



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Projekt OP VK:

„Analýza a evaluace aktivit v oblasti dalšího vzdělávání v Libereckém kraji“

CZ.1.07/3.2.01/01.0028

Závěrečná zpráva aktivity A.2.1

Analýza a vyhodnocení poptávky po dalším vzdělávání ze strany podnikatelských subjektů v Libereckém kraji

Řešitel: **Technická univerzita v Liberci**

Doba realizace průzkumu: **červenec 2010 – únor 2011**

Zprávu zpracovala: **doc. Ing. Jozefína Simová, Ph.D.**

Liberec

Květen 2011

OBSAH

ÚVOD.....	4
1. ANALÝZA A VYHODNOCENÍ POPTÁVKY PO DALŠÍM VZDĚLÁVÁNÍ PODNIKATELSKÝCH SUBJEKTŮ V LIBERECKÉM KRAJI	6
1.1 Průzkum tržního potenciálu vzdělávání ze strany podnikatelských subjektů	8
1.1.1 Cíle průzkumu.....	8
1.1.2 Metodologie průzkumu	8
<i>1.1.2.1 Metody a techniky sběru dat.....</i>	<i>9</i>
<i>1.1.2.2 Výběr respondentů.....</i>	<i>9</i>
<i>1.1.2.3 Proces sběru a vyhodnocení dat.....</i>	<i>13</i>
1.1.3 Charakteristika vzorku respondentů.....	13
1.2 Průzkum vzdělávacích potřeb po dalším vzdělávání ze strany podnikatelských subjektů v Libereckém kraji	15
1.2.1 Cíle průzkumu.....	15
1.2.2 Metodologie průzkumu	16
<i>1.2.2.1 Koncepce průzkumu.....</i>	<i>16</i>
<i>1.2.2.2 Metody a techniky sběru dat.....</i>	<i>17</i>
<i>1.2.2.3 Posouzení kvality získaných dat</i>	<i>19</i>
<i>1.2.2.4 Výběr respondentů.....</i>	<i>20</i>
<i>1.2.2.5 Proces sběru dat.....</i>	<i>21</i>
<i>1.2.2.6 Proces analýzy dat.....</i>	<i>23</i>
1.2.3 Charakteristika respondentů.....	23
1.3 Kvantitativní vymezení poptávky po dalším vzdělávání ze strany podnikatelských subjektů v Libereckém kraji	32
1.3.1 Potenciální poptávka po dalším vzdělávání podle počtu zaměstnanců	33
<i>1.3.1.1 Určení tržního potenciálu.....</i>	<i>33</i>
<i>1.3.1.2 Velikost potenciální poptávky po dalším vzdělávání podle počtu zaměstnanců.....</i>	<i>38</i>
1.4 Kvalitativní vymezení poptávky po dalším vzdělávání ze strany podnikatelských subjektů v Libereckém kraji	45
1.4.1 Stávající situace ve vzdělávání zaměstnanců ve firmách	46
<i>1.4.1.1 Základní ukazatele dalšího vzdělávání zaměstnanců</i>	<i>46</i>
<i>1.4.1.2 Charakteristika dalšího vzdělávání zaměstnanců v roce 2010.....</i>	<i>52</i>
1.4.2 Změny ve vzdělávání zaměstnanců	60
1.4.3 Požadavky a potřeby firem v oblasti dalšího vzdělávání zaměstnanců	62
1.4.4 Hodnocení stávající nabídky vzdělávání v Libereckém kraji.....	67
<i>1.4.4.1 Získávání informací o dalším vzdělávání zaměstnanců.....</i>	<i>68</i>
<i>1.4.4.2 Spolupráce firem se vzdělávacími agenturami a školami.....</i>	<i>69</i>
<i>1.4.4.3 Hodnocení stávající nabídky vzdělávání</i>	<i>72</i>
<i>1.4.4.4 Podpora dalšího vzdělávání – míra jejího využití a potřeby dotázaných firem.....</i>	<i>74</i>

1.5 Další vzdělávání v Libereckém kraji podle oboru podnikání	77
1.5.1 Charakteristika firem podle oboru podnikání	78
1.5.2 Vzdělávání zaměstnanců ve firmách podle oboru podnikání	79
1.5.3 Změny ve vzdělávání zaměstnanců podle oboru podnikání	89
1.5.4 Požadavky a potřeby firem ve vzdělávání podle oboru podnikání	93
1.5.5 Hodnocení stávající nabídky vzdělávání podle oboru podnikání	95
1.6 Další vzdělávání firem v Libereckém kraji podle počtu zaměstnanců	99
1.6.1 Charakteristika firem podle počtu zaměstnanců	100
1.6.2 Stávající situace ve vzdělávání podle počtu zaměstnanců	101
1.6.3 Změny ve vzdělávání podle počtu zaměstnanců	120
1.6.4 Požadavky a potřeby firem ve vzdělávání podle počtu zaměstnanců	124
1.6.5 Hodnocení stávající nabídky vzdělávání podle počtu zaměstnanců	127
1.7 Shrnutí výsledků průzkumu	132
1.7.1 Kvantitativní vymezení poptávky po dalším vzdělávání	132
1.7.2 Kvalitativní vymezení poptávky po dalším vzdělávání	134
<i>1.7.2.1 Situace ve vzdělávání zaměstnanců ve firmách</i>	<i>134</i>
<i>1.7.2.2 Změny ve vzdělávání zaměstnanců</i>	<i>136</i>
<i>1.7.2.3 Potřeby firem ve vzdělávání zaměstnanců</i>	<i>137</i>
<i>1.7.2.4 Hodnocení stávající nabídky vzdělávání</i>	<i>137</i>
1.7.3 Vzdělávání zaměstnanců v Libereckém kraji podle oboru podnikání	139
<i>1.7.3.1 Situace ve vzdělávání zaměstnanců podle oboru podnikání</i>	<i>139</i>
<i>1.7.3.2 Změny v oblasti vzdělávání zaměstnanců podle oboru podnikání</i>	<i>140</i>
<i>1.7.3.3 Potřeby firem ve vzdělávání zaměstnanců podle oboru podnikání</i>	<i>141</i>
<i>1.7.3.4 Hodnocení stávající nabídky vzdělávání podle oboru podnikání</i>	<i>141</i>
1.7.4 Vzdělávání ve firmách Libereckého kraje podle počtu zaměstnanců	142
<i>1.7.4.1 Situace ve vzdělávání ve firmách podle počtu zaměstnanců</i>	<i>142</i>
<i>1.7.4.2 Změny v oblasti vzdělávání podle počtu zaměstnanců</i>	<i>144</i>
<i>1.7.4.3 Potřeby firem ve vzdělávání podle počtu zaměstnanců</i>	<i>145</i>
<i>1.7.4.4 Hodnocení stávající nabídky vzdělávání podle počtu zaměstnanců</i>	<i>146</i>
1.8 Závěrečné zhodnocení a východiska pro praxi	147
Příloha A: Dotazník pro potřeby průzkumu aktivity A2.1	151
Příloha B: Připomínky respondentů k tomu, co chybí v nabídce vzdělávání	161
Příloha C: Možnosti podpory dalšího vzdělávání ze strany Úřadu práce	163
Příloha D: Možnosti podpory dalšího vzdělávání ze strany Krajského úřadu Libereckého kraje	166

ÚVOD

Aktivita **A2 Analýza a vyhodnocení poptávky po dalším vzdělávání** je součástí projektu „Analýza a evaluace aktivit v oblasti dalšího vzdělávání v Libereckém kraji“, realizovaného v rámci Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost 3.2. Na řešení uvedeného projektu se podílí společnost Tima Liberec, s.r.o. ve spolupráci s Ekonomickou fakultou TUL a Asociací institucí vzdělávání dospělých ČR. Poznatky získané aktivitou A2 svým zaměřením a charakterem doplňují informace zjištěné dalšími aktivitami, které jsou realizovány v rámci projektu „**Analýza a evaluace aktivit v oblasti dalšího vzdělávání v Libereckém kraji**“.

Aktivita A2 reaguje na potřebu České republiky a potažmo Libereckého kraje vytvořit systém dalšího vzdělávání dospělých, který by řešil potřeby trhu práce a zajistil dostupnost dalšího vzdělávání pro všechny skupiny dospělých občanů. Nabídka dalšího vzdělávání musí reagovat na aktuální poptávku tak, aby vedla k uspokojování potřeb trhu práce. Změny, které probíhají v podnikatelském prostředí, vytvářejí nové kvalifikační požadavky a zvyšují nároky na odborné a sociální kompetence zaměstnanců. Průzkumy, které byly v rámci této aktivity provedené, doplňují sérii průzkumů provedených v minulých letech v jiných krajích České republiky, např. v Plzeňském, Pardubickém, Ústeckém nebo Královéhradeckém kraji.

Cílem aktivity A2 bylo zjistit poptávku po dalším profesním vzdělávání ze strany podnikatelských subjektů, neziskových organizací a institucí veřejné správy v Libereckém kraji, identifikovat jejich potřeby a tím přispět k vytvoření lepší nabídky vzdělávacích institucí a škol, případně k harmonizaci nabídky a poptávky v oblasti dalšího vzdělávání v Libereckém kraji. Realizace aktivity A2 byla z koncepčního hlediska rozdělena na tyto dílčí aktivity:

- A2.1 Průzkum vzdělávacích potřeb po dalším profesním vzdělávání ze strany podnikatelských subjektů (řešitel: TUL)
- A2.2 Průzkum vzdělávacích potřeb po dalším profesním vzdělávání ze strany neziskových organizací a institucí veřejné správy (řešitel: TIMA)
- A2.3 Průzkum vzdělávacích potřeb v podnicích ve vztahu k aktivitám kraje, Úřadu práce, nabídce středních škol a vzdělávacích institucí (řešitel: TUL)

Průzkumy A2.1 a A2.2 byly realizovány formou dotazníkového šetření o rozsahu:

- **Průzkum A.2.1:** dotázáno 20 % všech podnikatelských subjektů nad 10 zaměstnanců (316 respondentů)
- **Průzkum A.2.2:** dotázáno 13 % všech neziskových organizací a institucí veřejné správy nad 5 zaměstnanců (93 respondentů).

Průzkum A2.3 byl realizován formou dvou skupinových rozhovorů se skupinou personalistů vybraných z firem, které se zúčastnily dotazníkového šetření.

Tato zpráva prezentuje metodologii a souhrnné výsledky průzkumu poptávky po dalším vzdělávání podnikatelských subjektů v Libereckém kraji, jenž byl předmětem aktivity A.2.1. daného projektu.

1. Analýza a vyhodnocení poptávky po dalším vzdělávání podnikatelských subjektů v Libereckém kraji

Znalost trhu a poptávky po dalším vzdělávání ze strany podnikatelských subjektů je základním předpokladem úspěchu jakékoliv koncepční práce a strategického plánování dalšího vzdělávání pro celou řadu zainteresovaných subjektů (vzdělávacích institucí, Krajského úřadu Libereckého kraje, Úřadu práce, případně dalších institucí). Analýza poptávky po dalším vzdělávání vychází ze znalosti celkové kapacity trhu, která je východiskem pro stanovení tržního potenciálu a potenciální poptávky firem po dalším vzdělávání.

Celkovou kapacitou trhu se rozumí maximálně možný objem trhu daný počtem zákazníků skutečných i potenciálních, tj. firem školících i neškolících a objemem vzdělávání jejich zaměstnanců za určitou časovou jednotku – v tomto případě za rok.

Tržní potenciál je objem trhu redukovaný na potenciální zákazníky, tj. firmy, které mohou projevit zájem o realizaci vzdělávání zaměstnanců. Je dán celkovým objemem vzdělávání zaměstnanců, který může být na trhu dosažen všemi firmami za rok při daných podmínkách. Je potřeba zdůraznit, že tržní potenciál je hodnota, která se může měnit a může být redukována, např. nedostatkem finančních prostředků, migrací zaměstnanců nebo jinými omezeními.

Potenciální poptávka vyjadřuje podíl zákazníků (firem), u nichž je reálný předpoklad, že budou realizovat vzdělávání zaměstnanců.

Analýza poptávky po dalším vzdělávání podnikatelských subjektů byla zaměřena na posouzení kvantitativních a kvalitativních aspektů vymezujících poptávku. **Cílem analýzy bylo:**

- Určit tržní potenciál, tj. posoudit potenciální zájem podnikatelských subjektů o další vzdělávání zaměstnanců,

- Určit potenciální poptávku a definovat její kvantitativní ukazatele (objem vzdělávání)
- Charakterizovat poptávku podnikatelských subjektů z kvalitativního hlediska zahrnující popis a strukturu stávajícího vzdělávání, postoje firem k nabídce, jejich další požadavky a potřeby.

Vzhledem k tomu, že údaje potřebné pro vyhodnocení poptávky podnikatelských subjektů po dalším vzdělávání v Libereckém kraji nebyly dostupné ze statistických údajů, bylo nutné je získat reprezentativním průzkumem u podnikatelských subjektů.

Pro potřeby analýzy poptávky – její kvantitativní a kvalitativní vymezení byly provedené dva průzkumy:

- Průzkum tržního potenciálu vzdělávání zaměstnanců
- Průzkum vzdělávacích potřeb dalšího vzdělávání u podnikatelských subjektů.

Hlavní důraz byl kladen na průzkum vzdělávacích potřeb podnikatelských subjektů, který byl stěžejním průzkumem a zjišťoval informace potřebné pro posouzení stávajícího procesu vzdělávání, jeho změn a definování potřeb a požadavků v oblasti dalšího vzdělávání.

Vzhledem k tomu, že neexistuje seznam firem, které vzdělávají své zaměstnance ani jiné informace týkající se jejich poptávky, bylo potřebné provést průzkum, který by identifikoval podíl firem, které vzdělávají zaměstnance a umožnil tak odhadnout velikost poptávky z realizovaného objemu vzdělávání. Z toho důvodu byl proveden dodatečný průzkum zaměřený na zjištění podílu firem, které vzdělávají zaměstnance. Získané informace byly použité pro odhad tržního potenciálu a potenciální poptávky. Cíle a metodologie obou průzkumů jsou uvedeny v následujících kapitolách.

1.1 Průzkum tržního potenciálu vzdělávání ze strany podnikatelských subjektů

Tento průzkum byl realizován z důvodu získání informací potřebných pro kvantitativní odhad potenciální poptávky po dalším vzdělávání zaměstnanců v Libereckém kraji. Jednalo se o explorační průzkum.

Tato kapitola popisuje cíle a metodologii realizovaného průzkumu z hlediska metod sběru dat, výběru respondentů a analýzy dat.

1.1.1 Cíle průzkumu

Cíle průzkumu dílčí aktivity A2.1 vycházely ze záměru a cílů projektu uvedených v žádosti projektu. Hlavním cílem tohoto průzkumu bylo zjistit podíl firem, které realizují vzdělávání zaměstnanců ve vztahu k oboru podnikání, počtu zaměstnanců a lokalitě firem. Získaná data sloužila pro testování následující hypotézy:

H1: Počet firem vzdělávajících zaměstnance je dán oborem podnikání, počtem zaměstnanců a okresem, ve kterém firma působí.

1.1.2 Metodologie průzkumu

Koncepce průzkumu vycházela z cíle a stanovené hypotézy. V průzkumu byl uplatněn pozitivistický metodologický přístup, který zkoumal objektivně existující realitu (vzdělávání zaměstnanců) a vycházel z následujících předpokladů (dílčích hypotéz):

- Čím vyšší počet zaměstnanců, tím větší pravděpodobnost, že firmy realizují vzdělávání zaměstnanců.
- Firmy podnikající v určitých oborech mají tendenci více vzdělávat zaměstnance.
- Firmy se sídlem v okrese Liberec vzdělávají zaměstnance ve větší míře než firmy v jiných okresech Libereckého kraje.

V průzkumu byly využity kvantitativní metody sběru dat pro testování stanovených dílčích hypotéz.

Účelem průzkumu bylo získat data o vzdělávání zaměstnanců ve firmách, identifikovat závislosti a vazby vzdělávání na charakteristiky firem (počet zaměstnanců, obor podnikání a lokalita) a využít je pro určení tržního potenciálu.

1.1.2.1 Metody a techniky sběru dat

Vzhledem k tomu, že se jednalo o **jednoduchý explorační průzkum**, bylo zvoleno **telefonické dotazování** jako metoda sběru dat. Původně byl pro sběr dat připraven krátký dotazník čítající 4 otázky zaměřené na vzdělávání zaměstnanců a 8 otázek týkajících se charakteristiky firmy. Kvůli značné neochotě firem odpovídat na připravené otázky byl telefonický rozhovor omezen pouze na jednu otázku – zda firma vzdělává zaměstnance nad rámec vzdělávání vymezeného zákonem. Všechny charakteristiky firmy (název a rok založení firmy, adresa, počet zaměstnanců a obor podnikání) potřebné pro určení tržního potenciálu a analýzu poptávky byly získány z databáze firem z Českého statistického úřadu (ČSÚ), a tudíž nemusely být za tímto účelem pokládány otázky. Tímto způsobem bylo dosaženo 100% úspěšnosti dotazování. Výjimku tvořilo sedm firem, které nebylo možné kontaktovat z důvodu jejich neexistence. Tyto firmy byly z důvodu zachování pravděpodobnostního charakteru vzorku označeny jako firmy nevzdělávající.

1.1.2.2 Výběr respondentů

Cílovou skupinou provedeného průzkumu byli **podnikatelské subjekty s počtem zaměstnanců vyšším než 10**. Rámecem pro výběr respondentů byla databáze firem získána z Českého statistického úřadu v Liberci.

Podle údajů ČSÚ bylo **v roce 2010 v Libereckém kraji celkem 1653 firem s 10 a více zaměstnanci**. Z tohoto počtu 292 (18 %) firem mělo sídlo v okrese Česká Lípa, 336 (20 %) firem v okrese Jablonec nad Nisou, 750 (45 %) firem v okrese Liberec a 275 (17 %) firem v okrese Semily. Analýza existující struktury firem v Libereckém kraji byla provedena v souladu se zadáním projektu. Struktura firem v Libereckém kraji podle právní formy je uvedena v tabulce č. 1.

Tabulka č. 1 Struktura podnikatelských subjektů v Libereckém kraji podle právní formy

Právní forma	Česká Lípa	Jablonec nad Nisou	Liberec	Semily	Celkem	
					Počet	%
Fyzická osoba	63	53	89	61	266	16,09
Veřejná obchodní společnost	1	2	4	2	9	0,54
Společnost s ručením omezeným	196	241	554	169	1160	70,18
Komanditní společnost	1	1	2	0	4	0,24
Akciová společnost	22	28	82	29	161	9,74
Družstvo	5	10	13	13	41	2,48
Státní podnik	1	0	0	0	1	0,06
Zahraníční osoba	3	1	5	1	10	0,60
Evropská společnost	0	0	1	0	1	0,06
Celkem	292	336	750	275	1653	100,00

Zdroj: Databáze ČSÚ Liberec, 2010

Převažující právní formou podnikatelských subjektů v Libereckém kraji je **společnost s ručením omezeným** (přibližně 70 % všech firem nad 10 zaměstnanců). Další významný podíl představují **fyzické osoby** (16 %) a **akciové společnosti** (necelých 10 %). Ostatní právní formy čítají asi 4 %. Přehled podnikatelských subjektů podle klasifikace CZ-NACE (oborů podnikání) je uveden v tabulce č. 2.

Tabulka č. 2 Struktura podnikatelských subjektů v Libereckém kraji podle oboru podnikání

Obor podnikání	Česká Lípa	Jablonec nad Nisou	Liberec	Semily	Celkem	
					Počet	%
Zemědělství, lesnictví, chov zvířat	17	5	22	30	74	4,48
Výroba	109	166	253	117	645	39,02
Výstavba	41	29	102	29	201	12,16
VO, MO	41	65	132	50	288	17,42
Doprava	14	16	43	17	90	5,44
Skladování	4	2	7	1	14	0,85
Ubytování	4	2	14	3	23	1,39
Stravování, pohostinství	13	5	27	6	51	3,09
Telekomunikační a informační technologie	3	4	8	2	17	1,03
Služby	46	42	141	20	249	15,06
Nezařazeno	0	0	1	0	1	0,06
Celkem	292	336	750	275	1653	100,00

Zdroj: Databáze ČSÚ Liberec, 2010

Největší procento firem nad 10 zaměstnanců v Libereckém kraji podniká ve oblasti **výroby** (39 %), ve **službách** (téměř 22 %)¹, **velkoobchodě, maloobchodě** (asi 18 %) a **stavebnictví** (12 %). Podíl firem podnikajících v **dopravě** představuje přibližně 5 %. V oblasti **zemědělství** podniká více než 4 % firem nad 10 zaměstnanců.

Strukturální složení podnikatelských subjektů v Libereckém kraji podle počtu zaměstnanců ukazuje tabulka č. 3.

¹ Zahrnuje služby včetně služeb poskytovaných v oblasti skladování, ubytování, stravování, telekomunikačních a informačních technologií.

Tabulka č. 3 Struktura podnikatelských subjektů v Libereckém kraji podle počtu zaměstnanců

Počet zaměstnanců	Česká Lípa	Jablonec nad Nisou	Liberec	Semily	Celkem		
					Počet	%	Kum. %
10 až 19	152	163	358	127	800	48,40	48,40
20 až 24	30	38	90	25	183	11,07	59,47
25 až 49	51	63	153	60	327	19,78	79,25
50 až 99	30	40	77	33	180	10,89	90,14
100 až 199	15	20	40	18	93	5,63	95,74
200 až 249	2	4	8	3	17	1,03	96,80
250 až 499	4	4	15	5	28	1,69	98,49
500 až 999	3	2	5	3	13	0,79	99,28
1000 až 1499	2	1	2	1	6	0,36	99,64
1500 až 1999	1	-	1	-	2	0,12	99,76
2000 a více	2	1	1	-	4	0,24	100,00
Celkem	292	336	750	275	1653	100,00	
%	17,66	20,33	45,37	16,64	100,00		

Zdroj: Databáze ČSÚ Liberec, 2010

Ze struktury firem Libereckého kraje vyplývá, že tzv. **malé firmy s počtem 10–49 zaměstnanců tvoří téměř 80 %** všech firem nad 10 zaměstnanců. **Středně velké firmy** s počtem 50 – 249 zaměstnanců představují necelých 18 % a **velké firmy** zaměstnávající více než 250 zaměstnanců pouze 2 % firem nad 10 zaměstnanců.

Výše uvedená struktura podnikatelských subjektů v Libereckém kraji byla použita pro výběr firem v průzkumu tržního potenciálu vzdělávání. Respondenti byli vybráni dvojím způsobem. U firem čítajících více než 200 zaměstnanců byl zvolen census, tj. byly dotázány všechny firmy. U ostatních firem byl zvolen pravděpodobnostní výběr čítající 10 % populace firem s počtem 10 – 199 zaměstnanců. Firmy byly seřazené podle okresů, počtu zaměstnanců a oboru podnikání. Z takto seřazeného seznamu firem byla vybrána každá desátá firma. Vzorek byl reprezentativní ve vztahu ke struktuře firem nad 10 zaměstnanců a čítal 228 podnikatelských subjektů, z toho 158 firem s počtem 10 – 199 a 70 firem s více než 200 zaměstnanci. Vypočtena výběrová chyba vzorku s 228 respondenty byla 3,27 %.

1.1.2.3 Proces sběru a vyhodnocení dat

Sběr dat probíhal od listopadu do poloviny prosince 2010. U všech náhodně vybraných firem byla zjištěna telefonní čísla a následně realizovány telefonické rozhovory. Seznam kontaktovaných firem byl připraven tak, aby obsahoval všechny charakteristiky firem (získané z databáze ČSÚ), potřebné pro určení tržního potenciálu a poptávky. Z telefonických rozhovorů byla získána pouze jedna informace a to zda firma školí zaměstnance nebo ne.

Odpovědi kontaktovaných firem byly zaznamenány do tabulky v programu Excel. Získaná data byla vyhodnocena pomocí softwaru SPSS, který byl zakoupen z prostředků projektu. Výstupem provedené analýzy byly informace o struktuře vzorku a výsledky týkající se testování stanovených hypotéz. Statistická významnost rozdílů ve vzdělávání zaměstnanců u firem podle okresů, počtu zaměstnanců a oboru podnikání byla testována Kruskal-Wallisovým testem.

1.1.3 Charakteristika vzorku respondentů

Do analýzy dat bylo zahrnuto **228 kontaktovaných firem**. Struktura vzorku byla reprezentativní z hlediska lokality (okresu) firmy, počtu zaměstnanců a oboru podnikání. Vzhledem k tomu, že **vzorek firem** s počtem 20 – 199 zaměstnanců byl vybrán proporcionálně podle okresů, počtu zaměstnanců a oboru podnikání, avšak v případě firem nad 200 zaměstnanců zahrnoval všechny firmy, výsledná struktura vzorku neodpovídá celkovému proporcionálnímu rozložení podnikatelských subjektů v Libereckém kraji. Strukturu dotázaných firem podle okresů uvádí tabulka č. 4.

Tabulka č. 4 Struktura vzorku podle okresů

Okres	Podnikatelské subjekty	
	Počet	%
Česká Lípa	40	18
Jablonec nad Nisou	45	20
Liberec	105	46
Semily	38	17
Celkem	228	100

Největší podíl dotázaných firem tvořily **firmy z okresu Liberec**. Zastoupení firem z ostatních okresů Libereckého kraje bylo přibližně stejné – jejich podíly se pohybovaly v rozmezí od 17 – 20 %. Procentuální zastoupení firem podle počtu zaměstnanců prezentuje tabulka č. 5.

Tabulka č. 5 Struktura vzorku podle počtu zaměstnanců

Počet zaměstnanců	Podnikatelské subjekty	
	Počet	%
Méně než 50	131	57
50 – 99	18	8
100 – 199	9	4
Více než 200	70	31
Celkem	228	100

Ve vzorku převládaly **malé firmy** zaměstnávající méně než 50 zaměstnanců. Druhou největší skupinu tvořily **firmy s více než 200 zaměstnanci**². Složení vzorku podle oboru podnikání uvádí tabulka č. 6.

Tabulka č. 6 Struktura vzorku podle oboru podnikání

Obor podnikání	Podnikatelské subjekty	
	Počet	%
Průmysl	108	47
Stavebnictví	25	11
Obchod	35	15
Doprava	14	6
Služby	38	17
Jiný	8	4
Celkem	228	100

Největší zastoupení ve vzorku měly firmy podnikající v oblasti **průmyslu**. Bylo to dáno zřejmě tím, že značná část těchto firem zaměstnává více než 200 zaměstnanců. Tyto firmy měly ve vzorku 100% zastoupení, což způsobilo procentuální výkyv oproti celkové struktuře firem v Libereckém kraji.

² Bylo dáno výběrem vzorku.

1.2 Průzkum vzdělávacích potřeb po dalším vzdělávání ze strany podnikatelských subjektů v Libereckém kraji

Tato kapitola prezentuje cíle a metodologii průzkumu z hlediska metod sběru dat, výběru respondentů a analýzy dat. V závěru podává charakteristiku vzorku respondentů.

1.2.1 Cíle průzkumu

Hlavním cílem průzkumu bylo zjistit poptávku po dalším vzdělávání ze strany malých, středních a velkých podniků působících v Libereckém kraji a tím získat podklad pro vymezení nabídky dalšího vzdělávání za účelem jejího lepšího zacílení na potřeby cílových skupin.

Cílem průzkumu zaměřeného na vzdělávání zaměstnanců v podnikatelském sektoru bylo zjistit:

- proces vzdělávání zaměstnanců a způsob jeho zajištění
- informace týkající se školitelů, tématického zaměření, místa, účelu a charakteru vzdělávání
- kvantitativní ukazatele vzdělávání zaměstnanců
- využití strukturálních fondů EU pro vzdělávání zaměstnanců
- potřebu vzdělávání v dalším období (tématika, rozsah)
- hodnocení stávající nabídky
- základní charakteristiky podniků (obor podnikání, počet zaměstnanců, právní forma, místo působení firmy v Libereckém kraji).

Významným faktorem průzkumu bylo zjištění poptávky po dalším vzdělávání zaměstnanců podle obou podnikání a počtu zaměstnanců firem. V souladu se zadáním projektu a výše uvedenými cíli průzkumu byly formulovány následující hypotézy, které zkoumají významnost rozdílů proměnných podle oboru podnikání a počtu zaměstnanců:

H2: Potřeby a z nich plynoucí poptávka po dalším vzdělávání u podnikatelských subjektů v Libereckém kraji se liší podle oboru podnikání a počtu zaměstnanců.

H3: **Kvantitativní a kvalitativní ukazatele vzdělávání zaměstnanců se liší podle oboru podnikání a počtu zaměstnanců.**

1.2.2 Metodologie průzkumu

Tato kapitola prezentuje koncepci průzkumu rozpracovanou do metodologických východisek a postupů. Zabývá se metodologickým přístupem, procesem průzkumu a metodami, které byly použity při zjišťování poptávky po dalším vzdělávání ze strany podnikatelských subjektů v Libereckém kraji.

Popis průzkumu z hlediska přípravné i realizační fáze zahrnující popis účelu a strategie realizovaného průzkumu, výběru metod sběru dat, výběru respondentů, sběru dat a metod vyhodnocování dat jsou uvedeny níže.

1.2.2.1 Koncepce průzkumu

Koncepce průzkumu vycházela ze stávajících teoretických i praktických poznatků týkajících se problematiky dalšího vzdělávání i průzkumů realizovaných v této oblasti. Určujícím faktorem v koncepci průzkumu byly cíle a stanovené hypotézy projektu.

Účelem průzkumu bylo zmapovat a popsat stávající situaci v oblasti vzdělávání zaměstnanců u podnikatelských subjektů v Libereckém kraji a zjistit jejich potřeby. Vzhledem k cílům projektu byl průzkum realizován jako popisný, jednorázový a příležitostný. Průzkum byl tématicky koncipován do pěti částí, které zjišťovaly:

- hodnocení stávající nabídky vzdělávání
- stávající situaci ve vzdělávání zaměstnanců
- změny ve vzdělávání, ke kterým došlo v roce 2010 oproti roku 2008³
- poptávku a potřeby firem v oblasti vzdělávání
- identifikační údaje dotázaných firem.

Koncepce průzkumu zohlednila použití zvolených metod sběru dat a promítla se do tvorby dotazníku.

³ Cílem bylo porovnat stávající situaci s obdobím před ekonomickou krizí.

1.2.2.2 Metody a techniky sběru dat

V tomto průzkumu byla pro sběr dat využita **metoda dotazníkového šetření s využitím jednotného, standardizovaného, strukturovaného dotazníku**. Sběr dat byl realizován kombinací několika technik. Jednalo se o elektronické, telefonické i osobní dotazování formou rozhovoru s respondentem. Všechny použité techniky mají své výhody a nevýhody. Kombinace použitých technik měla za cíl zvýšit návratnost vyplněných dotazníků při současném zohlednění náročnosti jejich získání.

Dotazník byl konstruován v souladu s cíli a koncepcí průzkumu s přihlédnutím k zvoleným technikám sběru dat tak, aby respondent mohl samostatně dotazník vyplnit, resp. tazatel měl minimální vliv na průběh rozhovoru.

Koncepce dotazníku zahrnovala pět tematických částí. **První část** (otázky č. 1 až 8) zjišťovala:

- Zdroje získávání informací o možnostech vzdělávání zaměstnanců firmy
- Názory firem na míru pokrytí jejich vzdělávacích potřeb ze strany stávající nabídky vzdělávacích agentur a škol v Libereckém kraji
- Co chybí v nabídce vzdělávání
- Spolupráci firem se vzdělávacími agenturami a školami
- Využití možností vzdělávání nabízené v rámci Strukturálních fondů EU pro rozvoj dalšího vzdělávání
- Zda firmy žádaly o některý operační program
- Názory firem týkající se možností podpory dalšího vzdělávání ze strany úřadu práce a Krajského úřadu Libereckého kraje.

Druhá část dotazníku zahrnovala otázky č. 9 – 15 věnované zjištění stávající situace v oblasti vzdělávání zaměstnanců ve firmě. Tyto otázky byly konkrétně zaměřené na zjištění poznatků týkajících se:

- Vypracování plánu vzdělávání zaměstnanců ve firmě
- Přítomnosti specialisty na další vzdělávání zaměstnanců ve firmě
- Realizovaného typu vzdělávání včetně způsobu jeho zajištění
- Zkušeností firem s tzv. dílčími kvalifikacemi
- Vzdělávání zaměstnanců podle jejich pracovního zařazení a způsob jeho zajištění

- Místa vzdělávání zaměstnanců
- Vzdělávacích programů a kurzů realizovaných ve firmě v roce 2010 (počet kurzů, celkový hodinový rozsah, počet absolventů kurzů a způsobu jejich zajištění)

Třetí část dotazníku byla zaměřená na zjištění změn v oblasti vzdělávání zaměstnanců firem. Vycházela z úrovně nákladů vynaložených na vzdělávání a celkového počtu proškolených zaměstnanců v roce 2009 (otázky č. 16 a 17) a posouzení změn, ke kterým ve firmách došlo v roce 2010 (otázka č. 18). Změny byly posuzovány z hlediska počtu kurzů, celkového objemu (počtu hodin) vzdělávání, počtu proškolených, kvality vzdělávání, objemu vynaložených finančních prostředků a míry využití vzdělávacích agentur a nabídky škol (SŠ, VOŠ a VŠ).

Čtvrtá část dotazníku obsahovala otázky (č. 19 – 23) zaměřené na zjištění požadavků a potřeb firem v oblasti dalšího vzdělávání. Tyto otázky zjišťovaly preference firem z hlediska:

- **typu kurzů** (jednodenní, vícedenní, dlouhodobé kurzy, kombinované studium)
- **formy vzdělávání** (přednášky, samostudium, interaktivní trénink, e-learning, outdoor, indoor, coaching, kombinace metod nebo vzdělávání s využitím nových technologií, např. DVD, video konference)
- **tématických oblastí vzdělávání** zaměstnanců včetně plánovaného rozsahu hodin a způsobu jejich zajištění.

Součástí byla i otázka č. 22, která zjišťovala faktory ovlivňující rozhodování firem o vzdělávání zaměstnanců. Respondenti měli pomocí pětibodové škály (1 – nejdůležitější až 5 – nejméně důležitý) určit důležitost vybraných faktorů při rozhodování o vzdělávání zaměstnanců. Jednalo se o tyto faktory:

- tématické zaměření vzdělávání
- kvalita kurzů
- cena kurzů
- zájem zaměstnanců
- výběr lektora, vzdělávací instituce.

Předmětem této části dotazníku bylo i zjištění zájmu firem o spolupráci se vzdělávací institucí, resp. specialist(k)ou. Oblasti spolupráce, ze kterých respondenti mohli vybírat libovolný počet, tvořily:

- analýza potřeb vzdělávání
- zpracování koncepce vzdělávání firmy
- monitoring trendů ve vzdělávání
- zpracování krátkodobého projektu vzdělávání
- realizace vzdělávání (výběr lektorů, organizační zajištění)
- získání přehledu o možnostech finanční podpory na vzdělávání a zpracování potřebné dokumentace.

Závěrečnou část dotazníku tvořily otázky (č. 24 – 31) týkající se charakteristiky firmy a respondenta. Tyto otázky zjišťovaly geografickou působnost firmy a její sídlo (pracoviště) v Libereckém kraji, počet zaměstnanců firmy celkem i v Libereckém kraji, dobu působení firmy na českém trhu, obor podnikání, právní formu, vlastnickou strukturu a pozici respondenta ve firmě.

Dotazník (uvedený v příloze A) byl před samotným sběrem dat testován. Dotazník byl zaslán personalistům z pěti firem, kteří ho vyplnili a poslali své připomínky. Následně byl upraven a připraven pro potřeby sběru dat v terénu. Pozornost byla věnována i úpravě pro jeho elektronické vyplňování.

1.2.2.3 Posouzení kvality získaných dat

Při sestavování dotazníku a sběru dat byla pozornost věnována také **validitě a spolehlivosti** získaných dat. **Validita** sleduje jak dobře otázka nebo měřící technika měří to, co má. **Spolehlivost** je spojena se stabilitou a konsistencí, s jakou otázka nebo měřící technika měří určitý subjekt. Validita a spolehlivost získaných dat je v případě interview a dotazování posuzována s ohledem na chyby na straně dotazujícího (význam slov, interpretace a záznam odpovědí) i dotazovaného (vnímání otázek, neochota odpovídat, časová náročnost dotazování). Ve snaze minimalizovat tyto chyby, důraz byl kladen na dotazování „správných“ osob, které mohli poskytnout potřebné informace. Otázky byly ve své podstatě obecné, formulované jasně, jednoznačně a srozumitelně. Bohužel v dotazníku se objevily i otázky náročné na znalost určitých údajů, jako např. počet vzdělávaných zaměstnanců, náklady na

vzdělávání, počet kurzů a další, které zvyšovaly nároky na jejich zodpovězení, čímž snižovaly pravděpodobnost vyplnění dotazníku a jeho návratnost.

Přes veškerou snahu sestavit stručný a relativně krátký dotazník, ve snaze splnit vytýčené cíle projektu byl dotazník poměrně dlouhý a obsáhlý. Měl 8 stran a 31 otázek. Pro lepší a přehlednější záznam získaných odpovědí byl dotazník koncipován tak, aby byly jednotlivé odpovědi u převážné většiny otázek označeny zaškrtnutím odpovídající varianty. V dotazníku se nacházelo 8 volných otázek, které vyžadovaly zaznamenání slovní odpovědi.

Dotazník byl několikrát konzultován jak s příjemcem projektu, tak i s odborníky z řad personalistů firem i zástupců vzdělávacích institucí.

1.2.2.4 Výběr respondentů

Cílovou skupinou provedeného průzkumu byly podnikatelské subjekty, tj. malé, střední a velké firmy působící v Libereckém kraji. Z hlediska potřeb průzkumu byla tato skupina respondentů omezena na firmy s více než 10 zaměstnanci.

Vzhledem k tomu, že bylo problematické určit strukturu populace pro daný průzkum – neexistuje seznam firem, které vzdělávají své zaměstnance, z něhož by byl náhodně vybrán reprezentativní vzorek respondentů, nemohly být použity statistické metody výběru respondentů ani určení velikosti vzorku.

V první vlně dotazování byli respondenti vybráni z databáze, která obsahovala seznam firem a jejich kontaktních údajů potřebných pro sběr dat. Za účelem vytvoření databáze byl kontaktován Úřad práce v Liberci, Česká hospodářská komora i soukromá firma zabývající se internetovými průzkumy. Databáze firem byla pořízená z několika zdrojů. Zahrnovala firmy různého zaměření, oboru podnikání a velikosti ze všech čtyř okresů Libereckého kraje. Databázi bylo potřeba před samotným sběrem dat upravit, tj. získané databáze sloučit, setřídít a vyloučit opakující se kontakty.

Na základě zkušeností z první fáze elektronického dotazování bylo zřejmé, že použití proporcionálního kvótního výběru na základě předem zvolených charakteristik jako je sídlo firmy v Libereckém kraji, počet zaměstnanců nebo obor podnikání bylo vzhledem k nízké

návratnosti dotazníků jako nepříliš vhodné. Z toho důvodu byla z Českého statistického úřadu v Liberci získána databáze všech firem s více než 10 zaměstnanci, které byly kontaktovány ve druhé vlně elektronického dotazování.

Vzhledem k nízké návratnosti dotazníků při elektronickém dotazování a na základě předběžných výsledků a zkušeností získaných dotazováním, byli respondenti pro osobní dotazování vybráni neproporcionálním kvótním výběrem. První etapa dotazování, kdy byly osloveny všechny firmy, ukázala, že na dotazník reagovaly spíše větší firmy. Při bližším zkoumání bylo zjištěno, že menší firmy nevyplňovaly dotazník, protože vzdělávání zaměstnanců nerealizují a nemohly tak na dané otázky odpovědět. Z toho důvodu se neproporcionální výběr jevil jednoznačně výhodnější. Proto v poslední etapě sběru dat, kdy byly firmy kontaktovány osobně, byly oslovovány převážně větší firmy, u kterých existoval předpoklad, že vzdělávají zaměstnance a mohou poskytnout potřebné informace.

1.2.2.5 Proces sběru dat

Sběr dat probíhal od poloviny července 2010 do konce ledna 2011, kdy bylo získáno téměř 400 dotazníků. Všechny dotazníky byly evidovány podle firmy a osoby, která ho vyplnila z důvodu dalšího kontaktu pro potřeby aktivity A.2.3. Dotazníky, které se opakovaly nebo byly získány od jiných subjektů, než bylo cílem, byly vyřazeny. Do vyhodnocení bylo zahrnuto 316 vyplněných dotazníků.

První etapa sběru dat byla zahájena 21. července 2010 formou elektronického dotazování. Celkem bylo kontaktováno 1474 firem z Libereckého kraje. Všichni oslovení obdrželi e-mail s průvodním dopisem. Dotazník a motivační dopis Bc. Radka Cikla, náměstka hejtmána Libereckého kraje pro resort školství, mládeže, tělovýchovy a sportu byly zaslány v příloze mailu. Z uvedeného počtu bylo 358 mailů nedoručených, 24 mailů obsahujících neochotu dotazník vyplnit nebo oznámení o nepřítomnosti v práci převážně z důvodu čerpání dovolené. V průběhu dotazníkového šetření probíhala evidence e-mailové korespondence spolu s přípravou databáze firem pro jejich další oslovení a připomenutí. Jednalo se o vyloučení firem z databáze, které již odpověděly nebo naopak si nepřály být více kontaktovány. Z databáze byly vyjmuty adresy 358 firem, kterým nemohly být e-maily z nějakých důvodů doručeny.

V další fázi elektronického šetření byly osloveny všechny firmy z databáze ČSÚ, u kterých byla zjištěna e-mailová adresa. Z celkového počtu 1 175 firem nad 20 zaměstnanců zařazených do databáze ČSÚ bylo 851 podnikatelských subjektů zařazených do průzkumu (zbytek tvořily subjekty neziskového sektoru). Z této databáze bylo e-mailem dne 7. 9. 2010 osloveno 666 firem spolu s dalšími 987 firmami z původní databáze.

Třetí běh elektronického dotazování zahrnoval firmy z předcházející etapy, které do té doby nevyplnily dotazník a firmy s 10 – 19 zaměstnanci. I u těchto firem byly zjištěny e-mailové adresy, případně telefonní čísla a provedeno dotazníkové šetření. Dne 2. 11. 2010 bylo e-mailem osloveno dalších 517 firem s počtem zaměstnanců 10 – 19. Dne 6. 11. 2010 byly všechny firmy, které do té doby nereagovaly na dotazník, kontaktovány ještě jednou s prosbou o vyplnění dotazníku. Návratnost dotazníků u prvního rozeslání e-mailů byla cca 1 %, návratnost dotazníků u druhého a třetího rozeslání mailů byla menší než 2 %.

Nízká návratnost dotazníků byla důvodem, proč bylo pro sběr dat **použito telefonické a osobní dotazování**. Byly vytvořené 3 pracovní skupiny, které zajišťovaly sběr dat ve spolupráci se studenty TUL. Tito tazatelé měli za cíl kontaktovat firmy, které nebylo možné dotázat elektronicky, ale i ty, které na e-maily nereagovaly a získat vyplněné dotazníky. Telefonické a osobní dotazování probíhalo od začátku října 2010 do poloviny ledna 2011.

Dotazníky byly rovněž získány dotazováním firem na veletrhu EDUCA 21. 10. 2010 v Tipsport aréně v Liberci a veletrhu T-fórum 2010 – Veletrh Pracovních Příležitostí dne 8. 12. 2010 v areálu TUL.

Maximální pozornost při realizaci průzkumu, s cílem minimalizovat případné chyby, byla věnována **spolupráci s tazateli**. Tazatelé byli předem seznámení jak s průzkumem a zkoumanou problematikou, tak i se způsobem sběru dat a použitým dotazníkem. Aby byla zvýšená kvalita a spolehlivost získaných dat (tj. nedocházelo k chybnému vyplňování nebo tzv. samo-vyplňování dotazníků studenty), jednotliví tazatelé se dotazovali relativně malého počtu 3 – 4 firem.

1.2.2.6 Proces analýzy dat

Vlastnímu vyhodnocování dat předcházela kontrola dat a kódování odpovědí. Možnosti odpovědí v dotazníku byly kódovány, aby záznam a vyhodnocení odpovědí bylo co nejjednodušší. Odpovědi byly kódovány v souladu se strukturou dotazníku, otevřené možnosti odpovědí (tj. doslovné záznamy odpovědí respondentů) byly vyhodnocovány samostatně a seřazeny do jednotlivých skupin, které vyplynuly z odpovědí respondentů.

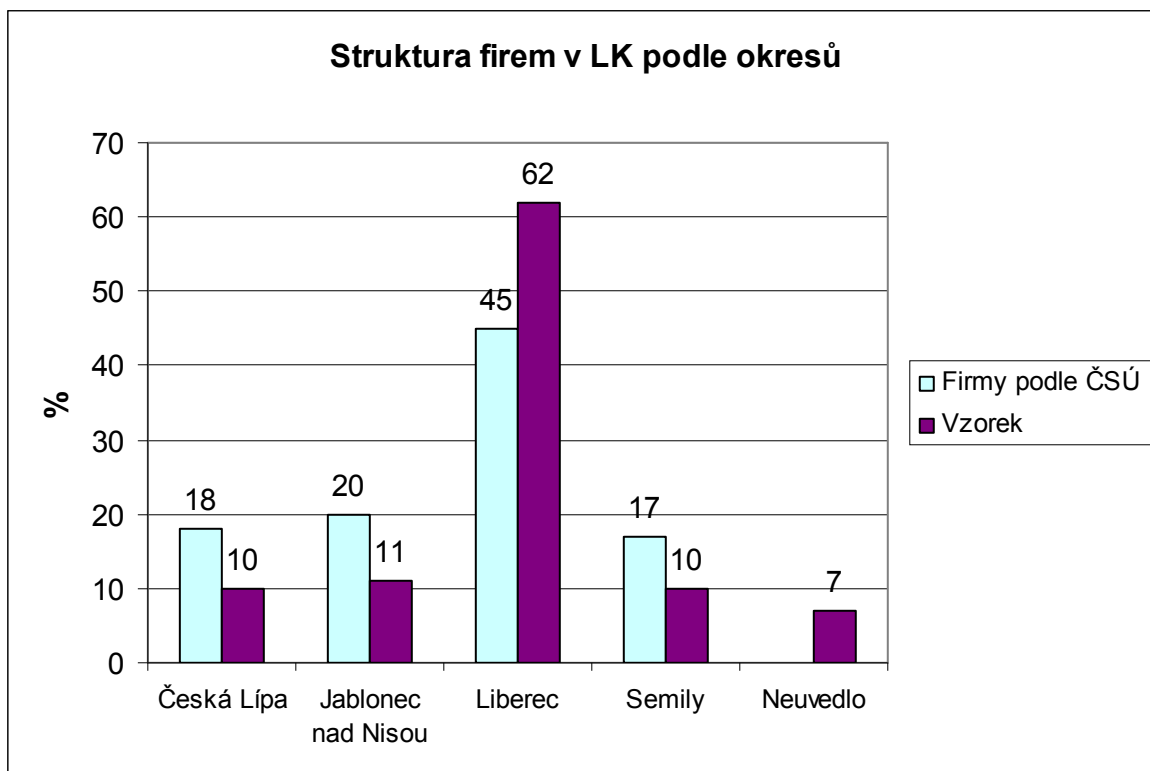
Odpovědi byly zaznamenány do tabulky v programu Excel, jejíž struktura odpovídala struktuře a řazení otázek v dotazníku. Získaná data byla vyhodnocena pomocí softwaru SPSS. Základní vyhodnocení dat bylo provedeno pomocí metod popisné statistické analýzy. Předmětem další analýzy bylo ověření stanovených hypotéz, které spočívalo ve zjištění statisticky významných rozdílů proměnných podle oboru podnikání a počtu zaměstnanců. Významnost rozdílů byla testována pomocí analýzy **ANOVA, Kruskal-Wallisovým a Mann-Whitneyho testem**. Pro zjištění závislostí byl použit **Spearmanův korelační koeficient**.

1.2.3 Charakteristika respondentů

Do analýzy dat bylo zahrnuto 316 dotazníků, což z celkového počtu 1 653 firem s více než 10 zaměstnanci v Libereckém kraji **představuje necelých 20 %**. Převážná část dotázaných firem (59 %) uvedla, že má pracoviště pouze na území Libereckého kraje. Přibližně 19 % dotázaných firem působí převážně na území Libereckého kraje, co znamená, že více než polovina zaměstnanců má pracoviště v Libereckém kraji. Zbývajících 22 % firem uvedlo, že působí převážně mimo Liberecký kraj.

Vzhledem k tomu, že byl zvolen neproporcionální kvótní výběr podnikatelských subjektů s důrazem na větší firmy, získaný vzorek firem byl nereprezentativní a vychýlený směrem k firmám s větším počtem zaměstnanců. Tato skutečnost ovlivnila i reprezentativnost vzorku ve vztahu k dalším charakteristikám respondentů.

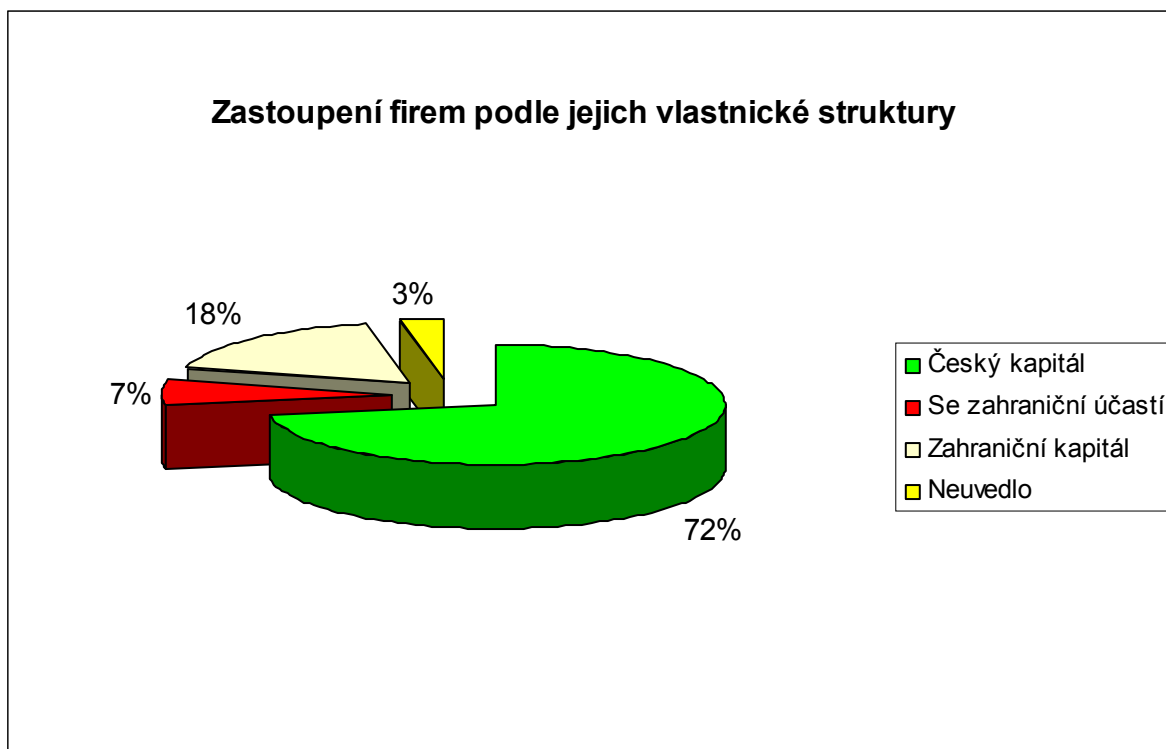
Struktura respondentů podle sídla, resp. pracoviště firmy s příslušností k jednotlivým okresům Libereckého kraje je uvedena v grafu č. 1.



Graf č. 1

Největší podíl dotázaných firem tvořily firmy působící v okrese **Liberec (62 %)**. Podíl firem, dotázaných v okrese **Česká Lípa, činil 10 %**, v okrese **Jablonec nad Nisou 11 %** a v okrese **Semily 10 %**. Čtyřicet firem (7 %) nevedlo sídlo své firmy. Ve struktuře dotázaných firem převažují oproti skutečnému rozložení firmy z okresu Liberec. Tento nepoměr lze vysvětlit pouze větší ochotou firem v Liberci a okrese Liberec vyplnit zasláný dotazník. Nicméně detailnější analýza získaných výsledků neprokázala žádné statisticky významné rozdíly ve vzdělávání zaměstnanců podle okresů ($\chi^2=0,490$, $p=0,783$; **korelační koeficient=0,045**, $p=0,466$). Podobně korelační analýza **neprokázala žádnou vzájemnou závislost**. Z tohoto hlediska lze považovat strukturální disproporci vzorku podle okresů za bezvýznamnou.

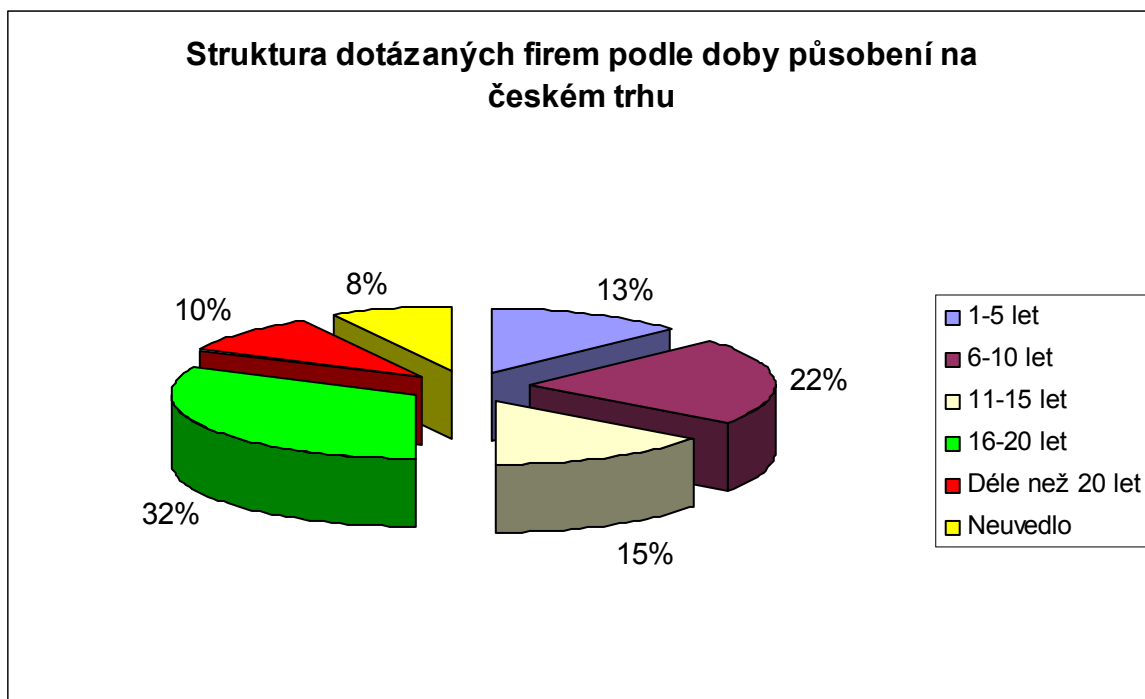
Strukturální rozložení dotázaných firem z hlediska vlastnické struktury je uvedeno v grafu č. 2.



Graf č. 2

Největší zastoupení dotázaných firem měly firmy s **českým kapitálem (72 %)**. Druhou největší skupinu tvořily **zahraniční firmy (18 %)**. **Firmy se zahraniční účastí** tvořily přibližně **5 %**. Proporčně stejně velkou skupinu (5 %) tvořily i firmy, které neuvedly svou vlastnickou strukturu.

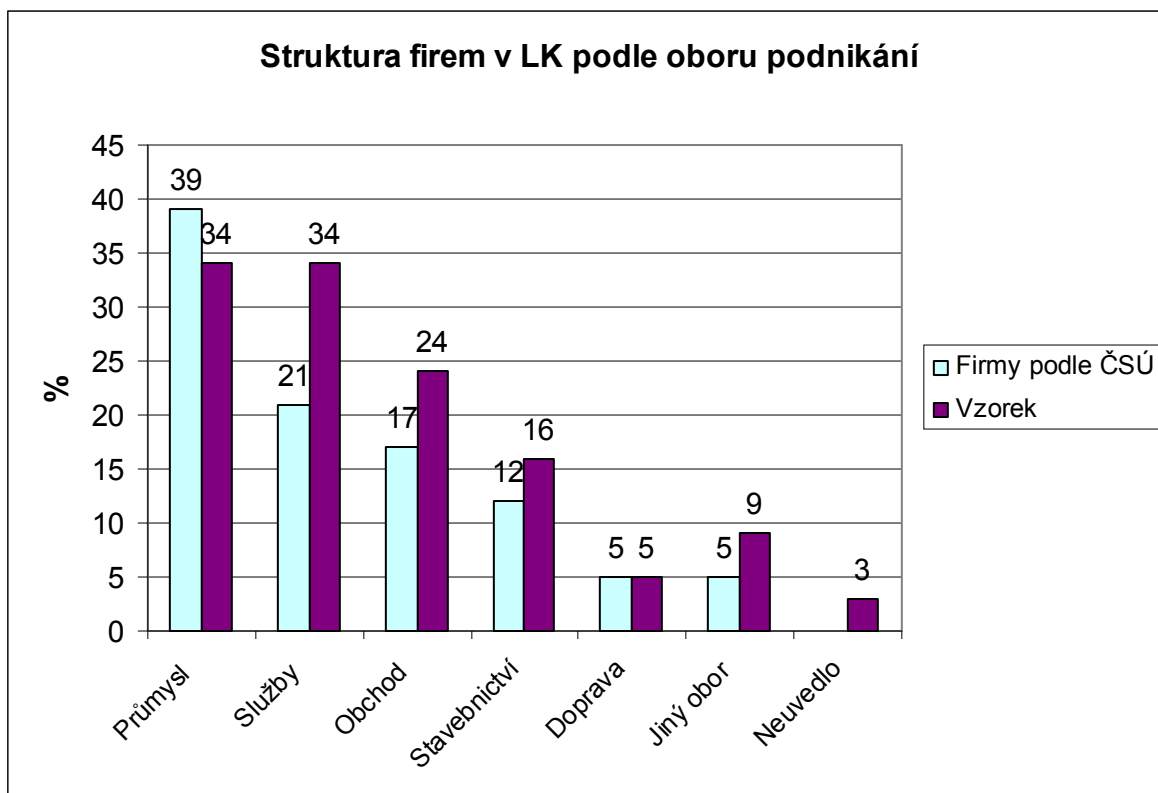
Struktura dotázaných firem podle doby působení na českém trhu je uvedena v grafu č.3.



Graf č. 3

Převážná většina dotázaných firem (**69 %**) uvedla, že **na českém trhu působí 6 – 20 let**. Relativně krátkodobě (**méně než 5 let**) na českém trhu podniká **13 %** dotázaných firem. Dlouhodobě (**déle než 20 let**) podniká **10 %** firem, přičemž značná většina z nich (**7 %**) na českém trhu působí 50 – 150 let. Přibližně **8 %** dotázaných firem dobu podnikání na českém trhu neuvedlo.

Struktura respondentů podle oboru podnikání je uvedena v grafu č. 4.



Graf č. 4

Největší podíl dotázaných firem tvořily firmy podnikající v oboru **průmyslové výroby (34 %)** a **služeb (34 %)**. Přibližně **24 %** dotázaných uvedlo, že podniká v oblasti **obchodu, 16 % ve stavebnictví a 5 % působí v dopravě**. Obor podnikání neuvedlo 9 firem (3 % dotázaných). Jako další obor podnikání, který nebyl uveden v dotazníku, uvedlo 29 firem (9 %). Jednalo se o firmy působící v oblasti zemědělství, lesnictví, zdravotnictví, vývoje a energetiky. Přibližně **29 % firem podnikalo ve více oborech**. Největší procentuální zastoupení (15 %) měly firmy podnikající ve dvou oborech. Z této kategorie firem, firmy působící v obchodě a službách představovaly téměř 7 %, průmyslu (výroby) a obchodu necelá 3 %, stavebnictví a obchodu 2 %, stavebnictví a služeb 1 % a průmyslu a služeb 1 %. Necelá 4 % dotázaných firem uvedla, že podniká ve třech oborech, z nichž jeden obor podnikání byly služby. Podobně služby byly součástí podnikání i u firem, které uvedly 4 obory podnikání (3 firmy – 1 % dotázaných).

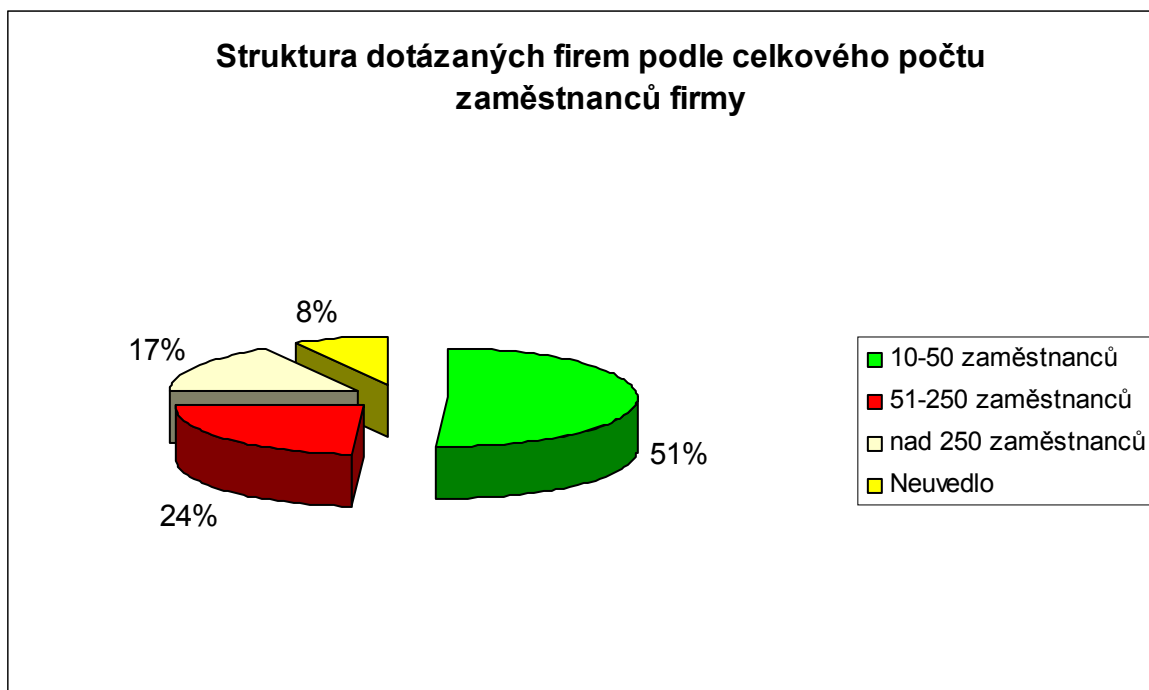
Posoudit reprezentativnost vzorku dotázaných firem podle oboru podnikání je problematické, protože Český statistický úřad eviduje firmy podle jednoho oboru podnikání, zatímco dotázané firmy (29 %) uvedly oborů podnikání více (2 až 4 obory, viz výše). Zvláštní

pozornost zasluhuje podnikání v oboru služeb. Podíl firem, které uvedly podnikání pouze v oblasti služeb, činil 21 % (podíl koresponduje s podílem firem v Libereckém kraji). Avšak v oblasti služeb působí i celá řada firem podnikajících v jiných oborech. Největší podíl (téměř 10 %) dotázaných firem podnikajících i v oboru služeb tvořily firmy působící v oblasti obchodu. Z tohoto důvodu celkový podíl dotázaných firem v oblasti služeb dosáhl 34 %. Graf č. 4 prezentuje procentuální zastoupení jednotlivých oborů tak, jak je uvedly dotázané firmy. Firmy, které uvedly více oborů podnikání, byly započítány vícekrát podle počtu oborů, které uvedly. To znamená, že procentuální součet firem všech oborů je větší než 100 %. Vzhledem k tomu, že v zadání projektu byl důraz kladen na firmy působící v průmyslu, stavebnictví, obchodě, dopravě a službách, je četnost firem působících v těchto oborech dostatečně velká a tudíž lze tento vzorek považovat za dostatečně reprezentativní.

Dalším významným klasifikačním znakem dotázaných firem byl počet zaměstnanců. **Velikost firmy podle počtu zaměstnanců** byla zjišťována jednak za firmu jako celek a jednak z hlediska počtu zaměstnanců, které firma má v Libereckém kraji. U firem, které působí pouze v Libereckém kraji, bylo toto číslo totožné. Firmy uváděly aktuální počty svých zaměstnanců, tj. neměly zadané kategorie, do kterých by se řadily. Pro analýzu dat byly **v souladu se zadáním projektu vytvořeny tři kategorie firem:**

- Malé podniky do 50 zaměstnanců
- Středně velké podniky s počtem 51 – 250 zaměstnanců
- Velké podniky mající více než 250 zaměstnanců.

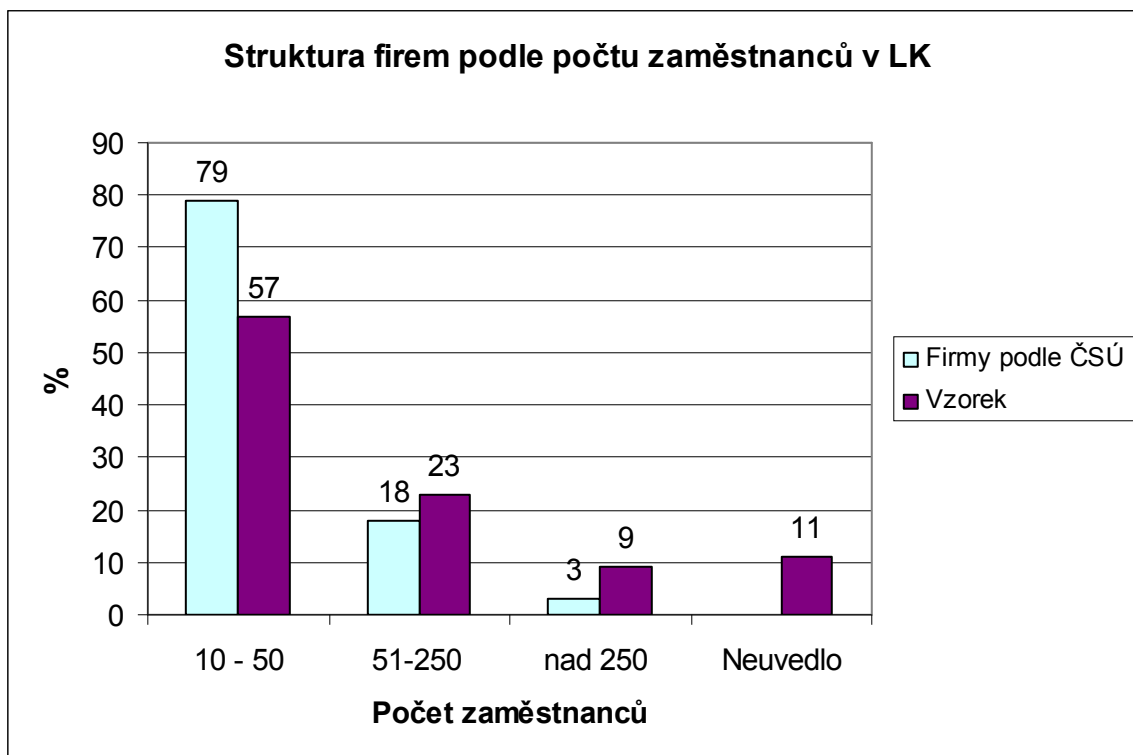
Počet zaměstnanců neuvadlo 26 firem (8 %). Ostatní firmy byly seřazeny podle počtu a rozděleny do uvedených kategorií. Struktura dotázaných firem podle počtu zaměstnanců je uvedena v grafu č. 5.



Graf č. 5

Největší podíl dotázaných firem (51 %) tvořily firmy s celkovým počtem zaměstnanců 10 – 50. Středně velké firmy zaměstnávající 51 – 250 představovaly 24 % dotázaných firem. Podíl velkých firem nad 250 zaměstnanců činil 17 %.

V Libereckém kraji dle údajů Českého statistického úřadu v roce 2010 působilo téměř 80 % firem s 10 – 50 zaměstnanci. Středně velké podniky představovaly 17 % všech podnikatelských subjektů v LK. Velké podniky čítaly přibližně 3 %. Zastoupení dotázaných firem podle počtu jejich zaměstnanců v Libereckém kraji uvádí graf č. 6.



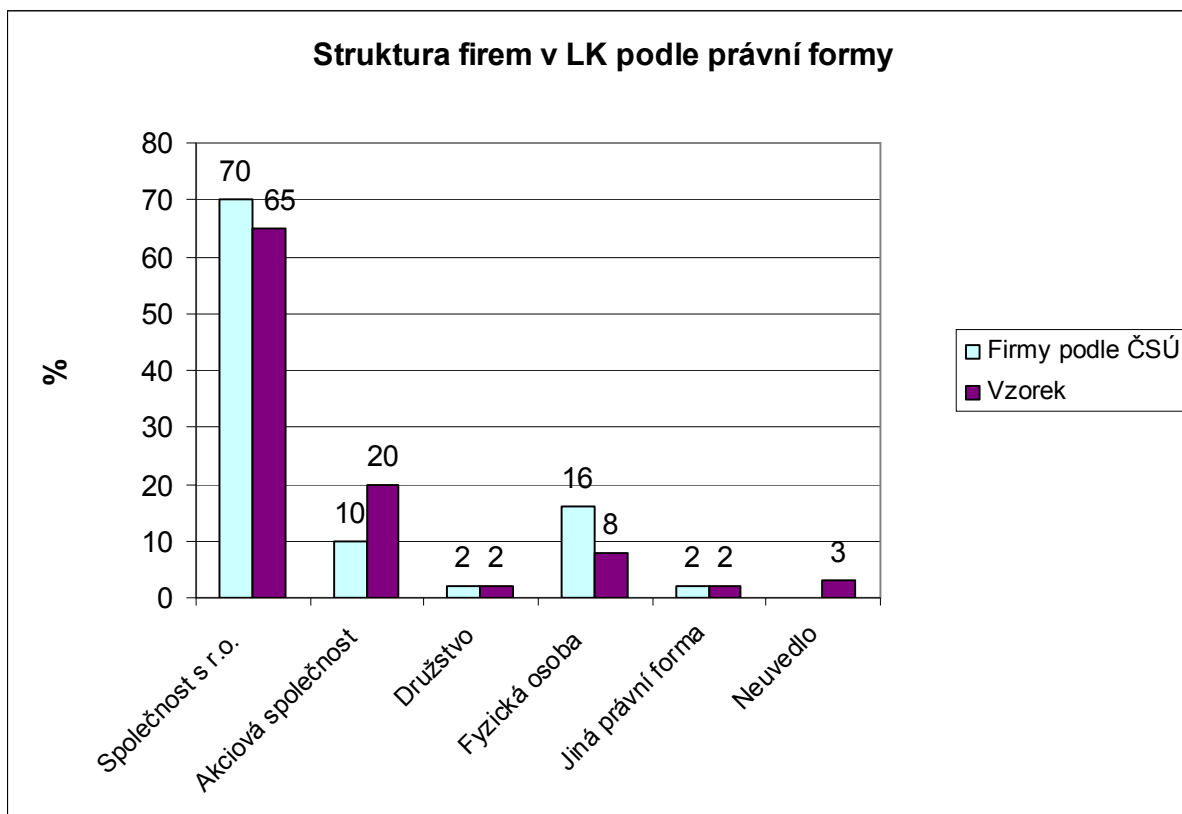
Graf č. 6

Z hlediska počtu zaměstnanců pracujících v Libereckém kraji podíl malých firem zaměstnávajících 10 – 50 zaměstnanců činil 57 %. Podíl středně velkých firem představoval 23 %, podíl velkých firem nad 250 zaměstnanců tvořil 9 %.

Vzorek dotázaných firem byl oproti skutečnosti zkreslen ve prospěch středně velkých a velkých firem. K tomu došlo cíleně v průběhu sběru dat, kdy byly oslovovány spíše větší firmy, u kterých se předpokládalo, že vzdělávají zaměstnance. V souladu se zadáním projektu⁴ tento způsob výběru respondentů zajistil dostatečně velké skupiny firem vzhledem k počtu jejich zaměstnanců pro posouzení vzdělávacích potřeb, průběhu vzdělávání a určení potenciální poptávky po dalším vzdělávání.

Zastoupení dotázaných firem podle právní formy podnikání je uvedeno v grafu č. 7.

⁴ Vzorek je kvótním výběrem, který respektuje rozdělení zaměstnavatelů do 3 velikostních kategorií podle počtu zaměstnanců do 50, 51 – 250 a nad 250 zaměstnanců.



Graf č. 7

Největší podíl dotázaných firem tvořily **společnosti s ručením omezeným (65 %)**, **akciové společnosti (20 %)**, **fyzické osoby (8 %)** a **družstva (2 %)**. Přibližně 2 % dotázaných firem označilo jinou právní formou (např. komanditní společnost, státní podnik nebo organizační složku státu). Devět firem (3 %) právní formu neuvedlo.

Rozdíl struktury dotázaných firem podle právní formy oproti struktuře firem v Libereckém kraji souvisí s neproporčním výběrem firem podle počtu zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že ve vzorku je vyšší podíl firem s větším počtem zaměstnanců, jsou tyto firmy ve většině případů akciové společnosti nebo společnosti s ručením omezeným. Fyzické osoby obvykle bývají firmy s menším počtem zaměstnanců nebo i bez zaměstnanců.

1.3 Kvantitativní vymezení poptávky po dalším vzdělávání ze strany podnikatelských subjektů v Libereckém kraji

Tato kapitola se snaží odhadnout velikost tržního potenciálu a potenciální poptávky dalšího vzdělávání v Libereckém kraji. **Odhad vychází z výsledků průzkumu tržního potenciálu vzdělávání a dílčích výsledků průzkumu vzdělávacích potřeb podnikatelských subjektů v Libereckém kraji.**

Průzkum tržního potenciálu vzdělávání zaměstnanců určil základní kvantitativní údaj a to kolik firem s více než 10 zaměstnanci v Libereckém kraji realizuje vzdělávání zaměstnanců. Dotazníkový průzkum tento údaj doplnil o další kvantitativní ukazatele vzdělávání:

- Počet kurzů
- Počet hodin vzdělávání
- Počet hodin vzdělávání podle tématického zaměření realizovaných kurzů
- Počet proškolených
- Náklady vynaložené na vzdělávání.

Získané poznatky umožnily odhadnout tržní potenciál a potenciální poptávku po dalším vzdělávání zaměstnanců v Libereckém kraji v jednom roce. V souladu s hypotézou H1 je poptávka po dalším vzdělávání posuzována podle počtu zaměstnanců, oboru podnikání a okresu, ve kterém firma působí. Počty školících a neškolících firem byly testovány **Mann-Whitneyem a Kruskal-Wallisovým testem.**

Průzkumem bylo zjištěno, že **vzdělávání zaměstnanců realizuje asi 58 %** firem zaměstnávajících více než 10 zaměstnanců. Počet vzdělávajících firem je přímo úměrný počtu zaměstnanců. **Analýza dat dále prokázala, že:**

- Neexistuje žádná souvislost mezi počtem firem vzdělávajících zaměstnance a okresem, ve kterém firma působí (nebyly prokázány statisticky významné rozdíly ve vzdělávání zaměstnanců: $\chi^2=0,490$, $p=0,783$; korelační koeficient=0,045, $p=0,466$).
- Neexistují významné rozdíly v počtu vzdělávajících a nevzdělávajících firem podle oboru podnikání ($\chi^2=5,765$, $p=0,075$; korelační koeficient=0,006,

p=0,930). Podíly firem podnikajících v **průmyslu, stavebnictví, obchodě, dopravě a službách**, které školí, jsou přibližně stejné. Podíl firem, které školí, je ve všech oborech přibližně stejný jako podíl těch, které neškolí (U=4220,5, p=0,075), tj. **školí asi polovina všech firem vybraných oborů**.

- **Existují významné rozdíly ve vzdělávání zaměstnanců podle právní formy podnikání** ($\chi^2=27,938$, p=0,000; korelační koeficient=0,292, p=0,000). **Nejvíce vzdělávají akciové společnosti a společnosti s ručením omezeným**.
- **Existuje silná a významná závislost mezi počtem vzdělávajících firem a počtem zaměstnanců** (prokázány významné rozdíly: $\chi^2=38,927$, p=0,000; korelační koeficient=0,414, p=0,000). Podíly firem, které školí, jsou významně jiné než těch, co neškolí (U=3228,00, p=0,000).

Vzhledem k tomu, že nebyly zjištěny významné rozdíly ve vzdělávání firem podle oboru podnikání, odhad potenciální poptávky byl proveden pouze podle počtu zaměstnanců. Výsledná poptávka byla stanovena jako souhrn potenciálních poptávek zjištěných ve třech velikostních kategoriích firem (do 50 zaměstnanců, 51 – 250 a nad 250 zaměstnanců).

Odhad tržního potenciálu a potenciální poptávky je proveden v následujících podkapitolách.

1.3.1 Potenciální poptávka po dalším vzdělávání podle počtu zaměstnanců

Velikost poptávky po dalším vzdělávání podle počtu zaměstnanců vychází z odhadu tržního potenciálu a potenciální poptávky, které jsou popsány níže.

1.3.1.1 Určení tržního potenciálu

Velikost tržního potenciálu představuje velmi důležitou informaci, protože určuje maximální poptávku. K tomu, aby bylo možné určit tržní potenciál, je nutné definovat potenciálního zákazníka (uživatele dalšího vzdělávání). Na základě těchto informací je možné definovat trh, resp. segmenty trhu a posoudit zájem potenciálních zákazníků (firem) o další vzdělávání zaměstnanců.

Potenciálním zákazníkem dalšího vzdělávání zaměstnanců je jakýkoliv podnikatelský subjekt podnikající v Libereckém kraji. Pro bližší určení segmentů, jež tvoří tržní potenciál byly zohledněny potřeby aktivity A.2.1, tj. firmy s více než 10 zaměstnanci a 3 velikostní kategorie firem podle počtu zaměstnanců.

Podíl firem vzdělávajících zaměstnance v závislosti na počtu zaměstnanců uvádí tabulka č. 7.

Tabulka č. 7 Podíl vzdělávajících firem v závislosti na počtu zaměstnanců

Školící firmy	Kategorie vzdělávajících firem podle počtu zaměstnanců								
	10-19	20-24	25-49	50-99	100-199	200-249	250-499	500-999	Nad 1000
Počet dotázaných v dané kategorii	80	19	31	18	10	17	28	13	12
% z dotázaných	35	37	61	56	70	80	86	100	100
Průměrné % z dotázaných	44 %			68 %			97%		

Z tabulky č. 7 je zřejmé, že podíl malých firem (10 – 49 zaměstnanců), které školí své zaměstnance nad rámec školení vymezeného zákonem, byl 44 %. V případě středně velkých firem (50 – 249 zaměstnanců) tento podíl představoval více než dvě třetiny. Nejvíce firem, které školí, bylo v kategorii velkých firem. V této kategorii vzdělávání realizuje přibližně 97 % firem. Zbývajících 3 % tvořily firmy, které uvedly, že vzdělávání realizuje mateřská firma, která má sídlo mimo Liberecký kraj, obvykle v zahraničí. Celkově lze konstatovat, že všechny firmy zaměstnávající více než 500 lidí školí.

Výše vypočtené podíly firem (viz tabulka č. 7) jsou **podkladem pro odhad tržního potenciálu**. Určují velikost segmentů, které školí. Údaje potřebné pro určení tržního potenciálu z hlediska nákladů na vzdělávání i počtu kurzů, hodin vzdělávání a počtu absolventů, jsou uvedené v tabulce č. 8 a 9.

Tabulka č. 8 Kvantitativní ukazatele vzdělávání firem podle počtu zaměstnanců v roce 2009

Velikost firem (zaměstnanci)	Počet firem v LK	Průměrné náklady v Kč na 1 firmu na:			Prům. počet proškolených na firmu
		vzdělávání	proškoleného	1 zaměstnance	
Do 50	1310	179 718	6 740	3 912	48
51 – 250	290	314 736	5 064	2 618	123
Nad 250	53	1 290 215	3 350	1 397	787
Průměr		594 890	5 051	2 642	319

Tabulka č. 8 prezentuje finanční ukazatele vzdělávání vyjádřené v průměrných nákladech vynaložených v roce 2009 jednou firmou na vzdělávání zaměstnanců. Z tabulky je evidentní, že **malé firmy** v roce 2009 v průměru na vzdělávání zaměstnanců vynaložily 180 000 Kč. Náklady na vzdělávání u **středně velkých firem** činily přibližně 300 000 Kč, u **velkých** dosahovaly téměř 1,3 milionu korun.

Průměrné náklady na jednoho proškoleného zaměstnance se lišily v závislosti na velikosti firmy. Malé firmy v průměru vynaložily na 1 proškoleného více peněz (6 740 Kč) než velké (3 350 Kč). Výrazné rozdíly byly patrné v případě průměrných nákladů na jednoho zaměstnance, které **byly nejvyšší u malých firem (3 912 Kč)**. S rostoucím počtem zaměstnanců průměrné náklady na jednoho zaměstnance přirozeně klesaly. U středně velkých firem činily přibližně 2 618 Kč, u velkých firem řádově 1 597 Kč.

Výrazně rozdílné byly i průměrné počty proškolených zaměstnanců připadající na jednu firmu. Samozřejmě **nejméně zaměstnanců v roce 2009 proškolily malé firmy**. V průměru jedna malá firma proškolila 48 zaměstnanců, středně velká 123 a velká 787 zaměstnanců.

Další kvantitativní ukazatele vzdělávání zaměstnanců v roce 2010 uvádí tabulka č. 9.

Tabulka č. 9 Kvantitativní ukazatele vzdělávání firem podle počtu zaměstnanců v roce 2010

Velikost firem (zaměstnanci)	Počet firem v LK	Průměrný počet na 1 firmu:		
		kurzů	hodin	absolventů
Do 50	1 310	4	144	38
51 – 250	290	7	674	128
Nad 250	53	13	1 219	443
Průměr		8	679	203

Průměrný počet kurzů, výukových hodin i počet proškolených stoupal s počtem zaměstnanců. V průměru jedna malá firma v roce 2010 realizovala 4 kurzy čítající 144 výukových hodin, jichž se účastnilo 38 zaměstnanců. V případě středně velkých firem to bylo 7 kurzů, 674 hodin a 118 absolventů. **Největší objem vzdělávání realizovaly velké firmy**, které v průměru pořádaly 13 kurzů představujících více než 1200 výukových hodin a více než 440 absolventů.

Celková kapacita trhu pro vzdělávání představuje maximálně možný objem vzdělávání zaměstnanců. Ten by nastal, kdyby všechny firmy vzdělávaly všechny zaměstnance. **Tržní potenciál** je dán možným objemem vzdělávání, který může být dosažen všemi firmami za rok při daných podmínkách. Tržní potenciál vzdělávání je proto možné určit na základě předpokladu, že všechny firmy budou vzdělávat ve zjištěném průměrném rozsahu a s vynaložením průměrných nákladů. Pro dosažení přesnějšího odhadu vzhledem k tomu, že objem vzdělávání je přímo úměrný počtu zaměstnanců firem, je vhodnější určit tržní potenciál pro jednotlivé kategorie firem. Celkový tržní potenciál bude souhrnem všech dílčích potenciálů.

Výše uvedené údaje (viz tabulky č. 1.7 – 1.9) byly použity pro určení tržního potenciálu. Je nutné poznamenat, že **se jedná o přibližný odhad**. Tržní potenciál vyjádřen výší finančních prostředků byl odhadnut na základě údajů získaných za rok 2009. Tržní potenciál vyjádřený počtem kurzů, výukových hodin a absolventů byl stanoven na základě údajů z roku 2010.

Odhady tržních potenciálů jsou uvedeny v tabulkách č. 10 a 11.

Tabulka č. 10 Tržní potenciál vzdělávání v Libereckém kraji vyjádřen výší finančních prostředků vynaložených na vzdělávání podle počtu zaměstnanců (odhad z roku 2009)

Velikost firem (zaměstnanci)	Počet firem v LK	Náklady na vzdělávání	Počet proškolených
Do 50	1310	235 430 580	62 880
51 – 250	290	91 273 440	35 670
Nad 250	53	68 381 395	41 711
Celkem	1653	395 085 415	140 261

Celkový tržní potenciál vzdělávání v Libereckém kraji představoval přibližně **400 milionů** korun, které byly vynaloženy na vzdělávání cca **140 tisíc zaměstnanců**.

Tabulka č. 11 Tržní potenciál vzdělávání v Libereckém kraji vyjádřen počtem kurzů, hodin a proškolených zaměstnanců (odhad z roku 2010)

Velikost firem (zaměstnanci)	Počet firem v LK	Průměrný počet na 1 firmu:		
		kurzů	hodin	absolventů
Do 50	1 310	5 240	188 640	49 780
51 – 250	290	2 030	195 460	37 120
Nad 250	53	689	64 607	23 479
Celkem	1653	7 959	448 707	110 379

Pokud by všechny firmy v Libereckém kraji realizovaly zjištěný průměrný počet kurzů, hodin a proškolily průměrný počet zaměstnanců, tržní potenciál vzdělávání by ročně představoval téměř **8 000 kurzů** s celkovým počtem **449 tisíc hodin** a řádově **110 tisíci proškolenými** zaměstnanci. **Největší potenciál** vyjádřen počtem kurzů, hodin a proškolených představují malé firmy, což není dáno objemem jejich vzdělávání, ale počtem. **Nejmenší tržní potenciál** i vzhledem k malému proporcionálnímu zastoupení představují velké firmy.

1.3.1.2 Velikost potenciální poptávky po dalším vzdělávání podle počtu zaměstnanců

Potenciální poptávka vyjadřuje podíl zákazníků (firem), u nichž je reálný předpoklad, že budou vzdělávat zaměstnance. Velikost potenciální poptávky vychází z tržního potenciálu, který představuje maximálně možný objem vzdělávání. Ten je však v praxi nereálný. Velikost potenciální poptávky v korunách odhadneme, když vynásobíme průměrné náklady na vzdělávání počtem firem, které vzdělávají. Přesnějšího odhadu je možné dosáhnout výpočtem velikosti potenciální poptávky pro jednotlivé kategorie firem. **Celková potenciální poptávka je souhrnem dílčích poptávek.**

Velikost potenciální poptávky po dalším vzdělávání v Libereckém kraji vyjádřené náklady na vzdělávání ukazuje tabulka č. 12.

Tabulka č. 12 Velikost potenciální poptávky po vzdělávání v Libereckém kraji vyjádřená náklady na vzdělávání zaměstnanců (odhad z roku 2009)

Velikost firem (zaměstnanci)	Počet firem v LK	Počet školících firem v LK		Náklady na vzdělávání	Počet proškolených
		%	Počet		
Do 50	1310	44	576	103 517 568	27 648
51 – 250	290	68	197	62 002 992	24 231
Nad 250	53	97	51	65 800 965	40 137
Celkem	1653			231 321 525	92 016

Potenciální poptávka vyjádřená výší finančních prostředků na vzdělávání zaměstnanců v Libereckém kraji činila více než **231 milionů korun**. Odhad velikosti poptávky po vzdělávání ve smyslu počtu kurzů, hodin a proškolených zaměstnanců uvádí tabulka č. 13.

Tabulka č. 13 Velikost potenciální poptávky po vzdělávání v Libereckém kraji vyjádřen počtem kurzů, hodin a proškolených zaměstnanců (odhad z roku 2010)

Velikost firem (zaměstnanci)	Počet firem v LK	Počet školících firem		Počet kurzů	Počet hodin	Počet absolventů
		%	Počet			
Do 50	1 310	44	576	2 304	82 944	21 888
51 – 250	290	68	197	1 379	132 778	25 216
Nad 250	53	95	50	663	62 169	22 593
Celkem	1653			4 346	277 891	69 697

Odhadovaná velikost potenciální poptávky po vzdělávání zaměstnanců v Libereckém kraji představovala více než **4 300 kurzů a 278 000 výukových hodin**, kterých se účastnilo cca **70 000 zaměstnanců**.

Nejvyšší potenciální poptávka po kurzech byla u malých firem. Tyto kurzy představovaly asi 83 000 hodin a 22 000 účastníků, což činilo 36 hodin a 10 zaměstnanců na kurz. Poptávka po kurzech s velikostí firmy klesá. U středně velkých firem představovala 1 380 kurzů, 132 780 hodin a 25 200 proškolených. Na jeden kurz připadalo 96 hodin a 18 účastníků kurzu. **Nejnižší poptávka po kurzech** byla zjištěna u velkých firem. Jeden kurz v průměru zahrnoval 94 hodin a 34 proškolených zaměstnanců.

Velikost potenciální poptávky byla určena i pro jednotlivé **tématicky zaměřené kurzy včetně předpokládaného odhadu počtu hodin**. Dotázané firmy byly požádány, aby uvedly, na které oblasti vzdělávání se chtějí v blízké budoucnosti zaměřit. Tabulka č. 14 uvádí předpokládané průměrné počty hodin vybraných vzdělávacích kurzů podle počtu zaměstnanců.

Tabulka č. 14 Zájem firem o vybrané kurzy vyjádřen počtem hodin podle velikosti firem

Vzdělávací kurzy	Počet dotázaných firem	Průměrný počet hodin na 1 firmu za rok		
		Malé firmy	Středně velké firmy	Velké firmy
Cizí jazyky	53	70	99	1026
Technologické procesy a technika	14	130	35	45
Odborné dělnické profese	11	-	39	66
Řízení vnitropodnikových změn	10	12	86	75
Řízení a vedení lidí	24	46	29	115
Týmová spolupráce	16	38	21	100
Řízení kvality	22	56	28	39
Školení vyplývající ze zákonů	49	28	24	167
Informační a komunikační technologie	41	36	15	75
Rozvoj osobnosti	13	19	27	65
Marketing a obchodní dovednosti	21	29	32	15
Administrativní a referentské činnosti	16	14	27	16
Řízení výroby, logistika	14	16	14	20
Celkem	304	494	476	1 824

V průměru jedna malá a středně velká firma plánuje v jednom roce realizovat přibližně **500 hodin** vzdělávání pro zaměstnance. Plánovaný odhad celoročního vzdělávání zaměstnanců velkých firem je několika násobně vyšší a představuje **více než 1 800 hodin**.

Největší zájem firem je o **výuku cizích jazyků** a to zvláště u velkých firem, které jsou ve většině vlastněny zahraničním kapitálem. Schopnost komunikovat v cizím jazyce je základním předpokladem práce v těchto firmách. Malé firmy mají výrazně větší zájem o vzdělávání v oblasti **technologických procesů a techniky, řízení kvality, marketingu a obchodních dovednostech**. Středně velké firmy by ve větší míře než ostatní chtěly vzdělávat v oblasti **řízení vnitropodnikových změn**.

Pokud jde o zájem firem o vzdělávání zaměstnanců vyjádřený průměrným počtem hodin na firmu, **velké firmy dominují ve většině tematických oblastí vzdělávání:**

- školení vyplývající ze zákonů (167 hodin ročně)
- řízení a vedení lidí (115 hodin)
- týmová spolupráce (110 hodin)
- řízení podnikových změn (75 hodin)
- informační a komunikační technologie (75 hodin)
- odborné dělnické profese (66 hodin)
- rozvoj osobnosti (65 hodin).

Zájem o vzdělávání v oblasti administrativní a referentské činnosti, řízení výroby a logistiky lze považovat u všech firem za relativně malý a přibližně stejný.

Objem vzdělávání zaměstnanců v jednotlivých tematických oblastech vyjádřený průměrným počtem hodin na jednu firmu za rok byl použit pro odhad velikosti potenciální poptávky po daném typu vzdělávání v Libereckém kraji.

Velikost potenciální poptávky po uvedených typech kurzů podle počtu zaměstnanců v Libereckém kraji je uvedena v tabulce č. 15.

Tabulka č. 15 Odhad velikosti potenciální poptávky po uvedených typech kurzů podle počtu zaměstnanců v Libereckém kraji

Vzdělávací kurzy	Počet hodin vzdělávání ve firmách za rok		
	Malých	Středních	Velkých
Procento školících firem	44 %	68 %	96 %
Počet školících firem	576	197	51
Cizí jazyky	40 320	19 503	51 300
Technologické procesy a technika	74 880	6 895	2 250
Řízení kvality	32 256	5 516	1 950
Řízení a vedení lidí	26 496	5 713	5 750
Týmová spolupráce	21 888	4 137	5 000
Školení vyplývající ze zákonů	16 128	4 728	8 350
Informační a komunikační technologie	20 736	2 955	3 750
Řízení vnitropodnikových změn	6 912	16 942	3 750
Marketing a obchodní dovednosti	16 704	6 304	750
Rozvoj osobnosti	10 944	5 319	3 250
Administrativní a referentské činnosti	8 064	5 319	800
Řízení výroby, logistika	9 216	2 758	1 000
Odborné dělnické profese	0	7 683	3 300
Celkem	284 544	93 772	91 200

Velikost potenciální poptávky po vzdělávání je vyjádřena celkovým počtem hodin za rok. **Souhrnně nejvíce hodin vzdělávání** v jednom roce plánují realizovat malé firmy (cca 285 000 hodin). Není to dáno objemem vzdělávání připadajícím na jednu firmu, ale počtem malých firem. Potenciální poptávka po dalším vzdělávání u středně velkých a velkých firem je přibližně stejná a dosahuje více než 90 000 hodin ročně. **Největší potenciál vzdělávání je ve výuce cizích jazyků.**

V závěru této kapitoly je nutné zdůraznit, že veškeré výpočty velikosti potenciální poptávky byly provedeny na základě údajů získaných od dotázaných firem, které byly v převážné většině případů taky jenom více nebo méně přesným odhadem.

Porovnání odhadů potenciální poptávky po dalším vzdělávání podle počtu proškolených a počtu hodin za roky 2009 a 2010 s předpokládaným odhadem firem do roku 2011 uvádí tabulka č. 16.

Tabulka č. 16 Porovnání odhadů velikosti potenciální poptávky firem po vzdělávání zaměstnanců

Počet zaměstnanců	Odhad velikosti potenciální poptávky za rok							
	Absolventi vzdělávání				Hodiny			
	2009		2010		2010		2011	
	Počet	%	Počet	%	Počet	%	Počet	%
Do 50	27 648	30	21 888	31	82 944	30	284 544	61
51 – 250	24 231	26	25 216	36	132 778	48	93 772	20
Nad 250	40 137	44	22 593	33	62 169	22	91 200	19
Celkem	92 016		69 697		277 891		469 516	

Počet proškolených zaměstnanců byl jediným společným ukazatelem objemu vzdělávání v roce 2009 a 2010. Z posouzení velikosti poptávky po vzdělávání z hlediska počtu proškolených zaměstnanců je patrné, že **celková poptávka v roce 2010 poklesla** především snížením počtu proškolených zaměstnanců malých a velkých firem. U středně velkých firem došlo ke zvýšení poptávky vyjádřené počtem proškolených zaměstnanců.

S přihlédnutím k výše uvedeným skutečnostem je možné konstatovat následující:

- celkovou potenciální poptávku po vzdělávání **u středních firem** z hlediska počtu proškolených v letech 2009 a 2010 lze vzhledem k chybě odhadu považovat za přibližně **stejnou nebo mírně rostoucí**.
- Výraznější změny v poptávce po dalším vzdělávání jsou patrné u **malých a velkých firem**. I když není možné přesně určit o kolik, ale přesto lze tvrdit, že u nich **došlo k výraznému poklesu počtu proškolených zaměstnanců**.
- Pokud jde o plány firem do budoucna, firmy předpokládaly, že v roce 2011 budou školit řádově **460 000 hodin**. **Nárůst oproti roku 2010 je značný**.
- **Největší nárůst vzdělávacích hodin** je možné očekávat u malých a velkých firem. Středně velké firmy ve vzdělávání předpokládají mírné zpomalení.

V roce 2009 největší podíl potenciální poptávky (44 %) tvořily velké firmy. V dalších letech u nich dochází k poklesu poptávky. **Poptávka se přesouvá k malým firmám, u nichž by v roce 2011 měla představovat až 61 % potenciální kapacity trhu.**

1.4 Kvalitativní vymezení poptávky po dalším vzdělávání ze strany podnikatelských subjektů v Libereckém kraji

Tato kapitola pojednává o poptávce po dalším vzdělávání zaměstnanců ve firmách v Libereckém kraji z hlediska jejího kvalitativního vymezení – charakterizuje předmět poptávky. Poptávka po dalším vzdělávání je popsána jako proces včetně faktorů, které se vzděláváním souvisí. Kapitola prezentuje hlavní výsledky průzkumu zaměřeného na zjištění vzdělávacích potřeb podnikatelských subjektů v Libereckém kraji v oblasti dalšího vzdělávání zaměstnanců.

Jeden z možných způsobů posuzování poptávky po dalším vzdělávání zaměstnanců spočívá v tom, že vychází ze stávající situace a změn, které nastaly v uplynulém období. Pokud nedojde k výrazným změnám na trhu, lze předpokládat, že situace ve vzdělávání a tudíž i poptávka firem po dalším vzdělávání bude přibližně stejná. Při posuzování poptávky jsou důležité i požadavky a potřeby firem v dalším vzdělávání. Neméně významné jsou i názory firem a jejich hodnocení stávající situace v nabídce vzdělávání či využití podpory vzdělávání.

Tato logická úvaha byla východiskem při vyhodnocování a prezentaci dat. **Souhrnné výsledky získané průzkumem jsou prezentovány v následujících tématických oblastech (podkapitolách):**

- Stávající vzdělávání zaměstnanců ve firmách
- Změny v oblasti vzdělávání zaměstnanců
- Požadavky a potřeby firem v oblasti dalšího vzdělávání zaměstnanců
- Hodnocení stávající situace v oblasti nabídky vzdělávání.

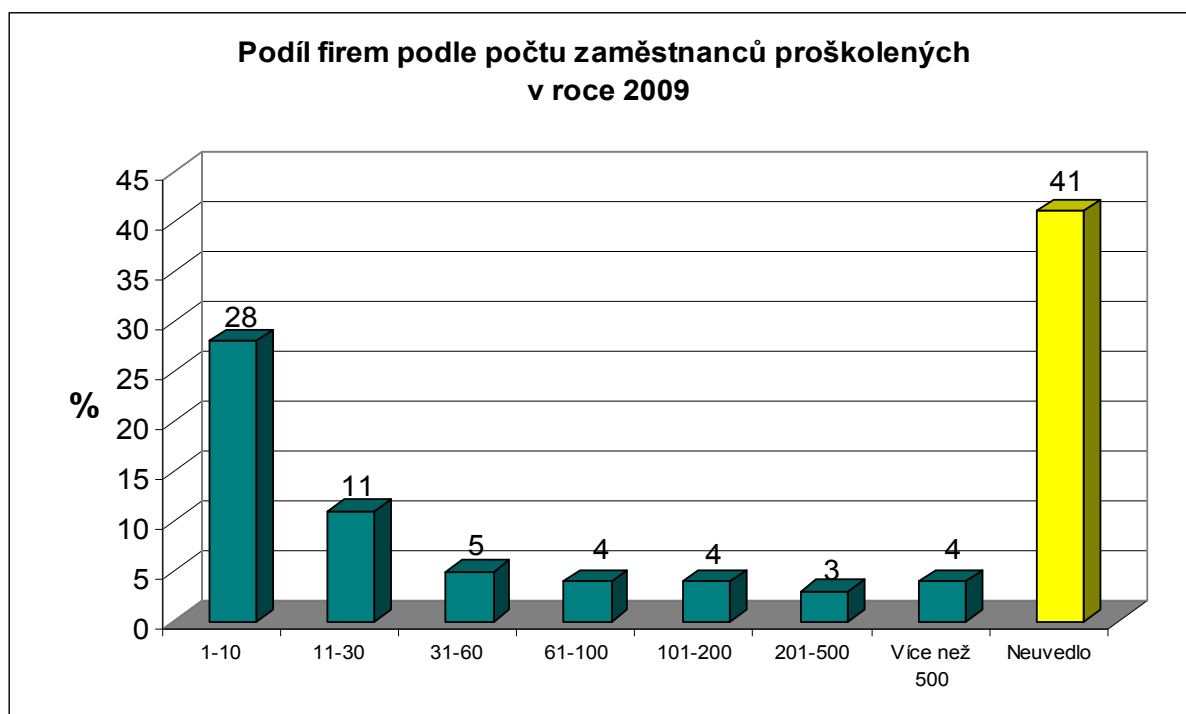
V souladu s koncepcí a cíli dílčí aktivity A2.1 byla provedena **analýza vzdělávání podle oboru podnikání a počtu zaměstnanců**. V obou případech byly zjištěny významné rozdíly, které jsou prezentovány v samostatných kapitolách navazujících na souhrnné posouzení vzdělávání zaměstnanců ve firmách v Libereckém kraji.

1.4.1 Stávající situace ve vzdělávání zaměstnanců ve firmách

Tato podkapitola prezentuje výsledky průzkumu, které jsou zaměřené na popis stávající situace ve vzdělávání zaměstnanců ve firmách. Prezentuje základní ukazatele vzdělávání, vycházející ze situace v roce 2009⁵, vzdělávání v roce 2010 i zjištění změn. Stávající situace byla posuzována podle kvantitativních ukazatelů vzdělávání v letech 2009 a 2010 i z hlediska samotného procesu vzdělávání.

1.4.1.1 Základní ukazatele dalšího vzdělávání zaměstnanců

Za základní ukazatele vzdělávání byly zvoleny **náklady na vzdělávání a celkový počet proškolených zaměstnanců v roce 2009**. Procentuální zastoupení dotázaných firem podle počtu proškolených zaměstnanců v roce 2009 ukazuje graf č. 8.



Graf č. 8

Přibližný počet zaměstnanců proškolených v roce 2009 uvedlo 59 % dotázaných firem. Více než čtvrtina firem v roce 2009 proškolila méně než 10 zaměstnanců. O něco méně firem

⁵ V čase sběru dat (červenec – prosinec 2010) byl rok 2009 posledním rokem, za který mohly firmy poskytnout celkové údaje týkající se vzdělávání svých zaměstnanců. Rok 2010 byl rokem, ve kterém probíhal sběr dat pro tento průzkum.

(20 %) uvedlo, že proškolovalo řádově od 10 do 100 zaměstnanců. Podíl firem, které proškolily poměrně velký počet zaměstnanců, v tomto případě více než 100, činil 11 %.

Aby bylo možné toto zjištění lépe interpretovat, byl u všech firem, které odpověděly na tyto otázky, vypočten podíl proškolených zaměstnanců k počtu všech zaměstnanců ve firmě. Procentuální zastoupení firem podle počtu proškolených připadajících na zaměstnance ve firmě uvádí tabulka č. 17.

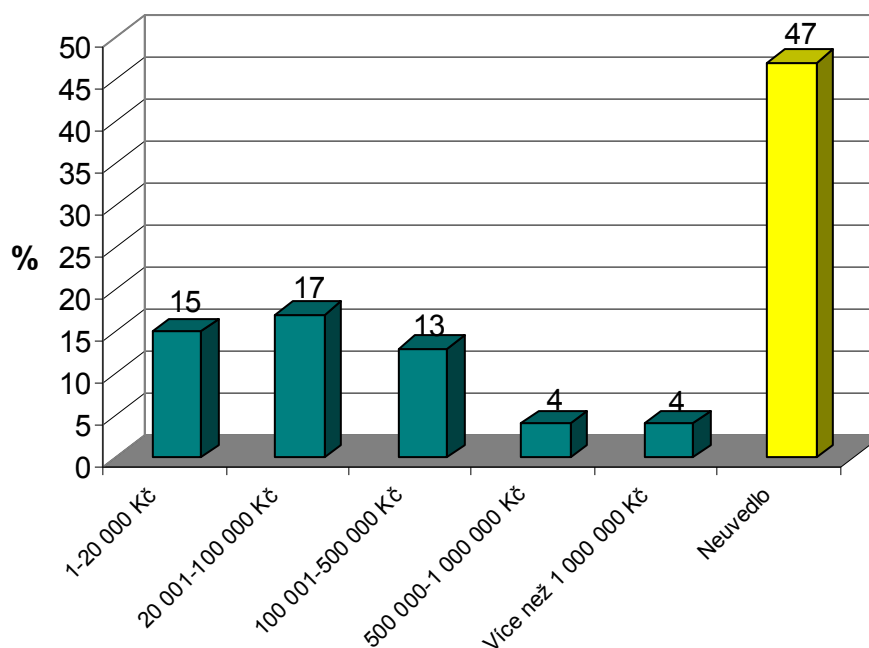
Tabulka č. 17 Podíl školených zaměstnanců k celkovému počtu zaměstnanců firem v Libereckém kraji

Podíl školených zaměstnanců k celkovému počtu zaměstnanců	Počet firem	% firem	% všech dotázaných firem
Menší než 1	97	55	31
Rovný 1	36	21	11
Větší než 1	43	24	14
Celkem	176	100	55

Podíl proškolených k celkovému počtu zaměstnanců firmy bylo možné zjistit pouze u 55 % dotázaných. Na základě údajů uvedených v dotaznících lze konstatovat, že téměř 11 % firem **školovalo všechny své zaměstnance**. Přibližně u třetiny (31 %) dotázaných firem bylo zjištěno, že **školí pouze určitý výběr** zaměstnanců (podíl proškolených zaměstnanců k celkovému počtu zaměstnanců byl menší než 1). Procentuální zastoupení firem, u kterých počet proškolených zaměstnanců byl vyšší než počet všech zaměstnanců firmy, tj. firem, jejichž **zaměstnanci absolvují více školení**, činilo téměř 14 %.

Dalším ukazatelem vypovídajícím o vzdělávání zaměstnanců je **výše vynaložených finančních prostředků**. Vzhledem k velkému rozptylu dat a extrémním hodnotám (od 3 tisíc do 8 milionů Kč) byly náklady na vzdělávání vyhodnoceny pouze procentuálním zastoupením firem podle zvolených kategorií nákladů. Strukturu firem podle výše nákladů vynaložených na vzdělávání zaměstnanců v roce 2009 ukazuje graf č. 9.

Procentuální zastoupení firem podle finančních prostředků vynaložených na vzdělávání zaměstnanců v roce 2009



Graf č. 9

Souhrnnou částku vynaloženou na vzdělávání zaměstnanců v roce 2009 uvedlo 53 % firem. Nejvíce firem (17 %) v roce 2009 na vzdělávání vynaložilo v průměru 20 – 100 tisíc korun. Přibližně stejný podíl (15 %) firem vynaložil částku menší než 20 tisíc korun i větší v rozmezí 100 až 500 tisíc korun (13 %). Podíl firem s náklady na vzdělávání zaměstnanců vyššími než 500 tisíc činil téměř 8 %.

Přehled nákladů na proškoleného zaměstnance je uveden v tabulce č. 18.

Tabulka č. 18 Podíl firem podle výše nákladů na 1 proškoleného zaměstnance

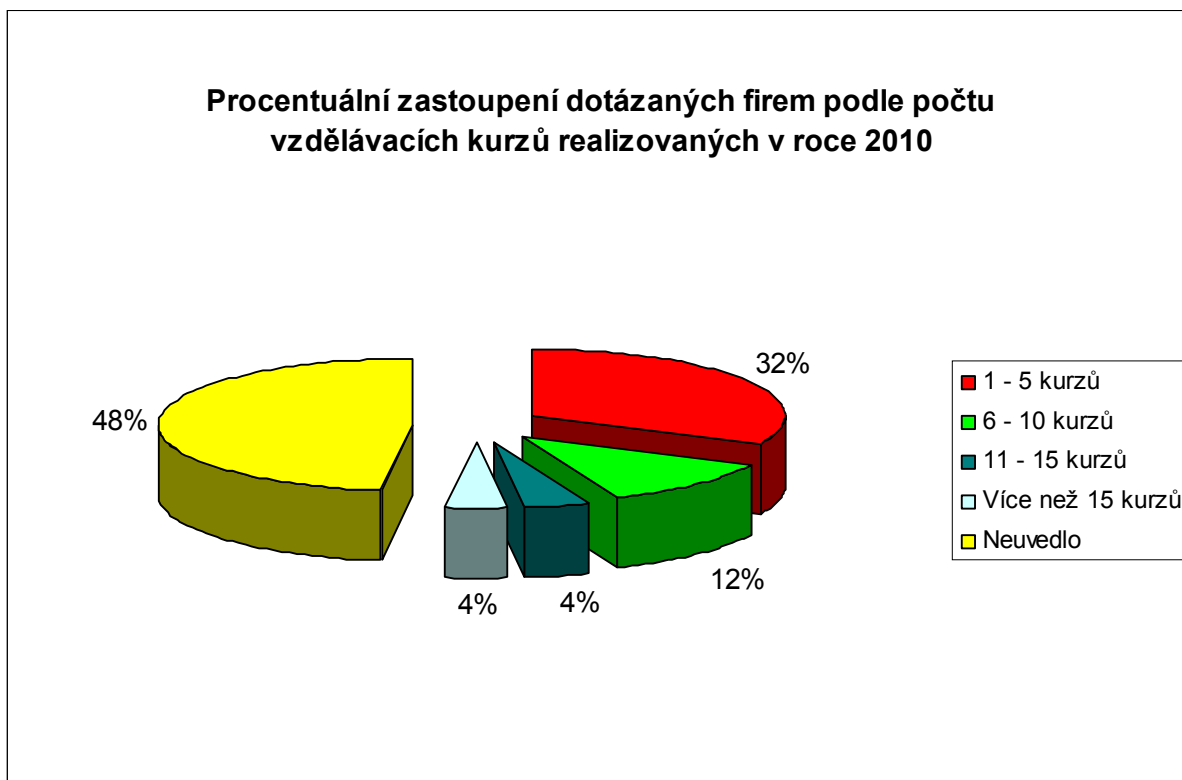
Náklady na 1 školeného zaměstnance	Počet firem	% firem	% všech dotázaných firem
Do 5 000 Kč	106	67	34
5 001 – 10 000 Kč	25	16	8
10 001 – 15 000 Kč	11	7	3
Nad 15 000 Kč	15	10	5
Celkem	157	100	50

Výši finančních prostředků vynaložených na vzdělávání jednoho proškoleného bylo možné zjistit u poloviny dotázaných firem. Nejvíce firem (34 %) v roce 2009 na vzdělávání jednoho zaměstnance vynaložilo méně než 5 000 Kč. Do kategorie firem s nejvyššími náklady, v tomto případě vynakládajících více než 15 000 Kč na jednoho proškoleného zaměstnance, patřilo méně než 5 % firem.

Kvantitativní ukazatele dalšího vzdělávání zaměstnanců v roce 2010

Celkovou situaci vzdělávání zaměstnanců dokresluje úroveň a rozsah vzdělávání v roce 2010. Firmy měly uvést **názvy kurzů, jejich celkový hodinový rozsah, počet absolventů a způsob zajištění kurzů školiteli**. Tato otázka byla náročná na vyplnění z toho důvodu, že respondent musel vypsát všechny kurzy včetně jejich hodinového rozsahu, počtu absolventů a způsobu zajištění. Četnost odpovědí z tohoto důvodu u některých ukazatelů vzdělávání byla velmi nízká.

Procentuální zastoupení dotázaných firem podle počtu kurzů realizovaných v roce 2010 ukazuje graf č. 10.



Graf č. 10

Počet kurzů realizovaných v roce 2010 uvedlo 52 % dotázaných. Téměř **třetina (32 %) firem v roce 2010 realizovala 1–5 kurzů**. S rostoucím počtem kurzů klesal počet firem, který je realizoval. V kategorii 6 – 10 kurzů bylo 41 firem (12 %), 11 – 15 kurzů realizovalo 13 firem (4 %) a více než 15 kurzů 11 firem (4 %).

Počet firem, které uvedly i způsob zajištění těchto kurzů, byl malý. Zajištění kurzů interními lektory bylo poměrně malé. Pouze 40 firem (13 %) využilo ve svých kurzech **interní lektory**. Počet firem, které v roce 2010 realizovaly méně, než 10 kurzů vlastními lektory, činil 12 % (39 firem). Více než 10 kurzů interními lektory zajistila pouze 1 firma.

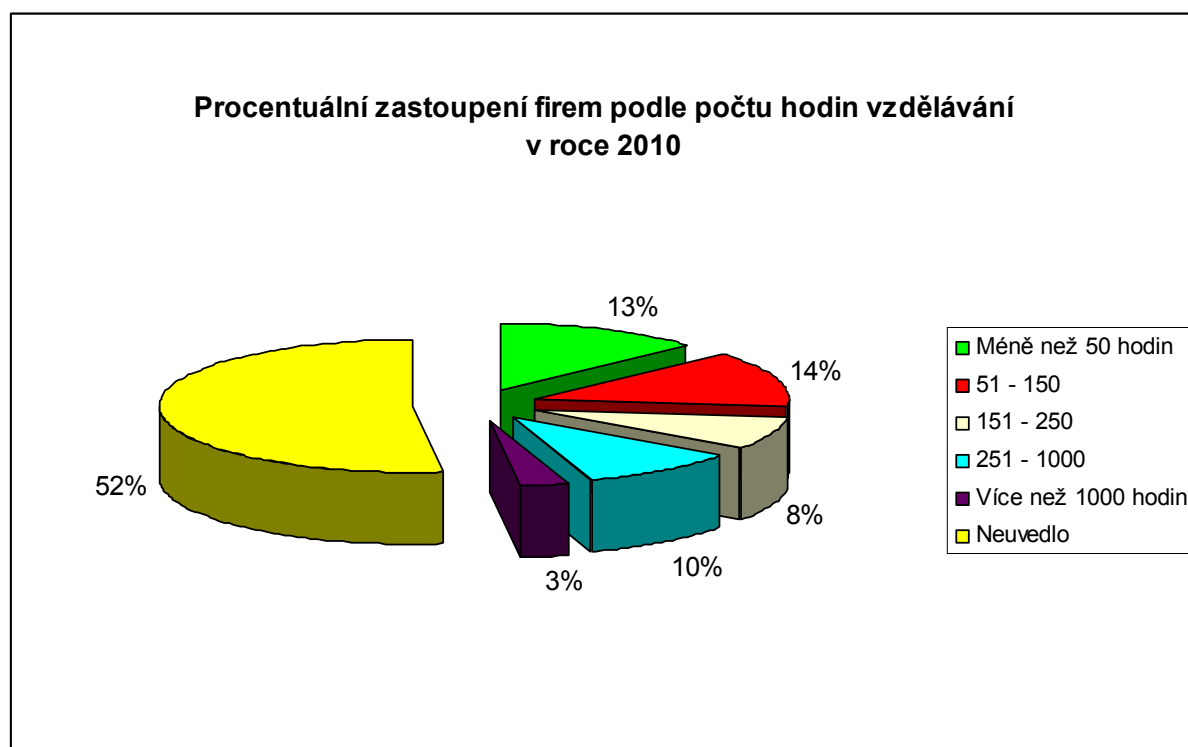
Téměř 20 % uvedlo, že výuku zajišťují **externí lektori z Libereckého kraje** a přibližně stejný podíl (19 %) kurzů zajišťují **externí lektori z působností mimo Liberecký kraj**. Vypovídací schopnost níže uvedených čísel je proto velmi malá.

Využití externích lektorů bylo o něco větší. **Externí lektory z Libereckého kraje** využilo 64 firem, z nich přibližně polovina pořádala 1–3 kurzy. Počet kurzů zajišťovaných externími

lektory z Libereckého kraje u jedné firmy nepřekročil číslo 10. Deset kurzů zajistila pouze jedna firma.

Přibližně stejné bylo využití **externích lektorů z jiných krajů republiky**. Pouze 61 dotázaných firem uvedlo, že využívá externí lektory s celorepublikovou působností. Převážná většina z nich (75 %) jimi zajistila 1 – 4 kurzy. Čtyři dotázané firmy uvedly, že v roce 2010 externími lektory z jiných krajů zajistily více než 10 kurzů.

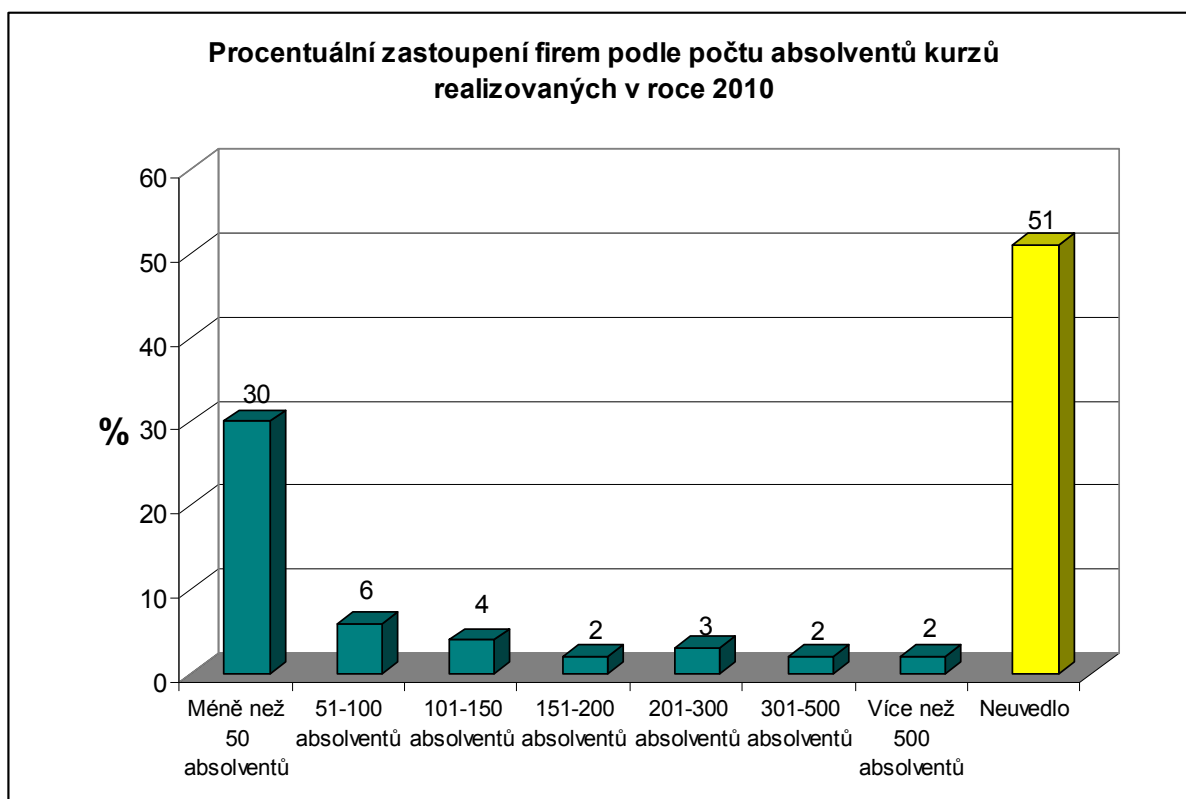
Procentuální zastoupení firem podle počtu hodin vzdělávání zaměstnanců v roce 2010 ukazuje graf č. 11.



Graf č. 11

Počet hodin vzdělávání v roce 2010 uvedlo 48 % dotázaných firem. Více než třetina (**36 %**) firem realizovala maximálně 250 hodin vzdělávání za rok. Přibližně 10 % dotázaných uvedlo, že v roce 2010 zajistilo 250 až 1000 hodin. Více než 1000 vzdělávacích hodin uvedla pouze 3 % firem.

Přehled počtu absolventů kurzů realizovaných v roce 2010 ukazuje graf č. 12.



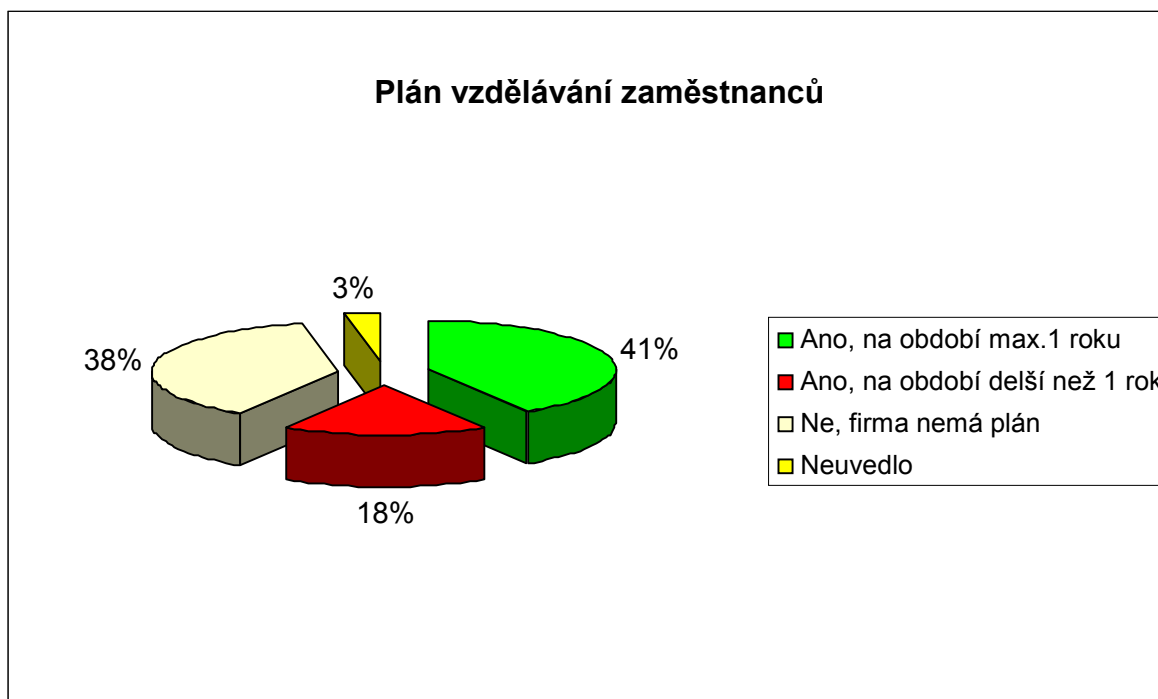
Graf č. 12

Na otázku týkající se počtu absolventů vzdělávacích kurzů v roce 2010 odpovědělo 49 % dotázaných firem. Přibližně **30 % uvedlo, že v roce 2010 se vzdělávacích kurzů zúčastnilo méně než 50 zaměstnanců.** Šest procent dotázaných uvedlo, že kurzy absolvovalo 51 – 100 zaměstnanců. U 4 % dotázaných kurzy absolvovalo 101 – 150 zaměstnanců. Podíl firem s počtem absolventů vyšším než 150 činil 9 %.

1.4.1.2 Charakteristika dalšího vzdělávání zaměstnanců v roce 2010

Tato podkapitola se snaží popsat stávající způsob a průběh dalšího vzdělávání ve firmách. Důležitým aspektem vypovídajícím o úrovni vzdělávání je existence plánu vzdělávání a/nebo přítomnost specialisty na vzdělávání ve firmě jako indikátorů toho, jak velkou pozornost firmy věnují vzdělávání zaměstnanců.

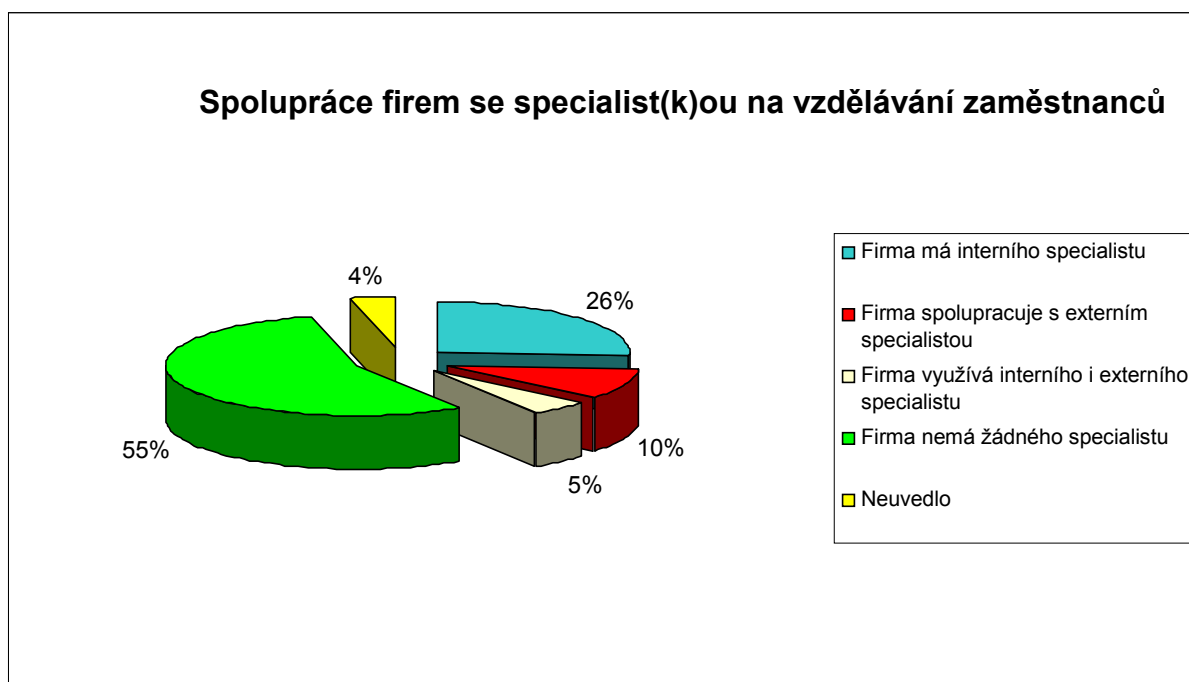
Podíl firem, které mají, resp. nemají vypracovaný plán vzdělávání zaměstnanců, ukazuje graf č. 13.



Graf č. 13

Přibližně 59 % firem uvedlo, že má vypracovaný plán vzdělávání zaměstnanců. Největší podíl (41 %) firem vypracovává plán na období jednoho roku, 18 % dokonce na období delší než jeden rok. Více než třetina (**38 %**) firem však **plán vzdělávání nevypracovává**.

Další faktor, který vypovídá o situaci ve vzdělávání zaměstnanců, je přítomnost, resp. spolupráce se specialist(k)ou na vzdělávání. Tyto výsledky jsou uvedeny v grafu č. 14.

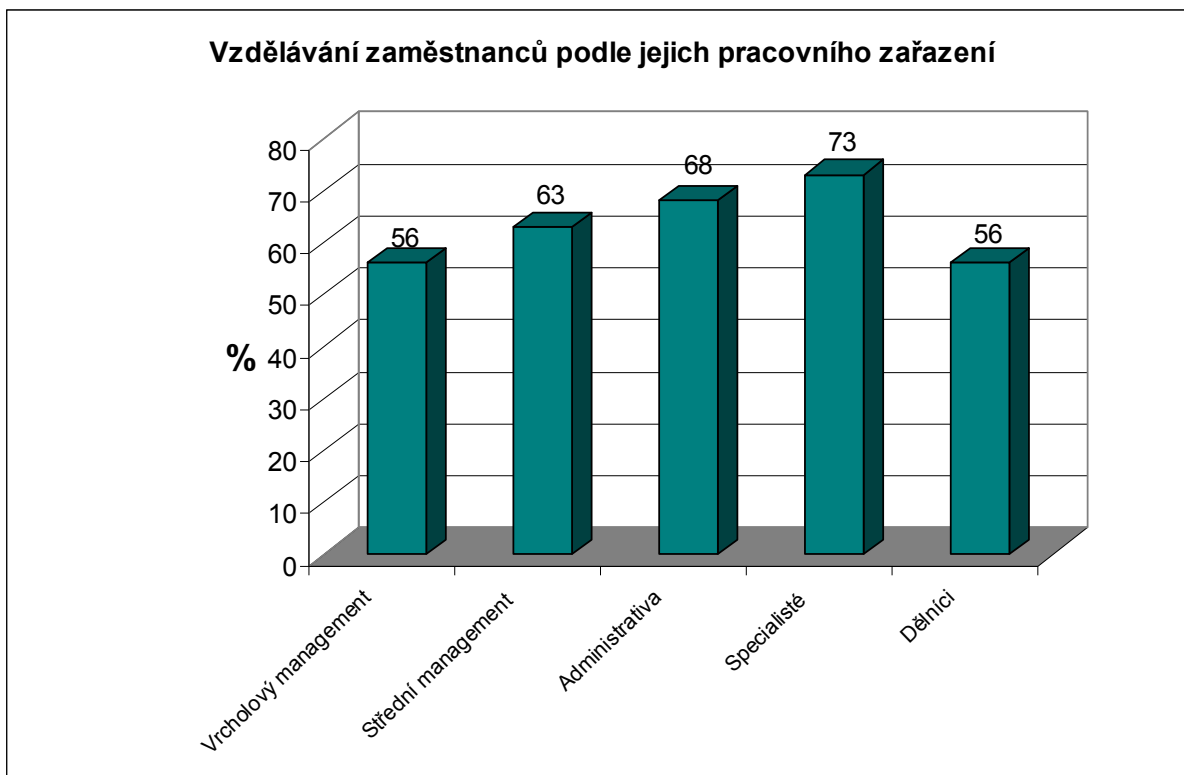


Graf č. 14

Více než polovina dotázaných (**55 %**) firem **nepolupracuje** při vzdělávání svých zaměstnanců se specialist(k)ou. Téměř 26 % firem zaměstnává vlastního pracovníka specializujícího se na vzdělávání. Přibližně 10 % firem uvedlo, že spolupracuje s externím specialist(k)ou. Služby obou specialistů – interního i externího využívá více než 5 % dotázaných firem.

Důležitou částí průzkumu byla zjištění, týkající se pracovního zařazení školených zaměstnanců, typu vzdělávání, a způsobu jeho zajištění.

Přehled vzdělávání zaměstnanců ve firmách podle jejich pracovního zařazení ukazuje graf č. 15.



Graf č. 15

Pokud se jedná o vzdělávání podle pracovního zařazení, nejvíce firem realizuje vzdělávání **odborných pracovníků (73 %)**, **administrativních pracovníků (68 %)** a **manažerů na střední úrovni řízení (63 % firem)**. Více než polovina dotázaných firem realizuje vzdělávání **vrcholového managementu a dělníků**.

Způsob zajištění vzdělávání zaměstnanců podle jejich pracovního zařazení z hlediska školitelů je uveden v tabulce č. 19.

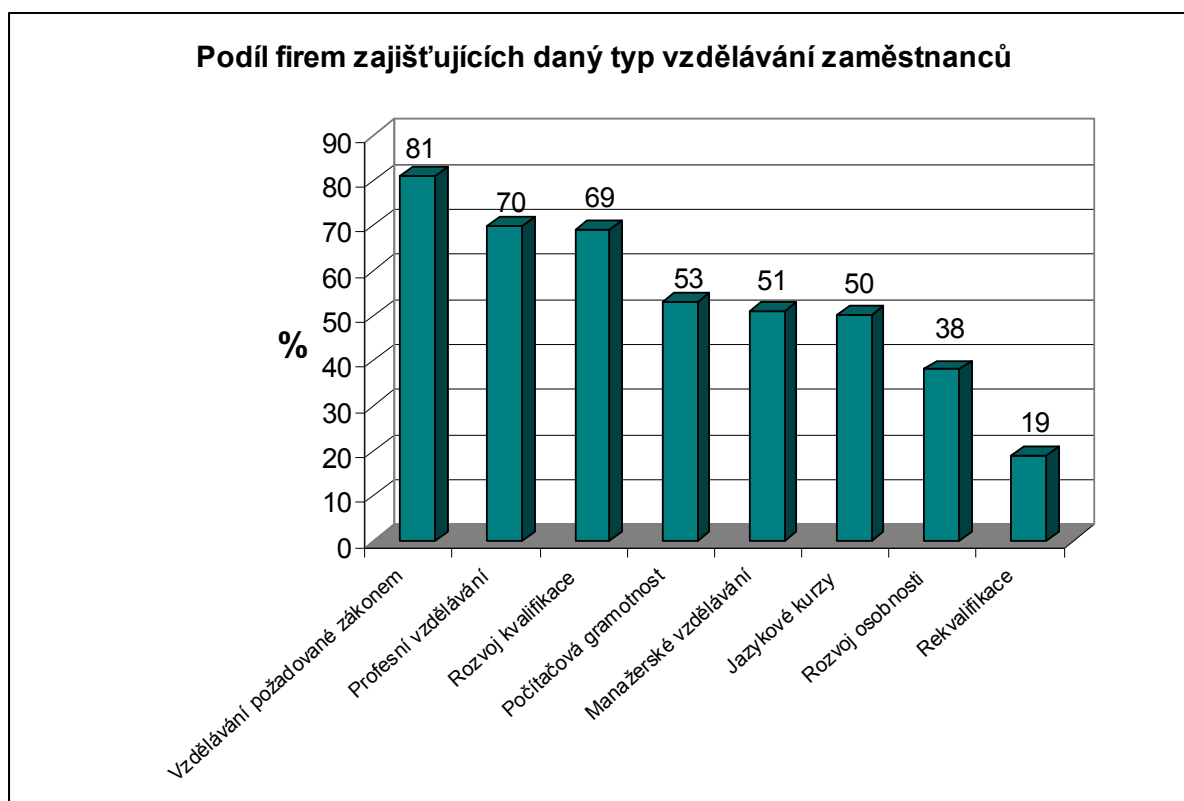
Tabulka č. 19 Vzdělávání zaměstnanců podle jejich pracovního zařazení (% všech dotázaných)

Zaměstnanci podle pracovního zařazení	Odpovědělo	Vzdělávání zajišťované školiteli			Firma nerealizuje
		Interními	Externími	Interními i externími	
Vrcholový management	85	6	44	6	29
Střední management	88	9	42	12	25
Administrativa	89	13	43	12	21
Odborní pracovníci	91	11	47	15	18
Dělníci	85	25	17	14	29
Průměrná hodnota (%)		13	39	12	24

Většina kurzů vzdělávání zaměstnanců na všech pracovních pozicích s výjimkou **vzdělávání dělníků** je zajišťována externími školiteli nebo vzdělávacími institucemi. **Interní školitelé** firem jsou využívány především pro vzdělávání dělníků (uvedla čtvrtina dotázaných), v daleko menší míře pro **vzdělávání odborných a administrativních pracovníků** a téměř výjimečně pro **vzdělávání středního a vrcholového managementu**.

Přibližně 12 – 15 % firem využívá pro vzdělávání zaměstnanců s výjimkou top managementu interní i externí školitelé. Přesto průzkum ukázal, že existují firmy (21 – 29 %), které vzdělávání zaměstnanců nerealizují.

Další charakteristikou vzdělávání zaměstnanců ve firmách jsou typy kurzů, které firmy realizují. Graf č. 16 prezentuje jednotlivé typy vzdělávání podle četnosti jejich výskytu.



Graf č. 16

Převážná většina firem (81 %) realizuje **vzdělávání požadované zákonem**. Přestože všechny firmy musí podle zákona vzdělávat své zaměstnance, zřejmě ne všichni respondenti si tuto skutečnost při vyplňování dotazníku uvědomili. Vzdělávání dané zákonem spíše berou za samozřejmost, a proto se o tom nezmínili. Nelze proto na základě tohoto zjištění vyvozovat závěr, že 19 % dotázaných nerealizuje vzdělávání vyplývající ze zákonů.

Nejvíce firem vzdělává své zaměstnance **v profesní oblasti (70 %)** a zaměřené na **rozvoj kvalifikace (69 %)**. Přibližně polovina firem realizuje vzdělávání na zvýšení **počítačové gramotnosti (53 %)**, **manažerských dovedností (51 %)** a **jazykové kurzy (50 %)**. Kurzy zaměřené na rozvoj osobnosti a rekvalifikační kurzy patří mezi vzdělávání, které realizuje nejméně firem.

Způsob zajištění uvedených typů vzdělávání podle lektorů ukazuje tabulka č. 20. Vzhledem k tomu, že počty chybějících odpovědí u některých typů vzdělávání byly poměrně velké, tabulka pro lepší představu uvádí procentuální zastoupení firem z celkového počtu dotázaných.

Tabulka č. 20 Způsob zajištění jednotlivých typů vzdělávání zaměstnanců podle školitelů (% dotázaných)

Typ vzdělávání	Vzdělávání zajišťované školiteli				Firma nerealizuje
	Interními	Externími		Interními i externími	
		z LK	Mimo LK		
Počítačová gramotnost	16	19	8	10	31
Rozvoj kvalifikace	15	11	24	19	19
Vzdělávání požadované zákonem	14	32	9	26	11
Profesní vzdělávání	14	14	21	21	18
Manažerské vzdělávání	5	7	29	11	31
Rekvalifikace	5	5	4	3	55
Rozvoj osobnosti	4	6	19	8	41
Jazykové kurzy	4	33	9	4	34
Průměrná hodnota (%)	10	16	15	13	30

Zajištění vzdělávání zaměstnanců podle typu kurzů koresponduje s poznatky prezentovanými v tabulce č. 19. Většina dotázaných firem zajišťuje uvedené typy vzdělávání **externími lektory a to jak z Libereckého kraje, tak i z jiných krajů republiky.**

Externí školitelé z Libereckého kraje jsou využíváni především v oblasti:

- jazykových kurzů (33 %)
- vzdělávání požadovaného zákonem (32 %)
- počítačové gramotnosti (19 %).

Vzdělávací instituce a externí školitelé s působností mimo Liberecký kraj jsou využíváni v případě:

- manažerského vzdělávání (29 %)
- rozvoje kvalifikace (26 %)
- profesního vzdělávání (21 %)
- rozvoje osobnosti (19 %).

Interní školitelé jsou využíváni v omezené míře. Obvykle se jedná o vzdělávání počítačové gramotnosti, rozvoj kvalifikace, vzdělávání požadované zákonem nebo profesní vzdělávání.

Existují i firmy, které pro vzdělávání svých zaměstnanců využívají jak **interní lektory, tak i vzdělávací agentury a externí školitele**. Nejvíce firem tuto kombinaci využívá v oblasti vzdělávání požadovaného zákonem (26 %), v profesním vzdělávání (21 %) a ve vzdělávání zaměřeném na rozvoj kvalifikace (19 %).

Popis stávající situace vzdělávání zaměstnanců firem podle místa, kde se vzdělávání realizuje, prezentuje tabulka č. 21.

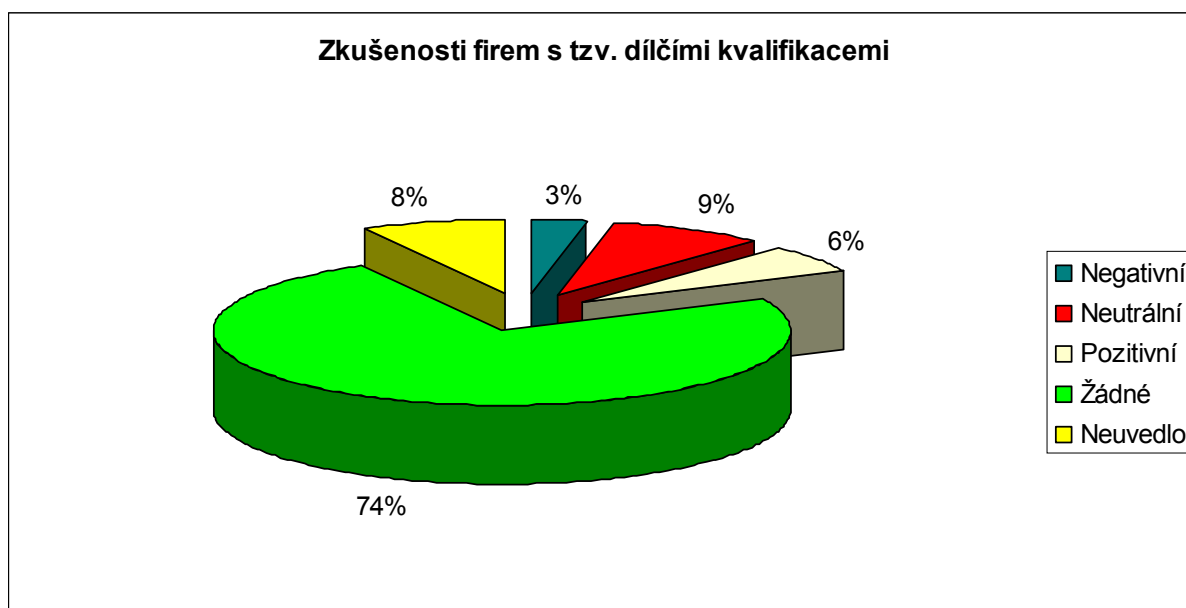
Tabulka č. 21 Místo realizace vzdělávání zaměstnanců (% dotázaných)

Místo vzdělávání	Počet dotázaných firem	% dotázaných firem
Ve firmě na místě pracoviště	162	51
Ve firmě v učebně, školícím centru (zařízení) firmy	158	50
Mimo firmu v prostorách zajišťovaných firmou	106	34
Mimo firmu v prostorách zajišťovaných vzdělávací agenturou, školitelem	194	61
Kombinovaně ve firmě i mimo firmu	186	59

Průzkum ukázal, že firmy realizují vzdělávání na **různých místech ve firmě i mimo firmu**, resp. v kombinaci obou případů (uvedlo více než 59 % firem).

Většina firem (61 %) využívá nabídku vzdělávání **mimo firmu v prostorách zajišťovaných vzdělávací agenturou nebo školitelem**. Přibližně 51 % realizuje vzdělávání zaměstnanců přímo na pracovišti v areálu firmy. Téměř polovina dotázaných využívá **vlastní učebny nebo školící centrum**. Nejméně firem (34 %) zajišťuje pro vzdělávání zaměstnanců prostory mimo objekt firmy.

Graf č. 17 uvádí zkušenosti dotázaných firem s tzv. dílčími kvalifikacemi.



Graf č. 17

Většina firem (74 %) uvedla, že **nemá žádné zkušenosti s dílčími kvalifikacemi**. Devět procent dotázaných je hodnotilo neutrálně. V odpovědích mírně převažovalo pozitivní hodnocení (6 %) nad negativními zkušenostmi (3 %).

1.4.2 Změny ve vzdělávání zaměstnanců

Tato podkapitola se zabývá zjištěním změn ve vzdělávání zaměstnanců. **Změny, ke kterým došlo v roce 2010 oproti období od roku 2008**, posuzuje z hlediska počtu kurzů, celkového objemu počtu hodin, počtu proškolených zaměstnanců, kvality vzdělávání, objemu vynaložených finančních prostředků a míry využití vzdělávacích agentur a nabídky škol (SŠ, VOŠ a VŠ).

Názory firem na změny, ke kterým v oblasti vzdělávání došlo v roce 2010 ve srovnání s obdobím od roku 2008, uvádí tabulka č. 22.

Tabulka č. 22 Hodnocení změn v oblasti vzdělávání zaměstnanců ve firmách v roce 2010 oproti roku 2008 (% dotázaných)

Kritéria hodnocení	Úroveň v roce 2010 oproti roku 2008			Nemohu posoudit	Neuvedlo
	Nižší	Zhruba stejná	Vyšší		
Počet různých kurzů a školení	12	44	18	15	11
Kvalita vzdělávání	2	42	23	17	17
Počet proškolených zaměstnanců	10	40	21	12	17
Využití vzdělávacích agentur	11	39	10	22	17
Celkový objem vzdělávání (počet hodin)	13	38	21	14	14
Objem vynaložených finančních prostředků (odhad)	13	31	25	16	15
Využití nabídky škol (SŠ, VOŠ, VŠ)	10	19	3	47	21
Průměrná hodnota	10	36	17	20	16

Vývoj úrovně vzdělávání zaměstnanců v roce 2010 ve srovnání s obdobím od roku 2008 byl hodnocen podle výše uvedených kritérií. S výjimkou hodnocení úrovně vzdělávání ve vztahu k nabídce škol,⁶ byla **úroveň vzdělávání v roce 2010 hodnocena spíše jako stejná nebo vyšší**. Jinak řečeno, počet a hodinový rozsah kurzů, výše vynaložených finančních prostředků, počet proškolených zaměstnanců, kvalita vzdělávání i míra využití vzdělávacích agentur ve vzdělávání zaměstnanců v roce 2010 byla ve většině dotázaných firem zhruba stejná nebo vyšší. V případě firem, které zaznamenaly opačný trend, nejvíce firem (13 %) snížilo objem finančních prostředků vynaložených na vzdělávání, zřejmě tomu odpovídající počet hodin (téměř 13 %), počet kurzů (12 %) i počet proškolených (10 %), což u 11 % firem vedlo k poklesu míry využívání vzdělávacích agentur.

⁶ 47 % dotázaných firem uvedlo, že to nemohlo posoudit.

1.4.3 Požadavky a potřeby firem v oblasti dalšího vzdělávání zaměstnanců

V této podkapitole jsou prezentovány dílčí výsledky průzkumu, týkající se zjištění potřeb firem v dalším vzdělávání zaměstnanců, jejich preferencí a zájmů, požadavků na vzdělávání a spolupráci se vzdělávacími institucemi včetně zjištění faktorů, které ovlivňují rozhodování firem.

Poptávka firem po dalším vzdělávání byla analyzována ve vztahu k:

- **časové náročnosti** (jednodenní, vícedenní, dlouhodobé kurzy, kombinované studium)
- **formám vzdělávání** (přednášky, samostudium, interaktivní trénink, e-learning, outdoor, indoor, coaching, kombinace metod nebo vzdělávání s využitím nových technologií, např. DVD, video konference)
- **plánovanému tématickému zaměření kurzů**
- **způsobu jejich zajištění.**

Přehled zájmu firem o jednotlivé typy kurzů uvádí tabulka č. 23.

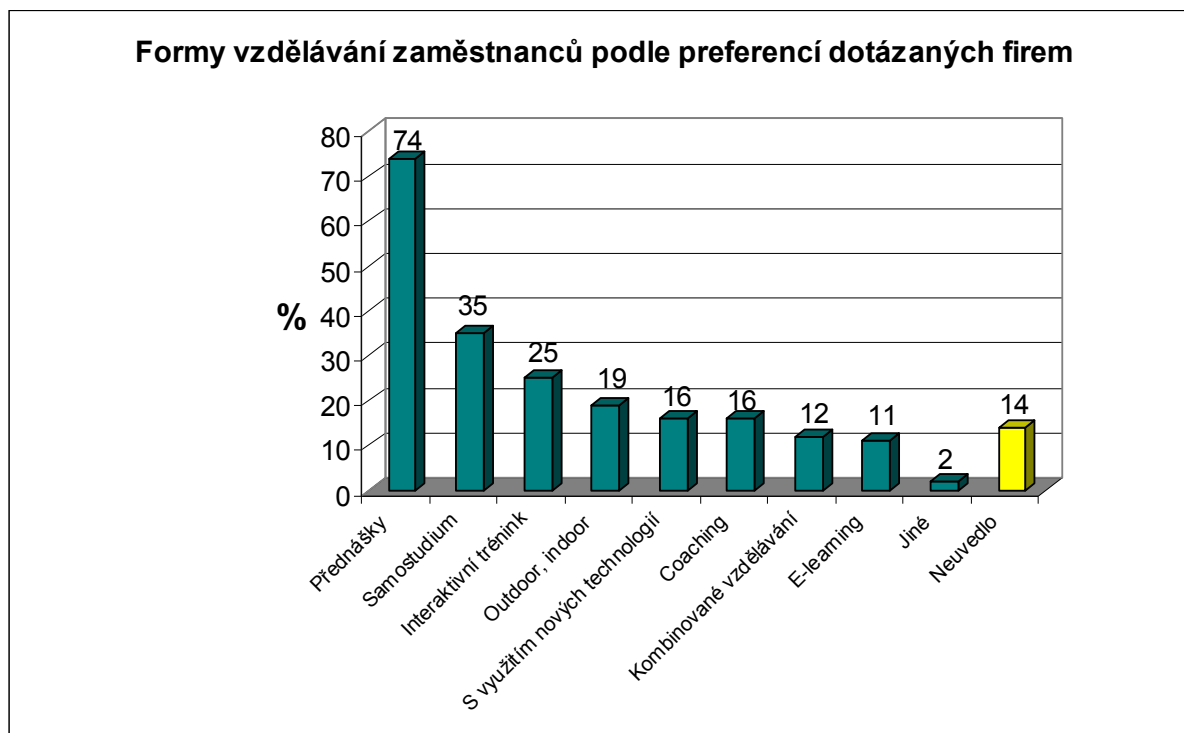
Tabulka č. 23 Typy kurzů, které firmy preferují (% dotázaných)

Typ kurzů	Vzdělávání zajišťované školiteli			Firma nezajišťuje	Neuvedlo
	Interními	Externími	Interními i externími		
Jednodenní kurzy	23	43	15	8	11
Vícedenní kurzy	5	39	4	25	27
Dlouhodobé kurzy	4	26	1	36	33
Kombinované studium	-	9	1	50	40
Průměrná hodnota	8	29	5	30	28

Firmy měly vyjádřit, jaké typy kurzů pro vzdělávání svých zaměstnanců preferují. Nejvíce firem (81 %) dává **přednost jednodenním kurzům, případně kurzům vícedenním** (uvedlo 48 %). Téměř 23 % dotázaných firem hodlá zajišťovat jednodenní kurzy vlastními lektory. Většina dotázaných firem však plánuje pro potřeby jednodenních i vícedenních kurzů využít **externí lektory**, resp. vzdělávací agentury. Přibližně 5 % uvedlo, že kurzy hodlá částečně zajistit interními lektory ve spolupráci s externími.

Nejmenší preference firem byly zjištěny v oblasti dlouhodobých kurzů (31 % firem) a ještě menší v případě kombinovaného studia⁷ (pouze 10 %).

Preference firem ve vztahu k formám vzdělávání jsou prezentovány v grafu č. 18.



Graf č. 18

Respondenti u této otázky mohli zvolit a označit libovolný počet preferovaných forem vzdělávání. Graf č. 20 u jednotlivých forem vyjadřuje celkovou četnost odpovědí respondentů vyjádřenou jako procentuální podíl ze všech dotázaných firem. Největší podíl firem (74 %) v budoucnu **plánuje vzdělávat své zaměstnanců formou přednášek a seminářů**. Další formy vzdělávání preferované podstatně menším počtem firem jsou samostudium (35 % firem), interaktivní trénink (25 %) a vzdělávání formou outdoor a indoor tréninku (19 % firem). O využití nových technologií a ostatních forem vzdělávání (e-learning, kombinované vzdělávání nebo coaching) uvažuje poměrně málo firem.

Tématické oblasti vzdělávání a počet hodin, které firmy plánují realizovat v roce 2011, uvádí tabulka č. 24.

⁷ Kombinované studium využívá více forem vzdělávání.

Tabulka č. 24 Oblasti vzdělávání, na které se chtějí firmy zaměřit (% dotázaných)

Oblasti vzdělávání	Počet hodin					Neuvedlo
	0	1–20	21–50	51–100	Nad 100	
Cizí jazyky	3,10	3,15	3,47	6,25	4,86	79,17
Školení vyplývající ze zákonů	3,10	11,81	3,13	1,74	0,70	79,52
Informační a komunikační technologie	3,50	6,94	2,78	1,74	0	85,04
Řízení a vedení lidí	1,70	4,86	3,47	0,69	0,69	88,59
Řízení kvality	3,10	4,86	1,74	1,04	0,34	88,92
Administrativa a referentské činnosti	4,20	4,20	1,74	0	0	89,86
Technologické procesy a technika	4,20	2,43	1,74	0,70	0,70	90,23
Marketing a obchodní dovednosti	2,40	3,47	3,47	0,34	0	90,32
Týmová spolupráce	3,50	3,47	1,39	0,70	0,34	90,60
Odborné dělnické profese	3,10	1,74	1,39	0,34	0,70	92,73
Rozvoj osobnosti, osobní komunikace	2,10	2,43	1,74	0,69	0	93,04
Řízení vnitropodnikových změn	3,50	2,08	0,34	0,34	0,34	93,40
Řízení výroby, logistika	3,50	1,17	1,04	0	0	94,29

Své záměry ve vzdělávání zaměstnanců týkající se tematických celků a počtu hodin vyjádřilo velmi málo firem – obecně 3 – 20 %. Přibližně 2 – 4 % všech dotázaných uvedlo, že vzdělávat zaměstnance v nejbližším roce nehodlá. S výjimkou studia cizích jazyků se firmy hodlají zaměřit spíše na krátké kurzy v rozsahu do 20 hodin. Podle procentuálních podílů firem, které uvedly plánované počty hodin kurzů, lze konstatovat, že relativně **nejvíce firem** plánuje vzdělávat své zaměstnance **v oblasti vyplývající ze zákonů, cizích jazyků, informačních a komunikačních technologií, řízení a vedení lidí, řízení kvality, administrativy a referentských činností, technologických procesů a techniky, marketingu a obchodních dovedností a týmové spolupráce**. Nejméně preferované je vzdělávání v odborných, dělnických profesích, rozvoji osobnosti, osobní komunikaci, řízení vnitropodnikových změn a řízení výroby.

Plánované zajištění vzdělávání zaměstnanců v uvedených tématech uvádí tabulka č. 25.

Tabulka č. 25 Plánované zajištění vzdělávání (% dotázaných)

Oblasti vzdělávání	Preferovaný způsob zajištění vzdělávání zaměstnanců			Neuvedlo
	Interními lektory	Externími lektory	Interními i externími lektory	
Školení vyplývající ze zákonů	7	38	6	49
Cizí jazyky	4	34	2	60
Řízení a vedení lidí	6	24	3	67
Informační a komunikační technologie	9	23	2	66
Marketing a obchodní dovednosti	6	18	2	74
Rozvoj osobnosti, osobní komunikace	4	17	2	77
Řízení kvality	10	14	3	73
Týmová spolupráce	9	14	1	76
Technologické procesy a technika	4	12	1	83
Administrativa a referentské činnosti	6	11	3	80
Řízení výroby, logistika	5	9	2	84
Odborné dělnické profese	8	8	-	84
Řízení vnitropodnikových změn	5	4	1	90
Průměrná hodnota	6	17	2	75

Z procentuálního zastoupení dotázaných firem uvedeného v tabulce č. 25 je zřejmé, že nejvíce firem hodlá pro zajištění vzdělávání svých zaměstnanců využít externí lektory a to především v oblasti školení vyplývajících ze zákonů, cizích jazyků, kurzů zaměřených na řízení a vedení lidí, informační a komunikační technologie, marketing a obchodní dovednosti, rozvoj osobnosti, osobní komunikaci, řízení kvality a týmovou spolupráci. **Interní lektory** hodlají firmy využívat při vzdělávání zaměstnanců především v oblasti řízení kvality, informačních a komunikačních technologií, týmové spolupráce, odborných, dělnických profesí, administrativy a referentských činností.

Tabulka č. 26 prezentuje faktory ovlivňující rozhodování firem o vzdělávání zaměstnanců. Respondenti pomocí pětibodové škály (1 – nejdůležitější až 5 – nejméně důležitý) označili **důležitost vybraných faktorů při rozhodování o vzdělávání**. Jednalo se o tyto faktory:

- tématické zaměření vzdělávání
- kvalita kurzů
- cena kurzů

- zájem zaměstnanců
- výběr lektora, vzdělávací instituce.

V tabulce č. 26 jsou uvedeny procentuální četnosti firem, které dané faktory označily za velmi důležité (hodnocení 1 a 2) a nejméně důležité (hodnocení 4 a 5) včetně podílu firem, které na danou otázku neodpověděly.

Tabulka č. 26 Faktory ovlivňující rozhodování o vzdělávání zaměstnanců ve firmě

Faktory	Důležitost faktorů (% dotázaných)			Neodpovědělo
	Velmi důležité	Středně důležité	Nejméně důležité	
Tématické zaměření vzdělávání	79	2	1	18
Kvalita kurzů	70	5	1	14
Zájem zaměstnanců	52	19	8	21
Výběr lektora	48	16	11	25
Cena kurzů	45	28	10	17

Převážná většina dotázaných firem považuje **tématické zaměření kurzů (79 % firem)** a **kvalitu kurzů (téměř 70 % dotázaných)** a za nejdůležitější faktory, které zohledňují při rozhodování o vzdělávání zaměstnanců. Dalšími faktory jsou zájem zaměstnanců a výběr lektora. Cenu kurzů za důležitou při výběru vzdělávání považovalo asi 45 % firem.

Předmětem průzkumu bylo i zjištění **zájmu firem o spolupráci se vzdělávacími institucemi**, resp. specialist(k)ou. Oblasti spolupráce, ze kterých respondenti mohli vybírat libovolný počet, tvořily:

- analýza potřeb vzdělávání
- zpracování koncepce vzdělávání firmy
- monitoring trendů ve vzdělávání
- zpracování krátkodobého projektu vzdělávání
- realizace vzdělávání (výběr lektorů, organizační zajištění)
- získání přehledu o možnostech finanční podpory na vzdělávání a zpracování potřebné dokumentace.

Výsledky šetření jsou uvedeny v tabulce č. 27. Vzhledem k tomu, že firmy mohly označit více možností spolupráce, součet uvedených procentuálních podílů přesahuje 100%.

Tabulka č. 27 Zájem firem o spolupráci se vzdělávacími institucemi a školami v oblasti vzdělávání zaměstnanců

Typ spolupráce	Počet dotázaných firem	% dotázaných firem
Získání přehledu o možnostech získání finanční podpory na vzdělávání a zpracování potřebné dokumentace	124	39
Monitoring trendů ve vzdělávání	40	13
Zpracování koncepce vzdělávání firmy	37	12
Analýza potřeb vzdělávání	36	11
Realizace vzdělávání (výběr lektorů, organizační zajištění)	36	11
Zpracování krátkodobého projektu vzdělávání	30	10
Nemá zájem	34	11
Neuvedlo	103	33

Zájem o spolupráci se vzdělávacími institucemi vyjádřilo přibližně 56 % z celkového počtu dotázaných firem. Nejvíce firem (39 %) projevilo zájem o spolupráci týkající se:

- získání přehledu o možnostech získání finanční podpory na vzdělávání
- zpracování potřebné dokumentace.

Firmy projevily také zájem o monitoring vzdělávacích trendů (13 %), zpracování koncepce vzdělávání (12 %), analýzu potřeb vzdělávání (11%) a jeho realizaci včetně zajištění lektorů a organizačního zajištění kurzů (11 %). Téměř 10 % dotázaných firem by uvítalo zpracování krátkodobého projektu vzdělávání.

Přibližně 11 % firem uvedlo, že o spolupráci nemá zájem převážně proto, že vzdělávání zaměstnanců zajišťuje firma sama nebo její centrála.

1.4.4 Hodnocení stávající nabídky vzdělávání v Libereckém kraji

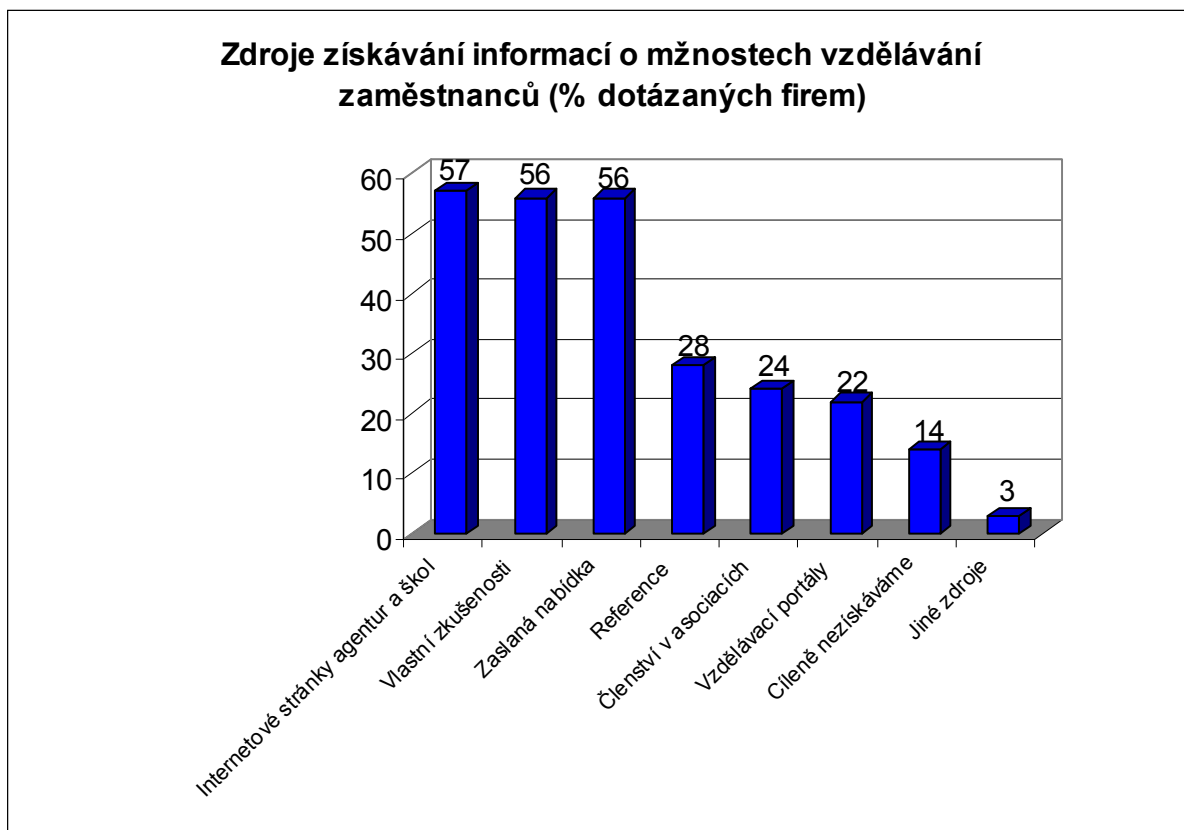
Tato podkapitola prezentuje hodnocení stávající situace v oblasti nabídky vzdělávání, míry pokrytí vzdělávacích potřeb dotázaných firem ze strany nabídky vzdělávacích agentur a škol

v Libereckém kraji a zjištění toho, co nabídky chybí. Hodnocení stávající situace vycházelo z jejich informovanosti o možnostech vzdělávání zaměstnanců, spolupráce se vzdělávacími institucemi, posouzení stávající nabídky včetně podpory dalšího vzdělávání se strany Strukturálních fondů EU, Úřadu práce a Krajského úřadu Libereckého kraje.

1.4.4.1 Získávání informací o dalším vzdělávání zaměstnanců

Pro posouzení spokojenosti dotázaných firem se stávající nabídkou vzdělávání bylo důležité zjistit i zdroje informací, které firmy využívají. Respondentům byl nabídnut výběr sedmi možných odpovědí včetně odpovědi „informace cíleně nezískáváme“. Respondenti rovněž mohli uvést i jiné zdroje.

Graf č. 19 ukazuje četnosti využívání jednotlivých zdrojů informací o nabídce vzdělávání formou procentuálního zastoupení dotázaných firem, které daný zdroj informací využívají. Vzhledem k tomu, že firmy měly možnost označit více zdrojů získávání informací, souhrn jednotlivých podílů je vyšší než 100 %.



Graf č. 19

Mezi nejčastější zdroje získávání informací o možnostech vzdělávání zaměstnanců (uvedla více než polovina dotázaných) patří **internetové stránky vzdělávacích institucí, vlastní zkušenosti firem s poskytovatelem vzdělávání a nabídky, které firmy obdrží poštou** nebo mailem přímo od agentur nebo škol. Pro více než čtvrtinu (28 %) dotázaných jsou dobrým zdrojem informací i reference získané od jiných firem. Téměř stejná část dotázaných získává informace prostřednictvím svého členství ve specializovaných, profesních organizacích (24 %) a ze specializovaných portálů vzdělávání (22 %), které obsahují seznam nabídek vzdělávacích agentur a škol. Pouze 14 % dotázaných uvedlo, že cíleně informace o nabídce nezískává. Tři firmy uvedly, že informace získávají z jiných zdrojů a to od firmy Škoda Auto nebo nezískávají vůbec, protože mají vlastní školení.

1.4.4.2 Spolupráce firem se vzdělávacími agenturami a školami

Pokud jde o zjištění postojů firem ke vzdělávání zaměstnanců, je důležité poukázat, kolik firem v oblasti vzdělávání zaměstnanců spolupracuje s nějakou vzdělávací agenturou nebo školou. Toto zjišťovala otevřená otázka v úvodu dotazníku, kde firmy mohly uvést názvy vzdělávacích institucí a škol, se kterými spolupracují. Dvacet jedna (7 %) firem vyloženě uvedlo, že nespolečně se žádnou vzdělávací agenturou ani školou, sedm firem uvedlo, že vzdělávání zaměstnanců řídí firemní centrála, nebo si školení vybírají sami podle nabídky.

Téměř polovina dotázaných firem (**48 %**) **uvedla, že spolupracuje se vzdělávacími agenturami nebo školami.** Počet agentur a škol, se kterými jednotlivé firmy spolupracují, kolísá od jedné až do 18 (uvedla jedna firma). Počet vzdělávacích subjektů a četnosti firem spolupracujících s nimi jsou uvedeny v tabulce č. 28.

Tabulka č. 28 Struktura podnikatelských subjektů v Libereckém kraji spolupracujících se vzdělávacími subjekty

Počet vzdělávacích subjektů (VS)	Firmy spolupracující s VS		
	Počet firem	% firem	% všech dotázaných firem
1 vzdělávací subjekt	38	25	12
2 vzdělávací subjekty	32	21	10
3 vzdělávací subjekty	25	16	5
4 vzdělávací subjekty	23	15	5
5 vzdělávacích subjektů	11	7	3
6 vzdělávacích subjektů	6	4	2
7 vzdělávacích subjektů	5	3	2
8 vzdělávacích subjektů	6	4	2
9 vzdělávacích subjektů	3	2	1
Více než 10 vzdělávacích subjektů	4	3	1
Celkem	152	100	48

Nejvíce dotázaných firem (12 %) spolupracuje pouze s 1 vzdělávací institucí nebo školou. Přibližně pětina firem uvedla, že spolupracuje se 2 – 4 institucemi. **S rostoucím počtem vzdělávacích subjektů, s nimiž firmy spolupracují, klesal i počet firem.** Pouze 4 firmy uvedly, že spolupracují s více než 10 vzdělávacími subjekty.

Pokud jde o spolupráci se školami, firmy uvedly, že spolupracují s 15 různými vysokými školami, 25 středními školami, 10 jazykovými školami a 5 autoškolami. Přehled počtu firem podle jejich spolupráce se školami je uveden v tabulce č. 29.

Tabulka č. 29 Struktura podnikatelských subjektů v Libereckém kraji podle typu škol, se kterými spolupracují

Typ školy	Firmy spolupracující se školami		
	Počet firem	% firem	% všech dotázaných firem
Jazykové školy	16	19	5
Autoškoly	10	11	3
Střední školy (SŠ, SPŠ, SOŠ)	32	35	10
Vysoké školy	32	35	10
Celkem	90	100	28

Se školami různého typu spolupracuje téměř 28 % dotázaných firem. Nejčastěji firmy spolupracují se středními (10 %) a vysokými školami (10 %). Spolupráci s TUL uvedlo 21 (přibližně 7 %) firem. Téměř 6 % dotázaných spolupracuje s jazykovými školami; více než 3 % využívá ke vzdělávání zaměstnanců autoškoly.

Čtyři dotázané firmy uvedly, že při vzdělávání zaměstnanců spolupracují s hospodářskou komorou, 3 s Úřadem práce a 1s Krajským úřadem LK.

Spektrum vzdělávacích institucí, se kterými firmy spolupracují, je široké. V otevřených otázkách firmy uvedly více než 180 různých vzdělávacích institucí z různých částí republiky. Přehled nejčastěji uváděných vzdělávacích institucí je uveden v tabulce č. 30.

Tabulka č. 30 Vzdělávací instituce, se kterými nejčastěji spolupracují podnikatelské subjekty Libereckého kraje

Název vzdělávací instituce (VI)	Sídlo	Firmy spolupracující s VI		
		Počet firem	% firem	% všech dotázaných firem
Odborconsult-D	Praha	16	12	5
Agentura Progress DK	Liberec	11	8	4
Gradua Praha	Praha	11	8	4
Česká společnost pro jakost	Praha	11	8	4
Studio W Praha	Praha	10	8	3
Svaz účetních	Liberec, Jablonec n. N.	10	8	3
Agentura AMOS	Praha	9	7	3
Aperta Liberec	Liberec	8	6	2
ANAG, s.r.o.	Olomouc	6	5	2
CVLK	Liberec	7	5	2
Demónia Praha	Praha	6	5	2
Vzdělávací studio Dobeš	Liberec	6	5	2
VOX	Praha	5	4	2
AABYSS	Liberec	4	3	1
ATTEST	Praha	4	3	1
Commerce Base, s.r.o.	Jablonec n. N.	4	3	1
ECS Edconsia	Praha	4	3	1
Celkem		132	100	42

Tabulka č. 30 uvádí 17 vzdělávacích institucí, které zajišťují vzdělávání zaměstnanců u 132 firem, což představuje téměř 42 % všech dotázaných. **TOP 6 tvoří** Odborconsult-D, Agentura Progress DK Liberec, Gradua Praha, Česká společnost pro jakost, Studio W Praha a Svaz účetních. S těmito institucemi spolupracuje přibližně 23 % všech dotázaných firem.

1.4.4.3 Hodnocení stávající nabídky vzdělávání

Názory firem na to, do jaké míry stávající nabídka vzdělávacích agentur a škol v Libereckém kraji odpovídá jejím vzdělávacím potřebám, ukazuje tabulka č. 31. Respondenti mohli vyjádřit míru pokrytí jejich vzdělávacích potřeb pomocí pětibodové stupnice, kde hodnocení 1 znamenalo „nabídka převážně nepokrývá vzdělávací potřeby firmy“ a hodnocení 5 – nabídka zcela pokrývá potřeby firmy“. Tabulka č. 31 ukazuje podíly firem, které jednoznačně uvedly, že nabídka pokrývá jejich potřeby (procentuální součet hodnocení 4 a 5) a firmy, které jednoznačně uvedly, že nabídka jejich vzdělávací potřeby nepokrývá (procentuální součet hodnocení 1 a 2).

Tabulka č. 31 Hodnocení stávající nabídky vzdělávání v LK z hlediska pokrytí potřeb firem

Oblast vzdělávání	Míra pokrytí vzdělávacích potřeb firem (% všech dotázaných)			
	Nabídka		Neumí posoudit	Neodpovědělo
	pokrývá	nepokrývá		
Administrativa	37	9	23	14
Odborní pracovníci (specialisté)	22	22	25	11
Management (vrcholový a střední)	20	22	30	15
Řadoví zaměstnanci	19	13	29	17
Mistři	16	16	35	22
Průměrná hodnota	26	16	27	16

Přibližně 11 – 22 % firem na danou otázku neodpovědělo nebo neumělo stávající nabídku posoudit. Z firem, které vyjádřily názor, bylo nejvíce firem **spokojených s nabídkou vzdělávání administrativních pracovníků (37 %)** a **odborných pracovníků a specialistů (22 %)**. Podstatně méně spokojené s nabídkou vzdělávání ze strany vzdělávacích agentur a škol byly firmy v oblasti vzdělávání vrcholového a středního managementu (20 %) a

řadových zaměstnanců (19 %). Pouze 16 % firem uvedlo, že nabídka vzdělávání mistrů pokrývá jejich potřeby.

Tabulka č. 32 vyjadřuje názory firem na to, **co jim v nabídce vzdělávání zaměstnanců chybí**. Respondenti zde mohli vyjádřit svůj vlastní názor a slovně napsat své odpovědi. Na tuto otázku odpovědělo pouze 83 respondentů, což činilo necelých 26 % všech dotázaných firem.

Tabulka č. 32 Názory dotázaných firem na to, co v nabídce vzdělávání v Libereckém kraji chybí

V nabídce vzdělávání chybí	Firmy spolupracující s VS		
	Počet firem	% firem	% všech dotázaných firem
Odborné, specializované kurzy	16	19	5
Lepší práce agentur	7	8	2
Dělnické, technické profese, řemesla	6	7	2
Motivace, vedení lidí, odměňování	5	6	2
Komunikační a obchodní dovednosti	3	4	1
Finanční gramotnost, administrativa	3	4	1
IT, PC gramotnost	3	4	1
Jiné	9	11	3
Nic	23	28	7
Neumí posoudit	8	10	2
Celkem	83	100	26

Z celkového počtu firem, které na tuto otázku odpovědělo, téměř 28 % uvedlo, že v nabídce vzdělávání jim nic nechybí nebo nabídku neumí posoudit. Z odpovědí ostatních respondentů vyplynulo, že jim chybí:

- **odborné, specializované kurzy** obvykle zaměřené na určité specifické technologie a materiály (uvedlo 16 firem)
- více kurzů v oblasti **vzdělávání dělnických, technických profesí, řemesel, motivace, vedení lidí, odměňování, komunikačních a obchodních dovedností, administrativy, finanční a počítačové gramotnosti, právního minima a jazykových kurzů**
- více rekvalifikačních kurzů a vzdělávání v oblasti životního prostředí.

Firmy poukázaly i na možnosti zlepšení práce vzdělávacích agentur v oblasti nabídky systémového vzdělávání, nabídky kurzů na míru, propojení kurzů s praxí nebo větší odbornosti lektorů (uvedlo 7 firem).

Přehled konkrétních připomínek k tomu, co chybí v nabídce vzdělávání tak, jak je uvedli respondenti, je uveden v příloze B.

1.4.4.4 Podpora dalšího vzdělávání – míra jejího využití a potřeby dotázaných firem

Součástí posouzení stávající nabídky vzdělávání bylo i zjištění, do jaké míry a zda vůbec dotázané firmy využívají možností vzdělávání nabízené v rámci Strukturálních fondů EU pro rozvoj dalšího vzdělávání a zda žádaly o některý operační program.

Převážná většina dotázaných firem (**59 %**) **nevyužila možnost podat žádost o podporu** vzdělávání z prostředků Strukturálních fondů EU. Téměř 18 % firem uvedlo, že žádost podaly a podporu pro rozvoj dalšího vzdělávání získaly. Přibližně 4 % firem žádost o podporu podalo, avšak dotaci nezískalo. V případě 8 firem (3 %) o dotaci nebylo v čase vyplňování dotazníku rozhodnuto. Stejný počet firem (3 % všech dotázaných) využil možnosti podpory rozvoje dalšího vzdělávání nepřímo účastí v projektech jiných subjektů.

Z celkového počtu firem, které podaly žádost o podporu dalšího vzdělávání z prostředků Strukturálních fondů EU, žádalo o:

- **OP LZZ 1.1 Školení jako šance** (33 firem, 53 %)
- **OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost 3.2** (14 firem – téměř 23 % z nich)
- **OP LZZ 1.1 Educa** (11 firem – necelých 18 %)
- **OP RLZ 2004 – 2006** (8 firem – téměř 13 %)
- **„Vzdělávejte se“** (6 firem – necelých 10 %).

Dotázané firmy měly možnost vyjádřit se i k možnostem podpory dalšího vzdělávání ze strany úřadu práce a Krajského úřadu Libereckého kraje.

Názory dotázaných firem na možnosti podpory vzdělávání ze strany úřadu práce

K otázkám podpory vzdělávání ze strany úřadu práce se vyjádřilo celkem 131 firem, což představovalo asi 45 % všech dotázaných. Nejvíce návrhů (uvedlo 37 firem) se týkalo **rekvalifikací, potřeby jejich lepšího cílení, individualizace, vzdělávání těch, co mají zájem a zatraktivnění rekvalifikací**. Další oblast návrhů, která měla poměrně velkou četnost (21 firem), se týkala **finanční podpory, dotací a vyhlášení dalších programů**. Firmy (uvedlo 9 firem) by také uvítaly rozšíření nabídky kurzů, větší různorodost a specializaci nabízených kurzů. Uvítaly by **jazykové kurzy (např. i kurz češtiny pro cizince), kurzy zvyšující finanční a počítačovou gramotnost, vzdělávání středního managementu, osob samostatně výdělečně činných a dělníků** (uvedlo 9 firem). Více než 10 firem postrádá větší informovanost o kurzech ze strany úřadu práce. Uvítaly by **aktivní přístup úřadu v nabízení kurzů, portál s nabídkou kurzů, případně konzultace** v oblasti využití programů vzdělávání. Firmy (35 dotázaných) rovněž uvedly, že neumí posoudit, resp. nevidí možnosti podpory vzdělávání ze strany úřadu práce. Přehled možností zlepšení podpory dle názorů dotázaných je uveden v příloze C.

Názory dotázaných firem na možnosti podpory vzdělávání ze strany Krajského úřadu Libereckého kraje

Na otázku, v čem firmy vidí možnosti podpory dalšího vzdělávání od Krajského úřadu Libereckého kraje, reagovalo celkem 91 firem (téměř 32 % dotázaných). Objevily se i odpovědi typu, že neumí posoudit, nevidí možnosti (uvedlo 28 firem) nebo, že podpora KÚLK je dostačující a firmy nic nepotřebují (uvedlo 16 dotázaných firem). Z faktických návrhů převládaly podněty týkající se **dotací vzdělávání, nabízení kurzů pro firmy zdarma, rozšíření nabídky kurzů, více specializovaných kurzů** (uvedlo 18 firem). Další početnou skupinu tvořily návrhy týkající se **znovu zřízení učňovského školství, více technicky zaměřených odborných škol a reorganizace středních škol** (uvedlo 13 firem). Stejně velký počet firem (13) by uvítal větší a **lepší komunikaci a informovanost ze strany KÚLK, zřízení portálu s nabídkou vzdělávacích akcí nebo zaslání informací o kurzech** s dostatečným předstihem. Detailnější popis možností podpory dalšího vzdělávání za strany Krajského úřadu Libereckého kraje je uveden v příloze D.

Charakteristika vzdělávání zaměstnanců podnikatelských subjektů v Libereckém kraji se zaměřením na významné rozdíly ve vzdělávání podle oboru podnikání a počtu zaměstnanců je předmětem následujících kapitol.

1.5 Další vzdělávání v Libereckém kraji podle oboru podnikání

V souladu se zadáním projektu byla provedena analýza zaměřená na zjištění významných rozdílů ve vzdělávání podnikatelských subjektů podle oboru podnikání, přičemž byly zohledněny cíle a hypotézy stanovené na začátku projektu. Analýze byly podrobeny všechny proměnné, které byly prezentovány v předcházející kapitole. Tato kapitola charakterizuje pouze ty oblasti vzdělávání zaměstnanců, které se významně liší u firem podnikajících v průmyslu, stavebnictví, obchodě, dopravě a službách. **Zjištěné poznatky jsou prezentovány v těchto tématicky vymezených celcích:**

- Stávající situace ve vzdělávání v průmyslu, stavebnictví, obchodě, dopravě a službách
- Změny ve vzdělávání, ke kterým došlo v daných oborech
- Požadavky a potřeby firem v uvedených oborech podnikání
- Hodnocení nabídky zástupci vybraných oborů podnikání.

Při vyhodnocování dat a volbě statistických metod byl zohledněn charakter vyhodnocovaných dat. Je potřebné zdůraznit, že rozsah analýzy a použití statistických metod byly omezeny vzhledem k tomu, že ve většině případů se jednalo o nominální veličiny s kategoriálními znaky, které byly vyhodnoceny procentuálně. Pro testování hypotéz byly použity neparametrické testy, především Chi-kvadrát (pro neparametrické testování) a Kruskal-Wallisův test. Pro spojité veličiny (náklady na vzdělávání a vypočtené koeficienty) byl použit test Chi-kvadrát a one-way ANOVA test. **Všechny proměnné byly testovány ve vztahu k následujícím oborům podnikání:**

- Průmysl (výroba)
- Stavebnictví
- Obchod
- Doprava
- Služby.

Zjištěné výsledky byly považovány za statisticky významné na hladině významnosti menší než 0,05. Do statistického testování nebyly zařazené firmy (9 %), které podnikají v jiných oborech. Vztahové závislosti mezi zkoumanými veličinami byly posuzovány v závislosti na charakteru dat podle Pearsonova a Spearmanova rho korelačního koeficientu.

1.5.1 Charakteristika firem podle oboru podnikání

Kromě významných rozdílů ve vzdělávání zaměstnanců podle oboru podnikání, byly zjištěny významné rozdíly proměnných charakterizujících samotné firmy. Firmy podnikající ve vybraných oborech se významně lišily podle **vlastnictví** ($\chi^2=34,826$, $p=0,000$) a **počtu zaměstnanců** ($\chi^2=38,162$, $p=0,000$).

Struktura firem podle oboru podnikání a vlastnictví je uvedena v tabulce č. 33.

Tabulka č. 33 Vlastnická struktura firem podle oboru podnikání

Vlastnictví	% firem podle oboru podnikání				
	Průmysl	Stavebnictví	Obchod	Doprava	Služby
Český kapitál	52	89	64	85	79
Se zahraniční účastí	7	6	12	7	8
Zahraniční kapitál	41	5	24	8	13

Nejvíce firem se **zahraničním kapitálem podniká v průmyslu (41 %) a obchodu (24 %)**. Firmy s českým kapitálem převládají ve stavebnictví (89 %), dopravě (85 %) a službách (79 %).

Struktura firem podle počtu zaměstnanců a oboru podnikání je uvedena v tabulce č. 34.

Tabulka č. 34 Velikostní struktura firem podle oboru podnikání

Vlastnictví	% firem podle oboru podnikání				
	Průmysl	Stavebnictví	Obchod	Doprava	Služby
Do 50 zaměstnanců	31	77	88	75	78
51 – 250 zaměstnanců	37	23	12	22	17
Nad 250 zaměstnanců	32			3	5

Malé firmy zaměstnávající méně než 50 zaměstnanců tvoří převážnou většinu firem **v obchodě, službách, stavebnictví a dopravě**. Firmy v průmyslu patří jednoznačně mezi největší firmy na trhu. **Více než 50 zaměstnanců zaměstnává přibližně 70 % průmyslových podniků.**

1.5.2 Vzdělávání zaměstnanců ve firmách podle oboru podnikání

Průzkumem bylo zjištěno, že vzdělávání zaměstnanců podle oborů podnikání se významně liší v mnoha oblastech. Z celkového počtu 27 testovaných proměnných byly statisticky významné rozdíly zjištěny v případě 10 proměnných, které jsou uvedeny v tabulkách č. 35, 37, 40 a 44. Pro posouzení statisticky významných rozdílů u nákladů na vzdělávání v roce 2009 a 2010, počtu hodin vzdělávání v roce 2010 a podílu proškolených k celkovému počtu zaměstnanců v roce 2009 a 2010 byl použit test one-way ANOVA (viz tabulka č. 35), který pouze prokázal, že náklady na vzdělávání byly v roce 2009 v jednotlivých oborech podnikání rozdílné.

Tabulka č. 35 Výsledky one-way ANOVA testu

Proměnné	F	df	Hladina významnosti
Náklady na vzdělávání v roce 2009	2,352	4	0,026

Pro bližší specifikaci statisticky významných rozdílů průměrných nákladů na vzdělávání v roce 2009 byl použit i Tukey's Honestly Significant Difference (HSD) test. Průměrné náklady vynaložené na vzdělávání zaměstnanců podle vybraných oborů jsou uvedeny v tabulce č. 36.

Tabulka č. 36 Průměrné náklady na vzdělávání v roce 2009 podle oboru podnikání

Náklady na vzdělávání v roce 2009	Oboru podnikání					Tukey HSD analýza
	Průmysl	Stavebnictví	Obchod	Doprava	Služby	
Počet respondentů	54	19	11	35	20	1:2, 1:4,
Průměr	662 810	123 553	355 909	161 046	114 350	1:5

V průměru **nejvíce finančních prostředků na vzdělávání vynaložily průmyslové podniky**. Náklady činily více než 660 000 Kč. Na druhém místě obchodní firmy v roce 2009 vynaložily přibližně 356 000 Kč. Průměrné náklady firem z ostatních oborů podnikání byly statisticky významně nižší a pohybovaly se v rozmezí od 114 000 Kč (služby) do 161 000 Kč (doprava).

Podle výsledků HSD analýzy byly náklady na vzdělávání u průmyslových podniků statisticky významně vyšší než náklady na vzdělávání firem ve službách, stavebnictví a dopravě.

Hodnoty uvedené v nákladech na vzdělávání v roce 2009 a 2010, počty hodin vzdělávání v roce 2010, podíly proškolených k celkovému počtu zaměstnanců v roce 2009 a 2010 byly seříděny do tříd, které byly testovány jako diskrétní veličiny pomocí Kruskal-Wallisova testu. V tomto případě se jednalo o testování procentuálních rozdílů mezi vytvořenými kategoriemi. Výsledky testů jsou uvedeny v tabulce č. 37.

Tabulka č. 37 Výsledky Kruskal-Wallisova testu

Proměnné	χ^2	df	Hladina významnosti
Náklady na vzdělávání v roce 2009	15,328	4	0,004
Počet proškolených v roce 2009	28,168	4	0,000

Legenda: χ^2 ... hodnoty Kruskal-Wallisova testu df... počet stupňů volnosti

Zatím co ANOVA test testoval průměrné hodnoty vybraných proměnných, Kruskal-Wallisův test doplňuje tyto informace o distribuci získaných hodnot a jejich zařazení do jednotlivých kategorií. Kruskal-Wallisův test prokázal statisticky významné rozdíly v kategoriích nákladů na vzdělávání a počtu proškolených v roce 2009 u firem podle oboru podnikání. Procentuální zastoupení firem podle výše nákladů na vzdělávání v roce 2009 je uvedeno v tabulce č. 38.

Tabulka č. 38 Náklady firem na vzdělávání v roce 2009 podle oboru podnikání

Náklady na vzdělávání v roce 2009	% firem podle oboru podnikání				
	Průmysl	Stavebnictví	Obchod	Doprava	Služby
Méně než 20 000 Kč	18	16	64	34	45
20 001 – 100 000 Kč	24	53	18	40	30
100 000 – 500 000 Kč	26	31	18	17	20
Více než 500 000 Kč	32	-	-	9	5

Nejvíce finančních prostředků na vzdělávání zaměstnanců v roce 2009 vyjádřeno souhrnnou částkou na kursové vynaložily průmyslové podniky, což bylo do značné míry dáno i tím, že tyto podniky zaměstnávají nejvíce zaměstnanců. Potvrdila to jak korelační analýza, která

prokázala statisticky významnou závislost mezi náklady na vzdělávání v roce 2009 a oborem podnikání ($r=-0.222$, $p=0,006$), tak i skutečnost, že náklady na jednoho zaměstnance vynaložené v roce 2009 nebyly statisticky významně odlišné podle oboru podnikání.

Více než **58 % dotázaných firem z průmyslu** v roce 2009 vynaložilo na vzdělávání více než 100 000 Kč. Jiná situace byla ve **stavebnictví, obchodě, dopravě a službách**. Podíl firem, které v těchto oborech podnikání na vzdělávání zaměstnanců vynaložily více než 100 000 Kč, **nepřesáhl 31 %**. Převážná většina těchto firem (68 – 82 % dotázaných) v roce 2009 na vzdělávání vynaložila méně než 100 000 Kč. Značná část firem, které na vzdělávání zaměstnanců vynaložily **méně než 20 000 Kč, působila v obchodě (64 %), službách (45 %) a dopravě (34 %)**.

S výši nákladů vynaložených na vzdělávání souvisí počet proškolených zaměstnanců, který byl v roce 2009 významně rozdílný u firem podnikajících ve vybraných oborech. Procentuální zastoupení firem podle počtu proškolených zaměstnanců v roce 2009 je uvedeno v tabulce č. 39.

Tabulka č. 39 Počet proškolených zaměstnanců v roce 2009 podle oboru podnikání

Počet proškolených zaměstnanců v roce 2009	% firem podle oboru podnikání				
	Průmysl	Stavebnictví	Obchod	Doprava	Služby
Méně než 20 zaměstnanců	24	54	77	62	52
21 – 40 zaměstnanců	16	23	8	21	10
41 – 100 zaměstnanců	20	14	8	7	21
Více než 100 zaměstnanců	40	9	7	10	17

Počet proškolených zaměstnanců u firem podnikajících ve vybraných oborech koresponduje s výši nákladů vynaložených na jejich vzdělávání. Průmysl byl odvětvím, ve kterém největší podíl (40 %) tvořily firmy vzdělávající více než 100 zaměstnanců. Stejný počet zaměstnanců proškolilo podstatně méně firem ve službách, dopravě, stavebnictví a obchodě. Převážná většina firem v uvedených oborech školila **do 20 zaměstnanců. Největší podíl těchto firem působilo v oblasti obchodu (77 %) a dopravy (62 %)**.

Přestože byly zjištěny významné rozdíly v nákladech a počtu proškolených zaměstnanců u firem působících ve vybraných oborech, rozdíly v nákladech na vzdělávání jednoho zaměstnance zjištěny nebyly. Průměrné náklady na jednoho zaměstnance se pohybovaly kolem 5 000 Kč. Z toho vyplývá, že výše nákladů na vzdělávání a počet proškolených zaměstnanců v roce 2009 byly úměrné celkovému počtu zaměstnanců firem. Firmy s vyšším počtem zaměstnanců školily více pracovníků a z toho důvodu vynakládaly více finančních prostředků na vzdělávání zaměstnanců. Tuto závislost potvrzuje i korelační koeficient $r=0,414$, $p=0,000$.

Stejným způsobem byly zjištěny statisticky významné rozdíly i u základních kvantitativních ukazatelů vzdělávání podle oboru podnikání v roce 2010. Testové charakteristiky jsou uvedeny v tabulce č. 40.

Tabulka č. 40 Výsledky Kruskal-Wallisova testu

Proměnné	χ^2	df	Hladina významnosti
Počet kurzů v roce 2010	9,749	4	0,045
Počet hodin vzdělávání v roce 2010	14,856	4	0,005
Počet absolventů kurzů v roce 2010	10,306	4	0,036

Legenda: χ^2 ... hodnoty Kruskal-Wallisova testu df... počet stupňů volnosti

Úroveň vzdělávání zaměstnanců ve firmách v roce 2010 byla hodnocena z hlediska počtu kurzů, počtu hodin a počtu absolventů vzdělávání. U těchto ukazatelů byly Kruskal-Wallisovým testem zjištěny statisticky významné rozdíly podle oboru podnikání. Úroveň vzdělávání zaměstnanců podle počtu kurzů realizovaných ve firmách v roce 2010 je prezentována v tabulce č. 41.

Tabulka č. 41 Počet vzdělávacích kurzů v roce 2010 ve firmách podle oboru podnikání

Počet kurzů v roce 2010	% firem podle oboru podnikání				
	Průmysl	Stavebnictví	Obchod	Doprava	Služby
1 – 5 kurzů	49	60	89	73	71
6 – 10 kurzů	26	40	11	12	17
11 – 15 kurzů	12	-	-	12	8
Více než 15 kurzů	14	-	-	3	4

O dominantní pozici výrobních podniků ve vzdělávání zaměstnanců svědčí i počet kurzů realizovaných v roce 2010. **Průmysl byl odvětvím, kde čtvrtina dotázaných firem realizovala více než 10 kurzů**, zatím co v oblasti služeb byl počet těchto firem poloviční. Počet vzdělávacích kurzů ve firmách podnikajících v oblasti stavebnictví a obchodu navíc nepřesáhl 10. Šetřením bylo zjištěno, že **převážná většina firem ve stavebnictví (60 %), službách (71 %), dopravě (73 %) a obchodě (89 %) realizovala méně než 5 kurzů.**

Četnost firem podle počtu hodin vzdělávání je uvedena v tabulce č. 42.

Tabulka č. 42 Počet hodin vzdělávání zaměstnanců v roce 2010 podle oboru podnikání

Počet hodin vzdělávání v roce 2010	% firem podle oboru podnikání				
	Průmysl	Stavebnictví	Obchod	Doprava	Služby
Méně než 50 hodin	16	25	50	36	44
51 – 150 hodin	27	30	38	29	17
151 – 250 hodin	13	25	12	16	22
251 – 1000 hodin	29	20	-	13	17
Více než 1000 hodin	15	-	-	6	-

Vztah mezi počtem vzdělávacích hodin a oborem podnikání nedokládá pouze statistická významnost procentuálních rozdílů firem realizujících určitý počet hodin vzdělávání, ale i korelační koeficient $r=-0,203$, $p=0,017$.

Výsledky průzkumu ukázaly, že **průmysl a stavebnictví byly odvětvím, v němž podíl firem realizujících více než 150 hodin vzdělávání ročně byl nejvyšší**. U výrobních podniků tento podíl činil 57 %, ve stavebnictví 45 %, zatímco ve službách to bylo 37 %, v dopravě 35 %

a v obchodě pouze 12 % firem. Firmy, které v roce 2010 realizovaly méně než 50 hodin vzdělávání, podnikaly převážně v obchodě (50 %), službách (44 %) a dopravě (36 %).

Struktura firem podle počtu absolventů vzdělávání je uvedena v tabulce č. 43.

Tabulka č. 43 Počet absolventů vzdělávání v roce 2010 podle oboru podnikání

Počet absolventů v roce 2010	% firem podle oboru podnikání				
	Průmysl	Stavebnictví	Obchod	Doprava	Služby
Méně než 50 absolventů	50	50	100	71	61
51 – 200 absolventů	21	45	-	16	26
Více než 200 absolventů	29	5	-	13	13

Podle tabulky č. 43 je zřejmé, že rozdíly v počtu proškolených v roce 2010 podle oboru podnikání jsou značné. Mezi počtem proškolených a oborem podnikání existuje sice malá, ale statisticky významná závislost ($r=-0,170$, $p=0,044$). **Nejvíce firem, které v roce 2010 proškolily více než 200 zaměstnanců, podnikalo v oblasti průmyslu (29 % z nich), dopravy (13 %) a finančních a bezpečnostních služeb (13 %).** Mezi firmy, které proškolily méně než 50 zaměstnanců, patřily obchodní firmy (100 %) a většina firem podnikající v oblasti dopravy (71 %) a služeb (61 %).

Analýza závislostí prokázala silný korelační vztah mezi:

- počtem kurzů a počtem jejich absolventů ($r=0,628$, $p=0,000$),
- počtem kurzů a počtem hodin ($r=0,322$, $p=0,000$).

Počet hodin a počet absolventů je do určité míry závislý na počtu kurzů a také na oboru podnikání.

Další proměnné charakterizující způsob vzdělávání ve firmách byly testovány pomocí neparametrického Kruskal-Wallisova testu. Proměnné, u kterých byly zjištěny statisticky významné rozdíly při posuzování stávající situace vzdělávání zaměstnanců ve firmách podle oboru podnikání, jsou uvedeny v tabulce č. 44.

Tabulka č. 44 Výsledky Kruskal-Wallisova testu

Proměnné	χ^2	df	Hladina významnosti
Plán vzdělávání	25,749	4	0,000
Realizace vzdělávání požadovaného zákonem	20,988	4	0,000
Realizace profesního vzdělávání	18,643	4	0,001
Výuka cizích jazyků	22,240	4	0,000
Místo vzdělávání zaměstnanců	22,729	4	0,000

Legenda: χ^2 ... hodnoty Kruskal-Wallisova testu

df... počet stupňů volnosti

Vzdělávání zaměstnanců ve firmách podle oboru podnikání se významně lišilo podle toho, zda firmy mají plán vzdělávání zaměstnanců, podle místa, kde vzdělávání probíhá a dále ve výuce cizích jazyků, vzdělávání požadovaném zákonem a profesním vzdělávání. Konkrétní hodnoty zjištěných rozdílů jsou uvedeny v následujících tabulkách.

Tabulka č. 45 Plán vzdělávání zaměstnanců podle oboru podnikání

Plán vzdělávání zaměstnanců	% firem podle oboru podnikání				
	Průmysl	Stavebnictví	Obchod	Doprava	Služby
Ano	80	56	54	53	48
Ne	20	44	46	47	52

Převážná většina firem (**80 %**) v **průmyslu měla krátkodobý (na období 1 roku) nebo dlouhodobý plán** vzdělávání zaměstnanců. U firem podnikajících v oblasti stavebnictví, obchodu, dopravy a služeb to byla přibližně polovina.

Existence plánu vzdělávání ve firmách svědčí o významu a pozornosti, kterou mu podnik věnuje. Lze konstatovat, že průmyslové podniky mají systém vzdělávání více propracovaný. Důraz kladou na systematickosti a tématické zaměření vzdělávání.

Statisticky významné rozdíly v procentuálním zastoupení firem podle místa vzdělávání zaměstnanců uvádí tabulka č. 46.

Tabulka č. 46 Místo vzdělávání zaměstnanců podle oboru podnikání

Místo vzdělávání zaměstnanců	% firem podle oboru podnikání				
	Průmysl	Stavebnictví	Obchod	Doprava	Služby
Ve firmě	7	18	32	33	30
Mimo firmu	11	30	20	10	17
Různě – místo zajišťuje firma	19	3	-	10	9
Různě – ve firmě i mimo (místo nezajišťuje firma)	43	39	36	35	28
Firma využívá všechny možnosti	20	10	12	12	15

Většina dotázaných firem uvedla, že vzdělávání zaměstnanců realizuje různě – ve firmě i mimo ni. Rozdíl spočíval pouze v tom, zda místo vzdělávání zajišťuje firma nebo vzdělávací agentura.

Největší podíl tvořily firmy, které organizují vzdělávání zaměstnanců **ve vlastních prostorách nebo i mimo ně**, přičemž místo vzdělávání zajišťuje vzdělávací agentura. Do této skupiny patřily především podniky:

- průmyslu (43 %)
- stavebnictví (39 %)
- obchodu (36 %)
- dopravy (35 %).

Průmyslové podniky představovaly největší podíl firem, které pořádaly **kurzy na různých místech** – ve firmě i mimo firmu, se zajištěním prostor i bez zajištění. Využívaly všechny možnosti prostorového zajištění kurzů. Firmy podnikající v jiných oborech (stavebnictví, obchod, doprava, služby) představovaly větší podíl firem (43 – 52 % oproti 17 % průmyslových podniků), které pořádaly vzdělávání zaměstnanců buď pouze ve firmě (na místě pracoviště nebo v učebně či vzdělávacím centru firmy) nebo pouze mimo firmu.

Přehled firem, které provádějí vzdělávání zaměstnanců požadované zákonem, uvádí tabulka č.47.

Tabulka č. 47 Realizace vzdělávání požadovaného zákonem ve firmách podle oboru podnikání

Realizace vzdělávání požadovaného zákonem	% firem podle oboru podnikání				
	Průmysl	Stavebnictví	Obchod	Doprava	Služby
Interními školiteli	4	11	29	27	16
Externími školiteli z LK	37	61	24	25	32
Externími školiteli mimo LK	6	-	33	15	9
Interními a externími školiteli	48	20	5	14	23
Firma nerealizuje	5	8	9	19	20

Jak už bylo zmíněno, vzdělávání dané zákonem by měly realizovat všechny firmy, přesto ne všechny to v dotazníku uvedly. Podle získaných výsledků toto vzdělávání realizují téměř všechny průmyslové, stavební a obchodní firmy. Přibližně pětina dotázaných firem působících v oblasti dopravy a služeb uvedla, že vzdělávání zaměstnanců dané zákonem nerealizuje.

Nicméně, přínos tabulky č. 47 spočívá v to, že ukazuje procentuální zastoupení firem podle toho, jaké školitelé využívají.

- **Interní školitelé** jsou nejvíce využíváni pro vzdělávání, které je dáno zákonem, firmami v obchodě a dopravě.
- **Interní a externí školitelé** pro tento účel vzdělávání nejvíce využívají průmyslové podniky (uvedlo 48 %). Se značným odstupem za nimi následují firmy podnikající ve službách (23 %) a stavebnictví (20 %).

Pokud jde o využití **externích školitelů z Libereckého kraje**, nejvíce je využívají stavební firmy (uvedlo 60 % z nich) a výrobní podniky (37 %). **Externí školitele z jiných krajů České republiky** jsou využíváni převážně obchodními podniky (33 %).

Využití interních a externích školitelů v oblasti profesního vzdělávání podle oboru podnikání ukazuje tabulka č. 48.

Tabulka č. 48 Realizace profesního vzdělávání podle oboru podnikání

Realizace profesního vzdělávání	% firem podle oboru podnikání				
	Průmysl	Stavebnictví	Obchod	Doprava	Služby
Interními školiteli	8	10	25	24	24
Externími školiteli z LK	14	24	15	11	20
Externími školiteli mimo LK	26	7	40	24	25
Interními a externími školiteli	36	28	-	15	11
Firma nerealizuje	16	31	20	26	20

Profesní vzdělávání je realizováno především v průmyslu (uvedlo 84 % firem), o něco méně v obchodě (80 %) a službách (80 %). Podobně jako tomu bylo v případě vzdělávání vymezeného zákonem, i v profesním vzdělávání jsou **interní školitelé** nejvíce využíváni u firem působících v obchodě, dopravě a službách.

Kombinace **interních a externích školitelů** v profesním vzdělávání výrazně převládá u průmyslových podniků a stavebních firem. **Externí školitelé z Libereckého kraje** jsou využíváni méně a to především firmami podnikajícími ve stavebnictví a službách. Podstatně větší je využití **externích školitelů z jiných regionů České republiky**. Tito školitelé zajišťují profesní vzdělávání především pro:

- obchodní firmy (uvedlo 40 % těchto firem)
- průmyslové podniky (26 %)
- firmy nabízející služby (25 %)
- firmy působící v dopravě (24 %).

Rozdíly ve výuce cizích jazyků podle oboru podnikání uvádí tabulka č. 49.

Tabulka č. 49 Výuka cizích jazyků podle oboru podnikání

Výuka cizích jazyků	% firem podle oboru podnikání				
	Průmysl	Stavebnictví	Obchod	Doprava	Služby
Interními školiteli	2	-	5	11	2
Externími školiteli z LK	68	37	47	17	20
Externími školiteli mimo LK	4	7	16	14	18
Interními a externími školiteli	7	-	-	3	2
Firma nerealizuje	19	56	32	55	58

Průzkum ukázal, že **výuku cizích jazyků** pro své zaměstnance zajišťují především podniky působící v **průmyslu (81 %) a obchodě (67 %)**. Jedná se především o velké firmy se zahraničním kapitálem nebo se zahraniční účastí. Svědčí o tom vlastnická struktura dotázaných firem, která v této kategorii zahrnovala 48 % průmyslových a 36 % obchodních firem.

Pro výuku cizích jazyků firmy nejčastěji využívají **externí vyučující z Libereckého kraje**, což je do značné míry dáno sídlem firmy. Jednoznačně největší míra využití učitelů cizích jazyků z Libereckého kraje je v průmyslových podnicích (68 %). **Externí školitelé z ostatních krajů** České republiky využívají převážně firmy podnikající ve službách (18 %), obchodě (16 %) a dopravě (14 %). Jsou to většinou firmy, které mají své zastoupení i v jiných krajích republiky.

Zajištění výuky cizích jazyků **interními lektory** je spíše výjimkou. Nejvíce těchto firem působí v dopravě (11 %). **Kombinace interních a externích školitelů** ve výuce cizích jazyků je ještě méně častá. Tuto formu výuky cizích jazyků využívají spíše průmyslové podniky.

1.5.3 Změny ve vzdělávání zaměstnanců podle oboru podnikání

Analýzou otázek týkajících se změn ve vzdělávání byly zjištěny pouze dvě proměnné, které se statisticky významně lišily podle oboru podnikání. Testové charakteristiky proměnných, u kterých byly zjištěny statisticky významné rozdíly podle oboru podnikání, jsou uvedeny v tabulce č. 50.

Tabulka č. 50 Výsledky Kruskal-Wallisova testu

Proměnné	χ^2	df	Hladina významnosti
Změna kvality vzdělávání oproti roku 2008	15,455	4	0,004
Změna využití vzdělávacích agentur oproti roku 2008	10,766	4	0,029

Legenda: χ^2 ... hodnoty Kruskal-Wallisova testu df... počet stupňů volnosti

Statistické testování názorů dotázaných firem na změny ve vzdělávání zaměstnanců, ke kterým došlo v roce 2010, prokázalo významné rozdíly podle oboru podnikání pouze v hodnocení kvality vzdělávání a míře využití vzdělávacích agentur.

Hodnocení kvality vzdělávání v roce 2010 ve srovnání s rokem 2008 podle oboru podnikání prezentuje tabulka č. 51.

Tabulka č. 51 Úroveň kvality vzdělávání v roce 2010 oproti roku 2008 podle oboru podnikání

Úroveň kvality vzdělávání v roce 2010 oproti roku 2008	% firem podle oboru podnikání				
	Průmysl	Stavebnictví	Obchod	Doprava	Služby
Nižší	3			3	2
Stejná	66	68	41	35	38
Vyšší	18	10	36	33	35
Nemohu posoudit	13	23	23	29	25

Úroveň kvality vzdělávání zaměstnanců v roce 2010 ve srovnání s rokem 2008 posoudily přibližně tři čtvrtiny dotázaných firem. Výjimku tvořily průmyslové podniky, kde kvalitu vzdělávání posoudilo 87 % z nich.

Největší podíl ve všech oborech podnikání tvořily firmy, které konstatovaly, že **kvalita vzdělávání se nezměnila**. V průmyslu a stavebnictví to uvedly přibližně dvě třetiny podniků. Pozitivnější hodnocení ve smyslu zvýšení kvality vzdělávání bylo patrné u firem podnikajících v obchodě, dopravě a službách. Tyto firmy představovaly přibližně třetinu dotázaných. Jejich podíl byl ve srovnání s hodnocením kvality výuky průmyslovými a stavebními podniky dvojnásobně až trojnásobně vyšší.

Posouzení míry využití vzdělávacích agentur dotázanými firmami podle oboru podnikání je uvedeno v tabulce č. 52.

Tabulka č. 52 Míra využití vzdělávacích agentur v roce 2010 oproti roku 2008 podle oboru podnikání

Míra využití vzdělávacích agentur oproti roku 2008	Obor podnikání				
	Průmysl	Stavebnictví	Obchod	Doprava	Služby
Nižší	18	6	14	12	23
Stejná	54	52	45	34	45
Vyšší	13	10	9	13	7
Nemohu posoudit	15	32	32	41	25

Hodnocení míry využití vzdělávacích agentur v roce 2010 ve srovnání s rokem 2008 není tak jednoznačné. U firem v některých oborech došlo v roce 2010 spíše k poklesu, u jiných naopak k nárůstu. **U značné většiny se situace nezměnila. Vyšší pokles než nárůst míry využití vzdělávacích agentur byl zaznamenán v těchto oborech podnikání:**

- **Průmysl** (18 % firem uvedlo nižší míru využití vzdělávacích agentur ve srovnání s 13 %, které konstatovaly nárůst)
- **Obchod** (míra využití vzdělávacích agentur se snížila u 14 % firem, zatím co nárůst uvedlo 9 %)
- **Služby** (nejvyšší pokles – uvedlo 23 % firem, zatím co nárůst konstatovalo pouze 7 %).

Na základě výše uvedených výsledků lze konstatovat, že situace ve vzdělávání zaměstnanců firem podnikajících **v oblasti průmyslu a stavebnictví byla stabilnější** jak v názorech na kvalitu vzdělávání, tak i v míře využití vzdělávacích agentur pro vzdělávání zaměstnanců. Významně odlišné změny byly zaznamenány v oblasti **obchodu, dopravy a služeb. Firmy podnikající v těchto oborech uvedly, že zaznamenaly zvýšení kvality vzdělávání, ale na druhé straně omezily spolupráci se vzdělávacími agenturami.**

Vzhledem k tomu, že byly prokázány významné rozdíly v počtu proškolených v roce 2009 a 2010 podle oboru podnikání, je možné porovnat tyto procentuální podíly a zjistit změny, ke kterým v průmyslu, stavebnictví, obchodě, dopravě a službách za to krátké období došlo.

Procentuální zastoupení firem podle počtu proškolených v roce 2009 a 2010 podle vybraných oborů podnikání ukazuje tabulka č. 53.

Tabulka č. 53 Počet proškolených zaměstnanců v roce 2009 a 2010 podle oboru podnikání

Počet proškolených zaměstnanců	% firem podle oboru podnikání									
	Průmysl		Stavebnictví		Obchod		Doprava		Služby	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Méně než 20	24	25	54	35	77	89	62	55	52	52
21 – 40	16	20	23	10	8	11	21	13	10	9
41 – 100	20	15	14	40	8		7	10	21	9
Více než 100	40	40	9	15	7		10	22	17	30

Tabulka ukazuje tzv. čistou změnu počtu proškolených, protože porovnává změny proškolených v roce 2010 a 2009 u stejných firem.

Nejmenší výkyvy jsou patrné v průmyslu. U firem školících méně zaměstnanců⁸ byl mírný nárůst, zatímco u firem školících více zaměstnanců mírný meziroční pokles. **K výraznějšímu poklesu proškolených došlo u stavebních a dopravních firem** školících méně než 40 zaměstnanců ročně. Výjimkou v této kategorii byly obchodní firmy, u nichž v roce 2010 naopak došlo k poměrně výraznému nárůstu proškolených.

U firem školících více než 40 zaměstnanců byl **ve stavebnictví, dopravě a částečně i službách v roce 2010 zaznamenán nárůst počtu proškolených.**

O potřebách firem v oblasti vzdělávání pojednává následující kapitola.

⁸ Vzhledem k tomu, že byl prokázán poměrně silný korelační vztah mezi počtem proškolených a počtem zaměstnanců, lze tyto firmy považovat za menší.

1.5.4 Požadavky a potřeby firem ve vzdělávání podle oboru podnikání

Cílem této části analýzy bylo zjistit vzdělávací potřeby firem v průmyslu, stavebnictví, obchodě, dopravě a službách. Všechny proměnné zaměřené na identifikování potřeb firem ve vzdělávání byly testovány Kruskal-Walisovým testem. Testové charakteristiky proměnných se statisticky významnými rozdíly podle oboru podnikání jsou uvedeny v tabulce č. 54.

Tabulka č. 54 Výsledky Kruskal-Wallisova testu: Poptávka po dalším vzdělávání

Proměnné	χ^2	df	Hladina významnosti
Výuka cizích jazyků	9,527	4	0,049
Týmová spolupráce	14,541	4	0,006
Odborné dělnické profese	10,429	4	0,034

Legenda: χ^2 ... hodnoty Kruskal-Wallisova testu

df... počet stupňů volnosti

Analýza ukázala, že firmy podnikající ve vybraných oborech mají rozdílné požadavky, pokud jde o výuku cizích jazyků, vzdělávání v tématicke týmové spolupráce a odborných dělnických profesí. Požadavky kladené na výuku cizích jazyků v souvislosti s výběrem lektorů prezentuje tabulka č. 55.

Tabulka č. 55 Požadavky firem na výuku cizích jazyků podle oboru podnikání

Výuka cizích jazyků	% firem podle oboru podnikání				
	Průmysl	Stavebnictví	Obchod	Doprava	Služby
Interními školiteli	2	20	10	28	15
Externími školiteli	92	80	90	67	80
Interními a externími školiteli	6			5	5

Převážná většina dotázaných firem se chce zaměřit na **výuku cizích jazyků externími lektory**. **Zájem využívat interní lektory je daleko menší**. Při srovnání záměru se skutečností nejsou patrné žádné výrazné změny. V obou případech však požadavky dopravních firem na zajištění výuky jazyků interními lektory jsou významně větší než u firem z jiných oborů.

Rozdíly v požadavcích firem na kurzy zaměřené na týmovou spolupráci podle oboru podnikání uvádí tabulka č. 56.

Tabulka č. 56 Požadavky firem na vzdělávání v oblasti týmové spolupráce podle oboru podnikání

Týmová spolupráce zajištěná	% firem podle oboru podnikání				
	Průmysl	Stavebnictví	Obchod	Doprava	Služby
Interními školiteli	20	17	100	38	42
Externími školiteli	75	83		57	58
Interními a externími školiteli	5			5	

Externí školitelé budou pro vzdělávání v oblasti týmové spolupráce výrazně více využíváni firmami v průmyslu a stavebnictví. Firmy v dopravě a službách chtějí **interní a externí lektory** využívat přibližně stejné. Výjimkou byly obchodní firmy, které pro vzdělávání v oblasti týmové spolupráce preferují pouze interní lektory. Lze se domnívat, že tyto firmy mají více poboček a více zaměstnanců, takže je pro ně ekonomicky i prakticky výhodnější mít vlastní lektory.

Rozdílné požadavky firem na vzdělávání v oblasti odborných dělnických profesí podle oboru podnikání uvádí tabulka č. 57.

Tabulka č. 57 Požadavky firem na vzdělávání v oblasti odborných dělnických profesí podle oboru podnikání

Odborné dělnické profese zajištěné	% firem podle oboru podnikání				
	Průmysl	Stavebnictví	Obchod	Doprava	Služby
Interními školiteli	63		33	33	50
Externími školiteli	37	86	67	67	50
Interními a externími školiteli		14			

Průmyslové podniky pro vzdělávání odborných dělnických profesí ve větší míře preferují **interní školitele**. Výrazně jiná je situace u stavebních firem, které využívají převážně externí lektory, případně interní a externí současně. **Preference externích školitelů je větší i u firem v obchodě a dopravě.**

1.5.5 Hodnocení stávající nabídky vzdělávání podle oboru podnikání

Stávající situace v nabídce dalšího vzdělávání byla hodnocena z hlediska pokrytí potřeb dotázaných firem ve vztahu k nabídce vzdělávacích agentur a škol. Součástí hodnocení bylo i zjištění využití zdrojů informací o možnostech vzdělávání a využití existujících podpor vzdělávání. Proměnné, u kterých byly zjištěny statisticky významné rozdíly podle oboru podnikání v oblasti hodnocení stávající nabídky vzdělávání, jsou uvedeny v tabulce č. 58.

Tabulka č. 58 Výsledky Kruskal-Wallisova testu

Proměnné	χ^2	df	Hladina významnosti
Zdroje informací o nabídce vzdělávání	14,934	4	0,005
Pokrytí nabídky vzdělávání mistrů	29,466	4	0,000
Žádosti o podporu vzdělávání v rámci ESF	14,925	4	0,005

Legenda: χ^2 ... hodnoty Kruskal-Wallisova testu df... počet stupňů volnosti

Statistické šetření, týkající se posouzení statistické významnosti zjištěných rozdílů v hodnocení nabídky vzdělávání podle oboru podnikání prokázalo významné rozdíly pouze v případě získávání informací o nabídce, hodnocení pokrytí nabídky vzdělávání mistrů a ve využití možností podpory nabízených Strukturálními fondy EU pro rozvoj dalšího vzdělávání.

Využití dostupných zdrojů informací o dalším vzdělávání zaměstnanců firmami podle oboru podnikání je uvedeno v tabulce č. 59.

Tabulka č. 59 Využití zdrojů informací o dalším vzdělávání firmami podle oboru podnikání

Zdroje informací	% firem podle oboru podnikání				
	Průmysl	Stavebnictví	Obchod	Doprava	Služby
Internetové stránky VI	24	25	27	25	18
Nabídka obdržená poštou	14	23	15	19	21
Portály vzdělávání	10	2	15	7	7
Reference	9	8	13	14	13
Vlastní zkušenosti	23	23	19	20	24
Členství v asociacích	7	9	2	9	12
Cíleně nezískáváme	3	10	9	6	5

Počet firem, které cíleně získávají informace o možnostech vzdělávání, byl docela velký. Nejaktivnější přístup v získávání informací o dalším vzdělávání mají:

- **průmyslové podniky** (pouze 3 % těchto firem uvedlo, že informace cíleně nezískává)
- **firmy poskytující služby** (5 % firem nezískává informace)
- **firmy podnikající v dopravě** (6 % firem informace cíleně nezískává).

S výjimkou služeb, firmy nejčastěji využívají informace o dalším vzdělávání z **internetových stránek vzdělávacích agentur, vlastních zkušeností nebo obdržením nabídky poštou**. V případě firem poskytujících služby jsou informace získávány především na základě vlastních zkušeností, poštou nebo na internetových stránkách vzdělávacích agentur. **Informace na portálech vzdělávání** jsou vyhledávány spíše firmami podnikajícími v obchodě a průmyslu. **Členství v asociacích** je zdrojem informací o vzdělávání převážně pro firmy poskytující služby.

Názory dotázaných firem na nabídku vzdělávání podle jejich pracovního zařazení (řadoví zaměstnanci, odborní pracovníci, administrativa a management) byly přibližně stejné. Výjimkou bylo **vzdělávání mistrů**, kde Kruskal-Wallisův test prokázal významné rozdíly v názorech firem na míru pokrytí jejich potřeb ve vybraných oborech podnikání. Hodnocení nabídky vzdělávání mistrů firmami podle oborů podnikání uvádí tabulka č. 60.

Tabulka č. 60 Míra pokrytí potřeb firem ve vzdělávání mistrů podle oboru podnikání

Pokrytí potřeb firem ve vzdělávání mistrů	% firem podle oboru podnikání				
	Průmysl	Stavebnictví	Obchod	Doprava	Služby
Pokrývá	30	21	-	9	23
Pokrývá průměrně	19	7	11	14	14
Nepokrývá	26	38	17	15	9
Neumí posoudit	25	34	72	62	54

Názory firem na pokrytí potřeb ve vzdělávání mistrů se lišily podle oboru podnikání i proto, že ne všechny obory využívají mistry ve stejné míře. Do určité míry o tom svědčí i procento firem, které neuměly nabídku vzdělávání mistrů posoudit. Největší podíl firem, které neuměly posoudit stávající nabídku vzdělávání mistrů, tvořily firmy podnikající v oblasti obchodu (72 %), dopravy (62 %) a služeb (54%). Asi za stěžejní hodnocení míry pokrytí nabídky vzdělávání mistrů lze považovat názory firem podnikajících v průmyslu a stavebnictví. K hodnocení nabídky se vyjádřilo poměrně hodně firem.

Mezi obory, ve kterých firmy hodnotily nabídku vzdělávání mistrů pozitivně, patřily:

- průmysl (49 % firem)
- služby (37 % firem)
- doprava (23 % firem).

Nespokojenost s nabídkou vzdělávání mistrů převládala u firem podnikajících ve stavebnictví (38 %) a obchodě (17 %). U těchto oborů podnikání podíl nespokojených firem převyšoval podíl firem spokojených.

Největší spokojenost s nabídkou byla u firem v průmyslu. Téměř polovina průmyslových firem hodnotila nabídku vzdělávání mistrů jako postačující. Spokojenost stavebních firem byla podstatně menší. Přibližně 28 % firem ve stavebnictví vyjádřilo spokojenost s nabídkou vzdělávání mistrů. Na druhé straně podíl stavebních firem, které považují nabídku vzdělávání za nedostačující, činil 38 %. Byl to největší podíl nespokojených firem ze všech oborů podnikání.

Statisticky významné rozdíly mezi vybranými obory podnikání byly zjištěny i v oblasti využívání podpory vzdělávání zaměstnanců v rámci Evropských strukturálních fondů. Přehled využití této podpory podle vybraných oborů podnikání je uveden v tabulce č. 61.

Tabulka č. 61 Využití podpory vzdělávání zaměstnanců podle oborů podnikání

Žádosti o podporu vzdělávání v rámci ESF	% firem podle oboru podnikání				
	Průmysl	Stavebnictví	Obchod	Doprava	Služby
Ano, žádali a získali dotaci	42	18	9	15	7
Ano, žádali a nezískali dotaci	9	3	4	3	2
Ano, žádali (nerozhodnuto)	1	-	4	5	2
Ne, nežádali	48	79	83	72	89

Nejaktivnější a nejúspěšnější v žádostech o podporu vzdělávání zaměstnanců v rámci Evropských strukturálních fondů byly výrobní podniky. Úspěšnost firem v průmyslu byla více než 40%. Podíl firem podnikajících v jiných oborech, které získaly dotaci na vzdělávání svých zaměstnanců, byl podstatně nižší – téměř poloviční nebo třetinový ve srovnání s firmami v průmyslu. Podporu z Evropských strukturálních fondů získalo pouze 18 % dotázaných stavebních firem a 15 % firem působících v dopravě. Nejméně žádajících firem a firem, které získaly dotaci, bylo v oblasti obchodu a služeb.

Charakteristikou vzdělávání ve firmách z hlediska významných rozdílů podle počtu jejich zaměstnanců se zabývá následující podkapitola.

1.6 Další vzdělávání firem v Libereckém kraji podle počtu zaměstnanců

Počet zaměstnanců byl dalším kritériem pro zjištění situace ve vzdělávání zaměstnanců ve firmách podle jejich velikosti. Podobně jako v předchozí kapitole, i v tomto případě byly analýze podrobeny všechny proměnné. V této kapitole jsou prezentovány oblasti vzdělávání, u nichž byly zjištěny statisticky významné rozdíly podle počtu zaměstnanců. Pro potřeby analýzy byly firmy rozděleny na:

- **malé** (do 50 zaměstnanců)
- **střední** (51 – 250 zaměstnanců)
- **velké** (nad 250 zaměstnanců).

V souladu s koncepcí analýzy dat a zpracování výsledků průzkumu jsou zjištěné poznatky prezentovány v následujících tématicky vymezených celcích:

- Stávající situace ve vzdělávání v malých, středních a velkých firmách
- Změny ve vzdělávání, ke kterým došlo v daných velikostních kategoriích firem
- Požadavky a potřeby firem podle počtu zaměstnanců
- Hodnocení nabídky vzdělávání zástupci firem vymezených počtem zaměstnanců.

Statistická významnost rozdílů získaných hodnot byla posuzována pomocí parametrických a neparametrických testů. Ve většině případů se jednalo o nominální veličiny s kategoriálními znaky, které byly testovány pomocí testů Chi-kvadrát a Kruskal-Wallisůva testu. Pro spojité veličiny byl použit one-way ANOVA test. Do statistického testování byly zařazené pouze firmy, které uvedly počet zaměstnanců v Libereckém kraji. Všechny proměnné byly testovány ve vztahu k následujícím kategoriím počtu zaměstnanců:

- Do 50 zaměstnanců (malé firmy)
- 51 – 250 zaměstnanců (středně velké firmy)
- Nad 250 zaměstnanců (velké firmy).

Zjištěné výsledky byly považovány za statisticky významné na hladině významnosti menší než 0,05.

1.6.1 Charakteristika firem podle počtu zaměstnanců

Proměnné charakterizující firmy byly statisticky testovány i podle počtu zaměstnanců. Testy ukázaly, že malé, střední a velké firmy se významně **liši podle doby působení na trhu** ($\chi^2=9,220$, $p=0,010$) a **vlastnictví** ($\chi^2=65,776$, $p=0,000$).

Vlastnická struktura firem podle počtu zaměstnanců je uvedena v tabulce č. 62.

Tabulka č. 62 Vlastnická struktura firem podle počtu zaměstnanců

Vlastnictví	% firem podle počtu zaměstnanců		
	Do 50	51 – 250	Nad 250
Český kapitál	87	67	23
Se zahraniční účastí	5	13	-
Zahranichní kapitál	8	20	77

Prevažná **většina malých firem (87 %) byla vlastněná českým kapitálem**. Zahraničním kapitálem bylo vlastněno 77 % velkých firem.

Struktura firem podle doby trvání na trhu a počtu zaměstnanců je uvedena v tabulce č. 63.

Tabulka č. 63 Struktura firem podle doby trvání na trhu a počtu zaměstnanců

Doba trvání na trhu	% firem podle oboru podnikání		
	Do 50	51 – 250	Nad 250
1 – 5 let	19	6	8
6 – 10 let	24	17	21
11 – 15 let	14	25	25
16 – 20 let	37	36	21
Déle než 20 let	6	16	25

Největší podíl firem působících na trhu **déle než 20 let tvořily velké firmy (25 %)**. Malé firmy dominovaly v kategorii firem podnikajících méně než 5 let. Nejvíce středních firem na trhu podniká 11 – 20 let.

1.6.2 Stávající situace ve vzdělávání podle počtu zaměstnanců

Situace ve vzdělávání je charakterizována stejně jako v předchozích kapitolách kvantitativně i věcně, tj. z hlediska procesu vzdělávání. Cílem této podkapitoly je identifikovat rozdíly ve vzdělávání ve firmách podle počtu zaměstnanců. Kvantitativní ukazatele charakterizující vzdělávání byly analyzovány stejným způsobem jako v případě zjišťování rozdílů podle oboru podnikání, tj. pomocí ANOVA a Kruskal-Wallisova testu. Kvantitativní ukazatelé, u nichž byly pomocí ANOVA testu zjištěny statisticky významné rozdíly, jsou uvedeny v tabulce č. 64.

Tabulka 64 Výsledky one-way ANOVA testu

Proměnné	F	df	Hladina významnosti
Náklady na vzdělávání v roce 2009	11,509	2	0,000
Počet hodin vzdělávání v roce 2010	8,376	2	0,000
Podíl absolventů k celkovému počtu zaměstnanců v roce 2010	3,263	2	0,041

Testem ANOVA byly identifikovány 3 proměnné, které byly významně odlišné ve vzdělávání zaměstnanců podle jejich počtu. Jednalo se o náklady na vzdělávání vynaložené v roce 2009, počet hodin vzdělávání v roce 2010 a podíl absolventů k celkovému počtu zaměstnanců v roce 2001. Přehled nákladů na vzdělávání v roce 2009 podle počtu zaměstnanců uvádí tabulka č. 65.

Tabulka č. 65 Náklady na vzdělávání zaměstnanců v roce 2009 podle počtu zaměstnanců

Náklady na vzdělávání v roce 2009	Firmy podle počtu zaměstnanců			Tukey HSD analýza
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250	
Počet respondentů	92	49	13	3:1, 3:2
Průměr	179 718	314 736	1290 215	

Tabulka č. 65 ukazuje, že náklady na vzdělávání v roce 2009 rostly s počtem zaměstnanců. **Čím větší firma, tím vyšší byly náklady na vzdělávání.** Velké firmy vynaložily významně více finančních prostředků na vzdělávání zaměstnanců než ostatní firmy. Úzký vztah počtu zaměstnanců a výše nákladů na vzdělávání dokazuje i korelační koeficient $r=0,674$ ($p=0,000$).

Stejný korelační koeficient ($r=0,674$, $p=0,000$) byl zjištěn i pro závislost počtu zaměstnanců firmy na počtu proškolených, který vypovídá o tom, že čím větší firma, tím větší počet proškolených zaměstnanců (v absolutních číslech). Pokud však budeme zkoumat **podíl proškolených k celkovému počtu zaměstnanců v roce 2010, situace je jiná**, jak uvádí tabulka č. 66.

Tabulka č. 66 Podíl proškolených k počtu zaměstnanců v roce 2010 podle počtu zaměstnanců

Podíl proškolených k celkovému počtu zaměstnanců v roce 2010	Firmy podle počtu zaměstnanců			Tukey HSD analýza
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250	
Počet respondentů	97	51	14	1:3
Průměr	1,75	1,14	0,51	

Průměrné podíly proškolených k celkovému počtu zaměstnanců v roce 2010 ukazují, že **středně velké firmy školily všechny zaměstnance a velké firmy každého druhého**. Významně odlišná situace byla v malých firmách, ve kterých se zaměstnanci účastnili více kurzů. **Malé firmy ve srovnání se středně velkými a velkými vynakládaly v absolutních hodnotách méně finančních prostředků na vzdělávání a školily méně zaměstnanců, avšak jejich zaměstnanci se účastnili více kurzů** (v průměru absolvovaly 1,75 kurzu).

Rozdíly v počtu hodin vzdělávání v roce 2010 podle počtu zaměstnanců uvádí tabulka č. 67.

Tabulka č. 67 Počet hodin vzdělávání v roce 2010 podle počtu zaměstnanců

Počet hodin v roce 2010	Firmy podle počtu zaměstnanců			Tukey HSD analýza
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250	
Počet respondentů	87	45	12	1:2, 1:3
Průměr	144	674	1 219	

Počet hodin vzdělávání koreluje s počtem absolventů ($r=0,410$, $p=0,000$) i s počtem zaměstnanců dotázaných firem ($r=0,555$, $p=0,000$). Z tabulky č. 67 je zřejmé, že **čím větší firma, tím více hodin vzdělávání zaměstnanců realizuje**. Významně se liší především malé firmy, jejichž zaměstnanci se v roce 2010 v průměru účastnili celkem 144 hodin vzdělávání.

Středně velké firmy realizovaly v průměru čtyřikrát a velké firmy 8,5krát více hodin vzdělávání zaměstnanců než malé firmy.

Stejně jako v předchozích analýzách byly výše uvedené proměnné zařazeny do předem definovaných kategorií a testovány pomocí Kruskal-Wallisova testu. Testové charakteristiky proměnných, u kterých byly zjištěny statisticky významné rozdíly podle počtu zaměstnanců, jsou uvedeny v tabulce č. 68.

Tabulka č. 68 Výsledky Kruskal-Wallisova testu

Proměnné	χ^2	df	Hladina významnosti
Náklady na vzdělávání v roce 2009	55,401	2	0,000
Počet proškolených zaměstnanců v roce 2009	80,615	2	0,000
Počet proškolených k celkovému počtu zaměstnanců v roce 2009	13,363	2	0,001

Legenda: χ^2 ... hodnoty Kruskal-Wallisova testu df... počet stupňů volnosti

Testy prokázaly statisticky významné rozdíly všech testovaných ukazatelů vzdělávání v roce 2009. Popis rozdílů v nákladech vynaložených na vzdělávání podle počtu zaměstnanců prezentuje tabulka č. 69.

Tabulka č. 69 Náklady na vzdělávání v roce 2009 podle počtu zaměstnanců

Náklady na vzdělávání v roce 2009	% firem podle počtu zaměstnanců		
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250
Méně než 20 000 Kč	46	8	
20 001 – 100 000 Kč	38	29	8
100 000 – 500 000 Kč	13	47	15
Více než 500 000 Kč	3	16	77

Výše nákladů vynaložených v roce 2009 na vzdělávání byla úměrná počtu zaměstnanců firem. **Menší firmy vynaložily na vzdělávání zaměstnanců v absolutních číslech méně finančních prostředků než firmy větší.** Převážná většina (84 %) malých firem vynaložila na vzdělávání méně než 100 000 Kč. Náklady na vzdělávání většiny (76 %) středně velkých

firem se pohybovaly v rozmezí 20 000 – 500 000 Kč. Přibližně stejně velký podíl velkých firem (77 %) v roce 2009 vynaložil na vzdělávání více než 500 000 Kč.

Procentuální rozložení firem podle počtu proškolených zaměstnanců v roce 2009 ukazuje tabulka č. 70.

Tabulka č. 70 Počet proškolených v roce 2009 podle počtu zaměstnanců

Počet proškolených v roce 2009	% firem podle počtu zaměstnanců		
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250
Méně než 20 zaměstnanců	72	17	
21 – 40 zaměstnanců	20	11	14
41 – 100 zaměstnanců	4	42	
Více než 100 zaměstnanců	4	30	86

Počet proškolených zaměstnanců v roce 2009 jednoznačně korespondoval s celkovým počtem zaměstnanců. **Malé firmy proškolily méně zaměstnanců, velké firmy pochopitelně více.** Převážná většina (72 %) malých firem proškolila méně než 20 lidí a převážná většina (86 %) velkých firem proškolila více než 100.

Lepší představu o počtu proškolených dává **koeficient vyjadřující počet proškolených k celkovému počtu zaměstnanců.** Firmy byly podle výše koeficientu zařazené do čtyř kategorií. Testování významnosti rozdílů relativních četností firem zařazených do těchto kategorií prokázalo, že poměr proškolených k celkovému počtu zaměstnanců u firem s různým počtem zaměstnanců se významně liší. Procentuální zastoupení firem v jednotlivých kategoriích koeficientů je uveden v tabulce č. 71.

Tabulka č. 71 Počet proškolených k celkovému počtu zaměstnanců v roce 2009

Počet proškolených k celkovému počtu zaměstnanců v roce 2009	% firem podle počtu zaměstnanců		
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250
Menší než 1	39	58	92
Rovný 1	8		
1 – 2	19	23	8
Větší než 2	33	19	

Koeficient menší než jedna znamená, že firma neškolí všechny své zaměstnance. Do této kategorie patřilo 92 % velkých firem a 58 % středně velkých firem. Tabulka č. 71 ukazuje, že existovaly firmy, které v roce 2009 **školily některé své zaměstnance vícekrát**. Do této kategorie patřila většina malých (52 %) a značná část (42 %) středně velkých firem.

Přestože jsou to velké firmy, které vynakládají nejvíce finančních prostředků na vzdělávání a školí nejvíce zaměstnanců, jsou to právě malé firmy, které své zaměstnance školí vícekrát, resp. jejich zaměstnanci absolvují více než jeden vzdělávací seminář.

Stejným způsobem byly testovány i ukazatele charakterizující úroveň vzdělávání ve firmách v roce 2010 ve vztahu k velikosti firem. Hodnoty testových charakteristik a hladiny významnosti jsou uvedeny v tabulce č. 72.

Tabulka č. 72 Výsledky Kruskal-Wallisova testu

Ukazatele vzdělávání zaměstnanců v roce 2010	χ^2	df	Hladina významnosti
Počet kurzů v roce 2010	22,400	2	0,000
Počet kurzů zajištěných externími lektory z LK	9,216	2	0,010
Počet kurzů zajištěných externími lektory mimo LK	9,392	2	0,009
Počet hodin vzdělávání v roce 2010	19,641	2	0,000
Počet absolventů kurzů v roce 2010	22,080	2	0,000
Podíl absolventů k celkovému počtu zaměstnanců v roce 2010	13,363	2	0,001

Legenda: χ^2 ... hodnoty Kruskal-Wallisova testu

df... počet stupňů volnosti

Testy kvantitativních ukazatelů vzdělávání zaměstnanců v roce 2010 prokázaly statisticky významné rozdíly u těchto proměnných:

- počet kurzů
- počet kurzů zajištěných externími lektory z Libereckého kraje
- počet kurzů zajištěných externími lektory z jiných krajů republiky
- počet hodin vzdělávání
- počet absolventů kurzů
- počet absolventů k celkovému počtu zaměstnanců.

Procentuální zastoupení firem podle počtu kurzů realizovaných v roce 2010 uvádí tabulka č. 73.

Tabulka č. 73 Počet vzdělávacích kurzů v roce 2010 ve firmách podle počtu zaměstnanců

Počet kurzů v roce 2010	% firem podle počtu zaměstnanců		
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250
1 – 5 kurzů	74	49	29
6 – 10 kurzů	22	33	18
11 – 15 kurzů	2	10	24
Více než 15 kurzů	2	8	29

Počet vzdělávacích programů a kurzů, kterých se zaměstnanci firem v roce 2010 účastnili, se lišil podle velikosti firem dané počtem zaměstnanců ($r=0,314$, $p=0,000$). **Nejvíce kurzů se účastnili zaměstnanci velkých firem.** S klesajícím počtem zaměstnanců klesal i počet kurzů, kterých se účastnili. Přibližně 74 % malých firem uvedlo, že jejich zaměstnanci se v roce 2010 účastnili méně než 5 kurzů. Asi 82 % středně velkých firem uvedlo, že zaměstnanci se účastnili méně než 10 kurzů. V případě velkých firem, 53 % z nich uvedlo, že jejich zaměstnanci se zúčastnili více než 10 kurzů.

Statisticky významné rozdíly byly zjištěny i v zajištění kurzů externími lektory. Tabulka č. 74 uvádí strukturu firem zajišťujících kurzy externími lektory z Libereckého kraje.

Tabulka č. 74 Počet kurzů zajištěných externími lektory z Libereckého kraje podle počtu zaměstnanců

Počet kurzů zajištěných externími lektory z LK v roce 2010	% firem podle počtu zaměstnanců		
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250
1 – 2 kurzy	51	21	33
2 – 4 kurzy	26	21	
Více než 4 kurzy	23	58	66

Počet firem, které uvedly spolupráci s externími lektory z Libereckého kraje, čítal 64, tj. 20 % všech dotázaných. **Lektoři z Libereckého kraje zajišťovali** v uvedených firmách celkem

249 vzdělávacích programů a kurzů, z toho 105 kurzů (42 %) pro malé firmy, 123 kurzů (49 %) pro středně velké firmy a pouze 21 kurzů (8 %) pro velké firmy. **Externí lektori z Libereckého kraje byli využíváni převážně malými a středně velkými firmami**, ve kterých však zajišťovaly méně kurzů. Téměř 51 % firem uvedlo, že lektori z Libereckého kraje zajistili jeden až dva kurzy. Pro většinu velkých (66 %) a středně velkých firem (58 %) v roce 2010 zajistili více než 4 kurzy.

Tabulka č. 75 uvádí strukturu firem zajišťujících kurzy externími lektory z ostatních částí republiky.

Tabulka č. 75 Počet kurzů zajištěných externími lektory mimo LK v roce 2010 podle počtu zaměstnanců

Počet kurzů zajištěných externími lektory mimo LK v roce 2010	% firem podle počtu zaměstnanců		
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250
1 – 2 kurzy	67	50	14
2 – 4 kurzy	21	25	14
Více než 4 kurzy	12	25	72

Spolupráci s **externími lektory z jiných regionů republiky** uvedlo 61 firem, což představovalo 19 % všech dotázaných. Externí lektori pro tyto firmy zajišťovali 218 kurzů, z toho 91 kurzů (42 %) pro malé, 67 kurzů (31 %) pro středně velké a 60 kurzů (27 %) pro velké firmy.

Nejvíce kurzů (více než 4) zajišťovali externí lektori z jiných krajů republiky pro 72 % velkých firem. Méně kurzů (jeden až dva) zajišťovali pro malé (67 %) a středně velké firmy (50 %).

Využití externích lektorů z Libereckého kraje (uvedlo 64 firem) a z jiných krajů (uvedlo 61 firem je přibližně stejné. Tendence jejich využití je u malých a velkých firem stejná. Tito lektori u malých firem zajišťují méně kurzů, u velkých firem více kurzů. Jiná je situace u středně velkých firem. U těchto firem je patrné, že značnou část kurzů jim zajišťují lektori z Libereckého kraje, zatímco lektori z jiných krajů jsou spíše využíváni pro zajištění malého počtu kurzů. Důvodů pro to může být několik. Jedním z nich by mohlo být to, že se jedná o

kurzy, které nejsou součástí nabídky vzdělávacích institucí a lektorů z Libereckého kraje nebo vyšší ceny kurzů.

Další proměnná, která odlišně charakterizuje úroveň vzdělávání podle počtu zaměstnanců a významně koreluje s počtem kurzů ($r=0,322$, $p=0,000$), je počet hodin vzdělávání. Procentuální zastoupení firem podle zvolených kategorií počtu hodin ukazuje tabulka č. 76.

Tabulka č. 76 Počet hodin vzdělávání v roce 2010 podle počtu zaměstnanců

Počet hodin vzdělávání v roce 2010	% firem podle počtu zaměstnanců		
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250
Méně než 50 hodin	37	18	8
51 – 150 hodin	33	22	25
151 – 250 hodin	15	18	9
251 – 1000 hodin	14	29	25
Více než 1000 hodin	1	13	33

S počtem kurzů souvisí i počet hodin vzdělávání a platí stejný vztah – **zaměstnanci velkých firem se v roce 2010 účastnili více hodin vzdělávání**, zaměstnanci menších firem absolvovali méně hodin. Méně než 150 hodin vzdělávání ročně realizovalo:

- 70 % malých firem
- 40 % středně velkých firem
- 33 % velkých firem.

Na druhé straně 33 % zaměstnanců velkých firem absolvovalo více než 1000 hodin vzdělávání ve srovnání se zaměstnanci 13 % středně velkých firem a pouze 1 % malých firem.

Proměnná, která silně koreluje s počtem kurzů ($r=0,628$, $p=0,000$) a počtem hodin vzdělávání ($r=0,410$, $p=0,000$) je počet absolventů kurzů v roce 2010. Relativní četnosti firem jednotlivých kategorií počtu proškolených podle počtu zaměstnanců uvádí tabulka č. 77.

Tabulka č. 77 Počet proškolených zaměstnanců v roce 2010 podle počtu zaměstnanců

Počet proškolených zaměstnanců v roce 2009	% firem podle počtu zaměstnanců		
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250
Méně než 20 zaměstnanců	61	17	14
21 – 40 zaměstnanců	19	11	14
41 – 100 zaměstnanců	12	23	
Více než 100 zaměstnanců	8	49	72

Podle tabulky č. 77 je zřejmé, že většina menších firem (61 % z nich) v roce 2010 proškolila méně než 20 zaměstnanců. Převážná část středně velkých a velkých firem v absolutním počtu proškolila více zaměstnanců. **Více než 100 zaměstnanců proškolilo 49 % středně velkých firem a 72 % velkých firem.**

Změny zaznamenané v počtu proškolených zaměstnanců v roce 2009 jsou patrné i ve vzdělávání zaměstnanců v roce 2010. Většina malých firem (82 %) proškolila méně než 50 zaměstnanců, zatímco 71 % velkých firem proškolilo více než 200 zaměstnanců.

I v tomto případě byl vypočítán koeficient vyjadřující počet proškolených k celkovému počtu zaměstnanců. Vzhledem k rozsahu vypočtených koeficientů bylo vytvořeno pět kategorií. Podobně jako v roce 2009, testování významnosti rozdílů relativních četností firem zařazených do kategorií prokázalo, že poměr proškolených v roce 2010 k celkovému počtu zaměstnanců u firem s různým počtem zaměstnanců se významně liší. Procentuální zastoupení firem v jednotlivých kategoriích koeficientů je uveden v tabulce č. 78.

Tabulka č. 78 Počet proškolených k celkovému počtu zaměstnanců v roce 2010

Počet proškolených k celkovému počtu zaměstnanců v roce 2010	% firem podle počtu zaměstnanců		
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250
Menší než 1	40	57	92
Rovný 1	8		
1 – 2	19	23	8
2 -- 3	13	9	
Větší než 3	20	11	

Do kategorie firem, které neškolily všechny zaměstnance (koeficient menší než jedna) patřilo 92 % velkých a 57 % středně velkých firem. Do kategorie firem, jejichž zaměstnanci se účastnili více vzdělávacích programů a kurzů, tj. **koeficient byl větší než 1, patřily především malé (51 %) a středně velké firmy (43 %).**

Rozložení relativních četností firem podle počtu zaměstnanců a koeficientu proškolených k celkovému počtu zaměstnanců poukazuje na to, že i když velké firmy vynakládaly nejvíce finančních prostředků na vzdělávání a školily nejvíce zaměstnanců v roce 2010, byly to právě malé firmy, které své zaměstnance školily vícekrát, resp. jejich zaměstnanci absolvovali více než jeden vzdělávací seminář.

Kromě výše uvedených kvantitativních ukazatelů vzdělávání zaměstnanců byly pomocí Kruskal-Wallisova testu testovány další proměnné charakterizující způsob vzdělávání ve firmách. Proměnné, u kterých byly zjištěny statisticky významné rozdíly při posuzování stávající situace vzdělávání ve firmách podle počtu zaměstnanců, jsou uvedeny v tabulce č. 79.

Tabulka č. 79 Výsledky Kruskal-Wallisova testu

Proměnné	χ^2	df	Hladina významnosti
Plán vzdělávání	25,749	2	0,000
Využití specialisty na další vzdělávání	26,006	2	0,000
Realizace vzdělávání požadovaného zákonem	14,669	2	0,001
Realizace kurzů rozvoje kvalifikace	7,720	2	0,021
Realizace profesního vzdělávání	18,590	2	0,000
Realizace manažerského vzdělávání	9,346	2	0,009
Výuka cizích jazyků	10,634	2	0,005
Místo vzdělávání zaměstnanců	45,708	2	0,000
Lektoři vrcholového managementu	9,150	2	0,010
Lektoři středního managementu	6,142	2	0,046
Lektoři administrativních pracovníků	7,335	2	0,026

Legenda: χ^2 ... hodnoty Kruskal-Wallisova testu

df... počet stupňů volnosti

Testováním rozdílů ve způsobu vzdělávání podle počtu zaměstnanců, bylo zjištěno 11 proměnných, které významně odlišují proces vzdělávání v malých, středně velkých a velkých firmách. Tyto proměnné se týkaly:

- plánu vzdělávání a využití specialisty na další vzdělávání zaměstnanců
- lektorů pro jednotlivé typy vzdělávání, které firma realizuje
- místa vzdělávání
- lektorů pro vzdělávání zaměstnanců podle pracovních pozic.

Přehled firem, které vypracovávají plán vzdělávání zaměstnanců, uvádí tabulka č. 80.

Tabulka č. 80 Plán dalšího vzdělávání podle počtu zaměstnanců

Plán vzdělávání zaměstnanců	% firem podle počtu zaměstnanců		
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250
Ano	47	75	97
Ne	53	25	3

Počet firem, které vypracovávají plán vzdělávání, roste s počtem zaměstnanců. Významnost tohoto vztahu vyjadřuje korelační koeficient $r=0,311$ ($p=0,000$), který lze považovat za dostatečně silný. Téměř všechny velké firmy (97 %) a tři čtvrtiny středně velkých firem plán vzdělávání zaměstnanců mají. V případě malých firem, plán vzdělávání zaměstnanců má méně než polovina (47 %) dotázaných firem.

Korelační analýzou bylo také zjištěno, že **plán vzdělávání významně souvisí a relativně silně koreluje s těmito proměnnými:**

- náklady na vzdělávání v roce 2009 ($r=0,417$, $p=0,000$)
- počet proškolených v roce 2009 ($r=0,302$, $p=0,000$)
- počet proškolených v roce 2010 ($r=0,239$, $p=0,003$)
- počet hodin vzdělávání v roce 2010 ($r=0,265$, $p=0,001$).

Z toho vyplývá, že **firmy, které vypracovávají plán vzdělávání, plánují také počty proškolených, počet hodin vzdělávání a náklady na vzdělávání.**

Významným faktorem v dalším vzdělávání zaměstnanců se ukázala být spolupráce se specialistou na další vzdělávání. Procentuální zastoupení firem, které ve vzdělávání zaměstnanců využívají odborné poznatky interních nebo externích specialistů, uvádí tabulka č. 81.

Tabulka č. 81 Spolupráce firem se specialistou na vzdělávání podle počtu zaměstnanců

Spolupráce se specialistou na vzdělávání zaměstnanců	% firem podle počtu zaměstnanců		
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250
Interní specialista	15	35	71
Externí	14	6	
Interní a externí	5	4	4
Žádná	66	55	25

Odborné poradenství specialistů ve vzdělávání využívají nejvíce velké firmy (75 % z nich). Podstatně menší využití specialistů je v případě středně velkých (45 %) a malých firem (34 %). To platí obzvláště v případě interních specialistů. Podíl velkých firem, jenž zaměstnávají interní specialisty, byl 71 %, zatímco podíl středně velkých firem činil 35 % a malých pouze 15 %. Spolupráce jenom s externími specialisty je výlučně věcí malých a středně velkých firem. **Využití obou (interních a externích) specialistů je spíše výjimkou.** Počet firem u všech třech kategorií spolupracujících současně s interními a externími specialisty nepřesáhl 5 %.

Další proměnnou, u které byly zjištěny statisticky významné rozdíly firem podle počtu zaměstnanců, bylo vzdělávání požadované zákonem. Relativní četnosti firem prezentuje tabulka č. 82.

Tabulka č. 82 Realizace vzdělávání požadovaného zákonem ve firmách podle počtu zaměstnanců

Realizace vzdělávání požadovaného zákonem	% firem podle počtu zaměstnanců		
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250
Interními školiteli	16	14	7
Externími školiteli z LK	37	33	28
Externími školiteli mimo LK	13	1	
Interními a externími školiteli	18	45	62
Firma nerealizuje	16	7	3

Cílem této tabulky není poukázat, kolik firem nerealizuje vzdělávání dané zákonem, protože toto vzdělávání je závazné pro všechny firmy. Jde spíše o to zjistit, jaké lektory firmy pro toto vzdělávání využívají.

Vzdělávání zaměstnanců dané zákonem uvedly převážně velké a středně velké firmy, které nejvíce využívají kombinaci **interních a externích lektorů**. Uvedlo to přibližně 62 % velkých a 45 % středně velkých firem. **Externí lektori z Libereckého kraje** jsou využívány spíše malými (37 %) a středně velkými firmami (33 %). Malé a střední firmy ve větší míře než ostatní využívají **interní lektory** (16 %). **Externí lektori z ostatní krajů** republiky jsou pro vzdělávání více využíváni malými firmami (uvedlo 13 % z nich).

Využití interních a externích školitelů v oblasti profesního vzdělávání podle počtu zaměstnanců ukazuje tabulka č. 83.

Tabulka č. 83 Realizace profesního vzdělávání podle počtu zaměstnanců

Realizace profesního vzdělávání	% firem podle počtu zaměstnanců		
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250
Interními školiteli	17	15	3
Externími školiteli z LK	15	23	3
Externími školiteli mimo LK	26	19	28
Interními a externími školiteli	13	33	63
Firma nerealizuje	31	10	3

Kruskal-Wallisův test prokázal statisticky významné rozdíly podle počtu zaměstnanců i v oblasti profesního vzdělávání. Průzkumem bylo zjištěno, že **profesní vzdělávání realizuje:**

- 97 % velkých firem
- 90 % středně velkých firem
- 61 % malých firem.

Velké (63 %) a středně velké firmy (33 %) využívají v profesním **vzdělávání současně interní a externí lektory**, zatímco malé firmy dávají přednost externím lektorům z jiných krajů republiky (26 %) nebo interním lektorům (17 %). **Externí školitele z Libereckého kraje** nejvíce preferují středně velké firmy (23 %).

Větší firmy mají tendenci pro profesní vzdělávání využívat jak interní, tak i externí školitele, zatímco malé firmy ve větší míře využívají buď interní, nebo externí školitele.

Strukturální zastoupení firem realizující vzdělávání v oblasti rozvoje kvalifikace uvádí tabulka č. 84.

Tabulka č. 84 Realizace vzdělávání v oblasti rozvoje kvalifikace podle počtu zaměstnanců

Realizace vzdělávání v oblasti rozvoje kvalifikace	% firem podle počtu zaměstnanců		
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250
Interními školiteli	17	24	4
Externími školiteli z LK	10	15	19
Externími školiteli mimo LK	32	19	22
Interními a externími školiteli	9	30	51
Firma nerealizuje	32	12	4

Z tabulky č. 84 vyplývá, že největší podíl firem, které nerealizují vzdělávání v oblasti rozvoje kvalifikace, tvoří malé firmy (32 %). Pokud malé firmy realizují toto vzdělávání, ve většině případů výuku zajišťují **externí školitelé** (42 %), z nichž značná část působí mimo Liberecký kraj. S rostoucím počtem zaměstnanců rostl i podíl firem, které využívají **interní a externí školitelé** pro zajištění vzdělávání v oblasti rozvoje kvalifikace. U středně velkých firem tento podíl činil 30 %, u velkých 51 %.

Využití externích školitelů při rozvoji kvalifikace převládá u všech firem. Všechny firmy je využívají přibližně ve stejné míře:

- 42 % malých
- 43 % středně velkých
- 41 velkých firem.

Rozdíly jsou v míře využití externích lektorů s působností v Libereckém kraji a mimo Liberecký kraj. Zatímco malé firmy využívají spíše **externí lektory s celorepublikovou působností**, větší firmy mají tendenci ve větší míře využívat **externí školitele z Libereckého kraje**. Podíl velkých firem, které nerealizují vzdělávání v oblasti rozvoje kvalifikace a které využívají pro toto vzdělávání pouze interní lektory, byl výrazně nižší než u ostatních firem.

Přehled firem, které zajišťují manažerské vzdělávání, uvádí tabulka č. 85.

Tabulka č. 85 Realizace manažerského vzdělávání podle počtu zaměstnanců

Realizace manažerského vzdělávání	% firem podle počtu zaměstnanců		
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250
Interními školiteli	6	8	
Externími školiteli z LK	6	17	
Externími školiteli mimo LK	29	39	52
Interními a externími školiteli	5	14	41
Firma nerealizuje	54	22	7

Statisticky významné rozdíly jsou patrné u počtu firem, které manažerské vzdělávání zajišťují. Zatímco co manažerské vzdělávání nerealizuje 7 % velkých a 22 % středně velkých firem, v případě malých firem tento podíl činí až 54 %.

Významné rozdíly se ukázaly i v oblasti využití **interních a externích lektorů**. Tento způsob manažerského vzdělávání využívá:

- 41 % velkých
- 14 % středně velkých
- 5 % malých firem.

Obecně lze konstatovat, že **v manažerském vzdělávání firmy nejvíce využívají externí školitele s působností mimo Liberecký kraj**. Tyto školitele využívá přibližně 52 % velkých, 39 % středně velkých a 29 % malých firem.

Průzkum ukázal, že velké firmy v manažerském vzdělávání vůbec nevyužívají interní lektory ani lektory z Libereckého kraje. Překvapivé je **využití interních lektorů v manažerském vzdělávání u malých a středně velkých firem** (uvedlo 6 % malých a 8 % středně velkých firem). Tuto situaci lze vysvětlit možná tím, že lektorem, který vzdělává manažery, je sám majitel firmy.

Zjištěné skutečnosti o manažerském vzdělávání blíže charakterizuje vzdělávání vrcholového a středního managementu. Rozdíly ve vzdělávání vrcholových manažerů podle počtu zaměstnanců uvádí tabulka č. 86.

Tabulka č. 86 Vzdělávání vrcholového managementu podle počtu zaměstnanců

Vzdělávání vrcholového managementu zajišťované	% firem podle počtu zaměstnanců		
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250
Interními školiteli	5	10	
Externími školiteli	45	63	72
Interními a externími školiteli	4	6	21
Firma nerealizuje	46	21	7

Zjištění, týkající se manažerského vzdělávání lze vztáhnout i na jednotlivé úrovně managementu. **Vzdělávání vrcholových manažerů realizují především velké firmy** (93 % z nich), které využívají převážně externí školitele (72 %). Počet firem, které realizují vzdělávání vrcholového managementu, s klesajícím počtem zaměstnanců klesá. Podíl středně velkých firem, které realizují vzdělávání vrcholového managementu, činil 79 % a podíl malých firem 54 %.

Přibližně 21 % velkých firem využívá pro vzdělávání vrcholového managementu **interní a externí lektory**. Tento způsob vzdělávání využívá pouze 6 % středně velkých a 4 % malých firem.

Externí lektori zajišťují vzdělávání vrcholových manažerů pro 63 % středně velkých a 45 % malých firem. Počet firem, které využívají pouze interní lektory, byl velmi malý.

Využití lektorů ve vzdělávání středního managementu podle počtu zaměstnanců uvádí tabulka č. 87.

Tabulka č. 87 Vzdělávání středního managementu podle počtu zaměstnanců

Vzdělávání středního managementu zajišťované	% firem podle počtu zaměstnanců		
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250
Interními školiteli	10	11	3
Externími školiteli	41	60	52
Interními a externími školiteli	6	16	41
Firma nerealizuje	43	13	3

Počet firem, které realizují vzdělávání středního managementu, je podobný jako v případě vrcholového managementu. Vzdělávání středního managementu realizuje:

- 97 % velkých
- 87 % středně velkých
- 57 % malých firem.

Značná část všech firem využívá externí školitele. Uvedlo to 52 % velkých, 60 % středně velkých a 41 % malých firem.

Rozdíly ve vzdělávání středního managementu podle počtu zaměstnanců byly zjištěny v případě využití interních lektorů a interních lektorů v kombinaci s externími lektory. **Velké firmy ve větší míře využívají interní a externí lektory (41 %)**, zatímco ostatní (malé a střední) firmy využívají více interní lektory (přibližně 10 %).

Využití lektorů ve vzdělávání administrativních pracovníků ve firmách podle počtu zaměstnanců prezentuje tabulka č. 88.

Tabulka č. 88 Vzdělávání administrativních pracovníků podle počtu zaměstnanců

Vzdělávání administrativních pracovníků zajišťované	% firem podle počtu zaměstnanců		
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250
Interními školiteli	17	17	
Externími školiteli	41	54	55
Interními a externími školiteli	5	18	42
Firma nerealizuje	37	11	3

Ve srovnání se vzděláváním managementu je možné konstatovat, že:

- **velké firmy** zajišťují vzdělávání administrativních pracovníků ve stejné míře jako vzdělávání managementu
- **středně velké firmy** kladou důraz spíše na vzdělávání vrcholového managementu
- **malé firmy** ve větší míře vzdělávají administrativní pracovníky.

Podíl malých firem, které uvedly, že realizují vzdělávání administrativních pracovníků (63 %) byl vyšší než v případě vzdělávání manažerů (54 %).

V případě vzdělávání administrativních pracovníků firmy nejvíce využívají **externí školitele**. Tuto skutečnost uvedlo 55 % velkých, 54 % středně velkých a 41 % malých firem. Významné rozdíly ve vzdělávání administrativních pracovníků podle počtu zaměstnanců se projevily ve využití **interních lektorů a interních lektorů v kombinaci s externími lektory**. Velké firmy ve větší míře využívají interní a externí lektory (42 %), zatímco ostatní (malé a střední) firmy využívají více interní (přibližně 17 %).

Využití lektorů v oblasti výuky cizích jazyků podle počtu zaměstnanců uvádí tabulka č. 89.

Tabulka č. 89 Výuka cizích jazyků podle počtu zaměstnanců

Výuka cizích jazyků zajišťovaná	% firem podle počtu zaměstnanců		
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250
Interními školiteli	5	5	3
Externími školiteli z LK	30	49	70
Externími školiteli mimo LK	10	6	10
Interními a externími školiteli	2	7	14
Firma nerealizuje	53	33	3

Největší význam výuce jazyků připisují velké firmy, protože ji zajišťuje až 97 % z nich. O něco menší význam je jí dáván ve středně velkých firmách (67 %). Nejmenší důraz na její výuku byl zjištěn v případě malých firem. Výuku cizích jazyků zajišťuje pouze 47 % z nich.

V převážné většině případů výuku cizích jazyků zajišťují **externí lektori z Libereckého kraje**. Míra využití externích lektorů z jiných krajů České republiky je u všech firem přibližně stejná a pohybuje se v rozmezí 6 – 10 %. Využití interních lektorů pro výuku cizích jazyků je malé a u všech firem přibližně stejné. Podíl firem, které ji zajišťují interními lektory, činil 3 – 5 %.

Významně odlišné v závislosti na počtu zaměstnanců je využití **interních lektorů spolu s externími lektory**. Míra využití těchto lektorů je ve výuce cizích jazyků malá. Využívají je převážně velké firmy (uvedlo 14 %). Rozdíly mezi firmami podle počtu zaměstnanců v tom, kde probíhá vzdělávání, uvádí tabulka č. 90.

Tabulka č. 90 Místo vzdělávání podle počtu zaměstnanců

Místo vzdělávání zaměstnanců	% firem podle počtu zaměstnanců		
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250
Ve firmě	29	17	
Mimo firmu	21	9	3
Různě – ve firmě i mimo	35	44	35
Různě – místo zajišťuje firma	6	13	31
Firma využívá všechny možnosti	9	17	31

Firmy s velkým počtem zaměstnanců se od jiných firem liší především v následujících aspektech:

- v daleko větší míře využívají všechny možnosti týkající se zajištění místa vzdělávání
- více zajišťují výuku mimo firmu ať už ve vlastním vzdělávacím centru nebo v pronajatých prostorách
- v podstatě nerealizují výuku ve firmě a výjimečně se účastní pouze kurzů nabízených vzdělávacími institucemi mimo firmu.

Největší podíl všech firem realizuje **vzdělávání ve firmě a účastní se kurzů nabízených vzdělávacími institucemi** v prostorách zajišťovaných vzdělávacími institucemi.

Malé firmy ve větší míře zajišťují vzdělávání zaměstnanců přímo ve firmě (uvedlo 29 % z nich) nebo se jejich zaměstnanci pouze účastní kurzů nabízených vzdělávacími institucemi mimo firmu (21 %). Malé firmy jsou ve srovnání s velkými podstatně méně aktivní v zajišťování vlastních kurzů mimo firmu (uvedlo pouze 6 % malých firem ve srovnání s 31 % velkých firem).

Porovnání změn ve vzdělávání zaměstnanců, ke kterým došlo v roce 2010 ve srovnání s rokem 2008 podle počtu zaměstnanců, uvádí následující kapitola.

1.6.3 Změny ve vzdělávání firem podle počtu zaměstnanců

Všechny proměnné charakterizující změny ve vzdělávání zaměstnanců byly podrobeny statistickému testování. Pomocí Kruskal-Wallisova testu byly testovány rozdíly charakterizující změny ve firmách podle počtu zaměstnanců. Testové charakteristiky jsou uvedené v tabulce č. 91.

Tabulka č. 91 Výsledky Kruskal-Wallisova testu

Proměnné	χ^2	df	Hladina významnosti
Změna kvality vzdělávání oproti roku 2008	7,117	2	0,028
Změna využití vzdělávacích agentur oproti roku 2008	6,356	2	0,042
Změna využití nabídky škol	6,611	2	0,037

Legenda: χ^2 ... hodnoty Kruskal-Wallisova testu df... počet stupňů volnosti

Statistické testování názorů dotázaných firem na změny ve vzdělávání zaměstnanců, ke kterým došlo v roce 2010, prokázalo významné rozdíly podle počtu zaměstnanců u těchto proměnných:

- hodnocení kvality vzdělávání
- využití vzdělávacích agentur
- využití nabídky škol.

Hodnocení úrovně vzdělávání v roce 2010 ve srovnání s rokem 2008 podle počtu zaměstnanců prezentuje tabulka č. 92.

Tabulka č. 92 Úroveň kvality vzdělávání v roce 2010 oproti roku 2008 podle počtu zaměstnanců

Úroveň kvality vzdělávání v roce 2010 oproti roku 2008	% firem podle počtu zaměstnanců		
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250
Nižší	2	2	
Stejná	44	61	64
Vyšší	27	24	24
Nemohu posoudit	27	13	12

Nejvýznamnější rozdíly mezi definovanými kategoriemi byly v počtu firem, které kvalitu vzdělávání posoudily. **Změny v úrovni kvality vzdělávání dokázaly posoudit spíše velké (88 %) a středně velké firmy (87 %), zatímco podíl malých činil 73 %.**

Většina dotázaných firem se shodla na tom, že **kvalita vzdělávání zůstala stejná.** Procentuálně to bylo 64 % velkých, 61 % středně velkých a 44 % malých firem. Přibližně

čtvrtina dotázaných firem považovala kvalitu vzdělávání v roce 2010 za vyšší, než tomu bylo v roce 2008. Ve vztahu k podílu firem, které považovaly kvalitu vzdělávání za stejnou, je možné říci, že **u malých firem, na rozdíl od středních a velkých, převládal pozitivnější názor a relativně více firem konstatovalo, že kvalita se zvýšila.**

Posouzení míry využití vzdělávacích agentur dotázanými firmami podle počtu zaměstnanců je uvedeno v tabulce č. 93.

Tabulka č. 93 Míra využití vzdělávacích agentur v roce 2010 oproti roku 2008 podle počtu zaměstnanců

Míra využití vzdělávacích agentur v roce 2010 oproti roku 2008	% firem podle počtu zaměstnanců		
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250
Nižší	12	10	27
Stejná	43	56	46
Vyšší	13	11	15
Nemohu posoudit	32	23	12

Počet firem, které hodnotily změny ve spolupráci se vzdělávacími agenturami, byl různý. Téměř třetina malých firem, čtvrtina středně velkých a osmina velkých firem nedokázala tuto změnu posoudit. **Největší podíl tvořily firmy, které považovaly spolupráci se vzdělávacími agenturami v roce 2010 oproti roku 2008 za nezměněnou.** Podíl malých a středně velkých firem, které konstatovaly pokles nebo nárůst spolupráce, lze považovat za přibližně stejný. Jiná situace nastala u **velkých firem, z nichž 27 % konstatovalo snížení spolupráce** a pouze 15 % dotázaných uvedlo, že došlo k nárůstu spolupráce se vzdělávacími agenturami.

Názory firem na změny ve využití nabídky škol v roce 2010 oproti roku 2008 podle počtu zaměstnanců uvádí tabulka č. 94.

Tabulka č. 94 Míra využití nabídky škol v roce 2010 oproti roku 2008 podle počtu zaměstnanců

Míra využití nabídky škol v roce 2010 oproti roku 2008	% firem podle počtu zaměstnanců		
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250
Nižší	11	11	27
Stejná	17	36	14
Vyšší	4	4	4
Nemohu posoudit	68	49	55

Změny v oblasti využití nabídky škol dokázala posoudit přibližně polovina velkých a středně velkých firem a třetina malých. Názory firem na to, že spolupráce se školami byla v roce 2010 větší než v roce 2008, se vzácně shodly – představovaly pouze 4 % u všech kategorií firem.

Největší podíl firem, které uvedly, že míra využití nabídky škol zůstala stejná, tvořily středně velké firmy (36 % z nich). V případě malých firem to bylo 17 % a velkých pouze 14 %. **K největšímu poklesu v oblasti spolupráce firem se školami došlo u velkých firem.** Přibližně 27 % z nich uvedlo, že spolupráce se školami se snížila, zatímco u ostatních firem tento podíl činil pouze 11 %.

Vzhledem k tomu, že byly zjištěny významné rozdíly v počtu proškolených v roce 2009 a 2010, lze předpokládat, že významné mohou být i změny v počtu proškolených podle velikosti firem. Procentuální zastoupení firem podle počtu proškolených v roce 2010 oproti roku 2009 podle počtu zaměstnanců jsou uvedeny v tabulce č. 95.

Tabulka č. 95 Počet proškolených zaměstnanců v roce 2009 a 2010 podle počtu zaměstnanců

Počet proškolených zaměstnanců	% firem podle počtu zaměstnanců					
	Méně než 50		51 – 250		Více než 250	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Méně než 20 zaměstnanců	72	61	17	17		14
21 – 40 zaměstnanců	20	19	11	11	14	14
41 – 100 zaměstnanců	4	12	42	23		
Více než 100 zaměstnanců	4	8	30	49	86	72

Změny v malých firmách nebyly tak výrazné. Došlo k určitému poklesu firem, které školily méně než 20 zaměstnanců ročně. Na druhé straně mírně vzrostl podíl malých firem, které školily více než 40 zaměstnanců.

V případě středně velkých firem byly změny patrné pouze u firem školících více než 40 zaměstnanců. Přírůstek i úbytek byly stejně velké ve prospěch firem školících více než 100 zaměstnanců.

Ve velkých firmách došlo celkově k poklesu počtu proškolených. Podíl firem školících více než 100 zaměstnanců ročně poklesl, podíl firem školících méně než 20 zaměstnanců stoupl.

1.6.4 Požadavky a potřeby firem ve vzdělávání podle počtu zaměstnanců

Tato kapitola porovnává vzdělávací potřeby firem podle počtu zaměstnanců. Proměnné byly testovány Kruskal-Walisovým testem a získané výsledky jsou uvedeny v tabulce č. 96.

Tabulka č. 96 Výsledky Kruskal-Wallisova testu

Proměnné	χ^2	df	Hladina významnosti
Preferované formy vzdělávání zaměstnanců	6,061	2	0,048
Vícedenní kurzy	11,293	2	0,004
Dlouhodobé kurzy	13,745	2	0,001
Kombinované studium	9,576	2	0,008
Počet hodin výuky jazyků	14,791 ⁹	2	0,000

Potřeby malých, středních a velkých firem se významně liší v následujících oblastech:

- preferované formy vzdělávání
- vícedenní kurzy
- dlouhodobé kurzy
- kombinované studium

⁹ Významnost rozdílů počtu hodin výuky cizích jazyků připadající v průměru na jednu firmu podle počtu zaměstnanců byla testována ANOVA testem. Hodnota testové charakteristiky $F=14,791$, $p=0,000$ prokázala významné rozdíly mezi malými, středními a velkými firmami.

- hodinový rozsah výuky cizích jazyků.

Preferované formy vzdělávání ve firmách podle počtu zaměstnanců uvádí tabulka č. 97.

Tabulka č. 97 Preferované formy vzdělávání ve firmách podle počtu zaměstnanců

Preferované formy vzdělávání	% firem podle počtu zaměstnanců		
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250
Přednášky, semináře	38	38	26
Samostudium	17	21	11
Interaktivní trénink	11	10	16
E-learning	8	6	14
Outdoor, indoor	4	4	12
Coaching	5	6	5
Kombinované vzdělávání	8	8	8
Vzdělávání s využitím nových technologií	9	7	8

Standardní formou vzdělávání, kterou preferuje relativně největší procento firem, jsou přednášky a semináře. U velkých firem však dochází k přesunu preferencí ve prospěch interaktivního tréninku, e-learningu, outdoor a indoor vzdělávání. Využití coachingu, kombinovaného vzdělávání a nových technologií ve vzdělávání je u všech firem stejné a relativně malé.

Potřeby firem týkající se způsobu zajištění vícedenních kurzů prezentuje tabulka č. 98.

Tabulka č. 98 Potřeby firem týkající se způsobu zajištění vícedenních kurzů

Vícedenní kurzy zajištěné	% firem podle počtu zaměstnanců		
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250
Interními školiteli	9	10	8
Externími školiteli	39	71	88
Interními a externími školiteli	52	19	4

Podíl firem, které zajišťují vícedenní kurzy interními lektory, je malý a nepřesahuje 10% firem. **Ve větší míře jsou využíváni externí lektoři,** které preferuje většina středních (71 %) firem.

a velkých (88 %) firem. Malé firmy (52 %) upřednostňují pro vícedenní kurzy kombinaci interních a externích lektorů.

Požadavky firem na způsob zajištění dlouhodobých kurzů uvádí tabulka č. 99.

Tabulka č. 99 Požadavky firem na způsob zajištění dlouhodobých kurzů podle počtu zaměstnanců

Dlouhodobé kurzy zajištěné	% firem podle počtu zaměstnanců		
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250
Interními školiteli	5	9	5
Externími školiteli	29	49	70
Interními a externími školiteli	66	42	25

Zajišťovat dlouhodobé kurzy interními školiteli chce velmi málo firem. **Převážná většina z nich plánuje využít externí školitele nebo kombinací interních a externích školitelů.** Zatímco velké firmy upřednostňují externí školitele (70 % z nich), malé spíše interní spolu s externími (66 % z nich), středně velké firmy plánují zajišťovat dlouhodobé kurzy obojím způsobem přibližně ve stejném rozsahu.

Přehled požadavků firem na zajištění kombinovaného studia uvádí tabulka č. 100.

Tabulka č. 100 Požadavky firem na způsob zajištění kombinovaného studia podle počtu zaměstnanců

Kombinované studium zajištěné	% firem podle počtu zaměstnanců		
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250
Interními školiteli	1		
Externími školiteli	8	27	22
Interními a externími školiteli	91	73	78

Převážná většina firem hodlá kombinované studium zajišťovat interními a externími školiteli. Pouze externí školitele hodlá využívat více středních (27 %) a velkých (22 %) firem na rozdíl od malých (8 %).

Významné změny byly prokázány také v plánovaném počtu hodin výuky cizích jazyků. Plánovaný počet hodin výuky cizích jazyků uvádí tabulka č. 101.

Tabulka č. 101 Předpokládaný počet hodin cizích jazyků podle počtu zaměstnanců

	Firmy podle počtu zaměstnanců			Tukey HSD analýza
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250	
Počet respondentů	38	10	5	1:3, 2:3
Průměrný počet hodin	70	99	1 026	

Je nutné poznamenat, že tuto informaci uvedlo pouze 53 dotázaných firem, z nichž 38 bylo malých, 10 středních a pouze 5 velkých. Rozsah výuky u malých a středních firem je přibližně stejný. **Významně vyšší počet hodin výuky cizích jazyků plánují velké firmy**, které uvedly, že ročně by chtěly této výuce věnovat 1 026 hodin.

1.6.5 Hodnocení stávající nabídky vzdělávání podle počtu zaměstnanců

Faktory, hodnotící stávající nabídku vzdělávání, byly podrobeny analýze s cílem zjistit rozdílné názory dotázaných firem podle počtu zaměstnanců. Proměnné, u kterých byly zjištěny statisticky významné rozdíly, jsou uvedeny v tabulce č. 102.

Tabulka č. 102 Výsledky Kruskal-Wallisova testu

Proměnné	χ^2	df	Hladina významnosti
Zdroje informací o nabídce vzdělávání	34,237	2	0,000
Pokrytí nabídky vzdělávání odborných pracovníků	13,233	2	0,001
Pokrytí nabídky vzdělávání mistrů	21,777	2	0,000
Počet spolupracujících vzdělávacích agentur a škol	18,882	2	0,000
Žádosti o podporu vzdělávání v rámci ESF	16,356	2	0,000

Legenda: χ^2 ... hodnoty Kruskal-Wallisova testu

df... počet stupňů volnosti

Kruskal-Wallisův test, testující statistické významnosti zjištěných rozdílů v hodnocení stávající situace v nabídce vzdělávání, prokázal významné rozdíly v oblasti:

- získávání informací o nabídce vzdělávání
- hodnocení pokrytí nabídky vzdělávání odborných pracovníků a mistrů
- počtu vzdělávacích agentur a škol, s nimiž spolupracují dotázané firmy

- využití možností nabízených Strukturálními fondy EU pro rozvoj dalšího vzdělávání.

Zdroje, které firmy využívají pro zjišťování informací o možnostech vzdělávání, jsou uvedeny v tabulce č. 103.

Tabulka č. 103 Využití zdrojů informací o dalším vzdělávání firmami podle počtu zaměstnanců

Zdroje informací	% firem podle počtu zaměstnanců		
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250
Vlastní zkušenosti	22	23	23
Internetové stránky VI	22	21	22
Nabídka obdržená poštou	21	21	21
Reference	14	9	11
Členství v asociacích	8	10	10
Portály vzdělávání	6	9	12
Cíleně nezískáváme	7	7	1

Všechny dotázané firmy bez ohledu na počet zaměstnanců uvedly, že **informace o možnostech vzdělávání získávají především z vlastních zkušeností, internetových stránek vzdělávacích agentur a z nabídek obdržených poštou.** Analýzou bylo zjištěno, že téměř všechny velké firmy aktivně získávají informace o možnostech vzdělávání, zatímco podíl malých a středně velkých firem byl menší. Rozdíly v získávání informací byly zjištěny v míře využití vzdělávacích portálů, referencí a členství v asociacích. **Firmy zaměstnávající více než 250 zaměstnanců ve větší míře využívají vzdělávací portály a členství v odborných asociacích. Malé firmy do 50 zaměstnanců upřednostňují reference.**

Názory firem na nabídku vzdělávání odborných pracovníků podle počtu zaměstnanců jsou prezentovány v tabulce č. 104.

Tabulka č. 104 Míra pokrytí potřeb firem ve vzdělávání odborných pracovníků podle počtu zaměstnanců

Pokrytí nabídky vzdělávání odborných pracovníků	% firem podle počtu zaměstnanců		
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250
Pokrývá	17	42	31
Pokrývá průměrně	24	19	24
Nepokrývá	26	17	31
Neumí posoudit	33	22	14

Z tabulky č. 104 je zřejmé, že větší firmy mají lepší informace o stávající nabídce vzdělávání pro odborné pracovníky. Nabídku pro ně neumělo posoudit pouze 14 % firem s více než 250 zaměstnanci, zatímco podíl firem do 50 zaměstnanců činil 33 %.

Největší spokojenost s pokrytím potřeb ve vzdělávání odborných pracovníků byla u středně velkých firem (51 – 250 zaměstnanců), nejmenší u firem do 50 zaměstnanců. Nabídka vzdělávání pro odborné pracovníky pokrývá potřeby:

- 55 % velkých firem
- 61 % středních firem
- 41 % malých firem.

Názory firem na pokrytí jejich potřeb v oblasti vzdělávání mistrů uvádí tabulka č. 105.

Tabulka č. 105 Míra pokrytí potřeb firem v oblasti vzdělávání mistrů podle počtu zaměstnanců

Pokrytí nabídky vzdělávání mistrů	% firem podle počtu zaměstnanců		
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250
Pokrývá	18	34	10
Pokrývá průměrně	9	17	31
Nepokrývá	15	24	35
Neumí posoudit	58	25	24

Významné rozdíly v hodnocení nabídky vzdělávání mistrů se ukázaly už v tom, kolik firem ji hodnotilo. Nabídku vzdělávání mistrů neumělo posoudit 58 % malých firem, zatímco u

ostatních firem byl tento podíl poloviční (asi 25 %). Důvodem může být skutečnost, že ne všechny menší firmy zaměstnávají mistry. Z toho důvodu byly podíly malých firem (do 50 zaměstnanců), které hodnotily nabídku vzdělávání mistrů, podstatně menší než podíly větších firem.

Větší vypovídací sílu má hodnocení nabídky vzdělávání mistrů firmami zaměstnávajícími více než 50 zaměstnanců – nabídku hodnotilo přibližně 75 % firem. To, že nabídka pokrývá potřeby, uvedlo 51 % středně velkých a 41 % velkých, ale jenom 27 % malých firem. **Největší podíl firem nespokojených s nabídkou vzdělávání mistrů tvořily velké firmy (35 %).**

Počet zaměstnanců se ukázal být významný i v oblasti spolupráce firem se vzdělávacími agenturami a školami jak to ukazuje tabulka č. 106.

Tabulka č. 106 Spolupráce firem se vzdělávacími agenturami a školami podle počtu zaměstnanců

Počet spolupracujících vzdělávacích agentur a škol	% firem podle počtu zaměstnanců		
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250
1 vzdělávací subjekt	39	18	10
2 – 3 vzdělávací subjekty	41	37	25
4 – 5 vzdělávacích subjektů	12	29	30
Více než 5 vzdělávacích subjektů	8	16	35

Podle tabulky č. 106 je počet vzdělávacích agentur a škol, se kterými firmy spolupracují, úměrný počtu zaměstnanců. **Firmy s větším počtem zaměstnanců mají tendenci spolupracovat s větším počtem vzdělávacích agentur a škol.** Počet firem spolupracujících s více než 5 vzdělávacími subjekty se dvojnásobně zvyšuje s rostoucím počtem zaměstnanců. Podíl malých firem spolupracujících s více než 5 vzdělávacími subjekty byl 8 %, podíl středně velkých firem činil 16 % a velkých firem 35 %. Většina malých firem (80 %) spolupracuje maximálně se 3 subjekty. V případě středně velkých firem tento podíl činil 55 % a velkých firem 35 %.

Statisticky významné rozdíly podle počtu zaměstnanců byly zjištěny i v oblasti využívání podpory vzdělávání zaměstnanců v rámci Evropských strukturálních fondů. Přehled využití této podpory je uveden v tabulce č. 107.

Tabulka č. 107 Využití podpory vzdělávání zaměstnanců podle počtu zaměstnanců

Žádosti o podporu vzdělávání v rámci ESF	% firem podle počtu zaměstnanců		
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250
Ano, žádali a získali dotaci	11	30	56
Ano, žádali a nezískali dotaci	5	8	10
Ano, žádali (nerozhodnuto)	5	2	10
Ne, nežádali	79	60	24

Podle počtu firem, které nežádaly o podporu vzdělávání z prostředků ESF, lze usuzovat, že **žádost o podporu vzdělávání podaly spíše větší firmy**. Žádost o podporu podalo pouze 21 % malých firem, 40 % středně velkých a 76 % velkých firem. Úspěšnost žádostí o podporu koresponduje s počtem podaných žádostí. **Nejvíce dotací na podporu vzdělání získaly velké (56 %) a středně velké firmy (30 %)**. Mezi úspěšné žadatele patřilo pouze 11 % firem s počtem zaměstnanců menším než 50.

1.7 Shrnutí výsledků průzkumu

Tato zpráva prezentuje výsledky průzkumů, které byly provedeny za účelem zjištění poptávky podnikatelských subjektů po dalším vzdělávání zaměstnanců v Libereckém kraji.

V prvním průzkumu zaměřeném na zjištění podílu firem, které realizují vzdělávání, bylo dotázáno 10 % firem do 200 a všechny firmy nad 200 zaměstnanců. Celkem vzorek čítal 228 podnikatelských subjektů, z toho 158 firem s počtem 10 – 199 a 70 firem s více než 200 zaměstnanci. Vypočtena výběrová chyba vzorku s 228 respondenty byla 3,27 %.

Dalším průzkumem zaměřeným na zjištění vzdělávacích potřeb firem byly kontaktovány všechny firmy v Libereckém kraji. Do vyhodnocování dat bylo zahrnuto 316 dotazníků, což představovalo necelých 20 % všech podnikatelských subjektů v Libereckém kraji. Z celkového počtu dotázaných asi 59 % firem zaměstnává své zaměstnance pouze v Libereckém kraji, 62 % se nachází v okrese Liberec, 69 % na trhu působí 6 – 20 let a 72 % firem je vlastněných českým kapitálem. Mezi nejčtenější právní formy podnikání dotázaných firem patřily společnosti s ručením omezeným (65 %) a akciové společnosti (20 %).

Z hlediska proporčního zastoupení firem z jednotlivých podnikatelských oborů, převládaly firmy podnikající v oblasti výroby (34 %), služeb (34 %), obchodu (24 %), stavebnictví (16 %) a dopravy (5%). Převážná část (57 %) dotázaných zaměstnávala méně než 50 zaměstnanců. Podíl středně velkých firem (51 – 250 zaměstnanců) činil 23 %, podíl velkých firem zaměstnávajících více než 250 zaměstnanců představoval asi 9 %. Přibližně 11 firem počet zaměstnanců nevedlo.

1.7.1 Kvantitativní vymezení poptávky po dalším vzdělávání

Vymezení poptávky bylo provedeno na základě odhadu tržního potenciálu a potenciální poptávky. K tomu byla použita kvantitativní data získaná oběma průzkumy. Je nutné zdůraznit, že veškeré výpočty velikosti potenciální poptávky byly provedené na základě údajů

získaných od dotázaných firem, které byly v převážné většině případů také jenom více nebo méně přesným odhadem. Průzkumem bylo zjištěno, že:

- Vzdělávání je ve všech okresech Libereckého kraje přibližně stejné.
- Podíly firem podnikajících v průmyslu, stavebnictví, obchodě, dopravě a službách, které školí, jsou přibližně stejné. Ve všech uvedených oborech je podíl firem, které školí a těch, které neškolí přibližně stejný, tj. školí asi polovina všech firem.
- Vzdělávání se liší podle počtu zaměstnanců. Podíly firem, které školí, jsou významně jiné než těch, co neškolí. Podíl velkých firem, které školí je vyšší než podíl malých. Velké firmy v absolutních hodnotách vynakládají více prostředků, školí více hodin, více lidí, avšak zaměstnanci malých firem se účastní více kurzů.

Z toho důvodu byl odhad potenciální poptávky proveden pouze podle počtu zaměstnanců. Výsledná poptávka byla stanovena jako souhrn potenciálních poptávek zjištěných ve třech velikostních kategoriích firem.

Odhad potenciální poptávky v Libereckém kraji ročně představoval více než 4 300 kurzů, asi 278 000 výukových hodin, kterých se účastnilo cca 70 000 zaměstnanců a asi 231 milionů korun vynaložených na vzdělávání. Celková potenciální poptávka po vzdělávání s velikostí firmy klesá. Je to dáno počtem malých, středních a velkých firem. V Libereckém kraji v roce 2010 působilo 1 310 malých, 290 středně velkých a pouze 53 velkých firem.

Nejvyšší celková potenciální poptávka po kurzech byla u malých firem. Tyto kurzy představovaly asi 83 000 hodin a 22 000 účastníků, což činilo 36 hodin a 10 zaměstnanců na kurz. U středně velkých firem představovala 1 380 kurzů, 132 780 hodin a 25 200 proškolených. Na jeden kurz připadalo 96 hodin a 18 účastníků kurzu. **Nejnižší celková poptávka** po kurzech byla zjištěna u velkých firem. Čítala pouze 500 kurzů, 40 000 hodin a 18 000 proškolených. Jeden kurz v průměru zahrnoval 94 hodin a 34 proškolených zaměstnanců.

Celková poptávka v roce 2010 poklesla především snížením počtu proškolených zaměstnanců u malých a velkých firem. Původně v roce 2009 největší podíl potenciální poptávky (44 %) tvořily velké firmy. V roce 2010 se poptávka přesouvá k malým firmám, u nichž by v roce

2011 měla představovat až 61 % potenciální kapacity trhu. U středních firem ji lze považovat za přibližně stejnou nebo mírně rostoucí.

V budoucnosti v průměru jedna malá a středně velká firma plánuje v jednom roce realizovat přibližně 500 hodin vzdělávání. Plánovaný odhad celoročního vzdělávání u velkých firem je několika násobně vyšší a představuje více než 1 800 hodin.

Velké firmy mají největší zájem o výuku cizích jazyků, školení vyplývající ze zákona, řízení a vedení lidí a týmovou spolupráci. Středně velké firmy by ve větší míře než ostatní chtěly vzdělávat v řízení vnitropodnikových změn. U malých firem převládá výrazně větší zájem o vzdělávání v oblasti technologických procesů a techniky, řízení kvality, marketingu a obchodních dovedností.

1.7.2 Kvalitativní vymezení poptávky po dalším vzdělávání

Tato kapitola charakterizuje předmět poptávky. Zabývá se popisem stávajícího procesu vzdělávání, změn, které nastaly a vymezením potřeb v této oblasti.

1.7.2.1 Situace ve vzdělávání zaměstnanců ve firmách

Otázky zaměřené na zjištění existující situace ve vzdělávání zaměstnanců zahrnovaly jak kvantitativní ukazatele vypovídající o počtu kurzů, proškolených zaměstnanců a vynaložených finančních prostředků, tak i charakteristiky týkající se tématického zaměření a realizace kurzů. Informace potřebné pro stanovení základních ukazatelů vzdělávání zaměstnanců poskytly méně než dvě třetiny dotázaných firem.

V roce 2009 nejvíce firem vynaložilo na vzdělávání 20 – 100 tisíc korun, u poloviny z nich roční náklady nepřesáhly 500 tisíc korun a počet proškolených 60. Většina na vzdělávání jednoho zaměstnance vynaložila méně než 5 000 Kč a proškolila méně než 10 zaměstnanců. Do nejvyšší kategorie vynaládající více než 15 000 Kč na jednoho proškoleného zaměstnance patřilo necelých 5 % všech dotázaných firem.

Většina školících firem zajišťovala vzdělávání pouze pro určitou část zaměstnanců. Vyskytly se firmy, které školily všechny zaměstnance i firmy, jejichž zaměstnanci absolvovaly více než jedno školení ročně.

V roce 2010 největší podíl tvořily firmy, jejichž zaměstnanci se účastnili 1 – 5 vzdělávacích kurzů s celkovým počtem hodin menším než 250 a počtem zaměstnanců nepřesahujícím 60. Převážná většina realizovaných kurzů byla zajišťována externími lektory. Podíl firem, které zajišťovaly kurzy vzdělávacími agenturami z Libereckého kraje a agenturami z ostatních regionů České republiky (převážně z Prahy) byl přibližně stejný. Využití interních lektorů bylo poměrně malé.

Více než 59 % firem uvedlo, že má vypracovaný plán vzdělávání většinou na období alespoň jednoho roku. Méně firem (26 %) zaměstnává pracovníka specializujícího se na vzdělávání. Přibližně 10 % firem využívá v této oblasti služeb externích specialistů.

Nejvíce firem vzdělává odborné pracovníky (73 %), administrativní pracovníky (67 %) a manažery na střední úrovni řízení (63 %). Většina těchto kurzů s výjimkou vzdělávání dělníků je zajišťována externími lektory nebo vzdělávacími institucemi.

Pokud jde o tématické zaměření realizovaných kurzů, nejvíce firem se zaměřuje na:

- vzdělávání zaměstnanců požadované zákonem (81 % dotázaných)
- profesní vzdělávání (70 %)
- vzdělávání zaměřené na rozvoj kvalifikace (69 %)
- vzdělávání na zvýšení počítačové gramotnosti (53 % firem)
- manažerské vzdělávání (51 %)
- jazykové kurzy (50 % firem).

Kurzy zaměřené na rozvoj osobnosti a rekvalifikační kurzy patří mezi vzdělávání, které realizuje nejméně firem.

Většina dotázaných firem zajišťuje uvedené typy vzdělávání svých zaměstnanců externími lektory. Služeb externích školitelů a vzdělávacích institucí z Libereckého kraje využívají firmy především při:

- výuce jazyků (33 %)
- vzdělávání požadované zákonem (32 %)

- počítačové gramotnosti (19 %)
- rekvalifikaci (5 %).

Externí školitele s působností mimo Liberecký kraj firmy upřednostňují pro potřeby manažerského vzdělávání, rozvoje kvalifikace, profesního vzdělávání a rozvoje osobnosti.

Interní školitelé jsou využíváni v omezené míře. Obvykle se jedná o vzdělávání v oblasti počítačové gramotnosti, vzdělávání požadované zákonem, rozvoj kvalifikace nebo profesní vzdělávání. Existují i firmy, které pro vzdělávání svých zaměstnanců využívají jak interní lektory, tak i vzdělávací agentury a externí školitele.

Firmy realizují vzdělávání na různých místech ve firmě i mimo firmu, resp. v kombinaci obou případů. Většina firem (61 %) využívá nabídku vzdělávání mimo firmu v prostorách zajišťovaných vzdělávací agenturou nebo školitelem. Téměř polovina vzdělává zaměstnance přímo na pracovišti a využívá vlastní učebny nebo školící centrum.

Převážná většina dotázaných (74 %) nemá žádné zkušenosti s dílčími kvalifikacemi. Ostatní firmy je hodnotily spíše neutrálně nebo mírně pozitivně.

1.7.2.2 Změny ve vzdělávání zaměstnanců

Aby bylo možné zachytit změny ve vzdělávání zaměstnanců, případně posoudit vliv ekonomické krize v posledních letech, byla úroveň vzdělávání zaměstnanců v roce 2010 porovnávána s obdobím od roku 2008 a to podle počtu kurzů, celkového objemu času, počtu proškolených zaměstnanců, kvality vzdělávání, objemu vynaložených finančních prostředků a míry využití vzdělávacích agentur a využití nabídky vzdělávání ze strany škol.

S výjimkou hodnocení úrovně vzdělávání ve vztahu k nabídce škol, byla úroveň vzdělávání v roce 2010 hodnocena spíše jako stejná nebo vyšší. To znamená, že počet a hodinový rozsah kurzů, výše vynaložených finančních prostředků, počet proškolených zaměstnanců, kvalita vzdělávání i míra využití vzdělávacích agentur v oblasti vzdělávání zaměstnanců v roce 2010 byly ve většině dotázaných firem zhruba stejné nebo vyšší.

V případě firem, které zaznamenaly opačný trend (cca 10 % dotázaných), se jednalo o snížení objemu finančních prostředků vynaložených na vzdělávání, což bylo doprovázeno snížením počtu hodin, počtu kurzů i poklesem míry využívání vzdělávacích agentur.

1.7.2.3 Potřeby firem ve vzdělávání zaměstnanců

Potřeby firem ve vzdělávání byly zjišťovány podle typu kurzů, forem vzdělávání, plánování tématického zaměření kurzů, rozsahu hodin a způsobu jejich zajištění.

Firmy se zaměřují na krátké kurzy v rozsahu do 20 hodin. Většina (82 %) dává přednost jednodenním kurzům, případně kurzům vícedenním, které plánuje zajišťovat převážně externími lektory, resp. vzdělávacími agenturami. Některé firmy chtějí využít interní lektory pro zajištění jednodenních kurzů, nebo v případě vícedenních kurzů, interní lektory ve spolupráci s externími.

Firmy (76 %) nadále upřednostňují klasické formy vzdělávání, jako jsou přednášky a semináře, samostudium nebo interaktivní trénink. O využití ostatních forem vzdělávání – e-learningu, kombinovaného vzdělávání, coachingu nebo outdoor, indoor vzdělávání uvažuje poměrně málo firem; spíše je upřednostňují velké firmy.

Více než polovina firem projevila zájem o spolupráci se vzdělávacími institucemi především při získávání finanční podpory na vzdělávání a zpracovávání potřebné dokumentace. Monitoring trendů ve vzdělávání, analýza potřeb a realizace vzdělávání nebo zpracování koncepce, resp. krátkodobého projektu vzdělávání byly předmětem menšího zájmu ze strany firem.

1.7.2.4 Hodnocení stávající nabídky vzdělávání

Hodnocení stávající situace zahrnovalo zjišťování zdrojů informací týkajících se možností vzdělávání zaměstnanců, spolupráce dotázaných firem se vzdělávacími institucemi, posouzení stávající nabídky včetně podpory dalšího vzdělávání se strany Strukturálních fondů EU, Úřadu práce a Krajského úřadu Libereckého kraje.

Mezi nejčastější zdroje informací o nabídce vzdělávání patří internet (57 %), vlastní zkušenosti získané účastí na kurzech (56 %), nabídky obdržené poštou nebo mailem (56 %),

případně reference od jiných firem (28 %). Přibližně 14 % dotázaných firem uvedlo, že informace o vzdělávání cíleně nezískává.

Téměř polovina firem uvedla, že spolupracuje se vzdělávací agenturou. Většina z nich (62%) spolupracuje s 1 – 3 agenturami. Celkem firmy uvedly, že spolupracují s více než 180 vzdělávacími agenturami. V řebříčku TOP 6 vzdělávacích agentur se umístily 4 agentury z Prahy a 2 z Liberce. Tyto agentury zajišťují 23 % všech dotázaných firem.

Spolupráce firem se školami je menší – spolupracuje s nimi pouze 28 % dotázaných. Nejvíce spolupracují se středními (35 %) a vysokými školami (35 %). Přibližně 18 % firem, které odpověděly na danou otázku, spolupracuje s jazykovými školami.

Polovina firem neodpověděla nebo neuměla stávající nabídku vzdělávání posoudit. Potřeby firem nejvíce pokrývá nabídka vzdělávání pro administrativní a odborné pracovníky. Nejnižší míra pokrytí potřeb byla v oblasti vzdělávání mistrů. Firmy požadují více kurzů u dělnických, technických a řemeslných profesí, kurzů zaměřených na vedení lidí, motivaci a odměňování, ale také kurzů komunikačních a obchodních dovedností.

Více než polovina (59 %) firem nevyužila možnost požádat o podporu dalšího vzdělávání z prostředků Strukturálních fondů EU. Podíl neúspěšných žadatelů činil 4 %. Prostředky na podporu pro rozvoj dalšího vzdělávání ze Strukturálních fondů získalo 18 % firem. Více než polovina z nich žádala o projekt OP LZZ 1.1 Školení jako šance, téměř 23 % o OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost 3.2, dále o OP LZZ 1.1 Educa (18 %), OP RLZ (2004 – 2006) (13 %) nebo projekt „Vzdělávejte se“ (10 %).

Názory na podporu dalšího vzdělávání zaměstnanců ze strany Úřadu práce vyjádřilo 45 % dotázaných firem. Nejvíce návrhů se týkalo rekvalifikací, jejich cílení, specializace, finanční podpory a dotací vzdělávání, konzultací v oblasti využití programů vzdělávání a zřízení portálu s nabídkou kurzů.

V otázkách spolupráce s Krajským úřadem Libereckého kraje byly firmy zdrženlivější. Svě podněty uvedlo 32 % firem. Jednalo se o podobné požadavky jako v případě úřadu práce: větší dotace na vzdělávání, rozšíření nabídky kurzů o specializované kurzy, zřízení

učňovského školství, více technicky zaměřených, odborných středních škol a zlepšení komunikace a informovanosti např. zřízením portálu s nabídkou vzdělávacích akcí.

1.7.3 Vzdělávání zaměstnanců v Libereckém kraji podle oboru podnikání

Tato kapitola charakterizuje pouze ty oblasti vzdělávání zaměstnanců, které se významně liší u firem podnikajících v průmyslu, stavebnictví, obchodě, dopravě a službách. Tyto firmy se liší podle vlastnictví a počtu zaměstnanců.

Firmy v průmyslu patří jednoznačně mezi největší firmy na trhu a vyznačují se největším podílem zahraničního kapitálu. Více než 50 zaměstnanců zaměstnává přibližně 70 % průmyslových podniků.

Firmy v obchodě, službách, stavebnictví a dopravě převážně zaměstnávají méně než 50 zaměstnanců a jsou vlastněny českým kapitálem.

1.7.3.1 Situace ve vzdělávání zaměstnanců podle oboru podnikání

Průmyslové podniky mají systém vzdělávání více propracovaný. Důraz kladou na systematickosti a tématické zaměření, což se u převážné většiny z nich promítá do plánu vzdělávání.

Jsou to firmy s vyšším počtem zaměstnanců, které školí více pracovníků a z toho důvodu vynakládají nejvíce finančních prostředků na vzdělávání zaměstnanců. V průměru jeden podnik v roce 2009 vynaložil více než 660 000 Kč; více než 58 % firem na vzdělávání vynaložilo více než 100 000 Kč. Tvoří největší podíl firem, které v roce 2010 realizovaly více než 10 kurzů a proškolily více než 200 zaměstnanců. Průmysl a stavebnictví byly odvětvím, v němž podíl firem realizujících více než 150 hodin vzdělávání byl v roce 2010 nejvyšší.

Průmyslové podniky představovaly největší podíl firem, které pořádaly kurzy na různých místech – ve firmě i mimo firmu, se zajištěním prostor i bez zajištění. Od jiných oborů se lišily větším objemem výuky cizích jazyků a profesního vzdělávání, ve kterém využívaly interní a externí lektory. V průmyslu bylo jednoznačně největší využití učitelů cizích jazyků a lektorů vzdělávání požadovaného zákonem z Libereckého kraje.

Situace ve stavebnictví, obchodě, dopravě a službách byla jiná. Průměrné náklady na vzdělávání byly významně nižší a pohybovaly se v rozmezí od 114 000 Kč (služby) do 161 000 Kč (doprava). Podíl firem, které vynaložily více než 100 000 Kč, nepřesáhl 31 %. Značná část firem na vzdělávání vynaložila méně než 20 000 Kč a školila do 20 zaměstnanců. Počet vzdělávacích kurzů ve stavebnictví a obchodu nepřesáhl 10. Převážná většina firem ve stavebnictví (60 %), službách (71 %), dopravě (73 %) a obchodě (89 %) realizovala méně než 5 kurzů s rozsahem menším než 50 hodin.

O menší pozornosti, kterou tyto firmy věnují vzdělávání, svědčí i to, že pouze polovina z nich vypracovává plán vzdělávání. Interní školitelé byli v obchodě a dopravě nejvíce využíváni pro vzdělávání, které je dáno zákonem. Firmy podnikající ve službách, obchodě a dopravě využívaly převážně externí školitele z ostatních krajů České republiky.

Firmy podnikající v těchto oborech pořádaly kurzy buď ve firmě (na místě pracoviště nebo v učebně či vzdělávacím centru firmy) nebo mimo ni.

1.7.3.2 Změny ve vzdělávání zaměstnanců podle oboru podnikání

Největší podíl ve všech oborech podnikání tvořily firmy, které konstatovaly, že úroveň vzdělávání se nezměnila.

Situace ve vzdělávání u firem podnikajících v **oblasti průmyslu a stavebnictví** byla stabilnější jak v názorech na kvalitu vzdělávání, tak i v míře využití vzdělávacích agentur. Vyšší pokles než nárůst míry využití agentur byl zaznamenán v průmyslu. Průmyslové podniky byly kritičtější i při hodnocení úrovně kvality. Může to svědčit o větší náročnosti a nárocích na vzdělávání. Nejmenší výkyvy byly zaznamenány i v počtu proškolených.

Významně odlišné změny byly zaznamenány v oblasti **obchodu, dopravy a služeb**. Tyto firmy konstatovaly zvýšení kvality vzdělávání, ale na druhé straně omezily spolupráci se vzdělávacími agenturami. Méně firem školí v profesním vzdělávání a cizích jazycích a využívá při tom externí lektory. Výjimkou je vzdělávání dané zákonem, kde jsou více preferováni interní školitelé.

K výraznějšímu poklesu proškolených došlo u stavebních a dopravních firem. Nárůst počtu proškolených byl zaznamenán u obchodních firem, ve stavebnictví, dopravě a částečně i službách, které školí více než 40 zaměstnanců.

1.7.3.3 Potřeby firem ve vzdělávání zaměstnanců podle oboru podnikání

Převážná většina průmyslových podniků se chce zaměřit na výuku cizích jazyků a vzdělávání v týmové spolupráci s využitím externích lektorů. Zájem využívat interní lektory je daleko menší. Ty chtějí firmy využívat pro vzdělávání odborných dělnických profesí.

Firmy v ostatních oborech s výjimkou obchodních připisují menší důležitost výuce jazyků. Ve srovnání s průmyslovými podniky, více firem plánuje pro výuku jazyků využívat interní lektory. Preference externích školitelů v zajištění vzdělávání v odborných dělnických profesích a týmové spolupráci byla větší i u firem v obchodě, dopravě a službách než v průmyslu. Výjimkou byly obchodní firmy, které pro vzdělávání v oblasti týmové spolupráce preferují pouze interní lektory.

1.7.3.4 Hodnocení stávající nabídky vzdělávání podle oboru podnikání

Rozdíly v hodnocení nabídky vzdělávání mezi obory podnikání se omezily pouze na vzdělávání mistrů. Největší spokojenost s nabídkou byla u **firem v průmyslu**. Průmyslové podniky byly také nejaktivnější a nejúspěšnější v žádostech o podporu vzdělávání zaměstnanců v rámci Evropských strukturálních fondů. Úspěšnost firem byla více než 40%.

Obecně firmy nejčastěji získávaly informace o nabídce vzdělávání z internetových stránek vzdělávacích agentur, vlastních zkušeností nebo obdržením nabídky poštou. Průmyslové a obchodní firmy více vyhledávají informace na portálech.

U firem podnikajících v **stavebnictví a obchodě** převládala spíše nespokojenost s nabídkou vzdělávání mistrů. Podíl nespokojených firem převyšoval podíl firem spokojených. Firmy ve službách více než jiné získávají informace o nabídce členstvím v asociacích.

1.7.4 Vzdělávání ve firmách Libereckého kraje podle počtu zaměstnanců

Počet zaměstnanců byl dalším kritériem pro zjištění situace ve vzdělávání ve firmách.

Převážná **většina malých firem** je vlastněná českým kapitálem a podniká méně než 5 let. Většina velkých firem je vlastněná zahraničním kapitálem a na trhu působí na trhu déle než 20 let. Malé a střední firmy tvořily největší podíl mezi firmami existujícími 16 – 20 let.

1.7.4.1 Situace ve vzdělávání podle počtu zaměstnanců

Počet zaměstnanců měl velký vliv především na kvantitativní ukazatele vzdělávání. Náklady na vzdělávání, počet kurzů, hodin a počet proškolených v absolutních hodnotách byly přímo úměrné počtu zaměstnanců, jak ukazuje tabulka č. 108.

Tabulka č. 108 Vzdělávání podle počtu zaměstnanců

	Firmy podle počtu zaměstnanců		
	Méně než 50	51 – 250	Více než 250
Náklady na vzdělávání (2009)	179 718	314 736	1290 215
Počet proškolených (2009)	48	123	787
Počet proškolených (2010)	38	129	443
Podíl proškolených k celkovému počtu zaměstnanců (2009)	2,39	0,98	1,01
Podíl proškolených k celkovému počtu zaměstnanců (2010)	1,75	1,14	0,51
Počet kurzů	5	7	13
Počet hodin v roce 2010	144	674	1 219

Čím větší firma, tím vyšší byly náklady, počet kurzů, hodin a proškolených. Nejvíce kurzů a hodin vzdělávání se účastnili zaměstnanci velkých firem.

Pokud budeme zkoumat podíl proškolených k celkovému počtu zaměstnanců, situace je jiná. Velké firmy v průměru školily každého druhého zaměstnance. Většina malých a značná část středně velkých firem školila některé své zaměstnance vícekrát.

Přestože jsou to velké firmy, které vynakládají nejvíce finančních prostředků na vzdělávání a školí nejvíce zaměstnanců, jsou to právě malé firmy, které své zaměstnance školí vícekrát, resp. jejich zaměstnanci absolvují více než jeden vzdělávací kurz.

Podíl firem využívajících externí lektory z Libereckého kraje a z jiných krajů byl přibližně stejný. Rozdíly byly zaznamenány v počtu zajišťovaných kurzů. Lektori z Libereckého kraje byli využíváni převážně malými a středně velkými firmami, ve kterých však zajišťovaly méně kurzů. Nejvíce kurzů zajišťovali externí lektori z jiných krajů republiky pro velké firmy.

Vzdělávání v malých, středně velkých a velkých firmách se významně lišilo v:

- plánování vzdělávání a využití specialistů na další vzdělávání zaměstnanců
- místu vzdělávání
- využití lektorů pro jednotlivé typy vzdělávání, které firma realizuje
- využití lektorů pro vzdělávání podle pracovních pozic.

Počet firem, které vypracovávají plán vzdělávání, roste s počtem zaměstnanců. Plán vypracovávají téměř všechny velké firmy, zatímco u malých to není ani polovina.

Odborné poradenství specialistů v dalším vzdělávání využívají nejvíce velké firmy, z nichž mnohé specialistu zaměstnávají. Spolupráce jenom s externími specialisty je výlučně věcí malých a středně velkých firem.

Firmy s velkým počtem zaměstnanců se od jiných liší v následujících aspektech:

- v daleko větší míře využívají všechny možnosti týkající se zajištění místa vzdělávání
- více zajišťují výuku mimo firmu ať už ve vlastním vzdělávacím centru nebo v pronajatých prostorách.

Malé firmy ve větší míře zajišťují vzdělávání zaměstnanců buď přímo ve firmě, nebo se jejich zaměstnanci účastní kurzů nabízených vzdělávacími institucemi mimo firmu.

Rozdíly mezi malými, středními a velkými firmami byly identifikovány při realizaci:

- vzdělávání daného zákonem
- rozvoje kvalifikace

- profesního vzdělávání
- manažerského vzdělávání
- vzdělávání vrcholového managementu
- vzdělávání středního managementu
- administrativních pracovníků
- výuky cizích jazyků.

Počet firem realizujících vzdělávání ve výše uvedených oblastech rostl s počtem zaměstnanců. Velké firmy měly tendenci využívat jak interní, tak i externí školitele, zatímco malé a střední firmy ve větší míře využívaly buď interní, nebo externí.

Velké firmy s výjimkou výuky cizích jazyků využívaly interní a externí lektory. Externí lektory z Libereckého kraje využívaly převážně pro rozvoj kvalifikace a výuku cizích jazyků. **U středních firem** převládalo větší využití externích lektorů a to především v manažerském vzdělávání. **Malé a střední firmy** kromě externích lektorů z Libereckého kraje využívaly ve větší míře interní lektory a to pro profesní vzdělávání, vzdělávání středního managementu a administrativních pracovníků.

Vzdělávání vrcholových manažerů realizovaly především velké firmy, které využívaly převážně externí školitele. Počet firem, které realizovaly vzdělávání vrcholového managementu, s klesajícím počtem zaměstnanců klesal.

Velké firmy zajišťovaly vzdělávání administrativních pracovníků ve stejné míře jako vzdělávání managementu. **Středně velké firmy** kladly větší důraz na vzdělávání vrcholového managementu a **malé firmy** ve větší míře vzdělávaly administrativní pracovníky. Podíl malých firem, které uvedly, že realizují vzdělávání administrativních pracovníků, byl vyšší než v případě vzdělávání manažerů.

1.7.4.2 Změny v oblasti vzdělávání zaměstnanců podle počtu zaměstnanců

Změny v úrovni kvality vzdělávání dokázaly posoudit spíše velké a středně velké firmy. Většina dotázaných firem se shodla na tom, že kvalita vzdělávání zůstala stejná. U malých firem, na rozdíl od středních a velkých, převládal pozitivnější názor a relativně více firem konstatovalo, že kvalita se zvýšila.

Většina firem považovala spolupráci se vzdělávacími agenturami v roce 2010 oproti roku 2008 za nezměněnou. Podíl malých a středně velkých firem, které konstatovaly pokles nebo nárůst spolupráce, lze považovat za přibližně stejný. K největšímu poklesu spolupráce firem se školami došlo u velkých firem.

Změny v počtu proškolených **u malých firem** nebyly tak výrazné. Došlo k určitému poklesu firem, které školily méně než 20 zaměstnanců ročně. Na druhé straně mírně vzrostl podíl malých firem, které školily více než 40 zaměstnanců.

V případě středně velkých firem byly změny patrné pouze u firem školících více než 40 zaměstnanců. Došlo k jejich mírnému nárůstu.

Ve velkých firmách celkově došlo k poklesu počtu proškolených.

1.7.4.3 Potřeby firem ve vzdělávání podle počtu zaměstnanců

Standardní vzdělávání formou přednášek a seminářů preferuje relativně největší procento firem. U velkých firem však dochází k přesunu preferencí ve prospěch interaktivního tréninku, e-learningu, outdoor a indoor.

Další rozdíly byly zjištěny při realizaci vícedenních a dlouhodobých kurzů, kombinovaného studia a výuky cizích jazyků. Četnost firem plánujících realizovat uvedené formy vzdělávání stoupala s počtem zaměstnanců. Velké firmy plánují až 1000 hodin výuky cizích jazyků ročně, zatímco u ostatních je počet hodin poloviční.

Převážná většina firem plánuje využít externí školitele nebo kombinací interních a externích. Většina velkých firem hodlá využívat externí lektory. Malé firmy upřednostňují pro vícedenní a dlouhodobé kurzy kombinaci interních a externích lektorů. Středně velké firmy plánují zajišťovat dlouhodobé kurzy obojím způsobem přibližně ve stejném rozsahu.

O kombinované studium je poměrně malý zájem. Převážná většina firem ho hodlá zajišťovat interními a externími školiteli. Velké a střední firmy o něco více než malé preferují externí školitele.

1.7.4.4 Hodnocení stávající nabídky vzdělávání podle počtu zaměstnanců

Hodnocení nabídky se lišilo v oblasti vzdělávání odborných pracovníků a mistrů. Největší spokojenost s pokrytím potřeb ve vzdělávání odborných pracovníků byla středních a velkých firem, nejmenší u firem do 50 zaměstnanců.

Nabídku vzdělávání mistrů neumělo posoudit 58 % firem s méně než 50 zaměstnanci, zatímco u ostatních firem byl tento podíl poloviční. Největší podíl firem nespokojených s nabídkou vzdělávání mistrů tvořily velké firmy.

Firmy s větším počtem zaměstnanců mají tendenci spolupracovat s větším počtem vzdělávacích agentur a škol. Počet firem spolupracujících s více než 5 vzdělávacími subjekty se dvojnásobně zvyšoval s rostoucím počtem zaměstnanců. Jsou aktivnější a úspěšnější i v podávání žádostí o podporu vzdělávání. Nejvíce dotací na podporu vzdělání získaly velké a středně velké firmy.

Většina malých firem spolupracovala maximálně se 3 subjekty. Mezi úspěšné žadatele o podporu vzdělávání patřilo pouze 11 % malých firem.

Téměř všechny velké firmy aktivně získávají informace o možnostech vzdělávání, zatímco podíl malých a středně velkých firem byl menší. Rozdíly v získávání informací byly zjištěny v míře využití vzdělávacích portálů, referencí a členství v asociacích. Velké firmy ve větší míře využívají vzdělávací portály a členství v odborných asociacích, malé upřednostňují reference.

1.8 Závěrečné zhodnocení a východiska pro praxi

V závěru zprávy je nutné se vyjádřit k hypotézám stanoveným na začátku průzkumů:

H1: Počet firem vzdělávajících zaměstnance je dán oborem podnikání, počtem zaměstnanců a okresem, ve kterém firma působí.

H2: Potřeby a z nich plynoucí poptávka po dalším vzdělávání u podnikatelských subjektů v Libereckém kraji se liší podle oboru podnikání a počtu zaměstnanců.

H3: Kvantitativní a kvalitativní ukazatele vzdělávání se liší podle oboru podnikání a počtu zaměstnanců.

Hypotéza H1: Počet firem vzdělávajících zaměstnance je dán oborem podnikání, počtem zaměstnanců a okresem, ve kterém firma působí.

Průzkum ukázal, že neexistuje žádná souvislost mezi počtem vzdělávajících firem a oborem podnikání nebo okresem, ve kterém firma působí. Podíly firem podnikajících v **průmyslu, stavebnictví, obchodě, dopravě a službách**, které školí, jsou přibližně stejné. Podíly firem, které školí, a těch, které neškolí, jsou ve všech oborech přibližně stejné. tj. školí asi polovina všech firem vybraných oborů. Nejvíce vzdělávají akciové společnosti a společnosti s ručením omezeným.

Existuje silná a významná závislost mezi počtem vzdělávajících firem a **počtem zaměstnanců**. Podíly firem, které školí, jsou významně jiné než těch, co neškolí.

Hypotéza H2: Potřeby a z nich plynoucí poptávka po dalším vzdělávání u podnikatelských subjektů v Libereckém kraji se liší podle oboru podnikání a počtu zaměstnanců.

Potřeby firem se ukázaly být odlišné podle oboru podnikání i počtu zaměstnanců. Pokud jde o bližší specifikaci potřeb vzdělávání, ukázalo se, že rozhodování firem o dalším vzdělávání je ovlivněno především tématickým zaměřením kurzů a kvalitou. Cena kurzů nebyla nejdůležitějším faktorem.

Průmyslové podniky mají systém vzdělávání více propracovaný a plánovaný. Ostatní firmy jsou konzervativnější a méně systematické; vzdělávání věnují menší pozornost. Situace se však začíná měnit. Potřebu vzdělávat si uvědomují i firmy v ostatních oborech podnikání.

Malé firmy plánují vzdělávat hlavně v oblasti technologických procesů a techniky, střední v řízení vnitropodnikových změn a velké v oblasti řízení a vedení lidí, týmové spolupráci a cizích jazycích.

Hypotéza H3: Kvantitativní a kvalitativní ukazatele vzdělávání zaměstnanců se liší podle oboru podnikání a počtu zaměstnanců.

Vzhledem k tomu, že nebyly zjištěny významné rozdíly v podílech školicích firem podle oboru podnikání, jenž určují velikost poptávky, lze usuzovat, že poptávka se rovněž nebude významně lišit. Je však možné konstatovat, že průmyslové podniky představují významně větší poptávku po vzdělávání než firmy v ostatních oborech a to pouze proto, že tyto podniky zaměstnávají výrazně více zaměstnanců. Tato závislost byla zohledněna při posuzování velikosti potenciální poptávky, kde byly prokázány významné rozdíly podle počtu zaměstnanců.

Velké firmy v absolutních hodnotách vynakládají více finančních prostředků, školí více hodin, více lidí, avšak vzhledem k celkovému počtu těchto firem v Libereckém kraji (53) je celková poptávka nejnižší. **Malé firmy** přirozeně mají nižší náklady na vzdělávání, méně kurzů, hodin a proškolených, ale svojí četností (1 310 firem) představují největší potenciální poptávku. U obou kategorií firem došlo v roce 2010 oproti roku 2009 k výraznému poklesu objemu vzdělávání. Plány těchto firem jsou však pozitivní. V roce 2011 plánují zvýšit počet hodin vzdělávání, přičemž významný podíl na celkové poptávce budou představovat malé firmy. Poptávka středně velkých firem je relativně stabilní.

Z hlediska procesu vzdělávání, **průmyslové podniky na rozdíl od ostatních** jsou stabilnější a systematictější, pokud jde o objem a rozsah vzdělávání. Jsou náročnější a kritičtější ke kvalitě nabídky. Vzdělávání plánují a využívají specialisty v tomto oboru. Využívají všechny možnosti realizace vzdělávání ve vztahu k místu i zajištění kurzů interními a externími lektory. Jsou aktivnější ve zjišťování informací a získávání finanční podpory na vzdělávání.

Velké firmy jednoznačně věnují vzdělávání větší pozornost. Vypracovávají plán a zaměstnávají interního specialistu na vzdělávání. Aktivně vyhledávají informace, spolupracují s více vzdělávacími subjekty a získávají finanční podpory určené pro vzdělávání. Informace o nabídce získávají především ze vzdělávacích portálů a členstvím v odborných asociacích.

Jsou progresivnější v nových formách výuky – ve větší míře využívají interaktivní trénink, outdoor a indoor. Mají dobrou znalost nabídky vzdělávání, jsou schopny ji velmi dobře posoudit. Nedostatky vidí v nabídce vzdělávání mistrů. Kurzy zajišťují interními a externími lektory s výjimkou dělnických profesí, které zajišťují interními lektory. Téměř všechny velké firmy na rozdíl od jiných realizují výuku cizích jazyků, rozvoj kvalifikace, profesní a manažerské vzdělávání, vzdělávání administrativních pracovníků, vrcholového a středního managementu¹⁰. V roce 2010 u nich došlo k poklesu objemu vzdělávání i snížení spolupráce se vzdělávacími subjekty a školami. Velké firmy však předpokládají, že v nejbližší budoucnosti dojde ke zvýšení hodin vzdělávání.

V chování firem je zřejmé, že doznívá ekonomická krize, která vedla ke snižování nákladů, což se odrazilo i v objemu a charakteru vzdělávání zaměstnanců. V roce 2011 firmy předpokládají oživení a zvýšení investic. Celá řada firem si uvědomila, že nestačí pouze investice do zařízení a technologií, ale je nutné investovat i do vzdělávání lidí. Záleží pouze na tom, jak management sleduje trendy a vzdělávání orientuje na budoucnost. V podstatě firmy velmi nevědí, co mají chtít. To by měly vědět vzdělávací instituce. Ty by měly znát trendy a potřeby budoucnosti.

Výše uvedenou skutečnost dokazují i výsledky průzkumu, který zjistil rostoucí zájem o zvýšení objemu vzdělávání nejenom u velkých firem, které tomu věnují velkou pozornost, ale i u malých firem. Průzkum zjistil i zájem o spolupráci se specialisty a vzdělávacími

¹⁰ Malé a středně velké podniky tyto kurzy realizují také, avšak v podstatně menší míře.

institucemi v oblasti monitoringu trendů, možností získání finanční podpory na vzdělávání a zpracování potřebné dokumentace (uvedlo 52 % dotázaných).

Toto vymezení potřeb a poptávky podnikatelských subjektů vytváří pro vzdělávací instituce, lektory a specialisty příležitost pro změnu jejich nabídky i možnosti spolupráce. Kromě koncepce a zajištění výuky by se měly zaměřit také na poradenskou činnost a dlouhodobou spolupráci s firmami. Důležité při tom bude uplatnění diferencovaného přístupu a vytvoření vzájemného, dlouhodobého vztahu mezi vzdělávací institucí a firmou, z kterého budou profitovat obě strany.

Příloha A: Dotazník pro potřeby průzkumu aktivity A2.1

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Vážená paní, vážený pane,

Prosíme Vás o vyplnění níže uvedeného dotazníku. Vámi zvolenou variantu odpovědi označte křížkem (při písemném vyplňování) nebo kliknutím na odpovídající čtvereček (při elektronickém vyplňování). Otázky uvedené v dotazníku se vztahují pouze na pracoviště firem a vzdělávání jejich zaměstnanců v Libereckém kraji.

Předem děkujeme za Vaši pomoc a čas věnovaný vyplnění dotazníku.

1. Z jakých zdrojů získáváte informace o nabídce vzdělávání? Prosím označte možnosti, které používáte.

Zdroje získávání informací o možnostech vzdělávání zaměstnanců firmy		
1.1	Internetové stránky vzdělávacích institucí (agentur a škol)	<input type="checkbox"/>
1.2	Nabídka obdržená poštou (mailem)	<input type="checkbox"/>
1.3	Specializované portály vzdělávání, které obsahují seznam nabídek vzdělávacích institucí	<input type="checkbox"/>
1.4	Reference z jiných firem	<input type="checkbox"/>
1.5	Vlastní zkušenosti s poskytovatelem vzdělávání (účastí na kurzu)	<input type="checkbox"/>
1.6	Členstvím ve specializovaných, profesních asociacích	<input type="checkbox"/>
1.7	Cíleně nezískáváme	<input type="checkbox"/>
1.8	Jiný zdroj informací, prosím uveďte:	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>

2. Do jaké míry pokrývá stávající nabídka vzdělávacích agentur a škol v Libereckém kraji (LK) Vaše potřeby v níže uvedených skupinách profesí?

		Míra pokrytí vzdělávacích potřeb firmy					Neumím posoudit
		Převážně nepokrývá				Zcela pokrývá	
		1	2	3	4	5	
2.1	Management (vrcholový a střední)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2	Odborní pracovníci (specialisté)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3	Administrativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4	Mistři	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5	Řadoví zaměstnanci	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Co Vám chybí v nabídce vzdělávání? Prosím uveďte.

4. Uveďte, s kterými vzdělávacími agenturami a školami spolupracujete?

5. Využila Vaše firma možnosti nabízené v rámci Strukturálních fondů EU pro rozvoj dalšího vzdělávání?

5.1	Ano, podali jsme žádost a získali jsme dotaci.	<input type="checkbox"/>
5.2	Ano, podali jsme žádost, ale nezískali jsme dotaci.	<input type="checkbox"/>
5.3	Ano, podali jsme žádost, ale o dotaci zatím nebylo rozhodnuto.	<input type="checkbox"/>
5.4	Ne, nežádali jsme.	<input type="checkbox"/>
5.5	Jiná možnost, prosím uveďte	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>

6. Jestliže jste žádost podali, o který operační program se jednalo?

6.1	OP RLZ (2004 –2006)	<input type="checkbox"/>
6.2	OP LZZ 1.1 Školení je šance	<input type="checkbox"/>
6.3	OP LZZ 1.1 Educa	<input type="checkbox"/>
6.4	OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost 3.2	<input type="checkbox"/>
6.5	Jiný program (i mimo ESF), prosím uveďte	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>

7. V čem vidíte možnosti podpory dalšího vzdělávání ze strany úřadu práce?

8. V čem vidíte možnosti podpory dalšího vzdělávání ze strany Krajského úřadu Libereckého kraje?

9. Má Vaše firma zpracovaný plán vzdělávání svých zaměstnanců?

9.1	Ano, na období maximálně 1 roku	<input type="checkbox"/>
9.2	Ano, na období delší než 1 rok	<input type="checkbox"/>
9.3	Ne	<input type="checkbox"/>

10. Má Vaše firma specialistu na další vzdělávání zaměstnanců?

10.1	Ano, je to interní zaměstnanec firmy	<input type="checkbox"/>
10.2	Ano, spolupracujeme s externím specialist(k)ou	<input type="checkbox"/>
10.3	Ne	<input type="checkbox"/>

11. Jaký typ vzdělávání zaměstnanců Vaše firma realizuje?

		Vzdělávání zajišťované			Firma nerealizuje
		Interními školiteli	Externími školiteli se sídlem		
			v LK	mimo LK	
11.1	Vzdělávání požadované zákonem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.2	Rozvoj kvalifikace	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.3	Rekvalifikace	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.4	Profesní vzdělávání	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.5	Manažerské vzdělávání	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.6	Počítačová gramotnost	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.7	Jazykové kurzy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.8	Rozvoj osobnosti (tzv. soft dovednosti)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.9	Jiné, prosím uveďte:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Jaké jsou Vaše zkušenosti s tzv. dílčími kvalifikacemi?

12.1	Zkušenosti firmy s tzv. dílčími kvalifikacemi	Velmi negativní				Velmi pozitivní	Nemáme zkušenosti
		1	2	3	4	5	
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Kým zajišťujete vzdělávání zaměstnanců podle jejich pracovního zařazení?

		Vzdělávání zajišťované		Firma nezajišťuje
		Interními školiteli	Externími školiteli	
13.1	Vrcholový management	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.2	Střední management	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.3	Administrativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.4	Odborní pracovníci (specialisté)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.5	Dělníci	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.6	Ostatní, prosím uveďte:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Kde probíhá vzdělávání Vašich zaměstnanců?

		Ano	Ne
14.1	Ve firmě na místě pracoviště zaměstnance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.2	Ve firmě v učebně, školicím centru (zařízení) firmy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.3	Mimo firmu v prostorách zajišťovaných firmou	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.4	Mimo firmu v prostorách zajišťovaných vzdělávací agenturou, školitelem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.5	Jinde, prosím uveďte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Jakých vzdělávacích programů (kurzů) se Vaši zaměstnanci účastní v tomto roce (leden – prosinec 2010)?

Prosím vyplňte následující tabulku.

Název vzdělávacího programu (kurzu)	Celkový hodinový rozsah	Počet absolventů kurzu celkem	Školitel		
			Interní	Externí	
				z LK	Mimo LK
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Náklady vynaložené na úhradu kurzů a školení v roce 2009:

17. Celkový počet proškolených zaměstnanců v roce 2009:

18. K jakým změnám došlo ve Vaší firmě ve vzdělávání zaměstnanců v roce 2010 oproti roku 2008?

		Úroveň v roce 2010 oproti roku 2008 je:			
		Nižší	Zhruba stejná	Vyšší	Nemohu posoudit
18.1	Počet různých školení a kurzů	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.2	Celkový objem vzdělávání (počet hodin)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.3	Počet proškolených zaměstnanců	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.4	Kvalita vzdělávání	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.5	Objem vynaložených finančních prostředků (odhadem)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.6	Využití vzdělávacích agentur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.7	Využití nabídky škol (SŠ, VOŠ, VŠ)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. Jaké typy kurzů preferujete?

		Vzdělávání zajišťované		Firma nezajišťuje
		Interními školiteli	Externími školiteli	
19.1	Jednodenní kurzy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.2	Vícedenní kurzy (2-5 dnů)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.3	Dlouhodobé kurzy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.4	Kombinované studium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.5	Jiné, prosím uveďte:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. Jaké formy vzdělávání Vaše firma preferuje?

	Formy vzdělávání	
20.1	Přednášky, semináře	<input type="checkbox"/>
20.2	Samostudium	<input type="checkbox"/>
20.3	Interaktivní trénink	<input type="checkbox"/>
20.4	E-learning	<input type="checkbox"/>
20.5	Outdoor, indoor	<input type="checkbox"/>
20.6	Coaching	<input type="checkbox"/>
20.7	Kombinované vzdělávání (kombinace metod, např. přímá výuka a e-learning)	<input type="checkbox"/>
20.8	Vzdělávání s využitím nových technologií (např. DVD, video konference...)	<input type="checkbox"/>
20.9	Jiné, prosím uveďte:	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>

21. Na jaké oblasti vzdělávání se chcete zaměřit v blízké budoucnosti (během 1 roku)?

	Zaměření vzdělávání	Počet hodin	Vzdělávání realizováno	
			Interními lektory	Externími lektory, agenturou
21.1	Cizí jazyky		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.2	Informační a komunikační technologie, počítače		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.3	Řízení a vedení lidí		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.4	Rozvoj osobnosti, osobní komunikace		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.5	Řízení vnitropodnikových změn		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.6	Řízení kvality		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.7	Řízení výroby, logistika		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.8	Týmová spolupráce		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.9	Technologické procesy a technika		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.10	Marketing a obchodní dovednosti		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.11	Administrativní a referentské činnosti		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.12	Školení vyplývající ze zákonů		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.13	Odborné dělnické profese, uveďte níže		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.14	Jiné, uveďte prosím		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22. Které z následujících faktorů považujete při rozhodování o vzdělávání za nejdůležitější? Prosím, vyberte libovolný počet faktorů a označte Vaše priority (1=nejdůležitější, 2=méně důležitý, 5=nejméně důležitý)

	Faktory ovlivňující rozhodování o vzdělávání ve firmě	Pořadí důležitosti				
		Nejdůležitější				Nejméně důležitý
		1	2	3	4	5
22.1	Tématické zaměření vzdělávání	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.2	Kvalita kurzů	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.3	Cena kurzů	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.4	Zájem zaměstnanců	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.5	Výběr lektora, vzdělávací instituce	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.6	Jiné, prosím uveďte:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23. O jaký typ spolupráce se vzdělávací institucí (specialist(k)ou) by měla Vaše firma zájem? Prosím označte oblasti Vašeho zájmu o spolupráci.

Typ spolupráce se vzdělávací institucí (specialit(k)ou)		
23.1	Analýza potřeb vzdělávání	<input type="checkbox"/>
23.2	Zpracování koncepce vzdělávání firmy	<input type="checkbox"/>
23.3	Monitoring trendů ve vzdělávání	<input type="checkbox"/>
23.4	Zpracování krátkodobého projektu vzdělávání	<input type="checkbox"/>
23.5	Realizace vzdělávání (výběr lektorů, organizační zajištění)	<input type="checkbox"/>
23.6	Získání přehledu o možnostech finanční podpory na vzdělávání a zpracování potřebné dokumentace	<input type="checkbox"/>
23.7	Jiný, prosím uveďte:	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>

24. Má Vaše firma pracoviště

24.1	Pouze na území Libereckého kraje (LK)	<input type="checkbox"/>
24.2	Převážně na území LK (více než polovina zaměstnanců má pracoviště v LK)	<input type="checkbox"/>
24.3	Převážně mimo LK	<input type="checkbox"/>

25. Sídlo (obec) Vaší firmy (pracoviště) v Libereckém kraji:

26. Počet zaměstnanců Vaší firmy: z toho v Libereckém kraji:

27. Doba působení na českém trhu:

28. Obor podnikání

28.1	Průmysl	<input type="checkbox"/>
28.2	Stavebnictví	<input type="checkbox"/>
28.3	Obchod	<input type="checkbox"/>
28.4	Doprava	<input type="checkbox"/>
28.5	Služby	<input type="checkbox"/>
28.6	Jiný obor, prosím uveďte	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>

29. Právní forma firmy

29.1	Společnost s ručením omezeným	<input type="checkbox"/>
29.2	Akciová společnost	<input type="checkbox"/>
29.3	Družstvo	<input type="checkbox"/>
29.4	Fyzická osoba	<input type="checkbox"/>
29.5	Jiná forma, prosím uveďte:	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>

30. Vlastnická struktura firmy

30.1	Český kapitál	<input type="checkbox"/>
30.2	Se zahraniční účastí	<input type="checkbox"/>
30.3	Zahraníční kapitál	<input type="checkbox"/>

31. V jaké pozici v podniku působíte?

31.1	Majitel, společník firmy	<input type="checkbox"/>
31.2	Ředitel podniku nebo provozu (nikoliv však majitel)	<input type="checkbox"/>
31.3	Personalist(k)a	<input type="checkbox"/>
31.4	Jiná pracovní pozice, funkce, prosím uveďte:	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>

Zde prosím uveďte Vaše další postřehy a zkušenosti k problematice vzdělávání zaměstnanců.

Děkujeme Vám za vyplnění dotazníku.

Za řešitelský tým:

doc. Ing. Jozefína Simová, Ph.D., Katedra marketingu, TU v Liberci, vedoucí průzkumu
PhDr. Oldřich Čepelka, Tima Liberec, hlavní manažer projektu

Příloha B: Připomínky respondentů k tomu, co chybí v nabídce vzdělávání

- **Odborné kurzy** především z oblasti námi používané technologie a materiálů (plasty), výrobní systémy, kvalita. Odborné konference nebo setkání pracovníků stejných profesí.
- **Specializované oblasti profesního vzdělávání** z technických oborů strojní výroby, specializace v oboru slévárenství
- **Specializované kurzy** – stavebnictví, legislativa v oboru horní a geologický zákon, specializované kurzy na odborné stavební technologie, vedení dokumentace u staveb, jejich archivace, uložení, specializované kurzy zaměř. Na stavební dozory, legislativa v našem oboru podnikání
- **Kvalifikování absolventi škol a učilišť** v technických a strojírenských oborech
- **Dělnické profese**
- **Krátkodobé všeobecné vzdělávání** (základní ekonomické informace o fungování organizace v podnikatelské sféře, státní sféře, počítačová gramotnost, pracovní právo, i specializované vzdělávací kurzy zakončené osvědčením pro zaměstnance s dosaženým základním vzděláním případně vyučeným ale bez výučního listu
- **Tréninkové kurzy**, zaměřené na řešení kritických a krizových situací. Metodika řízení mladých lidí. Změny v aktuální legislativě vyhlášek a předpisů v oblasti bezpečnosti práce, účetnictví, zákoníku práce,
- **Školení zaměřené pro rozvoj celé firmy** pořádané ve firmě pro více zaměstnanců
- **Specializované vzdělávací kurzy** - deratizace, autovraky, krajinná tvorba, veřejná prostranství...
- **Měkké techniky pro vedení lidí**, tvrdé techniky pro tvorbu a implementaci firemních systémů, speciální odborné IT
- **Odborné kurzy pro specialisty**-finanční odborníky, ekonomy, techniky ve výrobě, specializované technické profese v odborné i jazykové výuce

- **Užší propojení s praxí**, také je těžké předem zjistit kvalitu vzdělávacího subjektu a jeho programu
- **Profesionální přístup agentur** s nabídkou programu šitých tzv. na míru
- **Specializované portály** s nabídkami školení, jedno místo (např. internetový portál), kde by se dalo procházet nabídkami vzdělávání. Vzdělávací instituce by měly zájem tam inzerovat a zájemci o vzdělávání by si zase zvykli na to, že tam vhodné vzdělávání najdou. Vyhledávání by bylo snadné a intuitivní. Konkrétně pak kvalitní kurzy počítačových dovedností v oblasti MF Office, zvláště pak Excel.

Příloha C: Možnosti podpory dalšího vzdělávání ze strany Úřadu práce

- **Aktivní nabízení školení**, cílená rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, zvýšení odbornosti pracovníků, zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnanců v rekvalifikaci.
- **Doporučení cizincům** kurzy češtiny, jazykové a IT rekvalifikační kurzy, prohlubování znalostí na PC.
- **Rekvalifikace řidičů**-profesní průkazy, rozšíření řidičského oprávnění na kamionovou dopravu. Je akutní nedostatek řidičů s oprávněními CE, DE. Uvítali bychom, kdyby ÚP umožnil řidičům dotaci na tyto velmi drahé kurzy.
- **Možnost dotovaných kurzů pro specializace** dělnických pozic, doplnění dílčích kvalifikací, širší výběr školení v technických oblastech, kotelníků, profesní školení sváření el. obloukem, plynem a CO, dílenské profese oprav stavebních strojů, řidičů tahačů s návěsy pro přepravu stavebních strojů, výškolení strojníků včetně získání strojnických průkazů na stavební stroje (finišery, válce, grejdry, buldozery, rypadla, bagry atd. - to jsou profese potřebné pro výrobu ve stavebnictví, které však prochází útlumem), dále více druhů odborníků, realizace více specifického vzdělávání v oblasti automotive, potřebujeme např. vyučení tkadleny nebo seřizovače tkalcovských stavů, vzdělávání řadových dělníků.
- **Oblast měkkých dovedností** pro střední management, mistry a THP pracovníky.
- **Více rekvalifikačních kurzů** pro osoby se zdravotním znevýhodněním, více školicích akcí, zaměření na rekvalifikaci v oblasti výroby, obsluhy strojů a zařízení, manuální práce ve výrobě, kurzy na získání různých oprávnění.
- **Různorodost vzdělávacích a rekvalifikačních kurzů**, širší nabídka, možnost pokračovat ve vyšším stupni vzdělávání, možnost získat zaměstnání v daném oboru a vyšší kvalifikaci, rozšíření nabídky vzdělávacích kurzů i pro

neregistrované na ÚP, zjednodušení přístupu ke kurzům nejen pro kmenové zaměstnance, ale i studentům, kteří u nás pracují.

- **Možnost využití různých rekvalifikací**, které jsou dotovány ze strany Úřadu práce, nabídka základních zákonných školení pro firmy zdarma, částečná úhrada mzdy zaměstnance během jeho vzdělávání, částečné finanční pokrytí kurzů, finanční spoluúčast, tvorba levných akreditačních programů, hlavně ve fyzioterapii, vyhlášení dotačního programu.
- **Finanční podpora vzdělávání** při ohrožení pracovních míst, při tvorbě pracovních míst, příspěvek na odborný rozvoj technických pracovníků – údržba, dotované vzdělávací programy v případě přechodného poklesu výroby, rozšiřování odborné způsobilosti, pořádání dalších projektů financovaných ESF nejen pro firmy v krizi, umožnit firmám přečkat krizové období, zhodnotit pracovní sílu, částečná úhrada nákladů spojených se vzděláváním zaměstnanců, zaplacení rekvalifikace, školení, vyšší dotace na náhradu mzdových nákladů.
- **Lépe filtrovat uchazeče** na námi zvolené volné pozice, zlepšení v oblasti rekvalifikace, lepší reakce na požadavky firem, podpora vzdělanosti přímo ve firmách, případně na externích pracovištích.
- **Možnost získání zaměstnání**, možnost získání praxe, praxe pro studenty, vzdělávání a maximální podpora při zaměstnávání absolventů a obtížně zaměstnatelných uchazečů (vyšší věk, ženy, ZTP), vzdělávání OSVČ.
- **Lepší komunikace úřadu práce**, informovanost o grantech, plán školení, zjednodušení přístupu k informacím, podpora a informovanost klientů, podpora tvorby speciálního portálu s nabídkami školení, větší informovanost o nabídkách vzdělávacích agentur v ucelené nabídce/portálu, kde by byly uvedeny aktuální kurzy, větší propagace, pružnost nabídek, zasílání cílených nabídek s využitím znalostí o konkrétních potřebách firmy, zatraktivnění rekvalifikačních programů, větší propagace aktivit ÚP nejen v rámci Týdne vzdělávání dospělých, pravidelné konzultace, týkající se ZP, možností využití programů.

- **V rámci naší společnosti toto nelze využít**, možnost nevidím, většina podpory vzdělání se stejně nevyužije, maximálně jen pro lidi se základním vzděláním a vyučené, možnosti jsou minimální, chtějí vzdělávat lidi, kteří se vzdělávat nechtějí, vzdělávání pod záštitou státních úřadů mi přijde neefektivní.
- **My máme výbornou komunikaci s Úřadem práce**, od úřadu práce jsme zatím žádný vzdělávací program, nevyužili-tudíž nemohu posoudit, v České Lípě běží projekt Restart, s ÚP výborná spolupráce.

Příloha D: Možnosti podpory dalšího vzdělávání ze strany Krajského úřadu Libereckého kraje

- **Administrace dotací EU na vzdělání**, pořádání odborných kurzů a školení z dotačních prostředků pro firmy zdarma dotace v krizovém období, měly by být krajské granty
- Možnost získání dotací pro lepší vzhled a vybavení krajských vzdělávacích zařízení, omezení činnosti soukromých vzdělávacích společností, pomoc odborníků při získávání dotací – odborné rady,
- **Přímá finanční podpora** při doplňkovém školení u odborné firmy při přijetí nového zaměstnance do naší firmy, aby si mohl doplnit vzdělání (k získání např. strojnického průkazu či řidičského průkazu na skupiny vyšší), slevy na daních pro firmy, které zajišťují školení pracovníků, více finančních prostředků na vzdělávání
- **Větší aktivita v rámci konzultací a poradenské činnosti** v oblasti školství, vyhodnocení potřeb dle profesí s celokrajským přehledem, zkvalitnění poskytovaných služeb, bohužel prozatím se setkávám spíše s negativním názorem na služby v Libereckém kraji.
- **Obnova učňovského školství**, podpora odborného technického školství, odborných škol a učilišť, podpora učňovského vzdělávání pro textil, Regulace počtu a zaměření středních škol dle uplatnitelnosti jejich absolventů, reorganizace sklářského školství-zapojení firmy do výuky učňovského dorostu, větší podpora a zatraktivnění učebních oborů a omezení obecných "maturitních" oborů, v působení zejména na střední školy a učiliště, aby svoje kapacity (prostory, učitele, vzdělávací programy) nabídli v mimopracovní době a o víkendech za úplatu dalším subjektům
- **Rozšíření nabídky úzce zaměřených profesních školení** (programování řídicích systémů, použití hydraulických prvků v praxi, projektování vzduchotechnických rozvodů v oblasti odsávání, způsob a metody oprav starých

betonových podlah, nové metody a způsoby svařování slabých plechů), širší výběr školení v technických oblastech, větší výběr a kvalita vzdělání

- **Finanční gramotnost** pro lidi v nouzi, vzdělávání v oblasti financí
- **Informovanost o vývoji vzdělávání**, lepší komunikace krajského úřadu, výměna vzájemných informací v rámci kraje v oblasti rekvalifikací, zvýšení propagace, oslovení firem v oblasti dalšího vzdělání
- **Podpora tvorby speciálního portálu** s nabídkami školení, portál spolupráce mezi podnikateli a VŠ popř. speciálními institucemi, které nabízejí speciální vzdělání, vytvoření a správa portálu s informacemi o vzdělávání v LK, přehled institucí, jejich zaměření, přehled vzdělávacích akcí v LK, nabídka vzdělání, vzdělávací programy, zasílání plánu školení LB kraje, zpracování a udržování přehledu školitelů v kraji
- LK zapracuje do chystaného datového centra SSLK zdroj informací z odpovědi na 3. otázku (co chybí v nabídce vzdělávání). Veškeré kurzy akreditované MPSV v LK by tam byly k nalezení v dostatečném předstihu, včetně kontaktů na vzdělávací instituce.
- **Sdružování zástupců zaměstnavatelů** ve smyslu sdílení informací a přehledu aktuálních nabídek ze strany úřadů, spolupráce s Hospodářskou komorou, zástupci podniků a podnikatelů a Úřadu práce.
- **Bezplatná praxe**, nabízení praxe pro studenty
- **Realizace systému z RLZ**, realizace více specifického vzdělávání v oblasti automotive, doporučení firmám, aby využívaly kvalitní jazykové školy.
- Nevidím v tom žádnou podporu, pro nás nic, zde moc možností nevidíme, zatím jsme žádnou možnost nevyužili, potřeby firem by neměly řešit KÚ, měl by se starat pouze o nezaměstnané, seniory atd.