



Internetový průzkum

STÁVAJÍCÍ A PLÁNOVANÉ RESTRUKTURALIZACE PODNIKŮ

Národní zpráva pro Českou republiku

Internetový průzkum

STÁVAJÍCÍ A PLÁNOVANÉ RESTRUKTURALIZACE PODNIKŮ

Národní zpráva pro Českou republiku

Network Proactive Management of Change and Restructuring



Na tuto zprávu o průzkumu byla poskytnuta podpora z programu Evropské unie pro zaměstnanost a sociální solidaritu PROGRESS (2007–2013).

Tento program realizuje Evropská komise. Byl zřízen za účelem finanční podpory plnění cílů Evropské unie v oblasti zaměstnanosti, sociálních věcí a rovných příležitostí, a přispívá tudíž k naplňování cílů Strategie Evropa 2020 v těchto oblastech.

Tento sedmiletý program se zaměřuje na všechny zainteresované subjekty, které mohou napomoci vypracovat a rozvíjet vhodné a účinné politiky zaměstnanosti a zároveň sociální legislativu ve všech 27 členských státech EU, ESVO/EHP a v kandidátských a předkandidátských zemích EU.

Více informací naleznete na internetové adrese <http://ec.europa.eu/progress>.

Informace obsažené v tomto dokumentu nemusejí nutně vyjadřovat názory či stanovisko Evropské komise.



Národní zpráva vypracovaná v rámci mezinárodního internetového průzkumu: Česká republika

OBSAH

OBSAH	2
O PRŮZKUMU	3
METODIKA	3
ANALÝZA	4
POPIS VZORKU RESPONDENTŮ	4
DOPAD RESTRUKTURALIZACE NA ZMĚNY V POČTU ZAMĚSTNANCŮ	10



Národní zpráva vypracovaná v rámci mezinárodního internetového průzkumu: Česká republika

O PRŮZKUMU

Cílem projektu *Network ProMCR* je podporovat aktivní přístup k restrukturalizaci firem a řízení jejich sociálních dopadů. Tento průzkum si dále klade za cíl analyzovat stávající a plánované restrukturalizace společností a usnadnit vypracování strategií a doporučení pro budoucí politiky EU. Dalším důležitým aspektem průzkumu je analyzovat úlohu vzdělávání na pozadí strukturálních změn společností, které se musejí vypořádat s novými problémy organizační restrukturalizace.

Tato národní zpráva obsahuje analýzu vzorku českých společností a k dispozici je rovněž srovnávací zpráva (obsahující informace o Slovinsku a Maďarsku).

METODIKA

Jako metodika sběru dat byl zvolen internetový průzkum. Dotazník byl přeložen do tří jazyků: češtiny, slovinštiny a maďarštiny. Na překlad byly kladeny velké požadavky, aby bylo zaručeno, že otázky budou v každém jazyce jasné a jednoznačné. Aby bylo možné provést srovnání, byly ve všech zemích použity tytéž otázky.

Dotazníkový průzkum byl rozeslán přibližně 3000 společnostem v každé zemi a posléze jim byly ještě rozeslány minimálně dvě upomínky.

Vzorek použitý v tomto průzkumu je zúžen pouze na členy sdružení zaměstnavatelů, a je tudíž ovlivněný tímto výběrem, a ne náhodně vybraný.

Při sběru dat v rámci průzkumu se respektoval obecný etický kodex pro průzkumy a byla zaručena maximální možná anonymita. Pro vyplacení odměny respondentům za vyplnění dotazníku byla zvolena specifická metoda. Poté, co respondenti vyplnili dotazník, poslali e-mail se svými informacemi na zvláštní e-mailovou adresu vytvořenou jen pro tento průzkum. Dotazníky tudíž nemohly být spárovány s kontaktními údaji, protože byly zaslány odděleně, a tyto údaje tedy nebylo možné jakkoli zjistit.

Dotazník obsahoval tři soubory otázek. V prvním souboru byly obecné otázky týkající se charakteristiky společností (velikost, stáří apod.), druhý se zaměřoval na získání informací o intenzitě a způsobech restrukturalizace ve třech obdobích (před rokem 2008, od roku 2008 po současnost a v blízké budoucnosti) a třetí soubor otázek se soustřeďoval na vzdělávání. V dotazníku bylo celkem 45 otázek, ale ne každý respondent odpověděl na všechny. Respondenti odpovídali zejména na druhou část dotazníku, která se týkala období, kdy jejich společnost procházela restrukturalizací.

U každé otázky v dotazníku byla možnost „bez odpovědi“ pro případ, kdy respondent neodpoví buď z toho důvodu, že nemůže, anebo že nechce. Tato možnost je v souladu s etickým kodexem pro průzkumy, neboť respondentovi dává možnost volby, zda bude odpovídat, anebo nikoli, a je v souladu s myšlenkou dobrovolné účasti v průzkumu.

Internetový průzkum byl koncipován tak, že všechny otázky byly povinné, a respondent tudíž musel na všechny odpovědět. Proto bylo vždy jednou z možností „bez odpovědi“, aby se předešlo nedorozumění či případnému předčasnému ukončení účasti respondenta v průzkumu.

ANALÝZA

První kapitola předkládá analýzu vzorku společností, které se průzkumu zúčastnily. Analýza v této zprávě je vždy prováděna s důrazem na srovnání podle období restrukturalizace společností a podle velikosti společností. Tato analýza nám umožní udělat si obrázek o tom, jak se společnosti v důsledku restrukturalizace mění a jak dlouho dopředu plánují přijetí změn.

V první části jsou obsaženy obecné statistické informace o společnosti, druhá část se týká již provedené, anebo plánované restrukturalizace a třetí část se zabývá koncepcí zaměstnavatele v oblasti vzdělávání pracovníků.

Chybějící odpovědi (tzn. ty odpovědi, kdy respondenti zvolili možnost „bez odpovědi“) jsou z analýzy vyňaty, a proto celkový počet odpovědí tvoří pouze zodpovězené otázky, tj. kromě těch, jež zůstaly bez odpovědi. V každé analýze jsou proto uvedeny údaje o velikosti vzorku v daném segmentu (země, období, velikost společnosti apod.).

Analýze byly podrobeny i neúplné dotazníky. I když respondent průzkum nedokončil, byly uznány ty odpovědi, které poskytl. Respondentům se tato možnost líbila, a tak se součet respondentů, kteří na otázku odpověděli, pokaždé měnil. Pokud by bývali byli respondenti, kteří nevyplnili dotazník celý, ze vzorku vyloučení, jeho velikost by se zmenšila, což není nutné, pokud budeme k chybějícím hodnotám v analýze správně přistupovat. Z analýzy jsou tudíž vyloučeny všechny odpovědi chybějící buď z toho důvodu, že respondent zvolil možnost „bez odpovědi“, anebo protože průzkum nevyplnil celý. U otázek, kde se příslušné počty odpovídajících výrazně liší od celkového počtu respondentů ve vzorku, byl tudíž větší počet chybějících odpovědí, s výjimkou těch, na něž respondenti odpovídali pouze tehdy, jestliže se jejich společnost restrukturalizovala v určitém období. Protože všichni respondenti ne vždy odpovídali na všechny otázky, je počet odpovědí vždy nižší.

POPIS VZORKU RESPONDENTŮ

Vzorek není nepředpojatý, protože všechny oslovené společnosti jsou členy svazů zaměstnavatelů a jedná se zejména o velké a starší společnosti, což není odrazem celkové situace na trhu. Neúplné odpovědi byly vždy považovány za chybějící hodnotu, byly zaznamenány a z analýzy vyloučeny.

České společnosti měly v porovnání se slovenskými a maďarskými, které se průzkumu rovněž účastnily, nejvyšší míru odezvy. Internetového průzkumu se zúčastnilo 174 představitelů různých společností, ale ne všichni vyplnili dotazník celý.

Pokud jde o velikost společností (vyjádřenou počtem zaměstnanců), v českém vzorku je větší procentuální podíl velkých společností: téměř polovinu vzorku (46 %) tvoří společnosti s více než 251 zaměstnanci, 36 % jsou středně velké podniky (51 až 250 zaměstnanců) a zbytek (18 %) představují malé firmy s maximálním počtem 50 zaměstnanců.

Stáří společností je asymetrické, více než polovina (55 %) byla založena před více než 20 lety, 38 % firem je starých 11 až 20 let, 5 % 3 až 10 let a pouze 1 % společností je mladších, tj. existujících méně než 3 roky.

Co se týče struktury odvětví, největší část společností (41 %) je z výroby a zemědělství, 16 % ze služeb (obchod, cestovní ruch, doprava, podnikání...), 9 % ze stavebnictví a zbytek (34 %) z ostatních odvětví. Společností, které se jako celek nebo alespoň zčásti vymezují jako nadnárodní, je celkem 34 %, přičemž zbývajících 66 % firem v průzkumu se za nadnárodní nepovažuje.

Téměř polovina společností (45 %) se orientuje převážně na trh EU, 51 % zejména na domácí trh a 4 % podniků hlavně na trhy třetích zemí.

ORGANIZAČNÍ RESTRUKTURALIZACE

Hlavní část průzkumu se zaměřovala na organizační restrukturalizaci podle období, kdy ve společnostech proběhly změny: před rokem 2008 a změny od roku 2008 po současnost, a dále kdy v nich změny budou probíhat, tj. zda je plánují v blízké budoucnosti.

Součástí dotazníku byla i definice restrukturalizace: *Podstatná změna související se změnou struktury závazků, provozní činností či organizační změnou společnosti nebo postupná úprava pracovních procesů v důsledku organizačních, strukturálních či tržních změn.* Otázka zněla: *Prošla vaše společnost výraznou restrukturalizací PŘED ROKEM 2008? (Odhadněte prosím míru této restrukturalizace na stupnici, kde 0 znamená, že žádná restrukturalizace neproběhla, a 5 představuje úplnou restrukturalizaci.). Tato otázka je znázorněna dvojím způsobem, zaprvé sloupcovým grafem vyjadřujícím procento společností v průzkumu, které procházejí významnou restrukturalizací, a zadruhé křivkou vyjadřující průměrnou intenzitu přepočtenou na stupnici 1–5.*

České společnosti procházely nejintenzivnější restrukturalizací zejména v období od roku 2008 po současnost (výraznými změnami prošlo 65,7 % společností účastnících se průzkumu), ale i před rokem 2008 (celkem 62 %). Do budoucna uvažují společnosti o organizační restrukturalizaci v menší míře. Pokud jde o intenzitu změn, vyšší měrou (2,49) probíhaly změny v období od roku 2008 po současnost a v nejnižší míře (1,9) se o nich uvažuje do budoucna. Intenzitu změn vyjadřují odpovědi respondentů a jejich odhad na stupnici 1–5, kde 1 vyjadřuje nejnižší míru změn a 5 nejvyšší míru).

Schéma č. 1: Průměrný odhad organizační restrukturalizace jakožto procento společností, které procházejí výraznou organizační restrukturalizací v příslušných obdobích a s příslušnou mírou intenzity (na stupnici 1–5, kde 1 znamená malou restrukturalizaci a 5 úplnou restrukturalizaci)

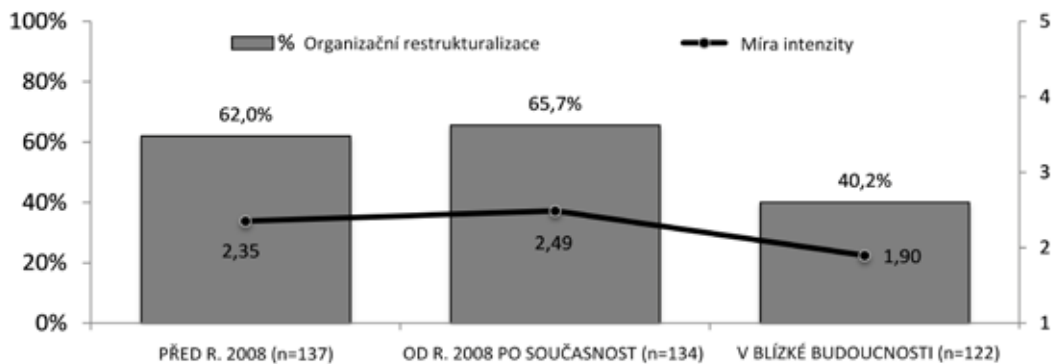
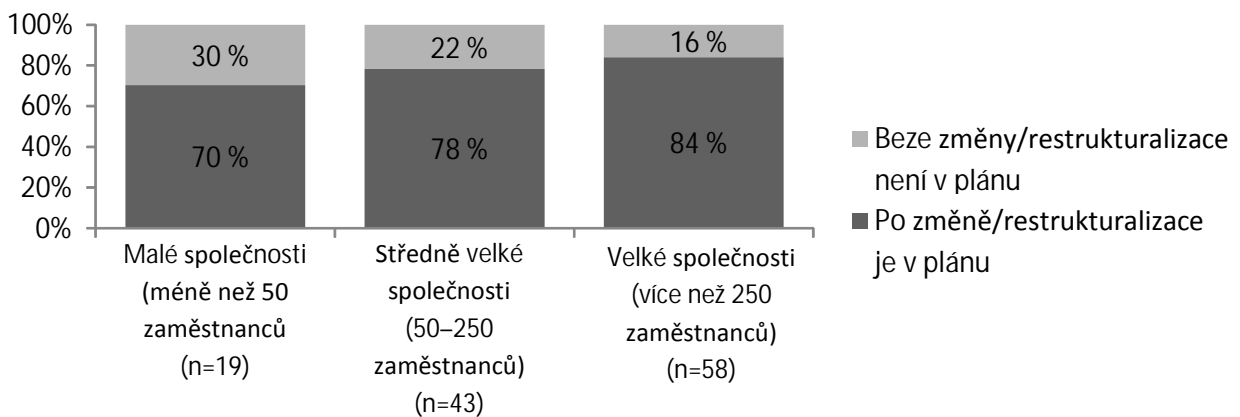


Schéma č. 2: Restrukturalizace podle velikosti společností – procento společností, které svou organizační strukturu již změnily, anebo ji změnit plánují



Graf výše ukazuje počet českých společností, které již změnily, anebo plánují změnit svou organizační strukturu, a počet těch, které ji nezměnily. Nejvyšší podíl společností, které prošly změnami anebo které restrukturalizaci plánují, je mezi velkými společnostmi (84 %). Tento podíl je vysoký také mezi středně velkými firmami (78 %), ale i mezi malými společnostmi (70 %). Většina podniků prochází alespoň malými organizačními změnami nebo je v budoucnosti plánuje. Čím větší je společnost, tím je pravděpodobnější, že ji restrukturalizační změny čekají.

V níže uvedené tabulce jsou uvedeny metody strukturální restrukturalizace podle období.

Nejvýraznější rozdíl mezi jednotlivými obdobími je největší podíl fúze/převzetí/joint venture (20 %) u společností, které se restrukturalizovaly v období od roku 2008 po současnost. Oproti tomu firmy, které prošly výraznou organizační restrukturalizací již před rokem 2008, tak radikální metodu nepoužily (pouze v 1 % případů). Očekávání do budoucna je velmi optimistické: 31 % respondentů se domnívá, že se bude počet zaměstnanců zvyšovat, případně že se nebude měnit (29 %), a 27 % respondentů očekává snižování počtu pracovníků. Snižování počtu zaměstnanců bylo nejvýraznější v období od roku 2008 po současnost (65 % společností) a rovněž před rokem 2008 (58 %).

Schéma č. 3: Metody změn podle období – Jakým typem restrukturalizace prošla vaše společnost? Procento společností, které provedly změny z daného důvodu, podle období restrukturalizace

	PŘED R. 2008 (n=84)	OD R. 2008 PO SOUČASNOST (n=85)	V BLÍZKÉ BUDOUCNOSTI (n=48)
Relokace – přemístění výroby v rámci země	5 %	4 %	4 %
Outsourcing	15 %	11 %	6 %
Insourcing – včlenění dosud externě zajišťovaných služeb zpět do firmy	5 %	4 %	8 %
Fúze/převzetí/joint venture	1 %	20 %	4 %
Interní organizační restrukturalizace – snížení počtu zaměstnanců	58 %	65 %	27 %
Interní organizační restrukturalizace – zvýšení počtu zaměstnanců	19 %	12 %	31 %
Interní organizační restrukturalizace – bez výrazných změn v počtu	19 %	15 %	29 %
Přeřazení pracovníků do jiných oddělení	21 %	28 %	27 %
Zavedení částečných úvazků a dalších flexibilních forem výkonu práce	8 %	13 %	8 %

Další tabulka předkládá průměrné množství změn, které společnosti při organizační restrukturalizaci označily jako významné. Do průměru se započítávají všechny odpovědi na otázku: „Jakým typem restrukturalizace prošla vaše společnost?“.

Pokud jde o důvody pro změnu, rozdíly mezi jednotlivými obdobími nejsou až tak markantní. Nejvíce zastoupena je odpověď „přizpůsobení se změnám v tržní poptávce“ a „posílení konkurenceschopnosti“. Jako nejčastější plány do budoucna se uvádí „zvýšení podílu na trhu/vstup na nové trhy“.

Schéma č. 4: Důvody ke změnám – Jaké byly hlavní důvody ke změnám? Procento společností, které provedly změny z daného důvodu, podle období restrukturalizace

	PŘED R. 2008 (n=48)	OD R. 2008 PO SOUČASNOST (n=84)	V BLÍZKÉ BUDOUCNOSTI (n=48)
Zavedení nové technologie/produktů/služeb	27 %	30 %	48 %
Věková struktura zaměstnanců	2 %	5 %	10 %
Přizpůsobení se změnám v tržní poptávce	59 %	64 %	54 %
Zvýšení podílu na trhu/vstup na nové trhy	22 %	18 %	42 %
Posílení konkurenceschopnosti	55 %	60 %	58 %
Přizpůsobení se standardům/právním předpisům v oblasti ochrany životního prostředí	7 %	5 %	8 %
Přizpůsobení se jiným právním předpisům (mimo ochranu životního prostředí)	10 %	6 %	15 %
Přizpůsobení se věkové struktuře zaměstnanců	0 %	1 %	0 %
Konkurz/nucené vyrovnání	2 %	0 %	0 %

Podíváme-li se na restrukturalizační opatření, rozdíl mezi obdobími před rokem 2008 a obdobími po roce 2008 je nejvýraznější „v neprodloužení/neobnovení smluv na dobu určitou“ (před rokem 2008 k tomuto kroku přistoupilo 22 % společností, zatímco po roce 2008 to bylo 50 % společností). Co se týče plánů do budoucna, společnosti nejčastěji uvádějí „vzdělávání a zvyšování kvalifikací pracovníků“ (52 % respondentů se domnívá, že k tomuto opatření v důsledku restrukturalizace přistoupí).

Schéma č. 5: Restrukturalizační opatření – Jaká opatření byla realizována z důvodu restrukturalizace? Procento společností, které provedly určité opatření, podle období restrukturalizace

	PŘED R. 2008 (n=83)	OD R. 2008 PO SOUČASNOST (n=86)	V BLÍZKÉ BUDOUCNOSTI (n=48)
Pracovní doba/změny v pracovní době	14 %	14 %	8 %

Rozvázání pracovního poměru – propouštění	51 %	56 %	19 %
Nábor nových pracovníků	35 %	30 %	38 %
Odchod pracovníků z vlastní vůle – našli si nové zaměstnání	11 %	17 %	8 %
Odchod pracovníků do důchodu	27 %	35 %	21 %
Neprodloužení/neobnovení pracovních smluv na dobu určitou	22 %	50 %	19 %
Nevyužití náboru/snížení počtu agenturních pracovníků	10 %	20 %	10 %
Zvýšení počtu agenturních pracovníků	14 %	10 %	2 %
Vzdělávání a zvyšování kvalifikací pracovníků	29 %	38 %	52 %
Zavedení nových technologií	48 %	31 %	46 %
Přeřazení pracovníků do jiných oddělení	27 %	31 %	33 %
Zavedení částečných úvazků a dalších flexibilních forem výkonu práce	11 %	8 %	8 %

Výše uvedená tabulka udává informace o tom, jaká opatření společnosti realizovaly v důsledku restrukturalizace. Vyplývají z ní následující poznatky:

Nejvíce učiněných opatření souvisí se zaváděním nových technologií.

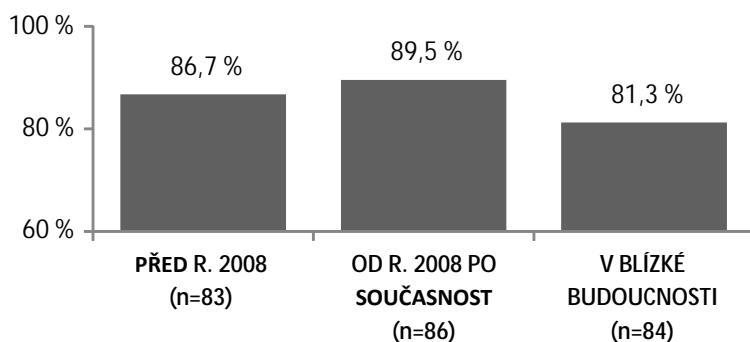
- V období před rokem 2008 se nejvíce opatření týkalo „rozvázání pracovního poměru – propouštění“ (51 %), tento podíl se ještě dále zvyšoval v období od roku 2008 po současnost (56 %), ale v budoucnosti se očekává jeho pokles.
- Nejběžnějším opatřením v období od roku 2008 po současnost bylo „rozvázání pracovního poměru – propouštění“ (56 %) a dále „neprodloužení/neobnovení smlouvy na dobu určitou“ (50 %), u obojího se však očekává v budoucnosti výrazný pokles.
- České společnosti chtějí více využívat opatření jako například „vzdělávání a zvyšování kvalifikací pracovníků“ (52 %) a „zavedení nových technologií“ (46 %).

DOPAD RESTRUKTURALIZACE NA ZMĚNY V POČTU ZAMĚŠTNANCŮ

Co se týče změny v počtu zaměstnanců, graf níže uvádí v procentech podíl společností, u nichž se počet zaměstnanců jakkoli změnil.

Většina firem potřebovala upravit počet zaměstnanců v období od roku 2008 po současnost (89,5 %). Do budoucna tento krok společnosti plánují v menší míře (81,3 %).

Schéma č. 6: Změny v počtu zaměstnanců – Změnil se počet zaměstnanců v důsledku restrukturalizace? Předpokládá se, že se v důsledku restrukturalizace změní počet zaměstnanců? Procento společností, kde se v období restrukturalizace změnil počet zaměstnanců



Tabulka níže tento trend dále rozvádí a udává podíl společností, v nichž se počet zaměstnanců zvýšil, anebo naopak snížil. Podniky, které se restrukturalizovaly před rokem 2008, zvyšovaly počet zaměstnanců více než ty, které se restrukturalizovaly po roce 2008 (26 % oproti 22 %). V plánech do budoucna se spíše objevuje zvyšování počtu zaměstnanců, případně zachování neměnného stavu (19 %).

Tabulka níže uvádí změny v počtu zaměstnanců podrobně podle období restrukturalizace. Vzhledem k tomu, že odpovídal poměrně malý počet respondentů, musíme brát výsledky s rezervou.

Schéma č. 7: Podrobná analýza změn v počtu zaměstnanců – procento společností, v nichž se zvýšil/snížil počet zaměstnanců, podle období restrukturalizace

	% PŘED R. 2008 (n=83)	% OD R. 2008 PO SOUČASNOST (n=86)	% V BLÍZKÉ BUDOUCNOSTI (n=48)
Zvýšil se o více než 10 %	10,8	9,3	14,6
Zvýšil se o 5 až 10 %	9,6	5,8	12,5
Zvýšil se až o 5 %	6,0	7,0	16,7
Počet se nezměnil	13,3	10,5	18,8
Snížil se až o 5 %	15,7	15,1	22,9
Snížil se o 5 až 10 %	21,7	22,1	10,4
Snížil se o více než 10 %	22,9	30,2	4,2

Schéma č. 8: Změny/plánované změny velikosti společnosti

Změna v počtu zaměstnanců	Malé společnosti (méně než 50 zaměstnanců) (n=19)	Středně velké společnosti (50-250 zaměstnanců) (n=42)	Velké společnosti (více než 250 zaměstnanců) (n=58)
Zvýšil se / Zvýší se	21%	31%	16%
Počet se nezmění	11%	10%	5%
Snížil se / Sníží se	68%	60%	79%

Výše uvedená tabulka vyjadřuje změny v počtu zaměstnanců rozdělené podle velikosti společností. V mnoha firmách se bez ohledu na jejich velikost počet zaměstnanců snižoval nebo se bude snižovat. To největší měrou platí pro velké společnosti (79 %), ale týká se to i velkého procenta malých (68 %) a středně velkých podniků (60 %). Pokud jde o opačný vývoj, počet zaměstnanců více společností zvýšilo nebo bude zvyšovat v porovnání s počtem těch, které ponechávají stav zaměstnanců nezměněný.

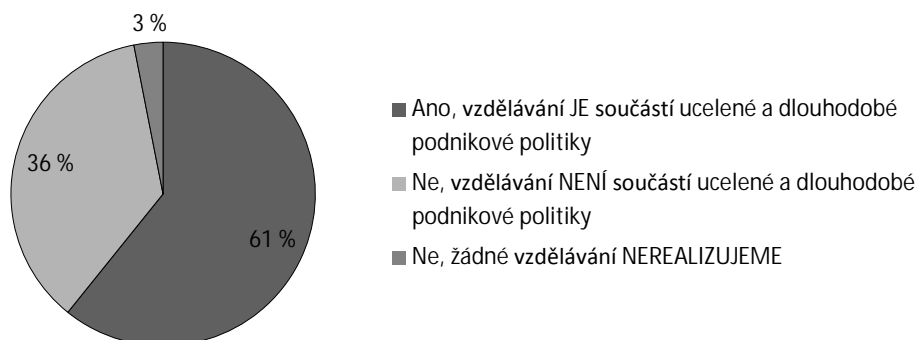
Analýza obsažená v této tabulce sumarizuje údaje za všechna období restrukturalizace. Podrobnější segmentace není možná vzhledem k nedostatečnému počtu respondentů.

VZDĚLÁVÁNÍ

Soubor otázek na téma vzdělávání byl určen pro všechny respondenty bez ohledu na to, zda společnost prošla výraznou organizační restrukturalizací, anebo nikoli. Většina výsledků je prezentována z dvojího úhlu pohledu – z hlediska období restrukturalizace a z hlediska velikosti společností.

Interpretujeme-li výsledky z grafů, měli bychom věnovat zvláštní pozornost těm, které uvádějí období restrukturalizace společností. Je zapotřebí mít na paměti, že se nejedná o záležitost jen jednoho období (to platí jak pro koncepci celoživotního vzdělávání v daném období, tak pro rozpočet na vzdělávání). Každopádně odpovědi respondentů jsou rozdělené do čtyř skupin: respondenti ze společností, které v nedávné době neprocházely změnami nebo se nerestrukturalizovaly, respondenti firem, které prošly výraznými změnami před rokem 2008, které jimi prošly v roce 2008 či později, a v neposlední řadě respondenti ze společností, které se chtějí restrukturalizovat v budoucnu. Odpovědi respondentů zařazených do těchto čtyř skupin jsou uvedeny níže.

Schéma č. 9: Koncepte celoživotního vzdělávání – Má vaše společnost koncepci vzdělávání pracovníků, která je nedílnou součástí podnikové politiky? Procento společností, které uvedly příslušnou odpověď (n=130)



Jak uvádí koláčový graf výše, koncepte celoživotního vzdělávání je nedílnou součástí ucelené a dlouhodobé politiky v 61 % společností, v 36 % chybí a 3 % firem uvádějí, že žádné vzdělávání nerealizují.

Měli bychom si uvědomit, že v grafu není zaznamenáno, v jakém období měly společnosti méně, anebo naopak více rozpracovanou koncepci celoživotního vzdělávání. Celkem 61 % firem, které v nedávné minulosti neprošly restrukturalizací, má komplexní koncepci celoživotního vzdělávání. Oproti tomu 36 % těchto společností ucelená koncepte celoživotního vzdělávání chybí.

Ucelenou koncepci celoživotního vzdělávání mají ve větší míře velké společnosti (72 %), celkem 44 % středně velkých firem odpovědělo, že ucelenou koncepci celoživotního vzdělávání nemají. Malé společnosti jako jediné uvádějí, že žádné vzdělávání nerealizují (v 18 % případů).

Schéma č. 10: Koncepte celoživotního vzdělávání – Má vaše společnost koncepci vzdělávání pracovníků, která je nedílnou součástí podnikové politiky? Procento společností, které uvedly příslušnou odpověď, podle velikosti

	Malé společnosti (méně než 50 zaměstnanců) (n=22)	Středně velké společnosti (50–250 zaměstnanců) (n=48)	Velké společnosti (více než 250 zaměstnanců) (n=60)
Ano, vzdělávání JE součástí ucelené a dlouhodobé podnikové politiky	40,9 %	56,3 %	71,7 %
Ne, vzdělávání NENÍ součástí ucelené a dlouhodobé podnikové politiky	40,9 %	43,8 %	28,3 %
Ne, žádné vzdělávání NEREALIZUJEME	18,2 %	0,0 %	0,0 %

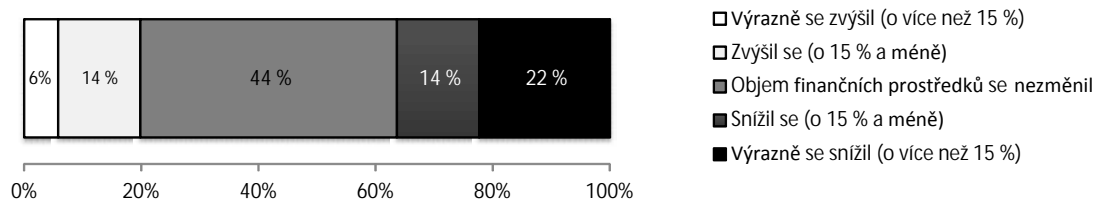
Jak je patrné z níže uvedené tabulky, společnosti, které neprovedly žádné strukturální změny, rovněž nerealizují žádné vzdělávání. Větší podíl firem, které mají ucelenou koncepci celoživotního vzdělávání, najdeme mezi těmi, které se chtějí v budoucnu restrukturalizovat (64 %). Nejnižší podíl společností, které nemají ucelenou koncepci celoživotního vzdělávání (55 %), je mezi těmi, které neprovedly žádné změny (35 %), zatímco nejvyšší podíl je mezi podniky, které provedly změny před rokem 2008 (39 %).

Schéma č. 11: Koncepce celoživotního vzdělávání – Má vaše společnost koncepci vzdělávání pracovníků, která je nedílnou součástí podnikové politiky? Procento společností, které uvedly příslušnou odpověď, podle období restrukturalizace

	BEZE ZMĚNY (n=20)	PŘED R. 2008 (n=13)	OD R. 2008 PO SOUČASNOST (n=50)	V BLÍZKÉ BUDOUCNOSTI (n=47)
Ano, vzdělávání JE součástí ucelené a dlouhodobé podnikové politiky	55,0 %	61,5 %	60,0 %	63,8 %
Ne, vzdělávání NENÍ součástí ucelené a dlouhodobé podnikové politiky	35,0 %	38,5 %	36,0 %	36,2 %
Ne, žádné vzdělávání NEREALIZUJEME	10,0 %	0,0 %	4,0 %	0,0 %

Graf níže vyjadřuje změny ve financování vzdělávání. Společnosti nejvíce uváděly, že finanční prostředky na vzdělávání zůstaly beze změny (44 %). V porovnání s počtem firem, které zvýšily objem finančních prostředků určených na vzdělávání, bylo více těch, které objem prostředků snížily (o 44 %).

Schéma č. 1: Změny ve financování vzdělávání – Změnil se objem finančních prostředků určených na vzdělávání? Procento společností, které uvedly příslušnou odpověď (n=121)



Objem finančních prostředků na vzdělávání se nezměnil spíše u malých (47 %) a velkých společností (48 %). Společnosti vykazují podobnou distribuci některých odpovědí, přičemž celkově byl větší počet společností, které objem prostředků snížily, v porovnání s těmi, které je zvýšily.

Schéma č. 2: Změny ve financování vzdělávání – Změnil se na objem finančních prostředků určených na vzdělávání? Procento společností, podle velikosti

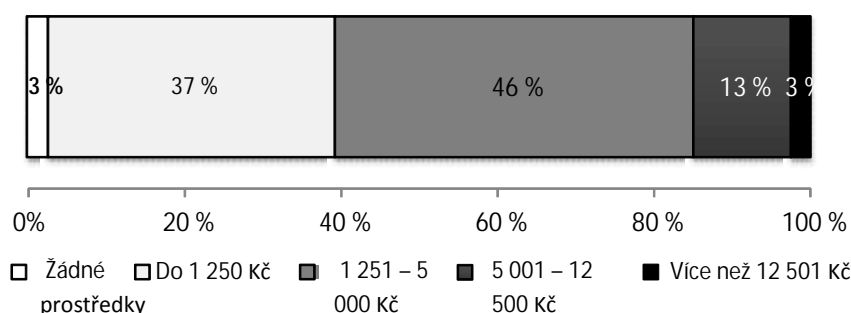
	Malé společnosti (méně než 50 zaměstnanců) (n=17)	Středně velké společnosti (50–250 zaměstnanců) (n=45)	Velké společnosti (více než 250 zaměstnanců) (n=59)
Výrazně se zvýšil (o více než 15 %)	0,0 %	11,1 %	3,4 %
Zvýšil se (o 15 % a méně)	11,8 %	11,1 %	16,9 %
Objem finančních prostředků se nezměnil	47,1 %	37,8 %	47,5 %
Snížil se (o 15 % a méně)	17,6 %	15,6 %	11,9 %
Výrazně se snížil (o více než 15 %)	23,5 %	24,4 %	20,3 %

Tabulka níže znázorňuje tutéž proměnnou, avšak z hlediska období, kdy společnosti procházely či budou procházet výraznými organizačními změnami. Nejvyšší podíl změn ve financování vzdělávání (62 %) uvádějí firmy, které prošly změnami před rokem 2008. Společnosti, které se chtějí restrukturalizovat v budoucnu, objem finančních prostředků na vzdělávání nejvíce snížily, zatímco ty, které neprocházejí organizační restrukturalizací, uvádějí nejvyšší nárůst této částky.

Schéma č. 34: Změny ve financování vzdělávání – Změnil se objem finančních prostředků určených na vzdělávání? Procento společností, které uvedly příslušnou odpověď, podle období restrukturalizace

	BEZE ZMĚNY (n=12)	PŘED R. 2008 (n=13)	OD R. 2008 PO SOUČASNOST (n=50)	V BLÍZKÉ BUDOUCNOSTI (n=46)
Výrazně se zvýšil (o více než 15 %)	16,7 %	0,0 %	8,0 %	2,2 %
Zvýšil se (o 15 % a méně)	8,3 %	7,7 %	12,0 %	19,6 %
Objem finančních prostředků se nezměnil	50,0 %	61,5 %	48,0 %	32,6 %
Snížil se (o 15 % a méně)	16,7 %	7,7 %	14,0 %	15,2 %
Výrazně se snížil (o více než 15 %)	8,3 %	23,1 %	18,0 %	30,4 %

Schéma č. 45: Rozpočet na vzdělávání – Odhadněte prosím průměrnou výši finančních prostředků na vzdělávání na jednoho zaměstnance v roce 2011. Procento společností, které uvedly příslušnou odpověď (n=120)



Tabulka výše udává finanční prostředky vynakládané v průměru na vzdělávání na jednoho zaměstnance v roce 2011. Nejvíce společností (46 %) vynakládá za tímto účelem na jednoho zaměstnance od 1251 Kč do 5000 Kč, 37 % společností do 1250 Kč a 13 % má rozpočet od 5001 Kč do 12 500 Kč. Více než 12 500 Kč vynakládají pouze 3 % společností. Další 3 % podniků na vzdělávání nevynakládají žádné finanční prostředky.

Tabulka níže vyjadřuje tutéž proměnnou, ovšem ve vztahu k velikosti společností. Částku do 1250 Kč vynakládaly v průměru na vzdělávání na jednoho zaměstnance v roce 2011 v největší míře středně velké společnosti. Čím vyšší částka, tím méně středně velkých společností je ochotno ji investovat. Největší počet společností, které vynaložily na vzdělávání více než 12 500 Kč na jednoho zaměstnance, nalezneme mezi malými společnostmi. Mezi malými společnostmi je zároveň i nejvyšší podíl těch, které na vzdělávání nevynaložily žádné finanční prostředky.

Schéma č. 56: Rozpočet na vzdělávání – Odhadněte prosím průměrnou výši finančních prostředků na vzdělávání na jednoho zaměstnance v roce 2011. Procento společností, podle velikosti

	Malé společnosti (méně než 50 zaměstnanců) (n=20)	Středně velké společnosti (50– 250 zaměstnanců) (n=45)	Velké společnosti (více než 250 zaměstnanců) (n=55)
Žádné prostředky	15,0 %	0,0 %	0,0 %
Do 1250 Kč	20,0 %	53,3 %	29,1 %
1251 –5000 Kč	35,0 %	33,3 %	60,0 %
5001 –12 500 Kč	20,0 %	11,1 %	10,9 %
Více než 12 501 Kč	10,0 %	2,2 %	0,0 %

Největší podíl společností, které vynakládají na vzdělávání největší rozpočet, nalezneme mezi těmi, které prošly výraznou restrukturalizací v období od roku 2008 po současnost. Společnosti, které prošly restrukturalizací před rokem 2008, mají rozpočty nejrovnoměrněji rozložené, s výhradou nejvyšší částky, kterou nevynaložila ani jedna z nich. Nejvyšší podíl podniků, které nevynakládají na vzdělávání žádné finanční prostředky, nalezneme mezi těmi, které neprošly restrukturalizací (celkem 6 %).

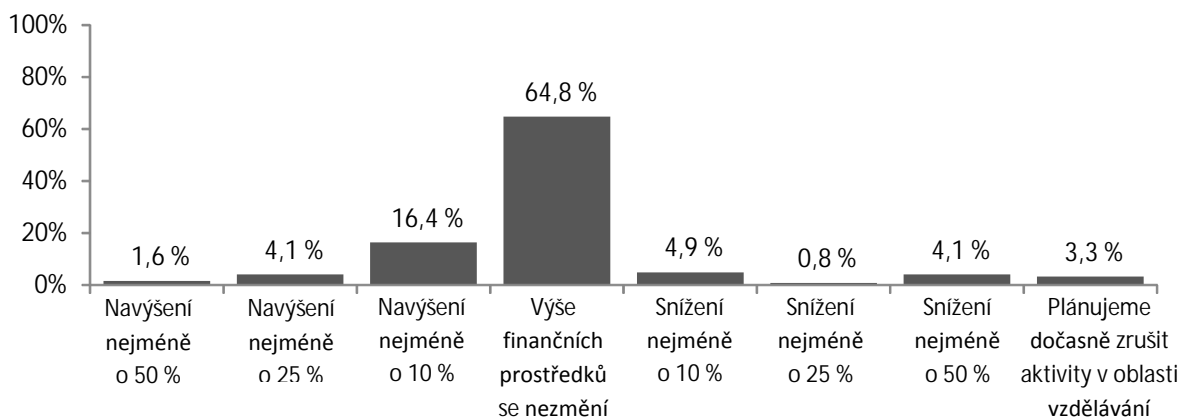
Schéma č. 67: Rozpočet na vzdělávání – Odhadněte prosím průměrnou výši finančních prostředků na vzdělávání na jednoho zaměstnance v roce 2011. Procento společností, které uvedly příslušnou odpověď, podle období restrukturalizace

	BEZE ZMĚNY (n=16)	PŘED R. 2008 (n=12)	OD R. 2008 PO SOUČASNOST (n=47)	V BLÍZKÉ BUDOUCNOSTI (n=45)
Žádné prostředky	6,3 %	0,0 %	4,3 %	0,0 %
Do 1250 Kč	37,5 %	33,3 %	34,0 %	40,0 %
1251 –5000 Kč	43,8 %	41,7 %	42,6 %	51,1 %
5001 –12 500 Kč	12,5 %	25,0 %	14,9 %	6,7 %
Více než 12 501 Kč	0,0 %	0,0 %	4,3 %	2,2 %

Jestliže zaznamenáváme hodnoty následujícím klíčem: ŽÁDNÉ PROSTŘEDKY = 0, do 1250 Kč = 625, 1251 až 5000 Kč = 3125, 5001 až 12 500 Kč = 8750 a více než 12 500 Kč = 12 500, měly by se výsledky interpretovat obezřetně, neboť se jedná o generalizaci za účelem srovnání. Výsledky tudíž musíme chápat jako spíše poměrná než absolutní čísla, jako orientační sumy pro srovnání, a nikoli skutečné součty či průměrné rozpočty.

Graf níže zachycuje plánování finančních prostředků na vzdělávání v budoucnosti, konkrétně odpověď na otázku „Plánujete navýšení finančních prostředků na vzdělávání v roce 2012?“

Schéma č. 78: Finanční prostředky na vzdělávání pro rok 2012 – Plánujete navýšení finančních prostředků na vzdělávání v roce 2012? Procento společností, které uvedly příslušnou odpověď (n=122)



Jak je z grafu patrné, o něco málo méně než dvě třetiny společností (64,8 %) neplánují finanční prostředky na vzdělávání v roce 2012 zvyšovat ani snižovat. Společností, které navýšení těchto prostředků plánují nejméně o 10 %, je celkem 16,4 %. Oproti tomu 4,9 % společností plánuje tuto částku snížit nejméně o 10 %, a 4,1 % společností dokonce nejméně o 50 %. Celkem 4,1 % firem plánuje tuto částku zvýšit nejméně o 25 % a 3,3 % společností plánuje aktivity v oblasti vzdělávání dočasně zrušit. Celkový podíl podniků, které plánují v roce 2012 objem finančních prostředků na vzdělávání v roce 2012 navýšit, je však větší než těch, které jej plánují snížit.

Tabulka níže udává odpovědi rozdělené podle velikosti společností. Snižovat finanční prostředky plánují nejvíce velké firmy, ale oproti tomu je mezi nimi i největší podíl těch, které plánují finanční prostředky navýšit. Celkem 11 % malých společností plánuje aktivity v oblasti vzdělávání dočasně zrušit.

Schéma č. 19: Finanční prostředky na vzdělávání pro rok 2012 – Plánujete navýšení finančních prostředků na vzdělávání v roce 2012? Procento společností podle velikosti

	Malé společnosti (méně než 50 zaměstnanců) (n=18)	Středně velké společnosti (50–250 zaměstnanců) (n=44)	Velké společnosti (více než 250 zaměstnanců) (n=60)
Navýšení nejméně o 50 %	0,0 %	0,0 %	3,3 %
Navýšení nejméně o 25 %	5,6 %	4,5 %	3,3 %
Navýšení nejméně o 10 %	5,6 %	13,6 %	21,7 %
Výše finančních prostředků se nezmění	72,2 %	70,5 %	58,3 %
Snížení nejméně o 10 %	0,0 %	2,3 %	8,3 %
Snížení nejméně o 25 %	0,0 %	2,3 %	0,0 %

Národní zpráva vypracovaná v rámci mezinárodního internetového průzkumu: Česká republika

Snížení nejméně o 50 %	5,6 %	2,3 %	5,0 %
Plánujeme dočasně zrušit aktivity v oblasti vzdělávání	11,1 %	4,5 %	0,0 %

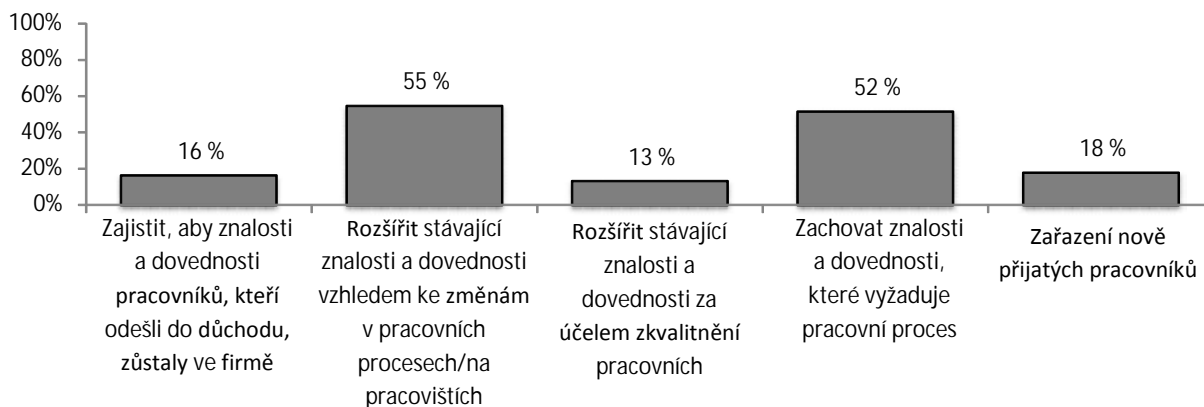
Pokud jde o období restrukturalizace, distribuce odpovědí je u firem podobná. Nejvíce společností, které plánují snížit objem finančních prostředků, je mezi těmi, které neprovedly žádné strukturální změny, a dále těmi, které se restrukturalizovaly v období od roku 2008 po současnost, zatímco největší podíl společností, které plánují objem prostředků zvýšit, najdeme mezi těmi, které provedly strukturální změny před rokem 2008, a mezi těmi, které se chtějí restrukturalizovat. Rozdíl mezi jednotlivými skupinami však není významný.

Schéma č. 80: Finanční prostředky na vzdělávání pro rok 2012 – Plánujete navýšení finančních prostředků na vzdělávání v roce 2012? Procento společností podle období restrukturalizace

	BEZE ZMĚNY (n=16)	PŘED R. 2008 (n=13)	OD R. 2008 PO SOUČASNOST (n=47)	V BLÍZKÉ BUDOUCNOSTI (n=46)
Navýšení nejméně o 50 %	0,0 %	0,0 %	2,1 %	2,2 %
Navýšení nejméně o 25 %	0,0 %	7,7 %	2,1 %	6,5 %
Navýšení nejméně o 10 %	18,8 %	15,4 %	17,0 %	15,2 %
Výše finančních prostředků se nezmění	62,5 %	69,2 %	61,7 %	67,4 %
Snížení nejméně o 10 %	6,3 %	7,7 %	2,1 %	6,5 %
Snížení nejméně o 25 %	6,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Snížení nejméně o 50 %	0,0 %	0,0 %	10,6 %	0,0 %
Plánujeme dočasně zrušit aktivity v oblasti vzdělávání	6,3 %	0,0 %	4,3 %	2,2 %

Celkem 55 % společností, které se průzkumu účastnily, uvádělo jako nejdůležitější důvod pro realizaci vzdělávání „rozšířit stávající znalosti a dovednosti vzhledem ke změnám v pracovních procesech/na pracovištích“. Poměrně velký počet společností (52 %) dále uváděl jako jeden z hlavních důvodů „zachovat znalosti a dovednosti, které vyžaduje pracovní proces“. Ostatní důvody se ukázaly být méně podstatné.

Schéma č. 91: **Důvody pro vzdělávání – Jaké jsou hlavní důvody pro realizaci vzdělávání? Procento společností, které uvedly příslušnou odpověď (n=128)**



Níže uvedená tabulka předkládá tutéž analýzu, avšak podle období restrukturalizace. Společnosti, které se chtějí v budoucnosti restrukturalizovat, uváděly jako jeden z hlavních důvodů pro vzdělávání potřebu „rozšířit stávající znalosti a dovednosti vzhledem ke změnám v pracovních procesech/na pracovištích“, a to v 78 % případů. Důvody pro realizaci vzdělání jsou rovnoměrněji distribuovány u společností, které neprošly žádnými strukturálními změnami.

Schéma č. 102: **Důvody pro vzdělávání – Jaké jsou hlavní důvody pro realizaci vzdělávání? – Procento společností podle období restrukturalizace**

	BEZE ZMĚNY (n=54)	PŘED R. 2008 (n=17)	OD R. 2008 PO SOUČASNOST (n=54)	V BLÍZKÉ BUDOUCNOSTI (n=49)
Zajistit, aby znalosti a dovednosti pracovníků, kteří odešli do důchodu, zůstaly ve firmě	5,6 %	17,6 %	13,0 %	16,3 %
Rozšířit stávající znalosti a dovednosti vzhledem ke změnám v pracovních procesech/na pracovištích	11,1 %	35,3 %	48,1 %	65,3 %
Rozšířit stávající znalosti a dovednosti za účelem zkvalitnění pracovních procesů/pracovišť	24,1 %	47,1 %	63,0 %	77,6 %
Zachovat znalosti a dovednosti, které vyžaduje pracovní proces	16,7 %	47,1 %	42,6 %	53,1 %
Zařazení nově přijatých pracovníků	11,1 %	52,9 %	44,4 %	61,2 %

Potřebu „rozšířit stávající znalosti a dovednosti vzhledem ke změnám v pracovních procesech/na pracovištích“ udávají jako důvod pro realizaci vzdělávání nejčastěji velké

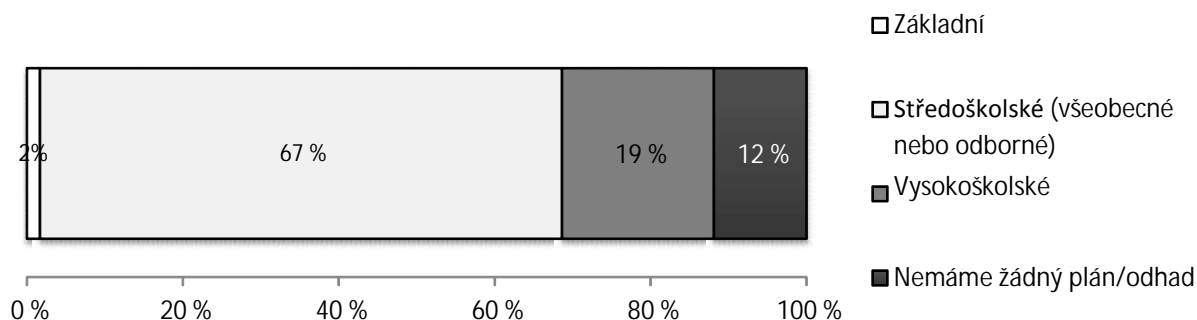
společnosti. Malé uvádějí „zařazení nově přijatých pracovníků“ jako důvod výrazně méně než středně velké a velké firmy. Důvody pro realizaci vzdělávání jsou u malých společností také rovnoměrněji distribuovány.

Schéma č. 113: **Důvody pro vzdělávání – Jaké jsou hlavní důvody pro realizaci vzdělávání? Procento společností podle velikosti**

	Malé společnosti (méně než 50 zaměstnanců) (n=32)	Středně velké společnosti (50– 250 zaměstnanců) (n=55)	Velké společnosti (více než 250 zaměstnanců) (n=69)
Zajistit, aby znalosti a dovednosti pracovníků, kteří odešli do důchodu, zůstaly ve firmě	14,8 %	10,9 %	15,9 %
Rozšířit stávající znalosti a dovednosti vzhledem ke změnám v pracovních procesech/na pracovištích	25,9 %	45,5 %	55,1 %
Rozšířit stávající znalosti a dovednosti za účelem zkvalitnění pracovních procesů/pracovišť	25,9 %	65,5 %	72,5 %
Zachovat znalosti a dovednosti, které vyžaduje pracovní proces	29,6 %	50,9 %	43,5 %
Zařazení nově přijatých pracovníků	18,5 %	47,3 %	55,1 %

Celkem 67 % společností předpokládá, že v budoucnu bude nejvíce zapotřebí středoškolské vzdělání (všeobecné nebo odborné), zatímco 19 % společností se domnívá, že budou potřebovat pracovníky s vysokoškolským vzděláním. Jen 2 % firem si myslí, že budou potřebovat zaměstnance se základním vzděláním. Celkem 12 % společností uvedlo, že do budoucna žádné plány či prognózy nemají.

Schéma č. 124: **Požadovaná úroveň vzdělání – Jakou úroveň vzdělání budete v souladu s plány/odhady nejvíce v budoucnosti potřebovat? (n=118)**



Společnosti, které neprovedly žádné organizační změny, nejvíce uvádějí, že „nemají žádný plán“ (25 %), a kromě toho také nejvíce očekávají, že budou potřebovat zaměstnance se

základním vzděláním. U požadované úrovně vzdělání však není rovnoměrná distribuce odpovědí. Rozdíl v odpovědích společností, které se chtějí v budoucnu restrukturalizovat, a těch, které neprovedly žádné změny, je více než 50 %.

Schéma č. 135: Požadovaná úroveň vzdělání – Jakou úroveň vzdělání budete v souladu s plány/odhady nejvíce v budoucnosti potřebovat? Podle období restrukturalizace

	BEZE ZMĚNY (n=16)	PŘED R. 2008 (n=13)	OD R. 2008 PO SOUČASNOST (n=44)	V BLÍZKÉ BUDOUCNOSTI (n=45)
Základní	6,3 %	0,0 %	2,3 %	0,0 %
Středoškolské (všeobecné nebo odborné)	62,5 %	53,8 %	65,9 %	73,3 %
Vysokoškolské	6,3 %	38,5 %	20,5 %	17,8 %
Nemáme žádný plán/odhad	25,0 %	7,7 %	11,4 %	8,9 %

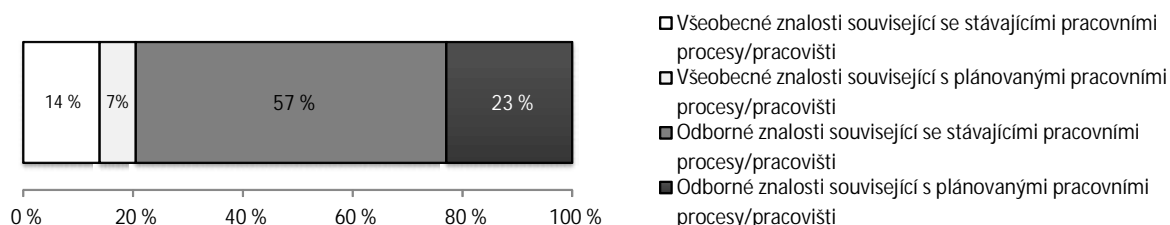
Tabulka níže předkládá údaje o požadované úrovni vzdělání rozdělené podle velikosti společností. Největší podíl společností, které požadují vysokoškolské vzdělání, najdeme mezi malými firmami. Velké podniky ve větší míře požadují středoškolské vzdělání. Největší podíl společností, které žádné plány ani prognózy nemají, je mezi malými firmami.

Schéma č. 146: Požadovaná úroveň vzdělání – Jakou úroveň vzdělání budete v souladu s plány/odhady nejvíce v budoucnosti potřebovat? Podle velikosti společností

	Malé společnosti (méně než 50 zaměstnanců) (n=16)	Středně velké společnosti (50–250 zaměstnanců) (n=44)	Velké společnosti (více než 250 zaměstnanců) (n=58)
Základní	0,0 %	0,0 %	3,4 %
Středoškolské (všeobecné nebo odborné)	56,3 %	68,2 %	69,0 %
Vysokoškolské	25,0 %	22,7 %	15,5 %
Nemáme žádný plán/odhad	18,8 %	9,1 %	12,1 %

Z plánů a prognóz společností vyplývá, že v budoucnu budou nejvíce potřebovat „odborné znalosti související se stávajícími pracovními procesy/pracovišti“ (v 57 % případů). Celkem 23 % firem bude potřebovat „odborné znalosti související s plánovanými pracovními procesy/pracovišti“. Dle očekávání bude nižší poptávka po „všeobecných znalostech souvisejících se stávajícími pracovními procesy/pracovišti“ (14 %) a po „všeobecných znalostech souvisejících s plánovanými pracovními procesy/pracovišti“ (7 %).

Schéma č. 157: Požadované znalosti – Jaký typ znalostí budete v souladu s plány/odhady nejvíce v budoucnosti **potřebovat**? Všeobecné znalosti: **komunikační dovednosti, PC dovednosti, cizí jazyky...** znalosti, které **přímo** nesouvisí s konkrétní pracovní náplní jednotlivých **pracovníků**. Odborné znalosti: specifické znalosti, které souvisí s pracovní náplní jednotlivých **pracovníků/skupin pracovníků** (n=122)



Níže uvedená tabulka předkládá údaje o požadované úrovni vzdělání rozdělené podle období restrukturalizace. Společnosti, které se plánují v budoucnu restrukturalizovat, v největší míře uvádějí „odborné znalosti související se stávajícími pracovními procesy/pracovišti“ a ve velké míře rovněž „odborné znalosti související s plánovanými pracovními procesy/pracovišti“, což nejčastěji uvádějí společnosti, které se procházejí restrukturalizací od roku 2008 po současnost. Všeobecné znalosti požadují nejvíce podniky, které neprošly žádnými strukturálními změnami.

Schéma č. 168: Požadované znalosti – Jaký typ znalostí budete v souladu s plány/odhady nejvíce v budoucnosti **potřebovat**? Všeobecné znalosti: **kunikační dovednosti, PC dovednosti, cizí jazyky, znalosti**, které **přímo** nesouvisí s konkrétní pracovní náplní jednotlivých **pracovníků**. Odborné znalosti: specifické znalosti, které souvisí s pracovní náplní jednotlivých **pracovníků/skupin pracovníků**. Podle období restrukturalizace

	BEZE ZMĚNY (n=16)	PŘED R. 2008 (n=13)	OD R. 2008 PO SOUČASNOST (n=47)	V BLÍZKÉ BUDOUCNOSTI (n=46)
Všeobecné znalosti související se stávajícími pracovními procesy/pracovišti	31,3 %	23,1 %	17,0 %	2,2 %
Všeobecné znalosti související s plánovanými pracovními procesy/pracovišti	12,5 %	0,0 %	6,4 %	6,5 %

Odborné znalosti související se stávajícími pracovními procesy/pracovišti	56,3 %	61,5 %	42,6 %	69,6 %
Odborné znalosti související s plánovanými pracovními procesy/pracovišti	0,0 %	15,4 %	34,0 %	21,7 %

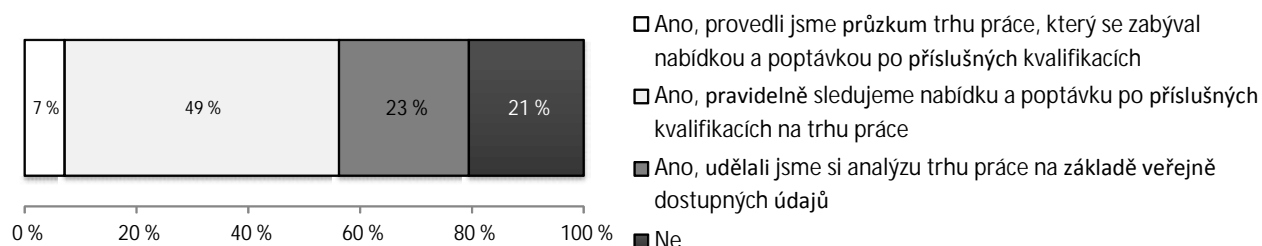
Nejvyšší podíl společností, které předpokládají, že v budoucnu budou potřeba nejvíce všeobecné znalosti, tvoří malé firmy, které rovněž nejvíce uvádějí „odborné znalosti související s plánovanými pracovními procesy/pracovišti“. Velké společnosti uvádějí v největší míře, že do budoucna budou nejvíce potřebovat odborné znalosti.

Schéma č. 29: Požadované znalosti – Jaký typ znalostí budete v souladu s plány/odhady nejvíce v budoucnosti **potřebovat**? Všeobecné znalosti: **komunikační dovednosti, PC dovednosti, cizí jazyky... znalosti, které přímo nesouvisí s konkrétní pracovní náplní jednotlivých pracovníků.** Odborné znalosti: **specifické znalosti, které souvisí s pracovní náplní jednotlivých pracovníků/skupin pracovníků.** Podle velikosti **společností**

	Malé společnosti (méně než 50 zaměstnanců) (n=21)	Středně velké společnosti (50–250 zaměstnanců) (n=45)	Velké společnosti (více než 250 zaměstnanců) (n=56)
Všeobecné znalosti související se stávajícími pracovními procesy/pracovišti	23,8 %	17,8 %	7,1 %
Všeobecné znalosti související s plánovanými pracovními procesy/pracovišti	4,8 %	6,7 %	7,1 %
Odborné znalosti související se stávajícími pracovními procesy/pracovišti	57,1 %	57,8 %	55,4 %
Odborné znalosti související s plánovanými pracovními procesy/pracovišti	14,3 %	17,8 %	30,4 %

Co se týče toho, zda si jsou společnosti vědomy nabídky a poptávky pracovníků s potřebnými znalostmi a dovednostmi pro budoucí potřeby, téměř jedna polovina (49 %) odpověděla, že ano a že provádí pravidelný průzkum trhu práce, který se zabývá nabídkou a poptávkou po příslušných kvalifikacích. Celkem 23 % podniků uvádí, že si jsou těchto záležitostí vědomy a že si udělaly analýzu trhu práce na základě veřejně dostupných údajů. Další 7 % podniků, které mají povědomí o budoucích dovednostech, udává, že si udělaly průzkum nabídky a poptávky na trhu práce po příslušných kvalifikacích, a 21 % společností odpovědělo, že si nejsou vědomy nabídky a poptávky po pracovnících se znalostmi a dovednostmi reflektujícími budoucí potřeby.

Schéma č. 170: **Povědomí o dovednostech potřebných do budoucna – Máte informace o nabídce a poptávce po pracovnících s dovednostmi a znalostmi, které budete v budoucnu potřebovat?** (n=112)



Největší podíl společností, které nemají žádné povědomí o dovednostech potřebných do budoucna, nalezneme mezi těmi, které provedly organizačně–strukturální změny před rokem 2008 (46 %). Celkem 46 % firem, které provedly změny v období od roku 2008 po současnost, pravidelně sleduje nabídku a poptávku po příslušných kvalifikacích na trhu práce. Ze společností, které se plánují restrukturalizovat v blízké budoucnosti, tak činí ještě více (61 %). Společnosti, které neprovedly žádné strukturální změny, nejčastěji ze všech dělají průzkum trhu práce zabývající se nabídkou a poptávkou po příslušných kvalifikacích (celkem ve 13 % případů). Analýzu trhu práce na základě veřejně dostupných údajů si nejčastěji dělají podniky, které se restrukturalizovaly v období od roku 2008 po současnost.

Schéma č. 181: **Povědomí o dovednostech potřebných do budoucna – Máte informace o nabídce a poptávce po pracovnících s dovednostmi a znalostmi, které budete v budoucnu potřebovat?** Podle období restrukturalizace

	BEZE ZMĚNY (n=16)	PŘED R. 2008 (n=11)	OD R. 2008 PO SOUČASNOST (n=41)	V BLÍZKÉ BUDOUCNOSTI (n=44)
Ano, provedli jsme průzkum trhu práce, který se zabýval nabídkou a poptávkou po příslušných kvalifikacích	12,5 %	9,1 %	4,9 %	6,8 %
Ano, pravidelně sledujeme nabídku a poptávku po příslušných kvalifikacích na trhu práce	37,5 %	27,3 %	46,3 %	61,4 %
Ano, udělali jsme si analýzu trhu práce na základě veřejně dostupných údajů	12,5 %	18,2 %	29,3 %	22,7 %
Ne	37,5 %	45,5 %	19,5 %	9,1 %

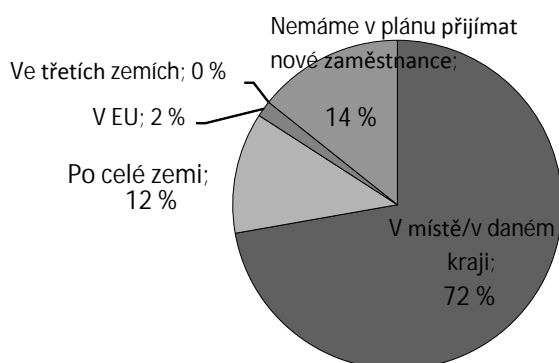
Následující tabulka uvádí povědomí o dovednostech potřebných do budoucna podle velikosti společnosti. Mezi společnostmi je většinou podobná distribuce odpovědí, ačkoli se procenta mírně liší. Největší rozdíly jsou patrné u analýz na základě veřejně dostupných údajů – velké firmy dělají tuto analýzu častěji (dvakrát více) než ostatní a také je mezi nimi výrazně méně těch, které nemají o dovednostech potřebných do budoucna žádné povědomí.

Schéma č. 192: **Povědomí o dovednostech potřebných do budoucna – Máte informace o nabídce a poptávce po pracovnících s dovednostmi a znalostmi, které budete v budoucnu potřebovat? Podle velikosti společnosti**

	Malé společnosti (méně než 50 zaměstnanců) (n=20)	Středně velké společnosti (50–250 zaměstnanců) (n=39)	Velké společnosti (více než 250 zaměstnanců) (n=53)
Ano, provedli jsme průzkum trhu práce, který se zabýval nabídkou a poptávkou po příslušných kvalifikacích	10,0 %	5,1 %	7,5 %
Ano, pravidelně sledujeme nabídku a poptávku po příslušných kvalifikacích na trhu práce	45,0 %	51,3 %	49,1 %
Ano, udělali jsme si analýzu trhu práce na základě veřejně dostupných údajů	15,0 %	15,4 %	32,1 %
Ne	30,0 %	28,2 %	11,3 %

Kde chtějí společnosti získávat nové pracovníky s potřebnými znalostmi? Nejčastější odpověď na tuto otázku je „v místě/v daném kraji“ (72 %), 12 % firem chce nové pracovníky hledat po celé zemi a 2 % společností v celé EU. Celkem 14 % podniků nemá v plánu přijímat nové zaměstnance a žádné společnosti nechtějí nové pracovníky hledat ve třetích zemích.

Schéma č. 203: **V případě, že budete přijímat nové pracovníky s potřebnými znalostmi, kde je nejčastěji budete hledat? (n=126)**



Téměř všechny společnosti, které se restrukturalizovaly před rokem 2008, hodlají hledat nové pracovníky v místě či v daném kraji (92 %). Firmy, které neprovedly žádné změny, a ty,

kteřé provedly změny v období od roku 2008 po současnost, chtějí nové pracovníky hledat v místě nebo v daném kraji výrazně méně (v obou případech celkem 63 %), ale zároveň ve vyšší míře uváděly, že nemají v plánu přijímat nové zaměstnance. Společnosti, které se plánují restrukturalizovat v budoucnu, se při hledání nových zaměstnanců nejvíce ze všech orientují na EU. Hledání nových pracovníků ve třetích zemích nemá žádnou perspektivu (všechny firmy zde uvedly 0 %).

Schéma č. 214: V případě, že budete přijímat nové pracovníky s potřebnými znalostmi, kde je nejčastěji budete hledat? Podle období změny či restrukturalizace

	BEZE ZMĚNY (n=16)	PŘED R. 2008 (n=12)	OD R. 2008 PO SOUČASNOST (n=51)	V BLÍZKÉ BUDOUCNOSTI (n=47)
V místě/v daném kraji	62,5 %	91,7 %	62,7 %	80,9 %
Po celé zemi	12,5 %	0,0 %	17,6 %	8,5 %
V EU	0,0 %	0,0 %	2,0 %	2,1 %
Ve třetích zemích	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0%
Nemáme v plánu přijímat nové zaměstnance	25,0 %	8,3 %	17,6 %	8,5 %

Velké společnosti chtějí hledat nové pracovníky v místě či v daném kraji (75 %) a po celé zemi (15 %). Největší podíl firem, které chtějí hledat nové pracovníky v EU, nalezneme mezi malými podniky. Mezi velkými společnostmi je největší podíl těch, které nemají v plánu přijímat nové zaměstnance.

Schéma č. 225: V případě, že budete přijímat nové pracovníky s potřebnými znalostmi, kde je nejčastěji budete hledat? Podle velikosti společností

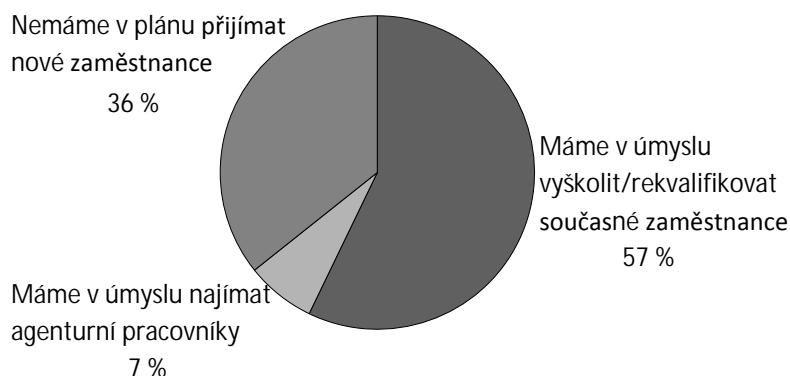
	Malé společnosti (méně než 50 zaměstnanců) (n=20)	Středně velké společnosti (50–250 zaměstnanců) (n=45)	Velké společnosti (více než 250 zaměstnanců) (n=61)
V místě/v daném kraji	70,0 %	68,9 %	75,4 %
Po celé zemi	5,0 %	11,1 %	14,8 %

Národní zpráva vypracovaná v rámci mezinárodního internetového průzkumu: Česká republika

V EU	5,0 %	0,0 %	1,6 %
Ve třetích zemích	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Nemáme v plánu přijímat nové zaměstnance	20,0 %	20,0 %	8,2 %

Jakým způsobem hodlají společnosti získávat nové zaměstnance s potřebnými znalostmi? Nejčastější odpověď na tuto otázku je „vyškolení/rekvalifikace současných zaměstnanců“ (57 %). Celkem 7 % společností chce najímat agenturní pracovníky a 36 % společností nemá v plánu přijímat nové zaměstnance.

Schéma č. 236: V případě, že budete přijímat nové zaměstnance s potřebnými znalostmi, jakým způsobem je plánujete získat? (n=84)



Podíváme-li se na tuto problematiku z hlediska období restrukturalizace, vidíme, že mezi společnostmi, které neprovedly žádné změny, je největší počet těch, které nové zaměstnance přijímat neplánují (62 %). Firmy, které se chtějí restrukturalizovat v budoucnu, v největší míře uvažují o vyškolení či rekvalifikaci současných zaměstnanců (72 %). Najímání agenturních pracovníků je obecně méně populární.

Schéma č. 247: V případě, že budete přijímat nové zaměstnance s potřebnými znalostmi, jakým způsobem je plánujete získat? Podle období restrukturalizace

	BEZE ZMĚNY (n=13)	PŘED R. 2008 (n=9)	OD R. 2008 PO SOUČASNOST (n=31)	V BLÍZKÉ BUDOUCNOSTI (n=31)
Máme v úmyslu vyškolit/rekvalifikovat současné zaměstnance	30,8 %	55,6 %	54,8 %	71,0 %

Národní zpráva vypracovaná v rámci mezinárodního internetového průzkumu: Česká republika

Máme v úmyslu najímat agenturní pracovníky	7,7 %	0,0 %	9,7 %	6,5 %
Nemáme v plánu přijímat nové zaměstnance	61,5 %	44,4 %	35,5 %	22,6 %

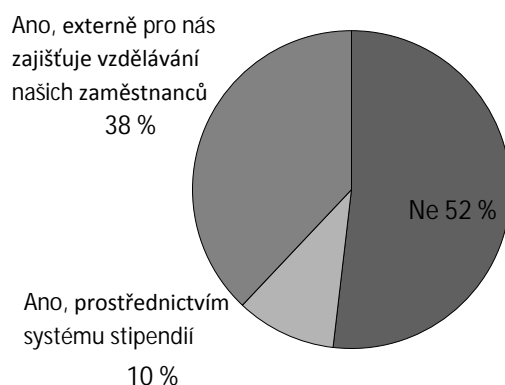
Celkem 73 % velkých podniků má v úmyslu vyškolit či requalifikovat současné zaměstnance, zatímco mezi středně velkými společnostmi je největší podíl těch, které chtějí najímat agenturní pracovníky (10 %). Největší podíl společností, které nemají v plánu přijímat nové pracovníky, nalezneme mezi malými firmami (67 %).

Schéma č. 258: V případě, že budete přijímat nové zaměstnance s potřebnými znalostmi, jakým způsobem je plánujete získat? Podle velikosti společností

	Malé společnosti (méně než 50 zaměstnanců) (n=15)	Středně velké společnosti (50–250 zaměstnanců) (n=29)	Velké společnosti (více než 250 zaměstnanců) (n=40)
Máme v úmyslu vyškolit/requalifikovat současné zaměstnance	33,3 %	48,3 %	72,5 %
Máme v úmyslu najímat agenturní pracovníky	0,0 %	10,3 %	7,5 %
Nemáme v plánu přijímat nové zaměstnance	66,7 %	41,4 %	20,0 %

Více než polovina společností (52 %) nespolupracuje s žádnou vzdělávací institucí. Celkem 38 % společností využívá externí zajištění vzdělávání zaměstnanců a 10 % společností využívá systém stipendií.

Schéma č. 39: Spolupracujete se vzdělávací institucí, která vám je schopna do budoucna zajistit požadované dovednosti a znalosti? (n=126)



Společnosti, které se restrukturalizovaly před rokem 2008, pro zajištění potřebných znalostí a dovedností nevyužívají systém stipendií. Vzdělávání zaměstnanců se zajišťuje častěji externě nežli prostřednictvím systému stipendií. Externí zajištění vzdělávání také nejčastěji používají společnosti, které se chtějí restrukturalizovat v budoucnu, a spíše jej poskytují firmy, které prošly změnami v období od roku 2008 po současnost. Celkem 64 % společností, které prošly změnami před rokem 2008, nespolupracuje se žádnou vzdělávací institucí.

Schéma č. 26: Spolupracujete se vzdělávací institucí, která vám je schopna do budoucna zajistit požadované dovednosti a znalosti? Podle období restrukturalizace

	BEZE ZMĚNY (n=13)	PŘED R. 2008 (n=11)	OD R. 2008 PO SOUČASNOST (n=39)	V BLÍZKÉ BUDOUCNOSTI (n=45)
Ne	53,8 %	63,6 %	51,3 %	48,9 %
Ano, prostřednictvím systému stipendií	7,7 %	0,0 %	15,4 %	8,9 %
Ano, externě pro nás zajišťuje vzdělávání našich zaměstnanců	38,5 %	36,4 %	33,3 %	42,2 %

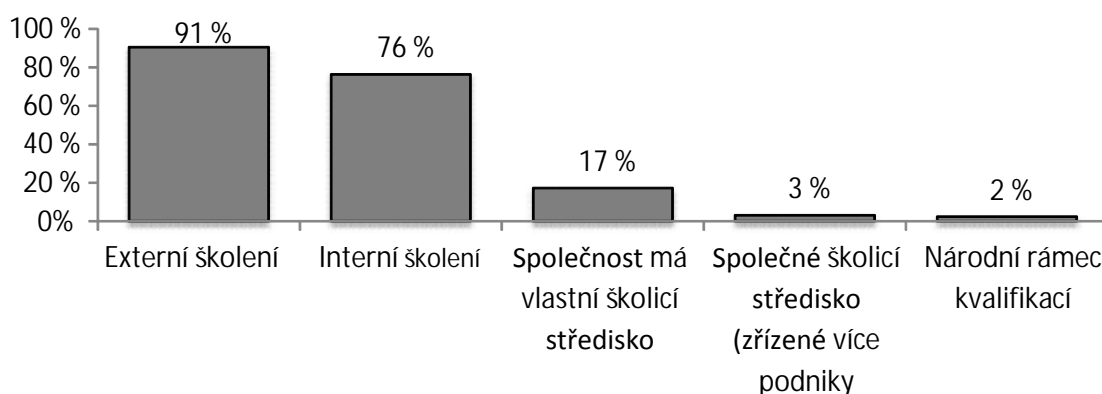
Nejvíce společností, které s žádnou vzdělávací institucí nespolupracují, nalezneme mezi středně velkými podniky (celkem 69 %). Zajišťování potřebných znalostí a dovedností prostřednictvím systému stipendií volí nejčastěji velké společnosti (19 %). Nejnižší podíl externího zajištění vzdělávání zaměstnanců najdeme mezi malými firmami (29 %). Tento podíl roste s velikostí společnosti.

Schéma č. 271: Spolupracujete se vzdělávací institucí, která vám je schopna do budoucna zajistit požadované dovednosti a znalosti? Podle velikosti společnosti

	Malé společnosti (méně než 50 zaměstnanců) (n=17)	Středně velké společnosti (50–250 zaměstnanců) (n=39)	Velké společnosti (více než 250 zaměstnanců) (n=52)
Ne	64,7 %	69,2 %	34,6 %
Ano, prostřednictvím systému stipendií	5,9 %	0,0 %	19,2 %
Ano, externě pro nás zajišťuje vzdělávání našich zaměstnanců	29,4 %	30,8 %	46,2 %

Zaměstnanci jsou nejčastěji vzděláváni prostřednictvím externích a interních školení, přičemž externí školení jsou častější než interní (91 % oproti 76 %). Celkem 17 % společností zajišťuje vzdělávání pro zaměstnance za pomoci vlastního školicího střediska a 3 % společností za pomoci společného školicího střediska (zřízeného více podniky). Pro vzdělávání se nejméně využívá Národní rámec kvalifikací (2 %).

Schéma č. 282: Jak je zajišťováno vzdělávání zaměstnanců? (n=127)



Vzdělávání zaměstnanců formou externích a interních školení je nejběžnější u společností, které se restrukturalizovaly v období od roku 2008 po současnost, a také u těch, které se chtějí restrukturalizovat v budoucnu. Největší podíl firem s vlastním školicím střediskem nalezneme mezi společnostmi, které se chtějí restrukturalizovat v budoucnosti (16 %). Národní rámec kvalifikací nejčastěji využívají podniky, které prošly restrukturalizací před rokem 2008 (12 %). Společnosti, které se nerestrukturalizovaly, volily nejvíce ze všech možnost „bez odpovědi“.

Schéma č. 293: Jak je zajišťováno vzdělávání zaměstnanců? Podle období restrukturalizace

	BEZE ZMĚNY (n=54)	PŘED R. 2008 (n=17)	OD R. 2008 PO SOUČASNOST (n=54)	V BLÍZKÉ BUDOUCNOSTI (n=49)
Externí školení	29,6 %	70,6 %	85,2 %	83,7 %
Interní školení	22,2 %	41,2 %	74,1 %	77,6 %
Společnost má vlastní školicí středisko	9,3 %	11,8 %	13,0 %	16,3 %
Společné školicí středisko (zřízené více podniky)	1,9 %	5,9 %	1,9 %	2,0 %
Národní rámec kvalifikací	0,0 %	11,8 %	1,9 %	0,0 %

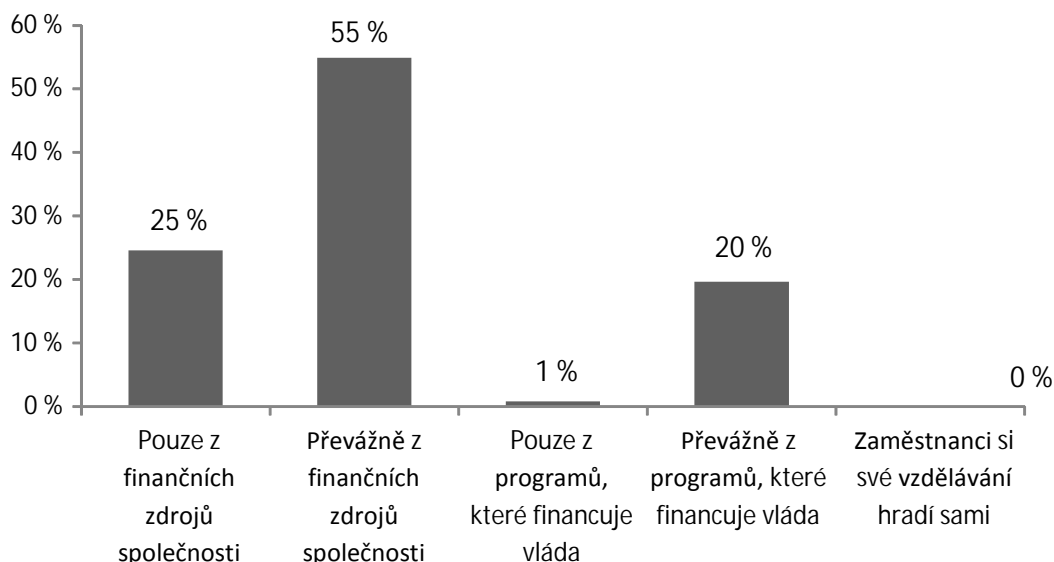
Vzdělávání zaměstnanců formou externích a interních školení a ve vlastním školicím středisku realizují nejčastěji velké společnosti. Národní rámec kvalifikací se pro vzdělávání zaměstnanců používá nejméně, přičemž v největší míře ze všech jej používají středně velké společnosti.

Schéma č. 304: Jak je zajišťováno vzdělávání zaměstnanců? Podle velikosti společností

	Malé společnosti (méně než 50 zaměstnanců) (n=27)	Středně velké společnosti (50–250 zaměstnanců) (n=55)	Velké společnosti (více než 250 zaměstnanců) (n=69)
Externí školení	59,3 %	74,5 %	84,1 %
Interní školení	37,0 %	58,2 %	79,7 %
Společnost má vlastní školicí středisko	7,4 %	5,5 %	24,6 %
Společné školicí středisko (zřízené více podniky)	7,4 %	1,8 %	1,4 %
Národní rámec kvalifikací	0,0 %	3,6 %	1,4 %

Vzdělávání zaměstnanců je nejčastěji financováno z vlastních zdrojů společnosti. Celkem 55 % společností vzdělávání financuje převážně ze svých zdrojů a 25 % pouze ze svých zdrojů, 20 % společností tak činí převážně z programů financovaných vládou. V neposlední řadě 1 % společností financuje vzdělávání svých zaměstnanců výhradně z vládních programů. Zaměstnanci si sami vzdělávání nehradí.

Schéma č. 315: Jak je vzdělávání zaměstnanců financováno? (n=122)



Podíváme-li se na údaje podle období změn, vidíme, že nejvíce společností, které financují vzdělávání zaměstnanců výhradně ze svých finančních zdrojů, je mezi těmi, které neprovedly žádné strukturální změny (59 %). Firmy, které se chtějí restrukturalizovat v budoucnu, financují vzdělávání převážně ze svých vlastních finančních zdrojů (67 %). Největší podíl společností, které využívají k financování vládní programy, najdeme mezi těmi, které se restrukturalizovaly v období od roku 2008 po současnost.

Schéma č. 326: Jak je vzdělávání zaměstnanců financováno? Podle období restrukturalizace společnosti

	BEZE ZMĚNY (n=17)	PŘED R. 2008 (n=13)	OD R. 2008 PO SOUČASNOST (n=47)	V BLÍZKÉ BUDOUCNOSTI (n=45)
Pouze z finančních zdrojů společnosti	58,8 %	23,1 %	14,9 %	22,2 %
Převážně z finančních zdrojů společnosti	29,4 %	61,5 %	51,1 %	66,7 %
Pouze z programů, které financuje vláda	0,0 %	0,0 %	2,1 %	0,0 %
Převážně z programů, které financuje vláda	11,8 %	15,4 %	31,9 %	11,1 %
Zaměstnanci si své vzdělávání hradí sami	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %

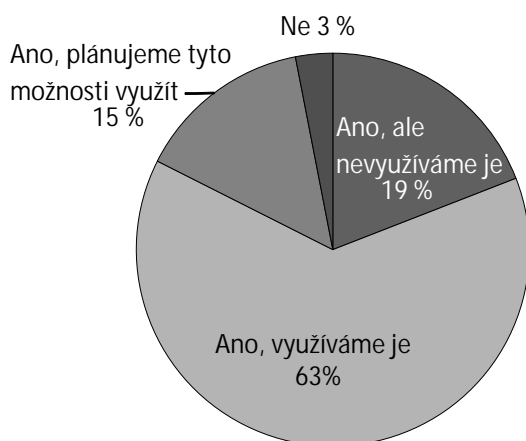
Malé společnosti hradí vzdělávání převážně ze svých vlastních zdrojů. Finanční prostředky z vládních programů využívají nejčastěji velké firmy. Zaměstnanci si své vzdělávání sami nehradí.

Schéma č. 337: Jak je vzdělávání zaměstnanců financováno? Podle velikosti společnosti

	Malé společnosti (méně než 50 zaměstnanců) (n=19)	Středně velké společnosti (50–250 zaměstnanců) (n=46)	Velké společnosti (více než 250 zaměstnanců) (n=57)
Pouze z finančních zdrojů společnosti	42,1 %	26,1 %	17,5 %
Převážně z finančních zdrojů společnosti	47,4 %	56,5 %	56,1 %
Pouze z programů, které financuje vláda	0,0 %	0,0 %	1,8 %
Převážně z programů, které financuje vláda	10,5 %	17,4 %	24,6 %
Zaměstnanci si své vzdělávání hradí sami	0,0 %	0,0 %	0,0 %

Téměř dvě třetiny společností (63 %) uvedly, že využívají (spolu)financování vzdělávání z veřejných zdrojů, 19 % jej nevyužívá vůbec. Celkem 15 % firem uvedlo, že plánuje tuto formu využít v budoucnosti, a pouze 3 % o této možnosti nevědí.

Schéma č. 348: Máte povědomí o možnostech (spolu)financování vzdělávání z veřejných zdrojů? (n=131)



Největší podíl společností, které neznají možnosti (spolu)financování vzdělávání z veřejných zdrojů, najdeme mezi těmi, které v budoucnu plánují provést strukturální změny. Využívání (spolu)financování vzdělávání z veřejných zdrojů je nejčastější mezi podniky, které prošly změnami před rokem 2008 (33 %). Využívání možností (spolu)financování z veřejných zdrojů se pak podle období restrukturalizace postupně snižuje. Společnosti, které neprovedly žádné strukturální změny, nejčastěji vyjadřovaly svůj záměr tyto možnosti využít (22 %).

Schéma č. 49: Máte povědomí o možnostech (spolu)financování vzdělávání z veřejných zdrojů? Podle období restrukturalizace

	BEZE ZMĚNY (n=18)	PŘED R. 2008 (n=13)	OD R. 2008 PO SOUČASNOST (n=52)	V BLÍZKÉ BUDOUCNOSTI (n=48)
Ano, ale nevyužíváme je	27,8 %	7,7 %	19,2 %	18,8 %
Ano, využíváme je	50,0 %	76,9 %	65,4 %	62,5 %
Ano, plánujeme tyto možnosti využít	22,2 %	15,4 %	13,5 %	12,5 %
Ne	0,0 %	0,0 %	1,9 %	6,3 %

Možnosti (spolu)financování vzdělávání z veřejných zdrojů znají všechny velké společnosti a 79 % z nich je využívá. Nejnížší podíl podniků využívajících tyto možnosti najdeme mezi malými firmami (41 %). Rovněž 41 % těchto společností uvedlo, že tyto možnosti nevyužívá. Naopak nejvíce je plánují využít středně velké podniky (19 %).

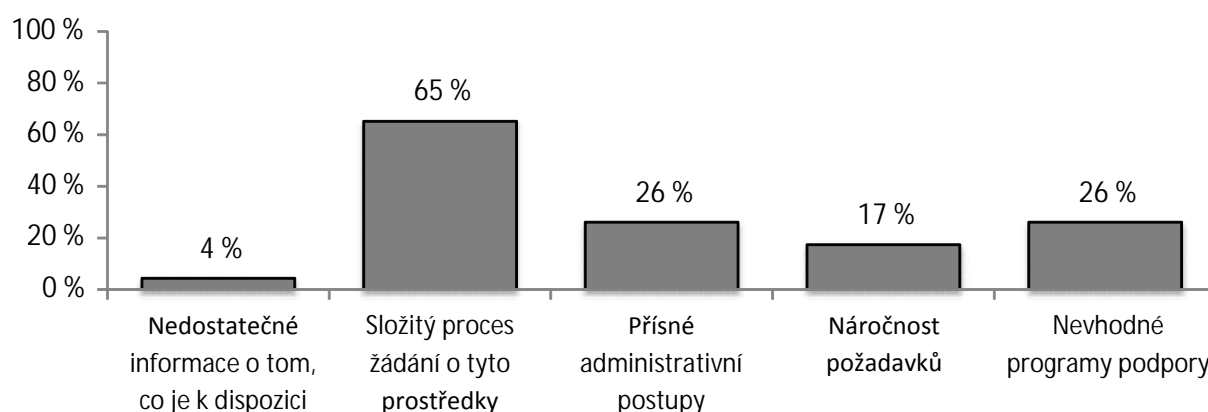
Schéma č. 50: Máte povědomí o možnostech (spolu)financování vzdělávání z veřejných zdrojů? Podle velikosti společnosti

	Malé společnosti (méně než 50 zaměstnanců) (n=22)	Středně velké společnosti (50–250 zaměstnanců) (n=48)	Velké společnosti (více než 250 zaměstnanců) (n=61)
Ano, ale nevyužíváme je	40,9 %	22,9 %	8,2 %
Ano, využíváme je	40,9 %	54,2 %	78,7 %
Ano, plánujeme tyto možnosti využít	9,1 %	18,8 %	13,1 %
Ne	9,1 %	4,2 %	0,0 %

Nejčastěji uváděný důvod pro nevyužívání (spolu)financování z veřejných zdrojů je „složitý proces žádání o tyto prostředky“ (65 %). Počet respondentů, kteří odpovídali na tuto otázku, je nižší, protože byla položena pouze těm, kteří na předchozí otázku odpověděli „ne“. Další

nejčastěji udávaný důvod, avšak ve výrazně nižším poměru, jsou „přísné administrativní postupy“ a „nevhodné programy podpory“ (obojí uvedlo 26 % respondentů). V 17 % případů udávali respondenti „náročnost požadavků“. „Nedostatečné informace o tom, co je k dispozici“ nejsou až tak důležitý důvod pro nevyužívání (spolu)financování z veřejných zdrojů (pouze 4 %). Podrobnou analýzu nelze u této otázky provést vzhledem k malé velikosti vzorku.

Schéma č. 351: Z jakého důvodu se nevyužívají možnosti (spolu)financování z veřejných zdrojů? (n=23)





Tato zpráva vznikla v rámci projektu „Network Proactive Management of Change and Restructuring (Network ProMCR)“, na který byla poskytnuta podpora z programu Evropské unie pro zaměstnanost a sociální solidaritu PROGRESS (2007-2013).

