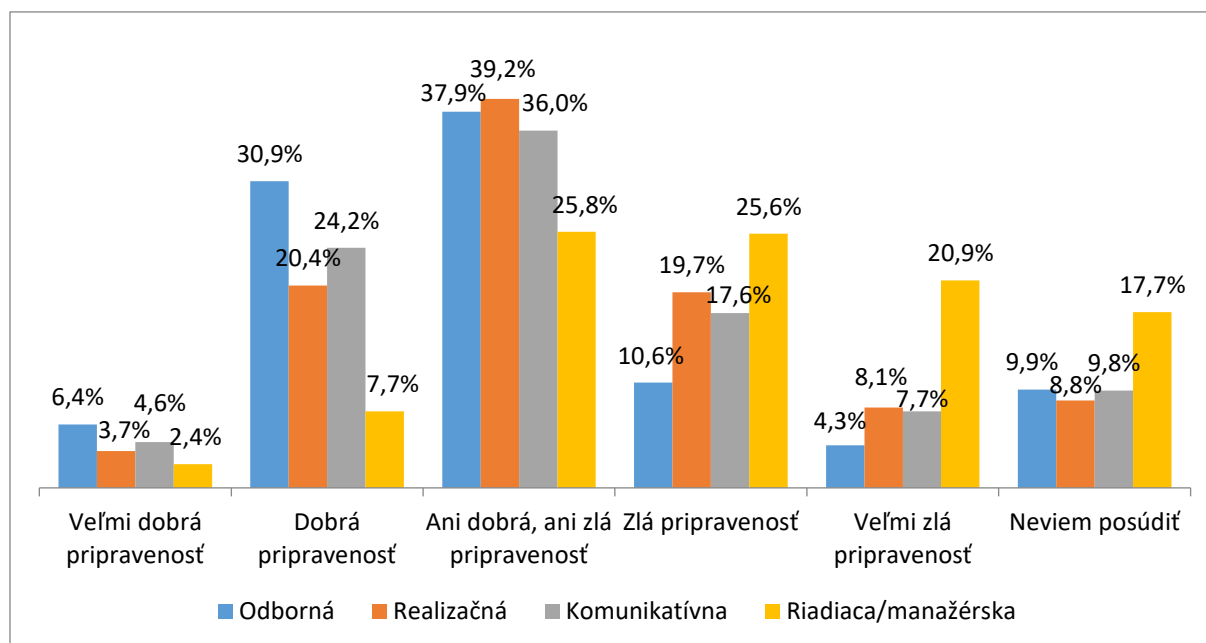
Zamestnávateľa mali v prieskume možnosť ohodnotiť mieru pripravenosti čerstvých absolventov pre prax v štyroch kompetenciách. Medzi zisťované kompetencie patrili: odborná (teoretické zvládnutie odboru), realizačná (aplikácia teoretických poznatkov do praxe, schopnosť samostatne pracovať a pod.), komunikatívna (schopnosť komunikovať so spolupracovníkmi, viesť rokovania a pod.) a riadiaca/manažérska kompetencia. Hodnotenie prebiehalo na 6-bodovej škále (1 – veľmi dobrá pripravenosť až 5 – veľmi zlá pripravenosť, ak nemal respondent dostatok informácií, mohol zvoliť možnosť 6 – neviem posúdiť).

Z údajov vyplýva, že najviac zamestnávateľských subjektov zapojených do prieskumu vnímalo pripravenosť absolventov skôr neutrálne (ani dobre, ani zle), a to vo všetkých kompetenciách, odborná (37,9 %), realizačná (39,2 %), komunikatívna (36,0 %) a riadiaca/manažérska (25,8 %).

Pozitívne (dobrá pripravenosť) vnímali zamestnávatelia pripravenosť absolventov pre prax hlavne v odbornej kompetencii (30,9 %), realizačnej (20,4 %) a komunikatívnej (24,2 %) kompetencii.

V riadiacej/manažérskej kompetencii boli podľa zamestnávateľov absolventi vysokých škôl pripravení zle (25,6 %) až veľmi zle (20,9 %).

Graf 12 – Hodnotenie pripravenosti absolventov v kompetenciách



V záujme prehľadnejšieho prezentovania údajov boli odpovede respondentov kategorizované do štyroch kategórií (pozitívne, neutrálne, negatívne hodnotenie a odpoveď neviem posúdiť).

Pozitívnejšie hodnotili pripravenosť absolventov vo všetkých kompetenciách zamestnávatelia z verejného než zo súkromného sektora.

Najväčšie rozdiely boli zistené pri hodnotení odbornej kompetencie absolventov, zamestnávatelia pôsobiaci vo verejnom sektore hodnotili čerstvých absolventov výrazne pozitívnejšie (48,1 %), než zamestnávatelia pôsobiaci v súkromnom sektore (30,7 %).

Absolventi dosahovali najhoršie hodnotenie v riadiacej/manažérskej kompetencii (52,1 % resp. 39,4 %).

Väčšie rozdiely boli tiež zistené pri realizačnej kompetencii, zamestnávatelia zo súkromného sektora vnímali pripravenosť čerstvých absolventov pre prax v tejto kompetencii negatívnejšie (34,0 %), než zamestnávatelia z verejného sektora (17,2 %).

Tabuľka 14 – Hodnotenie pripravenosti absolventov v kompetenciách podľa sektora zamestnávateľa

		Positívne hodnotenie	Neutrálne hodnotenie	Negatívne hodnotenie	Neviem posúdiť
Verejný sektor	Odborná	48,1%	35,9%	7,5%	8,4%
	Realizačná	30,7%	43,6%	17,2%	8,5%
	Komunikatívna	35,6%	37,9%	16,7%	9,8%
	Riadiaca/manažérska	10,0%	28,7%	39,4%	21,9%
Súkromný sektor	Odborná	30,7%	40,0%	19,3%	10,0%
	Realizačná	19,9%	37,8%	34,0%	8,2%
	Komunikatívna	24,9%	35,4%	31,2%	8,5%
	Riadiaca/manažérska	9,7%	23,6%	52,1%	14,5%

Väčší zamestnávateľia (50 až 249 zamestnancov) hodnotili pozitívne pripravenosť čerstvých absolventov pre prax v odbornej (42,0 %), realizačnej (28,8 %) a riadiacej/manažérskej (12,1 %) kompetencii.

V komunikatívnej kompetencii hodnotili pozitívne absolventov hlavne menší zamestnávateľia (10 až 49 zamestnancov) (33,4 %).

Skôr malí zamestnávateľia (1 až 9 zamestnancov) hodnotili pripravenosť absolventov pre prax negatívne, a to v odbornej (21,5 %), realizačnej (34,5 %) a komunikatívnej (35,8 %) kompetencii.

V riadiacej/manažérskej kompetencii hodnotili absolventov negatívne najviac veľkí zamestnávateľia (250 a viac zamestnancov) (50,0 %).

Tabuľka 15 – Hodnotenie pripravenosti absolventov v kompetenciách podľa veľkosti zamestnávateľa

		1 až 9 zamestnancov	10 až 49 zamestnancov	50 až 249 zamestnancov	250 a viac zamestnancov
Positívne hodnotenie	Odborná	30,5%	37,1%	42,0%	35,5%
	Realizačná	18,6%	21,7%	28,8%	28,0%
	Komunikatívna	23,9%	33,4%	28,6%	21,7%
	Riadiaca/manažérska	10,1%	9,5%	12,1%	5,4%
Neutrálne hodnotenie	Odborná	38,4%	39,2%	36,2%	38,7%
	Realizačná	35,6%	40,7%	40,9%	36,6%
	Komunikatívna	29,0%	32,8%	41,0%	46,7%
	Riadiaca/manažérska	21,8%	30,5%	22,1%	27,2%
Negatívne hodnotenie	Odborná	21,5%	14,5%	12,3%	10,8%
	Realizačná	34,5%	29,1%	23,4%	24,7%
	Komunikatívna	35,8%	24,0%	21,2%	21,7%
	Riadiaca/manažérska	46,9%	44,1%	47,8%	50,0%
Neviem posúdiť	Odborná	9,6%	9,2%	9,4%	15,1%
	Realizačná	11,3%	8,6%	6,9%	10,8%
	Komunikatívna	11,4%	9,8%	9,2%	9,8%
	Riadiaca/manažérska	21,2%	16,0%	18,0%	17,4%

Prípravenosť absolventov pre prax v odbornej kompetencii hodnotili pozitívne najviac zamestnávateľa z Banskobystrického kraja (45,1 %), naopak negatívne skôr zamestnávateľa z Bratislavského kraja (19,3 %).

V realizačnej kompetencii boli čerství absolventi dobre pripravení pre prax skôr podľa zamestnávateľov z Prešovského kraja (29,0 %), naopak, ako nedostatočne pripravených ich hodnotili hlavne zamestnávateľa z Košického kraja (36,6 %).

Absolventi boli v komunikačnej kompetencii pozitívne hodnotení hlavne zamestnávateľmi z Banskobystrického kraja (34,1 %) a negatívne hodnotení najmä zamestnávateľmi z Trnavského kraja (30,1 %).

Zamestnávateľa hodnotili prípravenosť absolventov v riadiacej/manažérskej kompetencii negatívne. Najlepšie hodnotenie bolo zistené pri zamestnávateľoch pôsobiacich v Banskobystrickom kraji (17,6%) a najvyššie negatívne hodnotenie deklarovali zamestnávateľa z Bratislavského kraja (56,3 %).

Tabuľka 16 – Hodnotenie prípravenosti absolventov v kompetenciách podľa kraja zamestnávateľa

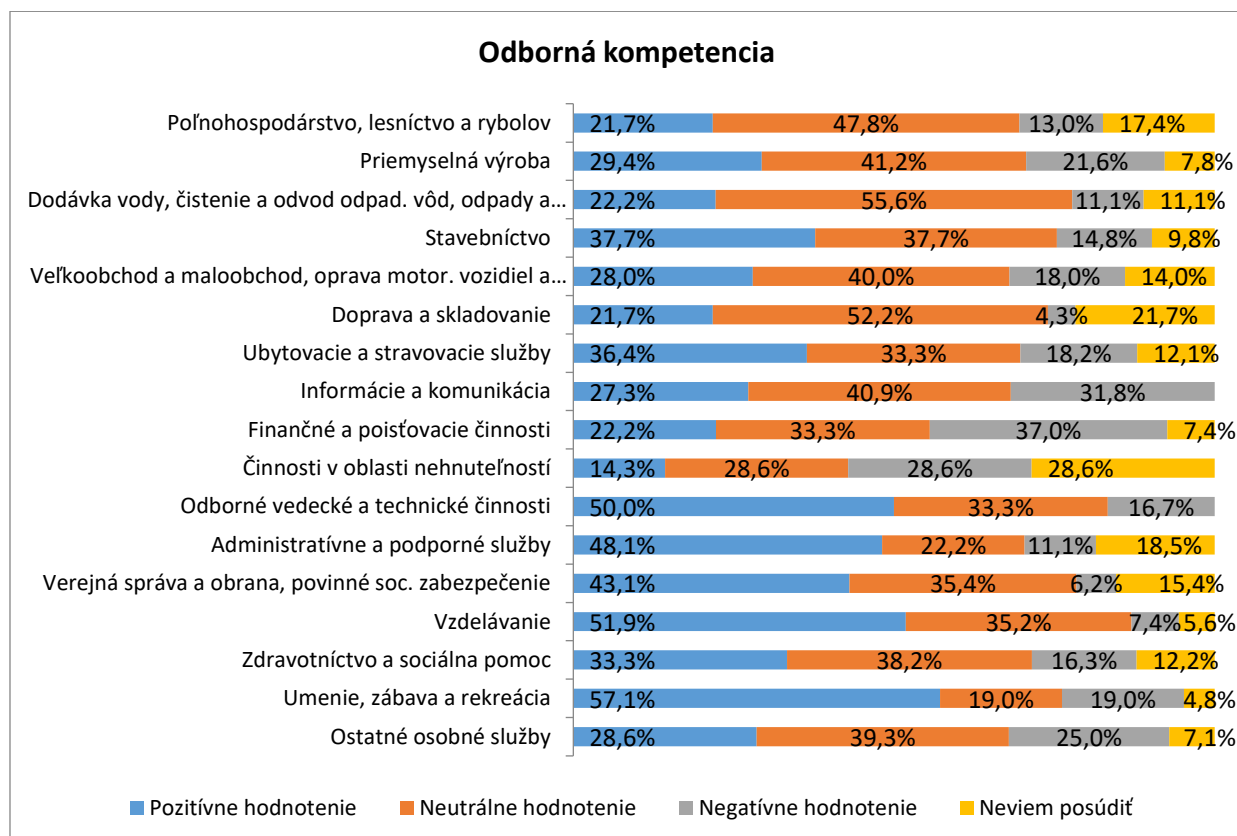
		Odborná	Realizačná	Komunikatívna	Riadiaca/manažérska
Pozitívne hodnotenie	BA	34,8%	26,5%	26,7%	10,4%
	TT	35,6%	20,3%	24,7%	4,1%
	TN	30,7%	18,2%	26,5%	10,0%
	NR	39,6%	24,8%	21,9%	12,5%
	ZA	36,5%	24,0%	31,7%	8,7%
	BB	45,1%	24,4%	34,1%	17,6%
	PO	42,9%	29,0%	32,9%	9,8%
	KE	32,4%	20,5%	29,2%	7,1%
Neutrálne hodnotenie	BA	37,0%	38,2%	37,0%	16,3%
	TT	39,7%	47,3%	35,6%	35,6%
	TN	40,6%	36,4%	35,7%	30,0%
	NR	36,8%	41,0%	37,1%	25,0%
	ZA	42,3%	45,2%	31,7%	28,8%
	BB	28,6%	37,8%	35,2%	20,9%
	PO	31,9%	35,2%	39,8%	27,6%
	KE	46,8%	37,5%	32,7%	25,0%
Negatívne hodnotenie	BA	19,3%	26,5%	26,7%	56,3%
	TT	15,1%	25,7%	30,1%	42,5%
	TN	17,8%	35,4%	27,6%	43,0%
	NR	10,4%	23,8%	28,6%	43,3%
	ZA	13,5%	22,1%	28,8%	42,3%
	BB	14,3%	26,7%	18,7%	39,6%
	PO	15,3%	26,5%	18,6%	47,2%
	KE	12,6%	36,6%	28,3%	51,8%
Neviem posúdiť	BA	8,9%	8,8%	9,6%	17,0%
	TT	9,6%	6,8%	9,6%	17,8%
	TN	10,9%	10,1%	10,2%	17,0%
	NR	13,2%	10,5%	12,4%	19,2%
	ZA	7,7%	8,7%	7,7%	20,2%
	BB	12,1%	11,1%	12,1%	22,0%
	PO	9,8%	9,3%	8,7%	15,3%
	KE	8,1%	5,4%	9,7%	16,1%

V nasledujúcich grafoch nebudú do porovnaní zahrnutí zamestnávateľa (podľa odvetvia⁸), ktorí boli zastúpení veľmi nízkym počtom respondentov.

Pripravenosť absolventov v odbornej kompetencii hodnotili pozitívne hlavne zamestnávateľa pôsobiaci v umení, zábave a rekreácii (57,1 %), vzdelávaní (51,9 %) a odborných technických a vedeckých činnostiach (50,0 %).

Naopak negatívne hodnotili pripravenosť absolventov zamestnávateľa z odvetví ako finančné a poisťovacie činnosti (37,0 %) a informácie a komunikácia (31,8 %).

Graf 13 – Hodnotenie odbornej kompetencie absolventov

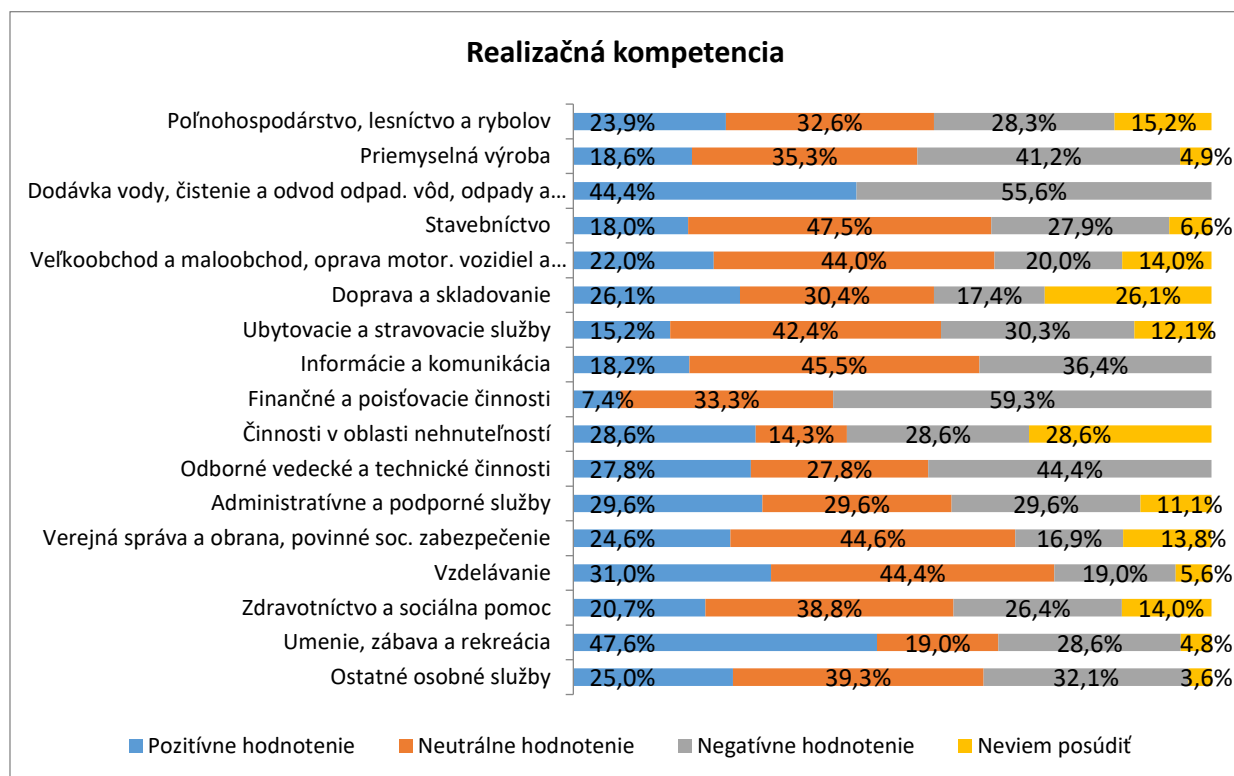


V realizačnej kompetencii hodnotili pripravenosť absolventov pre prax pozitívne zamestnávateľa z odvetví ako umenie, zábava a rekreácia (47,6 %) a dodávky vody, čistenie a odvod odpadových vôd, odstraňovanie odpadov (44,4 %).

Negatívne boli absolventi v realizačnej kompetencii hodnotení hlavne zamestnávateľmi z odvetvia finančných a poisťovacích činností (59,3 %).

⁸ Týka sa to odvetví: Ťažba a dobývanie; Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu; Činnosti domácností ako zamestnávateľov, nediferencované činnosti v domácnostiach produkujúce tovary a služby; Činnosti extrateritoriálnych organizácií a združení.

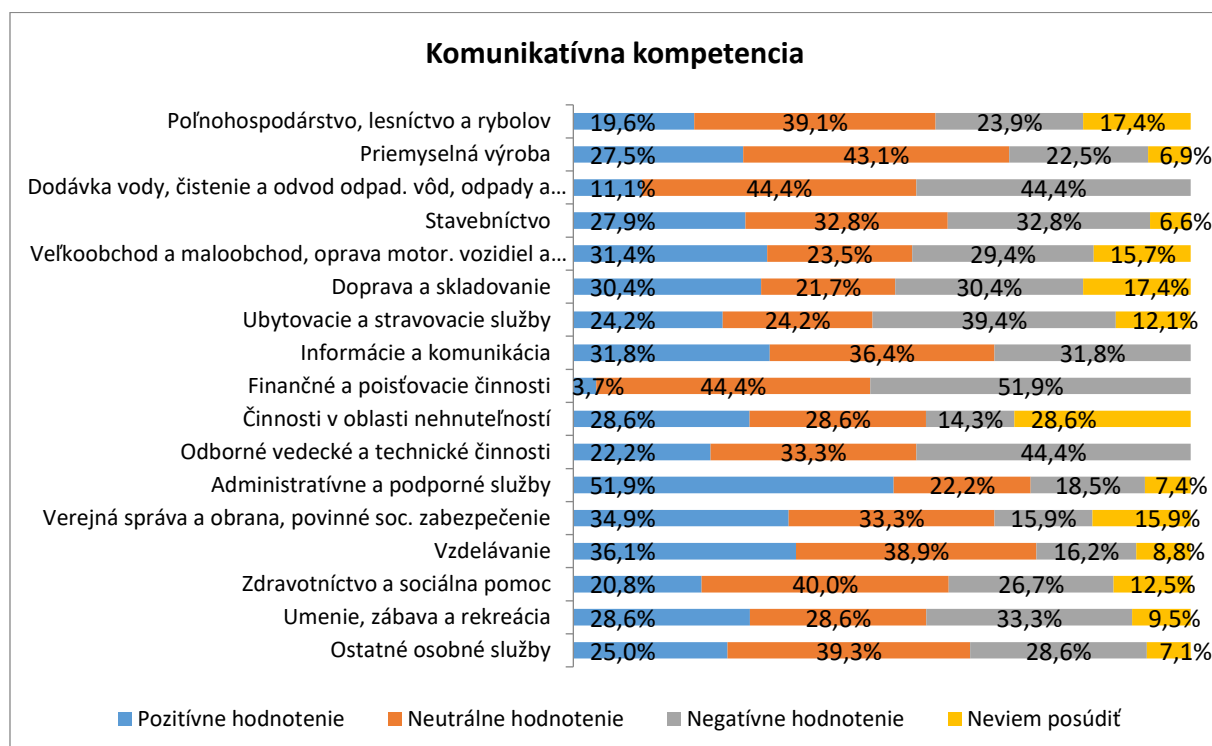
Graf 14 – Hodnotenie realizačnej kompetencie absolventov



V komunikatívnej kompetencii boli čerství absolventi pozitívne hodnotení hlavne zamestnávateľmi z administratívnych a podporných služieb (51,9 %), vzdelávania (36,1 %) a verejnej správy a obrany, povinného soc. zabezpečenia (34,9 %).

Pripravenosť absolventov pre prax v tejto kompetencii bola negatívne hodnotená predovšetkým zamestnávateľmi pôsobiacimi vo finančných a poisťovacích činnostiach (51,9 %).

Graf 15 – Hodnotenie komunikatívnej kompetencie absolventov

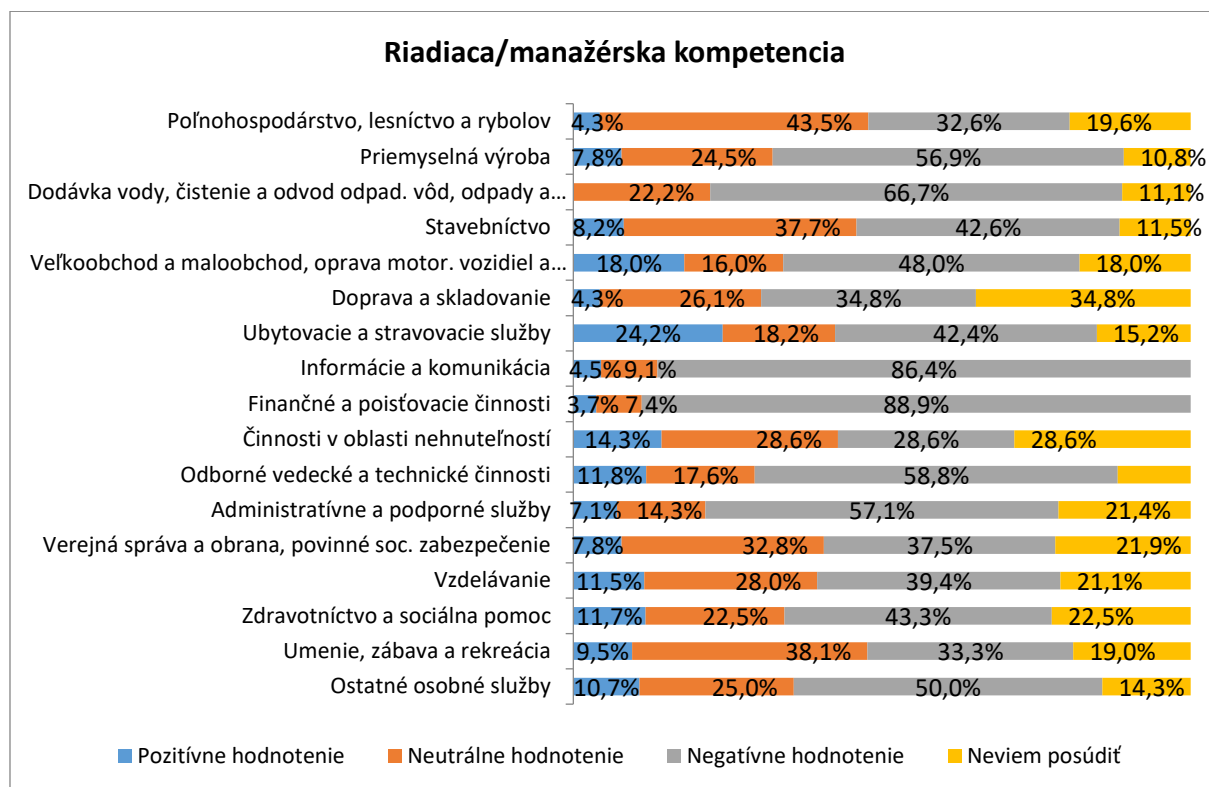


Z údajov vyplýva, že absolventi dosahovali v riadiacej/manažerskej kompetencii najslabšie hodnotenie zo všetkých sledovaných kompetencií.

Najlepšie hodnotenie bolo absolventom pridelené zamestnávateľmi z odvetvia ubytovacích a stravovacích služieb (24,2 %).

Výrazne negatívne hodnotili pripravenosť čerstvých absolventov v riadiacej/manažerskej kompetencii zamestnávateľia z finančných a poisťovacích činností (88,9 %) a informácií a komunikácie (86,4 %).

Graf 16 – Hodnotenie riadiacej/manažerskej kompetencie absolventov



3. Skúsenosti zamestnávateľov s vysokoškolskými absolventmi

Zamestnávatelia mohli v prieskume špecifikovať, s absolventmi ktorej vysokej školy mali reálnu pracovnú skúsenosť. Respondenti mali tiež možnosť ohodnotiť (na 6-bodovej škále, 1 – veľmi pozitívna až 5 – veľmi negatívna a 6 – žiadna skúsenosť), o akú skúsenosť išlo. V záujme prehľadnejšieho prezentovania údajov boli odpovede respondentov kategorizované do troch kategórií (pozitívna, neutrálna a negatívna skúsenosť, kategóriu „žiadna skúsenosť“ nebudeme v ďalších analýzach kvôli prehľadnosti uvádzať).

Zamestnávatelia najčastejšie vyjadrovali pozitívnu skúsenosť s absolventmi Univerzity Komenského v Bratislave (24,9 %) a Ekonomickej univerzity v Bratislave (22,1 %), naopak negatívnu skúsenosť deklarovali hlavne pri absolventoch z katolíckej univerzity v Ružomberku (2,5 %) a Vysokej školy zdrav. a soc. práce sv. Alžbety v Bratislave (2,1 %).

Tabuľka 17 – Skúsenosti s absolventmi konkrétnej vysokej školy

	Pozitívna	Neutrálna	Negatívna
Banská Bystrica - Akadémia umení	2,2%	0,3%	0,1%
Banská Bystrica - Univerzita Mateja Bela	18,4%	5,3%	1,1%
Banská Štiavnica - Hudobná a umelecká akadémia Jána Albrechta	0,5%	0,1%	0,0%
Bratislava - Akadémia médií, odborná vysoká škola mediálnej a marketingovej komunikácie	0,7%	0,3%	0,1%
Bratislava - Akadémia policajného zboru	1,3%	0,4%	0,1%
Bratislava - Bratislavská medzinárodná škola liberálnych štúdií	0,3%	0,0%	0,0%
Bratislava - Ekonomická univerzita	22,1%	2,8%	1,0%
Bratislava - Paneurópska vysoká škola	3,9%	1,9%	2,0%
Bratislava - Slovenská technická univerzita	19,9%	2,0%	0,5%
Bratislava - Slovenská zdravotnícka univerzita	5,0%	0,6%	0,6%
Bratislava - Univerzita Komenského	24,9%	3,4%	0,7%
Bratislava - Vysoká škola ekonómie a manažmentu verejnej správy	6,2%	1,9%	1,5%
Bratislava - Vysoká škola Goethe Uni	0,3%	0,1%	0,1%
Bratislava - Vysoká škola múzických umení	1,9%	0,3%	0,1%
Bratislava - Vysoká škola výtvarných umení	1,2%	0,4%	0,1%
Bratislava - Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety	9,3%	3,5%	2,1%
Dubnica nad Váhom - Vysoká škola DTI	3,5%	1,9%	1,0%
Komárno - Univerzita J. Selyeho	3,0%	0,8%	0,7%
Košice - Technická univerzita	20,0%	2,5%	0,4%
Košice - Univerzita P. J. Šafárika	14,1%	2,9%	0,6%
Košice - Univerzita veterinárskeho lekárstva a farmácie	2,8%	1,4%	0,4%
Košice - Vysoká škola bezpečnostného manažérstva	3,4%	1,7%	0,6%
Liptovský Mikuláš - Akadémia ozbrojených síl generála M. R. Štefánika	1,1%	0,6%	0,2%
Nitra - Slovenská poľnohospodárska univerzita	19,9%	5,1%	0,7%
Nitra - Univerzita Konštantína Filozofa	20,0%	4,0%	0,7%
Prešov - Prešovská univerzita	19,3%	3,8%	1,2%
Prešov - Vysoká škola medzinárodného podnikania ISM Slovakia	1,7%	0,7%	0,2%
Ružomberok - Katolícka univerzita	13,7%	4,3%	2,5%
Skalica - Stredoeurópska vysoká škola	0,3%	0,2%	0,5%
Sládkovičovo - Vysoká škola Danubius	1,2%	0,5%	0,9%
Trenčín - Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka	7,1%	2,3%	0,8%
Trenčín - Vysoká škola manažmentu	1,3%	1,0%	0,7%
Trnava - Trnavská univerzita	12,0%	3,7%	1,3%
Trnava - Univerzita sv. Cyrila a Metoda	9,1%	3,9%	0,8%
Zvolen - Technická univerzita	9,2%	2,5%	0,6%
Žilina - Žilinská univerzita	17,9%	2,4%	0,5%

Kvôli efektívnejším analýzám boli vysoké školy agregované do troch kategórií podľa typu vysokej školy (verejné, súkromné a štátne vysoké školy).

Zo zistení vyplýva, že väčšina zamestnávateľských subjektov zapojených do prieskumu najčastejšie vyjadrovala skúsenosť s absolventmi verejných vysokých škôl. Takéto zistenie nie je prekvapením, najmä ak zoberieme do úvahy, že na Slovensku pôsobí viac verejných než súkromných a štátnych vysokých škôl, verejné vysoké školy zahŕňajú aj najväčší podiel študentov, resp. absolventov.

Pozitívnu skúsenosť s absolventmi verejných vysokých škôl deklarovali vo väčšej miere zamestnávatelia pôsobiaci vo verejnom (48,4 %), než v súkromnom (34,8 %) sektore.

Negatívnu skúsenosť s absolventmi súkromných vysokých škôl vyjadrili hlavne zamestnávatelia pôsobiaci vo verejnom sektore (6,3 %).

Tabuľka 18 – Skúsenosti s absolventmi podľa typu vysokej školy

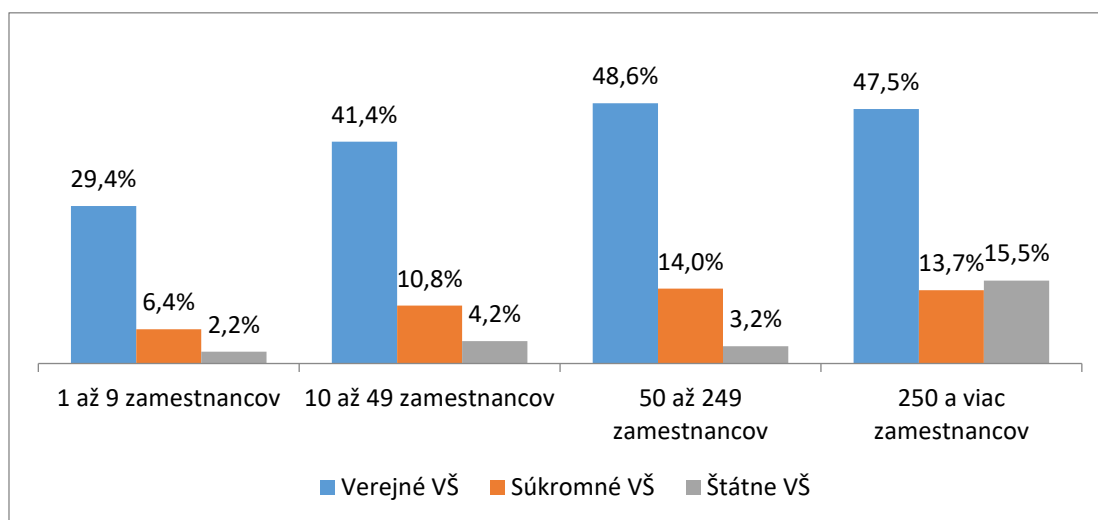
		Pozitívna skúsenosť	Neutrálna skúsenosť	Negatívna skúsenosť
Verejný sektor	Verejné VŠ	48,4%	9,3%	1,8%
	Súkromné VŠ	16,0%	5,3%	6,3%
	Štátne VŠ	4,9%	1,2%	0,4%
Súkromný sektor	Verejné VŠ	34,8%	6,8%	2,8%
	Súkromné VŠ	7,1%	2,6%	3,1%
	Štátne VŠ	3,6%	1,0%	1,1%

Vzhľadom na menšie zastúpenie ostatných odpovedí, bude v nasledujúcich grafoch prezentovaná iba pozitívna skúsenosť zamestnávateľov s absolventmi podľa typu vysokej školy.

S absolventmi verejných a súkromných vysokých škôl mali pozitívnu skúsenosť prevažne väčší zamestnávatelia (50 až 249 zamestnancov - 48,6 % resp. 14,0 % a 250 a viac zamestnancov - 47,5 % resp. 13,7 %).

Zo všetkých zamestnávateľov podľa počtu zamestnancov deklarovali pozitívnu skúsenosť s absolventmi štátnych vysokých škôl hlavne najväčší zamestnávatelia (250 a viac zamestnancov – 15,5 %).

Graf 17 – Pozitívna skúsenosť s absolventmi podľa veľkosti zamestnávateľa

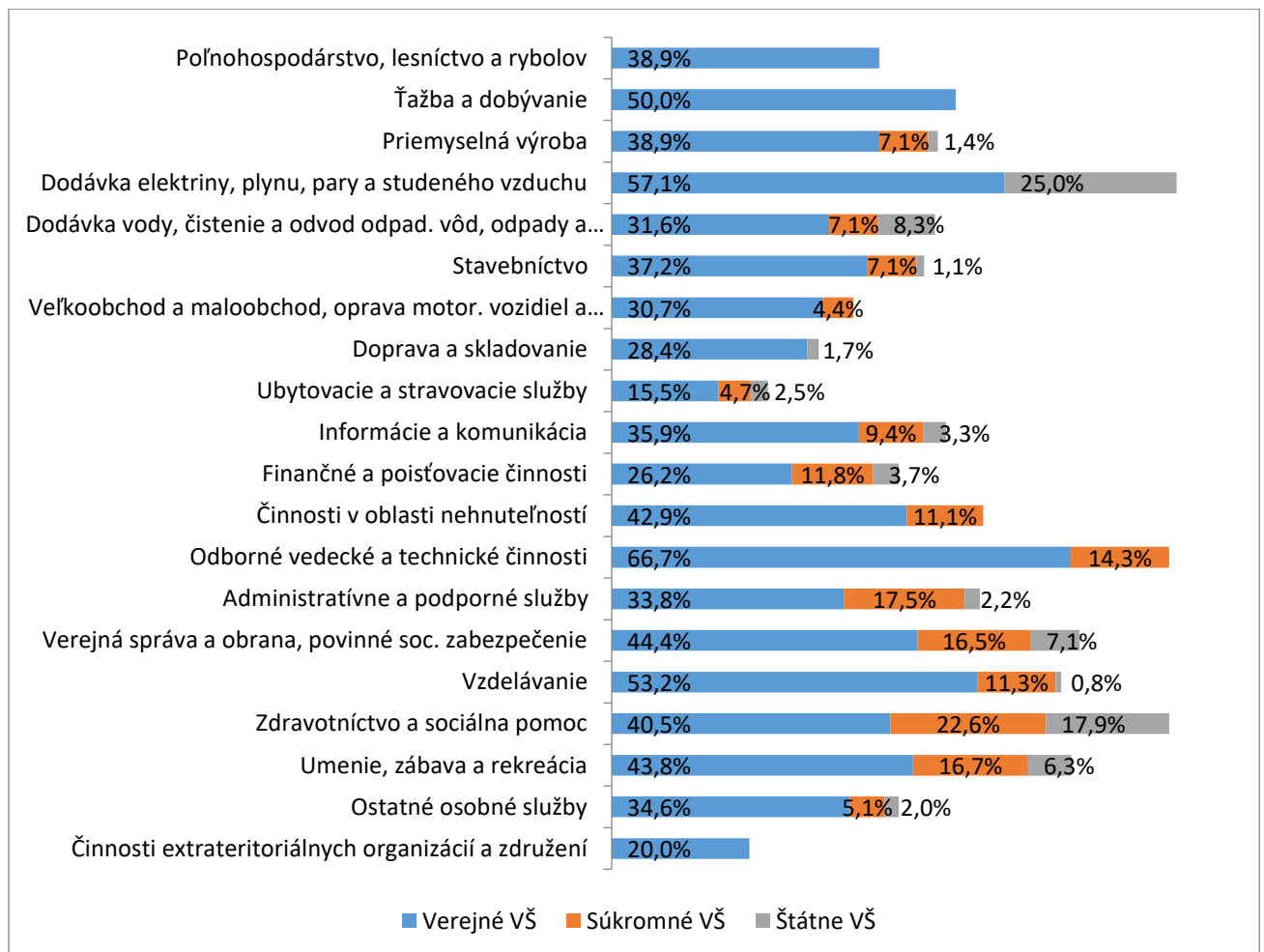


Pozitívna skúsenosť s absolventmi verejných vysokých škôl bola zistená hlavne pri zamestnávateľoch z odvetvia odborných vedeckých a technických činností (66,7 %), dodávok elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu (57,1 %) a vzdelávania (53,2 %).

Absolventi súkromných vysokých škôl boli pozitívne vnímaní najmä zamestnávateľmi z oblasti zdravotníctva a sociálnej pomoci (22,6 %), administratívnych a podporných služieb (17,5 %) a umenia, zábavy a rekreácie (16,7 %).

Absolventov štátnych vysokých škôl vnímali pozitívne najmä zamestnávateľia pôsobiaci v odvetví dodávok elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu (25,0 %) a zdravotníctva a sociálnej pomoci (17,9 %).

Graf 18 – Pozitívna skúsenosť s absolventmi podľa odvetvia zamestnávateľa

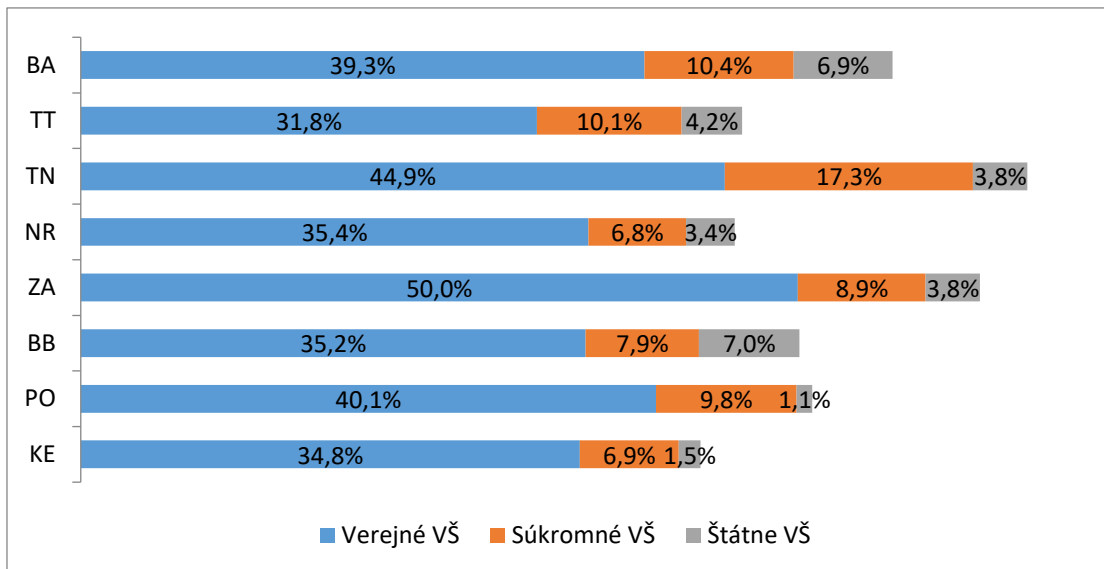


Pozitívnu skúsenosť s absolventmi verejných vysokých škôl deklarovali hlavne zamestnávateľa pôsobiaci v Žilinskom (50,0 %) a Trenčianskom (44,9 %) kraji.

S absolventmi súkromných vysokých škôl mali pozitívnu skúsenosť skôr zamestnávateľa z Trenčianskeho (17,3 %) a Bratislavského (10,4 %) kraja.

Absolventov štátnych vysokých škôl vnímali pozitívne najmä zamestnávateľa z Banskobystrického (7,0 %) a Bratislavského (6,9 %) kraja.

Graf 19 – Pozitívna skúsenosť s absolventmi podľa kraja zamestnávateľa

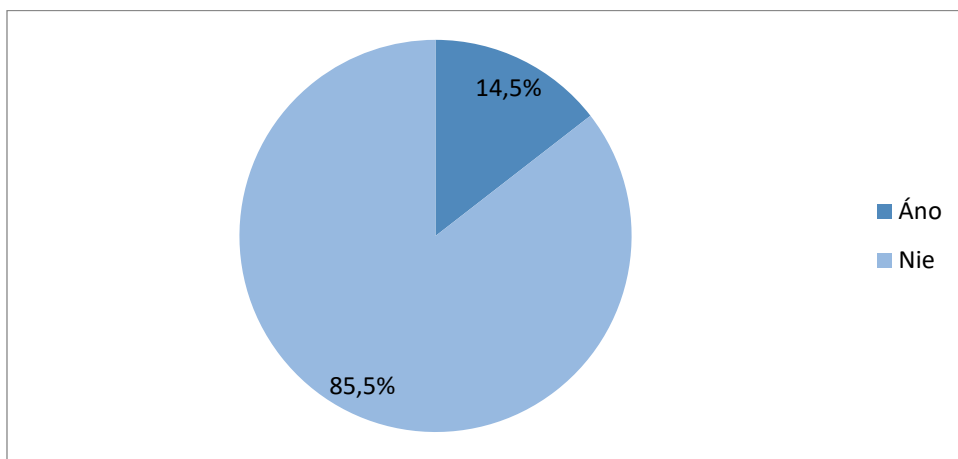


4. Spolupráca zamestnávateľov s vysokými školami

Prepojenosť vzdelávania s trhom práce, resp. spolupráca medzi vysokými školami a zamestnávateľmi môže mať zásadný význam pri budúcom uplatnení vysokoškolských absolventov. Dôležité bolo preto analyzovať, či zamestnávatelia a vysoké školy spolupracujú, resp. aká bola forma ich vzťahov.

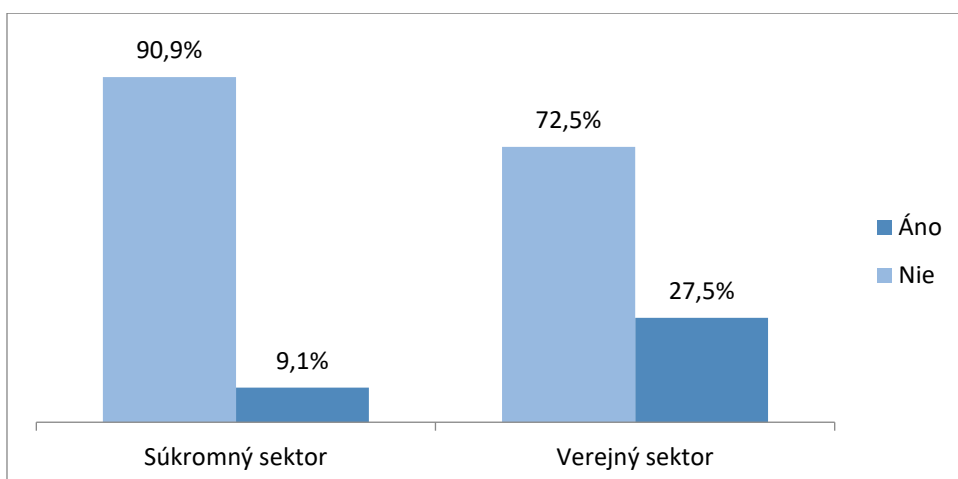
Z údajov vyplýva, že väčšina (85,5 %) zamestnávateľov zapojených do prieskumu nespolupracovala so žiadnou vysokou školou, naopak spoluprácu s nejakou vysokou školou deklarovalo 14,5 % zamestnávateľov.

Graf 20 – Spolupráca zamestnávateľov s vysokými školami



Podľa sektora, v ktorom zamestnávateľ pôsobí možno konštatovať, že s vysokými školami výrazne viac spolupracovali zamestnávatelia z verejného (27,5 %) než súkromného sektora (9,1 %).

Graf 21 – Spolupráca zamestnávateľov podľa sektora s vysokými školami



Zo zistení vyplýva, že zamestnávateľia najviac spolupracovali s Prešovskou univerzitou (v Prešove) (17,1 %). Medzi ďalšie frekventovane zastúpené vysoké školy patrili Univerzita Konštantína Filozofa (v Nitre) (14,4 %), Technická univerzita (v Košiciach) (14,1 %), Univerzita Komenského (v Bratislave) a Univerzita Mateja Bela (v Banskej Bystrici) (zhodne po 13,1 %).

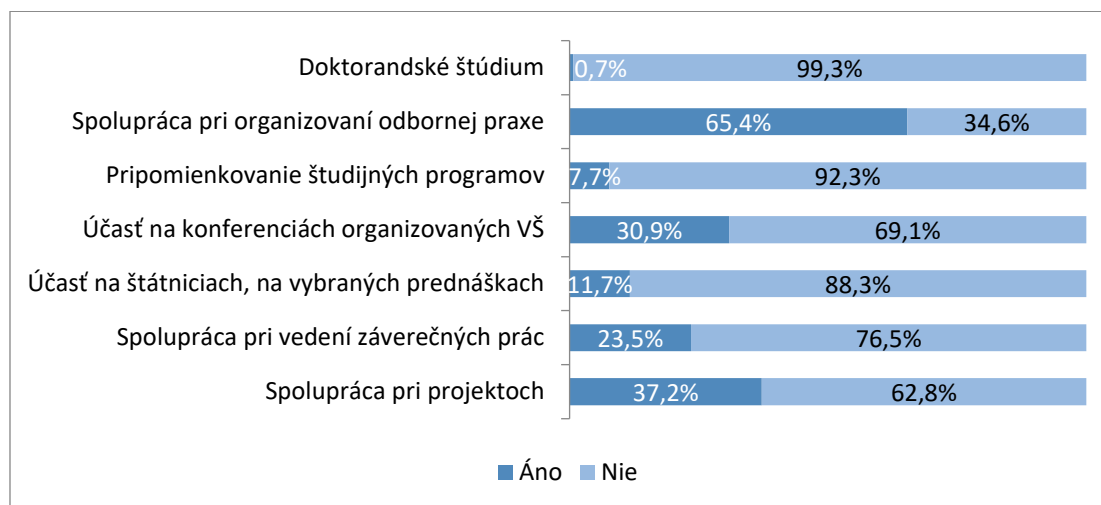
Tabuľka 19 – Spolupráca s konkrétnymi vysokými školami

Banská Bystrica - Akadémia umení	1,0%
Banská Bystrica - Univerzita Mateja Bela	13,1%
Bratislava - Akadémia policajného zboru	0,7%
Bratislava - Ekonomická univerzita	4,4%
Bratislava - Paneurópska vysoká škola	1,3%
Bratislava - Slovenská technická univerzita	9,7%
Bratislava - Slovenská zdravotnícka univerzita	5,4%
Bratislava - Univerzita Komenského	13,1%
Bratislava - Vysoká škola ekonómie a manažmentu verejnej správy	1,0%
Bratislava - Vysoká škola múzických umení	0,7%
Bratislava - Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety	5,4%
Dubnica nad Váhom - Vysoká škola DTI	0,3%
Komárno - Univerzita J. Selyeho	0,3%
Košice - Technická univerzita	14,1%
Košice - Univerzita P. J. Šafárika	12,1%
Košice - Univerzita veterinárskeho lekárstva a farmácie	3,0%
Košice - Vysoká škola bezpečnostného manažérstva	1,0%
Nitra - Slovenská poľnohospodárska univerzita	11,1%
Nitra - Univerzita Konštantína Filozofa	14,4%
Prešov - Prešovská univerzita	17,1%
Prešov - Vysoká škola medzinárodného podnikania ISM Slovakia	0,3%
Ružomberok - Katolícka univerzita	10,7%
Trenčín - Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka	3,0%
Trnava - Trnavská univerzita	6,4%
Trnava - Univerzita sv. Cyrila a Metoda	3,7%
Zvolen - Technická univerzita	4,0%
Žilina - Žilinská univerzita	12,1%
Vysoké učení technické v Brne	0,3%

*Hodnoty v tabuľke presahujú 100 %, respondenti mohli odpovedať na viacero možností. V tabuľke sú uvedené iba VŠ, s ktorými bola nadviazaná nejaká spolupráca.

Zamestnávateľa mohli uviesť konkrétne formy vzťahov, ktoré nadviazali s vysokými školami. Najčastejšie išlo o spoluprácu pri organizovaní odbornej praxe (65,4 %), spoluprácu pri projektoch (37,2 %) a účasť na konferenciách (30,9 %).

Graf 22 – Forma vzťahov medzi zamestnávateľmi a vysokými školami



4.1. Intenzita vzťahov medzi zamestnávateľmi a vysokými školami

V záujme podrobnejšieho preskúmania nadviazaných vzťahov medzi zamestnávateľmi a vysokými školami bolo nevyhnutné analyzovať ich intenzitu a pôvod.

Na základe údajov možno konštatovať, že takmer štvrtina zamestnávateľov (22,0 %) hodnotila vzťahy s vysokými školami ako veľmi intenzívne a 39,0 % zamestnávateľov zapojených do prieskumu ich hodnotilo neutrálne.

Tabuľka 20 – Hodnotenie vzťahu s vysokými školami zamestnávateľmi

	v %
Veľmi intenzívne	22,0
Skôr intenzívne	19,9
Neutrálne	39,0
Skôr slabé	13,1
Veľmi slabé	6,0
Spolu	100,0

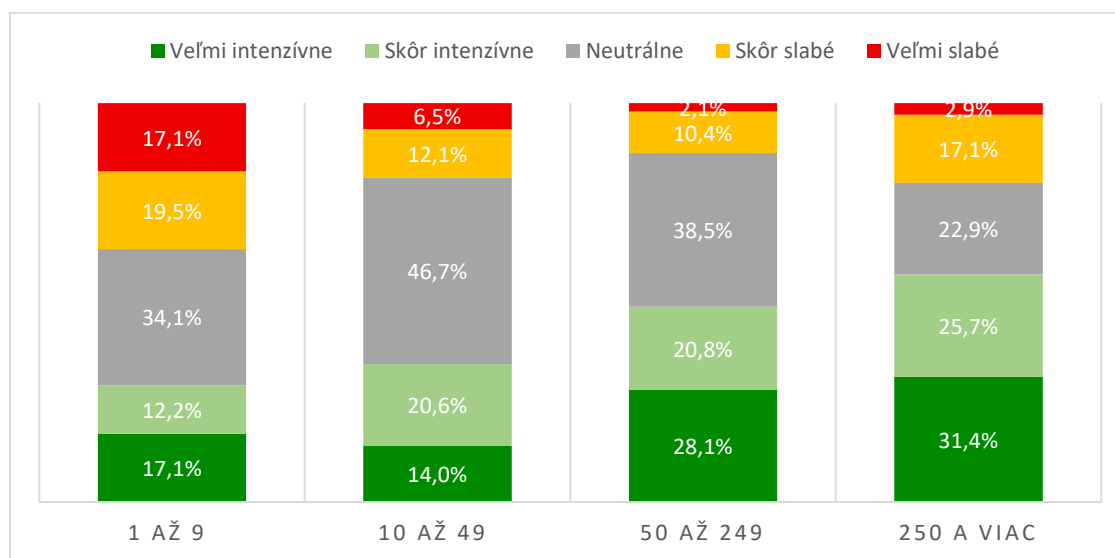
Veľmi intenzívne vzťahy deklarovali najmä zamestnávateľia pôsobiaci v Košickom (31,6 %), Nitrianskom (30,3 %) a Bratislavskom (29,3 %) kraji. Vzťahy s vysokými školami hodnotili ako veľmi slabé hlavne zamestnávateľia z Bratislavského (12,2 %) a Nitrianskeho (9,1 %) kraja.

Tabuľka 21 – Hodnotenie vzťahu s vysokými školami zamestnávateľmi (podľa kraja)

	Veľmi intenzívne	Skôr intenzívne	Neutrálne	Skôr slabé	Veľmi slabé	Spolu
BA	29,3%	12,2%	26,8%	19,5%	12,2%	100,0%
TT	11,5%	26,9%	53,8%	7,7%	-	100,0%
TN	3,8%	11,5%	57,7%	23,1%	3,8%	100,0%
NR	30,3%	12,1%	42,4%	6,1%	9,1%	100,0%
ZA	6,1%	12,1%	66,7%	9,1%	6,1%	100,0%
BB	23,5%	32,4%	23,5%	17,6%	2,9%	100,0%
PO	27,1%	31,3%	25,0%	12,5%	4,2%	100,0%
KE	31,6%	18,4%	34,2%	10,5%	5,3%	100,0%

Z údajov vyplýva, že s rastúcou veľkosťou organizácie (podľa počtu zamestnancov) rastie aj miera intenzity vzťahov s vysokými školami. Veľmi intenzívne vzťahy možno pozorovať pri veľkých zamestnávateľoch (50 až 249 zamestnancov – 28,1 % a 250 a viac zamestnancov - 31,4 %), naopak veľmi slabé vzťahy deklarovali hlavne malí zamestnávateľia (1 až 9 zamestnancov - 17,1 %).

Graf 23 – Hodnotenie vzťahu s vysokými školami zamestnávateľmi (podľa veľkosti spoločnosti)



Zamestnávateľom bola v prieskume položená otázka „Odkiaľ pochádza iniciatíva na udržiavanie vzťahov s vysokými školami?“. Viac ako polovica zamestnávateľov (52,1 %) uviedla, že iniciatíva na udržiavanie týchto vzťahov pochádza rovnako zo strany vysokej školy aj zamestnávateľa.

Tabuľka 22 – Odkiaľ pochádza iniciatíva na udržiavanie vzťahov medzi zamestnávateľom a vysokými školami

	v %
Hlavne zo strany VŠ	10,7
Skôr zo strany VŠ	11,4
Rovnako od VŠ aj zamestnávateľa	52,1
Skôr zo strany zamestnávateľa	10,3
Hlavne zo strany zamestnávateľa	6,9
Neviem posúdiť	8,6
Spolu	100,0

5. Situácia zamestnávateľov na Slovensku na prelome rokov 2021/2022

Vzhľadom na vzniknutú pandemickú situáciu na Slovensku v období konania prieskumu bolo relevantné zakomponovať do prieskumu niekoľko ďalších otázok týkajúcich sa situácií, s ktorými sa zamestnávatelia mohli v priebehu tohto obdobia stretnúť. Cieľom otázok bolo zmapovať postoje zamestnávateľov k hypotetickému prepúšťaniu zamestnancov, plánom na prijímanie zamestnancov po stabilizovaní situácie a k výkonu práce zamestnancov z domácnosti.

5.1. Kritériá vplyvajúce na rozhodovanie o prepúšťaní zamestnancov

Zamestnávatelia mohli v prieskume odpovedať na hypotetickú otázku „Ak by Vaša spoločnosť bola v situácii, kedy by musela prepúšťať zamestnancov, na základe akých kritérií by ste rozhodovali o prepustení zamestnanca?“. Nakoľko respondenti mohli odpovedať na viacero možností, hodnoty v nasledujúcich tabuľkách a grafoch budú presahovať 100 %.

Zo zistení vyplýva, že hlavnými faktormi, ktoré by mali vplyv na prípadné prepustenie zamestnanca sú: typ pracovného pomeru (55,9 %), prax zamestnanca (53,6 %) a dĺžka zotrvania zamestnanca v spoločnosti (51,5 %).

Tabuľka 23 – Kritériá pri rozhodovaní o prepúšťaní zamestnancov

	v %
Typ pracovného pomeru zamestnanca (práca na dobu určitú, dohodu a pod.)	55,9
Prax zamestnanca	53,6
Dĺžka zotrvania zamestnanca v spoločnosti	51,5
Mzdové náklady na zamestnanca	33,0
Iné	23,4
Zamestnanec je absolvent	16,3

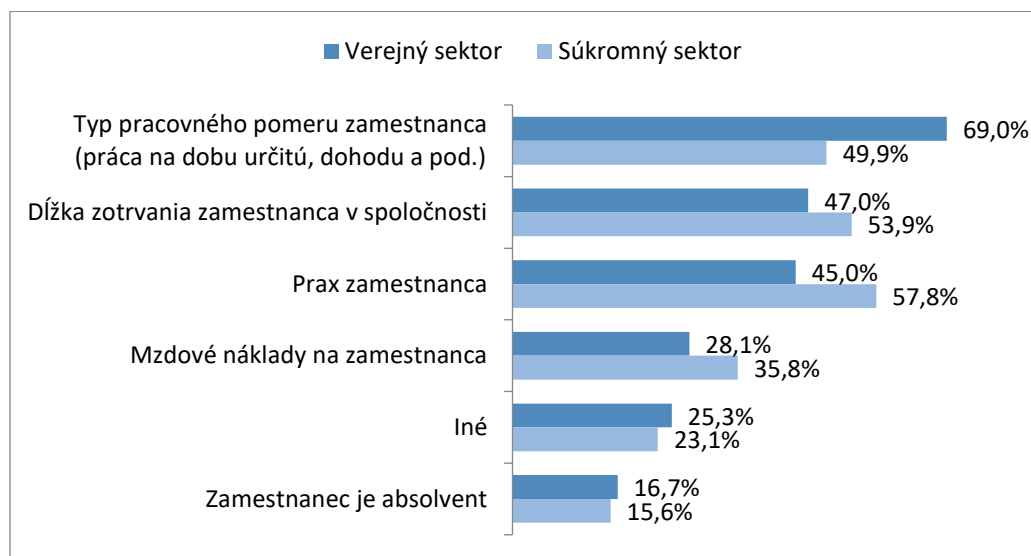
V prieskume sa zistilo, že zamestnávatelia pri potenciálnom prepúšťaní zamestnancov, vzhľadom na sektor, v ktorom pôsobia prisudzujú jednotlivým kritériám rôznu dôležitosť.

Pre zamestnávateľov z verejného sektora by boli kľúčové kritériá pri prepustení zamestnanca typ pracovného pomeru (69,0 %), dĺžka zotrvania zamestnanca v spoločnosti (47,0 %) a prax zamestnanca (45,0 %).

Zamestnávateľia z verejného sektora by pri potenciálnom prepúšťaní zamestnancov prihliadali najmä na typ pracovného pomeru zamestnanca (69,0 %), dĺžku zotrvania zamestnanca v spoločnosti (47,0 %) a na prax zamestnanca (45,0 %).

Zamestnávateľia zo súkromného sektora by pri takomto rozhodovaní zohľadnili hlavne prax zamestnanca (57,8 %), dĺžku zotrvania zamestnanca v spoločnosti (53,9 %) a typ pracovného pomeru (49,9 %).

Graf 24 – Kritériá pri rozhodovaní o prepúšťaní zamestnancov podľa sektora zamestnávateľa



Pri rozhodovaní o potenciálnom prepúšťaní zamestnancov by sa najmenšie spoločnosti (1 až 9 zamestnancov) riadili najmä praxou zamestnanca (58,1 %) a dĺžkou zotrvania zamestnanca v spoločnosti (51,4 %).

Malé spoločnosti (10 až 49 zamestnancov) by pri takomto rozhodovaní prihliadali hlavne na typ pracovného pomeru zamestnanca (59,6 %) a na prax zamestnanca (53,8 %).

Väčšie spoločnosti (50 až 249 zamestnancov) by pri potenciálnom prepúšťaní zamestnancov zohľadnili typ pracovného pomeru zamestnanca (67,8 %) a dĺžku zotrvania zamestnanca v spoločnosti (50,1 %).

Veľké spoločnosti (250 a viac zamestnancov) by sa rozhodovali hlavne na základe typu pracovného pomeru zamestnanca (64,6 %) a praxe zamestnanca (48,8 %).

Tabuľka 24 – Kritériá pri rozhodovaní o prepúšťaní zamestnancov podľa veľkosti zamestnávateľa

	1 až 9 zamestnancov	10 až 49 zamestnancov	50 až 249 zamestnancov	250 a viac zamestnancov
Typ pracovného pomeru (práca na dobu určitú, dohodu a pod.)	43,1%	59,6%	67,8%	64,6%
Prax zamestnanca	58,1%	53,8%	47,0%	48,8%
Dĺžka zotrvania zamestnanca v spoločnosti	51,4%	53,5%	50,1%	45,4%
Mzdové náklady na zamestnanca	39,3%	32,2%	26,2%	24,8%
Iné	19,6%	24,7%	26,7%	24,4%
Zamestnanec je absolvent	17,6%	17,0%	15,2%	8,6%

Ak by boli zamestnávateľa (podľa kraja) nútení prepúšťať, prihládali by najmä na typ pracovného pomeru (predovšetkým zamestnávateľa z Trenčianskeho a Žilinského kraja - zhodne 60,1 %), prax zamestnanca (predovšetkým zamestnávateľa z Banskobystrického (56,5 %) a Trnavského (54,3 %) kraja) a dĺžku zotrvania zamestnanca v spoločnosti (predovšetkým zamestnávateľa z Banskobystrického (55,4 %) a Košického (54,9 %) kraja).

Tabuľka 25 – Kritériá pri rozhodovaní o prepúšťaní zamestnancov podľa kraja zamestnávateľa

	BA	TT	TN	NR	ZA	BB	PO	KE
Typ pracovného pomeru (práca na dobu určitú, dohodu a pod.)	53,4%	55,7%	60,1%	55,3%	60,1%	57,8%	55,2%	50,4%
Prax zamestnanca	53,7%	54,3%	52,8%	54,1%	51,2%	56,5%	53,8%	52,3%
Dĺžka zotrvania zamestnanca v spoločnosti	47,8%	51,7%	48,6%	50,0%	54,0%	55,4%	50,3%	54,9%
Mzdové náklady na zamestnanca	35,4%	29,8%	25,4%	31,2%	34,9%	32,7%	36,6%	35,0%
Iné	32,1%	21,6%	24,3%	25,0%	11,6%	27,9%	20,2%	24,3%
Zamestnanec je absolvent	12,9%	16,0%	17,0%	15,8%	17,0%	16,9%	18,6%	14,4%

5.2. Plánovanie prijímania zamestnancov

Zamestnávateľa mali v prieskume možnosť vyjadriť názor na výrok, že v prípade zlepšenia situácie na Slovensku (zotavenie ekonomiky) plánujú prijímať zamestnancov. Nakoľko respondenti mohli odpovedať na viacero možností, hodnoty v nasledujúcich tabuľkách a grafoch budú presahovať 100 %.

Podľa údajov, by zamestnávateľa prijímali hlavne nových zamestnancov s praxou (64,3 %) a pôvodne prepustených zamestnancov (40,7 %).

Menší záujem by prejavili o absolventov bez praxe (vysokoškolskí – 37,8 % a stredoškolskí – 35,8 %).

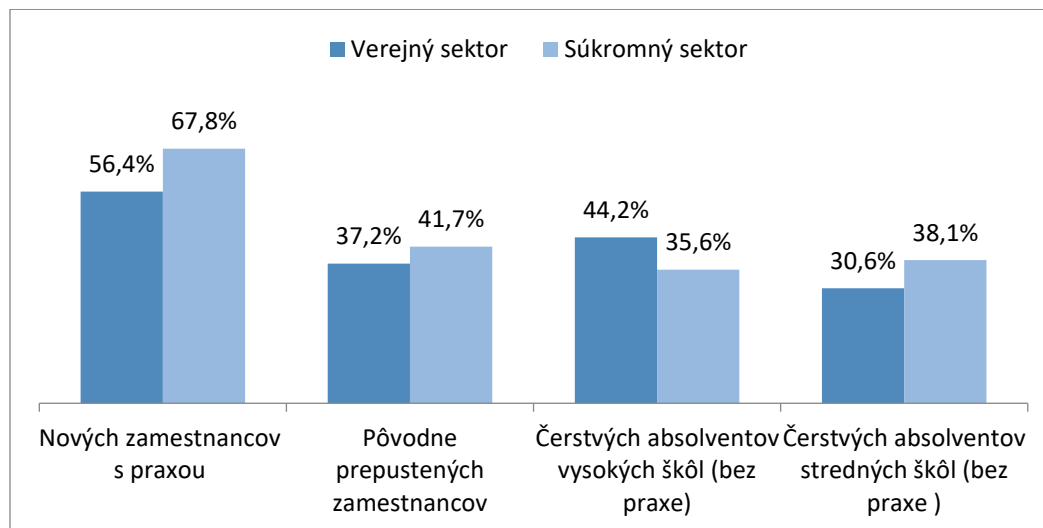
Tabuľka 26 – Prijímanie zamestnancov po zlepšení situácie

	v %
Nových zamestnancov s praxou	64,3
Pôvodne prepustených zamestnancov	40,7
Čerstvých absolventov vysokých škôl (bez praxe)	37,8
Čerstvých absolventov stredných škôl (bez praxe)	35,8

Podľa sektora, v ktorom zamestnávateľa pôsobia, možno konštatovať, že spoločnosti z verejného sektora by zamestnávali hlavne nových zamestnancov s praxou (56,4 %) a absolventov vysokých škôl bez praxe (44,2 %).

Spoločnosti zo súkromného sektora by preferovali nových zamestnancov s praxou (67,8 %) a pôvodne prepustených zamestnancov (41,7 %).

Graf 25 – Prijímanie zamestnancov po zlepšení situácie podľa sektora zamestnávateľov



V nasledujúcej tabuľke nebudú do porovnaní zahrnutí zamestnávateľa (podľa odvetvia⁹), ktorí boli zastúpení veľmi nízkym počtom respondentov.

Z údajov vyplýva, že zamestnávateľa (rozdelení podľa odvetvia) by v prípade zlepšenia ekonomiky zamestnávali hlavne nových zamestnancov s praxou. Túto odpoveď uvádzali najčastejšie zamestnávateľa pôsobiaci v priemyselnej výrobe (77,2 %) a dodávkach vody (73,1 %).

Čerstvých vysokoškolských absolventov (bez praxe) by prijímali najmä zamestnávateľa z odvetví odborných vedeckých a technických činností (60,0 %) a z oblasti nehnuteľností (57,1 %).

⁹ Týka sa to odvetví: Ťažba a dobývanie; Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu; Činnosti domácností ako zamestnávateľov, nediferencované činnosti v domácnostiach produkujúce tovary a služby a Činnosti extrateritoriálnych organizácií a združení.

Tabuľka 27 – Prijímanie zamestnancov po zlepšení situácie podľa odvetvia zamestnávateľov

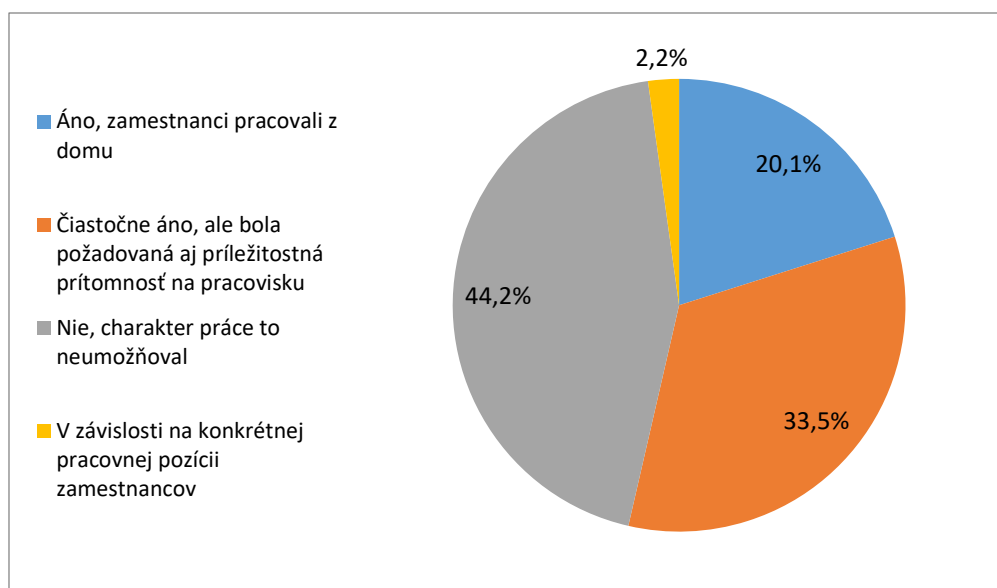
	Nových zamestnancov s praxou	Pôvodne prepustených zamestnancov	Čerstvých absolventov vysokých škôl (bez praxe)	Čerstvých absolventov stredných škôl (bez praxe)
Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	59,7%	32,7%	27,6%	30,5%
Priemyselná výroba	77,2%	49,6%	33,1%	48,7%
Dodávka vody, čistenie a odvod odpadových vôd, odpady a služby, odstraňovania odpadov	73,1%	39,1%	17,4%	18,2%
Stavebníctvo	70,7%	39,6%	39,0%	38,9%
Veľkoobchod a maloobchod, oprava motorových vozidiel a motocyklov	64,9%	39,9%	26,6%	33,3%
Doprava a skladovanie	67,6%	50,0%	24,1%	31,0%
Ubytovacie a stravovacie služby	71,2%	58,7%	30,0%	45,2%
Informácie a komunikácia	68,1%	28,6%	43,5%	25,6%
Finančné a poisťovacie činnosti	61,2%	34,1%	53,1%	43,5%
Činnosti v oblasti nehnuteľností	61,5%	57,1%	57,1%	38,5%
Odborné vedecké a technické činnosti	71,4%	31,8%	60,0%	35,0%
Administratívne a podporné služby	58,4%	45,6%	38,8%	24,4%
Verejná správa a obrana, povinné sociálne zabezpečenie	52,2%	42,0%	35,8%	32,4%
Vzdelávanie	59,3%	36,0%	51,3%	31,7%
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	61,1%	30,9%	47,8%	39,4%
Umenie, zábava a rekreácia	60,0%	37,8%	30,0%	27,0%
Ostatné osobné služby	58,2%	39,3%	23,8%	32,1%

5.3. Možnosti vykonávania práce z domu

Približne pätina (20,1 %) zamestnávateľov deklarovala, že zamestnancom bolo umožnené pracovať z domu, tretina (33,5 %) zamestnávateľov umožnila zamestnancom vykonávať prácu z domu aspoň čiastočne.

Relatívne veľký podiel zamestnávateľov (44,2 %) neumožnil zamestnancom vykonávať prácu z domu.

Graf 26 – Možnosť výkonu práce z domu



Podľa údajov bola práca z domu umožnená najmä zamestnávateľmi pôsobiacimi vo verejnom sektore (34,9 %).

Naopak viac ako polovica (54,0 %) zamestnávateľov zo súkromného sektora uviedlo, že charakter práce zamestnancov neumožňoval vykonávať prácu z domu.

Tabuľka 28 – Možnosť výkonu práce z domu podľa sektora zamestnávateľa

	Verejný sektor	Súkromný sektor
Áno, zamestnanci pracovali z domu	34,9%	14,1%
Čiastočne áno, ale bola požadovaná aj príležitostná prítomnosť na pracovisku	41,7%	29,6%
Nie, charakter práce to neumožňoval	21,2%	54,0%
V závislosti na konkrétnej pracovnej pozícii zamestnancov	2,3%	2,4%
Spolu	100,0%	100,0%

Prirodzene existujú určité odvetvia, kde zamestnanci nemôžu pracovať z domu, preto sme podrobnejšie analyzovali to, v akých odvetviach bolo zamestnancom umožnené pracovať z domu. Nasledujúci graf zobrazuje kladnú odpoveď zamestnávateľov („Áno, zamestnanci pracovali z domu“) na otázku či umožnili zamestnancom vykonávať počas pandémie prácu z domácnosti.

Z údajov je zrejmé, že v najmenšej miere pracovali z domu zamestnanci, ktorí vykonávajú manuálnu prácu (resp. prácu s vyššou fyzickou záťažou) (napr. ťažba, priemyselná výroba, stavebníctvo a pod.) alebo takú prácu, ktorá bola nevyhnutná pre danú situáciu (zdravotníctvo).

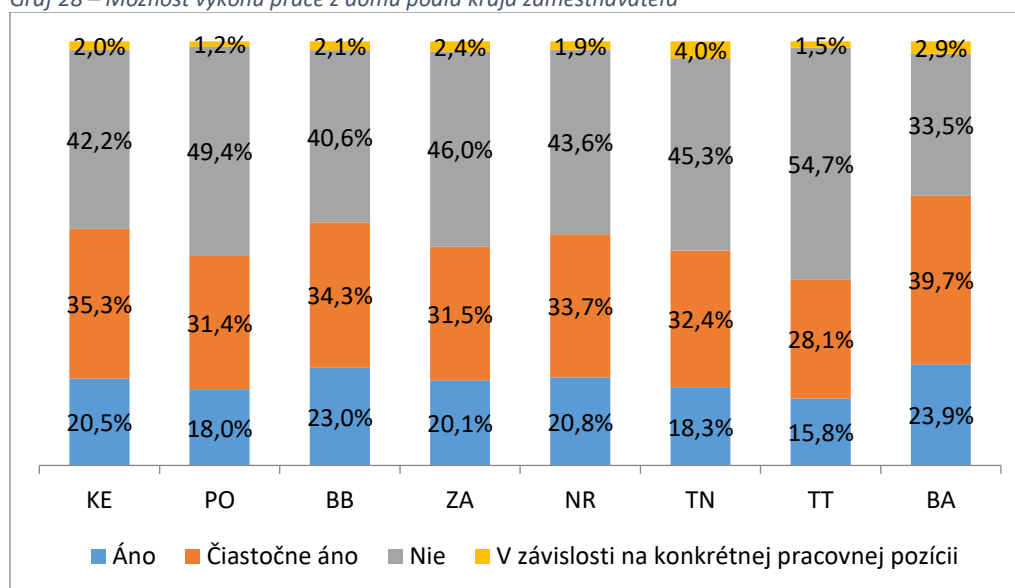
Práca z domu bola najčastejšie umožnená zamestnancom (s väčšou psychickou záťažou) z odvetví ako informácie a komunikácia (62,7 %), vzdelávanie (56,7 %), finančné a poisťovacie činnosti (42,3 %) a odborné vedecké a technické činnosti (38,5 %).

Graf 27 – Možnosť výkonu práce z domu podľa odvetvia zamestnávateľa



Prácu z domu umožňovali hlavne zamestnávatelia pôsobiaci v Bratislavskom (23,9 %) a v Banskobystrickom (23,0 %) kraji. Vykonávanie práce z domu neumožňovali najviac spoločnosti, pôsobiace v Trnavskom (54,7 %) a Prešovskom (49,4 %) kraji.

Graf 28 – Možnosť výkonu práce z domu podľa kraja zamestnávateľa



Zhrnutie

Takmer polovica zamestnávateľov (47,6 %) zamestnala za posledné dva roky nejakého absolventa vysokej školy.

Najviac používanými spôsobmi vyhľadávania absolventov na pracovné pozície boli aktívna inzercia zamestnávateľa (76,0 %), ponuky z úradu práce (44,2 %) a pasívna inzercia alebo výber zo žiadostí o prijatie do zamestnania (41,0 %).

Absolventskú prax využívala pri zamestnávaní absolventov asi tretina (29,9 %) zamestnávateľov zapojených do prieskumu.

Viac ako polovica zamestnávateľov (55,7 %) má pozitívny názor na absolventskú prax. Silnými stránkami sú hlavne to, že absolvent sa v praxi môže oboznámiť s pracovným procesom a organizáciou, zamestnávateľ si tiež môže overiť schopnosti absolventa. Takmer tretina (29,8 %) zamestnávateľov nemá na absolventskú prax žiadny názor, resp. neutrálny názor. Nástroj absolventskej praxe bol zamestnávateľmi najčastejšie kritizovaný kvôli tomu, že s týmto nástrojom býva spojená veľká byrokratická záťaž, problematickosť získať absolventov s adekvátnou kvalifikáciou (odborom) pre danú prácu a malá motivácia využívať tento nástroj kvôli nízkemu finančnému ohodnoteniu.

Zamestnávatelia sa pri prijímaní absolventov do zamestnania rozhodovali najmä podľa absolvovaného študijného odboru (60,5 %), komunikačných zručností (53,3 %) a absolvovaného stupňa vzdelania (45,9 %). Najmenej dôležité bolo pre zamestnávateľov, či absolvent ukončil štúdium v zahraničí (35,9 %), získaná prax v zahraničí (31,4 %) a študijné výsledky absolventov (31,0 %).

Absolventi boli pri nástupe do zamestnania najčastejšie zaškolení formou tútora – staršieho a skúsenejšieho zamestnanca (62,3 %), vlastného adaptačného programu organizácie (40,7 %) a aktivitami inštitúcií ďalšieho vzdelávania (12,6 %). Žiadnu pomoc pre novoprijatých absolventov deklarovalo 11,3 % zamestnávateľov zapojených do prieskumu.

Úroveň teoretickej pripravenosti absolventov bola podľa tretiny (33,3 %) zamestnávateľov zapojených do prieskumu rovnaká ako v minulosti, viac ako štvrtina (28,5 %) hodnotila túto pripravenosť ako horšiu než v minulosti a 12,4 % ako lepšiu ako v minulosti.

Úroveň praktickej pripravenosti absolventov bola zamestnávateľmi (51,9 %) hodnotená ako horšia než v minulosti, asi pätina (20,2 %) považovala túto úroveň za rovnakú ako v minulosti a 5,8 % zamestnávateľských subjektov považovalo praktickú pripravenosť absolventov za lepšiu ako v minulosti.

Zamestnávatelia zapojení do prieskumu vnímali pripravenosť absolventov vo všetkých kompetenciách (odborná - 37,9 %, realizačná - 39,2 %, komunikatívna - 36,0 % a riadiaca/manažérska - 25,8 %) skôr neutrálne (ani dobre, ani zle).

Zamestnávatelia najčastejšie vyjadrovali pozitívnu skúsenosť s absolventmi Univerzity Komenského v Bratislave (24,9 %) a Ekonomickej univerzity v Bratislave (22,1 %), naopak negatívnu skúsenosť deklarovali hlavne pri absolventoch z Katolíckej univerzity v Ružomberku (2,5 %) a Vysokej školy zdrav. a soc. práce sv. Alžbety v Bratislave (2,1 %).

Väčšina (85,5 %) zamestnávateľov zapojených do prieskumu nespolupracovala so žiadnou vysokou školou, naopak spoluprácu s nejakou vysokou školou deklarovalo 14,5 % zamestnávateľov.

Najviac zamestnávateľov (39,0 %) hodnotilo vzťahy s vysokými školami neutrálne, takmer štvrtina zamestnávateľov (22,0 %) hodnotila tieto vzťahy ako veľmi intenzívne.

Hlavnými faktormi, na prípadné prepustenie zamestnanca sú typ pracovného pomeru (55,9 %), prax zamestnanca (53,6 %) a dĺžka zotrvania zamestnanca v spoločnosti (51,5 %).

V prípade zlepšenia ekonomickej situácie na Slovensku by zamestnávateľia prijímali hlavne nových zamestnancov s praxou (64,3 %) a pôvodne prepustených zamestnancov (40,7 %). Menší záujem by prejavili o absolventov bez praxe (vysokoškolskí – 37,8 % a stredoškolskí – 35,8 %).

V období protipandemických opatrení umožnila približne pätina (20,1 %) zamestnávateľov, prácu z domu, tretina (33,5 %) umožnila zamestnancom vykonávať prácu z domu aspoň čiastočne a 44,2 % zamestnávateľov neumožnilo zamestnancom vykonávať prácu z domu.

Názov: **Záverečná správa zo zamestnávateľského prieskumu**
Záverečná správa projektu Uplatniteľnosť absolventov slovenských vysokých škôl na trhu práce za zamestnávateľský prieskum

Vypracoval: Mgr. Tomáš Filčák

Oddelenie vysokého školstva
Odbor metodiky a tvorby informácií školstva
Centrum vedecko-technických informácií SR
www.cvtisr.sk

Rok vydania 2022

Interná publikácia - Publikácia neprešla jazykovou úpravou