

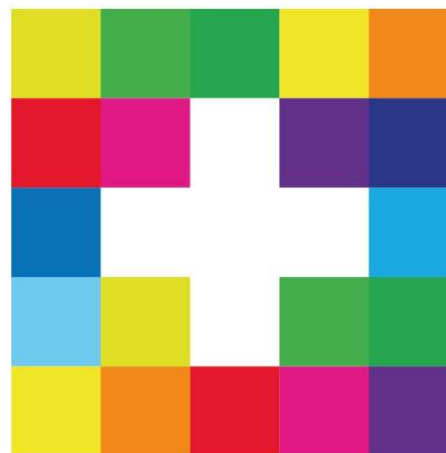


Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



ŠIOV 
Štátny inštitút odborného vzdelávania

ODBORNÉ VZDELÁVANIE A PRÍPRAVA PRE TRH PRÁCE



Tento Švajčiarsko-Slovenský projekt je podporovaný prostredníctvom
Programu švajčiarsko-slovenskej spolupráce v rámci rozšírenej Európskej únie





Najžiadanejšia pracovná pozícia

REPREZENTATÍVNY VÝSKUM
NÁZOROV ZAMESTNÁVATEĽOV

Odpovede personalistov v 1000 výrobných podnikoch

November – december 2013



Metódy výskumu

Metóda č.1: kvantitatívna (celoslovenský reprezentatívny sociologický)

Metóda výberu vzorky: randomizovaný (náhodný) výberový krok z celoslovenskej databázy firiem zo zadaných priemyselných rezortov

Databáza: verejne dostupná firemná databáza (OR SR podľa OKEČ). Pri screeningu sa firma respondenta následne sama zaradila do príslušného rezortu podľa svojej dominantnej činnosti.

Technika zberu dát: CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing)

Trvanie rozhovoru: 12 – 15 min

Respondent: personalista - osoba ktorá má v pracovnej náplni nábor a výber zamestnancov na nižšie pracovné pozície, na ktoré je potrebné len stredoškolské odborné vzdelanie

Veľkosť vzorky: N=1000

Termín zberu dát: 29.11. – 18.12.2013

Metóda č. 2: kvalitatívna (sociálno-psychologická).

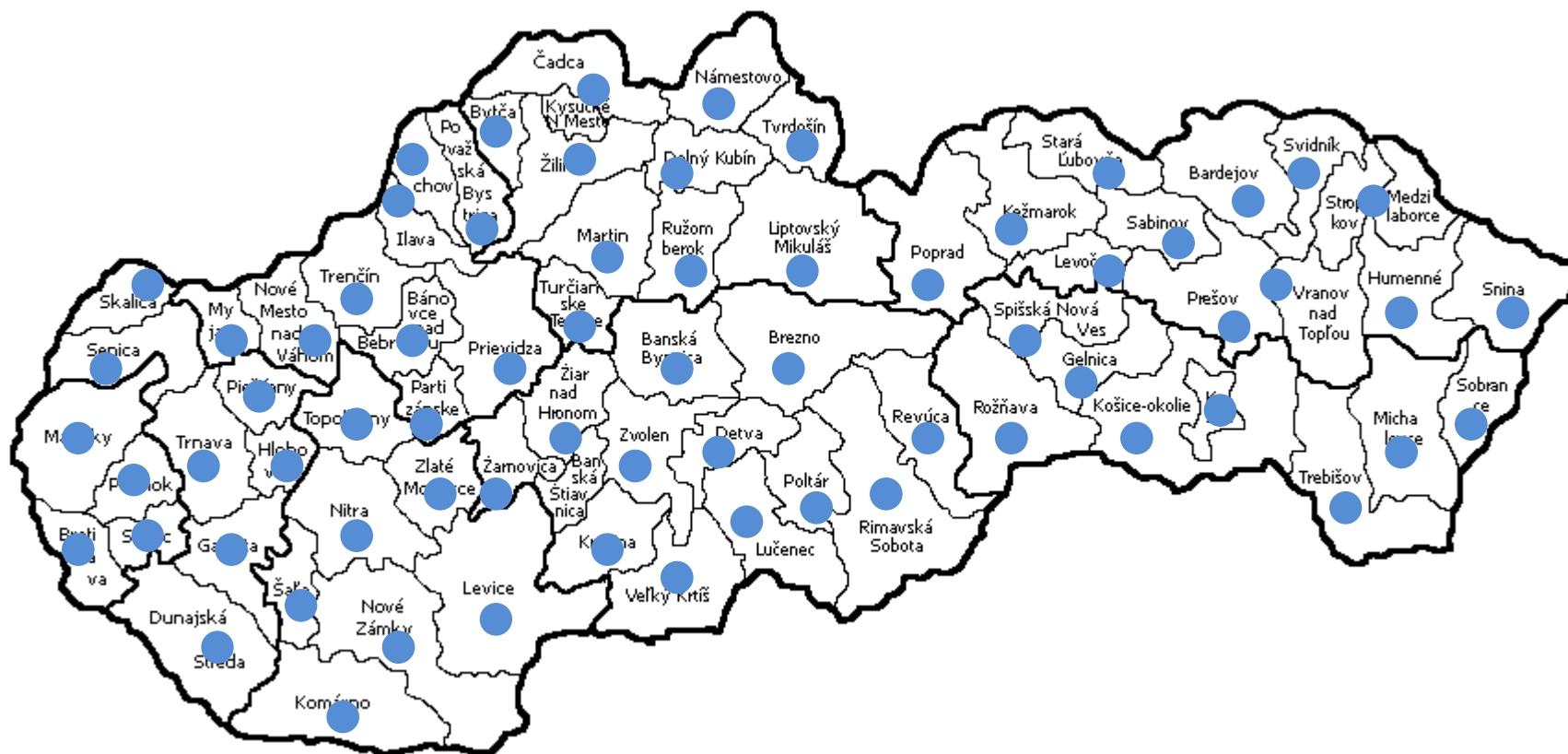
Ide o tzv. hĺbkové rozhovory špeciálne školeného moderátora s personalistami v podnikoch (napr. PSA Peugeot, CONTINENTAL, PEČIVÁRNE SEREĎ, MECOM, CUKROVAR SEREĎ, ...)

Bolo realizovaných **27 hodín rozhovorov.**

Štruktúra výskumnej vzorky podľa okresov

V ktorom okrese budú mať pracovisko zamestnanci, ktorých vy ako personalista vyberáte?

Možnosť viacerých odpovedí.

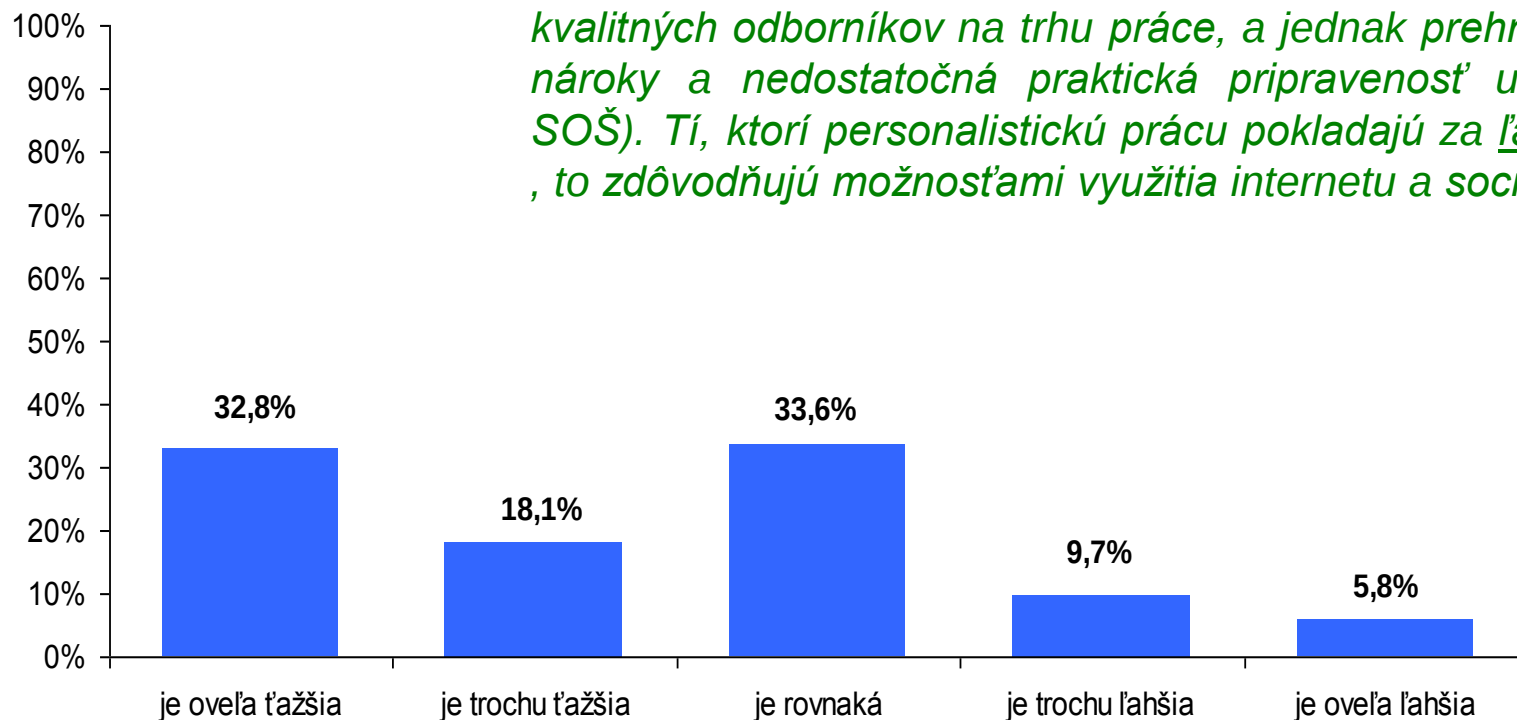


firiem

I. Obtiažnosť hľadania a výberu pracovníkov

Je v súčasnosti vaša práca personalistu pri hľadaní a výbere pracovníkov ťažšia alebo ľahšia ako v minulosti?

Dôvodom je kombinácia dvoch faktorov: jednak nedostatok kvalitných odborníkov na trhu práce, a jednak prehnané finančné nároky a nedostatočná praktická pripravenosť u absolventov SOŠ). Tí, ktorí personalistickú prácu pokladajú za ľahšiu (15,5%) , to zdôvodňujú možnosťami využitia internetu a sociálnych sietí.



II. Chýbajúce profesie na trhu práce

Na ktoré robotnícke pozície (remeslá) vo vašom podniku / firme je v súčasnosti nedostatok odborníkov na trhu práce? Ktoré sa vám ťažko hľadajú?

% vyjadrujú podiel z počtu odpovedajúcich podnikov / firiem z celého Slovenska

Otvorená otázka, možnosť viacerých, následne kategorizovaných, odpovedí. Úplný zoznam uvedených pozícií v prílohe.



Nejde o počet chýbajúcich ľudí na daných pozíciách, ale o počet pozícií kde je nedostatok odborníkov !!

Spolu bolo uvedených **73 chýbajúcich základných pracovných pozícií**, resp. 132 konkretizovaných chýbajúcich pracovných pozícií. Pozície s výskytom pod 1,5% sú uvedené v prílohe.

Len **16,3% podnikov** uviedlo, že im na trhu práce **nechýbajú žiadne robotnícke profesie** !

Najžiadanejšia pracovná pozícia v roku 2013.

november - december 2013

II. Chýbajúce profesie na trhu práce

Chýbajúce remeslá a profesie v krajoch:

V kraji **Bratislava** chýbajú v súčasnosti na trhu práce kuchári a čašníci.

V kraji **Nitra** chýbajú v súčasnosti na trhu práce najmä obrábači kovov, ale aj strojáři a vodiči.

V kraji **Trnava** chýbajú v súčasnosti na trhu práce kuchári, vodiči, murári a obrábači kovov.

V kraji **Trenčín** chýbajú v súčasnosti na trhu práce najmä obrábači kovov, ale aj elektrikári a kuchári.

V kraji **B. Bystrica** chýbajú v súčasnosti na trhu práce obrábači kovov a kuchári.

V kraji **Žilina** chýbajú v súčasnosti na trhu práce obrábači kovov, vodiči a murári.

V kraji **Prešov** chýbajú v súčasnosti na trhu práce murári, zámočníci, čašníci, obrábači kovov a klampiari.

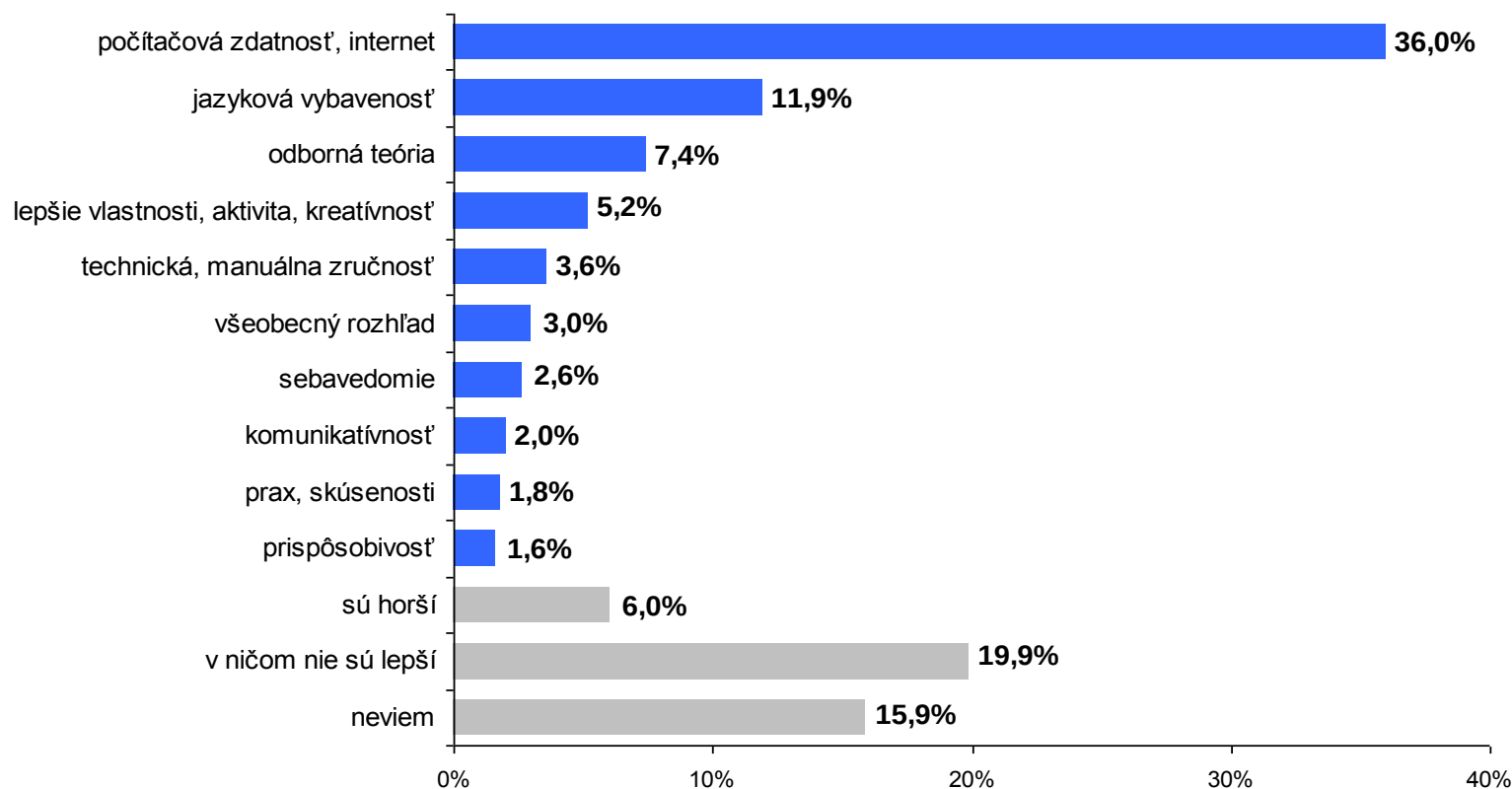
V kraji **Košice** chýbajú v súčasnosti na trhu práce čašníci, kuchári, obrábači kovov, klampiari, kozmetičky..

III. Absolventi stredných odborných škôl

V čom, v akých vlastnostiach a zručnostiach sú terajší absolventi stredných odborných škôl lepší ako v minulosti?

% vyjadrujú podiel z počtu odpovedajúcich podnikov / firiem z celého Slovenska

Otvorená otázka, možnosť viacerých, následne kategorizovaných, odpovedí.

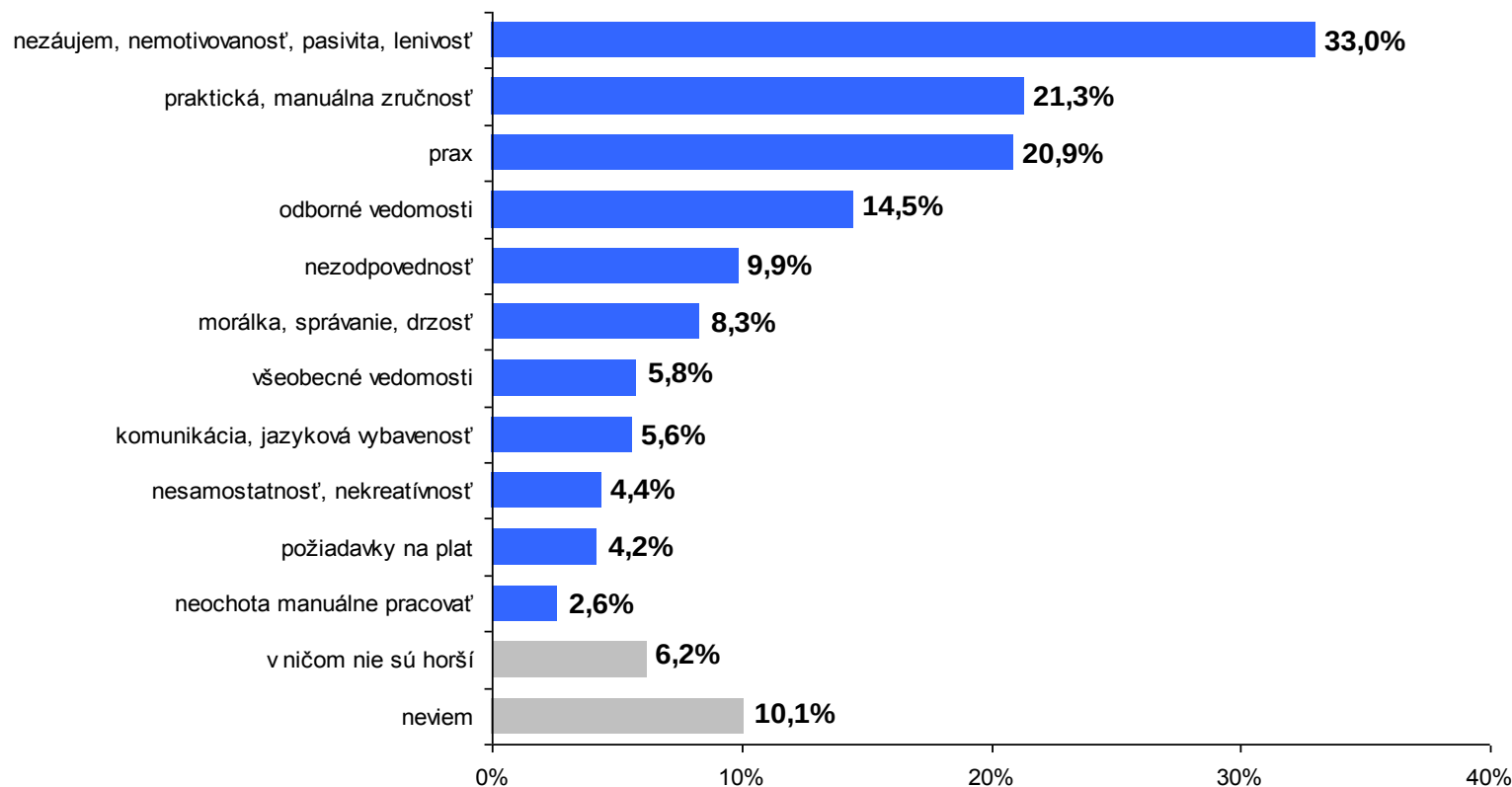


III. Absolventi stredných odborných škôl

V čom, v akých vlastnostiach a zručnostiach sú terajší absolventi stredných odborných škôl horší ako v minulosti?

% vyjadrujú podiel z počtu odpovedajúcich podnikov / firiem z celého Slovenska

Otvorená otázka, možnosť viacerých, následne kategorizovaných, odpovedí.



III. Absolventi stredných odborných škôl

- Podľa väčšiny personalistov je pripravenosť absolventov SOŠ do praxe nedostatočná . Len 12,3% si myslí, že sú absolventi dobre pripravení.
- Je pozoruhodné, že cca 7% podnikov prezentovalo zásadu „čerstvých absolventov SOŠ neprijímame“ !
- Viac ako tretina personalistov z výrobných podnikov si myslí, že absolventi SOŠ nie sú dobre pripravení pre žiadnu pracovnú pozíciu.
- Za najhoršie pripravených do praxe sú pokladaní absolventi - obrábači kovov, murári, kuchári, elektrikári.
- Naopak – za najlepšie pripravených pre prax sú absolventi z odborov čašník, ale aj nižší administratívny pracovník a kuchár.
- Súčasní absolventi SOŠ sú (podľa personalistov) v porovnaní s minulosťou zručnejší v počítačových znalostiach, práci s internetom a mobilnými technológiami (36,2%), v znalosti jazykov (11,9%), v odbornej teórii (7,4%). Cca 20% personalistov je presvedčených, že absolventi SOŠ nie sú lepší v ničom, ďalších 15,9% to nevedelo posúdiť.
- Horší sú súčasní absolventi SOŠ v nezáujme o prácu (33%), praktických zručnostiach (21%), skúsenostiach z praxe (20,9%), v odborných vedomostiach (14,5%), v zodpovednosti (9,9%) v morálke a správaní (8,3%). Naopak – každý dvadsiaty personalista (5%) si myslí, že súčasní absolventi nie sú v ničom horší, ako tí v minulosti.

III. Absolventi stredných odborných škôl

- Zamestnávateľa takmer vôbec neberú do úvahy, ktorú konkrétnu SOŠ z viacerých existujúcich rovnakých škôl ukončil v danom odbore uchádzač o prácu. **Dôležitý je len odbor!**
- Zamestnávateľa (až na výnimky) **nemajú prehľad** o tom, koľko SOŠ daného odboru existuje v okolí a aká je ich úroveň.
- Zamestnávateľa **nepredpokladajú**, že by k nim nastúpil absolvent, ktorý ukončil SOŠ v niektorom **vzdialenejšom regióne, ako je ich okres**. Preto ak aj majú prehľad o školách, týka sa to len ich úzkeho regiónu. Neexistuje v ich povedomí ranking a rating SOŠ.

„Väčšiu šancu má ten, ktorý má náš odbor. Ale nezisťujem kde konkrétne sa to vyučil, v ktorej škole, v ktorom meste. Aj tak sa hlásia len tí z nášho okolia.“ (Papierenský priemysel Rožňava).

„Nie je to dôležité, z ktorej konkrétnej školy. Ide hlavne o prax, prispôsobivosť. Tých škôl nie je až tak veľa. V jednom regióne nie sú dve. Všetci absolventi z regiónu sú z jednej školy. A títo mladí ľudia nechcú cestovať do školy veľmi ďaleko, takže sa aj tak hlásili len do školy blízko bydliska. A prácu si hľadajú potom len blízko domu. Nemá zmysel hľadať absolventov školy, ktorá je ďaleko, aj keď je možno lepšia.“ (Servis poľnohospodárskych strojov)

III. Absolventi stredných odborných škôl

Ak aj majú niektorí zamestnávateľia prehľad o úrovni SOŠ v okolí, pomerne dôležitým tvorcom imidžu danej školy sú predchádzajúci absolventi, ktorí sa v podniku už zamestnali.

Ak by personalisti mali možnosť porovnávať SOŠ medzi sebou, brali by do úvahy tieto kritériá:

- akú dlhú povinnú prax majú študenti
- kam chodia na prax
- úspešnosť absolventov pri hľadaní zamestnania
- podiel absolventov, ktorí zostanú pracovať v odbore
- učebné osnovy z odboru (najmä pomer teórie a praxe)
- rozsah štúdia cudzích jazykov
- spolupráca školy s podnikmi, firmami (či sa škola aktívne pokúšala o nadviazanie spolupráce s podnikmi)
- personálna kvalita vedenia školy, osobná znalosť s riaditeľom.

III. Absolventi stredných odborných škôl

Personalisti pokladajú za **ideálneho uchádzača** o prácu človeka, ktorý:

- je vyučený v danom odbore,
- nie je však čerstvý absolvent,
- ale je ešte mladý,
- a nie je to jeho prvé zamestnanie, t.j. má už nejakú prax a návyky (u takých je nižšie riziko fluktuácie).

„Absolventa si vyškolím na náš obraz, nie je ovplyvnený. Ale je tam riziko fluktuácie – je mladý, hľadá sa, môže odísť, skúsiť inde. Potom ich inde zlanária a podvedú, a volajú naspäť. Nie vždy im to umožníme – ak odišli bez ohlásenia, ak porušili pravidlá. Ak odíde korektne, má možnosť vrátiť sa. Mám radšej mladých, ale s praxou, tí už sa popálili, vedia doceniť prácu vo férovej spoločnosti s pravidlami. Naša spoločnosť je zaujímavá oproti iným, tí s praxou to vedia doceniť.“ (Výrobca automobilov).

Niektoré firmy však uprednostňujú len výsledok vstupných skúšok a testov, bez ohľadu na dĺžku praxe alebo vyštudovanú odbornú školu.

III. Absolventi stredných odborných škôl

Osobnostný profil typického súčasného absolventa SOŠ nie je jednoznačný, ale personalisti sa prikláňajú k názoru, že absolventi sú často netrpezliví, nároční na mzdu, nesústredení, trochu arogantní, málo lojálni. Sú však zároveň priami (čo je niekedy dobre), vnímaví na pochvalu, a pri správnom prístupe sú niektorí dobre formovateľní. Prejavuje sa teraz väčšia osobná nezrelosť.

„Čakala som nejakú pubertu, ale bola som prekvapená – boli milí. Mali 17 rokov a vnímala som ich ako deti. Mali sme vo firme pripravenú stratégiu, čo urobíme, keď začnú vymýšľať. Sú to ale dve milé decká, ktorým sa niečo povie a oni to urobia. Dokonca aj vedeli čo chcú, napíňame im potreby. Očakávala som drzosť, nie, aj ďakovali za prax. Mám z toho dobrý pocit.“ (Výrobca potravín)

„Nevyzretí, nezodpovední, nepríde do práce, hoci vie vopred, že nepríde, ale oznámi to až pred nástupom na zmenu.“ (Dovoz a predaj nábytku).

„Horší sú kvôli arogancií a pracovným návykom, ktoré nemajú veľmi vybudované. Chýba im disciplína. Ťažko povedať prečo je to tak, najskôr to bude tým, že by chceli byť všetci odrazu bohatí.“ (Hotel a reštaurácia Košice). *„Ak je v rodine dobrá výchova, dobrý vzor ak mali, ak napr. otec robil tú istú profesiu, tak je ten mladík dobrý.“* (Energetika)

IV. Spolupráca podnikov so SOŠ

Počas výskumných rozhovorov sa objavil zaujímavý podnet – **aby učitelia (aj teoretických) odborných predmetov zo SOŠ počas školských prázdní išli aspoň na krátku dobu brigádovať** (napr. na Dohodu o vykonaní práce) do podniku na pracovné pozície z odborov, ktoré sa v škole vyučujú .

Personalisti požadujú od stredných odborných škôl zlepšenie v troch základných zložkách:

- Rozšírenie, skvalitnenie a zrealizovanie praktickej výučby;
- Zlepšenie výučby cudzích jazykov;
- Modernizáciu riadenia a manažmentu školy

Z každých 100 výrobných podnikov **aktívne spolupracuje so SOŠ** len jeden až dva.

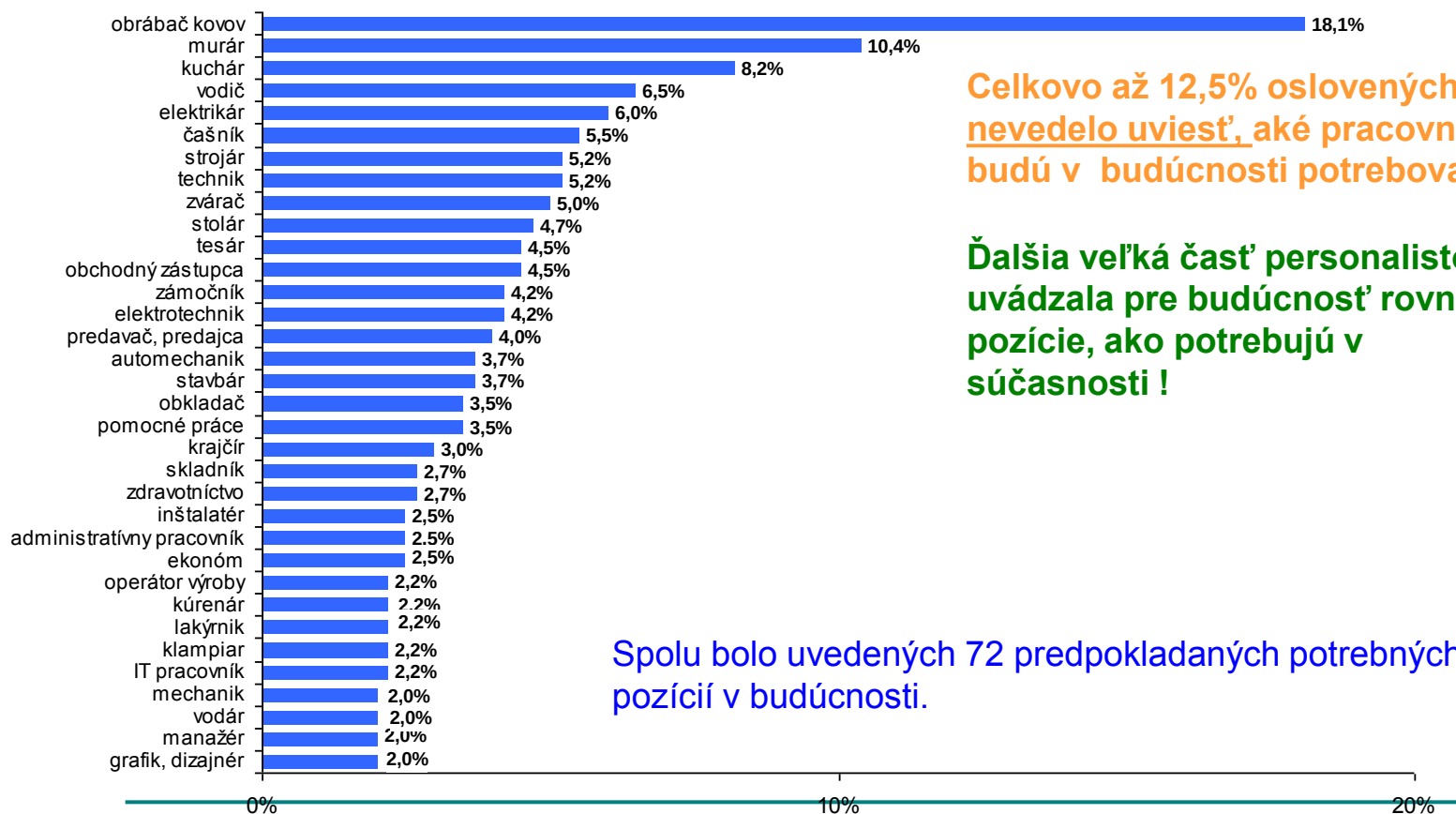
O zriadení **vlastnej SOŠ** uvažuje každý dvadsiaty podnik. Dôvodom by bola najmä snaha o skvalitnenie vzdelania ich absolventov, ale aj potreba vyškoliť si absolventov presne podľa potrieb ich podniku. Podniky, ktoré neuvažujú o zriadení vlastnej SOŠ, to zdôvodňujú tým, že ich podnik je na to príliš malý, že je to zmysluplné len pre obrovské podniky. Značnou prekážkou je aj nedostatok financií.

V. Potrebne remeslá a robotnícke profesie v budúcnosti.

Ktoré pracovné pozície (remeslá) budete pravdepodobne potrebovať o 5 až 10 rokov viac ako teraz?

% vyjadrujú podiel z počtu odpovedajúcich podnikov / firiem z celého Slovenska

Otvorená otázka, možnosť viacerých, následne kategorizovaných, odpovedí.



Celkovo až 12,5% oslovených podnikov nevedelo uviesť, aké pracovné pozície budú v budúcnosti potrebovať !

Ďalšia veľká časť personalistov uvádzala pre budúcnosť rovnaké pozície, ako potrebujú v súčasnosti !

Spolu bolo uvedených 72 predpokladaných potrebných pracovných pozícií v budúcnosti.

Najžiadanejšia pracovná pozícia v roku 2013.

november - december 2013



ĎAKUJEME ZA
POZORNOSŤ