

2020

Autorský kolektív: AZZZ SR

# Kvalita absolventov z pohľadu zamestnávateľov



2020

## NÁRODNÝ PROJEKT

# Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 02/2023

ITMS projektu: 312031V749

ISBN 978-80-8273-003-9

## Autorský kolektív :

Autorské dielo bolo vypracované v rámci hlavnej aktivity „Posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni“ v rámci podaktivity 1.1 Posilnenie kapacít sociálnych partnerov prostredníctvom analytickej činnosti Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu expertným tímom sociálneho partnera (**Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky**). Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu.

## OBSAH

ZOZNAM TABULIEK A ZOZNAM OBRÁZKOV.....	6
ZOZNAM GRAFOV.....	9
ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK.....	13
ZOZNAM PRÍLOH.....	14
ÚVOD.....	15
METODOLÓGIA PRÁCE.....	18
1. VÝCHODISKÁ RIEŠENEJ PROBLEMATIKY.....	23
1.1. Doterajšie zahraničné skúmania.....	23
1.2. Aktuálne trendy v oblasti skúmania problematiky.....	34
1.3. Súlad medzi ponukou a dopytom.....	36
2. PROFIL ABSOLVENTOV STREDNÝCH A VYSOKÝCH ŠKÔL.....	42
2.1. Absolventi stredných škôl.....	42
2.2. Absolventi vysokých škôl.....	44
2.3. Profil stredných škôl.....	47
2.3.1. Gymnázia.....	50
2.3.2. Konzervatóriá.....	52
2.3.3. Stredné odborné školy.....	54
2.3.4. Špeciálne školy.....	58
2.4. Profil vysokých škôl.....	61
2.5. Učitelia.....	63
2.6. Uplatnenie absolventov vysokých škôl na trhu práce.....	66
3. ANALYTICKÁ ČASŤ.....	75
3.1. Voľné pracovné miesta vhodné pre absolventov.....	75
3.2. Nezamestnanosť absolventov.....	80
3.3. Dotazníkový prieskum o požiadavkách zamestnávateľov na zručnosti súčasných absolventov a skúsenostiach s ich zamestnávaním.....	90
3.3.1. Opytované oblasti v dotazníkovom prieskume.....	90
3.4. Výsledky dotazníkového prieskumu.....	95
3.5. Hodnotenie zručností u absolventov v sektorovom členení.....	112



3.5.1.	Sektor poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov.....	113
3.5.2.	Sektor ťažba a úprava surovín, geológia .....	116
3.5.3.	Sektor potravinárstvo .....	118
3.5.4.	Sektor textil, odevy, obuv a spracovanie kože .....	120
3.5.5.	Sektor lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel.....	122
3.5.6.	Sektor celulózo-papierenský a polygrafický priemysel .....	125
3.5.7.	Sektor chémia a farmácia .....	127
3.5.8.	Sektor hutníctvo, zlievarenstvo, kováctvo.....	129
3.5.9.	Sektor sklo, keramika, minerálne výrobky, nekovové materiály.....	132
3.5.10.	Sektor automobilový priemysel a strojárstvo .....	134
3.5.11.	Sektor elektrotechnika .....	137
3.5.12.	Sektor energetika, plyn, elektrina .....	139
3.5.13.	Sektor voda, odpad a životné prostredie .....	141
3.5.14.	Sektor stavebníctvo, geodézia a kartografia .....	144
3.5.15.	Sektor obchod, marketing, gastronómia a cestovný ruch.....	146
3.5.16.	Sektor doprava, logistika, poštové služby .....	148
3.5.17.	Sektor informačné technológie a telekomunikácie.....	150
3.5.18.	Sektor bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo .....	153
3.5.19.	Sektor kultúra a vydavateľstvo .....	155
3.5.20.	Sektor vzdelávanie, výchova a šport .....	157
3.5.21.	Sektor verejné služby a správa .....	160
3.5.22.	Sektor administratíva, ekonomika, manažment .....	160
3.5.23.	Sektor zdravotníctvo, sociálne služby .....	162
3.5.24.	Sektor remeslá a osobné služby .....	165
4.	NÁVRHOVÁ ČASŤ.....	168
4.1.	Odporúčania pre zamestnávateľov .....	170
4.2.	Odporúčania pre absolventov .....	175
4.3.	Odporúčania pre vzdelávacie inštitúcie .....	177
4.4.	Odporúčania pre vládu .....	180

## ZOZNAM TABULIEK A ZOZNAM OBRÁZKOV

<b>Tabuľka 1:</b> Príklad definície jednotlivých ukazovateľov používaných v rámci národnej štatistiky v rezorte školstva.....	20
<b>Tabuľka 2:</b> Priemerný počet žiakov na školu (dennej formy štúdia) podľa druhu školy a krajov .....	49
<b>Tabuľka 3:</b> Počet učiteľov podľa druhu školy v školskom roku 2019-2020 .....	65
<b>Tabuľka 4:</b> Počet pracovných ponúk podľa jednotlivých sektorov - II. kvartál 2019 vs. 2020.....	78
<b>Tabuľka 5:</b> Hodnotenie zručností absolventov zamestnávateľmi.....	98
<b>Tabuľka 6:</b> Hodnotenie stredných škôl zamestnávateľmi.....	101
<b>Tabuľka 7:</b> Hodnotenie vysokých škôl zamestnávateľmi .....	101
<b>Tabuľka 8:</b> Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov.....	113
<b>Tabuľka 9:</b> Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor ťažba a úprava surovín, geológia .....	116
<b>Tabuľka 10:</b> Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor potravinárstvo .....	118
<b>Tabuľka 11:</b> Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor textil, odevy, obuv a spracovanie kože .....	120
<b>Tabuľka 12:</b> Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel .....	122
<b>Tabuľka 13:</b> Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor celulózo-papierenský a polygrafický priemysel.....	125
<b>Tabuľka 14:</b> Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor chémia a farmácia .....	127
<b>Tabuľka 15:</b> Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo.....	129

<b>Tabuľka 16:</b> Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor sklo, keramika, minerálne výrobky, nekovové materiály .....	132
<b>Tabuľka 17:</b> Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor automobilový priemysel a strojárstvo.....	134
<b>Tabuľka 18:</b> Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor elektrotechnika.....	137
<b>Tabuľka 19:</b> Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor energetika, plyn, elektrina.....	139
<b>Tabuľka 20:</b> Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor voda, odpad a životné prostredie .....	141
<b>Tabuľka 21:</b> Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor stavebníctvo, geodézia a kartografia .....	144
<b>Tabuľka 22:</b> Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor obchod, marketing, gastronómia a cestovný ruch.....	146
<b>Tabuľka 23:</b> Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor doprava, logistika, poštové služby .....	148
<b>Tabuľka 24:</b> Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor informačné technológie a telekomunikácie .....	150
<b>Tabuľka 25:</b> Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo .....	153
<b>Tabuľka 26:</b> Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor kultúra a vydavateľstvo .....	155



**Tabuľka 27:** Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor vzdelávanie, výchova a šport.. 157

**Tabuľka 28:** Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor administratíva, ekonomika, manažment..... 160

**Tabuľka 29:** Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor zdravotníctvo, sociálne služby 162

**Tabuľka 30:** Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor remeslá a osobné služby ..... 165



## ZOZNAM GRAFOV

<b>Graf 1:</b> Počet absolventov podľa jednotlivých krajov v roku 2019 .....	42
<b>Graf 2:</b> Počet absolventov podľa zriaďovateľa v roku 2019.....	43
<b>Graf 3:</b> Počet absolventov a fakúlt v jednotlivých krajoch v roku 2019.....	44
<b>Graf 4:</b> Druh štúdia absolventov s počtom absolventov a počtom fakúlt v roku 2019.....	45
<b>Graf 5:</b> Počet absolventov podľa vysokých škôl v roku 2019 .....	46
<b>Graf 6:</b> Počet gymnázií podľa krajov v roku 2019 .....	50
<b>Graf 7:</b> Počet gymnázií a študentov podľa okresov v roku 2019.....	51
<b>Graf 8:</b> Počet gymnázií podľa zriaďovateľa .....	52
<b>Graf 9:</b> Počet konzervatórií podľa krajov v roku 2019 .....	53
<b>Graf 10:</b> Počet konzervatórií a žiakov podľa okresov v roku 2019.....	53
<b>Graf 11:</b> Počet konzervatórií podľa zriaďovateľa .....	54
<b>Graf 12:</b> Počet SOŠ podľa krajov v roku 2019 .....	55
<b>Graf 13:</b> Počet SOŠ a žiakov podľa okresov v roku 2019.....	56
<b>Graf 14:</b> Počet SOŠ podľa zriaďovateľa .....	57
<b>Graf 15:</b> Počet SOŠ a žiakov podľa druhu školy v roku 2019.....	58
<b>Graf 16:</b> Počet špeciálnych škôl podľa krajov v roku 2019.....	59
<b>Graf 17:</b> Počet špeciálnych škôl podľa zriaďovateľa.....	60
<b>Graf 18:</b> Počet špeciálnych škôl podľa druhu školy v roku 2019.....	61
<b>Graf 19:</b> Počet fakúlt VŠ podľa jednotlivých krajov v roku 2019.....	62
<b>Graf 20:</b> Počet fakúlt VŠ podľa zriaďovateľa .....	63
<b>Graf 21:</b> Charakter ponúkaných VPM 2019 vs. 2020 .....	80
<b>Graf 22:</b> Prehľad o počte a štruktúre UoZ absolventov škôl podľa skončeného študijného odboru jednotlivých krajov .....	81
<b>Graf 23:</b> Prehľad o počte a štruktúre UoZ absolventov stredných škôl podľa stupňa vzdelania a doby evidencie .....	82
<b>Graf 24:</b> Prehľad o počte a štruktúre UoZ absolventov stredných škôl podľa skupín odborov a stupňa vzdelania.....	83
<b>Graf 25:</b> Prehľad o počte a štruktúre UoZ absolventov stredných škôl podľa skupín odborov a dĺžky evidencie v SR.....	84

<b>Graf 26:</b> Prehľad o počte a štruktúre UoZ absolventov vysokých škôl podľa univerzít, prvého stupňa VŠ vzdelania a pohlavia .....	85
<b>Graf 27:</b> Prehľad o počte a štruktúre UoZ absolventov vysokých škôl podľa univerzít, druhého stupňa VŠ vzdelania a pohlavia .....	86
<b>Graf 28:</b> Univerzity s najvyšším počtom vysokoškolsky vzdelaných UoZ podľa krajov.....	87
<b>Graf 29:</b> Prehľad o počte a štruktúre UoZ absolventov vysokých škôl podľa univerzít a dĺžky evidencie .....	88
<b>Graf 30:</b> Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019.....	114
<b>Graf 31:</b> Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor ťažba a úprava surovín, geológia na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019.....	117
<b>Graf 36:</b> Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor potravinárstvo na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 .....	119
<b>Graf 37:</b> Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor textil, odevy, obuv a spracovanie kože na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019.....	121
<b>Graf 38:</b> Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019.....	124
<b>Graf 39:</b> Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor celulózo-papierenský a polygrafický priemysel na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019.....	126
<b>Graf 40:</b> Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor chémia a farmácia na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019.....	128
<b>Graf 41:</b> Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019.....	131

<b>Graf 42:</b> Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor sklo, keramika, minerálne výrobky, nekovové materiály na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019.....	133
<b>Graf 43:</b> Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor automobilový priemysel a strojárstvo na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019.....	136
<b>Graf 44:</b> Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor elektrotechnika na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019.....	138
<b>Graf 45:</b> Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor energetika, plyn, elektrina na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019.....	140
<b>Graf 46:</b> Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor voda, odpad a životné prostredie na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019.....	143
<b>Graf 47:</b> Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor stavebníctvo, geodézia a kartografia na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019.....	145
<b>Graf 48:</b> Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor obchod, marketing, gastronómia a cestovný ruch na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019.....	147
<b>Graf 49:</b> Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor doprava, logistika, poštové služby na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019.....	149
<b>Graf 50:</b> Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor informačné technológie a telekomunikácie na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019.....	152
<b>Graf 51:</b> Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019.....	154



<b>Graf 52:</b> Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor kultúra a vydavateľstvo na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 .....	156
<b>Graf 53:</b> Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor vzdelávanie, výchova a šport na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019.....	159
<b>Graf 54:</b> Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor administratíva, ekonomika, manažment na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019.....	161
<b>Graf 55:</b> Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor zdravotníctvo, sociálne služby na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019.....	164
<b>Graf 56:</b> Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor remeslá a osobné služby na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 .....	166

## ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

a pod.	a podobne
CVTI SR	Centrum vedecko-technických informácií SR
ES	Európske spoločenstvo
ESF	Európsky sociálny fond
EÚ	Európska únia
EURES	Európske služby zamestnanosti
GDPR	všeobecné nariadenie na ochranu osobných údajov
HDP	hrubý domáci produkt
ISTP	Integrovaný systém typových pozícií
IT	Informačné technológie
KOMPAS	Kompetenčný kurz (aktívne opatrenie trhu práce)
MOP	Medzinárodná organizácia práce
MŠVVŠ SR	Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky
resp.	respektíve
SK ISCO-08	národná klasifikácia zamestnaní
SOŠ	stredná odborná škola
SR	Slovenská republika
ŠÚ SR	Štatistický úrad Slovenskej republiky
t.j.	to jest
tzv.	takzvaný
UoZ	uchádzač o zamestnanie
VPM	voľné pracovné miesto
VÚCHT	Výskumný Ústav chemicko-technologický

## ZOZNAM PRÍLOH

**Príloha 1:** Dotazníkový prieskum „Kvalita absolventov z pohľadu zamestnávateľov - zber údajov o požiadavkách zamestnávateľov na zručnosti súčasných absolventov a skúsenostiach s ich zamestnávaním“.

**Príloha 2:** Analýza nezamestnanosti absolventov stredných a vysokých škôl



## ÚVOD

Problematika uplatniteľnosti absolventov z pohľadu zamestnávateľov je aktuálnou a diskutovanou problematikou v mnohých krajinách, pričom jej venujú pozornosť rôzne inštitúcie, vlády či práve zamestnávateľa krajín počnúc nielen európskymi štátmi ako je Česká republika, Maďarsko, Španielsko či Veľká Británia, ktorá by sa množstvom štúdií cielených práve na túto problematiku dala označiť za priekopníka v tejto oblasti, ale aj krajiny ako Malajzia či Spojené štáty americké. Táto téma sa dostala do centra pozornosti vlád či výskumných inštitúcií ako dôsledok nerovností pri uplatniteľnosti absolventov na trhu práce a v dôsledku zväčšovania medzery medzi požiadavkami zamestnávateľov na znalosti a zručnosti svojich budúcich zamestnancov a ponúkaných a osvojených zručností a schopností zo strany absolventov. Najmä zo strany zamestnávateľov sa dlhodobo ozýva kritika na súčasný stav uplatniteľnosti absolventov, nakoľko sa ich daná situácia najviac dotýka. Podľa zistení viacerých štúdií majú zamestnávateľa zvyšujúce sa obavy o budúci vývoj na trhu práce, ktorý už v dnešnej dobe nie je podľa nich vyhovujúci.<sup>1</sup> Zamestnávateľa majú voľné pracovné miesta a taktiež aj záujem o ich obsadzovanie. Na druhej strane však trpia nedostatočným množstvom absolventov na trhu práce, ktorí by vyhovovali požiadavkám na vykonávanie danej pracovnej činnosti. Situácia je kritická najmä v technických oblastiach s dynamicky sa vyvíjajúcim prostredím, kde je potrebná hlavne flexibilita, schopnosť celoživotného vzdelávania a vôľa absolventov neustále sa vzdelávať a držať krok s napredujúcim technologickým pokrokom. Schopnosť flexibility však absentuje vo väčšine zamestnaní, bez ohľadu na zameranie. Za nedostatočnú sa považuje hlavne

<sup>1</sup> CAPSADA, Q. – PRADES, A. 2014. Employers' perceptions of the employability and skills of recent graduates in Catalonia [online]. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, 2015. [cit. 2020.05.04.] Dostupné na : [https://www.researchgate.net/publication/293814685\\_Employers'\\_perceptions\\_of\\_the\\_employability\\_and\\_skills\\_of\\_recent\\_graduates\\_in\\_Catalonia](https://www.researchgate.net/publication/293814685_Employers'_perceptions_of_the_employability_and_skills_of_recent_graduates_in_Catalonia). ISBN B 13436-2015.

schopnosť absolventov pružne reagovať a prispôbiť sa novo-vzniknutým situáciám, schopnosť riešenia problémov či analytické zručnosti.

Úspešné uplatnenie absolventov na trhu práce je dôležitou otázkou pre všetky zapojené strany, ako pre absolventov, tak pre zamestnávateľov či práve štát. Pre absolventov je prioritou na zabezpečenie svojich životných potrieb, priamo ovplyvňuje ich budúcu kvalitu života a tým vplýva aj na kvalitu života okolitých ľudí, napomáha k zvyšovaniu zamestnanosti, znižovaniu kriminality, zlepšovaniu celkovej zdravotnej úrovne obyvateľstva, nakoľko schopnosť absolventa zabezpečiť si adekvátny príjem mu dáva možnosti a predpoklady na zodpovednejšiu a kvalitnejšiu zdravotnú starostlivosť. Taktiež prispieva k zvyšovaniu spotreby a zvyšovaniu celkovej životnej úrovne obyvateľov štátu. Pre vládu predstavuje vhodne integrovaný absolvent dodatočný príjem do štátneho rozpočtu, návratnosť predchádzajúcej investície do vzdelania, ale aj zvyšovanie pridanej hodnoty či práve zvyšovanie hrubého domáceho produktu (ďalej len „HDP“). Pre zamestnávateľov je táto otázka dôležitá najmä pre znižovanie dodatočných nákladov a času na zaškoľovanie absolventov, čo môže byť aj prekážkou pre prijímanie vyššieho počtu absolventov. Okrem toho je táto otázka pre zamestnávateľov dôležitá aj z dôvodu udržania konkurencieschopnosti firmy a zvyšovania jej efektívnosti a produktivity. Na prekonanie rozdielov v požadovaných a ponúkaných znalostiach a zručnostiach je potrebná ich analýza a identifikácia zručností, pri ktorých vznikajú najväčšie rozdiely, porozumieť ich podstate a dôležitosti.

Jedným z osvedčených nástrojov pri zosúladovaní potrieb trhu práce a prípravy budúcich absolventov vo vzdelávacom procese je formulácia požadovaného profilu zamestnanca reflektujúca aktuálne požiadavky z praxe. Tento krok významne napomáha vzdelávacím inštitúciám pri tvorbe vzdelávacích programov, ktoré umožnia absolventom získať požadované vedomosti a zručnosti pre lepšie uplatnenie a pomôže určiť potrebné zmeny štruktúry vzdelávania podľa požiadaviek zamestnávateľov. Samotným absolventom pomôže profil absolventa zorientovať sa v požiadavkách zamestnávateľov, a tým im poskytne priestor na lepšie prispôbenie sa im, čím priamo zvýšia šance na svoje úspešné uplatnenie na trhu

práce. V Slovenskej republike (ďalej len „SR“) vyústila problematika nízkej flexibility vzdelávacieho systému a chýbajúcich objektívnych a komplexných opisov požiadaviek trhu práce do realizácie národného projektu Národná sústava povolání (ďalej len „NSP“). V zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sa NSP definuje ako základný systémový rámec pre tvorbu systémového riešenia prenosu potrieb trhu práce do systému celoživotného vzdelávania. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len „MPSVR SR“) v zmysle tohto zákona zabezpečuje a koordinuje tvorbu a aktualizáciu NSP, pričom spolupracuje s orgánmi štátnej správy, orgánmi územnej samosprávy, so zamestnávateľmi, zástupcami zamestnávateľov, zástupcami odborových organizácií a zástupcami vzdelávacích inštitúcií. Podrobnejšie informácie o rekapitulácii aktivít vytvorených odborných tímov sa podľa jednotlivých etáp národného projektu NSP uvádzajú v nasledujúcej časti tejto správy.

Predkladaná analýza má za cieľ hĺbkovo a komplexne posúdiť aktuálnu tému kvality absolventov s využitím relevantných dát o trhu práce a vzdelávacom systéme v SR. Výsledky doterajšieho domáceho a zahraničného skúmania na túto tému otvárajú možnosti aplikovať aj nové pozorovania, ktoré sú prínosom pri zisťovaní a následne vyhodnocovaní aktuálnej situácie v SR. Autorský kolektív nadväzuje na tieto zistenia a nadväzuje na ne v podobe analyzovania profilov absolventov stredných a vysokých škôl. V analytickej časti boli pre účely predkladanej analýzy vyhodnotené voľné pracovné miesta (ďalej len VPM“) vhodné pre absolventov s cieľom zistiť aktuálne možnosti uplatnenia tejto pracovnej sily. Súčasný postoj zamestnávateľov k tejto téme je analyzovaný na základe dotazníkového prieskumu zameranom na zručnosti súčasných absolventov a skúsenosti s ich zamestnávaním. Výsledky tohto prieskumu sú podporené hodnotením zručností u absolventov v sektorovom členení. Zo všetkých zistení Autorský kolektív vyhodnotil a zdefinoval súbor 40 odporúčaní, v členení pre zamestnávateľov, absolventov, vzdelávacie inštitúcie a pre vládu.



## METODOLÓGIA PRÁCE

Výskum problematiky uplatnenia absolventov je dôležitý nielen z hľadiska SR, ale aj v celoeurópskom kontexte, pričom je potrebné venovať mu značnú pozornosť. Práve absolventi, ktorí sa úspešne neuplatnia na trhu práce a stanú sa nezamestnaní, patria medzi skupiny obyvateľstva najviac ohrozené skĺznutím do statusu dlhodobo nezamestnaných, ohrozených chudobou a v značnej miere bude aj ich zaradenie na trh práce kvôli ich dlhodobej absencii a nedostatočným skúsenostiam výrazne obmedzené.

Autorský kolektív predkladanej analýzy vypracoval podrobný harmonogram tvorby projektu s nasledovnými časťami:

1. Harmonogram spracovania Analýzy uplatnenia absolventov z pohľadu zamestnávateľov
  - 1.1 Dôležité termíny
  - 1.2 Projektové aktivity
  - 1.3 Časový harmonogram aktivít
2. Pokyny k tvorbe Analýzy
  - 2.1 Požiadavky na formálnu úpravu
3. Štruktúra obsahu Analýzy
  - 3.1 Úvod – uvedenie do problematiky, vymedzenie problémov, stručné informácie k pochopeniu širších súvislostí projektu
  - 3.2 Ciele projektu
  - 3.3 Materiál a metodika spracovania, podrobné vymedzenie, popis problematiky, pozorovanie, analýza a prieskum. Metodika zberu dát zahrňuje popis všetkých metód.
  - 3.4 Súčasný stav riešenia problematiky pracovného uplatnenia absolventov doma a v zahraničí. Spracovanie vývoja a súčasného stavu jednotlivých zložiek ovplyvňujúcich úspešnosť uplatniteľnosti absolventov v SR (štruktúra vzdelávacích inštitúcií, štruktúra absolventov).

- 3.5 Identifikácia bariér pri zamestnávaní absolventov zamestnávateľmi. Dotazníková metóda získavania informácií od zamestnávateľov v kombinácii s osobnými návštevami vybraných podnikov. Zber, analýza a vyhodnotenie zozbieraných dát.
- 3.6 Analýza a komparácia možností uplatnenia absolventov v súčasných podmienkach trhu práce. Využitie informácií pracovného portálu ISTP, analýza dát Centra vedecko-technických informácií SR (ďalej len „CVTI SR“). Komunikácia a získavanie informácií od vybraných zamestnávateľov formou dotazníkového zisťovania a pološtruktúrovaných rozhovorov.
- 3.7 Výstupy - vlastné návrhy a riešenia. Odporúčania a návrhy pre:
- zamestnávateľov,
  - vzdelávacie inštitúcie,
  - študentov/absolventov,
  - vládu.

### Charakteristika terminológie a dátovej základne CVTI SR

Dôležitým zdrojom údajov sú jednotlivé výkazy v oblasti vzdelávania z CVTI SR. V rezorte školstva CVTI SR eviduje v súčasnej dobe 32 štatistických zisťovaní, z ktorých jedno zisťovanie sa realizuje v päťročnom cykle, jedno zisťovanie v dvojročnom cykle, dve zisťovania sa realizujú štvrťročne a ostatné sa realizujú ročne. Medzi dáta, ktoré sa dajú v rámci pripravovaného odborného dokumentu využiť a ktoré poskytuje CVTI SR v rámci svojich pravidelných štatistík, sú nasledovné:

- Výkaz o strednej škole (Škol (MŠVVŠ SR) 2-01);
- Výkaz o vysokej škole (Škol (MŠVVŠ SR) 11-01);
- Výkaz o absolventoch vysokých škôl (Škol (MŠVVŠ SR) 12-01).

Aby pri zverejňovaní výstupných údajov zo štatistických zberov nedochádzalo k nesprávnej interpretácii týchto výstupov, odporúča sa dôsledne uvádzať zdroj údajov, pretože metodika národných ukazovateľov nie vždy korešponduje s metodikou medzinárodných výstupov. Ich stopercentné zosúladenie nie je možné vzhľadom na rozdielne ekonomické ukazovatele v jednotlivých krajinách, ktoré sú práve v týchto medzinárodných metodikách upravované tak, aby vyhovovali všetkým členským krajinám.

**Tabuľka 1:** Príklad definície jednotlivých ukazovateľov používaných v rámci národnej štatistiky v rezorte školstva

Ukazovateľ	Definícia pre národné zisťovanie	Definícia Štatistického úradu Slovenskej republiky pre medzinárodné zisťovanie
absolventi	deti, žiaci, študenti, poslucháči, ktorí absolvovali kompletný vzdelávací program a získali doklad o vzdelaní	ŠÚ SR preberá definíciu MŠVVaŠ SR  Jednotlivec, ktorý úspešne ukončil vzdelávací program.
absolventi s 1. diplomom	absolventi bakalárskeho štúdia (I. stupeň) a absolventi, ktorí nemajú bakalársky diplom (súvislé štúdium I. a II. stupňa)	ŠÚ SR preberá definíciu MŠVVaŠ SR  Bližšie nešpecifikované
absolventi s 2. diplomom	absolventi, ktorí už získali bakalársky diplom v rovnakom alebo príbuznom študijnom odbore	ŠÚ SR preberá definíciu MŠVVaŠ SR  Diplom udelený na základe úspešného ukončenia vzdelávacieho programu na úrovni ISCED 6 alebo 7, ktorý požaduje prechádzajúce úspešné ukončenie programu na úrovni ISCED 6 alebo 7 pre prijatie na príslušný vzdelávací program

Zdroj: CVTI.sk

Absolventom školy je podľa definície Zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a



o zmene a doplnení niektorých zákonov občan mladší ako 26 rokov veku, ktorý ukončil príslušným stupňom vzdelania sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a od jej ukončenia nemal pravidelne platené zamestnanie.

### **Charakteristika nástroja „Internetový sprievodca trhom práce (ISTP)“ a jeho dátovej základne**

Internetový sprievodca trhom práce, ponúka informačno-poradenské nástroje pre efektívnejšiu orientáciu na internetovom trhu práce, poskytuje širokú škálu informácií z oblasti trhu práce a služby, napomáha ľuďom uplatniť sa na trhu práce a zamestnávateľom nájsť vhodného zamestnanca. Používatelia môžu tento nástroj využívať pomocou bezplatnej webstránky - [www.istp.sk](http://www.istp.sk).

ISTP vznikol najmä za účelom skvalitniť a optimalizovať poradenské a sprostredkovateľské služby úradov práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len „ÚPSVR“) a bol vytvorený ako bezplatný a verejne dostupný portál, ktorý na jednom mieste umožňuje nezamestnaným online prístup na samoobslužnú diagnostiku ich pracovného potenciálu a hľadanie na to nadväzujúcich pracovných miest. Predstavuje priestor pre zamestnávateľov na verejnú prezentáciu ich požiadaviek a nárokov na pracovnú silu. Koordinátorom ISTP je Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, čo súvisí s úlohami vyplývajúcimi z Programového vyhlásenia vlády SR, ale aj ďalších národných a európskych dokumentov.

Spomenúť treba aj podporu zo strany Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení SR, Republikovej únie zamestnávateľov, Asociácie priemyselných zväzov, Konfederácie odborových zväzov SR a Združenia miest a obcí Slovenska, napr. v súvislosti so záväzkami SR vyplývajúcimi z Európskej sociálnej charty a Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o bezplatnom poskytovaní aktuálnych informácií o trhu práce. Správu a vývoj portálu zabezpečuje tím ISTP zo spoločnosti TRIXIMA Bratislava.

Portál je určený najmä pre nezamestnaných, a to uchádzačov o zamestnanie (ďalej len „UoZ“) a dobrovoľne nezamestnaných, ktorí si hľadajú prácu, pričom pre túto skupinu je určená databáza VPM na Slovensku, databáza kurzov ďalšieho vzdelávania, poradenské

nástroje pri voľbe zamestnania, ale aj požiadavky zamestnávateľov na vzdelanie, vedomosti, zručnosti a spôsobilosti súvisiace s vybraným pracovným miestom. Tento nástroj je tiež vhodný pre žiakov, študentov, či ich rodičov a výchovných poradcov. Sú v ňom dostupné informácie, aké vzdelanie je potrebné na výkon jednotlivých zamestnaní, ktoré školy v regiónoch SR dané vzdelanie poskytujú a tiež poradenstvo na plánovanie budúcej kariéry. Zamestnanci úradov práce, sociálnych vecí a rodiny ním získavajú vhodné informácie vďaka procesu registrácie klientov, tvorby ich osobných profilov a ich následného sprostredkovania zamestnávateľom s voľnými pracovnými miestami, plánovania odbornej prípravy UoZ a podobne. Zamestnávatelia získavajú informácie potrebné pri výkone personálnej práce, zverejňovaní požiadaviek na kvalifikáciu pracovnej sily a VPM, zoznamujú sa so sprístupnenými osobnými profilmi nezamestnaných, komunikujú s nimi. Portál ISTP im celkom bezplatne umožňuje inzerciu pracovných ponúk a prístup do databázy osobných profilov uchádzačov o prácu.

## 1. VÝCHODISKÁ RIEŠENEJ PROBLEMATIKY

### 1.1. Doterajšie zahraničné skúmania

Doterajšie zahraničné štúdie zamerané na danú problematiku skúmali okrem iného mieru spokojnosti zamestnávateľov s úrovňou odborných a mäkkých schopností a zručností absolventov. Štúdia realizovaná v Českej republike v roku 2009 s názvom *Prieskum požiadaviek zamestnávateľov na absolventov technických a prírodovedeckých odborov*<sup>2</sup> bola tvorená na základe dotazníkových zisťovaní a hĺbkových rozhovorov so zamestnávateľmi, pričom tieto dotazníky boli rozdelené do piatich základných blokov, ktoré pokrývali nasledujúce tematické okruhy :

- Informácie o podniku
- Prijímanie absolventov, nároky na ich znalosti a schopnosti a hodnotenie úrovne týchto znalostí a schopností zamestnávateľmi
- Ďalšie vzdelávanie absolventov zabezpečované zamestnávateľom
- Informácie o predpokladanom profesijnom a kariérnom postupe absolventov
- Názory a odporúčania týkajúce sa systémovej podpory štúdia na vysokých školách

Priebeh hĺbkových rozhovorov vychádzal zo scenára pološtruktúrovaného rozhovoru, ktorý sa tiež skladal z piatich hlavných častí :

- Nábor absolventov
- Kvalita absolventov
- Dostupnosť absolventov
- Kvalita škôl
- Návrh systémových zmien

<sup>2</sup> NÁRODNÍ VZDĚLÁVACÍ FOND. 2009. Průzkum požadavků zaměstnavatelů na absolventy technických a přírodovědeckých oborů. [online]. Česká republika : Národní vzdělávací fond, 2009. [cit. 2020.05.04.] Dostupné na : <<http://www.nvf.cz/cms/assets/docs/f15ad00e2f39d62f5226544d6042df22/150-0/pruzkum-pozadavku-zamestnavatelu.pdf>>.



Počas rozhovorov bola respondentom ponechaná relatívne veľká voľnosť, pričom dochádzalo iba k usmerňovaniu diskusie, aby boli získané čo najpodrobnejšie a veľmi konkrétne informácie o uvedených oblastiach. Dôraz bol kladený na objasnenie širších súvislostí medzi faktormi pôsobiacimi na vzťah dopytu a ponuky po rôznych kvalifikáciách a na problémy, ktoré v tejto oblasti považujú zamestnávateľia za kľúčové. Predstavitelia zamestnávateľov boli tiež požiadaní, aby špecifikovali možnosti a formy svojho aktívneho podielu na realizácii opatrení, ktoré by viedli k väčšej dostupnosti absolventov na trhu práce a k väčšiemu súladu medzi ich znalosťami a schopnosťami získanými štúdiom a požiadavkami zamestnávateľov.

Na základe výsledkov z dotazníkových zisťovaní mali zamestnávateľia vyšší dopyt po absolventoch magisterského a inžinierskeho štúdia, ako po absolventoch bakalárskeho stupňa štúdia. Hlavným odôvodnením zo strany zamestnávateľov bolo tvrdenie, že tzv. bakalári nedisponujú potrebnými odbornými znalosťami, ktoré sú očakávané od absolventa vysokej školy. Hlavné príčiny vidia v zlom nastavení bakalárskych študijných programov, počas ktorých sa študenti stretávajú prevažne s obecnějšíou problematikou a nestihnú sa vyprofilovať a načerpať odborné znalosti ako študenti magisterského alebo inžinierskeho štúdia. Zamestnávateľia preto bakalárske štúdium vnímajú ako neukončené štúdium vysokej školy a takmer vždy uprednostnia magistra alebo inžiniera. Absolventi doktorandského štúdia sú vnímaní ako „prevzdelaní“ a príliš akademicky zameraní. Mnohí zamestnávateľia súdia, že efektivita práce na vysokej škole málo korešponduje s firemnými procesmi z podnikateľského prostredia, alebo tu chýba potrebný „ťah na bránku“ a nutnosť byť lepší ako konkurencia. Firmy sa však zhodujú na tom, že absolventi sú spravidla ochotnejší ďalej sa vzdelávať a vyvíjať sa, celkovo sú prispôsobivejší firemnej kultúre a nastaveným firemným procesom. Nie sú zbytočne zaťažení nevhodnými pracovnými návykmi, sú flexibilnejší, ale aj menej nároční čo sa mzdových požiadaviek týka, v porovnaní s uchádzačmi s praxou. Väčšina veľkých firiem však stále rieši problém s fluktuáciou absolventov, ktorí po zaučení a získaní skúseností odchádzajú často do menších a dravších firiem, ktorým týmto plnia funkciu „školiacich stredísk pre absolventov“. Väčšina podnikov sa zhodla, že pri prijímaní nových

pracovníkov nie je hlavný problém ich nedostatok, ale ich nedostatočná kvalita, teda nesúlad medzi ich znalosťami a schopnosťami a požadovanými znalosťami a schopnosťami súvisiacich s konkrétnou pracovnou pozíciou. Najviac sú zo strany firiem kritizované jazykové znalosti absolventov a ani kvalita ich odborných znalostí nevyhovuje tomu, čo firmy od ideálnych absolventov očakávajú. Medzi prekážky pri nábore nových zamestnancov patria tiež vysoké nároky záujemcov na podmienky spojené s daným pracovným miestom, na druhom mieste bol dôvod nesúladu požiadaviek záujemcov a možností pracovného miesta, kde najväčšiu rolu zrejme zohrávalo platové ohodnotenie. Medzi ďalšími uvádzanými dôvodmi boli hlavne nízke znalosti medziodborových súvislostí či príliš nízka prax v danom odvetví.

Aj keď podniky uviedli, že problémom nie je nedostatočné množstvo absolventov na trhu práce, je zrejme, že niektoré firmy sa stretli s nedostatkom záujmu zo strany absolventov o danú pracovnú pozíciu. V otázke potreby zaškolenia absolventov rôznych stupňov vzdelávania sa ukázalo, že obzvlášť nutné bolo zaškoľovať absolventov bakalárskeho štúdia. Na druhú stranu aj u absolventov magisterského či inžinierskeho štúdia bola potreba zaškolenia dosť významná, aj keď nižšia ako u absolventov bakalárskeho štúdia. U mnohých firiem sa objavil názor, že zaškoľovanie je zdĺhavé a nákladné a že je potrebné zaškoľovať absolventov nie len do špecifických činností pre podnik, ale sprostredkovať im aj znalosti a zručnosti, ktoré by mali mať osvojené už zo školy. Ukázalo sa však, že firmy nechápu pojem zaškoľovanie úplne jednotne a líšia sa hlavne v otázke dĺžky zaškoľovacieho procesu. U absolventov vysokoškolských stupňov vzdelania sa pohybuje toto rozhranie v rozsahu zhruba mesiaca až 3-5 rokov, v čom sa vysokoškolské pozície podľa zamestnávateľov líšia od pozícií stredoškolských, kde sa doba na zaučenie pohybuje v rozsahu týždňov. Zaškoľovanie prijatých absolventov postupne prichádza v procese celoživotného vzdelávania. Ako uviedli mnohé inštitúcie, schopnosť učiť sa je jednou zo základných nutností súčasných, či budúcich zamestnancov. Zaškoľovanie absolventov je však pri ich prijímaní v každom prípade nutné, zamestnávatelia však uvádzajú, že lojalita absolventov k zamestnávateľovi je pomerne malá a tak isto ich záujem pracovať na sebe a zlepšovať sa. Alarmujúca je vysoká miera zaškoľovania prijatých absolventov v hlavnom odbore ich vzdelávania alebo v odborných

znalostiach z ďalších odborov či v mäkkých schopnostiach, ktoré by taktiež mohli byť vo vyššej miere rozvíjané už počas štúdia.

V rámci sledovaných znalostí a zručností, ktoré poskytli prehľad o požiadavkách na zamestnanca, uvádzali zamestnávateľia váhu, ktorú im prikladajú. Hodnotená bola dôležitosť:

- znalostí z vlastného odboru,
- znalosti z ďalších odborov,
- jazykové znalosti,
- ekonomické znalosti a business zameranie,
- mäkké schopnosti.

V rámci mäkkých schopností bola ďalej sledovaná ich požadovaná vnútorná štruktúra s nasledovným rozdelením:

- prezentačné schopnosti (schopnosť jasne vysvetliť svoje stanovisko),
- schopnosť asertívne sa presadiť,
- schopnosť prichádzať s novými nápadiami a riešeniami,
- schopnosť dobre pracovať v stresových situáciách,
- schopnosť produktívne pracovať v tíme,
- iné mäkké schopnosti (zamestnávateľ mohol voľne uviesť).

Najväčší dôraz bol kladený na odborné znalosti z vlastného odboru absolventa a jazykové znalosti, ktoré boli odôvodňované vstupom zahraničných investorov do podnikov a internacionalizácie výrobných procesov, ktorá vyžaduje nutnosť komunikácie so zahraničnými partnermi.

Vo veľkej miere sa zamestnávateľia sťažujú aj na absenciu skúseností v oblasti projektového riadenia, manažmentu kvality, lean manažmentu a mäkkých schopností, ktoré súvisia s projektovým typom práce a riadením kvality. Na základe hodnotení zamestnávateľov bol



zistený zjavný stále sa zväčšujúci nesúlad medzi kvalitou absolventov a požiadavkami zamestnávateľov. Na prekonanie týchto rozdielov a nesúladu medzi požiadavkami zamestnávateľov a skutočným stavom, boli zo strany zamestnávateľov navrhnuté opatrenia.

V oblasti jazykových znalostí by mal byť dôraz kladený na výuku formou odborných predmetov v cudzom jazyku, väčší podiel cudzojazyčných prednášok či zahraničné stáže. Získavanie praktických znalostí a skúseností by mohlo byť zabezpečené vyššou mierou zapojenia študentov do riešenia prípadových štúdií aj v medziodborových súvislostiach a oboznámiť ich s praxou v podnikoch, ktorá by mala byť zakomponovaná v študijných programoch, pričom na tvorbe študijných programov by sa mali vo väčšej miere podieľať práve odborníci z praxe. Povinné absolvovanie praxe v rozsahu aspoň jedného semestra formou stáže, by študentom okrem skúsenosti s aplikáciou odborných znalostí malo pomôcť v ľahšej orientácii v procesnom riadení a ekonomickej prevádzke podniku. V tejto súvislosti zamestnávatelia odporúčajú, aby vzdelávacie inštitúcie vo väčšej miere rozvíjali u študentov schopnosť riadenia projektov a vedenia ľudí. Okrem odborných a mäkkých znalostí identifikovali respondenti problém s nedostatočnou kvalitou matematického vzdelania a s tým súvisiacou medzerou v logickom uvažovaní a analytických schopnostiach. Študijné programy by mali byť koncipované tak, aby študenti počas štúdia rozvíjali prezenčné a komunikačné schopnosti a tímovú spoluprácu. Často im chýba schopnosť komunikovať nie len so zákazníkmi, ale aj s ostatnými zamestnancami podniku. Na podporu daných opatrení by bolo podľa ich názoru vhodné zmeniť systém validácie kvality škôl, čo by malo spočívať predovšetkým v prísnejšom posudzovaní študijných programov, hlavne vysokých škôl a akreditačných komisií.

V podobnej zahraničnej štúdií, realizovanej v Českej republike v roku 2014 Národným ústavom pre vzdelávanie, školské poradenské zariadenia a zariadenia pre ďalšie vzdelávanie pedagogických pracovníkov<sup>3</sup> s názvom *Potreby zamestnávateľov a pripravenosť absolventov*

<sup>3</sup> ÚLOVEC, M. 2014. Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – komparační analýza [online]. Praha : Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických

škôl – komparačná analýza, ktorá prebiehala formou internetového dotazníkového zisťovania. Zamestnávateľia hodnotili jednotlivé kompetencie požadované od absolventov. Spolu bolo oslovených 24,6 tisíc firiem, z čoho sa podarilo získať 1 497 vyplnených dotazníkov, z čoho len 1 136 bolo vhodných pre zaradenie do dátového súboru, na základe ktorého prebiehali jednotlivé analýzy. Súbor obsahoval zastúpenie firiem rôznych veľkostí, všetkých sektorov a regiónov, pričom sa prihliadalo aj na vzdelanostnú štruktúru súčasných zamestnancov firiem.

Kompetencie boli v dotazníku rozdelené na základe úrovne dosiahnutého vzdelania. Zistené boli rozdiely medzi jednotlivými kategóriami, pričom absolventi boli rozdelení do troch základných kategórií, a to vyučení, maturanti a vysokoškolsky vzdelaní. Na úrovni vyučených bol rebríček kompetencií zoradený od najdôležitejšej, a to nasledovne:

- čítanie a porozumenie pracovným inštrukciám,
- schopnosť niesť zodpovednosť,
- ochota učiť sa,
- schopnosť tímovej práce,
- adaptabilita a flexibilita.

Jednotlivé kľúčové kompetencie však na seba viažu súbor kompetencií, ktorý je dôležitý pre uplatniteľnosť absolventa na jednotlivých stupňoch dosiahnutého vzdelania. U skupiny vyučených je podľa zamestnávateľov, okrem schopnosti čítania a porozumenia pracovným inštrukciám, tiež dôležitá práca s číslami. Druhý najdôležitejší súbor kompetencií je súbor vzťahujúci sa ku komunikácii a v zaobchádzaní s výpočtovou technikou a informáciami. Ďalšie dve skupiny schopností sa viažu k samostatnosti jedinca a schopnosti jeho adaptability.

Na úrovni maturantov sú požadované kompetencie podobné, majú však iné poradie:

- čítanie a porozumenie pracovným inštrukciám,

---

pracovníkú, 2014. [cit. 2020.05.04.] Dostupné na :  
[http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/Potreby\\_zamestnavatelu\\_komparace\\_2014\\_pro\\_www.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Potreby_zamestnavatelu_komparace_2014_pro_www.pdf).

- ochota učiť sa,
- schopnosť niesť zodpovednosť,
- schopnosť riešiť problémy,
- komunikačné schopnosti.

Maturantom okrem komunikačných schopností pribudla zručnosť v používaní techniky či jazykové zručnosti, pričom najzastúpenejšou skupinou zručností je v ich kategórii kooperácia a adaptabilita, ktorá zahŕňa kompetencie v súvislosti so spoluprácou s ďalšími zamestnancami a flexibilitou. Časť zamestnávateľov kladie dôraz taktiež na samostatnosť a iniciatívu. Možno konštatovať, že okruh kompetencií potrebných na vykonávanie pracovnej činnosti sa neustále rozširuje.

Požiadavky na kompetencie vysokoškolsky vzdelaných absolventov mali podľa zamestnávateľov najrozdielnejšiu štruktúru:

- komunikačné schopnosti,
- schopnosť riešiť problémy,
- schopnosť niesť zodpovednosť,
- čítanie a porozumenie pracovným inštrukciám,
- schopnosť rozhodovať sa.

Z hľadiska kompetencií je zo strany zamestnávateľov kladený dôraz hlavne na jazykové schopnosti, kooperáciu a adaptabilitu a komunikačné schopnosti.

So zvyšujúcim sa stupňom vzdelania bol zo strany zamestnávateľov kladený vyšší dôraz na osvojenie si jednotlivých kompetencií absolventmi. Napríklad kľúčovú kompetenciu „čítanie s porozumením“ na úrovni vyučených považovalo za dôležitú 43 % zamestnávateľov. Komunikačné schopnosti u vysokoškolsky vzdelaných absolventov považovalo za dôležité 88 % zamestnávateľov. Z uvedeného vyplýva, že jednotlivé kompetencie, ktoré sa dajú chápať ako univerzálne uplatniteľné, budú mať rozdielne preferencie a vnímanú dôležitosť, ktorá sa bude odvíjať od charakteristík pracovnej náplne a profesijných činností vo väzbe na



požadovanú úroveň dosiahnutého vzdelania. Na vnímanie dôležitosti jednotlivých kompetencií tiež priamo vplyva sektor, v ktorom daná firma pôsobí. Nespokojnosť zamestnávateľov s požadovanými kompetenciami sa však prejavila na všetkých sledovaných úrovniach. Na úrovni vyučených zamestnávateľa považujú za nedostatočne osvojenú práve kľúčovú kompetenciu, ktorou je čítanie a porozumenie pracovným inštrukciám. Negatívne sú hodnotené aj kompetencie vzťahujúce sa k motivácii k učeniu, získavaniu nových znalostí a zručností, schopnosť niesť zodpovednosť za svoje rozhodnutia a činy. Príprava žiakov na osvojenie potrebných kompetencií bola porovnateľne lepšia v kategórii maturantov, avšak zamestnávateľa kritizujú schopnosť vlastnej zodpovednosti. Určité medzery v procese osvojovania a rozvoja kompetencií má podľa zamestnávateľov taktiež kategória vysokoškolsky vzdelaných absolventov. Z hľadiska rozvoja vlastnej zodpovednosti, schopnosti riešiť konkrétne problémy a rozhodovať sa sú absolventi vstupujúci na trh práce pripravení nedostatočne, aj napriek tomu, že sú tieto kompetencie zamestnávateľmi považované za kľúčové.

Pre detailnejšie porozumenie preferencií zamestnávateľov, boli porovnané ich preferencie v hĺbke zamerania znalostí a schopností absolventov, a teda či preferujú absolventov, ktorí majú užšiu špecializáciu a hlbšie profesijne znalosti alebo absolventov so širšími profesijnými schopnosťami. Väčšina zamestnávateľov sa priklonila skôr k širším profesijným schopnostiam pracovníka ako k jeho užšej špecializácii na konkrétnu oblasť. Zaujímavým je aj zistenie, že aj keď väčšina zamestnávateľov absolventov prijíma, nepreferuje ich na trhu práce. V kontexte prijímania nových sa ukázal rozdielny prístup zamestnávateľov podľa sektorov. Ak sa zamestnávateľa rozhodli pre zamestnanca s praxou, rozhodujúcou pre jeho prijatie bola predchádzajúca pracovná skúsenosť, ďalej rozvinuté pracovné návyky, záujem o prácu, odborná kvalifikácia pracovníka a jeho samostatnosť pri vykonávaní pracovných činností. Pre prijatie absolventa sa ukázal ako kľúčový záujem absolventa o prácu a pracovné nasadenie, ochota absolventov ďalej sa vzdelávať a zvyšovať si kvalifikáciu. Pre zamestnávateľov je v tomto prípade taktiež dôležité, či absolvent disponuje vzdelaním, ktoré je pre danú

pracovnú pozíciu potrebné a nutné k vykonávaniu pracovnej činnosti. Významným kritériom pre prijatie absolventov sú podľa zamestnávateľov komunikačné schopnosti.

Za najdôležitejšie výhody a klady prijímania absolventov je to, že nie sú zaťažení predchádzajúcimi pracovnými návykmi, čím dochádza k určitému paradoxu, kedy je zaťaženosť pracovnými návykmi hodnotená z pohľadu zamestnávateľov ako výhoda, ale aj nevýhoda. Ďalšou výhodou zamestnávania absolventov je vyšší potenciál ich ďalšieho vzdelávania, zvyšovania kvalifikácie a rozvoja svojich schopností a zručností. Ako ďalšie dôvody zamestnávateľa tiež uvádzajú počítačovú gramotnosť a schopnosť práce s počítačom, jazykové znalosti a flexibilitu. Hlavnú prekážku pri zamestnávaní absolventov však vidia v nereálnych mzdových očakávaniach, pracovnej dobe a zaradení, čo mnohokrát vyplýva práve z nízkej skúsenosti absolventa na trhu práce. Táto prekážka je ale prekonateľná napríklad formou dialógu medzi zamestnávateľom a absolventom, kedy sa môžu dohodnúť na vyhovujúcich podmienkach pre obe strany.

Existuje niekoľko dôležitých faktorov, ktoré významne ovplyvňujú preferencie medzi absolventmi. Prvým a najdôležitejším je, či absolvent má nejaké pracovné skúsenosti. Ak absolvent počas štúdia absolvuje brigády alebo stáže v určitých firmách, získava tým skúsenosti v súvislosti s rozvojom pracovných návykov a získavaním prvých pracovných skúseností, ktoré sa z pohľadu zamestnávateľov hodnotia ako veľmi prínosné a cenné. Zároveň im umožňujú detailnejší pohľad do pracovných procesov, firemných štruktúr a popritom aj celej firemnej kultúry. Ďalším dôležitým faktorom ovplyvňujúcim šance na prijatie absolventov je ich predchádzajúca skúsenosť priamo v odbore, v ktorom firma pôsobí. Podľa výsledkov zisťovaní bolo zjavné, že zamestnávateľa uprednostňujú absolventov s praxou v danom odbore činnosti alebo absolventov, ktorí už nejakou formou v danej firme pracovali (stáže, brigády). Väčšina zamestnávateľov tiež preferovala absolventov, ktorí majú aspoň nejaké pracovné skúsenosti. S výrazným nedostatkom pracovných síl sa podľa výsledkov štúdií stretávajú iba v niektorých odboroch, resp. regiónoch. Všeobecne sa zamestnávateľa sťažujú na nedostatočnú ponuku zo strany

absolventov v odvetviach strojárstva a stavebníctva, elektrotechnických odborov, v oblasti obchodu a gastronómie.

Nástrojom na zlepšenie situácie vyplývajúcej zo štúdie by mala byť podpora celoživotného vzdelávania a nástrojov neformálneho vzdelávania na zlepšenie flexibility pracovnej sily a jej schopnosti reagovať na meniace sa požiadavky zamestnávateľov na trhu práce. Zároveň by mala byť posilnená väzba a komunikácia medzi zamestnávateľmi a vzdelávacími inštitúciami zaisťujúcimi formálne vzdelávanie. Súčasnou dominantnou formou spolupráce vzdelávacích inštitúcií a zamestnávateľov je realizácia odborných výcvikov či praxe vo firmách, čo predstavuje pozitívny prvok v spojitosti so zvyšovaním šance absolventov na budúce uplatnenie na trhu práce. Alarmujúce je zistenie, že časť zamestnávateľov so školami žiadnym spôsobom nespolupracuje. Ak zamestnávateľ nejakým spôsobom kooperuje, ide zväčša o firmy s vysokým obratom. Názory zamestnávateľov ohľadne budúceho vývoja tejto situácie sú skeptické. Z tohto dôvodu by bolo vhodné rozdeliť kompetencie zo strany prípravy budúcich absolventov v rámci ich formálneho vzdelávania a ich ďalšieho vzdelávania po vstupe na trh práce.

Štúdia *Vnímanie absolventskej uplatniteľnosti zamestnávateľmi*, tvorená pre Európsku komisiu v Maďarsku v roku 2010 poukazuje na dôležitosť problematiky uplatniteľnosti absolventov aj v nadnárodných rozmeroch. Táto štúdia pokrývala všetkých 27 členských štátov. Celkový počet respondentov bol 7 036 (firmy rôznych veľkostí s pôsobením v rôznych sektoroch), pričom zber dát prebiehal formou telefonických rozhovorov.<sup>4</sup> Na základe získaných údajov bol vytvorený rebríček schopností a zručností požadovaných zamestnávateľmi, pričom zamestnávatelia jednotlivým schopnostiam priradzovali dôležitosť. Výsledky zoradené od najvyššej dôležitosti po najnižšiu vyzerali nasledovne:

- schopnosť práce v tíme,

<sup>4</sup> THE GALLUP ORGANIZATION. 2010. Employers' perception of graduate employability [online]. Hungary : Flash Eurobarometer 304 - The Gallup Organization, 2010. [cit. 2020.05.04.] Dostupné na : [https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/flash/fl\\_304\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/flash/fl_304_en.pdf).



- sektorovo-špecifické zručnosti,
- komunikačné zručnosti,
- počítačové zručnosti,
- schopnosť adaptovať sa a konať v novej situácii,
- dobré čitateľské a písomné zručnosti,
- analytické zručnosti a schopnosť riešenia problémov,
- plánovanie a organizačné zručnosti,
- schopnosť rozhodovať sa a robiť rozhodnutia,
- schopnosť práce s číslami,
- jazykové znalosti.

Z pohľadu zamestnávateľov budú tieto zručnosti v nasledujúcich 10 - 15 rokoch nevyhnutné na úspešné uplatnenie absolventa na trhu práce.

Na porovnanie bol vytvorený rebríček spokojnosti zamestnávateľov s jednotlivými schopnosťami a zručnosťami absolventov, ktorý bol zoradený od najvyššej až po najnižšiu mieru spokojnosti, a to:

- počítačové zručnosti,
- dobré čitateľské a písomné zručnosti,
- schopnosť práce v tíme,
- sektorovo-špecifické zručnosti,
- schopnosť práce s číslami,
- komunikačné zručnosti,
- schopnosť adaptovať sa a konať v novej situácii,
- analytické zručnosti a schopnosť riešenia problémov,
- plánovanie a organizačné zručnosti,
- schopnosť rozhodovať sa a robiť rozhodnutia,
- jazykové znalosti.

Na základe zistení tejto štúdie zamestnávateľa uprednostňujú absolventov s bakalárskym stupňom vzdelania pred magisterským alebo inžinierskym, v čom možno sledovať rozdiel medzi preferenciami zamestnávateľov na Slovensku. Ďalším zaujímavým zistením je, že najväčšia skupina zamestnávateľov považuje kvalifikáciu absolventa z inštitúcie s medzinárodnou reputáciou za skôr nedôležitú alebo vôbec nepodstatnú, pričom aj tu sa zamestnávateľa sťažujú na vysokú mieru zaškoľovania absolventov. Zistenia tiež ukazujú, že až tretina zamestnávateľov prijíma aj zahraničných absolventov.

Ako prekážky pri prijímaní absolventov zamestnávateľa uvádzajú nedostatočnú ponuku so správnym zameraním absolventov, komunikačné bariéry, nedostatok potrebných skúseností, nedostatočnú znalosť kultúry danej krajiny. Za možné spôsoby prekonávania medzery medzi zamestnávateľmi a ich požiadavkami a absolventmi a ich ponúkanými schopnosťami boli všeobecne uvádzané:

- integrovanie sektorovo-špecifickej praxe ako súčasť študijných programov,
- zahrnutie praktických skúseností do kurzov,
- poskytovanie kurzov s väčšou reflexiou voči požiadavkám zamestnávateľov,
- poskytnutie lepšej podpory absolventom po ukončení štúdia, ako uľahčovanie vzťahu medzi absolventmi a zamestnávateľmi.

Toto zistenie znova poukazuje na potrebu vyššej kooperácie vzdelávacích inštitúcií a zamestnávateľov.

## 1.2. Aktuálne trendy v oblasti skúmania problematiky

Podľa štúdie *Komplexné hodnotenie učebných a študijných odborov podľa jednotlivých stredných a vysokých škôl na základe integrálneho ukazovateľa v roku 2019*, ktorá bola súčasťou výstupov národného projektu *Prognózy vývoja na trhu práce v SR II*, sa dôležitosť skúmanej problematiky odráža hlavne v dlhodobých problémoch vzniknutých na trhu práce, kedy aj napriek ekonomickej expanzii, rekordnému zvyšovaniu hrubej mzdy v uplynulých

rokokoch, či znižovaniu nezamestnanosti dochádza k narastajúcemu nesúladu na trhu práce. Ten aktuálne prechádza výraznými štrukturálnymi zmenami spôsobenými hlavne technologickým pokrokom a transformáciou priemyselného hospodárstva na digitálnu ekonomiku, čo spôsobuje aj zmenu charakteru a štruktúry pracovných miest. „Tieto zmeny modifikujú aj potreby trhu práce v odvetviach a konkrétnych zamestnaniach, počet a štruktúru pracovných ponúk, požiadavky zamestnávateľov na zručnosti a vedomosti zamestnancov.“<sup>5</sup> Okrem iného je súčasný trh práce deformovaný aj nemenej dôležitou situáciou pandémie COVIDU 19, ktorá otriasla národným hospodárstvom veľmi výrazne a podčiarkla dôležitosť problematiky už tak deformovaného a nie efektívne fungujúceho trhu práce. Situácia v súvislosti s pandemiou COVIDU 19 napomáha ešte dynamickejšej zmene trhu práce a má významný dopad aj na pracovné miesta a požadované vedomosti a zručnosti.

Rovnako dôležitou súčasťou štruktúry nezamestnanosti je okrem dlhodobozamestnaných aj nezamestnanosť absolventov. Súčasné obdobie na trhu práce je tiež označované ako obdobie „tichej“ krízy ľudských zdrojov, kedy osoby pracujú na pracovných pozíciách vyžadujúcich si nižší kvalifikačný stupeň ako dosiahli a nenachádzajú si uplatnenie v študovanej oblasti.<sup>6</sup> Dochádza k nesúladu medzi požadovanými schopnosťami a zručnosťami zo strany zamestnávateľov a ponúkanými schopnosťami a zručnosťami zo strany absolventov. Podľa tejto štúdie, v celom procese zohráva dôležitú úlohu práve vzdelávací proces realizovaný vzdelávacími inštitúciami, ktoré sú kľúčové pri príprave absolventa na jeho úspešné uplatnenie sa na trhu práce v súlade s jeho aktuálnymi požiadavkami. Systematické monitorovanie a vyhodnocovanie uplatniteľnosti absolventov stredných a

<sup>5</sup> TREXIMA, Komplexné hodnotenie učebných a študijných odborov podľa jednotlivých stredných a vysokých škôl na základe integrálneho ukazovateľa v roku 2019. In PROGNÓZY VÝVOJA NA TRHU PRÁCE V SR II. Bratislava : OPERAČNÝ PROGRAM ĽUDSKÉ ZDROJE, máj 2020. ITMS 2014+312031N138, s. 3. Dostupné na internete: <[https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/statistic/NP\\_proгноzy/Man.zhrnutie\\_-\\_Komplexne\\_hodnotenie.pdf](https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/statistic/NP_proгноzy/Man.zhrnutie_-_Komplexne_hodnotenie.pdf)>.

<sup>6</sup> TREXIMA, Komplexné hodnotenie učebných a študijných odborov podľa jednotlivých stredných a vysokých škôl na základe integrálneho ukazovateľa v roku 2019. In PROGNÓZY VÝVOJA NA TRHU PRÁCE V SR II. Bratislava : OPERAČNÝ PROGRAM ĽUDSKÉ ZDROJE, máj 2020. ITMS 2014+312031N138, s. 2. Dostupné na internete: <[https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/statistic/NP\\_proгноzy/Man.zhrnutie\\_-\\_Komplexne\\_hodnotenie.pdf](https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/statistic/NP_proгноzy/Man.zhrnutie_-_Komplexne_hodnotenie.pdf)>.



vysokých škôl sa stalo súčasťou vzdelávacích systémov väčšiny rozvinutých krajín práve pre efektívnu a účinnú podporu rozvoja budúcej vzdelávacej cesty študentov. Nedostatok relevantných informácií o uplatnení absolventov a aktuálnych potrebách trhu práce bol v minulosti jedným z hlavných dôvodov, ktoré bránili efektívnejšiemu prepojeniu systému vzdelávania s trhom práce<sup>7</sup>.

### 1.3. Súlad medzi ponukou a dopytom

Podľa štúdie *Uplatnenie absolventov stredných a vysokých škôl podľa výkonu konkrétneho zamestnania podľa SK ISCO-08 (adekvátne, neadekvátne) v roku 2019*, ktorá bola súčasťou výstupov národného projektu *Prognózy vývoja na trhu práce v SR II*<sup>8</sup>, pozície vhodné pre absolventov očakávajú nástup absolventov s adekvátnymi vedomosťami a zručnosťami priamo zo školy a z relevantného študijného a učebného odboru. Ak sa to tak nedeje, naznačuje to chybu vo vzdelávacom systéme. Na zabezpečenie súladu medzi ponukou a dopytom po pracovných miestach je rozhodujúce, aby požiadavky zo strany zamestnávateľov na obsadzovanie VPM kvalifikovanými zamestnancami a medzi nimi práve aj absolventmi boli systematicky prenášané do vzdelávania a prípravy pre trh práce, s pravidelným monitorovaním a vyhodnocovaním výsledkov uplatnenia absolventov na trhu práce. *„Aj preto je veľmi dôležité analyzovať a sledovať nesúlad medzi vykonávaným zamestnaním a vyštudovaným odborom vzdelania, pretože takáto situácia je negatívna pre všetkých aktérov na trhu práce.“*<sup>9</sup> Podľa zistení tejto štúdie najviac absolventov stredných

<sup>7</sup> TREXIMA, Komplexné hodnotenie učebných a študijných odborov podľa jednotlivých stredných a vysokých škôl na základe integrálneho ukazovateľa v roku 2019. In *PROGNÓZY VÝVOJA NA TRHU PRÁCE V SR II*. Bratislava : OPERAČNÝ PROGRAM ĽUDSKÉ ZDROJE, máj 2020. ITMS 2014+312031N138, s. 4. Dostupné na internete: <[https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/statistic/NP\\_prognozy/Man.zhrnutie\\_-\\_Komplexne\\_hodnotenie.pdf](https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/statistic/NP_prognozy/Man.zhrnutie_-_Komplexne_hodnotenie.pdf)>.

<sup>8</sup> TREXIMA, Uplatnenie absolventov stredných a vysokých škôl podľa výkonu konkrétneho zamestnania podľa SK ISCO-08 (adekvátne, neadekvátne) v roku 2019. In *PROGNÓZY VÝVOJA NA TRHU PRÁCE V SR II*. Bratislava : OPERAČNÝ PROGRAM ĽUDSKÉ ZDROJE, apríl 2020. ITMS 2014+312031N138, s. 4 . Dostupné na internete: <[https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/manazerske%20zhrnutia%202020/man\\_zhrn\\_uplatnenie\\_zamestnanie.pdf](https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/manazerske%20zhrnutia%202020/man_zhrn_uplatnenie_zamestnanie.pdf)>

<sup>9</sup> TREXIMA, Uplatnenie absolventov stredných a vysokých škôl podľa výkonu konkrétneho zamestnania podľa SK ISCO-08 (adekvátne, neadekvátne) v roku 2019. In *PROGNÓZY VÝVOJA NA TRHU PRÁCE V SR II*. Bratislava : OPERAČNÝ PROGRAM ĽUDSKÉ ZDROJE, apríl 2020. ITMS 2014+312031N138, s. 2 . Dostupné na internete: <[https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/manazerske%20zhrnutia%202020/man\\_zhrn\\_uplatnenie\\_zamestnanie.pdf](https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/manazerske%20zhrnutia%202020/man_zhrn_uplatnenie_zamestnanie.pdf)>

škôl takmer všetkých hlavných skupín odborov vzdelania pracuje v odvetví priemyslu, okrem hlavnej skupiny Zdravotníctvo, ktorej absolventi v najväčšej miere pracujú vo svojom odbore. Najviac absolventov vysokých škôl pracuje vo vzdelávaní a v odvetví zdravotníctva, ide hlavne o absolventov odborov humanitného smeru, teda hlavné skupiny odborov vzdelania ako Prírodné vedy, Spoločenské vedy a náuky II a taktiež Vedy a náuky o kultúre a umení. Absolventi odborov technického a poľnohospodárskeho smeru najčastejšie pracujú v odvetví priemyslu. Podiel absolventov stredných škôl nepracujúcich v odbore vzdelania rastie a v súčasnosti je už na úrovni 58 %. Opačný trend sledujeme u vysokoškolských absolventov, kde podiel osôb zamestnaných v nekorešpondujúcich zamestnaniach poklesol na súčasných 47 %. Od roku 2012 vzrástol podiel stredoškolských absolventov pracujúcich mimo odbor vzdelania do 5 rokov od ukončenia štúdia z 53 % na 54 %, v prípade absolventov nad 5 rokov od ukončenia štúdia z 56 % na takmer 60 %. Absolventi vysokých škôl do 5 rokov od ukončenia štúdia pracujú v menšej miere v nekorešpondujúcich zamestnaniach, podiel pracujúcich mimo odbor vzdelania pri mladších absolventoch sa v porovnaní s rokom 2012 mierne znížil zo 48 % na 44 %. Podiel pracujúcich mimo odbor vzdelania v skupine nad 5 rokov s vysokoškolským vzdelaním stagnuje na úrovni 47 %<sup>10</sup>. Regionálne rozdiely v Slovenskej republike sú charakteristické aj pri miere uplatnenia absolventov stredných a vysokých škôl v odbore vzdelania. Spomedzi krajov Slovenska, je na tom najlepšie Prešovský kraj, kde 44 % stredoškolsky vzdelaných zamestnancov a 64 % vysokoškolsky vzdelaných zamestnancov pracuje vo vyštudovanom odbore vzdelania. Vo všetkých krajoch platí, že stredoškolskí aj vysokoškolskí absolventi do 5 rokov od ukončenia štúdia sa vo vyššej miere uplatňujú na korešpondujúcich pozíciách ako ich starší kolegovia. V súčasnosti je približne 22 % absolventov s vysokoškolským vzdelaním zamestnaných na pozícii, ktorá vyžaduje stredoškolské vzdelanie. Do 5 rokov od ukončenia štúdia pracuje na stredoškolskej pozícii

<sup>10</sup> TRIXIMA, Uplatnenie absolventov stredných a vysokých škôl podľa výkonu konkrétneho zamestnania podľa SK ISCO-08 (adekvátne, neadekvátne) v roku 2019. In PROGNÓZY VÝVOJA NA TRHU PRÁCE V SR II. Bratislava : OPERAČNÝ PROGRAM ĽUDSKÉ ZDROJE, apríl 2020. ITMS 2014+312031N138, s. 7 . Dostupné na internete: <[https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/manazerske%20zhrnutia%202020/man\\_zhrn\\_uplatnenie\\_zamestnanie.pdf](https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/manazerske%20zhrnutia%202020/man_zhrn_uplatnenie_zamestnanie.pdf)



približne 30 % vysokoškolských absolventov. S najvyššou mierou uplatnenia v odbore do 5 rokov od ukončenia štúdia dominujú vysokoškolskí absolventi zdravotníckych odborov, z ktorých menej než 5 % absolventov si nachádza uplatnenie mimo vyštudovaný odbor vzdelania. Vo veľkej miere sa uplatňujú v odbore vzdelania aj vysokoškolskí absolventi pedagogických smerov, hlavne učitelia jazykov a absolventi z oblasti informatiky, s menej než 10 % absolventov pracujúcich mimo vyštudovaný odbor vzdelania. Najviac absolventov stredných škôl pracujúcich v odbore vzdelania do 5 rokov od ukončenia štúdia je taktiež z oblasti zdravotníctva a predovšetkým s vyšším odborným vzdelaním, z ktorých nepracuje v odbore vzdelania menej než 10 % absolventov. „V tuzemských spoločnostiach 47 % zamestnancov so stredoškolským a 60 % zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním pracuje vo vyštudovanom odbore vzdelania.“<sup>11</sup>

Štúdia s názvom *Uplatnenie absolventov stredných a vysokých škôl z hľadiska početnosti v evidencii na úradoch práce v roku 2019*, ktorá bola súčasťou výstupov národného projektu *Prognózy vývoja na trhu práce v SR II pre operačný program Ľudské zdroje* tvrdí, že „absolventská miera nezamestnanosti bezprostredne po ukončení štúdia v roku 2019 bola pri stredoškôlkoch nepokračujúcich v štúdiu na úrovni 21,4 %. Medziročný nárast absolventov pokračujúcich v štúdiu na vysokej škole bol približne o 700 absolventov, čo predstavuje nárast na 37 %.“<sup>12</sup> Podľa zistení tejto štúdie je spomedzi jednotlivých krajov v evidovanej miere absolventskej nezamestnanosti najlepší Bratislavský kraj, kde po ukončení štúdia skončí v evidencii úradov práce 9,1 % stredoškolských absolventov, ktorí nepokračujú v štúdiu na vysokej škole. Napriek tomu je však v Bratislave podiel absolventov pokračujúcich vo

<sup>11</sup> TREXIMA. Uplatnenie absolventov stredných a vysokých škôl podľa výkonu konkrétneho zamestnania podľa SK ISCO-08 (adekvátne, neadekvátne) v roku 2019. In PROGNÓZY VÝVOJA NA TRHU PRÁCE V SR II. Bratislava : OPERAČNÝ PROGRAM ĽUDSKÉ ZDROJE, apríl 2020. ITMS 2014+312031N138, s. 10. Dostupné na: <[https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/manazerske%20zhrnutia%202020/man\\_zhrn\\_uplatnenie\\_zamestnanie.pdf](https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/manazerske%20zhrnutia%202020/man_zhrn_uplatnenie_zamestnanie.pdf)>.

<sup>12</sup> TREXIMA. Uplatnenie absolventov stredných a vysokých škôl z hľadiska početnosti v evidencii na úradoch práce v roku 2019. In PROGNÓZY VÝVOJA NA TRHU PRÁCE V SR II. Bratislava : OPERAČNÝ PROGRAM ĽUDSKÉ ZDROJE, apríl 2020. ITMS 2014+312031N138, s. 5. Dostupné na internete: <[https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/manazerske%20zhrnutia%202020/man\\_zhrn\\_uplatnenie\\_nezamestnanost.pdf](https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/manazerske%20zhrnutia%202020/man_zhrn_uplatnenie_nezamestnanost.pdf)>.



vysokoškolskom štúdiu v medziregionálnom porovnaní druhý najnižší po Košickom kraji, a to 36 % absolventov. Opakom je Prešovský kraj, ktorého iniciálna miera nezamestnanosti absolventov stredných škôl bola na úrovni 30,9 %, čo bolo zároveň najviac spomedzi krajov SR a taktiež jeho podiel absolventov, ktorí sa rozhodli pokračovať v štúdiu na vysokej škole bol spomedzi krajov najvyšší, približne 39 %. Z hľadiska evidovanej miery nezamestnanosti stredoškolských absolventov nepokračujúcich v štúdiu na vysokej škole v SR bolo zistené, že najrýchlejšie si dokázali nájsť prácu absolventi hlavnej skupiny odborov vzdelania 7 Spoločenské vedy a náuky II, kam patria odbory ako informačné a digitálne technológie, informačné systémy a služby, učiteľstvo pre materské školy a vychovávateľstvo, ale aj všeobecné vzdelanie na gymnáziu. Absolventi hlavnej skupiny odborov vzdelania 5 Zdravotníctvo si tiež po ukončení štúdia dokázali rýchlo a vo veľkej miere nájsť uplatnenie. Priaznivý vývoj iniciálnej miery nezamestnanosti bol pri vysokoškolských absolventoch. V predchádzajúcich rokoch bola nad úrovňou 35 %, v roku 2019 poklesla na 30,2 %. Miera nezamestnanosti vysokoškolských absolventov bez predchádzajúcich pracovných skúseností medziročne poklesla o 7,1 p. b. na 23,2 %. Najrýchlejšie sa na trhu práce dokážu uplatniť absolventi vysokých škôl hlavnej skupiny odborov vzdelania 9 Vojenské a bezpečnostné vedy a náuky, ktorí dosiahli iniciálnu mieru nezamestnanosti 19,7 %. Viac ako 26 % nezamestnanosť po ukončení štúdia mali absolventi hlavnej skupiny odborov vzdelania 2 Technické vedy a náuky I, do ktorej patria odbory ako strojárské technológie, informatika, aplikovaná informatika, softvérové inžinierstvo a pod.<sup>13</sup>

Podľa štúdie s názvom *Uplatnenie absolventov stredných a vysokých škôl podľa výšky hrubej mesačnej mzdy v roku 2019*, ktorá bola súčasťou výstupov národného projektu Prognózy vývoja na trhu práce v SR II pre operačný program Ľudské zdroje, je pri danej problematike dôraz kladený na motivačnú funkciu miezd, a to nielen pre UoZ, ale aj pri voľbe vzdelávacej a

<sup>13</sup> TREXIMA. Uplatnenie absolventov stredných a vysokých škôl z hľadiska početnosti v evidencii na úradoch práce v roku 2019. In PROGNÓZY VÝVOJA NA TRHU PRÁCE V SR II. Bratislava : OPERAČNÝ PROGRAM ĽUDSKÉ ZDROJE, apríl 2020. ITMS 2014+312031N138, s. 6. Dostupné na internete: <[https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/manazerske%20zhrnutia%202020/man\\_zhrn\\_uplatnenie\\_nezamestnanost.pdf](https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/manazerske%20zhrnutia%202020/man_zhrn_uplatnenie_nezamestnanost.pdf)>.

kariérovej cesty žiakov a študentov. Podľa zistení tejto štúdie znalosť uplatnenia absolventov podľa dosahovaných miezd zabezpečí prirodzenú reguláciu systému vzdelávania. „Profesie s nedostatkom pracovnej sily a odbory vzdelania s nedostatočným počtom absolventov môžu prilákať väčšie množstvo študentov a absolventov zvyšovaním ponúkaných miezd. Na druhej strane profesie s nízkou pridanou hodnotou a tým aj nízkou mzdovou úrovňou sú menej zaujímavé pre jednotlivé osoby pri voľbe kariérovej a vzdelávacej cesty.“<sup>14</sup> Z hľadiska hrubej mesačnej mzdy pri stredoškolských aj vysokoškolských absolventoch platí, že najvyššie mzdy dosahujú absolventi technických vied a náuk a niektorých spoločenských vied. Na druhej strane spektra sú absolventi vied a náuk o kultúre a umení, ale taktiež aj z oblasti zdravotníctva. Absolventi stredných škôl nad 5 rokov od ukončenia štúdia zarábajú v priemere o 19 % viac, ako ich mladší kolegovia. Najvyššie rozdiely v hrubých mzdách do 5 rokov a nad 5 rokov od ukončenia štúdia sú u absolventov Spoločenských vied, náuk a služieb II (39 %). U zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním do 5 rokov od ukončenia štúdia tiež výrazne dominujú absolventi Technických vied a náuk I, na druhej strane rebríčka sa nachádzajú absolventi Vied a náuk o kultúre a umení do 5 rokov od ukončenia štúdia. Vysokoškolskí absolventi nad 5 rokov od ukončenia štúdia zarábajú v priemere o 41 % viac ako ich mladší kolegovia. Vysokoškolskí absolventi tak majú výrazne vyšší potenciál pre rast miezd ako stredoškolskí absolventi. Zamestnanci so stredoškolským vzdelaním zarábali v roku 2019 o 47 % viac ako v roku 2013. Pri vysokoškolsky vzdelaných je tento rozdiel na úrovni 23 %. V tomto raste sa predovšetkým prejavuje nedostatok stredoškolských absolventov na trhu práce v uplynulých rokoch. Medziročne vzrástla priemerná hrubá mesačná mzda stredoškôľakov o 7 %. Najvyšší relatívny nárast miezd stredoškolsky vzdelaných zamestnancov bol v uplynulých šiestich rokoch zaznamenaný pri zamestnancoch, ktorí vyštudovali Technické vedy a náuky II a Vedy a náuky o kultúre a umení. Mzda absolventov vysokých škôl vzrástla v roku 2019 oproti roku 2018 o takmer 6 %. V období

<sup>14</sup> TREXIMA. Uplatnenie absolventov stredných a vysokých škôl podľa výšky hrubej mesačnej mzdy v roku 2019. In PROGNÓZY VÝVOJA NA TRHU PRÁCE V SR II. Bratislava : OPERAČNÝ PROGRAM ĽUDSKÉ ZDROJE, apríl 2020. ITMS 2014+312031N138, s. 1. Dostupné na internete: <[https://www.mpsvr.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/manazerske%20zhrnutia%202020/man\\_zhrn\\_uplatnenie\\_mzdy.pdf](https://www.mpsvr.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/manazerske%20zhrnutia%202020/man_zhrn_uplatnenie_mzdy.pdf)>.

rokov 2013 - 2019 rástla priemerná hrubá mesačná mzda predovšetkým zamestnancom z hlavnej skupiny odborov vzdelania Vedy a náuky o kultúre a umení, Spoločenské vedy, náuky a služby II a Zdravotníctvo. Absolventi zarábali v roku 2019 najviac v Bratislavskom a Trnavskom kraji, najmenej v Prešovskom kraji.<sup>15</sup> Stredoškooláci do 5 rokov od ukončenia štúdia zarábajú najviac v Bratislavskom kraji. Týka sa to všetkých hlavných skupín odborov vzdelania okrem absolventov Poľnohospodársko-lesníckych a veterinárnych vied a náuk. V Prešovskom kraji môžu absolventi stredných škôl očakávať v priemere približne o 35 % nižšie mzdy ako v Bratislavskom kraji, čo sa týka absolventov všetkých hlavných skupín odborov vzdelania. Výnimku tvoria iba skupiny odborov Vedy a náuky o kultúre a umení a Zdravotníctvo, kde sú mzdy nižšie približne o 22 %. Bratislavský kraj dominuje vo výške priemerných hrubých mesačných miezd do 5 rokov od ukončenia štúdia v roku 2019 v porovnaní s ostatnými kraji aj u vysokoškolských absolventov vo väčšine hlavných skupín odborov vzdelania. Na opačnom konci spektra sa nachádza Prešovský kraj, v ktorom absolventi vysokých škôl zarábajú v závislosti od hlavnej skupiny odboru vzdelania v priemere o 36 % menej. Stredoškooláci mali v roku 2019 najvyššie mzdy v oblasti chémie a technických vied a najmenej zarábali v oblasti gastronomických a kozmetických služieb. Najvyššie mzdy v roku 2019 mali vysokoškolskí absolventi z oblasti IT a ďalších technických smerov, najnižšie predovšetkým absolventi teológie a ochrany životného prostredia.<sup>16</sup>

<sup>15</sup> TREXIMA. Uplatnenie absolventov stredných a vysokých škôl podľa výšky hrubej mesačnej mzdy v roku 2019. In PROGNÓZY VÝVOJA NA TRHU PRÁCE V SR II. Bratislava : OPERAČNÝ PROGRAM ĽUDSKÉ ZDROJE, apríl 2020. ITMS 2014+312031N138, s. 6. Dostupné na internete: <[https://www.mpsvr.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/manazerske%20zhrnutia%202020/man\\_zhrn\\_uplatnenie\\_mzdy.pdf](https://www.mpsvr.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/manazerske%20zhrnutia%202020/man_zhrn_uplatnenie_mzdy.pdf)>.

<sup>16</sup> TREXIMA. Uplatnenie absolventov stredných a vysokých škôl podľa výšky hrubej mesačnej mzdy v roku 2019. In PROGNÓZY VÝVOJA NA TRHU PRÁCE V SR II. Bratislava : OPERAČNÝ PROGRAM ĽUDSKÉ ZDROJE, apríl 2020. ITMS 2014+312031N138, s. 7. Dostupné na internete: <[https://www.mpsvr.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/manazerske%20zhrnutia%202020/man\\_zhrn\\_uplatnenie\\_mzdy.pdf](https://www.mpsvr.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/manazerske%20zhrnutia%202020/man_zhrn_uplatnenie_mzdy.pdf)>.

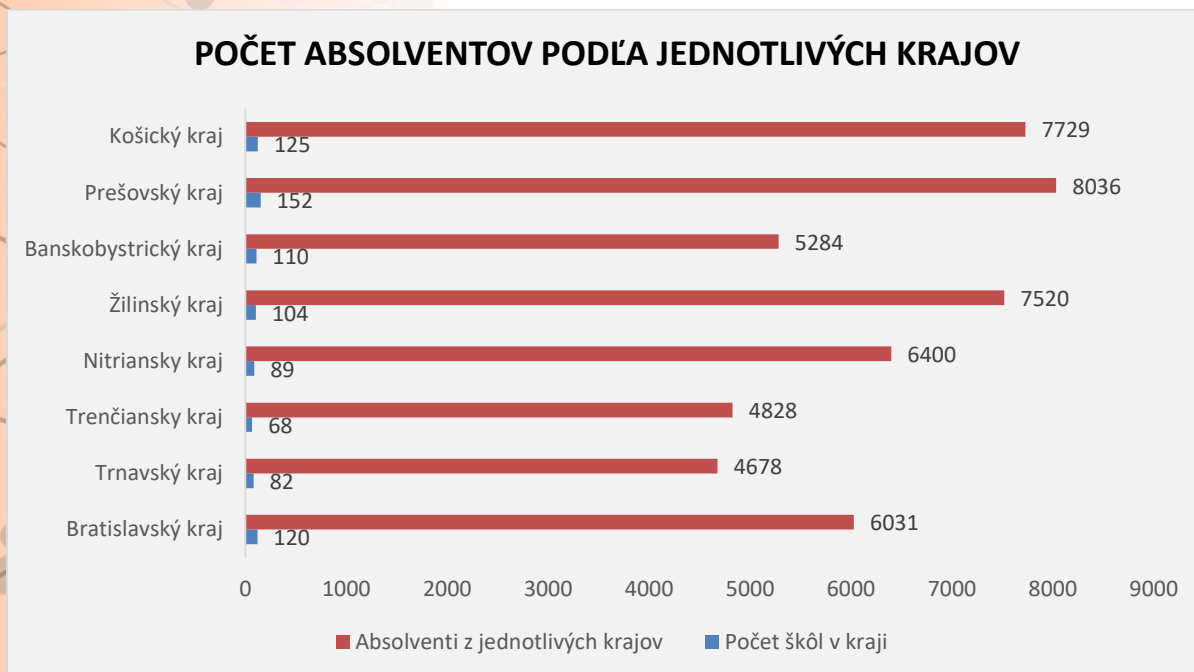


## 2. PROFIL ABSOLVENTOV STREDNÝCH A VYSOKÝCH ŠKOL

### 2.1. Absolventi stredných škôl

Najviac stredných škôl, a to 152, sa v roku 2019 nachádzalo v Prešovskom kraji. Druhý najvyšší počet stredných škôl je v Košickom kraji - 125, po ktorom nasledujú Bratislavský, Banskobystrický, Žilinský a Nitriansky kraj. Najnižší počet stredných škôl sa nachádza v Trenčianskom kraji, celkov 68. Z hľadiska počtu absolventov sa na prvom mieste nachádza Prešovský kraj, z ktorého v roku 2019 pochádzalo 8 036 absolventov, na druhom mieste v počte absolventov sa nachádzal Košický kraj, v ktorom v danom roku úspešne ukončilo štúdium 7 729 absolventov stredných škôl. Nasledoval ich Žilinský kraj s počtom 7 520 absolventov, Nitriansky kraj so 6 400 absolventmi, Bratislavský kraj so 6 031 absolventmi, Banskobystrický kraj s 5 284 absolventmi a na opačnom spektre, teda kraji s najnižším počtom absolventov, boli Trenčiansky kraj s počtom 4 828 absolventov a najnižší počet absolventov mal Trnavský kraj, odkiaľ minulý rok pochádzalo 4 678 absolventov.

**Graf 1:** Počet absolventov podľa jednotlivých krajov v roku 2019

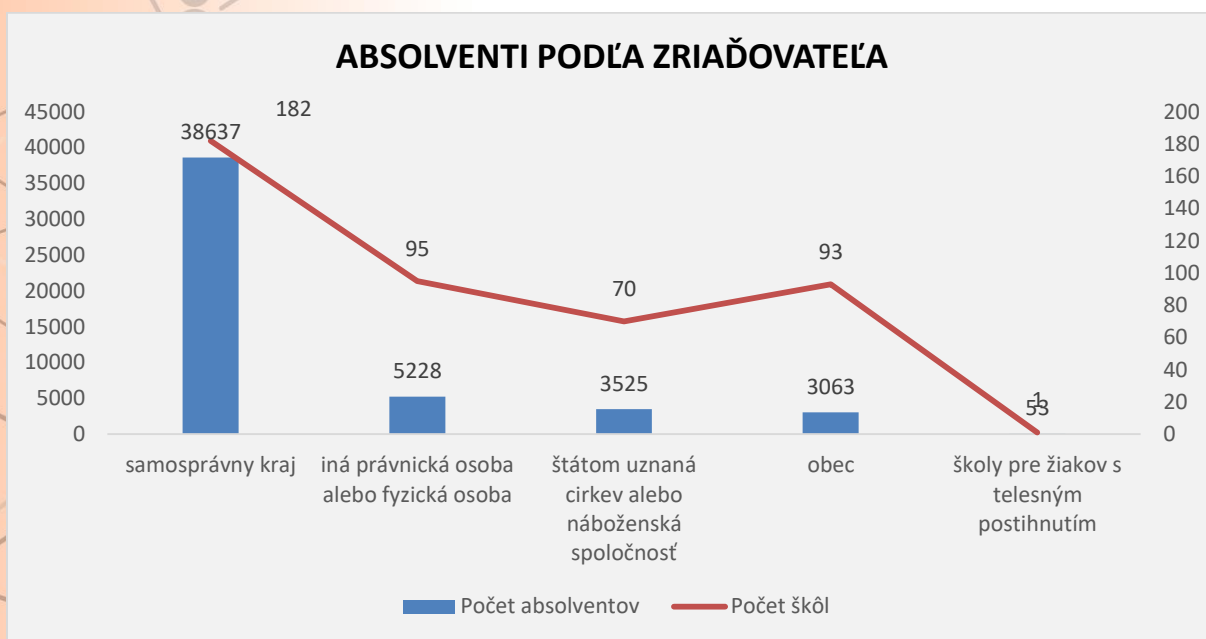


Zdroj : CVTI.sk, vlastné spracovanie

Najviac absolventov s počtom 19 830, čo je necelých 40 % zo všetkých absolventov, pochádzalo zo stredných odborných škôl. Nasledovali ich gymnáziá s počtom 14 177 absolventov. Ďalšími početnejšie zastúpenými boli stredné priemyselné školy, stredné zdravotnícke školy či obchodné a hotelové akadémie<sup>17</sup>.

Najvyšší počet absolventov dosiahli stredné školy, ktorých zriaďovateľom bol samosprávny kraj, z ktorých v minulom roku pochádzalo 38 637 absolventov. Nasledovali súkromné stredné školy s výrazne nižším počtom absolventov – 5 228. Na tretej priečke sa umiestnili stredné školy, ktorých zriaďovateľom bola štátom uznaná cirkev alebo náboženská spoločnosť nasledované obecnými školami. Na poslednej priečke v tomto členení boli školy pre žiakov s telesným postihnutím.

**Graf 2:** Počet absolventov podľa zriaďovateľa v roku 2019



Zdroj : CVTI.sk, vlastné spracovanie

Prevažnú časť tvorili absolventi dennej formy štúdia s počtom 46 682, externú formu štúdia ukončilo len 3 824 absolventov stredných škôl. Najštudovanejším odborom z hľadiska počtu

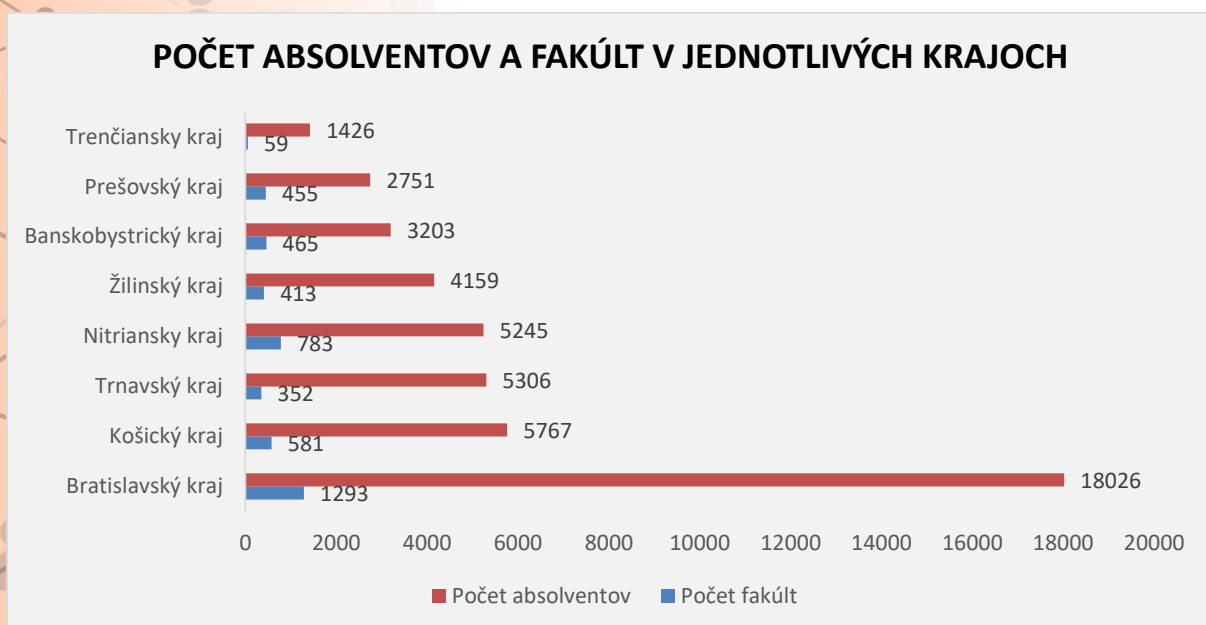
<sup>17</sup> Členenie stredných škôl v zmysle školskej štatistiky nekorešponduje s diferenciaciou škôl v zmysle školského zákona

absolventov boli absolventi gymnázií s počtom 14 049 absolventov, po ktorých nasledovali absolventi obchodných akadémií a absolventi bilingválnych gymnázií. Široko zastúpení boli tiež absolventi z hotelových akadémií, absolventi z odboru elektrotechniky, zdravotnícki asistenti, odbor mechanik elektrotechnik, učiteľstvo pre materské školy a vychovávateľstvo a kuchár.

## 2.2. Absolventi vysokých škôl

Krajom s najvyšším počtom fakúlt a taktiež absolventov s ich počtom 18 026 bol v roku 2019 Bratislavský kraj. Druhým v poradí bol Košický kraj, na treťom mieste sa umiestnil Trnavský kraj, po ktorom nasledovali Nitriansky, Žilinský, Banskobystrický a Prešovský kraj. Na druhom mieste v počte fakúlt sa umiestnil Nitriansky kraj, nasledovaný Košickým, Banskobystrickým, Prešovským, Žilinským a Trnavským krajom. Najnižší počet fakúlt sa nachádzal v Trenčianskom kraji, z ktorého v minulom roku pochádzalo taktiež najmenej absolventov s počtom 1 426 absolventov.

**Graf 3:** Počet absolventov a fakúlt v jednotlivých krajoch v roku 2019



Zdroj : CVTI.sk, vlastné spracovanie

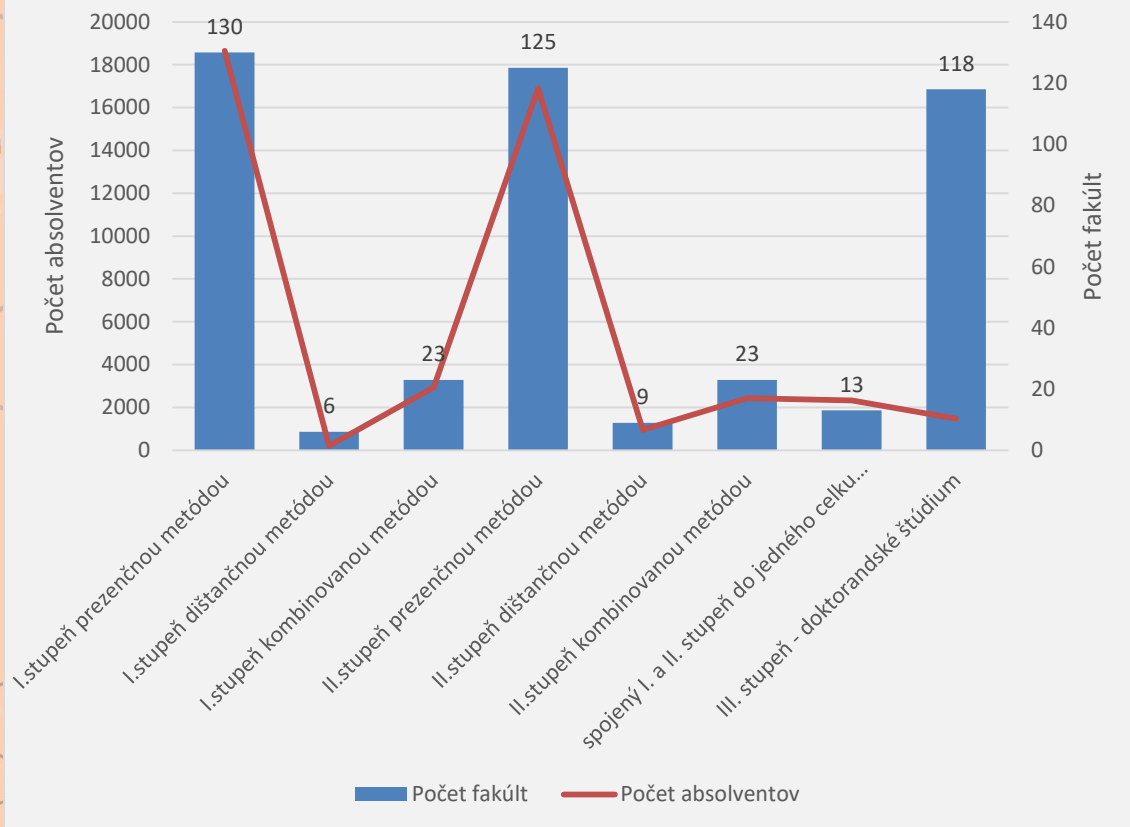


Najviac absolventov v minulom roku skončilo na fakulte Vysokej školy zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, z ktorej pochádzalo 4 020 absolventov. Druhou najzastúpenejšou fakultou bola Materiálovotechnologická fakulta Slovenskej technickej univerzity s počtom absolventov 1 383 a 1 192 absolventov v danom roku pochádzalo z Fakulty managementu Univerzity Komenského. Početne zastúpené boli tiež fakulty ako Filozofická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave, Prírodovedecká fakulta Univerzity Komenského v Bratislave alebo Pedagogická fakulta Katolíckej univerzity.

Najviac absolventov za rok 2019 pochádzalo z prvého stupňa štúdia realizovaného prezenčnou formou, pričom ich počet bol až 18 653. Druhou najširšou skupinou boli absolventi druhého stupňa štúdia realizovaného prezenčnou metódou s počtom 16 906. Najmenej absolventov v minulom roku pochádzalo zo štúdia realizovaného dištančnou formou, alebo z tretieho stupňa štúdia, doktorandského štúdia.

**Graf 4:** Druh štúdia absolventov s počtom absolventov a počtom fakúlt v roku 2019

## DRUH ŠTÚDIA S POČTOM ABSOLVENTOV A POČTOM FAKÚLT

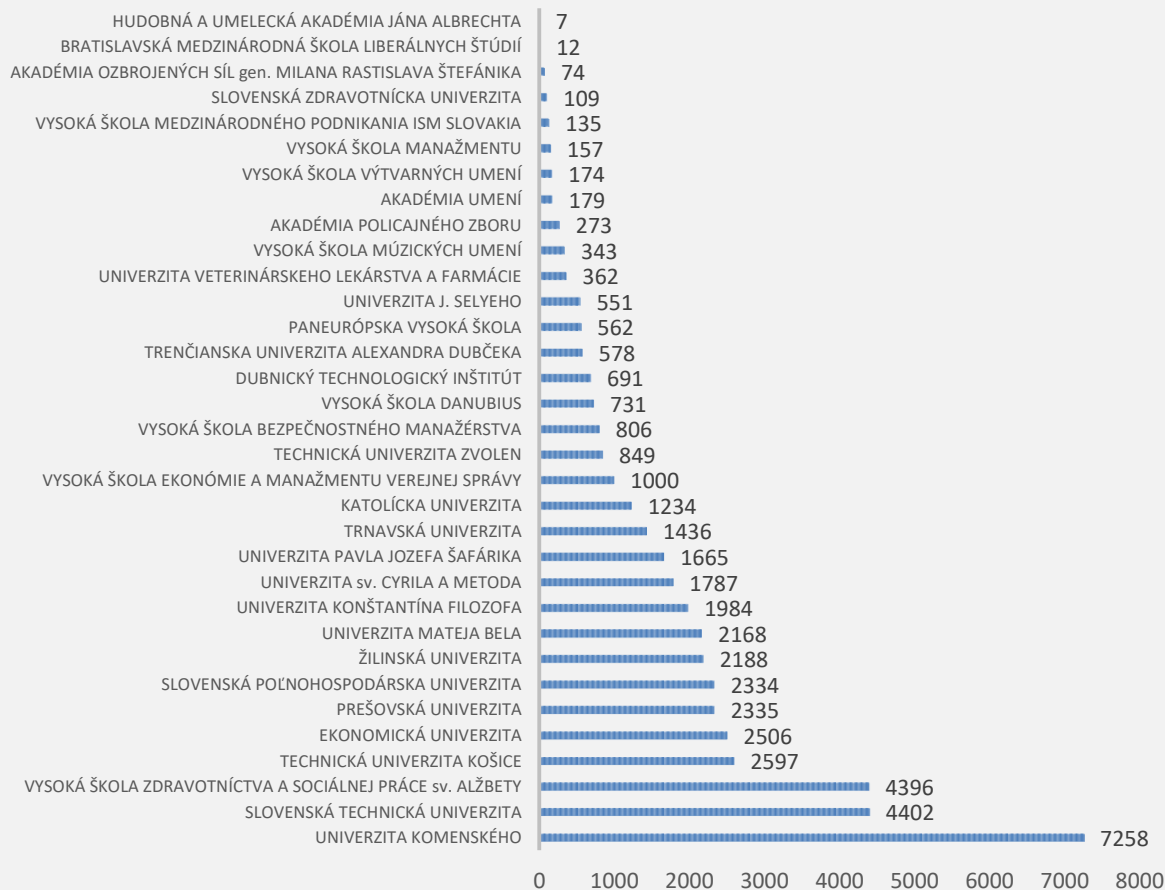


Zdroj : CVTI.sk, vlastné spracovanie

V roku 2019 pochádzalo najviac absolventov z Univerzity Komenského, konkrétne na nej ukončilo štúdium až 7 258 absolventov. Druhou univerzitou v poradí z hľadiska početnosti absolventov bola Slovenská technická univerzita, z ktorej pochádzalo 4 402 absolventov a treťou najširšie zastúpenou bola Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety s počtom absolventov 4 396. Široko zastúpené boli tiež Technická univerzita v Košiciach, Ekonomická univerzita, Prešovská univerzita či Slovenská poľnohospodárska univerzita. Naopak najmenej zastúpenými z hľadiska počtu absolventov boli Hudobná a umelecká akadémia Jána Albrechta, Bratislavská medzinárodná škola liberálnych štúdií či Akadémia ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika.

**Graf 5:** Počet absolventov podľa vysokých škôl v roku 2019

## POČET ABSOLVENTOV PODĽA VYSOKÝCH ŠKÔL



Zdroj : CVTI.sk, vlastné spracovanie

### 2.3. Profil stredných škôl

V roku 2019 spolu navštevovalo všetky formy stredných škôl od gymnázií, konzervatórií, cez stredné odborné školy až po špeciálne školy spolu externou a dennou formou štúdia 212 776 žiakov, pričom ponuku vzdelávania im tvorilo spolu až 845 vzdelávacích inštitúcií. Prevažná väčšina žiakov študovala dennou formou štúdia, túto časť tvorilo až 202 341 žiakov, externou formou štúdia teda študovalo necelých 5 % žiakov. **Priemerný počet žiakov na jednu školu je tak na úrovni necelých 252 žiakov. Medián v počte žiakov z hľadiska jednotlivých stredných škôl je 209.** Najširšie zastúpené z hľadiska početnosti sú stredné



odborné školy, ktorých bolo v minulom roku v SR až 438, tvoria tak viac ako polovicu ponuky vzdelávania na stredoškolskej úrovni. Po nich nasledujú gymnáziá s počtom 235 vzdelávacích inštitúcií, po ktorých nasledujú špeciálne školy a konzervatóriá.

**Tabuľka 2:** Priemerný počet žiakov na školu (dennej formy štúdia) podľa druhu školy a krajov

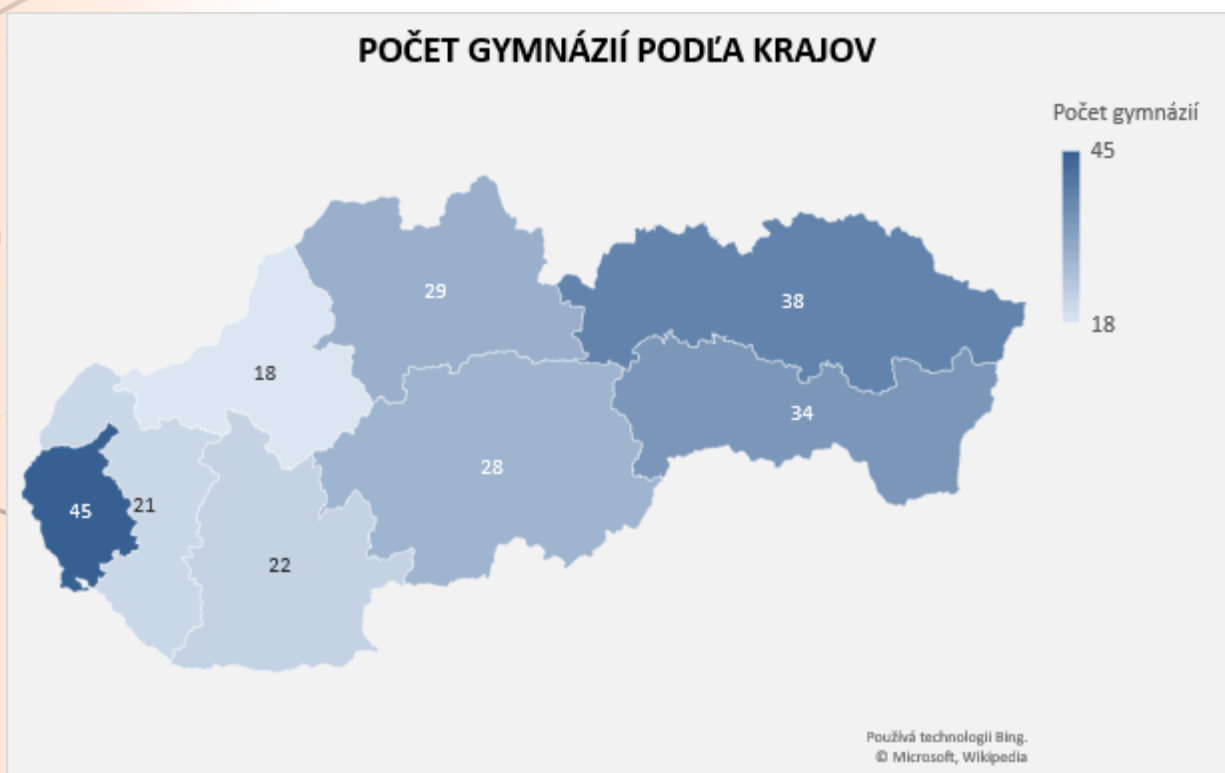
Kraje	Gymnázia			Konzervatóriá			Stredné odborné školy			Špeciálne školy			Spolu		
	Počet škôl	Počet žiakov	Priemerný počet žiakov na školu	Počet škôl	Počet žiakov	Priemerný počet žiakov na školu	Počet škôl	Počet žiakov	Priemerný počet žiakov na školu	Počet škôl	Počet žiakov	Priemerný počet žiakov na školu	Počet škôl	Počet žiakov	Priemerný počet žiakov na školu
Bratislavský	45	14 430	320,7	4	928	232	54	12 856	238,1	17	1 254	73,8	<b>120</b>	<b>29 468</b>	<b>245,6</b>
Trnavský	21	5 955	283,6	1	56	56	46	12 355	268,6	14	383	27,4	<b>82</b>	<b>18 749</b>	<b>228,6</b>
Trenčiansky	18	6 142	341,2	0	0	0	36	12 005	333,5	12	294	24,5	<b>66</b>	<b>18 441</b>	<b>279,4</b>
Nitriansky	22	6 563	298,3	2	441	220,5	57	16 111	282,6	7	453	64,7	<b>88</b>	<b>23 568</b>	<b>267,8</b>
Žilinský	29	9 802	338	2	274	137	57	17 970	315,3	16	439	27,4	<b>104</b>	<b>28 485</b>	<b>273,9</b>
Banskobystrický	28	6 957	248,5	3	384	128	59	14 156	239,9	19	617	32,5	<b>109</b>	<b>22 114</b>	<b>202,9</b>
Prešovský	38	10 730	282,4	1	161	161	68	18 733	275,5	44	1 413	32,1	<b>151</b>	<b>31 037</b>	<b>205,5</b>
Košický	34	10 624	312,5	4	835	208,8	61	18 034	295,6	26	986	37,9	<b>125</b>	<b>30 479</b>	<b>243,8</b>

Zdroj : CVTI.sk, vlastné spracovanie

### 2.3.1. Gymnázia

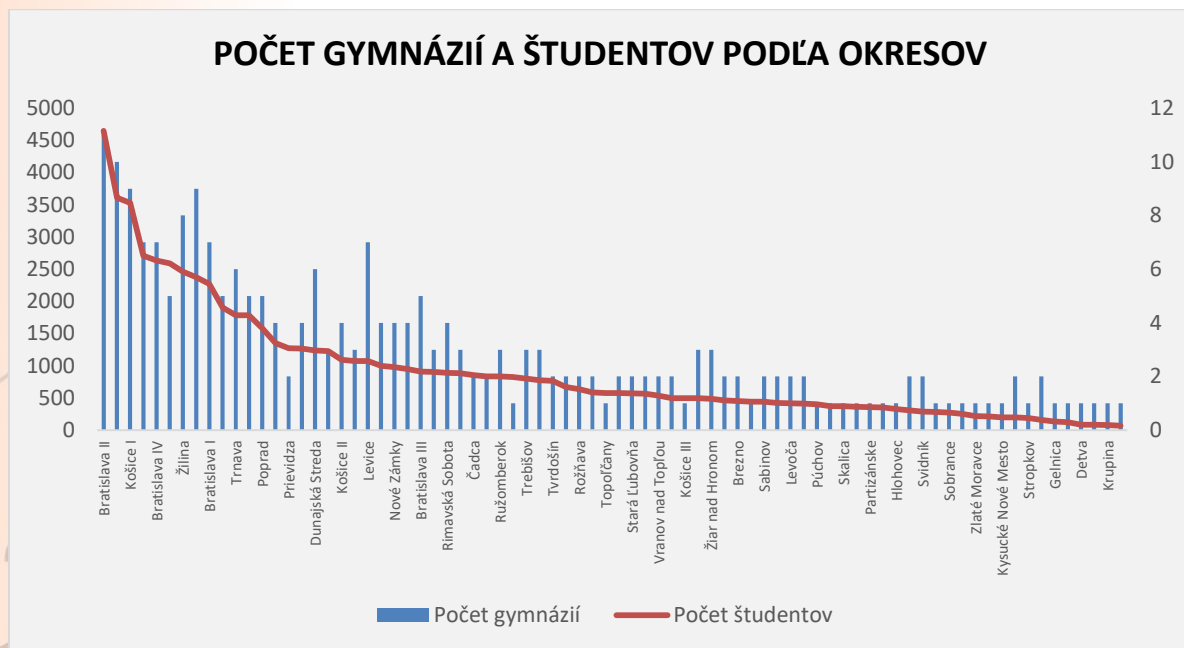
V roku 2019 sa na Slovensku nachádzalo spolu 235 gymnázií, na ktorých študovalo 71 203 žiakov. Priemerný počet žiakov na jednu školu v dennej forme štúdia na Slovensku bol 303 žiakov. Z hľadiska krajov je na prvom mieste Bratislavský kraj, v ktorom sa nachádza až 45 gymnázií, na ktorých v danom roku študovalo 14 430 žiakov. Na druhej priečke sa umiestnil Prešovský kraj s 38 gymnáziami, na ktorých študovalo spolu 10 730 žiakov. Po ňom nasleduje Košický kraj, kde bolo v minulom roku 34 gymnázií s 10 624 žiakmi. Najmenej gymnázií sa nachádzalo v uplynulom roku v Trenčianskom kraji a najmenej žiakov študujúcich na gymnáziu bolo v Trnavskom kraji.

**Graf 6:** Počet gymnázií podľa krajov v roku 2019



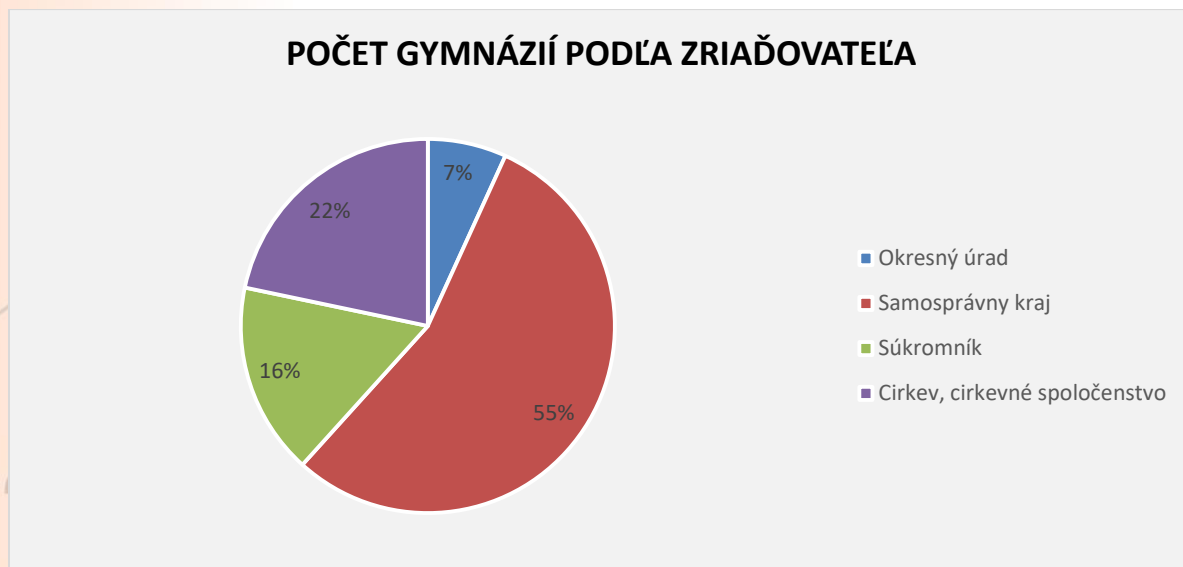
Zdroj: CVTI.sk, vlastné spracovanie



**Graf 7: Počet gymnázií a študentov podľa okresov v roku 2019**


Zdroj: CVTI.sk vlastné spracovanie

Najčastejším zriaďovateľom gymnázií boli obce, pričom gymnáziá, ktorých zriaďovateľom bola obec s ich počtom 129 v roku 2019 navštevovalo až 43 773 žiakov. Druhým najčastejším zriaďovateľom gymnázií bola cirkev či cirkevné spoločenstvo, ktoré boli zriaďovateľmi až 51 gymnázií, ktoré spolu navštevovalo 12 544 žiakov. Súkromného zriaďovateľa malo v minulom roku 39 gymnázií a študovalo na nich najmenej – 4 536 žiakov. Okresný úrad bol zriaďovateľom 16tich gymnázií, v ktorých študovalo 10 350 žiakov. Najčastejším vyučovacím jazykom bol prirodzene slovenský jazyk, v ktorom vyučuje 129 gymnázií a študovalo v ňom až 35 321 žiakov. Druhým najčastejším vyučovacím jazykom bol slovenský a anglický bilingválny, v ktorom vyučovalo 50 gymnázií a učilo sa v ňom až 17 869 žiakov. Na treťom mieste s počtom 16 gymnázií a 2 511 študentov sa umiestnil maďarský vyučovacím jazyk.

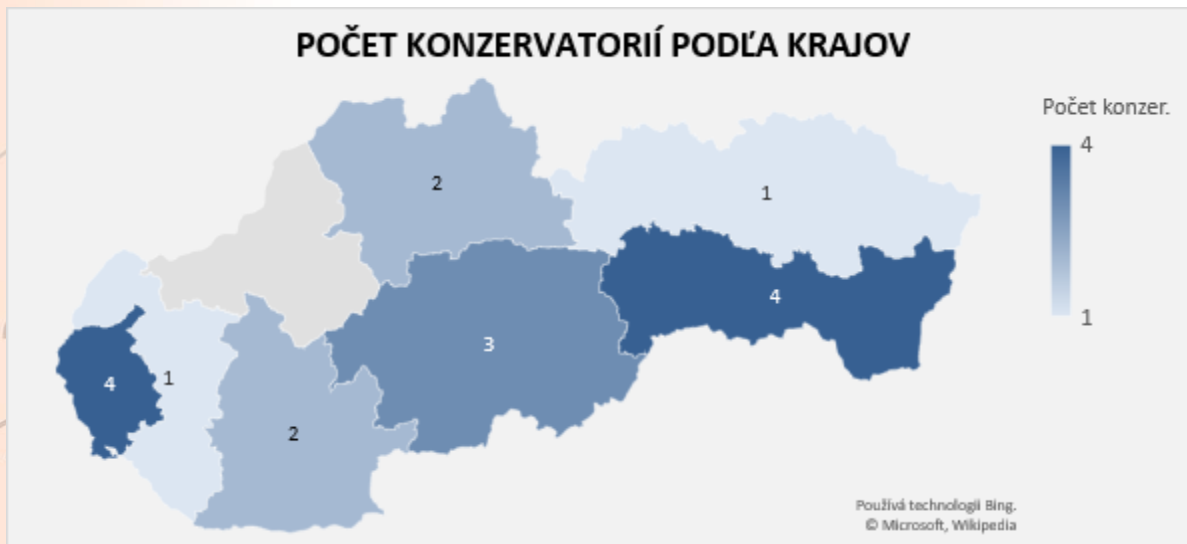
**Graf 8:** Počet gymnázií podľa zriaďovateľa

Zdroj: CVTI.sk, vlastné spracovanie

### 2.3.2. Konzervatóriá

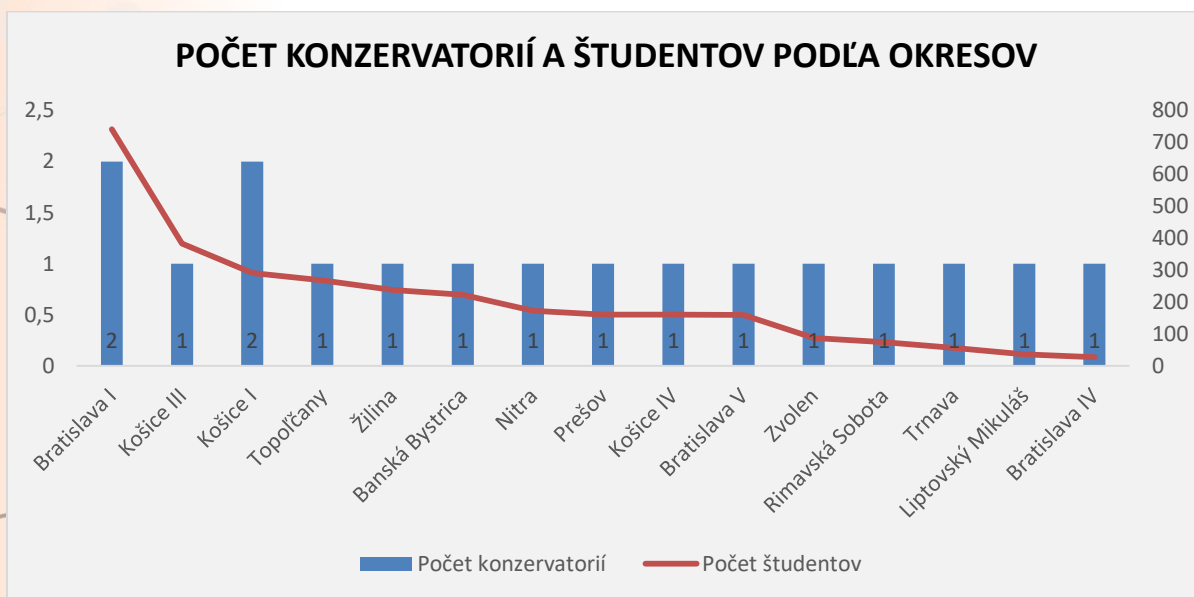
Konzervatóriá boli najmenej zastúpenými zo všetkých druhov stredných škôl. V minulom roku sa ich v SR nachádzalo spolu 17 s celkovým počtom 3 079 žiakov, priemerný počet žiakov dennej formy štúdia na jednu školu bol teda na úrovni 181 žiakov. Konzervatóriá boli jediným druhom školy, ktorý nemá zastúpenie v každom kraji, pričom žiadne konzervatórium sa nenachádza v Trenčianskom kraji. Štyri konzervatóriá sa nachádzajú v Bratislavskom a Košickom kraji, tri v Banskobystrickom. V Bratislavskom kraji na konzervatóriách spolu študovalo 928 žiakov, v Košickom 835 študentov a v Banskobystrickom kraji 384 žiakov. Najmenej žiakov navštevovalo konzervatórium v Trnavskom kraji, kde ich bolo spolu len 56.

**Graf 9:** Počet konzervatórií podľa krajov v roku 2019



Zdroj: CVTI.sk, vlastné spracovanie

**Graf 10:** Počet konzervatórií a žiakov podľa okresov v roku 2019

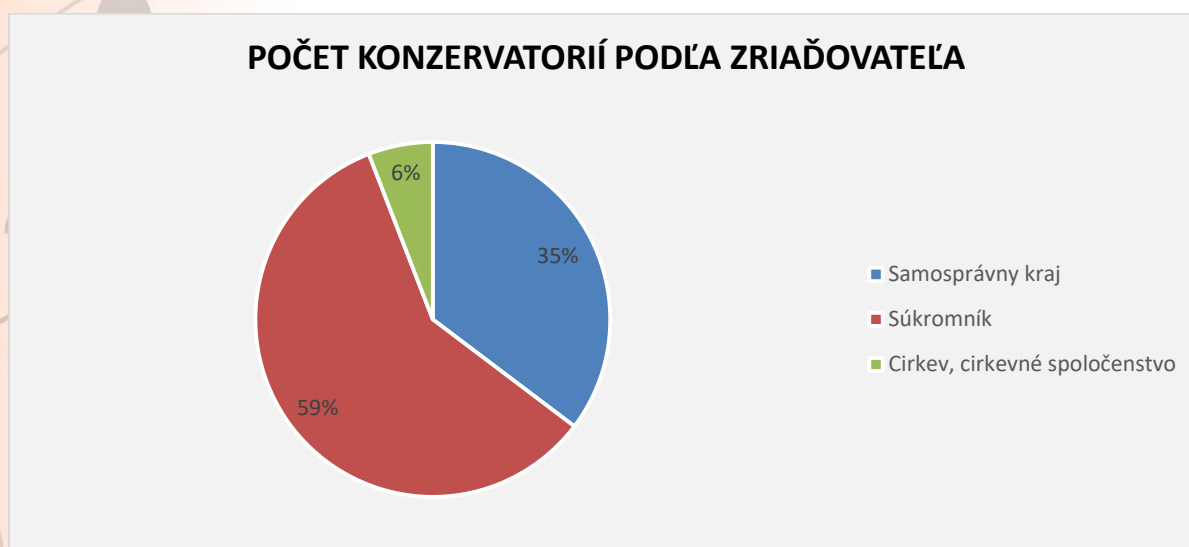


Zdroj: CVTI.sk, vlastné spracovanie



Najviac konzervatórií bolo zriadených súkromným zriaďovateľom, konkrétne 10 a v minulom roku na nich študovalo 1 105 žiakov. Obcami bolo zriadených šesť konzervatórií, pričom ich navštevovalo 1 814 žiakov, len jedno konzervatórium bolo zriadené cirkvou alebo cirkevnou spoločnosťou a študovalo na ňom 180 žiakov. Na všetkých konzervatóriách prebiehala výučba iba v slovenskom vyučovacom jazyku.

**Graf 11:** Počet konzervatórií podľa zriaďovateľa



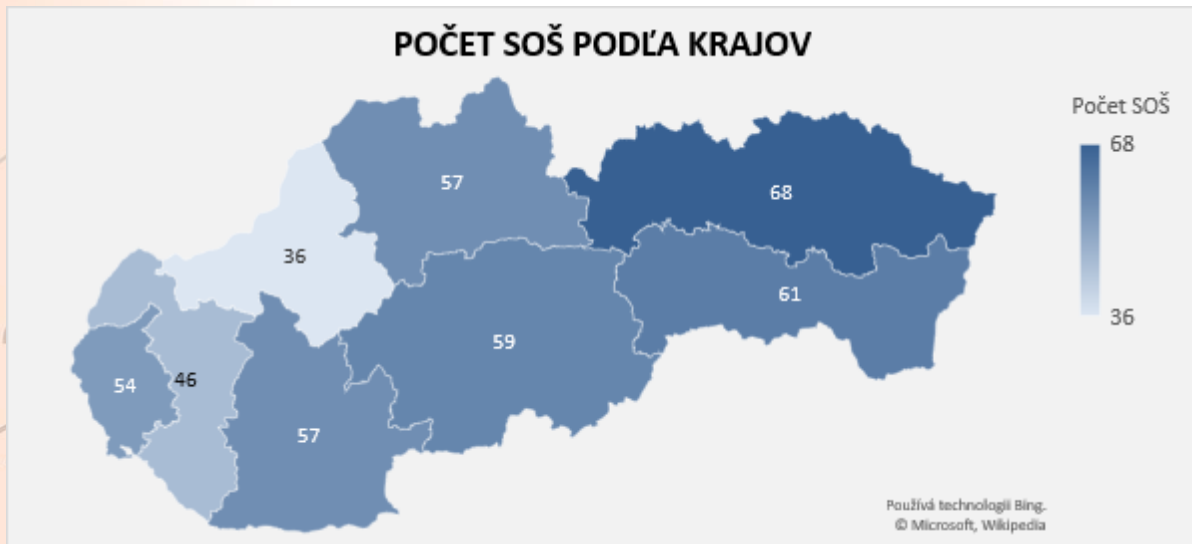
Zdroj: CVTI.sk, vlastné spracovanie

### 2.3.3. Stredné odborné školy

Najširšie zastúpeným druhom strednej školy boli práve stredné odborné školy (ďalej len „SOŠ“), pričom sa ich v minulom roku nachádzalo v SR 438 a študovalo na nich 122 220 žiakov. Priemerný počet žiakov dennej formy štúdia na jednu školu bol 279. Viac ako polovica súčasných žiakov študujúcich na strednej škole teda študuje práve na SOŠ. Z krajského hľadiska bol najpočetnejšie zastúpený Prešovský kraj, kde je 68 SOŠ, na ktorých študovalo 18 733 žiakov. Po ňom nasledoval Košický kraj s počtom 61 SOŠ a 18 034 žiakov. Najmenej žiakov študovalo na SOŠ v Trenčianskom kraji, konkrétne išlo o 12 005 žiakov a súčasne mali SOŠ v tomto kraji aj najnižšie zastúpenie, nachádza sa tam len 36 SOŠ. Z hľadiska zastúpenia okresov sa na prvej priečke nachádza Bratislava s 11 564 žiakmi a 47 SOŠ, ďalej Košice s 9

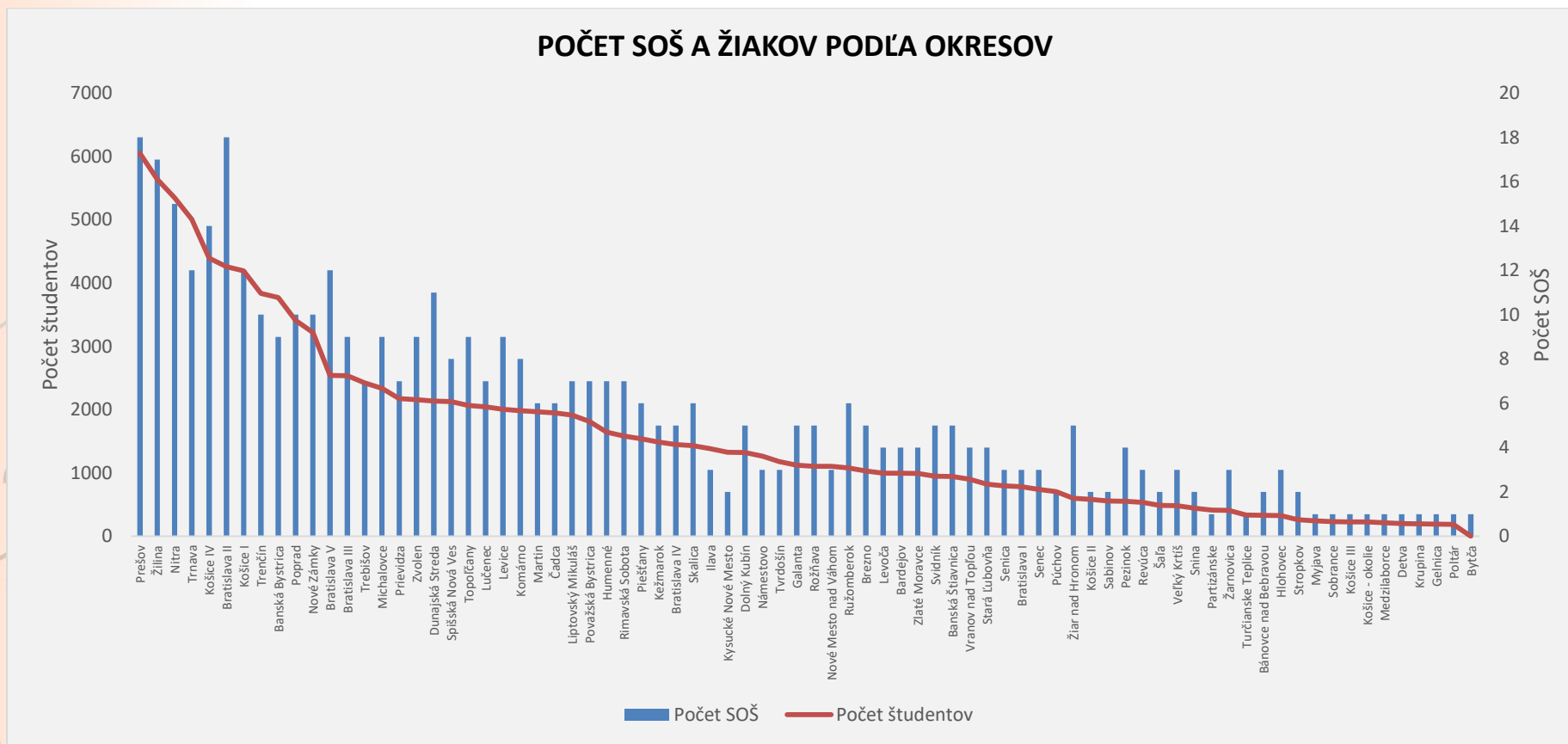
617 žiakmi a 30 SOŠ, po ktorých nasleduje Prešov a Žilina. Na druhej strane spektra, najmenej študentov sa nachádzalo v Bytči, s jednou SOŠ a 189 žiakmi.

**Graf 12:** Počet SOŠ podľa krajov v roku 2019



Zdroj: CVTI.sk, vlastné spracovanie

Graf 13: Počet SOŠ a žiakov podľa okresov v roku 2019



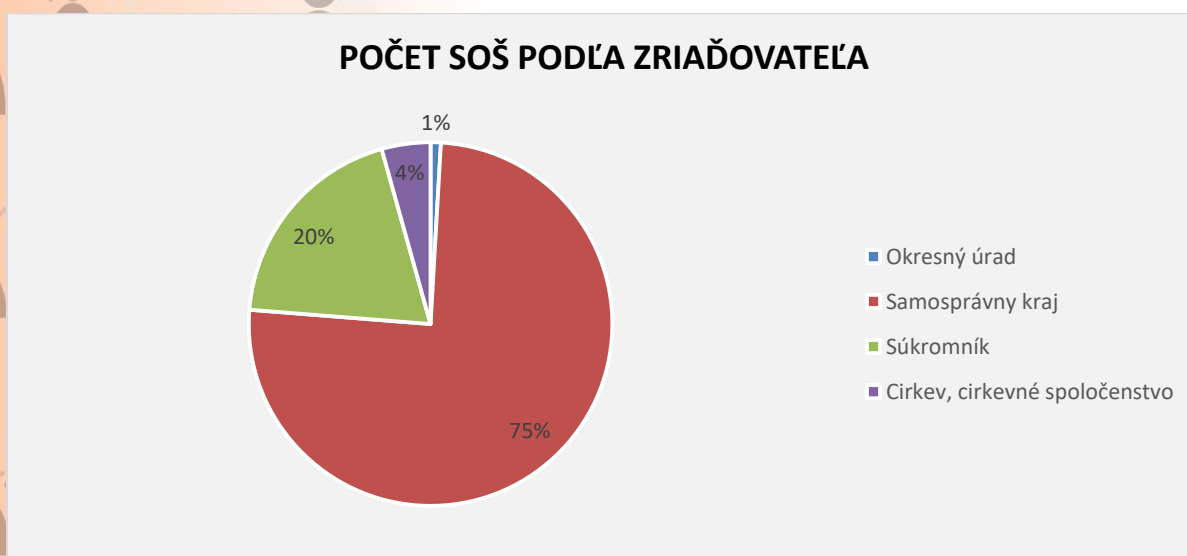
Zdroj: CVTI.sk, vlastné spracovanie



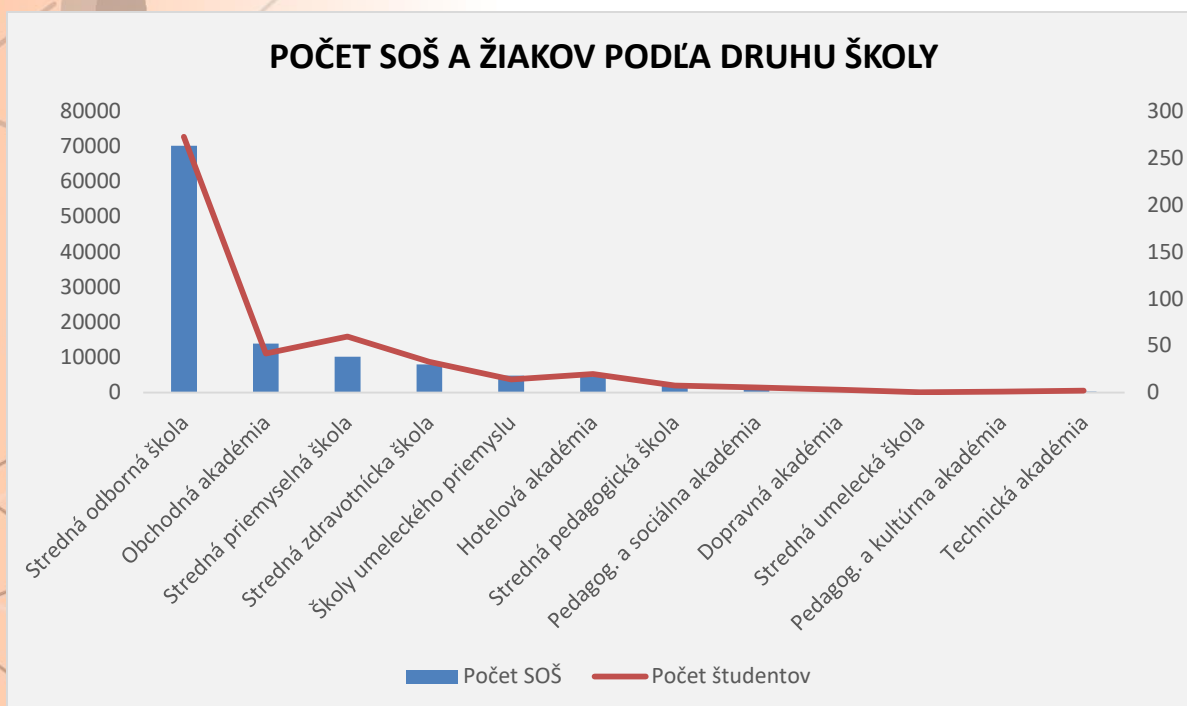
Z hľadiska zriaďovateľa bol najvyšší počet – 330 SOŠ zriadených obcami a študovalo na nich 103 905 žiakov, po nich nasledovali SOŠ so súkromným zriaďovateľom, pričom ich v minulom roku bolo spolu 85 s 13 436 žiakmi. Cirkev či cirkevná spoločnosť bola zriaďovateľom v prípade 19 SOŠ a štyri SOŠ boli zriadené okresným úradom.

Z hľadiska druhu školy mali prevahu najmä SOŠ, ktorých bolo z celkového počtu až 236 a študovalo na nich 72 625 žiakov. Po nich nasledovali obchodné akadémie s počtom 52 a 11 075 žiakmi. Na treťom mieste sú stredné priemyselné školy, ktorých bolo 38 a v minulom roku ich navštevovalo 15 877 žiakov. Na druhej strane spektra sa nachádzajú stredné umelecké školy s 99 žiakmi, pedagogická a kultúrna akadémia s 254 žiakmi či technická akadémia s 507 žiakmi. Najčastejším vyučovacím jazykom bol slovenský, v ktorom sa vyučovalo na 385 SOŠ s 107 509 žiakmi. Ďalšími široko zastúpenými vyučovacími jazykmi bol slovensko-maďarský, maďarský a slovenský a anglický bilingválny.

**Graf 14:** Počet SOŠ podľa zriaďovateľa



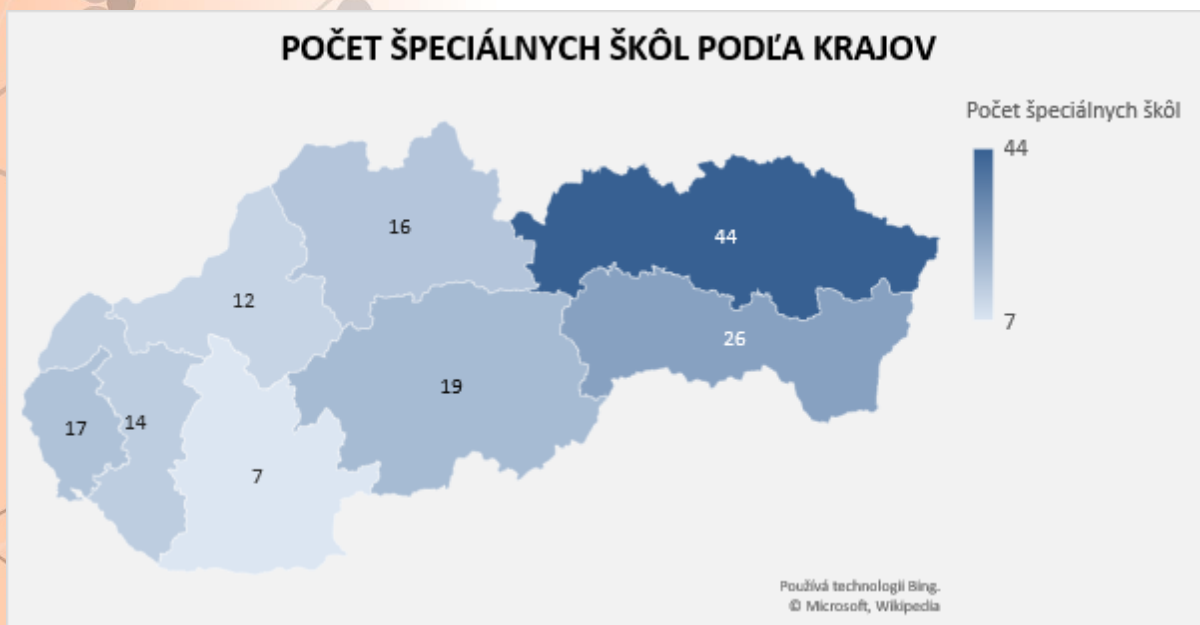
Zdroj: CVTI.sk, vlastné spracovanie

**Graf 15:** Počet SOŠ a žiakov podľa druhu školy v roku 2019


Zdroj: CVTI.sk, vlastné spracovanie

#### 2.3.4. Špeciálne školy

V minulom roku bolo v SR celkovo 155 špeciálnych škôl, na ktorých študovalo spolu 5 839 žiakov. Najvyššie zastúpenie takéhoto typu škôl bolo v Prešovskom kraji, kde sa ich nachádzalo konkrétne 44 a študovalo na nich 1 413 žiakov. Priemerný počet žiakov študujúcich dennou formou štúdia na jednu takúto školu tak bol 38. Druhým najzastúpenejším krajom bol Košický, kde sa nachádza 26 špeciálnych škôl s 986 žiakmi. V prvej trojici sa nachádza aj Banskobystrický kraj, kde je počet týchto škôl 19 a študuje na nich 617 žiakov. V Bratislavskom kraji sa nachádza síce len 17 špeciálnych škôl avšak spolu na nich študuje až 1 254 žiakov. Najmenej žiakov špeciálnych škôl je v Trenčianskom kraji a najmenej špeciálnych stredných škôl je v Nitrianskom kraji.

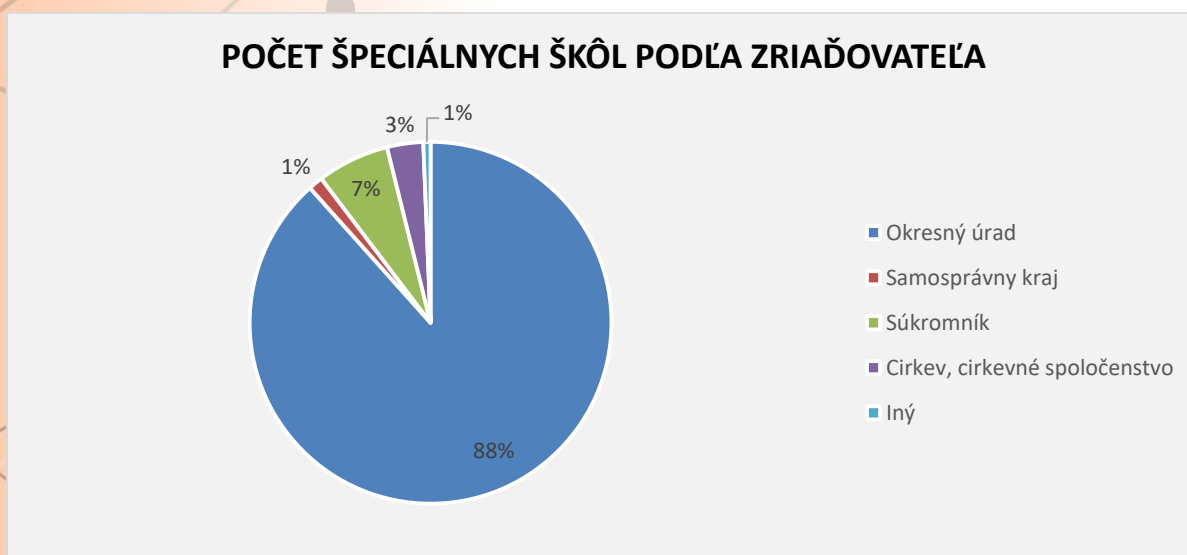
**Graf 16:** Počet špeciálnych škôl podľa krajov v roku 2019

Zdroj: CVTI.sk, vlastné spracovanie

Najčastejším zriaďovateľom tohto typu škôl je Okresný úrad, pričom v minulom roku ich bolo spolu 137 s 4 707 žiakmi. Druhým najzastúpenejším zriaďovateľom je súkromný zriaďovateľ s 10 školami a 472 žiakmi. Na treťom mieste sa z pohľadu zriaďovateľa umiestnila cirkev a cirkevné spoločnosti s piatimi školami a 59 žiakmi. Menej častým druhom zriaďovateľa boli obce, ktoré boli zriaďovateľmi len dvoch takýchto škôl avšak so 470 žiakmi a len jedna škola mala iného zriaďovateľa a 131 žiakov.



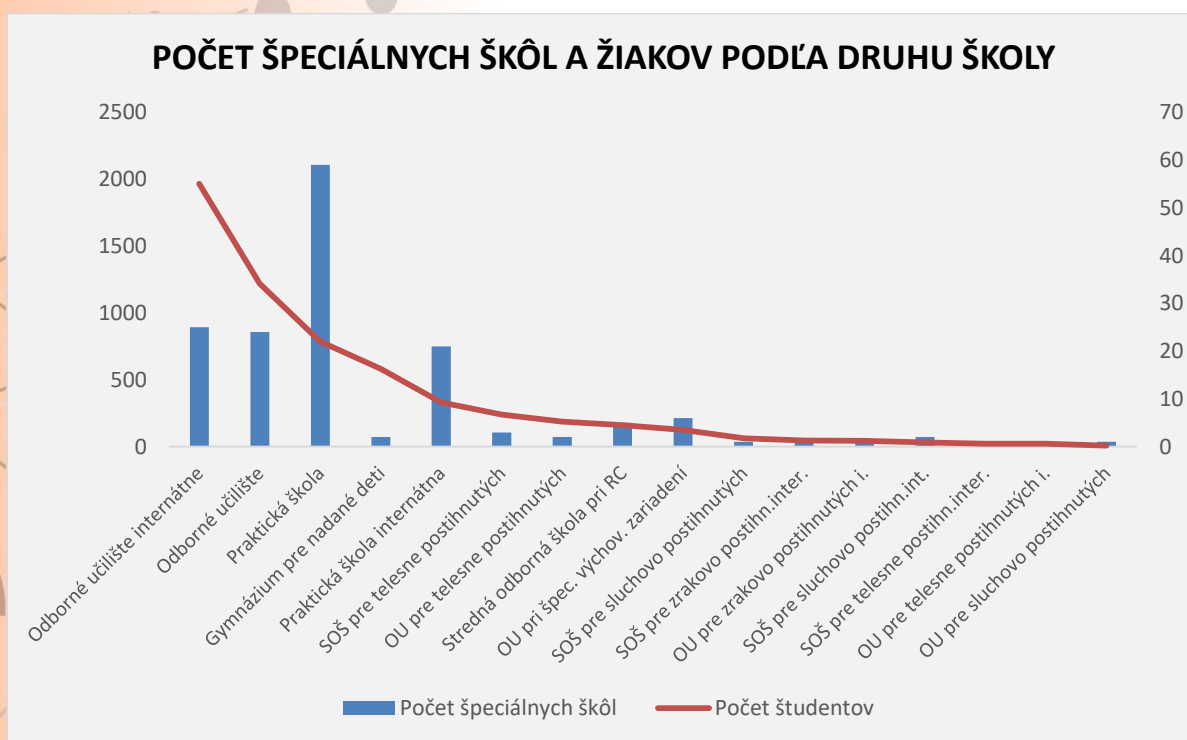
Graf 17: Počet špeciálnych škôl podľa zriaďovateľa



Zdroj: CVTI.sk, vlastné spracovanie

Najširšie zastúpeným druhom špeciálnej školy bola praktická škola, ktorých bolo v minulom roku až 59 so 787 žiakmi. Na druhej priečke sa umiestnilo Odborné učilište internátne s počtom 25 zariadení a 1 966 žiakov, na tretej priečke bolo Odborné učilište s 24 školami a 1 220 žiakmi. Najčastejším vyučovacím jazykom bol slovenský jazyk, v ktorom vyučovala prevažná väčšina škôl, až 148.

**Graf 18:** Počet špeciálnych škôl podľa druhu školy v roku 2019



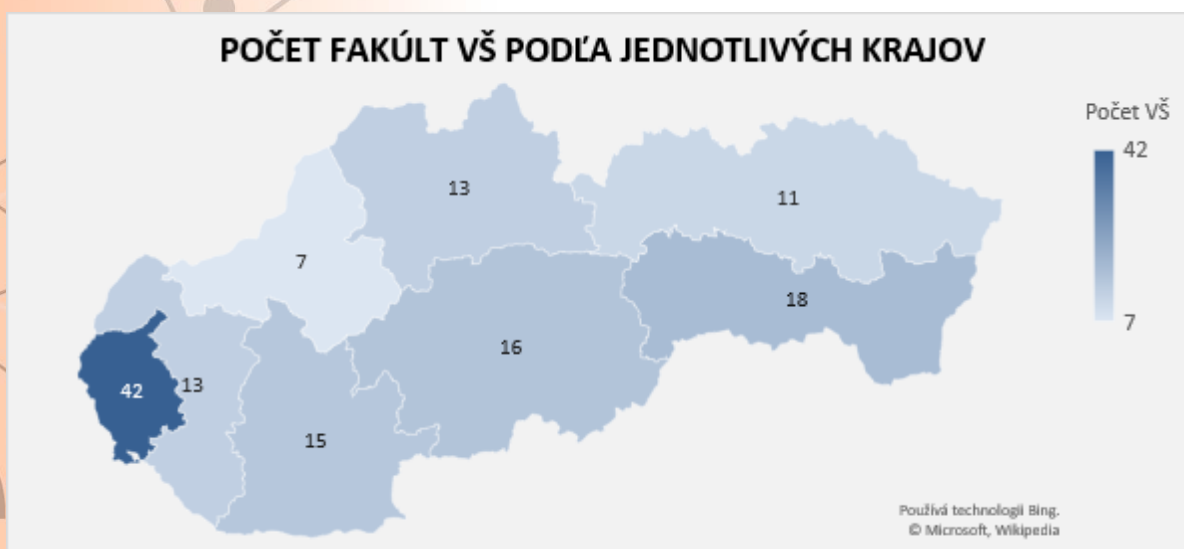
Zdroj: CVTI.sk, vlastné spracovanie

#### 2.4. Profil vysokých škôl

Na Slovensku sa v roku 2019 spolu nachádzalo 36 vysokých škôl a 135 fakúlt, na ktorých v danom roku študovalo 134 953 študentov, z toho 105 393 na I. a II. stupni v dennej forme štúdia. Externou formou štúdia študovalo v danom roku 25 877 študentov, čo z celkového počtu tvorí 19 %. Najviac fakúlt sa nachádzalo v Bratislavskom kraji, s ich počtom 42 a spolu ich navštevovalo až 38 760 študentov. Na druhom mieste v počte fakúlt sa nachádza Košický

kraj, v rámci ktorého je evidovaných 18 fakúlt a spolu ich navštevuje až 16 538 študentov. Na treťom mieste so 16 fakultami je Banskobystrický kraj, ktoré spolu navštevuje 7 893 študentov. V početnosti žiakov je rozdelenie krajov rozdielne. Na prvom a druhom mieste zostáva Bratislavský a Košický kraj, avšak na tretej priečke je z hľadiska množstva študentov Nitriansky kraj, kde 15 fakúlt navštevovalo až 11 618 študentov. Na poslednom mieste v počte žiakov a aj fakúlt sa nachádza Trenčiansky kraj, kde bolo v minulom roku len sedem fakúlt, ktoré spolu navštevovalo 2 517 študentov.

**Graf 19:** Počet fakúlt VŠ podľa jednotlivých krajov v roku 2019

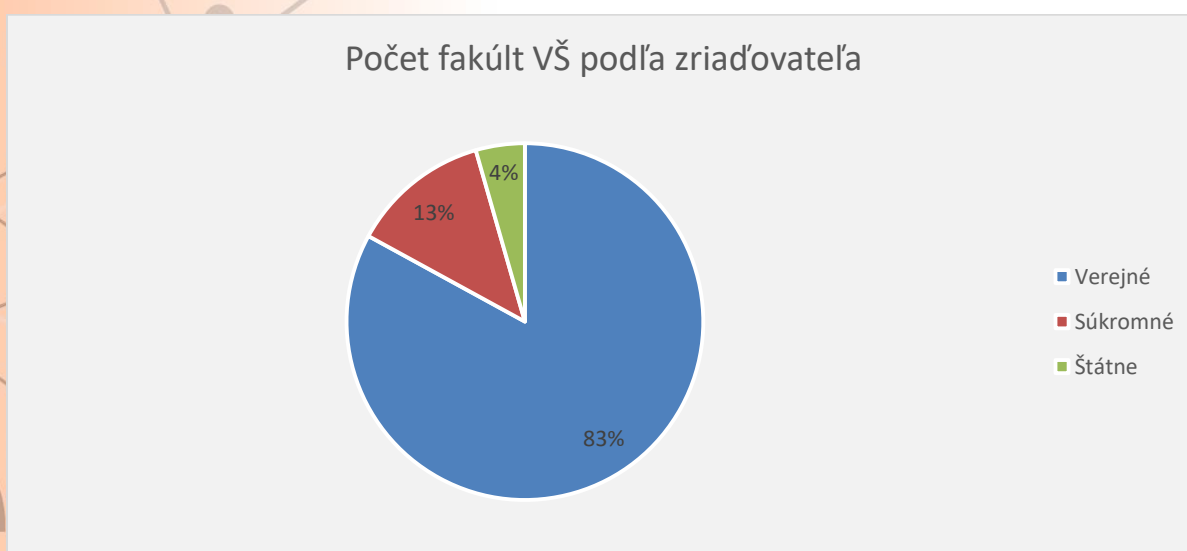


Zdroj: CVTI.sk, vlastné spracovanie

Prevažná väčšina škôl bola z hľadiska zriaďovateľa verejného typu, spolu ich v roku 2019 bolo 112 s 96 367 študentmi. Ďalším druhom boli súkromné VŠ, ktorých bolo spolu 17 a navštevovalo ich 6 703 študentov. Najmenej škôl bolo z pohľadu zriaďovateľa štátnych, v roku 2019 ich bolo len 6 a navštevovalo ich 2 323 študentov.



Graf 20: Počet fakúlt VŠ podľa zriaďovateľa



Zdroj: CVTI.sk, vlastné spracovanie

## 2.5. Učítelia

V školskom roku 2019/2020 pracovalo pre všetky druhy stredných a vysokých škôl spolu až 33 213 učiteľov, z čoho bolo až 20 543 žien, čo predstavuje takmer až 62 %. Priemerný počet žiakov denného aj externého štúdia na jedného učiteľa na Slovensku z hľadiska všetkých stredných škôl je 9,8 žiaka. Najviac učiteľov pracovalo na ustanovený ale aj kratší pracovný čas spolu na SOŠ, v minulom roku to bolo až 12 609 učiteľov, pričom z toho bolo 8 881 žien, čo tvorí 70 % zo všetkých učiteľov. Priemerný počet žiakov na jedného učiteľa SOŠ bol 9,7 žiaka. Na druhej priečke v počte učiteľov sa umiestnili VŠ, kde v danom roku spolu

pracovalo až 11 548 učiteľov, z čoho bolo 5 295 žien. VŠ, ako jediné so strednými školami ostatných ministerstiev, majú nižší počet vyučujúcich žien ako mužov a tvoria len necelých 46 %, pričom pri stredných školách ostatných ministerstiev je táto hodnota ešte nižšia, len 26 %. Priemerný počet žiakov na všetkých stupňoch štúdia na jedného vysokoškolského učiteľa bol 11,7 žiaka. Na tretej priečke sa umiestnili gymnáziá a športové stredné školy, v rámci ktorých v minulom roku vyučovalo 6 897 učiteľov, z čoho necelých 72 % tvorili ženy, s počtom 4 943 a priemerný počet žiakov na jedného učiteľa tu bol na úrovni 10,3 žiaka. Nad tisíciku v počte učiteľov sa dostali taktiež učители pracujúci na konzervatóriách, kde bolo zastúpenie žien rovnako výraznejšie a na jedného učiteľa tu v priemere pripadalo 2,9 žiaka. Najmenej učiteľov pracovalo na gymnáziách špeciálnych škôl, pričom ich bolo v danom roku len 70 a prevahu rovnako tvorili ženy. Pre všetky druhy špeciálnych škôl spolu bol priemerný počet žiakov na jedného učiteľa na úrovni 6 žiakov. Prevažná väčšina učiteľov všetkých typov stredných aj vysokých škôl pracovala v štátnych vzdelávacích inštitúciách. Najvyšší podiel učiteľov zamestnaných v súkromnej alebo cirkevnej vzdelávacej inštitúcii bol pri konzervatóriách, aj tu však tvoria len 41 %.

**Tabuľka 3: Počet učiteľov podľa druhu školy v školskom roku 2019-2020**

Druh zariadenia		Štátne				Súkromné				Cirkevné				Spolu			
		na pracovný čas				na pracovný čas				na pracovný čas				na pracovný čas			
		ustanovený		kratší		ustanovený		kratší		ustanovený		kratší		ustanovený		kratší	
		spolu	z toho ženy	spolu	z toho ženy	spolu	z toho ženy	spolu	z toho ženy	spolu	z toho ženy	spolu	z toho ženy	spolu	z toho ženy	spolu	z toho ženy
Gymnázia a športové stredné školy		3931	2970	898	571	465	291	276	172	962	716	365	223	5358	3977	1539	966
Konzervatóriá		389	226	241	118	202	125	178	100	49	32	7	5	640	383	426	223
Stredné odborné školy		8404	6038	2004	1255	1061	757	612	422	340	274	188	135	9805	7069	2804	1812
Stredné školy ostatných ministerstiev		88	24	42	10									88	24	42	10
Špeciálne školy v tom	gymnázia	39	31	7	3	3	2	21	16					42	33	28	19
	stredné odborné školy	87	65	16	13									87	65	16	13
	odborné učilištia	235	172	53	32	17	13	13	8	1		4	3	253	185	70	43
	praktické školy	188	167	24	23	11	10			5	5	12	9	204	182	36	32
	okrem toho školy pri zdrav. zariadeniach	177	166	16	14	30	28	4	4					207	194	20	18
Vysoké školy		9075	4227	1313	516	514	263	120	50					9589	4490	1433	566
VŠ ostatných ministerstiev		308	126	218	113									308	126	218	113

Zdroj:

CVTI.sk



## 2.6. Uplatnenie absolventov vysokých škôl na trhu práce

Tejto problematike sa na Slovensku venuje pozornosť dlhodobo, pričom o nej vzniklo hneď niekoľko štúdií. Zo zistení priebežnej správy zo sociologického prieskumu s názvom *Uplatnenie absolventov vysokých škôl na trhu práce*, ktorú realizovalo CVTI SR pre MŠVVŠ SR v roku 2020<sup>18</sup> vyplynulo, že účasť na vysokoškolskom vzdelávaní má okrem zjavných efektov na študentov a absolventov aj mnohé iné, pozitívne dopady, ktoré nemusia byť hneď na prvý pohľad zjavné. Napríklad na základe prieskumu zameraného na hodnotenie predstáv o štúdiu a jeho realizácie z pohľadu absolventov bolo zistené, že mnoho študentov pred nástupom na vysokoškolské štúdium ešte nemá jasnú predstavu o tom, kde sa chce absolvent uplatniť po ukončení štúdia. Najjasnejšiu predstavu mali študenti externého štúdia, tvorilo ich až 36,5 %, pričom u študentov dennej formy štúdia malo o uplatnení po skončení štúdia jasnú predstavu len 15,4 %. Viac respondentov dennej formy štúdia (29,3 %) odpovedalo, že pred nástupom na vysokú školu nemali vyjasnenú predstavu o tom, aké bude ich povolanie po absolvovaní štúdia, v porovnaní s externistami (16,1 %). Avšak štúdium na VŠ pomohlo až takmer dvom tretinám (63,7 %) respondentov vyjasniť si predstavu o ich budúcom povolaní po absolvovaní štúdia. Naproti tomu iba nízkemu počtu (17,5 %) respondentov VŠ vôbec nepomohla v nasmerovaní do budúceho povolania po skončení štúdia a približne rovnaký počet (18,8%) respondentov zvolilo neutrálnu odpoveď. V otázke priameho prínosu vysokoškolského štúdia pre samotných absolventov bola štruktúra odpovedí nasledovná, najväčší prínos VŠ videli pre ich osobný rozvoj, ďalšie vzdelávanie, budúcu kariéru či vybudovanie sociálnych kontaktov, pričom až na piatom mieste sa vyskytol prínos vysokoškolského vzdelania pre vykonávanie ich súčasných pracovných úloh. Najnižší prínos vplyvu vysokoškolského vzdelávania uviedli v oblasti zvýšenia záujmu o politiku a

<sup>18</sup> FILČÁK, T., BLANÁR, F. Uplatnenie absolventov vysokých škôl na trhu práce : priebežná správa zo sociologického prieskumu. Bratislava : Centrum vedecko-technických informácií SR, 2020. 14 s. Dostupné na internete:

<[https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT\\_VS\\_priebezna\\_sprava\\_final\\_web.pdf](https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT_VS_priebezna_sprava_final_web.pdf)>.

podieľanie sa na politickom živote, rozvoj pokročilých zručností v oblasti IT (napr. programovanie) a rozvoj podnikateľských zručností.<sup>19</sup>

V otázke pracovnej aktivity absolventov sa ukázalo, že väčšina študentov, je počas svojho štúdia na vysokej škole pracovne aktívnych. V prípade študentov dennej formy štúdia pracovalo 70,5 % študentov a u študentov externej formy to bolo 78,7 %. Väčšina externých študentov primárne pracuje a popri tom študuje, avšak denní študenti primárne študujú a popri štúdiu taktiež pracujú<sup>20</sup>. Analýza vekovej štruktúry absolventov denného a externého štúdia ukázala, že z denných absolventov vykonávalo prácu najviac respondentov vo veku 22 až 25 rokov (skoro 55 %), v prípade externých absolventov pracovalo najviac respondentov vo veku 30 a viac rokov (51,3 %). Toto môže byť spôsobené štruktúrou externých študentov – ich veľkú časť tvoria pracovníci vo verejnom sektore, ktorí si zvyšovaním kvalifikácie rozširujú svoje možnosti v oblasti zvyšovania „tabuľkových plátov“.<sup>21</sup> Vďaka pracovnej aktivite si absolventi denného štúdia financovali zárobkami plynúcimi z ich vlastnej práce zväčša 10 až 30 % životných a študijných nákladov, pričom zvyšok ich nákladov bol financovaný rodinou. U externých študentov boli v 43 % prípadov financované všetky životné a študijné náklady z príjmov z vlastnej práce.<sup>22</sup> Až 41 % absolventov venovalo počas štúdia viac ako 12 mesiacov práci, ktorá nesúvisela s ich študovaným odborom a najviac respondentov (53,4 %) sa vyjadrilo, že počas štúdia boli zamestnaní do dvoch mesiacov v

<sup>19</sup> FILČÁK, T., BLANÁR, F. Uplatnenie absolventov vysokých škôl na trhu práce : priebežná správa zo sociologického prieskumu. Bratislava : Centrum vedecko-technických informácií SR, 2020. 17 s. Dostupné na internete:

<[https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT\\_VS\\_priebezna\\_sprava\\_final\\_web.pdf](https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT_VS_priebezna_sprava_final_web.pdf)>.

<sup>20</sup> FILČÁK, T., BLANÁR, F. Uplatnenie absolventov vysokých škôl na trhu práce : priebežná správa zo sociologického prieskumu. Bratislava : Centrum vedecko-technických informácií SR, 2020. 19 s. Dostupné na internete:

<[https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT\\_VS\\_priebezna\\_sprava\\_final\\_web.pdf](https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT_VS_priebezna_sprava_final_web.pdf)>.

<sup>21</sup> FILČÁK, T., BLANÁR, F. Uplatnenie absolventov vysokých škôl na trhu práce : priebežná správa zo sociologického prieskumu. Bratislava : Centrum vedecko-technických informácií SR, 2020. 20 s. Dostupné na internete:

<[https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT\\_VS\\_priebezna\\_sprava\\_final\\_web.pdf](https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT_VS_priebezna_sprava_final_web.pdf)>.

<sup>22</sup> FILČÁK, T., BLANÁR, F. Uplatnenie absolventov vysokých škôl na trhu práce : priebežná správa zo sociologického prieskumu. Bratislava : Centrum vedecko-technických informácií SR, 2020. 21 s. Dostupné na internete:

<[https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT\\_VS\\_priebezna\\_sprava\\_final\\_web.pdf](https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT_VS_priebezna_sprava_final_web.pdf)>.

práci, ktorá sa prekrývala len čiastočne so študijným odborom. Iba 36,5 % respondentov počas štúdia dlhodobo, teda viac ako 12 mesiacov, pracovala v odbore. Prácu, ktorá súvisela so štúdiom iba čiastočne, vykonávali absolventi krátkodobo, v časovom rozsahu do dvoch mesiacov.

Práca počas štúdia v zahraničí nebola medzi respondentmi príliš rozšírená. V študovanom odbore pracovalo 2,1 % opýtaných, v práci, ktorá sa čiastočne prekrývala to bolo 2,8 % a v nesúvisiacej práci so študovaným odborom pracovalo najviac, až 7,6 % respondentov. Všeobecne možno povedať, že absolventi preferovali krátkodobé (do dvoch mesiacov) vykonávanie pracovnej aktivity počas štúdia, ktorá nesúvisela s odborom. Práci v odbore počas štúdia venovalo 42,2 % absolventov skôr krátke obdobie (do dvoch mesiacov) danej pracovnej činnosti.<sup>23</sup>

Ďalšou skúmanou oblasťou bola práve uplatnenie absolventov po skončení štúdia a dĺžka času potrebného na nájdenie vhodného pracovného miesta, pričom väčšine, teda v 40,9 % prípadov, trvalo absolventom VŠ menej ako tri mesiace, kým si našli prvú prácu po ukončení vysokoškolského štúdia. Dlhšie ako rok trvalo hľadanie práce iba 3,1 % absolventom, pričom vôbec nepracovalo 8,1 %. V rámci skupiny absolventov, ktorí ešte nepracovali, boli popri evidovaných nezamestnaných zahrnutí aj tí, ktorí pokračovali v ďalšom štúdiu, venovali sa starostlivosti o rodinu, alebo boli mimo ekonomickej aktivity z iných (napr. zdravotných) dôvodov. Z hľadiska skupín študijných odborov si najrýchlejšie dokázali nájsť prácu absolventi zdravotníckych odborov, až 61,8 % z nich si prácu našlo do troch mesiacov, pričom ďalších 23,6 % ju už malo počas štúdia a po jeho ukončení v nej zotrvali. Najnižší podiel absolventov, ktorí vôbec nepracovali bol v skupine absolventov vied a náuk o kultúre a umení (2,7 %; u absolventov zdravotníckych odborov bol podiel tejto skupiny na úrovni 3,4 %), pričom táto skupina mala celkovo najvýraznejší podiel absolventov, ktorí mali prácu už počas štúdia a po

<sup>23</sup> FILČÁK, T., BLANÁR, F. Uplatnenie absolventov vysokých škôl na trhu práce : priebežná správa zo sociologického prieskumu. Bratislava : Centrum vedecko-technických informácií SR, 2020. 24 s. Dostupné na internete: <[https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT\\_VS\\_priebezna\\_sprava\\_final\\_web.pdf](https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT_VS_priebezna_sprava_final_web.pdf)>.



jeho skončení v nej zotrvali (48,0 %). Najvyšší podiel absolventov, ktorí od ukončenia štúdia vôbec nepracovali, bol v skupine absolventov prírodných vied (12,8 %).<sup>24</sup>

Najčastejší spôsob nájdenia si prvej práce bolo prostredníctvom komerčnej internetovej pracovnej inzercie, ako napríklad profesia.sk a podobne, až 27,1 % respondentov deklarovalo, že si prvú prácu našlo práve takýmto spôsobom. Druhým najčastejším spôsobom získania práce bolo priame oslovenie vyhladeného potenciálneho zamestnávateľa (21,8 %) a pätina absolventov slovenských vysokých škôl si prvú prácu našla cez súkromné kontakty ako rodina, priatelia alebo známi. Oslovených zamestnávateľom bolo 10,3 % absolventov a 9,5 % získalo prácu na základe predchádzajúcej pracovnej skúsenosti u daného zamestnávateľa. Iba 1,7 % absolventov, ktorí sa zapojili do prieskumu si našlo prácu prostredníctvom ÚPSVR SR, čo bolo iba o 0,2 percentuálne body menej ako podiel tých, ktorí získali prácu cez nekomerčnú pracovnú inzerciu, napr. ISTP.sk, resp. cez služby vysokých škôl. Cez súkromnú personálnu agentúru to bolo 1,4 % absolventov. Rovné dve percentá absolventov deklarovalo, že po skončení vysokoškolského štúdia začali podnikať.<sup>25</sup> Z hľadiska prvého zamestnania sa zistilo, že prevažná väčšina absolventov – až 52,6 % zotrvala na jednom pracovisku od ukončenia štúdia. Viac ako rok na prvom pracovnom pôsobisku vydržalo 22,0 % respondentov, šesť až dvanásť mesiacov pracovalo u prvého zamestnávateľa 13,4 % respondentov a po dobe kratšej ako šesť mesiacov odišlo z prvého zamestnania po ukončení vysokoškolského štúdia 11,9 % absolventov zapojených do prieskumu. Absolventi, ktorí ukončili vysokoškolské štúdium v roku 2018 zotrvali na prvom pracovnom pôsobisku v 64,0 % prípadoch. U absolventov z roku 2014 bol podiel tých, ktorí nezmenili zamestnávateľa

<sup>24</sup> FILČÁK, T., BLANÁR, F. Uplatnenie absolventov vysokých škôl na trhu práce : priebežná správa zo sociologického prieskumu. Bratislava : Centrum vedecko-technických informácií SR, 2020. 26 s. Dostupné na internete:

<[https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT\\_VS\\_priebezna\\_sprava\\_final\\_web.pdf](https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT_VS_priebezna_sprava_final_web.pdf)>.

<sup>25</sup> FILČÁK, T., BLANÁR, F. Uplatnenie absolventov vysokých škôl na trhu práce : priebežná správa zo sociologického prieskumu. Bratislava : Centrum vedecko-technických informácií SR, 2020. 27 s. Dostupné na internete:

<[https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT\\_VS\\_priebezna\\_sprava\\_final\\_web.pdf](https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT_VS_priebezna_sprava_final_web.pdf)>.

na úrovni 42,7 %, pričom 32,9 % z absolventov z roku 2014 zotrvali u prvého zamestnávateľa viac ako jeden rok.<sup>26</sup>

Z hľadiska hodnotenia prínosov predmetu svojho štúdia pre ich ďalšie uplatnenie na trhu práce až nadpolovičná väčšina absolventov (52,9 %) deklarovala, že pre vykonávanie ich prvej práce bol vhodný nimi vyštudovaný študijný odbor. Štvrtina absolventov sa priklonila k možnosti, že ideálnym pre výkon ich práce by bol príbuzný odbor a takmer 13 % sa stotožnilo s možnosťou, že pre výkon ich prvého zamestnania nebol potrebný vyštudovaný žiaden konkrétny odbor. Iba 7,7 % respondentov sa pritom priklonilo k možnosti, že pre výkon ich prvej práce bol potrebný úplne iný študijný odbor. V prípade absolventov externého štúdia až 54,9 % z nich deklarovalo, že pre výkon aktuálneho zamestnania je najvhodnejší odbor, ktorý vyštudovali. U absolventov denného štúdia to bolo 52,9 %. Rovných desať percent absolventov externého štúdia sa priklonilo k možnosti, že pre výkon aktuálneho zamestnania by bol vhodný úplne iný odbor (v prípade absolventov denného štúdia to bolo 8,0 %) a možnosť, že pre aktuálnu prácu nie je potrebný žiaden konkrétny odbor uviedlo desať percent absolventov externého štúdia a 9,2 % absolventov denného štúdia.<sup>27</sup>

Pri bližšom skúmaní dôvodov nezamestnanosti opytovaných absolventov, čo bolo v čase realizácie prieskumu 4,9 % respondentov, pričom evidovaných na ÚPSVR SR bolo súčasne reálne iba 0,5 % respondentov, bolo pozitívnym zistením, že 5,2 % z celového počtu respondentov deklarovalo, že v čase zberu údajov boli na materskej dovolenke a 6,1 % sa ďalej venovalo štúdiu.<sup>28</sup>

<sup>26</sup> FILČÁK, T., BLANÁR, F. Uplatnenie absolventov vysokých škôl na trhu práce : priebežná správa zo sociologického prieskumu. Bratislava : Centrum vedecko-technických informácií SR, 2020. 29 s. Dostupné na internete:

<[https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT\\_VS\\_priebezna\\_sprava\\_final\\_web.pdf](https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT_VS_priebezna_sprava_final_web.pdf)>.

<sup>27</sup> FILČÁK, T., BLANÁR, F. Uplatnenie absolventov vysokých škôl na trhu práce : priebežná správa zo sociologického prieskumu. Bratislava : Centrum vedecko-technických informácií SR, 2020. 29 s. Dostupné na internete:

<[https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT\\_VS\\_priebezna\\_sprava\\_final\\_web.pdf](https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT_VS_priebezna_sprava_final_web.pdf)>.

<sup>28</sup> FILČÁK, T., BLANÁR, F. Uplatnenie absolventov vysokých škôl na trhu práce : priebežná správa zo sociologického prieskumu. Bratislava : Centrum vedecko-technických informácií SR, 2020. 30 s. Dostupné na

Z hľadiska bližšej štruktúry sféry uplatnenia zamestnaných absolventov je viac ako polovica (51,0 %) z pracujúcich absolventov slovenských VŠ zamestnaná v súkromnom sektore. Približne tretina je na pracovných pozíciách vo verejnom, resp. štátnom sektore, 7,1 % deklarovalo, že súkromne podniká a 8,7 % respondentov uviedlo, že vykonáva inú prácu. Absolventi externej formy štúdia pracovali prevažne vo verejnom, resp. štátnom sektore (47,8 %), zatiaľ čo prevažná väčšina (53,4 %) absolventov dennej formy štúdia bola zamestnaná hlavne v súkromnom sektore. Z hľadiska absolvovaných študijných odborov mali najvyššie zastúpenie v rámci pozícií vo verejnom, resp. štátnom sektore absolventi zdravotníckych odborov (51,1 %). Naopak najnižšie zastúpenie mali absolventi technických vied a náuk (15,7 %), ktorí mali zároveň najvyššie zastúpenie v rámci súkromného sektoru (64,1 %). Najnižší podiel zamestnanosti v súkromnom sektore mali absolventi vied a náuk o kultúre a umení (24,2 %). Absolventi verejných VŠ sa v prevažnej miere zamestnávali v súkromnom sektore (52,7 %), zatiaľ čo absolventi súkromných VŠ pripravovali absolventov prevažne pre verejný, resp. štátny sektor (48,8 %), rovnako ako štátne VŠ (53,4 %). Viac ako štvrtina (27,8 %) absolventov externého štúdia zastávala v zamestnaní riadiacu funkciu, zatiaľ čo u denných to bolo pochopiteľne menej, iba 15,6 % absolventov, čo do značnej miery súvisí najmä s vekom a pracovnými skúsenosťami, ktoré môžeme vo väčšej miere predpokladať u externých absolventov, ktorí vo väčšine prípadov realizovali svoje vysokoškolské štúdium súčasne pri výkone svojho zamestnania.<sup>29</sup>

Iba necelých šesť percent (5,7 %) absolventov denného štúdia v čase zberu údajov samostatne podnikalo, pričom u absolventov externého štúdia bol podiel samostatne podnikajúcich ešte nižší, na úrovni 4,8 %. Absolventi z roku 2014 zastávali riadiacu funkciu v zamestnaní vo viac ako päťtine prípadov (21,8 %), zatiaľ čo u absolventov z roku 2018 bolo na

---

internete:

<[https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT\\_VS\\_priebezna\\_sprava\\_final\\_web.pdf](https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT_VS_priebezna_sprava_final_web.pdf)>.

<sup>29</sup> FILČÁK, T., BLANÁR, F. Uplatnenie absolventov vysokých škôl na trhu práce : priebežná správa zo sociologického prieskumu. Bratislava : Centrum vedecko-technických informácií SR, 2020. 33-34 s. Dostupné na internete:

<[https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT\\_VS\\_priebezna\\_sprava\\_final\\_web.pdf](https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT_VS_priebezna_sprava_final_web.pdf)>.



riadiacej pozícii iba necelých trinásť percent (12,8 %). Aj tieto údaje majú logické zdôvodnenie, nakoľko absolventi, ktorí sa nachádzajú na trhu práce dlhšie, už mali možnosť získania určitej potrebnej praxe a taktiež možnosť kariérneho rastu. Z hľadiska odvetvovej štruktúry boli absolventi externého štúdia najčastejšie zamestnaní v rámci verejnej správy, obrany, povinného sociálneho zabezpečenia, vzdelávania, zdravotníctva a sociálnej pomoci (47,7 %). Absolventi denného štúdia boli najčastejšie zamestnaní v rovnakom odvetví (28,6 %), pričom výraznejšie zastúpenie mali v rámci odvetvia zameraného na informácie a komunikácie (13,2 %, externí iba 5,2 %) a odvetvia zameraného na odborné vedecké a technické činnosti, resp. administratívne a podporné činnosti (11,5 %, externí iba 5,9 %).<sup>30</sup>

Z hľadiska geografického miesta výkonu práce sa preukázal značný vplyv migrácie za prácou, pričom až 37,4 % respondentov zapojených do prieskumu malo svoje súčasné pracovisko na území Bratislavského kraja, pričom iba 3,4 % absolventov, ktorí mali trvalé bydlisko v Bratislavskom kraji migrovalo za prácou do iného kraja (najčastejšie Trnavského cca 2,2 %). Najvyšší podiel migrujúcich absolventov za prácou malo miesto trvalého pobytu v Trnavskom kraji (50,3 %), pričom 44,0 % z nich migrovalo za prácou do kraja Bratislavského. Druhým krajom s najvyšším podielom absolventov migrujúcich za prácou bol kraj Prešovský, pričom 20,9 % absolventov s trvalým pobytom v Prešovskom kraji migrovalo za prácou do Bratislavského kraja a 15,6 do Košického kraja.<sup>31</sup>

V oblasti výšky príjmov zo zamestnania absolventov približne 30 % absolventov malo hrubý mesačný príjem na úrovni 700 až 1 100 EUR. Štvrtina z absolventov deklarovala príjem na úrovni 1 100 až 1 500 EUR a 16,5 % respondentov uviedlo príjem v rozmedzí 1 500 až 2 000 EUR. Príjem nižší ako 520 EUR uviedlo 7,2 % respondentov. Priemerná hrubá mesačná mzda

<sup>30</sup> FILČÁK, T., BLANÁR, F. Uplatnenie absolventov vysokých škôl na trhu práce : priebežná správa zo sociologického prieskumu. Bratislava : Centrum vedecko-technických informácií SR, 2020. 38 s. Dostupné na internete:

<[https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT\\_VS\\_priebezna\\_sprava\\_final\\_web.pdf](https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT_VS_priebezna_sprava_final_web.pdf)>.

<sup>31</sup> FILČÁK, T., BLANÁR, F. Uplatnenie absolventov vysokých škôl na trhu práce : priebežná správa zo sociologického prieskumu. Bratislava : Centrum vedecko-technických informácií SR, 2020. 39 s. Dostupné na internete:

<[https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT\\_VS\\_priebezna\\_sprava\\_final\\_web.pdf](https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT_VS_priebezna_sprava_final_web.pdf)>.

vysokoškolských absolventov zapojených do prieskumu bola na úrovni 1 468 EUR a mediánová mzda bola 1 135 EUR. Obavy zo straty zamestnania v období december 2019 až február 2020 pociťovalo 9,0 % respondentov. Žiadne obavy nemalo 37,6 % a k možnosti skôr nie sa priklonilo až 44,8 % respondentov. Iba 2,1 % opýtaných si hľadalo nové pracovné uplatnenie, zatiaľ čo 31,2 % respondentov si ho aktívne nehľadalo, ale uvažovali o zmene. Práca v zahraničí neprichádzala do úvahy pre až 73,4 % respondentov, zatiaľ čo 23,1 % ju považovalo za jednu z možností a 3,4 % za výhradnú možnosť práce. Najčastejším dôvodom pre uvažovanie nad prácou v zahraničí bola finančná atraktívnosť (80,0 %). Neschopnosť nájsť si prácu na Slovensku uviedlo medzi dôvodmi iba 10,5 % respondentov. Medzi frekventovanými možnosťami boli ešte lepšie podmienky pre odborný rast (64,0 %) a zdokonalenie sa v cudzom jazyku (66,8 %). Z uvedeného vyplýva, že vysokoškolskí absolventi nemajú výrazné problémy s uplatnením na domácom trhu práce a ich hromadný odchod do zahraničia je zväčša zveličovaný a je skôr sektorovým ako celoplošným problémom.<sup>32</sup>

Dostatok informácií o možnostiach ďalšieho vzdelávania zo strany absolvovaných vysokých škôl deklarovalo 42,7 % absolventov denného a 60,9 % externého štúdia. Najvyššiu mieru informovanosti prejavili absolventi zdravotníckych odborov (61,9 %), naopak najnižšiu absolventi poľnohospodársko-lesníckych a veterinárnych vied (33,3 %). Najčastejšou aktivitou ďalšieho vzdelávania, ktorú respondenti uvádzali bolo samoštúdium (52,59 %), školenie/pracovný kurz (43,08 %) a jazykový kurz (23,51 %). Okrem toho 19,05 % absolventov slovenských VŠ uviedlo, že sa ďalej vôbec nevzdeláva.<sup>33</sup> Najčastejšie deklarovaným ovládaným cudzím jazykom bol medzi absolventami slovenských VŠ prirodzene široko preferovaný anglický jazyk, ktorý na nejakej úrovni ovládalo až 96,7 %

<sup>32</sup> FILČÁK, T., BLANÁR, F. Uplatnenie absolventov vysokých škôl na trhu práce : priebežná správa zo sociologického prieskumu. Bratislava : Centrum vedecko-technických informácií SR, 2020. 45-49 s. Dostupné na internete:

<[https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT\\_VS\\_priebezna\\_sprava\\_final\\_web.pdf](https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT_VS_priebezna_sprava_final_web.pdf)>.

<sup>33</sup> FILČÁK, T., BLANÁR, F. Uplatnenie absolventov vysokých škôl na trhu práce : priebežná správa zo sociologického prieskumu. Bratislava : Centrum vedecko-technických informácií SR, 2020. 50-51 s. Dostupné na internete:

<[https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT\\_VS\\_priebezna\\_sprava\\_final\\_web.pdf](https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT_VS_priebezna_sprava_final_web.pdf)>.

respondentov. Úroveň ovládania angličtiny bola zväčša v priemere na úrovni B2 (34,5 %), resp. B1 (23,9 %). Druhým najčastejšie uvádzaným jazykom bol jazyk nemecký, ktorý uviedlo 67,1 % respondentov, pričom až 23,3 % z nich ho ovládalo iba na základnej úrovni A1 (na úrovni A2 to bolo 10,9 % a B2 iba 7,7 %).<sup>34</sup> Z hľadiska formy a orientácie nadobudnutých vedomostí absolventov počas štúdia na VŠ až 61,5 % absolventov hodnotilo vedomosti a zručnosti nadobudnuté štúdiom na VŠ ako orientované príliš teoreticky, pričom z hľadiska formy absolvovaného štúdia hodnotili nadobudnuté zručnosti a vedomosti ako príliš teoretické vo vyššej miere absolventi denného štúdia (63,1 %) v porovnaní s absolventami externého štúdia (53,3 %).<sup>35</sup>

<sup>34</sup> FILČÁK, T., BLANÁR, F. Uplatnenie absolventov vysokých škôl na trhu práce : priebežná správa zo sociologického prieskumu. Bratislava : Centrum vedecko-technických informácií SR, 2020. 52-53 s. Dostupné na internete:

<[https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT\\_VS\\_priebezna\\_sprava\\_final\\_web.pdf](https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT_VS_priebezna_sprava_final_web.pdf)>.

<sup>35</sup> FILČÁK, T., BLANÁR, F. Uplatnenie absolventov vysokých škôl na trhu práce : priebežná správa zo sociologického prieskumu. Bratislava : Centrum vedecko-technických informácií SR, 2020. 54 s. Dostupné na internete:

<[https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT\\_VS\\_priebezna\\_sprava\\_final\\_web.pdf](https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT_VS_priebezna_sprava_final_web.pdf)>.



### 3. ANALYTICKÁ ČASŤ

V analytickej časti sa autorský tím venoval možnosti uplatnenia nezamestnaných UoZ z radu absolventov, pričom tieto možnosti boli v analýze skúmané prostredníctvom porovnania dostupných informácií o VPM z pracovného portálu ISTP. Porovnávanie VPM a dostupnej absolventskej pracovnej sily (nezamestnaní absolventi UoZ) bolo vykonané prostredníctvom vyhodnotenia oboch indikátorov na základe rôznych štruktúrnych ukazovateľov, a to dvojmiestneho kódu klasifikácie zamestnaní SK ISCO-08, pohlavia, dĺžky evidencie absolventov na ÚPSVR, odboru vzdelania a školy, z ktorej absolvent pochádza. Vyhodnotenie bolo vypracované na úrovni krajov v SR a pozostáva z tabuľkového a grafického vyjadrenia.

#### 3.1. Voľné pracovné miesta vhodné pre absolventov

Na účely analýzy bolo zrealizované porovnanie VPM vhodných pre absolventov v roku 2019 a 2020 za druhý kvartál sledovaných rokov. Z hľadiska počtu inzerátov nastal medziročný pokles medzi rokmi 2019 a 2020 o 5 721 inzercí z celkového počtu 13 250 inzerátov v roku 2019 na 7 529 inzercí spolu v roku 2020. Ide teda o viac ako 43 %-tný medziročný pokles inzerovaných miest vhodných pre absolventov. Z hľadiska počtu ponúkaných pracovných miest bol tento pokles ešte výraznejší, kedy v roku 2019 bolo formou inzerátov ponúkaných až 38 876 VPM vhodných pre absolventov, ale v roku 2020 ich bolo už len 19 907. Ide teda o medziročný pokles ponuky o 18 969 VPM zo strany firiem, čo je pokles o necelých 49 %.

V roku 2019 bola väčšina VPM vhodných pre absolventov bez požiadavky na odbornú prax, menej požadovaná bola prax v rozsahu aspoň jedného roka alebo v rozsahu aspoň troch mesiacov. V roku 2020 sa tento trend zachoval a rovnako prevažnú väčšinu VPM vhodných pre absolventov tvorili ponuky bez požiadavky na odbornú prax, po ktorých nasledovali ponuky s požiadavkou na absolventa v oblasti dĺžky požadovanej praxe v rozsahu aspoň troch mesiacov až pol roka.

V roku 2019 pochádzalo najviac inzercií ponúkaných VPM pre absolventov z Bratislavského kraja, kde bolo za druhý kvartál daného roku 3 119 inzercií s počtom 11 528 ponúkaných VPM vhodných pre absolventov. Po Bratislavskom kraji z hľadiska počtu inzerátov nasledoval Žilinský a Prešovský kraj, naopak najmenej ponúk pochádzalo z Trnavského kraja. Z hľadiska počtu ponúkaných pracovných miest po Bratislavskom nasledoval Žilinský a paradoxne Trnavský kraj, ktorý sa z hľadiska počtu uvedených inzerátov ocitol na poslednej priečke. Najmenej VPM vhodných pre absolventov pochádzalo v roku 2019 z Košického kraja. V roku 2020 sa toto poradie viac menej zachovalo, najviac inzerátov VPM pochádzalo z Bratislavského kraja, avšak v tomto roku to bolo už len 1 463 inzercií, pričom spolu ponúkali 5 032 VPM vhodných pre absolventov. Najmenej inzercií v druhom kvartály v roku 2020 pochádzalo z Banskobystrického kraja. Z hľadiska počtu ponúkaných pracovných miest po Bratislavskom kraji nasledoval Trnavský a Žilinský kraj, najmenej ponúk v tomto roku pochádzalo z Banskobystrického kraja. V rámci okresov v roku 2019 pochádzal najvyšší počet inzercií VPM z Bratislavského okresu, ktorý nasledovali Nitra a Žilina. V roku 2020 znova dochádza k poklesu ponuky inzerátov VPM vhodných pre absolventov a len v Bratislave je to medziročný pokles o 51 %. V aktuálnom roku sú najzastúpenejšie okresy Bratislava, Prešov či Poprad. Najmenej zastúpenými okresmi v roku 2019 sú Medzilaborce, Sobrance či Stropkov, pričom v roku 2020 sú nimi Poltár, Sobrance či Gelnica.

Ak sledujeme priemernú dĺžku platnosti inzerátu, teda dobu, počas akej bola ponuka daného VPM aktívna, vidíme, že v roku 2019 je to v priemere 62 dní. V roku 2020 však prichádza ku zmene a táto doba sa skracuje v priemere na 58,3 dní. Podľa vyššie uvedeného môžeme predpokladať, že aj keď sa ponuka VPM medziročne znížila, doba potrebná na obsadenie VPM vhodného pre absolventa sa skrátila v priemere o necelé štyri dni.

V roku 2019 tvorili najširšiu časť inzerátov ponúkaných VPM vhodných pre absolventov pracovné pozície z divízie maloobchodu okrem motorových vozidiel a motocyklov, v ktorej bolo v danom roku uverejnených 1 090 inzerátov. Po nej nasledovala divízia administratívne, pomocné kancelárske a iné obchodné pomocné činnosti, v ktorej bolo uverejnených 1 040 inzerátov. Ďalšími početne zastúpenými boli divízie sprostredkovanie práce, vzdelávanie a

divízia veľkoobchodu okrem motorových vozidiel a motocyklov. Najmenej zastúpenými v danom roku boli výroba koksu a rafinovaných ropných produktov, vodná doprava a výroba filmov, videozáznamov a televíznych programov, príprava a zverejňovanie zvukových nahrávok. V roku 2020 pochádzala najširšia inzercia ponuky VPM vhodných pre absolventov z rovnakej divízie avšak s medziročným poklesom o viac ako polovicu. Divízia maloobchodu okrem motorových vozidiel a motocyklov za druhý kvartál tohto roku uverejnila 501 pracovných inzerátov vhodných pre absolventov, pričom ju nasledovali divízie ako zdravotníctvo, vzdelávanie či veľkoobchod okrem motorových vozidiel a motocyklov. Najmenej inzercie pracovných ponúk naopak pochádzalo v aktuálnom roku z divízie činnosti cestovných agentúr, rezervačné služby cestovných kancelárií a súvisiace činnosti, letecká doprava a čistenie a odvod odpadových vôd.

V rámci sektorov bol v roku 2019 najširšie zastúpeným sektor obchodu, marketingu, gastronómie a cestovného ruchu s počtom inzerovaných pracovných ponúk 2 783. Po ňom nasledoval sektor administratívy, ekonomiky, manažmentu s 2 154 inzerovanými ponukami a sektor vedy, výskumu, vzdelávania, výchovy a športu s počtom inzerovaných ponúk 1 055. V roku 2020 je rovnako najzastúpenejším sektorom obchod, marketing, gastronómia a cestovný ruch, avšak dochádza ku medziročnému zníženiu inzercie na 1 293 ponúk, čo predstavuje medziročné zníženie o 46,5 % inzerovaných pracovných ponúk. Ďalšími široko zastúpenými sektormi v roku 2020 sú sektor administratíva, ekonomika, manažment a sektor zdravotníctva, sociálnych služieb.



**Tabuľka 4:** Počet pracovných ponúk podľa jednotlivých sektorov - II. kvartál 2019 vs. 2020

Sektor	Počet pracovných ponúk jednotlivých sektorov - II. kvartál 2019	Počet pracovných ponúk jednotlivých sektorov - II. kvartál 2020	Rozdiel
obchod, marketing, gastronómia a cestovný ruch	2 783	1 293	-1 490
administratíva, ekonomika, manažment	2 154	746	-1 408
zdravotníctvo, sociálne služby	944	673	-271
vzdelávanie, výchova a šport	1 055	486	-569
stavebníctvo, geodézia a kartografia	762	445	-317
automobilový priemysel a strojárstvo	993	385	-608
bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo	337	245	-92
doprava, logistika, poštové služby	463	219	-244
potravinarstvo	377	177	-200
poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov	226	134	-92
verejné služby a správa	352	119	-233
remeslá a osobné služby	231	112	-119
lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel	208	88	-120
elektrotechnika	208	86	-122
chémia a farmácia	211	84	-127
informačné technológie a telekomunikácie	169	68	-101
sklo, keramika, minerálne výrobky a nekovové materiály	123	56	-67
kultúra a vydavateľstvo	103	54	-49
textil, odevy, obuv a spracovanie kože	140	42	-98
voda, odpad a životné prostredie	99	26	-73
hutníctvo, zlievarenstvo, kovárstvo	61	23	-38
celulózo-papierenský a polygrafický priemysel	78	15	-63
energetika, plyn a elektrina	8	13	5
ťažba a úprava surovín, geológia	15	10	-5

Zdroj: ISTP.sk, vlastné spracovanie

V roku 2019 pochádzalo najväčšie množstvo inzercií ponúkaných VPM práve z firiem s počtom 25-49 zamestnancov, odkiaľ pochádzalo 1 562 inzercií, po nich nasledovali firmy s veľkostnou štruktúrou 50-99 zamestnancov a 10-19 zamestnancov. V roku 2020 dochádza ku zmene, kedy najvyšší počet inzercií pochádza z firiem s veľkostnou štruktúrou 50-99 zamestnancov s počtom 727 inzercií, po ktorej nasledujú firmy vo veľkostnej kategórii 25-49 zamestnancov a 10-19 zamestnancov.

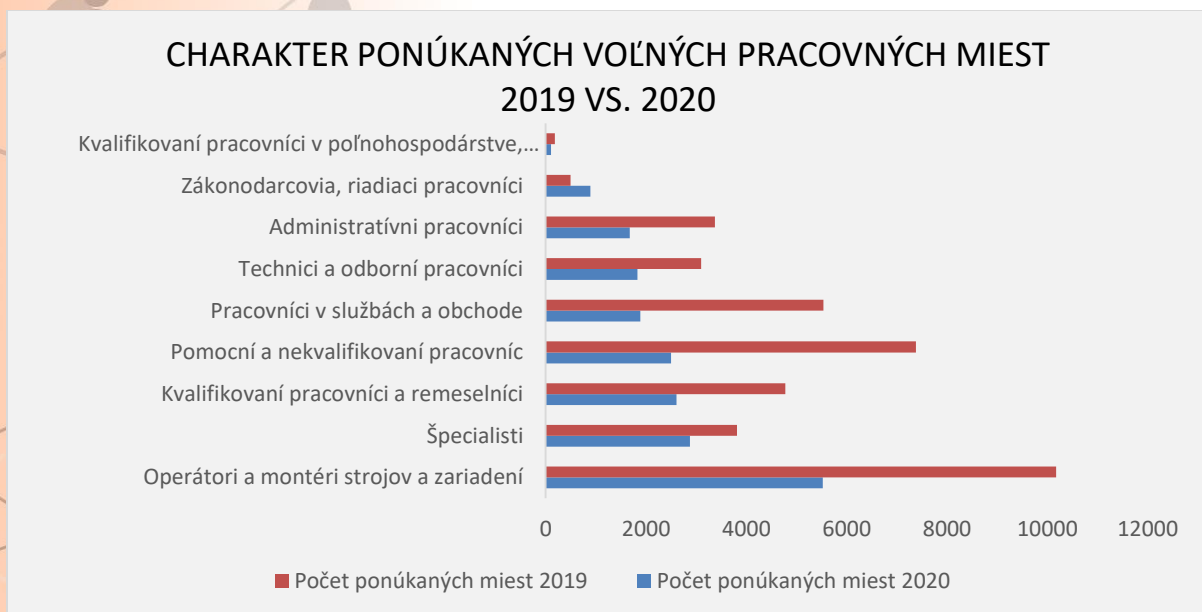
Právna forma znova ponúka bližší pohľad na štruktúru firiem, z ktorých pochádza najvyšší počet inzercií VPM vhodných pre absolventov, pričom v roku 2019 nimi boli „spoločnosť s ručením obmedzeným“, ktoré v druhom kvartáli 2019 tvorili spolu necelých 60 % všetkých inzercií. Po nich nasledovali „akciové spoločnosti“ a „rozpočtové organizácie“. V roku 2020 zostáva poradie z hľadiska štruktúry právnej formy firiem rovnaké.

Z hľadiska charakteru obsadzovaného zamestnania bol v roku 2019 uverejnený najvyšší počet inzercií v kategórii pracovníci v službách a obchode, pričom v tejto kategórii bolo uverejnených až 2 711 inzercií. Ďalšou kategóriou boli pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, technici a odborní pracovníci či špecialisti. V roku 2020 dochádza k malej zmene charakteru ponúkaných VPM, pričom najzastúpenejšou kategóriou v počte inzercií sú pracovníci v službách a obchode, s počtom 1 482 inzercií. Po nich nasledujú špecialisti, ktorí tiež zaznamenali pokles ponúkaných pracovných miest, avšak pokles ponuky miest tohto charakteru nebol natoľko výrazný. Ďalej nasledovali pomocní a nekvalifikovaní pracovníci a technici a odborní pracovníci.

Z hľadiska počtu ponúkaných VPM pre absolventov bolo v roku 2019 ponúkaných najviac pracovných pozícií v kategórii operátori a montéri strojov a zariadení s počtom 10 181 VPM vhodných pre absolventov, po ktorých nasledovali pomocní a nekvalifikovaní pracovníci a pracovníci v službách a obchode. V roku 2020 je štruktúra ponúkaných pracovných miest veľmi podobná, avšak dochádza k prudkému prepadu množstva obsadzovaných pozícií zo strany firiem. V druhom kvartáli roku 2020 je najviac ponúkaných VPM vhodným pre absolventov v kategórii operátori a montéri strojov a zariadení s počtom 5 525 ponúkaných

VPM. V danej kategórii teda medziročne dochádza až k viac ako 54 %-tnému poklesu ponuky VPM, stále však zostáva na čele tohto rebríčka. Nasledujú VPM v kategórii špecialisti, po ktorej nasledujú kvalifikovaní pracovníci a remeselníci. V oboch rokoch je najnižší počet ponúkaných VPM vhodných pre absolventov v kategórii kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve.

**Graf 21:** Charakter ponúkaných VPM 2019 vs. 2020



Zdroj: ISTP.sk, vlastné spracovanie

### 3.2. Nezamestnanosť absolventov

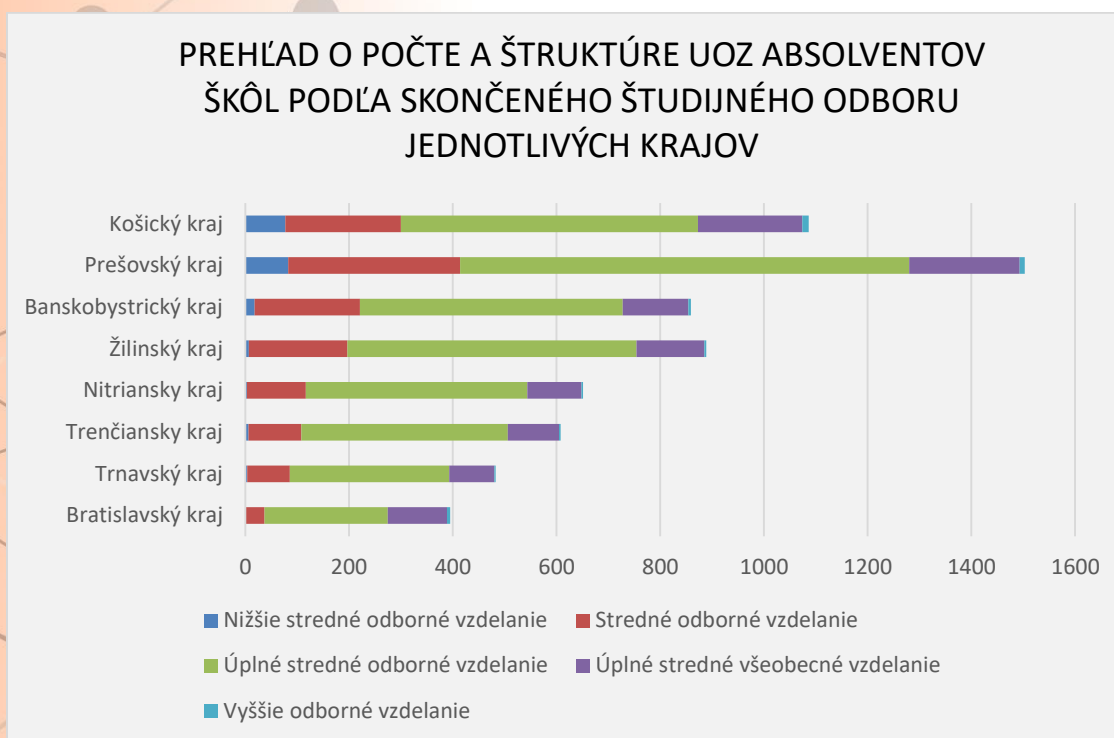
Nezamestnanosť absolventov je v SR sledovaná viacerými inštitúciami a jej vývoj je pravidelne štatisticky zaznamenaný. Pre vývoj SR je jej sledovanie dôležité hneď z niekoľkých dôvodov, a to od efektívneho fungovania trhu práce cez správne vyhodnocovanie kvality systému vzdelávania až po sociálny systém, ktorého sa nezamestnanosť, ktorej súčasťou je aj absolventská nezamestnanosť, dotýka či už formou účelových dávok, či inej formy štátnej podpory UoZ. Dôležitá je však pre celé hospodárstvo, ekonomiku či práve spoločnosť, ktorej kvalitu tento ukazovateľ priamo ovplyvňuje.

#### 3.2.1. Stredoškolská absolventská nezamestnanosť



Nezamestnanosť absolventov sa môže líšiť z hľadiska najvyššieho dosiahnutého vzdelania absolventa, pričom možno rozlíšiť primárne absolventov stredných a vysokých škôl. Pri absolventoch stredných škôl sa sledujú 4 úrovne dosiahnutého vzdelania, ktorými sú nižšie stredné odborné vzdelanie, úplné stredné odborné vzdelanie, úplné stredné všeobecné vzdelanie a vyššie odborné vzdelanie. Štruktúra UoZ podľa najvyššieho dosiahnutého vzdelania a krajov SR je znázornená v nasledujúcom grafe.

**Graf 22:** Prehľad o počte a štruktúre UoZ absolventov škôl podľa skončeného študijného odboru jednotlivých krajov

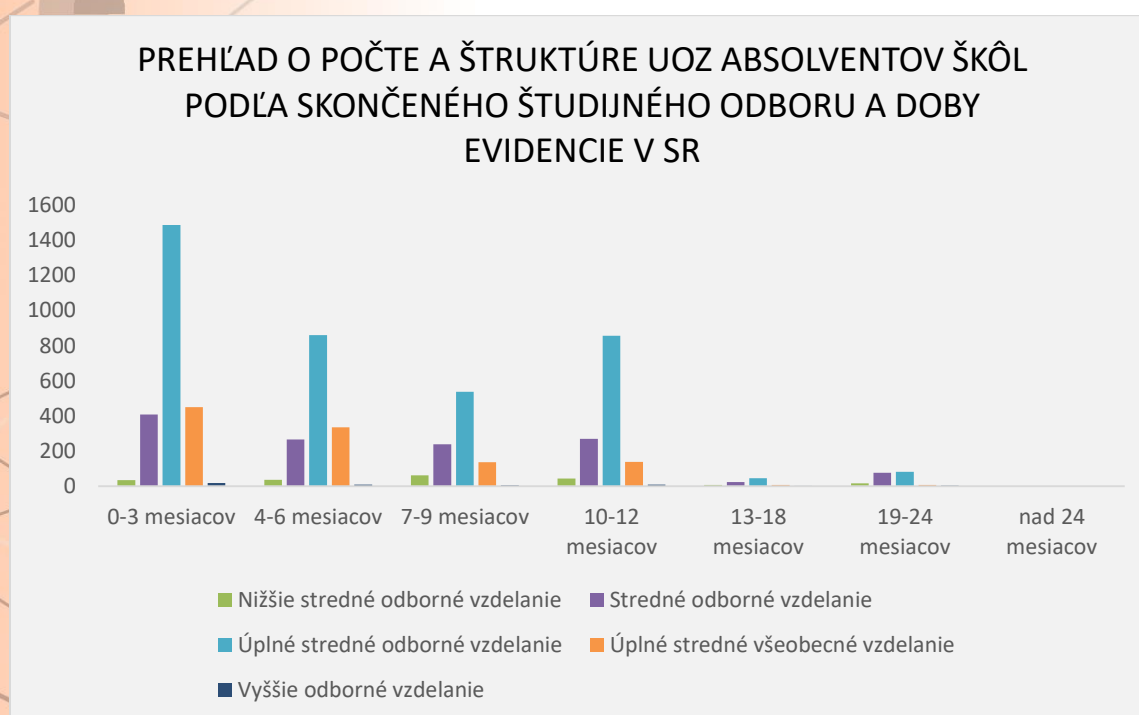


Zdroj: UPSVR vlastné spracovanie

Najviac UoZ pochádzalo z Prešovského kraja a najvyšší podiel zo všetkých UoZ v každom kraji tvorili UoZ s úplným stredným odborným vzdelaním. Na opačnom spektre, teda krajom s najnižším počtom UoZ z radu stredoškolských absolventov, je Bratislavský kraj a najmenej UoZ vo všetkých krajoch malo najvyššie dosiahnuté vyššie odborné vzdelanie.

Ďalším sledovaným aspektom pri štruktúre UoZ absolventov stredných škôl podľa študijného odboru, bola **dĺžka ich evidencie na ÚPSVR**. Rozpätie sledovaného obdobia bolo 0-24+ mesiacov, pričom v kategórii 24 mesiacov a viac sa nenachádzali žiadni absolventi, čo je veľmi pozitívnym zistením. Prevažná väčšina absolventov stredných škôl je evidovaná v rozmedzí 0 - 3 mesiace.

**Graf 23:** Prehľad o počte a štruktúre UoZ absolventov stredných škôl podľa stupňa vzdelania a doby evidencie

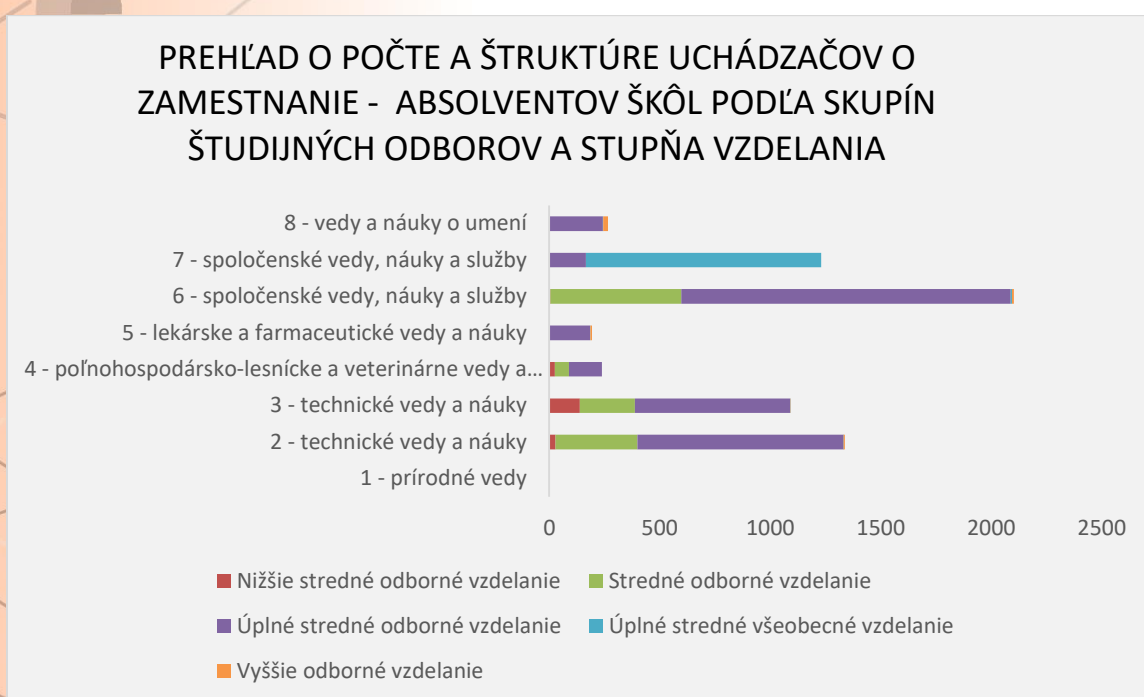


Zdroj: UPSVR, vlastné spracovanie

Štruktúru UoZ **podľa študijných odborov** je možné rozdeliť podľa vyššie spomínaných kritérií a teda na základe najvyššieho dosiahnutého vzdelania či dĺžky evidencie UoZ. Rozlišuje sa osem základných skupín študijných odborov: prírodné vedy, technické vedy a náuky I., technické vedy a náuky II., poľnohospodársko-lesnícke a veterinárne vedy a náuky, lekárske a farmaceutické vedy a náuky, spoločenské vedy, náuky a služby I., spoločenské vedy, náuky a služby II., vedy a náuky o umení. Z hľadiska početnosti UoZ je možné sledovať, že najviac UoZ pochádza zo skupiny spoločenské vedy, náuky a služby II.

A naopak najnižší počet UoZ pochádza zo skupiny prírodné vedy. Najvyšší podiel z pomedzi stupňov vzdelania malo úplné stredné odborné vzdelanie, a tento podiel bol prevažujúci skoro vo všetkých skupinách, okrem skupiny spoločenské vedy, náuky a služby I., v ktorom bolo najzastúpenejšie úplné stredné všeobecné vzdelanie. Paradoxom je, že zo skupiny prírodné vedy v danom období nepochádzali žiadny UoZ z absolventov stredných škôl.

**Graf 24:** Prehľad o počte a štruktúre UoZ absolventov stredných škôl podľa skupín odborov a stupňa vzdelania



Zdroj: UPSVR, vlastné spracovanie

Ďalším sledovaným faktorom, pri hlbšej analýze štruktúry UoZ absolventov stredných škôl bola **dĺžka evidencie absolventa**. Najvyšší podiel absolventov bol evidovaný v rozmedzí 0-3 mesiacov vo všetkých študijných odboroch, druhý najväčší podiel tvorili absolventi evidovaní 4-6 mesiacov, prevažná väčšina absolventov si našla zamestnanie do pol roka od ukončenia štúdia.



**Graf 25:** Prehľad o počte a štruktúre UoZ absolventov stredných škôl podľa skupín odborov a dĺžky evidencie v SR



Zdroj: UPSVR, vlastné spracovanie

### 3.2.2. Vysokoškolská absolventská nezamestnanosť

Vysokoškolskú absolventskú nezamestnanosť by sa dalo považovať za negatívnejšiu, ako stredoškolskú, nakoľko jej absolventi nemajú už možnosť pokračovať v ďalšom štúdiu, čiže si už nemôžu zvyšovať svoju kvalifikáciu vo formálnom systéme vzdelávania. Mali by byť pripravení zastávať vysoko kvalifikované pracovné pozície a ich už nadobudnuté vedomosti a zručnosti by im mali zabezpečiť vysokú konkurencieschopnosť na trhu práce a ľahké uplatnenie. Keď absolventská nezamestnanosť rastie, naznačuje to neefektívnosť či problém v procese vzdelávania, čoho výsledkom môže byť napríklad nadbytočné množstvo

absolventov s kvalifikáciou z odboru, ktorý pre trh práce nie je potrebný. Na trhu práce sa tak ocitne absolvent s nevhodnou alebo nepotrebnou kvalifikáciou, pričom v iných odboroch chýba ľudský kapitál a kvalifikovaná pracovná sila, ktorá by jeho potreby pokryla.

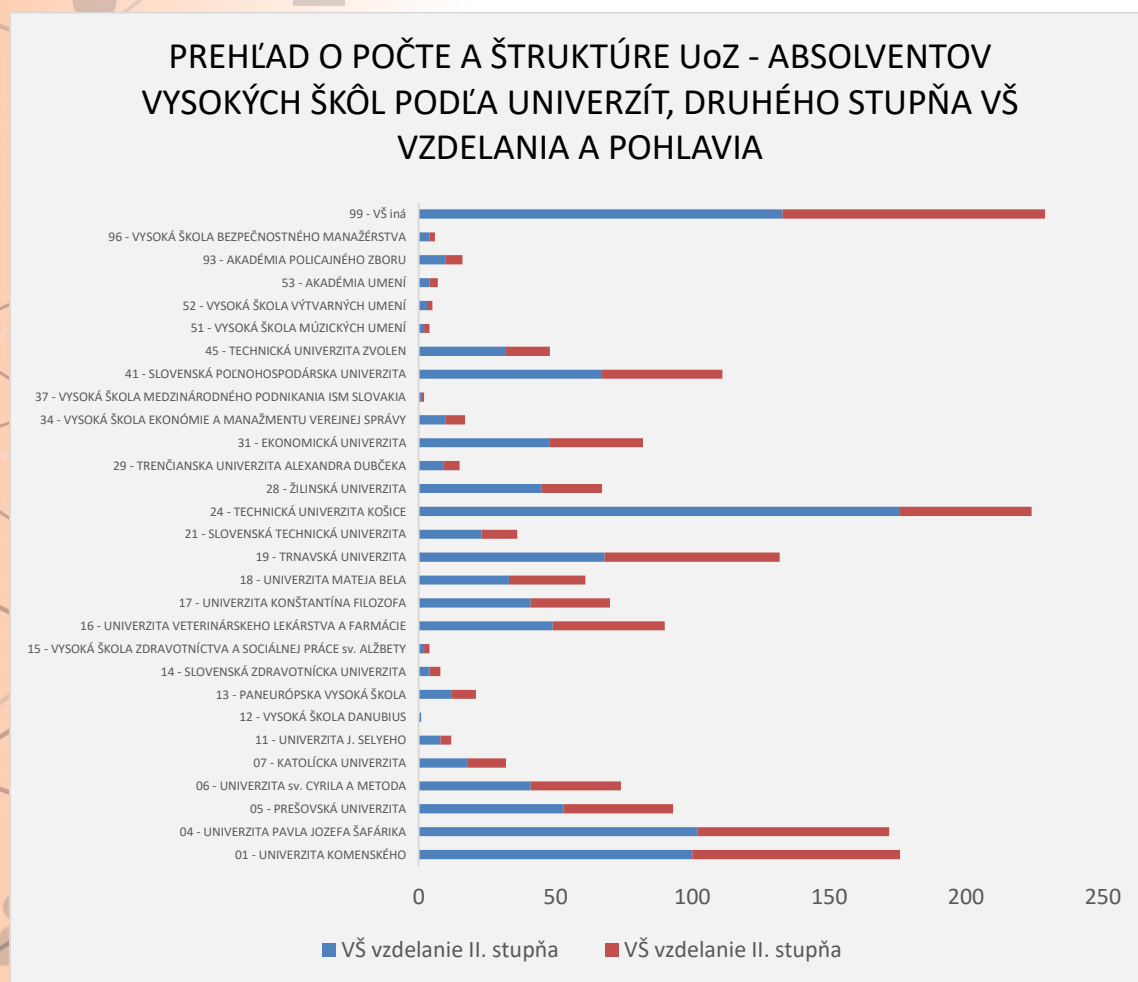
**Graf 26:** Prehľad o počte a štruktúre UoZ absolventov vysokých škôl podľa univerzít, prvého stupňa VŠ vzdelania a pohlavia



Zdroj: UPSVR, vlastné spracovanie

Pri bližšom pohľade na štruktúru UoZ s najvyšším dosiahnutým vzdelaním prvého stupňa VŠ štúdiá možno vidieť počty jednotlivých UoZ podľa škôl, na ktorých štúdium ukončili. Možno tiež pozorovať, že prevažnú časť (až 74 % zo všetkých UoZ) tvoria ženy. Najviac UoZ s prvým stupňom dosiahnutého vysokoškolského vzdelania pochádzalo zo Slovenskej zdravotníckej univerzity, Katolíckej univerzity a Univerzity sv. Cyrila a Metoda.

**Graf 27:** Prehľad o počte a štruktúre UoZ absolventov vysokých škôl podľa univerzít, druhého stupňa VŠ vzdelania a pohlavia

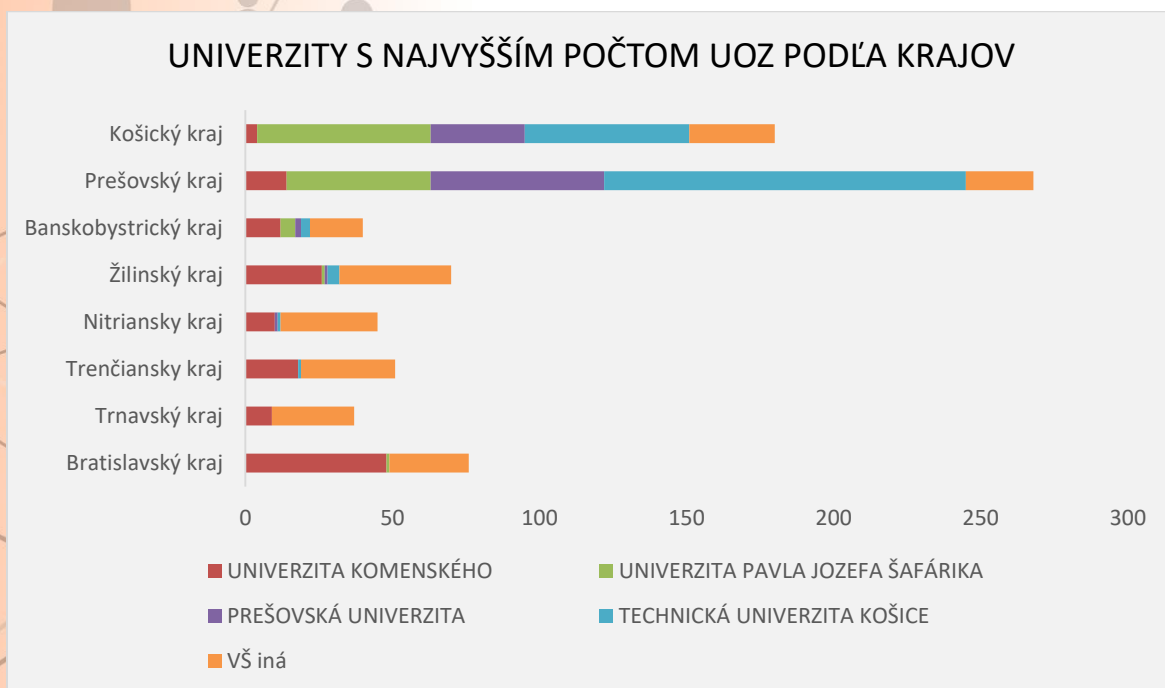


Zdroj: UPSVR, vlastné spracovanie



Prevažnú väčšinu UoZ s dosiahnutým vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa tvorili taktiež ženy, tu však ich podiel na celkovom počte UoZ je nižší, a to 65 %. Najviac UoZ ukončilo svoje formálne vzdelávanie na Technickej univerzite v Košiciach, Univerzite Pavla Jozefa Šafárika a na Univerzite Komenského.

**Graf 28:** Univerzity s najvyšším počtom vysokoškolsky vzdelaných UoZ podľa krajov



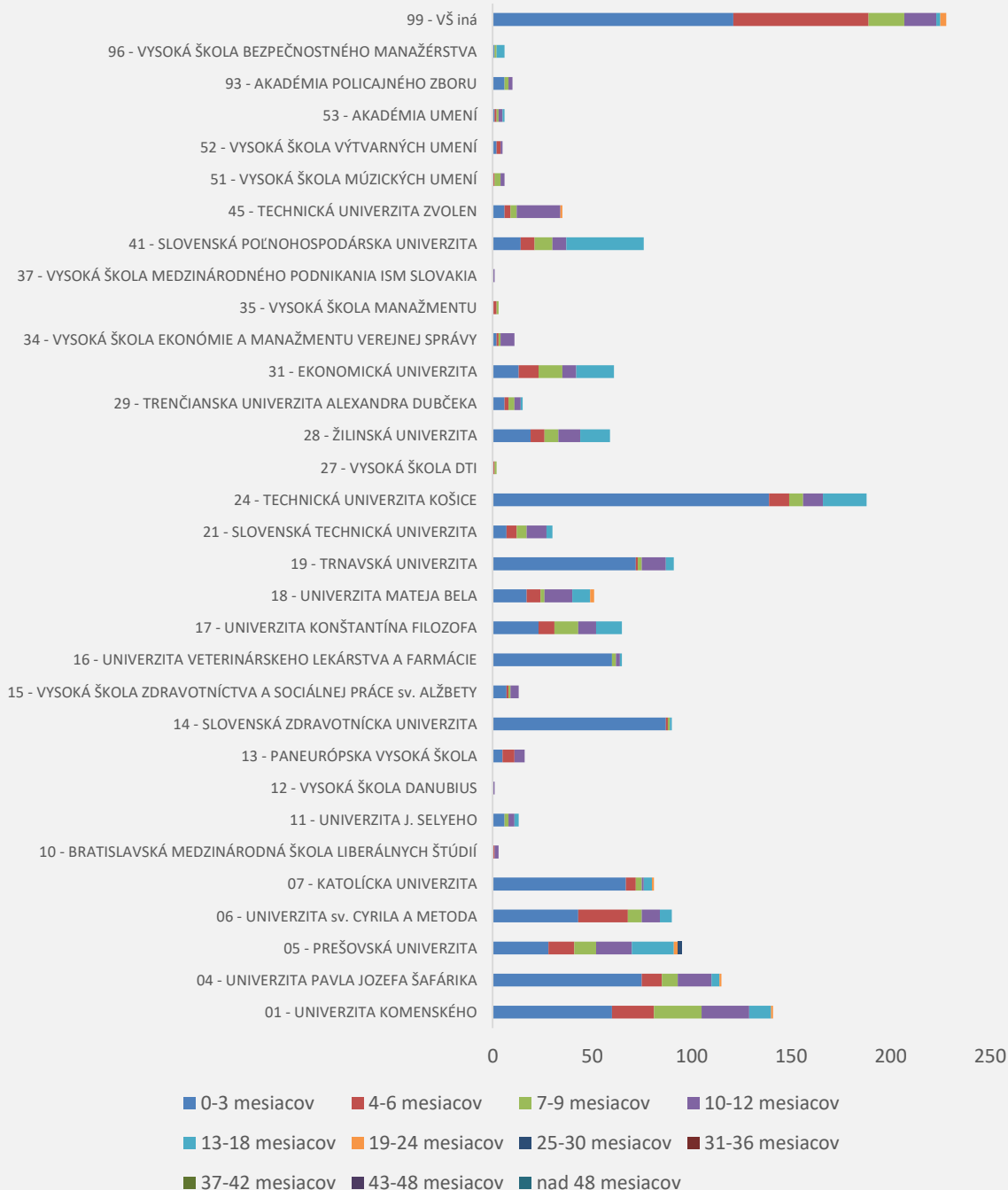
Zdroj: UPSVR, vlastné spracovanie

Najvyššie zastúpenie UoZ bolo v Prešovskom kraji, po ktorom nasledoval Košický kraj a Bratislavský kraj.

Viac ako polovica nezamestnaných vysokoškolských absolventov (53 %) je v evidencii v časovom rozmedzí 0-3 mesiacov, ďalších 13 % je na ÚPSVR vedených po dobu 4-6 mesiacov, 9 % je evidovaných viac ako pol roka, v rozsahu 7-9 mesiacov a 13 % absolventov až 10-12 mesiacov. Až 88 % absolventov je teda evidovaných na ÚPSVR SR primárne do jedného roka, len u 11 % je to 13-18 mesiacov a len u 1 % je to viac.

**Graf 29:** Prehľad o počte a štruktúre UoZ absolventov vysokých škôl podľa univerzít a dĺžky evidencie

## PREHĽAD O POČTE A ŠTRUKTÚRE UoZ ABSOLVENTOV VYSOKÝCH ŠKÔL PODĽA UNIVERZÍT A DĹŽKY EVIDENCIE



Zdroj: UPSVR, vlastné spracovanie



### 3.3. Dotazníkový prieskum o požiadavkách zamestnávateľov na zručnosti súčasných absolventov a skúsenostiach s ich zamestnávaním

Na účely vypracovania analýzy bol realizovaný dotazníkový prieskum s cieľom vyhodnotiť úspešnosť absolventov na trhu práce, získať skúsenosti s ich zamestnávaním a poukázať na kvalitatívne rozdiely v rámci nadobudnutých zručností. V dotazníkovom prieskume bolo nadefinovaných celkovo 26 otázok v rôznej štruktúre. Po vypracovaní a akceptovaní návrhu otázok boli predmetné dotazníky implementované prostredníctvom programu Surveygizmo. Dotazníky boli pred zaslaním cieľovej skupine dôkladne otestované a nedostatky operatívne vyriešené.

Cieľovou skupinou na účely vyplnenia dotazníkového prieskumu bola členská základňa Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky, ktorej bola distribuovaná žiadosť o súčinnosť v rámci tvorby analytického výstupu. Kompletné znenie dotazníka je súčasťou Prílohy č. 1 predkladanej analýzy.

#### 3.3.1. Opytované oblasti v dotazníkovom prieskume

IČO:

[možnosť voľného zadania číselného označenia]

**Zamestnali by ste absolventa?**

- ÁNO
- NIE

**Aké sú podľa Vás výhody prijatia absolventa do zamestnania? (možnosť uviesť viac odpovedí)**

- MZDOVÉ NÁROKY
- OCHOTA UČIŤ SA
- FLEXIBILITA

- INOVATÍVNOSŤ
- KOMUNIKAČNÉ ZRUČNOSTI
- JAZYKY
- VEDOMOSTI Z VYŠTUDOVANÉHO ODBORU
- VEDOMOSTI Z INÝCH ODBOROV
- SKÚSENOSTI
- PREZENTAČNÉ ZRUČNOSTI
- SAMOSTATNOSŤ
- ODOLNOSŤ VOČI STRESU
- ORIENTÁCIA NA BIZNIS A EKONOMICKÁ GRAMOTNOSŤ
- TÍMOVÁ PRÁCA
- ASERTÍVNOSŤ
- INÉ: \_\_\_\_\_

**Aké sú podľa Vás nevýhody prijatia absolventa do zamestnania? (možnosť uviesť viac odpovedí)**

- MZDOVÉ NÁROKY
- OCHOTA UČIŤ SA
- FLEXIBILITA
- INOVATÍVNOSŤ
- KOMUNIKAČNÉ ZRUČNOSTI
- JAZYKY
- VEDOMOSTI Z VYŠTUDOVANÉHO ODBORU
- VEDOMOSTI Z INÝCH ODBOROV
- SKÚSENOSTI
- PREZENTAČNÉ ZRUČNOSTI
- SAMOSTATNOSŤ
- ODOLNOSŤ VOČI STRESU
- ORIENTÁCIA NA BIZNIS A EKONOMICKÁ GRAMOTNOSŤ
- TÍMOVÁ PRÁCA
- ASERTÍVNOSŤ
- INÉ: \_\_\_\_\_

**Ako hodnotíte pripravenosť absolventov vysokých škôl?**

- NEDOSTATOČNÁ
- DOSTATOČNÁ
- PRIEMERNÁ
- DOBRÁ
- VÝBORNÁ

#### Ako hodnotíte pripravenosť absolventov stredných škôl?

- NEDOSTATOČNÁ
- DOSTATOČNÁ
- PRIEMERNÁ
- DOBRÁ
- VÝBORNÁ

#### Spolupracujete so strednými školami?

- ÁNO
- NIE

#### Spolupracujete s fakultami vysokých škôl?

- ÁNO
- NIE

#### Čo je pre Vás u absolventov dôležitejšie? (1 najmenej dôležité, 5 najviac dôležité)

- FORMÁLNE VZDELÁVANIE [1-5]
- ABSOLVENTSKÁ PRAX CEZ ÚRAD PRÁCE [1-5]
- PRAX POČAS ŠTÚDIA [1-5]
- KURZY [1-5]
- ERASMUS, STÁŽ V ZAHRANIČÍ [1-5]



### Podieľate sa na systéme duálneho vzdelávania?

- ÁNO
- NIE

### Je pre Vás dôležitá vzdelávacia inštitúcia, kde absolvent ukončil formálne vzdelávanie?

- ÁNO
- NIE

### Aké obdobie v priemere trvá zaškolenie absolventa na pracovné miesto?

- NIE JE POTREBNÉ ZAŠKOLENIE
- MENEJ AKO TÝŽDEŇ
- TÝŽDEŇ AŽ MESIAC
- MESIAC AŽ ROK
- VIAC AKO ROK

### Dokážete kvantifikovať náklady na zaškolenie absolventa?

- ÁNO
- NIE

### Ak áno, uveďte prosím celkovú sumu v EUR.

### Ako dlho u Vás v priemere ostáva zamestnaný absolvent?

- MENEJ AKO MESIAC
- MESIAC AŽ ROK
- VIAC AKO ROK

### Aké sú najčastejšie príčiny ukončenia pracovného pomeru s absolventom?

- ABSOLVENT DÁ VÝPOVEĎ
- ABSOLVENT DOSTANE VÝPOVEĎ
- UPLYNUTIE DOBY URČITEJ
- UKONČENIE PRÍSPEVKU AOTP Z ÚRADU PRÁCE

Viete vymenovať stredné školy, ktorých absolventov považujete za najlepšie pripravených?

[výber zo zoznamu škôl]

Ohodnoťte prosím spokojnosť s absolventmi škôl, ktoré ste uviedli v predchádzajúcej otázke.

---

Viete vymenovať fakulty vysokých škôl, ktorých absolventov považujete za najlepšie pripravených?

[výber zo zoznamu škôl]

Ohodnoťte prosím spokojnosť s absolventmi škôl, ktoré ste uviedli v predchádzajúcej otázke.

---

Boli by ste ochotní sa zúčastniť krátkeho osobného stretnutia na hĺbkový rozhovor o kvalite absolventov?

- ÁNO
- NIE

Prosím uveďte kontaktné údaje (meno, priezvisko, zamestnávateľ, mail):

---

### 3.4. Výsledky dotazníkového prieskumu

#### 3.4.1. Štruktúra zamestnávateľov (respondentov)

Na dotazníkové zisťovanie reagovalo a teda celkovú vzorku respondentov tvorilo 17 zamestnávateľov, pričom 16 dotazníkov bolo vyplnených úplne a jeden iba čiastočne. Bližšie informácie sa podarilo získať o 14tich respondentoch, pričom je potrebné oceniť ochotu týchto zamestnávateľov, keďže mnoho z nich preukázalo dobrú vôľu v podobe ďalšej spolupráce formou poskytnutia pološtruktúrovaných rozhovorov, ktoré napomohli pri ďalšom zisťovaní, doplnení chýbajúcich informácií či dotvorení jasnejšieho a detailnejšieho obrazu o súčasnom pohľade zamestnávateľov na uplatniteľnosť absolventov a ich konkrétnych požiadavkách, či už na absolventov alebo vzdelávacie inštitúcie, ktoré sa na procese prípravy absolventov v plnej miere podieľajú.

Okrem slovenských firiem, ktoré tvorili najvyšší podiel respondentov, sa do prieskumu zapojili aj zahraničné firmy, konkrétne firmy z USA, Nemecka či Švajčiarska. Prevažná väčšina respondentov sídlila v Bratislavskom kraji a rovnako viac ako polovica zapojených firiem patrila do veľkostnej kategórie nad 50 zamestnancov. Z hľadiska sektorov sa zapojili firmy hlavne z oblasti obchodu, marketingu, gastronómie a cestovného ruchu, chémie a farmácie, energetiky, plynu, elektriny, či administratívy, ekonomiky a manažmentu.

#### 3.4.2. Zamestnávanie absolventov



Až 94 % respondentov preukázalo pozitívny prístup k zamestnávaniu absolventov a prejavilo záujem o ich zamestnanie. Iba v jednom prípade sa objavil negatívny prístup a neochota zamestnať či zamestnávať absolventa. V otázke **hlavných výhod zamestnávania absolventov** až 76 % respondentov uviedlo ochotu učiť sa ako najlepšiu vlastnosť absolventov, čo bolo najčastejšou volenou odpoveďou zo strany zamestnávateľov. Ako druhú najväčšiu výhodu videli zamestnávatelia mzdové ohodnotenie absolventov, pričom túto odpoveď uviedlo až 59 % z nich. Viac ako polovica zamestnávateľov uviedla flexibilitu ako silnú stránku absolventov, ktorá je pri ich zamestnávaní taktiež veľkou výhodou. Medzi výhody, ktoré zamestnávatelia často označovali patrili tiež inovatívnosť a cudzie jazyky. Obe za výhodu pri zamestnávaní absolventov považovalo až 41 % respondentov. Medzi iné, zamestnávateľmi uvedené výhody zamestnávania absolventov patrili zručnosti ako nezaťaženosť predchádzajúcimi pracovnými návykmi či stereotypmi, možnosť vyššej formovateľnosti, vyššia motivácia, originalnosť či kreativita, ale aj počítačové zručnosti ako skúsenosti s IT technológiami, aplikáciami, IT zručnosti. Jeden respondent uviedol, že nemá inú možnosť. Na druhej strane spektra, **za najväčšie nevýhody pri zamestnávaní absolventov** zamestnávatelia takmer jednohlasne označili nedostatok skúseností, túto možnosť uviedlo až 94 % respondentov, čo je však plne logické, keďže absolventi do 5 rokov od skončenia procesu formálneho vzdelávania len získavajú pracovné skúsenosti v zamestnaní a orientáciu na trhu práce. Až 71 % respondentov za druhú najčastejšiu nevýhodu zamestnávania absolventov označilo nedostatok samostatnosti. Tá môže byť výsledkom nedostatočnej prípravy v procese formálneho vzdelávania v tejto oblasti, kedy absolventi nie sú vedení k samostatnosti, či už v prístupe ku štúdiu alebo plnení jednotlivých úloh, s ktorými sa v tomto procese stretávajú. Vplyv môže mať taktiež slabé zapájanie absolventov do pracovného procesu počas praxe či brigády prebiehajúcej súbežne počas procesu formálneho vzdelávania zo strany zamestnávateľov či životného štýlu, kedy sa absolventi neskôr osamostatňujú.

Nedostatok vedomostí z iných odborov a odolnosť voči stresu označilo za nevýhodu pri zamestnávaní absolventov až 41 % respondentov. V hodnotení absolventov dopadli

pomerne zle aj oblasti orientácie na biznis a ekonomická gramotnosť či komunikačné a prezentačné zručnosti a už spomínané mzdové náklady. Jedným z problémov sa v tomto prípade ukazuje nedostatok tzv. „soft skills“, čoho výsledkom sú situácie, kedy absolventi zlyhávajú v stresových situáciách, pri riešení situačných problémov, v prezentovaní seba či svojej práce, komunikácií a základnej finančnej gramotnosti, čo priamo súvisí s nedostatkom vedomostí z iných odborov. „Soft skills“ sa v posledných rokoch skloňujú ako dôležitá súčasť všeobecných zručností absolventov potrebných pre ich úspešné uplatnenie na trhu práce a zvýšenie ich konkurencieschopnosti či atraktívnosti na pracovnom trhu a ich osvojenie si už počas štúdia sa stáva nevyhnutnosťou. U mzdových nákladov dochádza k malému rozporu, keďže množstvo zamestnávateľov uviedlo mzdové náklady práve ako výhodu zamestnávania absolventov, značné množstvo respondentov uviedlo mzdové náklady súčasne taktiež za nevýhodu zamestnávania absolventov. Tento jav by sa dal vysvetliť často nekorešpondujúcimi očakávaniami absolventov a zamestnávateľov o mzdových nákladoch na danú pracovnú pozíciu. Podľa zamestnávateľov má množstvo absolventov nereálne či privysoké očakávania v otázke platového ohodnotenia. Na druhej strane zamestnávateľ očakáva nižšie mzdové ohodnotenie pracovného miesta obsadeného absolventom hlavne z dôvodu nedostatku skúseností absolventa v pracovnej oblasti. Okrem vyššie spomínaných uviedli zamestnávatelia aj ďalšie nevýhody: potreba intenzívnej práce s absolventmi, očakávanie pomoci od kolegov, očakávanie feedbacku na svoju prácu, nejasné predstavy o pracovných postupoch a činnostiach, nejasné ciele do budúcnosti či nižšia lojalita.

Z hľadiska pripravenosti absolventov, bola zisťovaná spokojnosť zamestnávateľov so zručnosťami absolventov stredných a vysokých škôl. **Medzi hodnotením pripravenosti absolventov vysokých a stredných škôl neboli výrazné rozdiely. Vysoké školy v hodnotení dopadli o niečo lepšie ako stredné školy. Viac ako polovica zamestnávateľov, konkrétne 56 %, hodnotí pripravenosť absolventov vysokých škôl ako priemernú, 25 % ako dostatočnú a rovnako, 6 % zamestnávateľov, hodnotí pripravenosť absolventov ako dobrú či výbornú, ale aj nedostatočnú. U absolventov stredných škôl považuje ich úroveň pripravenosti 53 % zamestnávateľov za priemernú, 24 % za dostatočnú, až 18 % za**

nedostatočnú a len 6 % za výbornú. Z výskumu tiež vyplynulo, že až 82 % zamestnávateľov považuje vzdelávaciu inštitúciu, v ktorej absolvent ukončil formálne vzdelávanie za dôležitú. Okrem pripravenosti mali zamestnávatelia možnosť **hodnotiť aj zručnosti absolventov nadobudnuté nielen v procese formálneho vzdelávania, ale taktiež mimo neho.** Hodnotenie bolo v škále jedna až päť, pričom hodnotou jedna označovali zamestnávatelia zručnosti, ktoré boli z ich pohľadu najmenej dôležité, číslom päť označovali najviac dôležité zručnosti z ich perspektívy.

**Tabuľka 5:** Hodnotenie zručností absolventov zamestnávateľmi

Zručnosti a ich dôležitosť	Hodnotenie				
	1	2	3	4	5
Formálne vzdelanie	0	4	4	4	2
Absolventská prax cez ÚPSVR SR	10	1	1	1	0
Prax počas štúdia	1	0	1	3	7
Kurzy	0	2	4	3	1
Erasmus/stáž v zahraničí	0	5	5	4	0

Zdroj : Vlastné spracovanie

**V prípade formálneho vzdelávania nemajú zamestnávatelia jednotný pohľad.** Tento jav by sa dal vysvetliť rozdielnym charakterom jednotlivých zamestnávateľov a teda aj pracovných miest pre absolventov a obsahu vykonávanej práce. Kým pre výkon určitej pracovnej pozície je formálne vzdelanie nevyhnutné a kľúčové, pre iné pozície môže byť oveľa prínosnejšie práve školenia či kurzy, resp. talent. Dôležitou premennou sú tiež vlastnosti a schopnosti samotného absolventa. **Absolventská prax alebo prax počas štúdia sa ukazuje ako veľmi dôležitá zručnosť pre zamestnávateľov.** Zamestnávateli preferujú prax počas štúdia pred absolventskou praxou prostredníctvom UPSVR. Kurzy sa preukazujú tiež ako pomerne dôležité pre zamestnávateľov, minimálne ich možno považovať sa prínosné pre absolventov pri uchádzaní sa o VPM na trhu práce. Na druhej strane účasť na Erasme či stáž v zahraničí sú pre zamestnávateľov skôr menej dôležité.

Kedže drvivá väčšina zamestnávateľov uviedla, že je pre nich dôležitá vzdelávacia inštitúcia, v ktorej absolvent ukončil formálne vzdelávanie, zisťovaná bola intenzita kooperácie



zamestnávateľov so vzdelávacími inštitúciami. Zamestnávatelia zodpovedali otázku, či spolupracujú akoukoľvek formou so strednými či vysokými školami. Len 56 % respondentov uviedlo, že nejakým spôsobom spolupracuje so strednými školami a **len 13 % respondentov sa podieľa na systéme duálneho vzdelávania**. Z hľadiska vysokých škôl bola situácia o niečo horšia, spoluprácu s nejakou fakultou vysokej školy deklarovalo len 47 % respondentov. V tomto smere je vidieť široký priestor na zlepšenie vzájomných vzťahov zamestnávateľov a vzdelávacích inštitúcií, keďže si zamestnávatelia uvedomujú mieru, akou sa vzdelávacia inštitúcia podieľa na tvorbe a formovaní kvalitných absolventov s vhodnými schopnosťami a zručnosťami potrebnými na výkon ich pracovných pozícií. Zamestnávatelia by mali vo väčšej miere participovať pri určovaní zručností absolventov a spôsobe ich nadobudnutia v procese formálneho vzdelávania.

V prieskume bola časť otázok zameraná na skúsenosť zamestnávateľov so zamestnávaním absolventov. Na základe zistení uvedených vyššie bol viditeľný pozitívny postoj zamestnávateľov k zamestnávaniu absolventov, keďže prevažná väčšina sa priklonila k odpovedi, že by absolventov zamestnala. Po prijatí nasleduje zaškolenie – z tohto dôvodu bola zamestnávateľom kladená otázka na priemernú dĺžku času potrebného na zaškolenie absolventa a jeho úplné zapracovanie do pracovného procesu. Najčastejšou odpoveďou, ktorú zvolilo až 76 % respondentov, bola dĺžka zaškolenia v priemere v časovom rozsahu mesiac až rok. Identicky po 12 % respondentov uviedlo, že zaškolenie trvá menej, v priemere teda týždeň až mesiac, ale taktiež aj viac ako rok. Väčšina zamestnávateľov nevedela tieto náklady kvantifikovať, keďže okrem finančných nákladov, im vznikajú časové náklady, kedy je potrebné sa danému absolventovi venovať v oveľa vyššej miere, ako iným zamestnancom, kým bude plne samostatný a bude podávať adekvátny, plnohodnotný pracovný výkon. Dĺžku zaškolenia možno taktiež vysvetliť tým, že na rozdiel od nových zamestnancov, ktorí sa však už nachádzali v pracovnom procese, absolvent okrem návykov potrebných pre výkon danej pracovnej pozície, nadobúda aj návyky a prvé skúsenosti spojené s výkonom akejkoľvek pracovnej činnosti. Ďalšou oblasťou, na ktorú bol dotazník zameraný, bola **priemerná dĺžka zamestnávania absolventov**. **Až 71 % respondentov uviedlo, že absolvent zostal vo výkone**

**pracovnej pozície, na ktorú bol prijatý viac ako rok.** Mesiac až rok zamestnávalo absolventa v priemere 26 % respondentov a menej ako mesiac len 6 %. Na základe uvedeného je možné pozorovať, že absolventi v prevažnej väčšine prípadov zostávajú na pracovných pozíciách, na ktoré boli prijatí a nedochádza tu k vyššej fluktuácii, ktorá by u absolventov mohla byť očakávaná. Čo sa ukončenia pracovného pomeru týka, dochádza k nemu hlavne zo strany absolventov. Výpoveď zo strany zamestnávateľa uviedlo ako najčastejšie ukončenie pracovného pomeru len 21 % respondentov a v 11 % prípadov dochádza k ukončeniu pomeru uplynutím doby určitej, na ktorú bol pracovný pomer uzavretý.

### 3.4.3. Hodnotenie škôl

Zamestnávateľia boli v dotazníkovom prieskume požiadaní, aby podľa vlastných preferencií a skúseností určili najlepšie stredné a vysoké školy. Na základe ich odpovedí boli vypracované tabuľky s jednoduchým prehľadom a hodnotením, ktoré od zamestnávateľov získali. Spolu určili 20 vysokých a stredných škôl, pričom pri vysokých školách mali možnosť špecifikovať aj jednotlivé fakulty. Prekvapivo najviac škôl (35 %) odporúčaných zamestnávateľmi pochádzalo z Trenčianskeho kraja, po ktorom nasledoval Bratislavský kraj (30 %), Žilinský kraj, Trnavský kraj (oba identicky po 15 %) a Prešovský kraj (5 %). Na zloženie škôl v daných rebríčkoch má vplyv okrem iného aj charakter a spôsob podnikania zamestnávateľa či regionálne umiestnenie zamestnávateľa. Zo stredných škôl bola najčastejšie respondentmi uvádzaná Stredná odborná škola gastronómie a hotelových služieb, Farského 9, pričom vo všetkých prípadoch dostala od zamestnávateľov vysoko pozitívne hodnotenie. Ďalšou často uvádzanou strednou odbornou školou bola Stredná priemyselná škola strojnícka, Fajnorovo nábrežie 5, ktorá však vo výslednom hodnotení nedopadla až tak dobre. Z vysokých škôl bola najčastejšie uvádzaná Slovenská technická univerzita v Bratislave a v rámci nej Fakulta chemickej a potravinárskej technológie, Fakulta elektrotechniky a informatiky či Materiálovotechnologická fakulta so sídlom v Trnave. Druhou, najčastejšie uvádzanou bola, Univerzita Komenského v Bratislave, v rámci ktorej boli pozitívne hodnotené tieto fakulty: Lekárska fakulta, Farmaceutická fakulta a Fakulta

managementu. Trojicu uzatvára Žilinská univerzita v Žiline, v rámci ktorej bola vysoko oceňovaná hlavne Fakulta elektrotechniky a informačných technológií a Strojnícka fakulta.

**Tabuľka 6:** Hodnotenie stredných škôl zamestnávateľmi

Stredné školy	Priemerné hodnotenie
Stredná priemyselná škola, Obrancov mieru 1	5
Spojená škola, Rastislavova 332	5
Stredná odborná škola gastronómie a cestovného ruchu, Levická 40	5
Stredná odborná škola gastronómie a hotelových služieb, Farského 9	5
Stredná odborná škola elektrotechnická, Komenského 50	5
Stredná odborná škola obchodu a služieb, Nábr. J. Kalinčiaka 1	5
Hotelová akadémia, Hlinská 31	5
Stredná odborná škola elektrotechnická, Sibírska 1	5
Stredná priemyselná škola elektrotechnická, Plzenská 1	5
Stredná odborná škola, Športová 675	4
Súkromná stredná odborná škola, S. Chalupku 12B	4
Stredná priemyselná škola strojnícka, Fajnorovo nábrežie 5	3
Stredná odborná škola, I.Krasku 491	3
Stredná odborná škola obchodu a služieb, Piešťanská 80	2

Zdroj: Vlastné spracovanie z dotazníkového prieskumu

**Tabuľka 7:** Hodnotenie vysokých škôl zamestnávateľmi

Vysoké školy	Fakulta	Priemerné hodnotenie
Univerzita Komenského v Bratislave	Lekárska fakulta	5
Slovenská technická univerzita v Bratislave	Fakulta elektrotechniky a informatiky	5
Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre	Fakulta agrobiológie a potravinových zdrojov	5
Slovenská technická univerzita v	Materiálovotechnologická fakulta so	5



Vysoké školy	Fakulta	Priemerné hodnotenie
Bratislave	sídlom v Trnave	
Akadémia Policajného zboru v Bratislave	Akadémia Policajného zboru v Bratislave	5
Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach	Prírodovedecká fakulta	5
Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre	Fakulta stredoeurópskych štúdií	5
Technická univerzita v Košiciach	Fakulta elektrotechniky a informatiky	5
Univerzita Komenského v Bratislave	Fakulta managementu	5
Univerzita Komenského v Bratislave	Farmaceutická fakulta	4,67
Žilinská univerzita v Žiline	Fakulta elektrotechniky a informačných technológií	4,67
Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre	Fakulta biotechnológie a potravinárstva	4,5
Ekonomická univerzita v Bratislave	Fakulta hospodárskej informatiky	4
Žilinská univerzita v Žiline	Strojnícka fakulta	4
Ekonomická univerzita v Bratislave	Národohospodárska fakulta	4
Slovenská technická univerzita v Bratislave	Fakulta chemickej a potravinárskej technológie	3,67

Zdroj: Vlastné spracovanie z dotazníkového prieskumu

#### 3.4.4. Pološtruktúrované rozhovory

Firmy, ktoré v dotazníkovom prieskume prejavili záujem o osobnú návštevu a hĺbkový rozhovor na tému kvalita absolventov, boli autorským kolektívom oslovené s ponukou osobného stretnutia, resp. rozhovoru prostredníctvom online nástroja. Z oslovených firiem boli rozhovory potvrdené štyrmi firmami, s ktorými sa realizovali osobné alebo online rozhovory. Z rozhovorov vyplynuli nasledovné zistenia:

##### ELV PRODUKT a.s.

**Firma sa zaoberá výrobou a predajom betónových a ocelových stožiarov.**

Kvôli úzkej špecializácii a profilácii činnosti je pre firmu náročné nájsť dostatočné množstvo vhodných absolventov. Ako v rozhovore uviedla finančná riaditeľka, pani Božiková, špecifický profil zamerania ich zamestnancov, ako frézar či zámočník, im neumožňuje zamestnať absolventov napríklad z gymnázií, čím sa počet ich potenciálnych budúcich zamestnancov ešte zužuje. Ich situáciu sťažuje nedostatok škôl zameraných na nimi požadované odbory z dôvodu nedostatku odborných majstrov, ktorí by dané predmety mohli vyučovať či vplyv automobilového priemyslu. Automatizácia výrobných procesov je kvôli nákladovej náročnosti pre firmu nemožná. Sú odkázaní na disponibilnú pracovnú silu na trhu práce. Problémy v zamestnávaní absolventov pozorujú najmä v prehnaných očakávaniach absolventov a ich pracovnej disciplíne, ktoré spolu nepriamo súvisia. Časovú flexibilitu nepokladajú za benefit, majú nezodpovedné správanie pri nahlasovaní dovolenky, sú nezodpovední v prístupe k práci, majú nedostatočnú finančnú gramotnosť, na základe ktorej vo svojom voľnom čase vykonávajú nelegálnu prácu.

Za nedostatočnú považujú praktickú výučbu študentov stredných škôl a v slabom zapojení vzdelávacích inštitúcií na výrobnom procese. Študentská povinná prax sa považuje za nedostatočnú a rovnako sa hodnotí záujem učiteľov o formu a priebeh praktickej výučby. Pri hodnotení stredných škôl sa kritizuje najmä ich nedostatočná spolupráca so zamestnávateľmi a nízka možnosť komunikácie zamestnávateľov so študentmi prostredníctvom vzdelávacích inštitúcií, na základe ktorej by sa študenti o vhodných pracovných miestach mohli dozvedieť. Problémom je taktiež často chýbajúca legislatíva, napríklad pri tzv. „učiteľskej praxi“ – dobrovoľná prax učiteľov na pracovisku zamestnávateľa, ktorá by mohla byť riešením chýbajúcich odborných majstrov pre výučbu určitých odborov.

**VÝSKUMNÝ ÚSTAV CHEMICKO-TECHNOLOGICKÝ (VÚCHT)**

Pre výkon svojej práce v oblasti výskumu a vývoja technológií pre chemický priemysel, energetiku a ekológiu táto inštitúcia vyžaduje absolventov s chemicko-technologickým vzdelaním. Najvhodnejšou vysokou školou pre túto inštitúciu je teda najmä Slovenská technická univerzita, s ktorou má tento ústav úzku komunikáciu a spoluprácu. Na základe požiadaviek daných pracovných miest preferuje tento ústav absolventov vysokých škôl, avšak problémy vo vzdelávaní vidí už vo výučbe na základných školách. Prvým problémom je podľa generálneho riaditeľa, pána Brežného, zľavovanie z požiadaviek na žiakov, napriek tomu sa priemyselná rada snaží o spoluprácu so vzdelávacími inštitúciami vo forme olympiád či vzdelávacích krúžkov zameraných na chémiu. Cieľom týchto aktivít je podľa jeho slov lepšie prepojenie škôl a zamestnávateľov a napomáhanie potenciálnym budúcim zamestnancom v chemickom priemysle. Ústav taktiež prejavil ochotu poskytovať povinnú prax – poskytovaním mentoringu a aktívnym zapájaním do pracovného procesu. Iným problémom pri zamestnávaní absolventov je znova regionálne hľadisko, kde dochádza k problému obsadiť určité pracovné miesta najmä kvôli lokalite výkonu danej práce. Túto situáciu zvyknú študenti taktiež využívať na získanie práce po ukončení štúdia a následne sa presťahujú do väčších miest. Negatívne sa hodnotia taktiež prezentačné zručnosti absolventov, najmä absolventov technických odborov či jazyková vybavenosť absolventov. Slovenskí absolventi sú často ovplyvnení ponukami práce v zahraničí. Potenciál sa vidí v stále zvyšujúcom sa počte zahraničných študentov, najmä z krajín Balkánu a Ukrajiny. Slabú konkurencieschopnosť Slovenska vo vzťahu k Česku vidno tiež v lepšom vzťahu k vede a nižšej korupcii v oblasti grantov v danom odvetví.

Za dôležité z pohľadu zamestnávateľov pri hodnotení kvality vysokých škôl sa považuje najmä prepojenie profesorov či učiteľov s praxou a ich participácia na výskumných úlohách pre súkromný sektor, skladba predmetov, ktoré tvoria obsah štúdia absolventov vysokých škôl, vyššia podpora vedy a výskumu či podpora chémie v spoločnosti. Dôležité je ponechať, hlavne v oblasti chémie, prvé roky štúdia na vysokej škole štúdiu hlavne všeobecných a teoretických predmetov, na ktorých môžu absolventi neskôr stavať aj pri výkone svojej práce. So zamestnávaním absolventov majú pozitívne skúsenosti a väčšina absolventov na



danom pracovnom mieste zostáva dlhší čas. V prístupe absolventov však možno pozorovať problémy, najmä ich prehnané platové očakávania, ale taktiež sa zaznamenal výraznejší záujem o pracovnú dobu či pracovné podmienky a benefity zo strany absolventov.

### VAŠEK S.R.O.

Vašek s.r.o. je mikro-podnik do desať zamestnancov, pričom sa primárne venuje oprave a údržbe osobných a nákladných automobilov a poľnohospodárskych strojov so sídlom v Trenčianskom kraji, v okrese Nové Mesto nad Váhom. Okrem toho ponúka predaj produktov a doplnkové produkty a služby, ako je uskladnenie pneumatík či odťahové služby. Aktívne sa zapája do systému duálneho vzdelávania a už tretí rok podporuje „dualistov“ v praktickej výučbe. Podobne aktívny je aj pri „náborovaní“ budúcich žiakov stredných škôl do systému duálneho vzdelávania, hlavne do vzdelávacieho odboru autoopravár mechanik, elektrikár či klampiar. Túto aktivitu však vyvíja hlavne z donútenia, keďže napomáha školám, s ktorými úzko spolupracuje a komunikuje, pri získavaní žiakov do odborov, ktoré sú v danom okrese nedostatkové alebo úplne chýbajúce. Náborovanie prebieha hlavne formou exkurzie počas dňa otvorených dverí v servise a aktívnej komunikácie s rodičmi, pričom sa im snažia priblížiť potreby pracovného trhu ale aj automobilového priemyslu, ktorý je v danom okrese širokospektrálne zastúpený. Pri rozhovore pani Papierniková, manažérka pre servisné služby, uviedla, že „Odbory vzdelania ako autoklampiar alebo autolakírník sú chýbajúce pre nízke počty žiakov, resp. ich nezáujem o dané odbory a teda nie je možné otvoriť triedy s týmto zameraním. Rovnako je neochota zo strany škôl, keďže školy nie sú ochotné otvárať triedu pre jedného či dvoch študentov, pričom by to podľa nich bolo príliš drahé“. Problém nastáva aj v spojení s novo prijatou legislatívou, ktorá bude v platnosti od budúceho roka, tzv. CMO systém, kedy bude potrebné mať na každú aktivitu servisu vyučeného a kvalifikovaného pracovníka, no tí zo škôl nevychádzajú.

Čiastočné riešenie tohto problému by bolo uznávanie kvalifikácie nevyučeným pracovníkom, ktorí však majú v danej činnosti dlhoročnú prax a potrebné znalosti a zručnosti. Veľké

nedostatky sú v prístupe škôl, hlavne jednotlivých učiteľov, kde práve učitelia nepodporujú žiakov v získavaní praxe u zamestnávateľa, konkrétne ide o odborných majstrov, ktorí sa tým cítia ohrození a majú strach zo straty pracovného miesta. Pri ponuke prechodu do praktickej výučby zo strany zamestnávateľa však nejavia záujem. Riešením je výučba daných predmetov ľuďmi z praxe, pre tých je však záťažou absolvovať vzdelanie potrebné k získaniu pedagogického minima, na ktoré nemajú čas. Problém je taktiež neochota škôl púšťať žiakov na prax od prvého ročníka ich štúdia. Zväčša žiakov púšťajú v druhom, v niektorých školách až v treťom ročníku, pričom žiakom táto prax chýba. Zle sú hodnotené učebné pomôcky a materiály, ktoré sú zastaralé a dávno neaktuálne. Učebné osnovy a pracovné manuály sú okrem zlej obsahovej stránky podávané žiakom zlou formou.

Forma doterajšej výučby žiakom nedáva možnosť kreatívneho myslenia, praktického riešenia problémov a prepájania teoretických poznatkov s ich praktickým využitím či prevedením. Nie je flexibilná, nevštepuje žiakom samostatnosť či schopnosť tímovej práce a najmä im nenapomáha osvojiť si vhodné prezentačné a komunikačné zručnosti, ktoré u daných žiakov významne absentujú. Žiaci sú málo komunikatívni, občas im chýbajú aj základné znalosti z hlavného odboru vzdelávania, finančnej gramotnosti či etiky, sú v zlej fyzickej kondícii a chýbajú im ambície a cieľavedomosť. Školy sa tiež negatívne stavajú k snahe zamestnávateľa vplývať na obsah učebných osnov, pričom zamestnávateľ sa len snaží uplatniť si svoj nárok – vplývať na učebné osnovy v rozsahu 30 % jeho obsahu, pričom v ich súčasnom stave je výrazný problém zosúladenia obsahu osnov a potreby výučby pre prax. Príliš teoretická výučba je kontraproduktívna. Rovnako žiaci študujúci v systéme duálneho vzdelávania hodnotia za prínosnejšie praktické vyučovanie, avšak uvedomujú si aj dôležitosť teoretickej výučby. Systém duálneho vzdelávania hodnotí veľmi pozitívne aj strana zamestnávateľov a problém nízkeho zapojenia firiem spočíva najmä v byrokracii spojenej s činnosťou zapojenia do tohto systému, či nedostatok informácií, alebo množstvom protichodných informácií, ktoré sú zamestnávateľom podávané. Veľká výhoda spočíva v možnosti bezplatného školenia inštruktorov. Podľa skúseností je systém duálneho vzdelávania schopný pripraviť budúcich absolventov na trh práce v rozsahu 80-90 %, zvyšok by sa mal

doplniť výučbou orientovanou na komunikáciu, ekonomickú gramotnosť, klientsky orientovaný prístup k zákazníkom či pravidelné prezentovanie. Školský systém by mal v žiakoch taktiež podnecovať ochotu zapájať sa do procesu celoživotného vzdelávania, ktorý ich v danom pracovnom odbore čaká (spôsobený hlavne technologickým pokrokom a meniacimi sa pracovnými postupmi).

Odporúčania vyplývajúce z rozhovoru:

- Podporná informačná pomoc zamestnávateľom v spojitosti so zapájaním sa a fungovaním v systéme duálneho vzdelávania (predchádzanie nesúladu informácií).
- Potreba zavedenia technickej práce na základné školy (potreba praktickejšej výučby už na nižšej úrovni vzdelávania).
- Separácia detí v skoršom veku na školy so špecifickejším zameraním, špecializácia detí od ranného veku.
- Potreba zvýšenia kapacitnej úrovne inštitúcií vykonávajúcich skúšky odbornej spôsobilosti v jednotlivých okresoch.
- Zvýšenie efektivity spolupráce s UoZ z ÚPSVR (neochota UoZ spolupracovať).
- Rekvalifikácia REPAS, KOMPAS (vyhodnocované ako účinné).
- Odstraňovanie legislatívnych prekážok pre zapojenie zamestnávateľov a škôl do systému duálneho vzdelávania a efektívnu spoluprácu zamestnávateľov a škôl.
- Zlepšenie systému financovania a vládnej podpory malých a stredných podnikov (diskriminácia západného Slovenska).
- Potreba zavedenia pravidelných školských exkurzií u zamestnávateľov, ktoré budú vhodné pre študentov, ale taktiež učiteľov, vďaka čomu získajú obraz o reálnom pracovnom prostredí či podmienkach a spôsobe výkonu práce v súčasnosti.



**BIOSYNTH s. r. o.**

Je medzinárodná firma zaoberajúca sa výrobou, predajom a sprostredkovaním ostatných základných organických chemikálií, pričom sa venuje hlavne oblasti vyššej organickej chémie a farmácie a v súčasnosti spolu zamestnáva 20-24 zamestnancov. Hlavné sídlo firmy je vo Švajčiarsku a pobočky majú okrem SR aj vo Veľkej Británii.

Firma Biosynth zamestnáva aktuálne dvoch absolventov a jednu študentku vysokej školy, ktorú po ukončení štúdia plánuje dlhodobo zamestnať. Vzhľadom na úzky profil a špecifickosť jej zamerania je pre firmu nutné zamestnávať kvalifikovaných pracovníkov (najmä s ukončeným vysokoškolským vzdelaním), firma však vytvára aj pracovné miesta s potrebnou nižšou kvalifikáciou ako je vysokoškolská. Ide najmä o pracovné pozície v sklade a náplňou ich činnosti je manipulácia s chemickými a horľavými látkami. Firma sa všeobecne stretáva s nedostatkom pracovnej ponuky na trhu práce. Pri snahe obsadiť nižšie kvalifikované pracovné miesta stredoškolskými absolventmi so vzdelaním orientovaným práve na chémiu sa firma stretla s negatívnymi skúsenosťami, kedy absolvent na pracovisku ohrozil seba aj iných, či hrubo porušoval pracovnú disciplínu. Podľa slov generálneho manažéra Jerguša Mittera stredoškolským absolventom chýba zodpovednosť, potrebné praktické zručnosti v práci v laboratóriu či samostatnosť. Problém s obsadzovaním miest tohto charakteru riešia prijímaním uchádzačov bez adekvátneho vzdelania avšak so skúsenosťami s prácou v sklade a zamestnanec prechádza komplexným zaškolením. V otázke duálneho vzdelávania prebrala spoločnosť Biosynth firmu Tauchem, ktorá bola do duálneho vzdelávania zapojená. Problémom je, že študentom duálneho vzdelávania je potrebné sa venovať a takýto spôsob práce je neefektívny, pretože zamestnanci musia vykonať veľký objem svojej vlastnej práce. V rámci spoločnosti na to nie sú dostatočné kapacity, čo je problém z časového hľadiska a diskutabilná je aj bezpečnosť na pracovisku, keďže zamestnanci pracujú aj s nebezpečnými chemikáliami.

Ešte väčšie problémy sa objavujú pri prijímaní uchádzačov na pozície, ktoré si vyžadujú komplexné odborné znalosti z odboru chémie a vysokú kvalifikáciu. Prvým problémom je nedostatok uchádzačov o VPM, pričom tento jav sa sleduje aj pri záujme absolventov o stáže či brigády, pričom študenti o tieto pozície záujem nejavia. Odborná prax počas štúdia však zohráva významnú úlohu pri prijímaní absolventov po skončení štúdia a pre väčšinu zamestnávateľov je veľkým prínosom pre úspešné uplatnenie absolventa. Firma Biosynth je otvorená prijímaniu absolventov na obsadzované VPM, či študentov na brigádnicke pozície. Zo strany firmy je ochota školiť študentov, resp. sprostredkovať školenie, pričom u aktuálnej stážistky sledujú výrazné zlepšenie, čo to dobrá cesta v príprave na budúce zamestnanie. Výhodou pre študentku je aj to, že počas pandémie a prerušenia praktického vyučovania nestratila kontakt s praxou na rozdiel od jej spolužiakov. Pripravenosť absolventov vysokých škôl sa hodnotí ako nedostatočná, poukazuje sa však na individuálnosť absolventov a záleží na prístupe a ochote jednotlivých absolventov. Absolventom chýbajú odborné znalosti a dĺžka zaučenia sa pohybuje až v rozsahu jedného roka.

Chýbajúce odborné znalosti však nevnímajú ako chybu absolventov, ale **problém vidia najmä vo vzdelávacom procese, kde študenti nemajú možnosti ani priestor na prácu so zodpovedajúcim materiálno-technickým vybavením.** Keďže školy dlhodobo používajú prístroje dávno neaktuálne či zastaralé, v malom množstve a v nedostatočnom časovom rozsahu, často sa stáva, že študenti pri práci musia zdieľať jeden nástroj, určitý úkon kvôli časovému rozsahu vykonajú maximálne jedenkrát, čo je na osvojenie si daných postupov či skúseností nedostatočné. Mnoho študentov vysokých škôl s chemickým zameraním však reálne o prácu v laboratóriách nemá záujem, snažia sa o zjednodušovanie pracovných činností a orientujú sa viac na podporné práce súvisiace s chémiou, ako napríklad administratíva v chémií. **Ako nedostatočné sa však u absolventov hodnotia tzv. „soft skills“ ako tímová práca, komunikačné zručnosti, samostatnosť, prezentačné zručnosti ale aj jazykové zručnosti. Absentuje ekonomická gramotnosť,** ktorá u absolventov absentuje na bázickej úrovni, pričom väčšina z nich nerozumie základným pojmom na výplatnej páske či ich právam a povinnostiam vyplývajúcim z ich pracovnej zmluvy. Je teda potrebné, aby školy

vo väčšej miere investovali do nových zariadení a potrebné je aj reflektovať digitalizáciu, keďže študenti výrazne zaostávajú aj v bežných programoch ako Excel a Word, či nemajú skúsenosť so softvérom alebo GDPR, ktoré im v škole nebolo priblížené.

Na pracovné pohovory chodia absolventi nedostatočne pripravení, s nízkou úrovňou jazykových zručností či nedostatkom záujmu v podobe absentujúcich informácií o firme či otázok, na ktoré dostanú priestor. Absolventi nevedia správne ohodnotiť a často majú pomerne nízke mzdové nároky. Povinné uvádzanie platov pri inzercii je výhoda a správne riešenie, čím sa predchádza neskorším nedorozumeniam či nezrovnalostiam v očakávaniach a ponuke zamestnávateľa a absolventi získavajú prehľad o reálnom mzdovom ohodnotení v sektore. Firma sa taktiež musela vysporiadať s fluktuáciou absolventov, pričom hlavným dôvodom je slabá lojalnosť voči zamestnávateľovi, nedostatočná schopnosť riešiť problémy a v Bratislave aj vysoká konkurencia firiem.

Firma Biosynth ponúka svojim zamestnancov mnoho výhod a možností ďalšieho vzdelávania, napríklad formou jazykových kurzov, na ktoré sa ako medzinárodná spoločnosť orientuje. Tieto jazykové kurzy sú u zamestnancov a absolventov prijímané veľmi pozitívne, je o ne výrazný záujem a široké zapojenie, čo na druhej strane oceňuje zamestnávateľ. Celkovo je zo strany zamestnancov záujem o ďalšie vzdelávanie, ktoré je súčasťou celoživotného vzdelávania, pôsobí ako motivačný prvok a podnecuje absolventov či zamestnancov k lepším výkonom.

Firma Biosynth veľmi aktívne komunikuje s vysokými školami, resp. ich fakultami, najmä so Slovenskou technickou univerzitou v Bratislave, v rámci ktorej najviac spolupracujú s Fakultou chemickej a potravinárskej technológie. Iniciatíva na intenzívnejšiu spoluprácu s touto vysokou školou sa premietla do vedenia prednášky, pričom by bolo žiadúce sa aktívne podieľať na tvorbe študijných programov alebo zapájanie sa do obsahu ich výučby. Firma Biosynth prišla s návrhom na spoluprácu formou zapájania študentov do riešenia a vypracovania úloh a zadaní čiastkových cieľov ich projektov, za čo ponúka úhradu všetkých chemických látok, ktoré pri tom študenti využijú a tiež platové ohodnotenie pre



študentov. Stretáva sa však s neochotou zo strany vzdelávacích inštitúcií a slabým záujmom o kooperáciu, pričom vzdelávacie inštitúcie za danú aktivitu očakávajú protihodnotu. Chemickému priemyslu by výrazne pomohlo, ak by vzdelávacie inštitúcie dali širší priestor zamestnávateľom v prezentácii ich firiem vo forme prednášok či workshopov. Prostredníctvom dňa otvorených dverí pre študentov a učiteľov by študenti nadobudli obraz o práci v laboratóriu či vzhľade ich možného budúceho pracoviska a firma by tým mala možnosť predstaviť im najaktuálnejšie technológie či druhy softvérov ako digitálny analytický denník, ktoré sú pri súčasnej digitalizácii už bežnou súčasťou každého takéhoto pracoviska, avšak na školách sa nemajú žiaci možnosť o nich dozvedieť. Úloha štátu spočíva v pomoci, dohľade či sprostredkovaní lepšej komunikácie medzi vzdelávacími inštitúciami a zamestnávateľmi.

### 3.5. Hodnotenie zručností u absolventov v sektorovom členení

V rámci Národného projektu Prognózy vývoja na trhu práce v SR II bol na konci roka 2019 zrealizovaný terénny prieskum u zamestnávateľov. Prieskum bol zameraný na identifikáciu očakávaného vývoja produkcie, počtu zamestnancov a požiadaviek zamestnávateľov na absolventov v horizonte najbližších 5 rokov. Výberová vzorka pokrývala všetky odvetvia ekonomických činností vo všetkých regiónoch, ako aj všetky najdôležitejšie zamestnania. Zber údajov od regionálne významných zamestnávateľov prebiehal prostredníctvom štandardizovaného dotazníka, ktorý bol dostupný aj v on-line forme. Do terénneho prieskumu bolo v roku 2019 oslovených 1 338 zamestnávateľov podnikajúcich v SR. Miera návratnosti dotazníkov u zamestnávateľov bola na úrovni 69,2 %. Pre účely analýzy *Kvalita absolventov z pohľadu zamestnávateľov* boli z tohto prieskumu vyhodnotené a precízne analyzované vybrané dáta za oblasť zručností. Tie boli členmi autorského kolektívu vyhodnotené so zreteľom na sektorové špecifiká. Hlavnou oblasťou, ktorú zamestnávatelia v prieskume hodnotili a ktorá bola predmetom analýzy, bola dôležitosť a úroveň zručností u absolventov. Tá bola zamestnávateľmi hodnotená na stupnici 0 - 4 (0 = úplne nepotrebné, resp. nízka úroveň a 4 = veľmi potrebné, resp. vysoká úroveň). Jednotkové dáta za ekonomické subjekty boli vážené celkovým počtom zamestnancov v zamestnaniach podľa klasifikácie zamestnaní SK ISCO-08, ktorých sa týkali. Analyzované výsledky boli následne vyhodnotené v sektorovom členení (24 sektorov v zmysle členenia existujúcich sektorových rád v Slovenskej republike<sup>36</sup>). Po agregácii získaných dát bolo následne pristúpené k spriemerovaniu odpovedí v škále 0 až 4. V prípade prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov boli následne hodnoty rozdelené do troch kategórií, a to „nízka úroveň zručností“, „stredná úroveň zručností“ a „vysoká úroveň zručností“. Hodnotený bol

<sup>36</sup> Sektorovú radu sú zriadené Alianciou sektorových rád podľa § 35b zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov ako dobrovoľné nezávislé profesijné a odborné združenie zástupcov zamestnávateľov, zástupcov odborových organizácií, vzdelávacích inštitúcií a ďalších organizácií, orgánov štátnej správy a orgánov územnej samosprávy na dobu neurčitú.

súbor 14-tich zručností, ktorým zamestnávateľa priradili dva typy úrovne – v prvej mali vyhodnotiť úroveň konkrétnej zručnosti u absolventov, s ktorými pracujú a v druhej vyhodnocovali tie isté zručnosti z pohľadu očakávaní (akú úroveň predmetnej zručnosti by mal absolvent pre výkon zamestnania dosiahnuť). Pri vyhodnocovaní skóre z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov bol vytvorený rozdiel medzi zistenými hodnotami požadovaných a reálnych zručností, ktorý bol následne zobrazený v prehľadnej grafickej podobe.

Výsledky pre jednotlivé sektory sú nasledovné:

### 3.5.1. Sektor poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov

**Tabuľka 8:** Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov

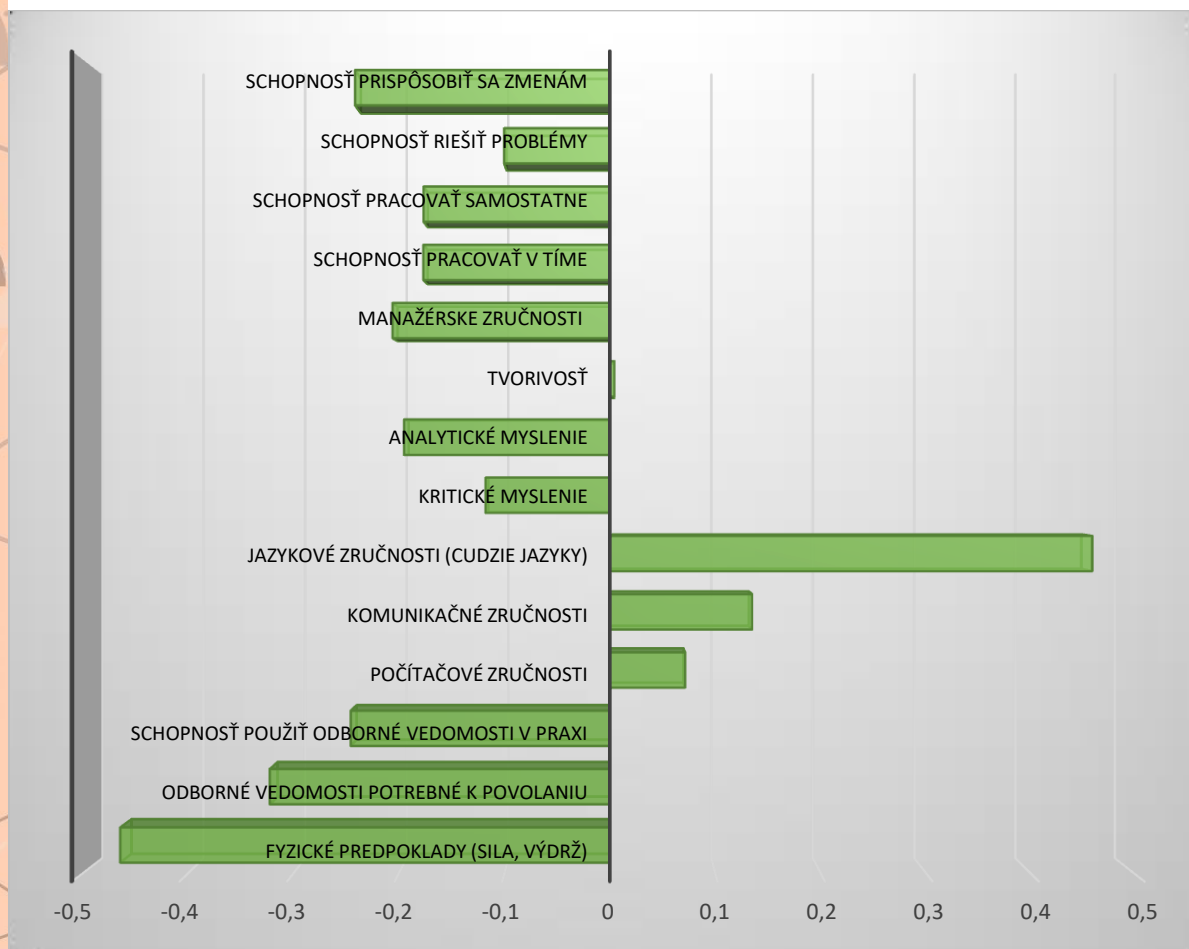
Typ zručnosti	Úroveň zručností, ktorú absolventi majú	Úroveň zručností, ktorú od absolventov vyžadujú zamestnávateľa
<b>Fyzické predpoklady (sila, výdrž)</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Odborné vedomosti potrebné k povolaniu</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť použiť odborné vedomosti v praxi</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Počítačové zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Komunikačné zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Jazykové zručnosti (cudzí jazyky)</b>	stredná úroveň zručností	nízka úroveň zručností
<b>Kritické myslenie</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Analytické myslenie</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Tvorivosť</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Manažérske zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať v tíme</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať samostatne</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť riešiť problémy</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť prispôbiť sa zmenám</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností

Zdroj: TRIXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov



V sektore poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov zamestnávateľia u absolventov najviac oceňujú schopnosť pracovať samostatne, pričom túto schopnosť, ktorou absolventi disponujú, možno charakterizovať ako strednú úroveň zručností. Ako druhú najviac cenenú schopnosť u absolventov v tomto sektore označili zamestnávateľia schopnosť riešiť problémy, pričom táto dosiahla z celkového hľadiska zručností, ktoré absolventi majú, strednú úroveň zručností. Na druhej strane na najnižšej úrovni dôležitosti u absolventov vnímajú zamestnávateľia kritické myslenie a jazykové zručnosti (cudzí jazyky). Z hľadiska dôležitosti zručností u absolventov kladú zamestnávateľia v sektore poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov na prvé miesto schopnosť pracovať samostatne a fyzické predpoklady (sila, výdrž). Naopak, za najmenej dôležité zručnosti u absolventov považujú zamestnávateľia jazykové zručnosti (cudzí jazyky) a kritické myslenie.

**Graf 30:** Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019



Vysvetlenie grafického vyhodnotenia: Čím vyššie kladné skóre, tým vyššie reálne zručnosti absolventov oproti požadovaným zručnostiam. Čím vyššie záporné skóre, tým nižšia úroveň zručností oproti požadovaným. Hodnota okolo nuly znamená, že reálne a požadované zručnosti sú v rovnováhe

Zdroj: TRIXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

Najlepšie sú na tom absolventi v rámci sektora poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov vzhľadom k požiadavkám zamestnávateľov v jazykových zručnostiach (cudzí jazyky), čo možno charakterizovať ako mierny prebytok týchto zručností. V tomto sektore možno o hornom spektre pripravenosti absolventov hovoriť aj z hľadiska komunikačných zručností, kde sú zručnosti korešpondujúce s požadovanými zručnosťami zo strany zamestnávateľov. V opačnom spektre, t. j. najväčší deficit zručností absolventov oproti požiadavkám zamestnávateľov je vo fyzických predpokladoch (sila, výdrž), čo možno charakterizovať ako

mierny nedostatok zručností. Absolventi majú v tomto sektore podľa zamestnávateľov deficit aj v odborných vedomostiach potrebných k povolaniu, pričom ide o ich mierny nedostatok.

### 3.5.2. Sektor ťažba a úprava surovín, geológia

**Tabuľka 9:** Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor ťažba a úprava surovín, geológia

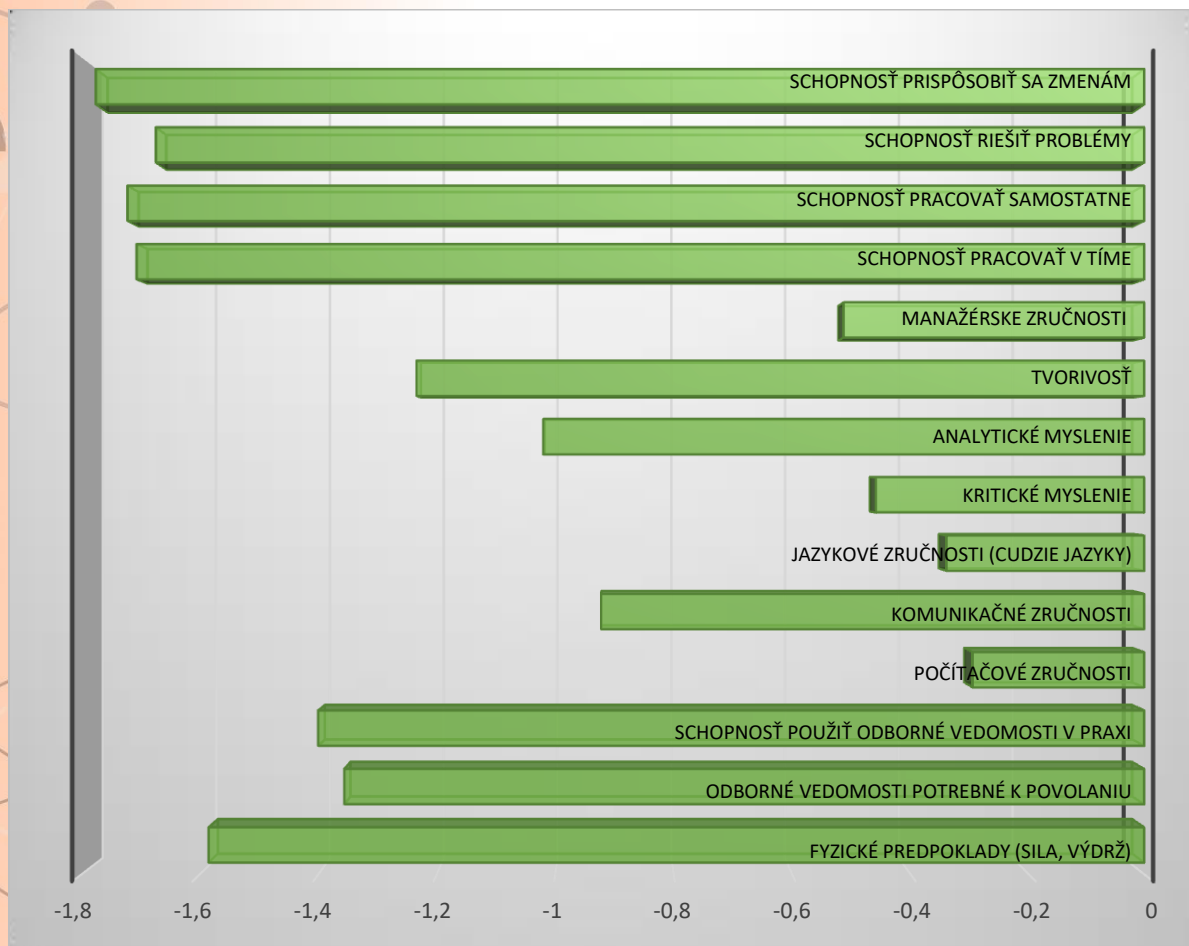
Typ zručnosti	Úroveň zručností, ktorú absolventi majú	Úroveň zručností, ktorú od absolventov vyžadujú zamestnávatelia
<b>Fyzické predpoklady (sila, výdrž)</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Odborné vedomosti potrebné k povolaniu</b>	nízka úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť použiť odborné vedomosti v praxi</b>	nízka úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Počítačové zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Komunikačné zručnosti</b>	nízka úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Jazykové zručnosti (cudzí jazyky)</b>	nízka úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Kritické myslenie</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Analytické myslenie</b>	nízka úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Tvorivosť</b>	nízka úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Manažérske zručnosti</b>	nízka úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať v tíme</b>	nízka úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať samostatne</b>	nízka úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť riešiť problémy</b>	nízka úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť prispôbiť sa zmenám</b>	nízka úroveň zručností	vysoká úroveň zručností

Zdroj: TREXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

V sektore ťažba a úprava surovín, geológia zamestnávatelia u absolventov najviac oceňujú počítačové zručnosti, ktoré možno charakterizovať ako strednú úroveň zručností. Ako druhú najviac cenenú schopnosť u absolventov v tomto sektore označili zamestnávatelia fyzické predpoklady (sila, výdrž), pričom táto dosiahla z celkového hľadiska zručností, ktorými absolventi skutočne disponujú strednú úroveň zručností. Na druhej strane na najnižšej úrovni u absolventov vnímajú zamestnávatelia jazykové zručnosti (cudzí jazyky) a analytické myslenie. Z hľadiska dôležitosti zručností u absolventov kladú zamestnávatelia v sektore ťažba a úprava surovín, geológia na prvé miesto fyzické predpoklady (sila, výdrž) a schopnosť prispôbiť sa zmenám. Naopak, za najmenej dôležité zručnosti u absolventov považujú zamestnávatelia jazykové zručnosti (cudzí jazyky) a manažérske zručnosti.



**Graf 31:** Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor ťažba a úprava surovín, geológia na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019



Vysvetlenie grafického vyhodnotenia: Čím vyššie kladné skóre, tým vyššie reálne zručnosti absolventov oproti požadovaným zručnostiam. Čím vyššie záporné skóre, tým nižšia úroveň zručností oproti požadovaným. Hodnota okolo nuly znamená, že reálne a požadované zručnosti sú v rovnováhe

Zdroj: TREXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

Najlepšie sú na tom absolventi v rámci sektora ťažba a úprava surovín, geológia vzhľadom k požiadavkám zamestnávateľov v počítačových zručnostiach, pričom dispozíciu ich zručností oproti požadovaným zručnostiam zo strany zamestnávateľov, možno charakterizovať ako mierny nedostatok. V tomto sektore možno o hornom spektre pripravenosti absolventov hovoriť aj z hľadiska jazykových zručností (cudzích jazykov), kde je zo strany absolventov mierny nedostatok týchto zručností. V opačnom spektre, t. j. najväčší deficit zručností

absolventov oproti požiadavkám zamestnávateľov je v schopnosti prispôbiť sa zmenám, čo možno charakterizovať ako výrazný nedostatok zručností. Absolventi majú v tomto sektore podľa zamestnávateľov deficit aj v schopnosti pracovať samostatne, pričom ide o ich výrazný nedostatok.

### 3.5.3. Sektor potravinárstvo

**Tabuľka 10:** Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor potravinárstvo

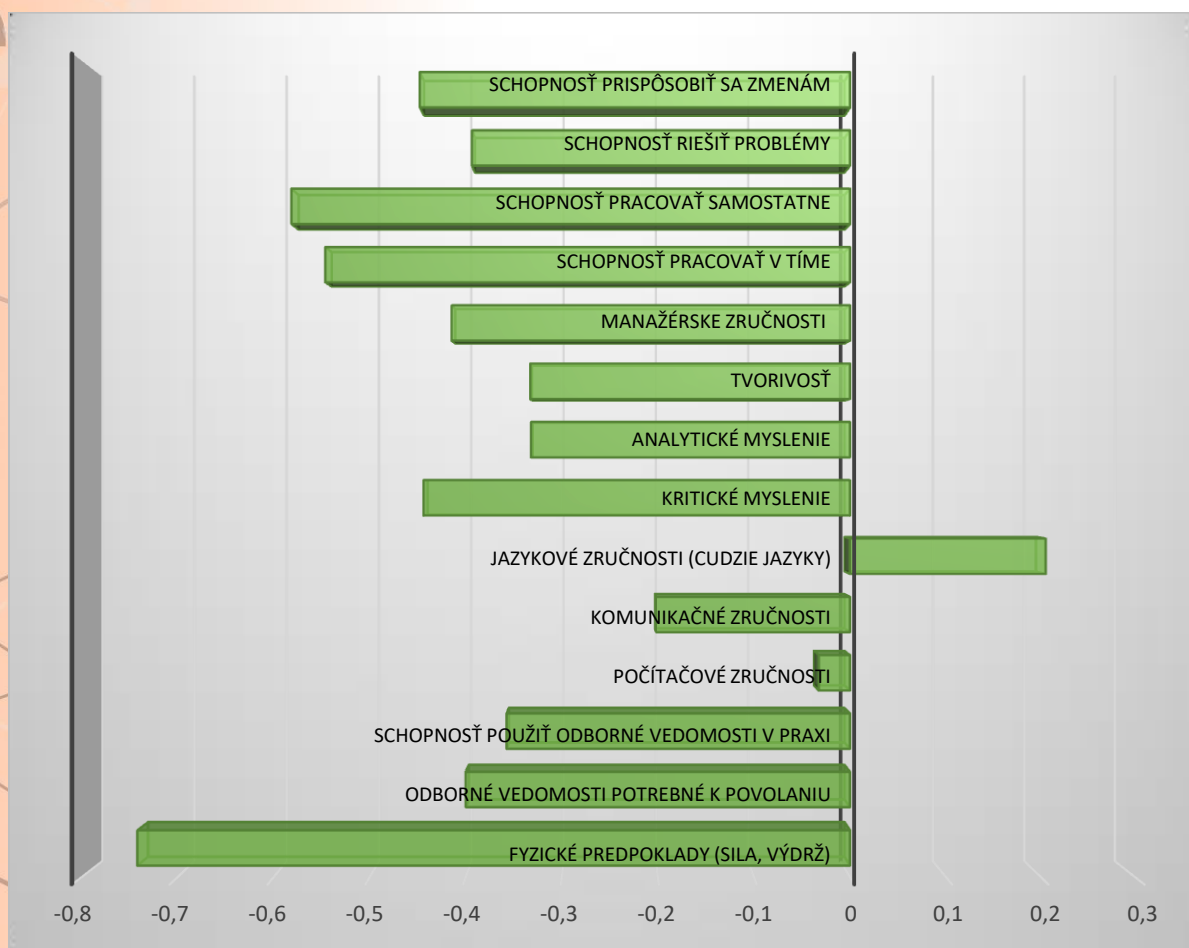
Typ zručnosti	Úroveň zručností, ktorú absolventi majú	Úroveň zručností, ktorú od absolventov vyžadujú zamestnávatelia
<b>Fyzické predpoklady (sila, výdrž)</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Odborné vedomosti potrebné k povolaniu</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Schopnosť použiť odborné vedomosti v praxi</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Počítačové zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Komunikačné zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Jazykové zručnosti (cudzí jazyky)</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Kritické myslenie</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Analytické myslenie</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Tvorivosť</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Manažérske zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať v tíme</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať samostatne</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť riešiť problémy</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Schopnosť prispôbiť sa zmenám</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností

Zdroj: TRIXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

V sektore potravinárstvo zamestnávatelia u absolventov najviac oceňujú schopnosť pracovať v tíme, ktorú možno u absolventov charakterizovať ako strednú úroveň zručností. Ako druhú najviac cenenú schopnosť u absolventov v tomto sektore označili zamestnávatelia fyzické predpoklady (sila, výdrž) pričom táto dosiahla z celkového hľadiska u absolventov strednú úroveň zručností. Na druhej strane na najnižšej úrovni u absolventov vnímajú zamestnávatelia manažérske zručnosti a kritické myslenie. Z hľadiska dôležitosti zručností u absolventov kladú zamestnávatelia v sektore potravinárstvo na prvé miesto fyzické predpoklady (sila, výdrž) a schopnosť pracovať v tíme. Naopak, za najmenej dôležité

zručnosti u absolventov považujú zamestnávateľa jazykové zručnosti (cudzí jazyky) a počítačové zručnosti.

**Graf 32:** Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor potravinárstvo na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019



Vysvetlenie grafického vyhodnotenia: Čím vyššie kladné skóre, tým vyššie reálne zručnosti absolventov oproti požadovaným zručnostiam. Čím vyššie záporné skóre, tým nižšia úroveň zručností oproti požadovaným. Hodnota okolo nuly znamená, že reálne a požadované zručnosti sú v rovnováhe

Zdroj: TREXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

Najlepšie sú na tom absolventi v rámci sektora potravinárstvo vzhľadom k požiadavkám zamestnávateľov v jazykových zručnostiach (cudzí jazyky), čo možno charakterizovať ako rovnovážny stav. V tomto sektore možno o hornom spektre pripravenosti absolventov hovoriť aj z hľadiska počítačových zručností, kde sú zručnosti korešpondujúce



s požadovanými zručnosťami. V opačnom spektre, t. j. najväčší deficit zručností absolventov oproti požiadavkám zamestnávateľov je vo fyzických predpokladoch (sila, výdrž), čo možno charakterizovať ako mierny nedostatok zručností zo strany absolventov. Absolventi majú v tomto sektore podľa zamestnávateľov deficit aj v schopnosti pracovať samostatne, pričom ide o ich mierny nedostatok.

### 3.5.4. Sektor textil, odevy, obuv a spracovanie kože

**Tabuľka 11:** Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor textil, odevy, obuv a spracovanie kože

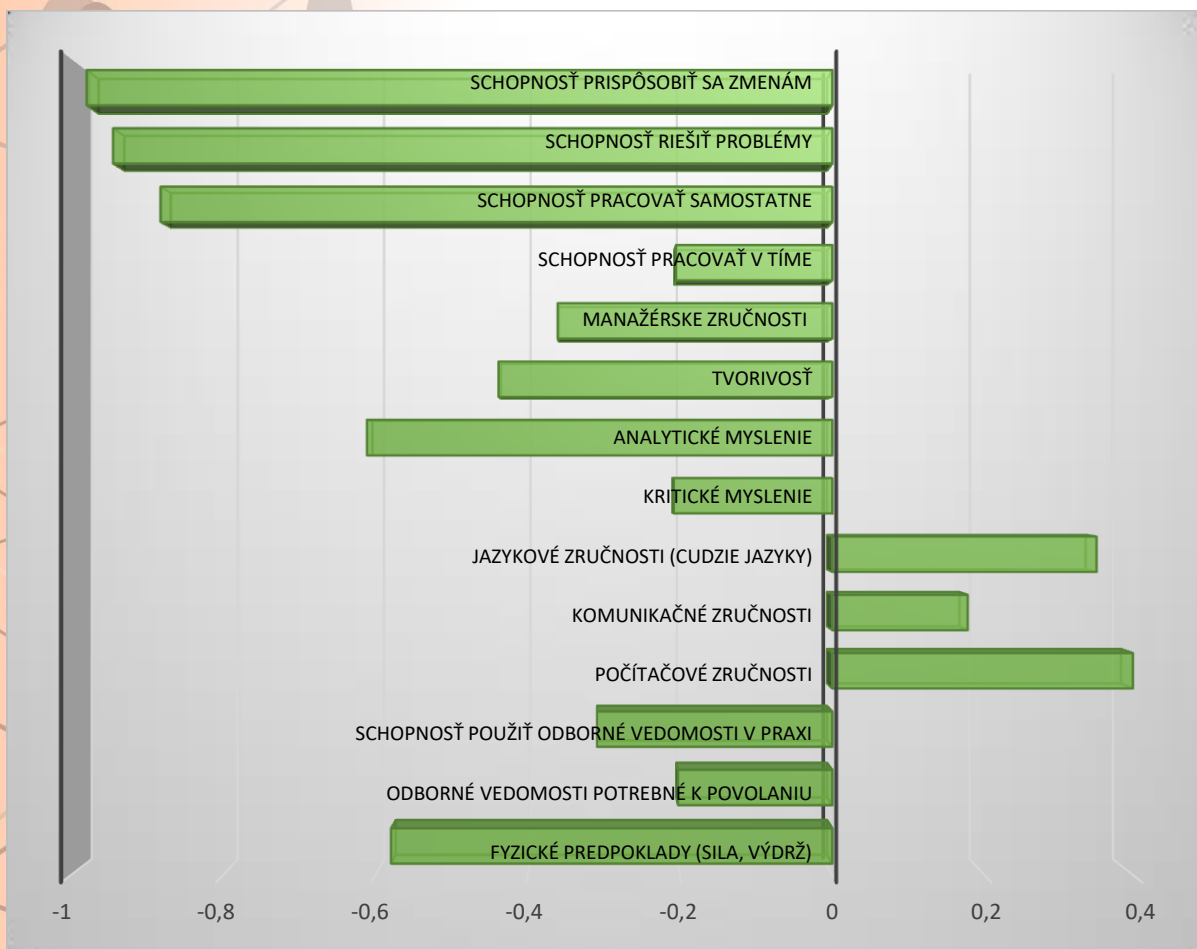
Typ zručnosti	Úroveň zručností, ktorú absolventi majú	Úroveň zručností, ktorú od absolventov vyžadujú zamestnávatelia
<b>Fyzické predpoklady (sila, výdrž)</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Odborné vedomosti potrebné k povolaniu</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Schopnosť použiť odborné vedomosti v praxi</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Počítačové zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Komunikačné zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Jazykové zručnosti (cudzí jazyky)</b>	stredná úroveň zručností	nízka úroveň zručností
<b>Kritické myslenie</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Analytické myslenie</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Tvorivosť</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Manažérske zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať v tíme</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať samostatne</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť riešiť problémy</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť prispôbiť sa zmenám</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností

Zdroj: TREXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

V sektore textil, odevy, obuv a spracovanie kože zamestnávatelia u absolventov najviac oceňujú schopnosť pracovať v tíme, ktorú možno charakterizovať ako vysokú úroveň zručností, ktorou absolventi disponujú. Ako druhú najviac cenenú schopnosť u absolventov v tomto sektore označili zamestnávatelia fyzické predpoklady (sila, výdrž) pričom táto dosiahla z celkového hľadiska disponovania zručnosťami absolventmi strednú úroveň. Na druhej strane na najnižšej úrovni u absolventov vnímajú zamestnávatelia manažérske zručnosti

a tvorivosť. Z hľadiska dôležitosti zručností u absolventov kladú zamestnávateľa v sektore textil, odevy, obuv a spracovanie kože na prvé miesto schopnosť prispôbiť sa zmenám a schopnosť pracovať v tíme. Naopak, za najmenej dôležité zručnosti u absolventov považujú zamestnávateľa jazykové zručnosti (cudzí jazyky) a počítačové zručnosti.

**Graf 33:** Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor textil, odevy, obuv a spracovanie kože na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019



Vysvetlenie grafického vyhodnotenia: Čím vyššie kladné skóre, tým vyššie reálne zručnosti absolventov oproti požadovaným zručnostiam. Čím vyššie záporné skóre, tým nižšia úroveň zručností oproti požadovaným. Hodnota okolo nuly znamená, že reálne a požadované zručnosti sú v rovnováhe

Zdroj: TREXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

Najlepšie sú na tom absolventi v rámci sektora textil, odevy, obuv a spracovanie kože vzhľadom k požiadavkám zamestnávateľov v počítačových zručnostiach, čo možno charakterizovať ako mierny prebytok týchto zručností. V tomto sektore možno o hornom spektre pripravenosti absolventov hovoriť aj z hľadiska jazykových zručností (cudzích jazykov), kde je znova mierny prebytok zručností. V opačnom spektre, t. j. najväčší deficit zručností absolventov oproti požiadavkám zamestnávateľov je v schopnosti prispôbiť sa zmenám, čo možno charakterizovať ako mierny nedostatok zručností absolventov. Absolventi majú v tomto sektore podľa zamestnávateľov deficit aj v schopnosti riešiť problémy, pričom ide o ich mierny nedostatok.

### 3.5.5. Sektor lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel

**Tabuľka 12:** Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel

Typ zručnosti	Úroveň zručností, ktorú absolventi majú	Úroveň zručností, ktorú od absolventov vyžadujú zamestnávatelia
<b>Fyzické predpoklady (sila, výdrž)</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Odborné vedomosti potrebné k povolaniu</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť použiť odborné vedomosti v praxi</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Počítačové zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Komunikačné zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Jazykové zručnosti (cudzí jazyky)</b>	nízka úroveň zručností	nízka úroveň zručností
<b>Kritické myslenie</b>	nízka úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Analytické myslenie</b>	nízka úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Tvorivosť</b>	nízka úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Manažérske zručnosti</b>	nízka úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať v tíme</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať samostatne</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť riešiť problémy</b>	nízka úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť prispôbiť sa zmenám</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností

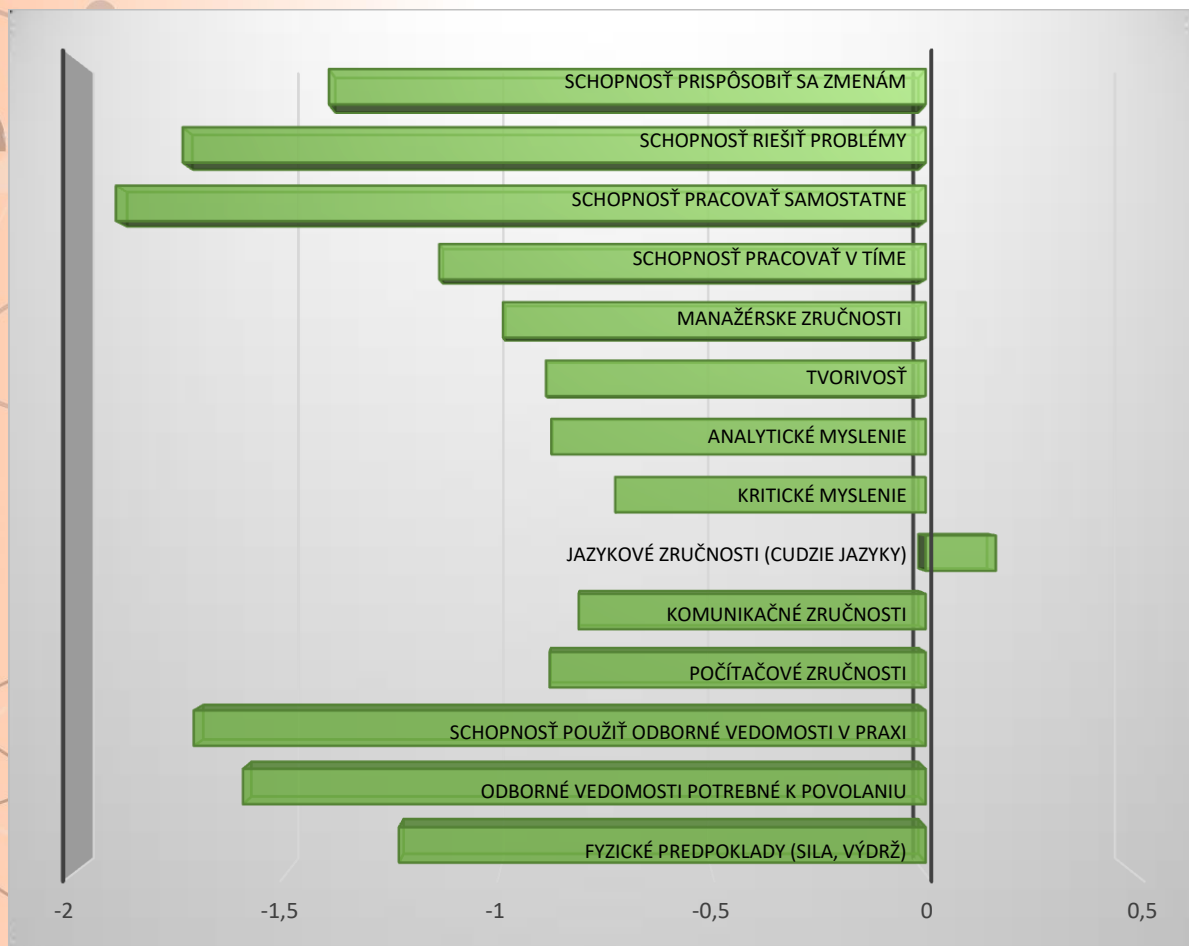
Zdroj: TRIXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

V sektore lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel zamestnávatelia u absolventov najviac oceňujú schopnosť prispôbiť sa zmenám, ktorú u absolventov možno



charakterizovať ako strednú úroveň zručností. Ako druhú najviac cenenú schopnosť u absolventov v tomto sektore označili zamestnávateľia počítačové zručnosti, pričom táto dosiahla v hodnotení oboch strán z celkového hľadiska strednú úroveň zručností. Na druhej strane na najnižšej úrovni u absolventov vnímajú zamestnávateľia manažérske zručnosti a kritické myslenie. Z hľadiska dôležitosti zručností u absolventov kladú zamestnávateľia v sektore lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel na prvé miesto schopnosť pracovať samostatne a schopnosť použiť odborné vedomosti v praxi. Naopak, za najmenej dôležité zručnosti u absolventov považujú zamestnávateľia jazykové zručnosti (cudzí jazyky) a kritické myslenie.

**Graf 34:** Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019



Vysvetlenie grafického vyhodnotenia: Čím vyššie kladné skóre, tým vyššie reálne zručnosti absolventov oproti požadovaným zručnostiam. Čím vyššie záporné skóre, tým nižšia úroveň zručností oproti požadovaným. Hodnota okolo nuly znamená, že reálne a požadované zručnosti sú v rovnováhe

Zdroj: TREXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

Najlepšie sú na tom absolventi v rámci sektora lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel vzhľadom k požiadavkám zamestnávateľov v jazykových zručnostiach (cudzí jazyky), pričom túto situáciu možno charakterizovať ako rovnovážny stav. V tomto sektore možno o hornom spektre pripravenosti absolventov hovoriť aj z hľadiska kritického myslenia, kde je u absolventov len mierny nedostatok zručností. V opačnom spektre, t. j. najväčší deficit zručností absolventov oproti požiadavkám zamestnávateľov je v schopnosti pracovať

samostatne, čo možno charakterizovať ako výrazný nedostatok zručností absolventov. Absolventi majú v tomto sektore podľa zamestnávateľov deficit aj v schopnosti riešiť problémy, pričom ide o ich výrazný nedostatok.

### 3.5.6. Sektor celulózo-papierenský a polygrafický priemysel

**Tabuľka 13:** Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor celulózo-papierenský a polygrafický priemysel

Typ zručnosti	Úroveň zručností, ktorú absolventi majú	Úroveň zručností, ktorú od absolventov vyžadujú zamestnávatelia
<b>Fyzické predpoklady (sila, výdrž)</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Odborné vedomosti potrebné k povolaniu</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť použiť odborné vedomosti v praxi</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Počítačové zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Komunikačné zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Jazykové zručnosti (cudzie jazyky)</b>	nízka úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Kritické myslenie</b>	nízka úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Analytické myslenie</b>	nízka úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Tvorivosť</b>	nízka úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Manažérske zručnosti</b>	nízka úroveň zručností	nízka úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať v tíme</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať samostatne</b>	nízka úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť riešiť problémy</b>	nízka úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť prispôbiť sa zmenám</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností

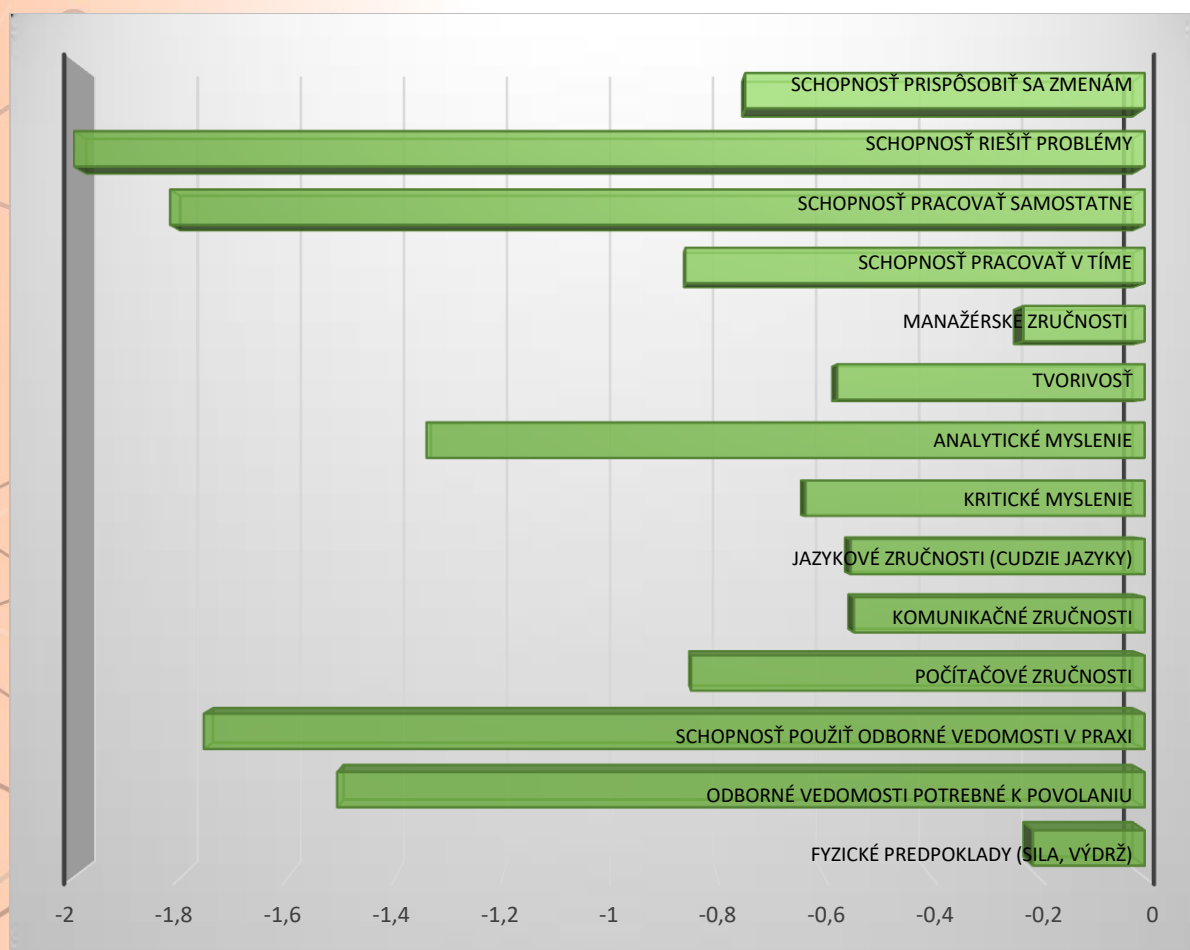
Zdroj: TREXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

V sektore celulózo-papierenský a polygrafický priemysel zamestnávatelia u absolventov najviac oceňujú schopnosť pracovať v tíme, ktorú u absolventov možno charakterizovať ako strednú úroveň zručností, ktorými disponujú. Ako druhú najviac cenenú schopnosť u absolventov v tomto sektore označili zamestnávatelia schopnosť prispôbiť sa zmenám, pričom táto dosiahla z celkového hľadiska hodnotenia u absolventov strednú úroveň zručností. Na druhej strane na najnižšej úrovni u absolventov vnímajú zamestnávatelia jazykové zručnosti (cudzie jazyky). Z hľadiska dôležitosti zručností u absolventov kladú zamestnávatelia v sektore celulózo-papierenský a polygrafický priemysel na prvé miesto



schopnosť použiť odborné vedomosti v praxi a odborné vedomosti potrebné k povolaniu. Naopak, za najmenej dôležité zručnosti u absolventov považujú zamestnávateľi manažérske zručnosti a jazykové zručnosti (cudzie jazyky).

**Graf 35:** Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor celulózo-papierenský a polygrafický priemysel na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019



Vysvetlenie grafického vyhodnotenia: Čím vyššie kladné skóre, tým vyššie reálne zručnosti absolventov oproti požadovaným zručnostiam. Čím vyššie záporné skóre, tým nižšia úroveň zručností oproti požadovaným. Hodnota okolo nuly znamená, že reálne a požadované zručnosti sú v rovnováhe

Zdroj: TREXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

Najlepšie sú na tom absolventi v rámci sektora celulózo-papierenský a polygrafický priemysel vzhľadom k požiadavkám zamestnávateľov vo fyzických predpokladoch (sila, výdrž), čo

možno charakterizovať ako rovnovážny stav zručností. V tomto sektore možno o hornom spektre pripravenosti absolventov hovoriť aj z hľadiska manažérskych zručností, kde sú zručnosti absolventov korešpondujúce s požadovanými zručnosťami. V opačnom spektre, t. j. najväčší deficit zručností absolventov oproti požiadavkám zamestnávateľov je v schopnosti riešiť problémy, čo možno charakterizovať ako výrazný nedostatok zručností zo strany absolventov. Absolventi majú v tomto sektore podľa zamestnávateľov deficit aj v schopnosti pracovať samostatne, pričom ide o ich výrazný nedostatok.

### 3.5.7. Sektor chémia a farmácia

**Tabuľka 14:** Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor chémia a farmácia

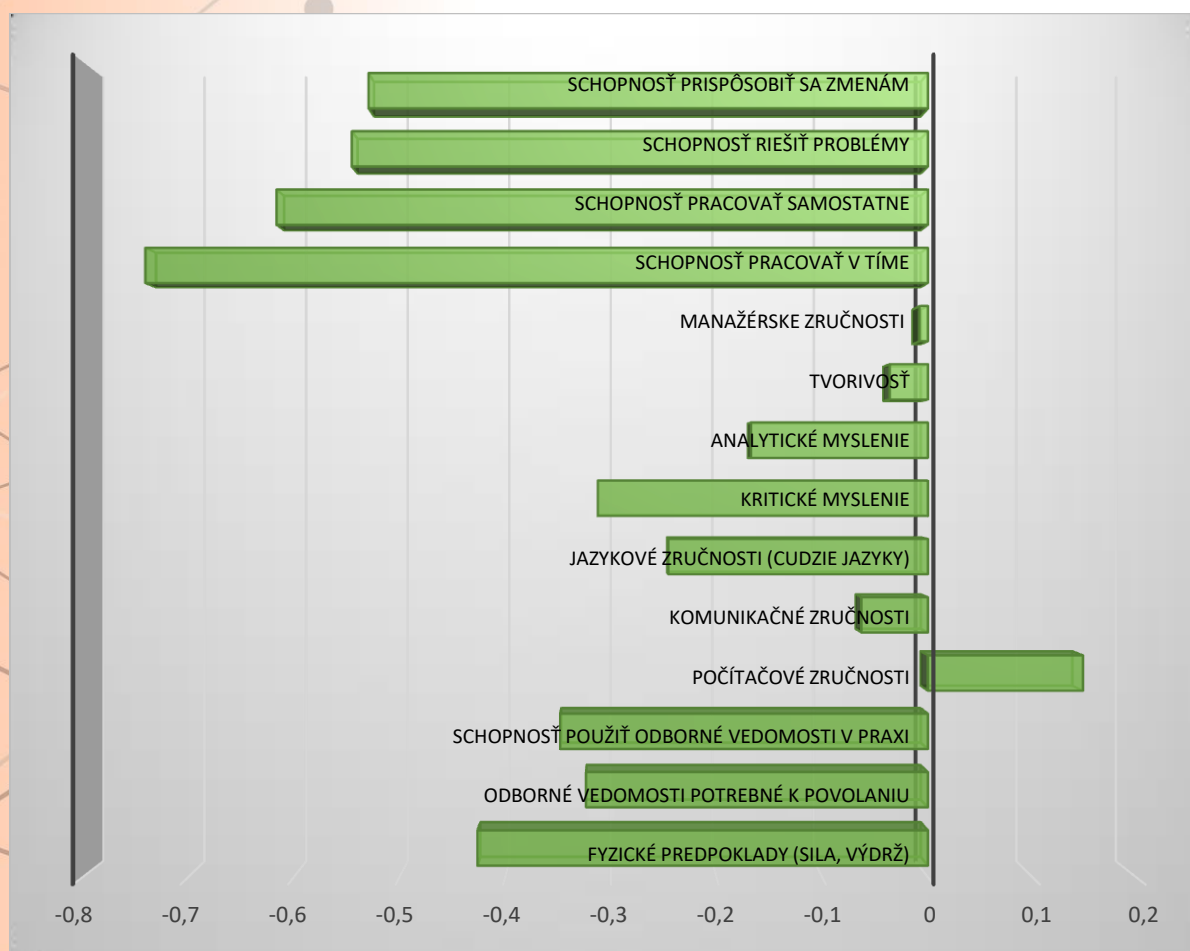
Typ zručnosti	Úroveň zručností, ktorú absolventi majú	Úroveň zručností, ktorú od absolventov vyžadujú zamestnávatelia
<b>Fyzické predpoklady (sila, výdrž)</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Odborné vedomosti potrebné k povolaniu</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť použiť odborné vedomosti v praxi</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Počítačové zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Komunikačné zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Jazykové zručnosti (cudzie jazyky)</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Kritické myslenie</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Analytické myslenie</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Tvorivosť</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Manažérske zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať v tíme</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať samostatne</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť riešiť problémy</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť prispôbiť sa zmenám</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností

Zdroj: TRIXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

V sektore chémia a farmácia zamestnávatelia u absolventov najviac oceňujú schopnosť pracovať v tíme, ktorú možno u absolventov charakterizovať ako strednú úroveň zručností. Ako druhú najviac cenenú schopnosť u absolventov v tomto sektore označili zamestnávatelia schopnosť pracovať samostatne, pričom táto dosiahla z celkového hľadiska strednú úroveň zručností. Na druhej strane na najnižšej úrovni disponovaných zručností u absolventov

vnímajú zamestnávateľa jazykové zručnosti (cudzí jazyky) a manažérske zručnosti. Z hľadiska dôležitosti zručností u absolventov kladú zamestnávateľa v sektore chémia a farmácia na prvé miesto schopnosť pracovať v tíme a schopnosť pracovať samostatne. Naopak, za najmenej dôležité zručnosti u absolventov považujú zamestnávateľa manažérske zručnosti a jazykové zručnosti (cudzí jazyky).

**Graf 36:** Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor chémia a farmácia na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019



Vysvetlenie grafického vyhodnotenia: Čím vyššie kladné skóre, tým vyššie reálne zručnosti absolventov oproti požadovaným zručnostiam. Čím vyššie záporné skóre, tým nižšia úroveň zručností oproti požadovaným. Hodnota okolo nuly znamená, že reálne a požadované zručnosti sú v rovnováhe

Zdroj: TREXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov



Najlepšie sú na tom absolventi v rámci sektora chémi a farmácia vzhľadom k požiadavkám zamestnávateľov v počítačových zručnostiach, čo možno charakterizovať ako rovnovážny stav požadovaných a ponúkaných zručností zo strany absolventov. V tomto sektore možno o hornom spektre pripravenosti absolventov hovoriť aj z hľadiska manažérskych zručností, kde sú zručnosti korešpondujúce s požadovanými zručnosťami zo strany zamestnávateľov. V opačnom spektre, t. j. najväčší deficit zručností absolventov oproti požiadavkám zamestnávateľov je v schopnosti pracovať v tíme, čo možno charakterizovať ako mierny nedostatok zručností. Absolventi majú v tomto sektore podľa zamestnávateľov deficit aj v schopnosti pracovať samostatne, pričom ide o ich mierny nedostatok v oblasti zručností.

### 3.5.8. Sektor hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo

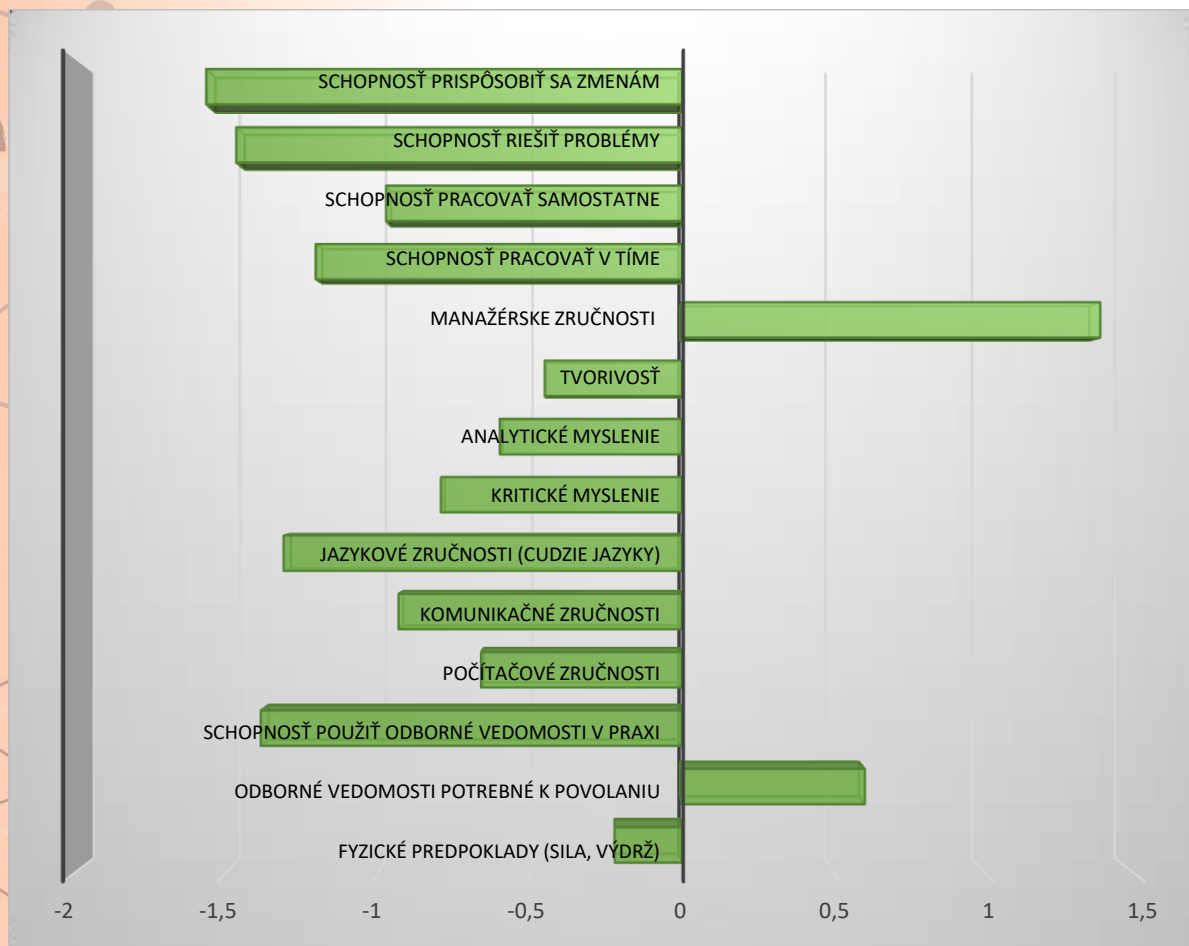
**Tabuľka 15:** Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo

Typ zručnosti	Úroveň zručností, ktorú absolventi majú	Úroveň zručností, ktorú od absolventov vyžadujú zamestnávatelia
<b>Fyzické predpoklady (sila, výdrž)</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Odborné vedomosti potrebné k povolaniu</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť použiť odborné vedomosti v praxi</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Počítačové zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Komunikačné zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Jazykové zručnosti (cudzí jazyky)</b>	nízka úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Kritické myslenie</b>	nízka úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Analytické myslenie</b>	nízka úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Tvorivosť</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Manažérske zručnosti</b>	vysoká úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať v tíme</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať samostatne</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť riešiť problémy</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť prispôbiť sa zmenám</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností

Zdroj: TREXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

V sektore hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo zamestnávateľia u absolventov najviac oceňujú odborné vedomosti potrebné k povolaniu, ktoré možno u absolventov charakterizovať ako vysokú úroveň zručností. Ako druhú najviac cenenú schopnosť u absolventov v tomto sektore označili zamestnávateľia fyzické predpoklady (sila, výdrž), pričom táto dosiahla z celkového hodnoteného hľadiska vysokú úroveň zručností. Na druhej strane na najnižšej úrovni u absolventov vnímajú zamestnávateľia jazykové zručnosti (cudzí jazyky) a kritické myslenie. Z hľadiska dôležitosti zručností u absolventov kladú zamestnávateľia v sektore hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo na prvé miesto fyzické predpoklady (sila, výdrž) a schopnosť prispôbiť sa zmenám. Naopak, za najmenej dôležité zručnosti u absolventov považujú zamestnávateľia manažérske zručnosti a analytické myslenie.

**Graf 37:** Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019



Vysvetlenie grafického vyhodnotenia: Čím vyššie kladné skóre, tým vyššie reálne zručnosti absolventov oproti požadovaným zručnostiam. Čím vyššie záporné skóre, tým nižšia úroveň zručností oproti požadovaným. Hodnota okolo nuly znamená, že reálne a požadované zručnosti sú v rovnováhe

Zdroj: TREXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

Najlepšie sú na tom absolventi v rámci sektora hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo vzhľadom k požiadavkám zamestnávateľov v manažérskych zručnostiach, čo možno charakterizovať ako výrazný prebytok daných zručností. V tomto sektore možno o hornom spektre pripravenosti absolventov hovoriť aj z hľadiska odborných vedomostí potrebných k povolaniu, kde sú tieto zručnosti korešpondujúce s požadovanými zručnosťami. V opačnom spektre, t. j. najväčší deficit zručností absolventov oproti požiadavkám zamestnávateľov je



v schopnosti prispôbiť sa zmenám, čo možno charakterizovať ako výrazný nedostatok zručností zo strany absolventov. Absolventi majú v tomto sektore podľa zamestnávateľov deficit aj v schopnosti riešiť problémy, pričom ide o ich mierny nedostatok.

### 3.5.9. Sektor sklo, keramika, minerálne výrobky, nekovové materiály

**Tabuľka 16:** Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor sklo, keramika, minerálne výrobky, nekovové materiály

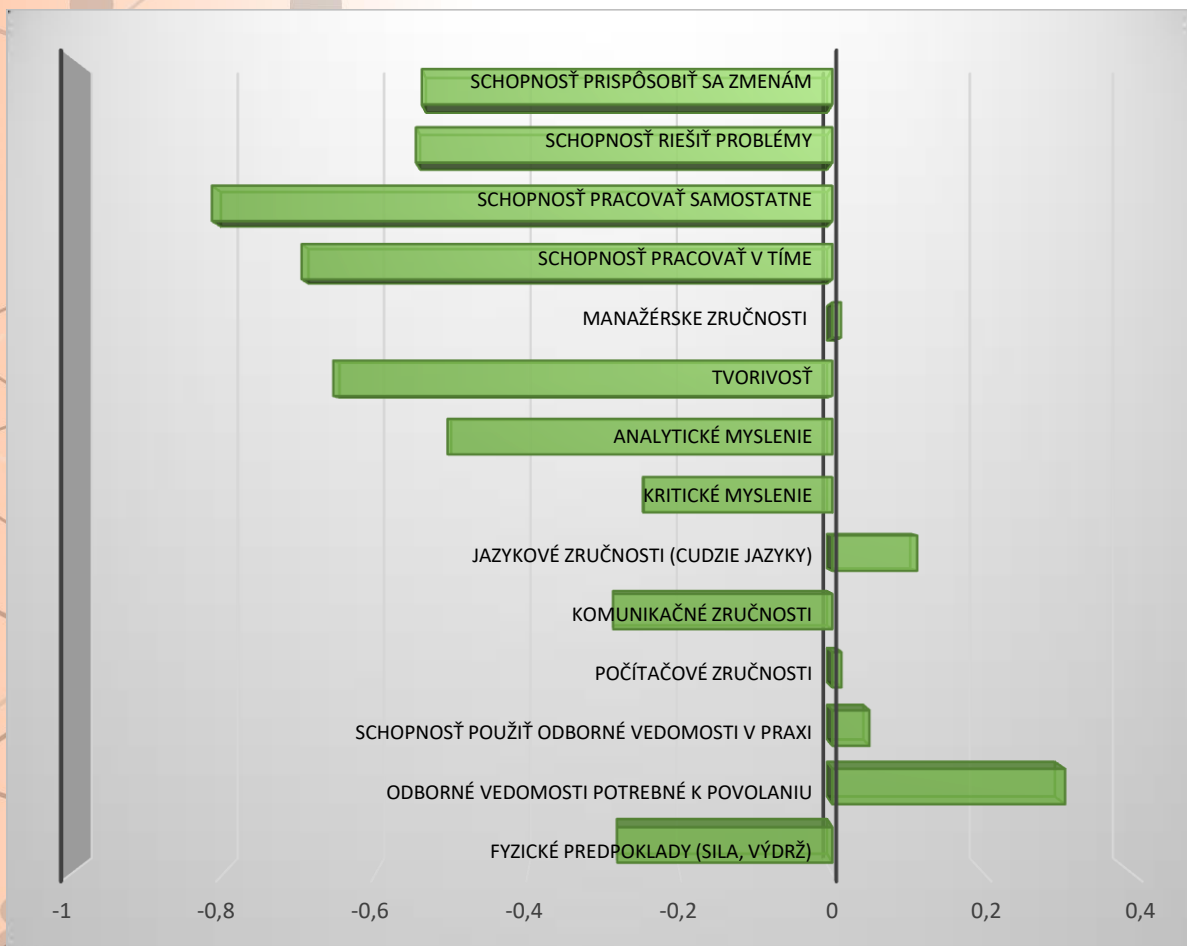
Typ zručnosti	Úroveň zručností, ktorú absolventi majú	Úroveň zručností, ktorú od absolventov vyžadujú zamestnávatelia
<b>Fyzické predpoklady (sila, výdrž)</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Odborné vedomosti potrebné k povolaniu</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť použiť odborné vedomosti v praxi</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Počítačové zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Komunikačné zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Jazykové zručnosti (cudzie jazyky)</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Kritické myslenie</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Analytické myslenie</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Tvorivosť</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Manažérske zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať v tíme</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať samostatne</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť riešiť problémy</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť prispôbiť sa zmenám</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností

Zdroj: TRIXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

V sektore sklo, keramika, minerálne výrobky, nekovové materiály zamestnávatelia u absolventov najviac oceňujú odborné vedomosti potrebné k povolaniu, ktoré možno charakterizovať ako vysokú úroveň zručností u absolventov. Ako druhú najviac cenenú schopnosť u absolventov v tomto sektore označili zamestnávatelia schopnosť použiť odborné vedomosti v praxi, pričom táto dosiahla z celkového hodnoteného hľadiska vysokú úroveň zručností absolventov. Na druhej strane na najnižšej úrovni u absolventov vnímajú zamestnávatelia tvorivosť a jazykové zručnosti (cudzie jazyky). Z hľadiska dôležitosti zručností u absolventov kladú zamestnávatelia v sektore sklo, keramika, minerálne výrobky,

nekovové materiály na prvé miesto schopnosť pracovať samostatne a fyzické predpoklady (sila, výdrž). Naopak, za najmenej dôležité zručnosti u absolventov považujú zamestnávateľia jazykové zručnosti (cudzí jazyky) a manažérske zručnosti.

**Graf 38:** Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor sklo, keramika, minerálne výrobky, nekovové materiály na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019



Vysvetlenie grafického vyhodnotenia: Čím vyššie kladné skóre, tým vyššie reálne zručnosti absolventov oproti požadovaným zručnostiam. Čím vyššie záporné skóre, tým nižšia úroveň zručností oproti požadovaným. Hodnota okolo nuly znamená, že reálne a požadované zručnosti sú v rovnováhe

Zdroj: TREXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

Najlepšie sú na tom absolventi v rámci sektora sklo, keramika, minerálne výrobky, nekovové materiály vzhľadom k požiadavkám zamestnávateľov v odborných vedomostiach potrebných k povolaniu, čo možno charakterizovať ako mierny prebytok týchto zručností. V tomto sektore možno o hornom spektre pripravenosti absolventov hovoriť aj z hľadiska jazykových zručností (cudzích jazykov), kde sú zručnosti, ktorými absolventi disponujú korešpondujúce s požadovanými zručnosťami. V opačnom spektre, t. j. najväčší deficit zručností absolventov oproti požiadavkám zamestnávateľov je v schopnosti pracovať samostatne, čo možno charakterizovať ako mierny nedostatok zručností. Absolventi majú v tomto sektore podľa zamestnávateľov deficit aj v schopnosti pracovať v tíme, pričom ide o ich mierny nedostatok.

### 3.5.10. Sektor automobilový priemysel a strojárstvo

**Tabuľka 17:** Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor automobilový priemysel a strojárstvo

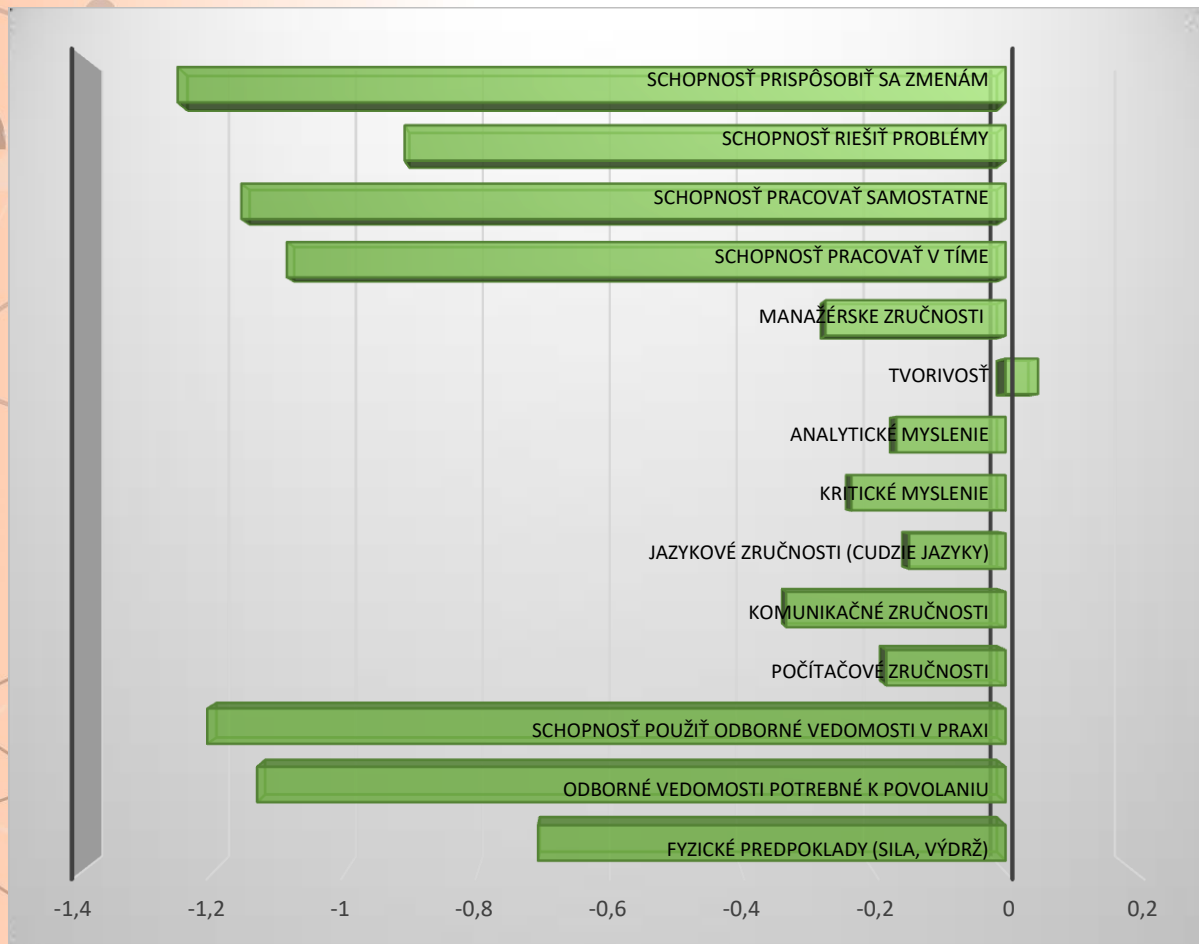
Typ zručnosti	Úroveň zručností, ktorú absolventi majú	Úroveň zručností, ktorú od absolventov vyžadujú zamestnávatelia
<b>Fyzické predpoklady (sila, výdrž)</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Odborné vedomosti potrebné k povolaniu</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť použiť odborné vedomosti v praxi</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Počítačové zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Komunikačné zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Jazykové zručnosti (cudzí jazyky)</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Kritické myslenie</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Analytické myslenie</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Tvorivosť</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Manažérske zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať v tíme</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať samostatne</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť riešiť problémy</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť prispôbiť sa zmenám</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností

Zdroj: TRIXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov



V sektore automobilový priemysel a strojárstvo zamestnávateľa u absolventov najviac oceňujú fyzické predpoklady (sila, výdrž), ktoré možno u absolventov charakterizovať ako strednú úroveň zručností. Ako druhú najviac cenenú schopnosť u absolventov v tomto sektore označili zamestnávateľa schopnosť pracovať v tíme, pričom táto zručnosť u absolventov dosiahla z celkového hľadiska strednú úroveň zručností. Na druhej strane na najnižšej úrovni u absolventov vnímajú zamestnávateľa manažérske zručnosti a jazykové zručnosti (cudzí jazyky). Z hľadiska dôležitosti zručností u absolventov kladú zamestnávateľa v sektore automobilový priemysel a strojárstvo na prvé miesto schopnosť pracovať samostatne a schopnosť pracovať v tíme. Naopak, za najmenej dôležité zručnosti u absolventov považujú zamestnávateľa jazykové zručnosti (cudzí jazyky) a manažérske zručnosti.

**Graf 39:** Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor automobilový priemysel a strojárstvo na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019



Vysvetlenie grafického vyhodnotenia: Čím vyššie kladné skóre, tým vyššie reálne zručnosti absolventov oproti požadovaným zručnostiam. Čím vyššie záporné skóre, tým nižšia úroveň zručností oproti požadovaným. Hodnota okolo nuly znamená, že reálne a požadované zručnosti sú v rovnováhe

Zdroj: TREXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

Najlepšie sú na tom absolventi v rámci sektora automobilový priemysel a strojárstvo vzhľadom k požiadavkám zamestnávateľov v tvorivosti, čo možno charakterizovať ako rovnovážny stav zručností. V tomto sektore možno o hornom spektre pripravenosti absolventov hovoriť aj z hľadiska jazykových zručností (cudzie jazyky), kde sú zručnosti absolventov korešpondujúce s požadovanými zručnosťami zamestnávateľov. V opačnom

spektre, t. j. najväčší deficit zručností absolventov oproti požiadavkám zamestnávateľov je v schopnosti prispôbiť sa zmenám, čo možno charakterizovať ako výrazný nedostatok zručností absolventov. Absolventi majú v tomto sektore podľa zamestnávateľov deficit aj v schopnosti použiť odborné vedomosti v praxi, pričom ide o ich výrazný nedostatok.

### 3.5.11. Sektor elektrotechnika

**Tabuľka 18:** Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor elektrotechnika

Typ zručnosti	Úroveň zručností, ktorú absolventi majú	Úroveň zručností, ktorú od absolventov vyžadujú zamestnávatelia
<b>Fyzické predpoklady (sila, výdrž)</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Odborné vedomosti potrebné k povolaniu</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť použiť odborné vedomosti v praxi</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Počítačové zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Komunikačné zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Jazykové zručnosti (cudzí jazyky)</b>	nízka úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Kritické myslenie</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Analytické myslenie</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Tvorivosť</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Manažérske zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať v tíme</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať samostatne</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť riešiť problémy</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť prispôbiť sa zmenám</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností

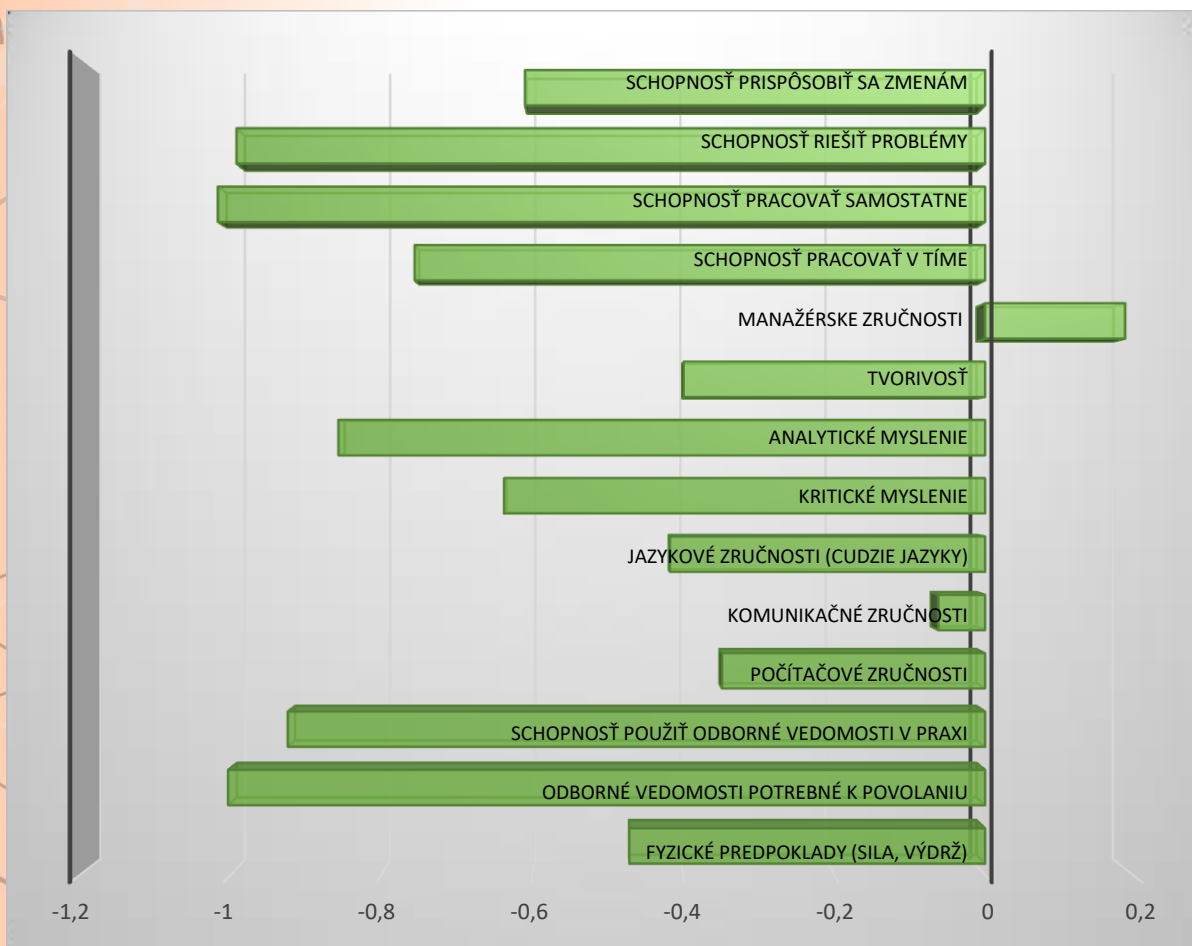
Zdroj: TREXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

V sektore elektrotechnika zamestnávatelia u absolventov najviac oceňujú schopnosť prispôbiť sa zmenám, ktorú možno charakterizovať ako strednú úroveň zručností, ktorou absolventi disponujú. Ako druhú najviac cenenú schopnosť u absolventov v tomto sektore označili zamestnávatelia počítačové zručnosti, pričom táto dosiahla z celkového hodnoteného hľadiska u absolventov strednú úroveň zručností. Na druhej strane na najnižšej úrovni u absolventov vnímajú zamestnávatelia jazykové zručnosti (cudzí jazyky) a kritické myslenie. Z hľadiska dôležitosti zručností u absolventov kladú zamestnávatelia v sektore elektrotechnika na prvé miesto schopnosť pracovať samostatne a schopnosť prispôbiť sa



zmenám. Naopak, za najmenej dôležité zručnosti u absolventov považujú zamestnávateľa manažérske zručnosti a jazykové zručnosti (cudzí jazyky).

**Graf 40:** Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor elektrotechnika na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019



Vysvetlenie grafického vyhodnotenia: Čím vyššie kladné skóre, tým vyššie reálne zručnosti absolventov oproti požadovaným zručnostiam. Čím vyššie záporné skóre, tým nižšia úroveň zručností oproti požadovaným. Hodnota okolo nuly znamená, že reálne a požadované zručnosti sú v rovnováhe

Zdroj: TREXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

Najlepšie sú na tom absolventi v rámci sektora elektrotechnika vzhľadom k požiadavkám zamestnávateľov v manažérskych zručnostiach, čo možno charakterizovať ako rovnovážny stav. V tomto sektore možno o hornom spektre pripravenosti absolventov hovoriť aj

z hľadiska komunikačných zručností, kde sú zručnosti korešpondujúce s požadovanými zručnosťami. V opačnom spektre, t. j. najväčší deficit zručností absolventov oproti požiadavkám zamestnávateľov je v schopnosti pracovať samostatne, čo možno charakterizovať ako výrazný nedostatok zručností zo strany absolventov. Absolventi majú v tomto sektore podľa zamestnávateľov deficit aj v odborných vedomostiach potrebných k povolaniu, pričom ide o ich výrazný nedostatok.

### 3.5.12. Sektor energetika, plyn, elektrina

**Tabuľka 19:** Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor energetika, plyn, elektrina

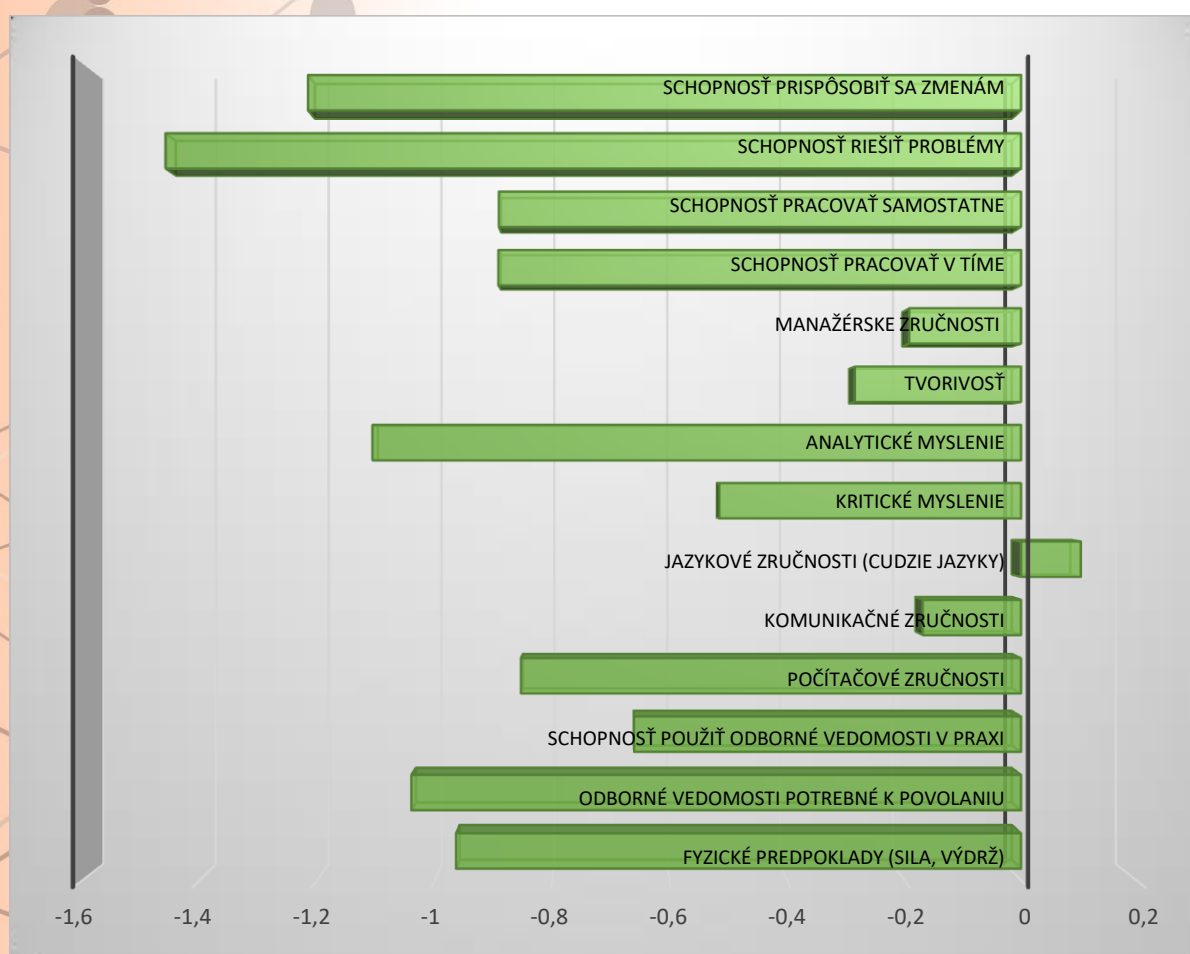
Typ zručnosti	Úroveň zručností, ktorú absolventi majú	Úroveň zručností, ktorú od absolventov vyžadujú zamestnávatelia
<b>Fyzické predpoklady (sila, výdrž)</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Odborné vedomosti potrebné k povolaniu</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť použiť odborné vedomosti v praxi</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Počítačové zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Komunikačné zručnosti</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Jazykové zručnosti (cudzí jazyky)</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Kritické myslenie</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Analytické myslenie</b>	nízka úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Tvorivosť</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Manažérske zručnosti</b>	nízka úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať v tíme</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať samostatne</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť riešiť problémy</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť prispôbiť sa zmenám</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností

Zdroj: TRIXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

V sektore energetika, plyn, elektrina zamestnávatelia u absolventov najviac oceňujú komunikačné zručnosti, ktoré možno charakterizovať ako vysokú úroveň zručností, ktorou absolventi disponujú. Ako druhú najviac cenenú schopnosť u absolventov v tomto sektore označili zamestnávatelia schopnosť použiť odborné vedomosti v praxi, pričom táto dosiahla u absolventov z celkového hľadiska vysokú úroveň zručností. Na druhej strane na najnižšej úrovni u absolventov vnímajú zamestnávatelia analytické myslenie a manažérske zručnosti.

Z hľadiska dôležitosti zručností u absolventov kladú zamestnávateľa v sektore energetika, plyn, elektrina na prvé miesto schopnosť použiť odborné vedomosti v praxi a schopnosť riešiť problémy. Naopak, za najmenej dôležité zručnosti u absolventov považujú zamestnávateľa manažérske zručnosti a jazykové zručnosti (cudzí jazyky).

**Graf 41:** Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor energetika, plyn, elektrina na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019



Vysvetlenie grafického vyhodnotenia: Čím vyššie kladné skóre, tým vyššie reálne zručnosti absolventov oproti požadovaným zručnostiam. Čím vyššie záporné skóre, tým nižšia úroveň zručností oproti požadovaným. Hodnota okolo nuly znamená, že reálne a požadované zručnosti sú v rovnováhe

Zdroj: TRIXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov



Najlepšie sú na tom absolventi v rámci sektora energetika, plyn, elektrina vzhľadom k požiadavkám zamestnávateľov v jazykových zručnostiach (cudzí jazyky), čo možno charakterizovať ako rovnovážny stav zručností. V tomto sektore možno o hornom spektre pripravenosti absolventov hovoriť aj z hľadiska komunikačných zručností, kde sú zručnosti ponúkané absolventmi korešpondujúce s požadovanými zručnosťami. V opačnom spektre, t. j. najväčší deficit zručností absolventov oproti požiadavkám zamestnávateľov je v schopnosti riešiť problémy, čo možno charakterizovať ako výrazný nedostatok zručností. Absolventi majú v tomto sektore podľa zamestnávateľov deficit aj v schopnosti prispôbiť sa zmenám, pričom ide o ich výrazný nedostatok.

### 3.5.13. Sektor voda, odpad a životné prostredie

**Tabuľka 20:** Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor voda, odpad a životné prostredie

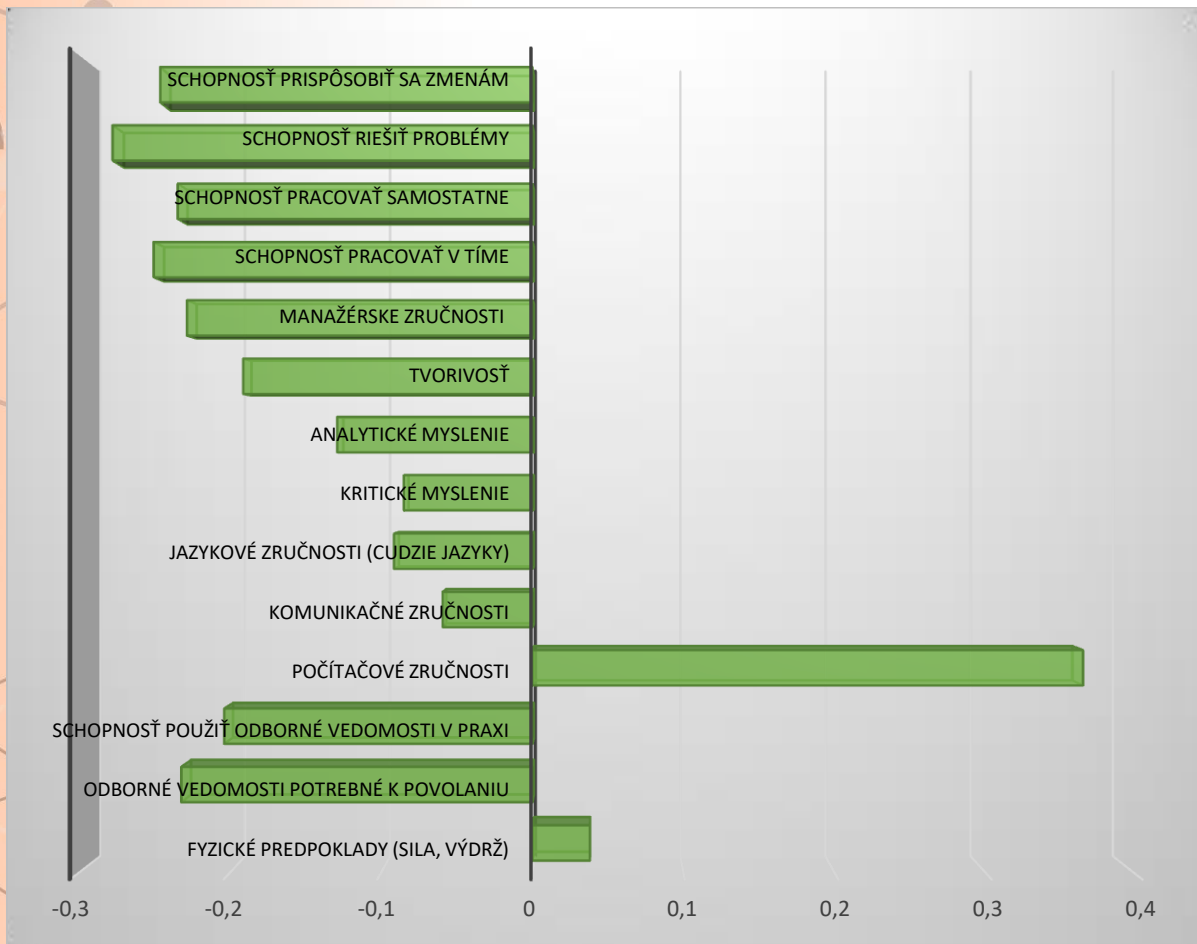
Typ zručnosti	Úroveň zručností, ktorú absolventi majú	Úroveň zručností, ktorú od absolventov vyžadujú zamestnávatelia
<b>Fyzické predpoklady (sila, výdrž)</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Odborné vedomosti potrebné k povolaniu</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť použiť odborné vedomosti v praxi</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Počítačové zručnosti</b>	vysoká úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Komunikačné zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Jazykové zručnosti (cudzí jazyky)</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Kritické myslenie</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Analytické myslenie</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Tvorivosť</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Manažérske zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať v tíme</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať samostatne</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť riešiť problémy</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť prispôbiť sa zmenám</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností

Zdroj: TRIXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

V sektore voda, odpad a životné prostredie zamestnávatelia u absolventov najviac oceňujú fyzické predpoklady (sila, výdrž), ktoré možno u absolventov charakterizovať ako vysokú úroveň zručností, ktorými disponujú. Ako druhú najviac cenenú schopnosť u absolventov

v tomto sektore označili zamestnávateľia schopnosť použiť odborné vedomosti v praxi, pričom táto dosiahla z celkového hľadiska u absolventov vysokú úroveň zručností. Na druhej strane na najnižšej úrovni u absolventov vnímajú zamestnávateľia manažérske zručnosti a jazykové zručnosti (cudzí jazyky). Z hľadiska dôležitosti zručností u absolventov kladú zamestnávateľia v sektore voda, odpad a životné prostredie na prvé miesto schopnosť pracovať v tíme a schopnosť prispôbiť sa zmenám. Naopak, za najmenej dôležité zručnosti u absolventov považujú zamestnávateľia jazykové zručnosti (cudzí jazyky) a manažérske zručnosti.

**Graf 42:** Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor voda, odpad a životné prostredie na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019



Vysvetlenie grafického vyhodnotenia: Čím vyššie kladné skóre, tým vyššie reálne zručnosti absolventov oproti požadovaným zručnostiam. Čím vyššie záporné skóre, tým nižšia úroveň zručností oproti požadovaným. Hodnota okolo nuly znamená, že reálne a požadované zručnosti sú v rovnováhe

Zdroj: TREXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

Najlepšie sú na tom absolventi v rámci sektora voda, odpad a životné prostredie vzhľadom k požiadavkám zamestnávateľov v počítačových zručnostiach, čo možno charakterizovať ako mierny prebytok zručností. V tomto sektore možno o hornom spektre pripravenosti absolventov hovoriť aj z hľadiska fyzických predpokladov (sila, výdrž), kde sú zručnosti korešpondujúce s požadovanými zručnosťami. V opačnom spektre, t. j. najväčší deficit



zručností absolventov oproti požiadavkám zamestnávateľov je v schopnosti riešiť problémy, čo možno charakterizovať ako mierny nedostatok zručností. Absolventi majú v tomto sektore podľa zamestnávateľov deficit aj v schopnosti pracovať v tíme, pričom ide o ich mierny nedostatok.

### 3.5.14. Sektor stavebníctvo, geodézia a kartografia

**Tabuľka 21:** Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor stavebníctvo, geodézia a kartografia

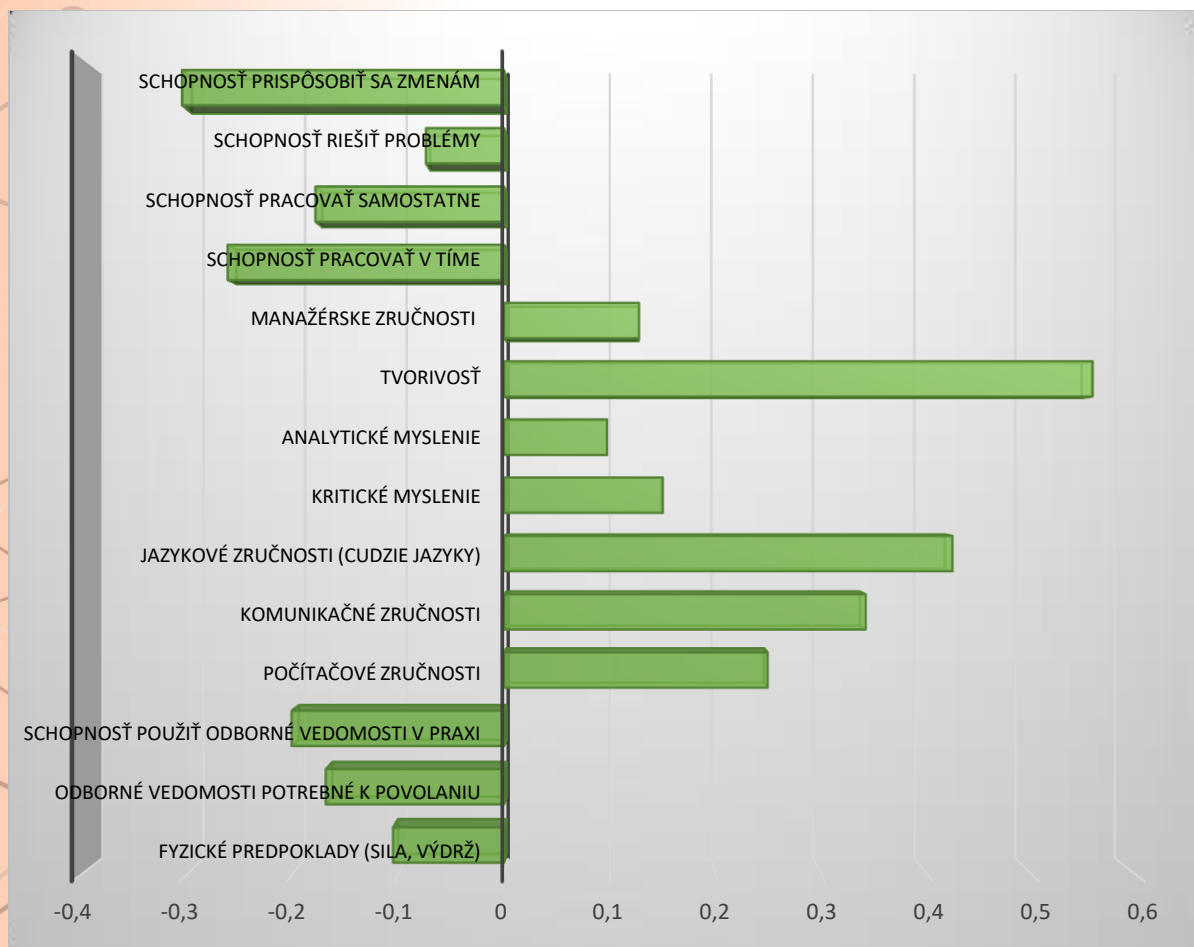
Typ zručnosti	Úroveň zručností, ktorú absolventi majú	Úroveň zručností, ktorú od absolventov vyžadujú zamestnávatelia
<b>Fyzické predpoklady (sila, výdrž)</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Odborné vedomosti potrebné k povolaniu</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť použiť odborné vedomosti v praxi</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Počítačové zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Komunikačné zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Jazykové zručnosti (cudzie jazyky)</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Kritické myslenie</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Analytické myslenie</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Tvorivosť</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Manažérske zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať v tíme</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať samostatne</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť riešiť problémy</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Schopnosť prispôbiť sa zmenám</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností

Zdroj: TREXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

V sektore stavebníctvo, geodézia a kartografia zamestnávatelia u absolventov najviac oceňujú schopnosť pracovať samostatne, pričom túto schopnosť možno u absolventov charakterizovať ako vysokú úroveň zručností, ktorou disponujú. Ako druhú najviac cenenú schopnosť u absolventov v tomto sektore označili zamestnávatelia schopnosť pracovať v tíme, pričom táto dosiahla z celkového hodnoteného hľadiska vysokú úroveň zručností. Na druhej strane na najnižšej úrovni u absolventov vnímajú zamestnávatelia kritické myslenie a analytické myslenie. Z hľadiska dôležitosti zručností u absolventov kladú zamestnávatelia

v sektore stavebníctvo, geodézia a kartografia na prvé miesto schopnosť pracovať samostatne a schopnosť pracovať v tíme. Naopak, za najmenej dôležité zručnosti u absolventov považujú zamestnávateľia tvorivosť a kritické myslenie.

**Graf 43:** Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor stavebníctvo, geodézia a kartografia na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019



Vysvetlenie grafického vyhodnotenia: Čím vyššie kladné skóre, tým vyššie reálne zručnosti absolventov oproti požadovaným zručnostiam. Čím vyššie záporné skóre, tým nižšia úroveň zručností oproti požadovaným. Hodnota okolo nuly znamená, že reálne a požadované zručnosti sú v rovnováhe

Zdroj: TREXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

Najlepšie sú na tom absolventi v rámci sektora stavebníctvo, geodézia a kartografia vzhľadom k požiadavkám zamestnávateľov v tvorivosti, čo možno charakterizovať ako

mierny prebytok týchto zručností. V tomto sektore možno o hornom spektre pripravenosti absolventov hovoriť aj z hľadiska jazykových zručností (cudzích jazykov), kde je mierny prebytok zručností. V opačnom spektre, t. j. najväčší deficit zručností absolventov oproti požiadavkám zamestnávateľov je v schopnosti prispôbiť sa zmenám, čo možno charakterizovať ako mierny nedostatok zručností. Absolventi majú v tomto sektore podľa zamestnávateľov deficit aj v schopnosti pracovať v tíme, pričom ide o ich mierny nedostatok.

### 3.5.15. Sektor obchod, marketing, gastronómia a cestovný ruch

**Tabuľka 22:** Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor obchod, marketing, gastronómia a cestovný ruch

Typ zručnosti	Úroveň zručností, ktorú absolventi majú	Úroveň zručností, ktorú od absolventov vyžadujú zamestnávatelia
<b>Fyzické predpoklady (sila, výdrž)</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Odborné vedomosti potrebné k povolaniu</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Schopnosť použiť odborné vedomosti v praxi</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Počítačové zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Komunikačné zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Jazykové zručnosti (cudzí jazyky)</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Kritické myslenie</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Analytické myslenie</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Tvorivosť</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Manažérske zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať v tíme</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať samostatne</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť riešiť problémy</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť prispôbiť sa zmenám</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností

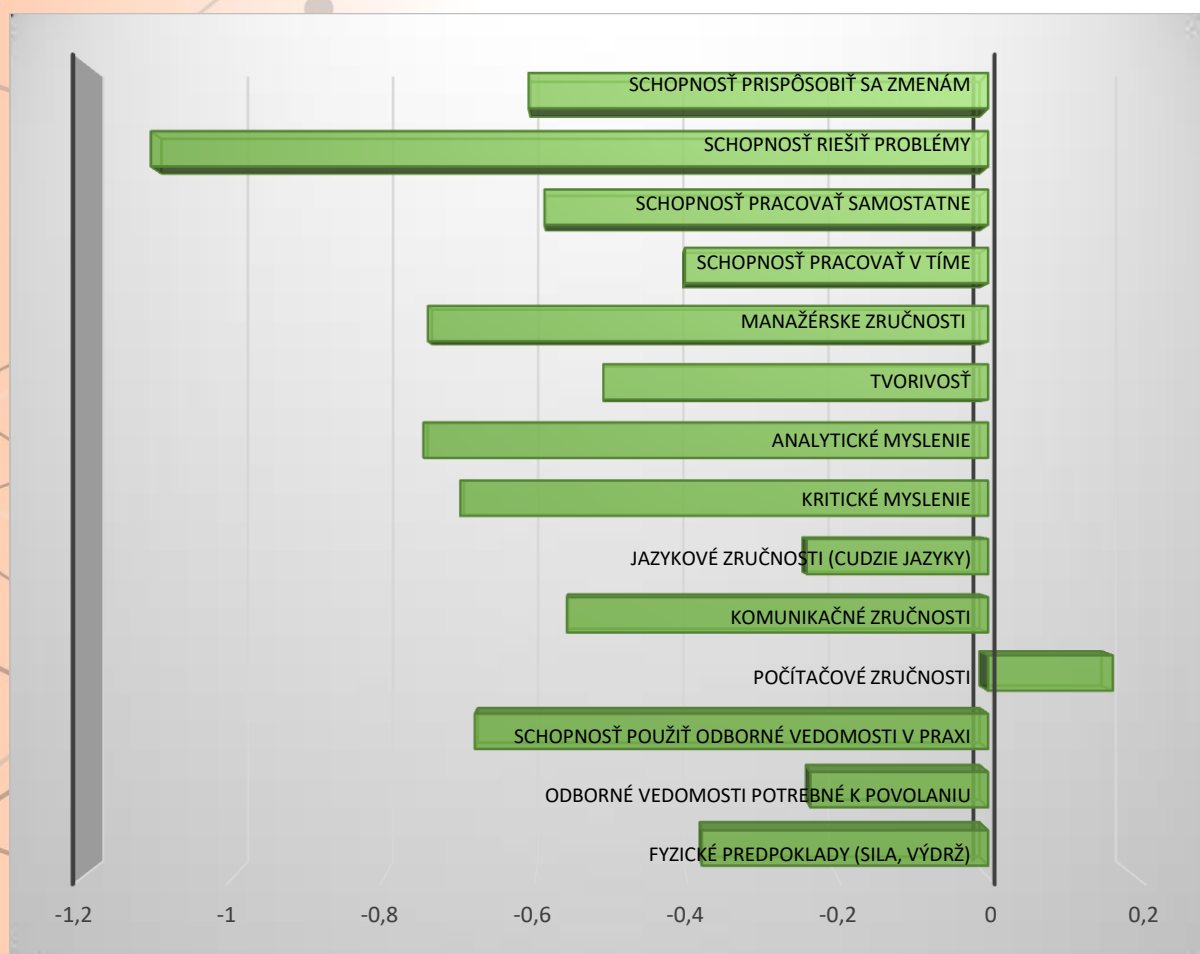
Zdroj: TRIXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

V sektore obchod, marketing, gastronómia a cestovný ruch zamestnávatelia u absolventov najviac oceňujú schopnosť pracovať v tíme, ktorú u absolventov možno charakterizovať ako strednú úroveň zručností. Ako druhú najviac cenenú schopnosť u absolventov v tomto sektore označili zamestnávatelia schopnosť pracovať samostatne, pričom táto dosiahla z celkového hodnoteného hľadiska strednú úroveň zručností. Na druhej strane na najnižšej



úrovni u absolventov vnímajú zamestnávateľa manažérske zručnosti a kritické myslenie. Z hľadiska dôležitosti zručností u absolventov kladú zamestnávateľa v sektore obchod, marketing, gastronómia a cestovný ruch na prvé miesto schopnosť riešiť problémy a schopnosť pracovať samostatne. Naopak, za najmenej dôležité zručnosti u absolventov považujú zamestnávateľa jazykové zručnosti (cudzí jazyky) a počítačové zručnosti.

**Graf 44:** Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor obchod, marketing, gastronómia a cestovný ruch na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019



Vysvetlenie grafického vyhodnotenia: Čím vyššie kladné skóre, tým vyššie reálne zručnosti absolventov oproti požadovaným zručnostiam. Čím vyššie záporné skóre, tým nižšia úroveň zručností oproti požadovaným. Hodnota okolo nuly znamená, že reálne a požadované zručnosti sú v rovnováhe

Zdroj: TREXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

Najlepšie sú na tom absolventi v rámci sektora obchod, marketing, gastronómia a cestovný ruch vzhľadom k požiadavkám zamestnávateľov v počítačových zručnostiach, čo možno charakterizovať ako rovnovážny stav. V tomto sektore možno o hornom spektre pripravenosti absolventov hovoriť aj z hľadiska odborných vedomostí potrebných k povolaniu, kde sú zručnosti absolventov korešpondujúce s požadovanými zručnosťami. V opačnom spektre, t. j. najväčší deficit zručností absolventov oproti požiadavkám zamestnávateľov je v schopnosti riešiť problémy, čo možno charakterizovať ako výrazný nedostatok zručností. Absolventi majú v tomto sektore podľa zamestnávateľov deficit aj v analytickom myslení, pričom ide o ich mierny nedostatok.

### 3.5.16. Sektor doprava, logistika, poštové služby

**Tabuľka 23:** Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor doprava, logistika, poštové služby

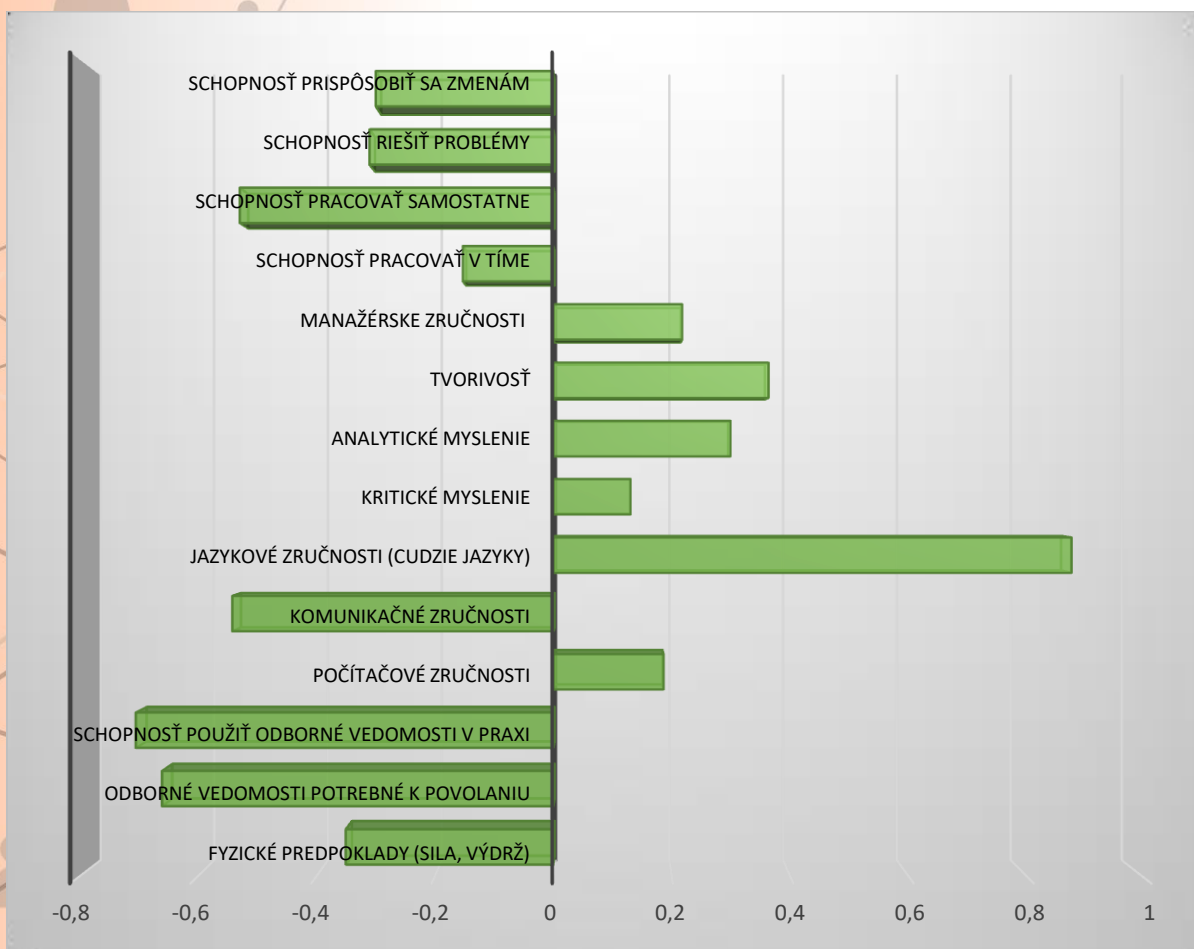
Typ zručnosti	Úroveň zručností, ktorú absolventi majú	Úroveň zručností, ktorú od absolventov vyžadujú zamestnávatelia
<b>Fyzické predpoklady (sila, výdrž)</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Odborné vedomosti potrebné k povolaniu</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť použiť odborné vedomosti v praxi</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Počítačové zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Komunikačné zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Jazykové zručnosti (cudzí jazyky)</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Kritické myslenie</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Analytické myslenie</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Tvorivosť</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Manažérske zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať v tíme</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať samostatne</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť riešiť problémy</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť prispôbiť sa zmenám</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností

Zdroj: TREXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

V sektore doprava, logistika, poštové služby zamestnávatelia u absolventov najviac oceňujú schopnosť prispôbiť sa zmenám, ktorú možno u absolventov charakterizovať ako vysokú úroveň zručností. Ako druhú najviac cenenú schopnosť u absolventov v tomto sektore

označili zamestnávateľa schopnosť pracovať samostatne, pričom táto dosiahla z celkového hodnoteného hľadiska u absolventov vysokú úroveň zručností. Na druhej strane na najnižšej úrovni u absolventov vnímajú zamestnávateľa manažérske zručnosti a tvorivosť. Z hľadiska dôležitosti zručností u absolventov kladú zamestnávateľa v sektore doprava, logistika, poštové služby na prvé miesto schopnosť pracovať samostatne a schopnosť použiť odborné vedomosti v praxi. Naopak, za najmenej dôležité zručnosti u absolventov považujú zamestnávateľa tvorivosť a manažérske zručnosti.

**Graf 45:** Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor doprava, logistika, poštové služby na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019



Vysvetlenie grafického vyhodnotenia: Čím vyššie kladné skóre, tým vyššie reálne zručnosti absolventov oproti požadovaným zručnostiam. Čím vyššie záporné skóre, tým nižšia úroveň zručností oproti požadovaným. Hodnota okolo nuly znamená, že reálne a požadované zručnosti sú v rovnováhe



Zdroj: TREXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

Najlepšie sú na tom absolventi v rámci sektora doprava, logistika, poštové služby vzhľadom k požiadavkám zamestnávateľov v jazykových zručnostiach (cudzí jazyky), čo možno charakterizovať ako mierny prebytok zručností zo strany absolventov. V tomto sektore možno o hornom spektre pripravenosti absolventov hovoriť aj z hľadiska tvorivosti, kde je mierny prebytok zručností. V opačnom spektre, t. j. najväčší deficit zručností absolventov oproti požiadavkám zamestnávateľov je v schopnostiach použiť odborné vedomosti v praxi, čo možno charakterizovať ako mierny nedostatok zručností. Absolventi majú v tomto sektore podľa zamestnávateľov deficit aj v odborných vedomostiach potrebných k povolaniu, pričom ide o ich mierny nedostatok.

### 3.5.17. Sektor informačné technológie a telekomunikácie

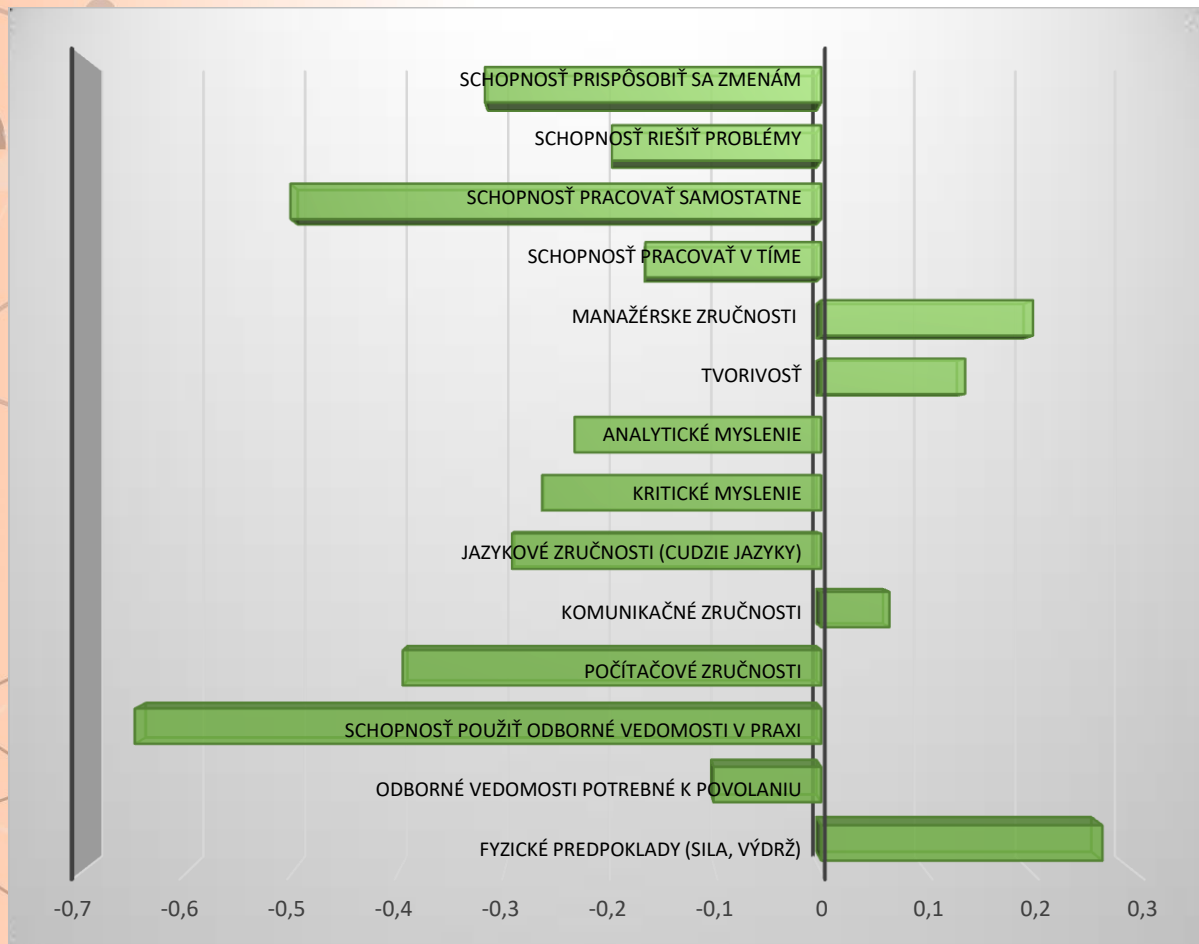
**Tabuľka 24:** Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor informačné technológie a telekomunikácie

Typ zručnosti	Úroveň zručností, ktorú absolventi majú	Úroveň zručností, ktorú od absolventov vyžadujú zamestnávatelia
<b>Fyzické predpoklady (sila, výdrž)</b>	stredná úroveň zručností	nízka úroveň zručností
<b>Odborné vedomosti potrebné k povolaniu</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť použiť odborné vedomosti v praxi</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Počítačové zručnosti</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Komunikačné zručnosti</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Jazykové zručnosti (cudzí jazyky)</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Kritické myslenie</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Analytické myslenie</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Tvorivosť</b>	vysoká úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Manažérske zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať v tíme</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať samostatne</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť riešiť problémy</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť prispôbiť sa zmenám</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností

Zdroj: TREXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

V sektore informačné technológie a telekomunikácie zamestnávateľa u absolventov najviac oceňujú odborné vedomosti potrebné k povolaniu, ktoré možno charakterizovať ako vysokú úroveň zručností absolventov. Ako druhú najviac cenenú schopnosť u absolventov v tomto sektore označili zamestnávateľa počítačové zručnosti, pričom táto zručnosť dosiahla z celkového hodnoteného hľadiska u absolventov vysokú úroveň zručností. Na druhej strane na najnižšej úrovni u absolventov vnímajú zamestnávateľa fyzické predpoklady (sila, výdrž) a manažérske zručnosti. Z hľadiska dôležitosti zručností u absolventov kladú zamestnávateľa v sektore informačné technológie a telekomunikácie na prvé miesto počítačové zručnosti a jazykové zručnosti (cudzie jazyky). Naopak, za najmenej dôležité zručnosti u absolventov považujú zamestnávateľa fyzické predpoklady (sila, výdrž) a manažérske zručnosti.

**Graf 46:** Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor informačné technológie a telekomunikácie na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019



Vysvetlenie grafického vyhodnotenia: Čím vyššie kladné skóre, tým vyššie reálne zručnosti absolventov oproti požadovaným zručnostiam. Čím vyššie záporné skóre, tým nižšia úroveň zručností oproti požadovaným. Hodnota okolo nuly znamená, že reálne a požadované zručnosti sú v rovnováhe

Zdroj: TREXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

Najlepšie sú na tom absolventi v rámci sektora informačné technológie a telekomunikácie vzhľadom k požiadavkám zamestnávateľov vo fyzických predpokladoch (sila, výdrž), čo možno charakterizovať ako mierny prebytok ich zručností. V tomto sektore možno o hornom spektre pripravenosti absolventov hovoriť aj z hľadiska manažérskych zručností, kde sú ich zručnosti korešpondujúce s požadovanými zručnosťami za strany zamestnávateľov.



V opačnom spektre, t. j. najväčší deficit zručností absolventov oproti požiadavkám zamestnávateľov je v schopnostiach použiť odborné vedomosti v praxi, čo možno charakterizovať ako mierny nedostatok zručností. Absolventi majú v tomto sektore podľa zamestnávateľov deficit aj v schopnosti pracovať samostatne, pričom ide o ich mierny nedostatok.

### 3.5.18. Sektor bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo

**Tabuľka 25:** Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo

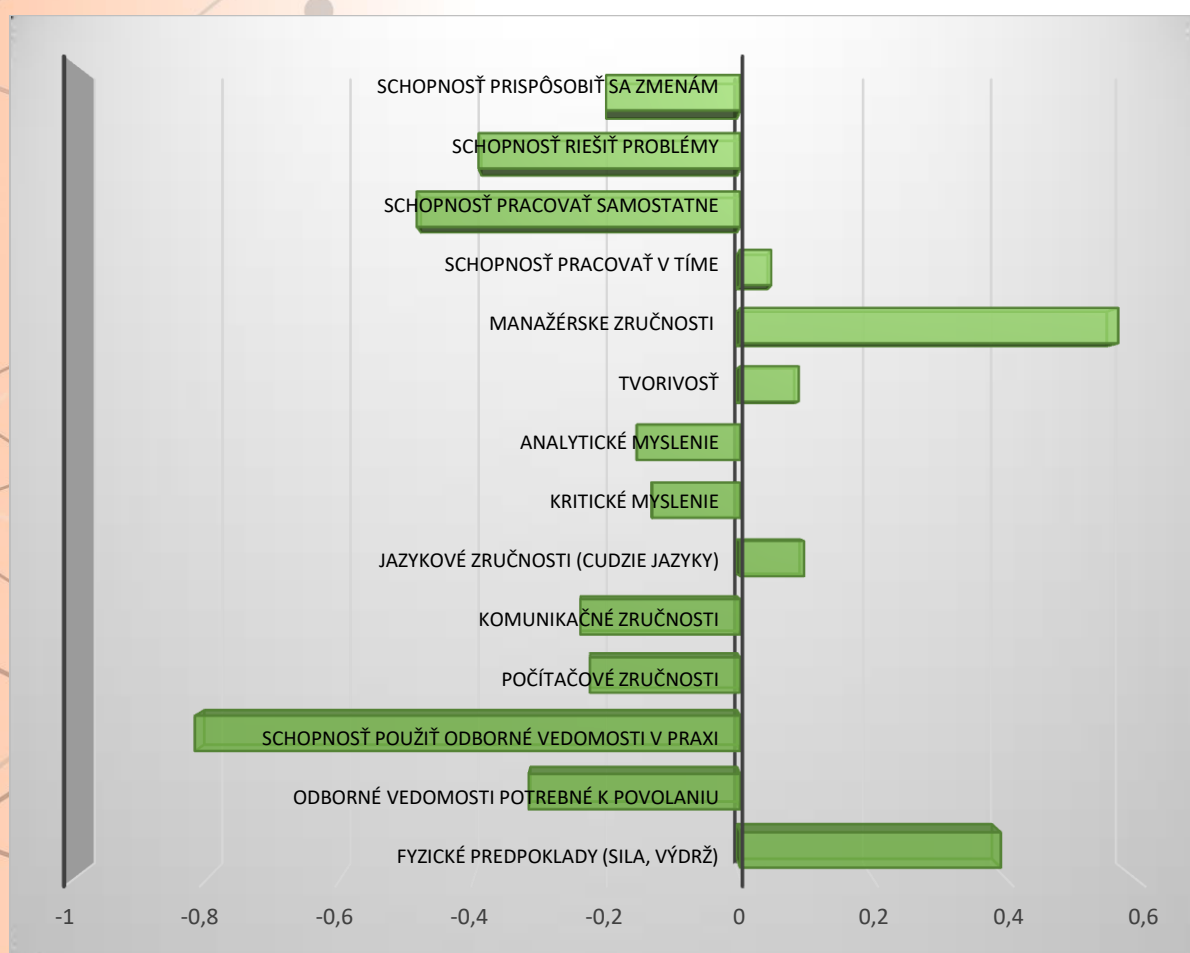
Typ zručnosti	Úroveň zručností, ktorú absolventi majú	Úroveň zručností, ktorú od absolventov vyžadujú zamestnávatelia
<b>Fyzické predpoklady (sila, výdrž)</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Odborné vedomosti potrebné k povolaniu</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť použiť odborné vedomosti v praxi</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Počítačové zručnosti</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Komunikačné zručnosti</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Jazykové zručnosti (cudzie jazyky)</b>	vysoká úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Kritické myslenie</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Analytické myslenie</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Tvorivosť</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Manažérske zručnosti</b>	vysoká úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať v tíme</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať samostatne</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť riešiť problémy</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť prispôbiť sa zmenám</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností

Zdroj: TREXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

V sektore bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo zamestnávatelia u absolventov najviac oceňujú schopnosť prispôbiť sa zmenám, pričom túto schopnosť možno u absolventov charakterizovať ako vysokú úroveň zručností. Ako druhú najviac cenenú schopnosť u absolventov v tomto sektore označili zamestnávatelia fyzické predpoklady (sila, výdrž), pričom táto schopnosť dosiahla z celkového hodnoteného hľadiska u absolventov vysokú úroveň zručností. Na druhej strane na najnižšej úrovni u absolventov vnímajú

zamestnávateľa schopnosť použiť odborné vedomosti v praxi a tvorivosť. Z hľadiska dôležitosti zručností u absolventov kladú zamestnávateľa v sektore bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo na prvé miesto schopnosť riešiť problémy a schopnosť použiť odborné vedomosti v praxi. Naopak, za najmenej dôležité zručnosti u absolventov považujú zamestnávateľa manažérske zručnosti a tvorivosť.

**Graf 47:** Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019



Vysvetlenie grafického vyhodnotenia: Čím vyššie kladné skóre, tým vyššie reálne zručnosti absolventov oproti požadovaným zručnostiam. Čím vyššie záporné skóre, tým nižšia úroveň zručností oproti požadovaným. Hodnota okolo nuly znamená, že reálne a požadované zručnosti sú v rovnováhe

Zdroj: TREXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

Najlepšie sú na tom absolventi v rámci sektora bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo vzhľadom k požiadavkám zamestnávateľov v manažérskych zručnostiach, čo možno charakterizovať ako mierny prebytok zručností u absolventov. V tomto sektore možno o hornom spektre pripravenosti absolventov hovoriť aj z hľadiska fyzických predpokladov (sila, výdrž), kde je mierny prebytok zručností. V opačnom spektre, t. j. najväčší deficit zručností absolventov oproti požiadavkám zamestnávateľov je v schopnostiach použiť odborné vedomosti v praxi, čo možno charakterizovať ako mierny nedostatok zručností. Absolventi majú v tomto sektore podľa zamestnávateľov deficit aj v schopnosti pracovať samostatne, pričom ide o ich mierny nedostatok.

### 3.5.19. Sektor kultúra a vydavateľstvo

**Tabuľka 26:** Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor kultúra a vydavateľstvo

Typ zručnosti	Úroveň zručností, ktorú absolventi majú	Úroveň zručností, ktorú od absolventov vyžadujú zamestnávatelia
<b>Fyzické predpoklady (sila, výdrž)</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Odborné vedomosti potrebné k povolaniu</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť použiť odborné vedomosti v praxi</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Počítačové zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Komunikačné zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Jazykové zručnosti (cudzí jazyky)</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Kritické myslenie</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Analytické myslenie</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Tvorivosť</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Manažérske zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať v tíme</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať samostatne</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť riešiť problémy</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť prispôbiť sa zmenám</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností

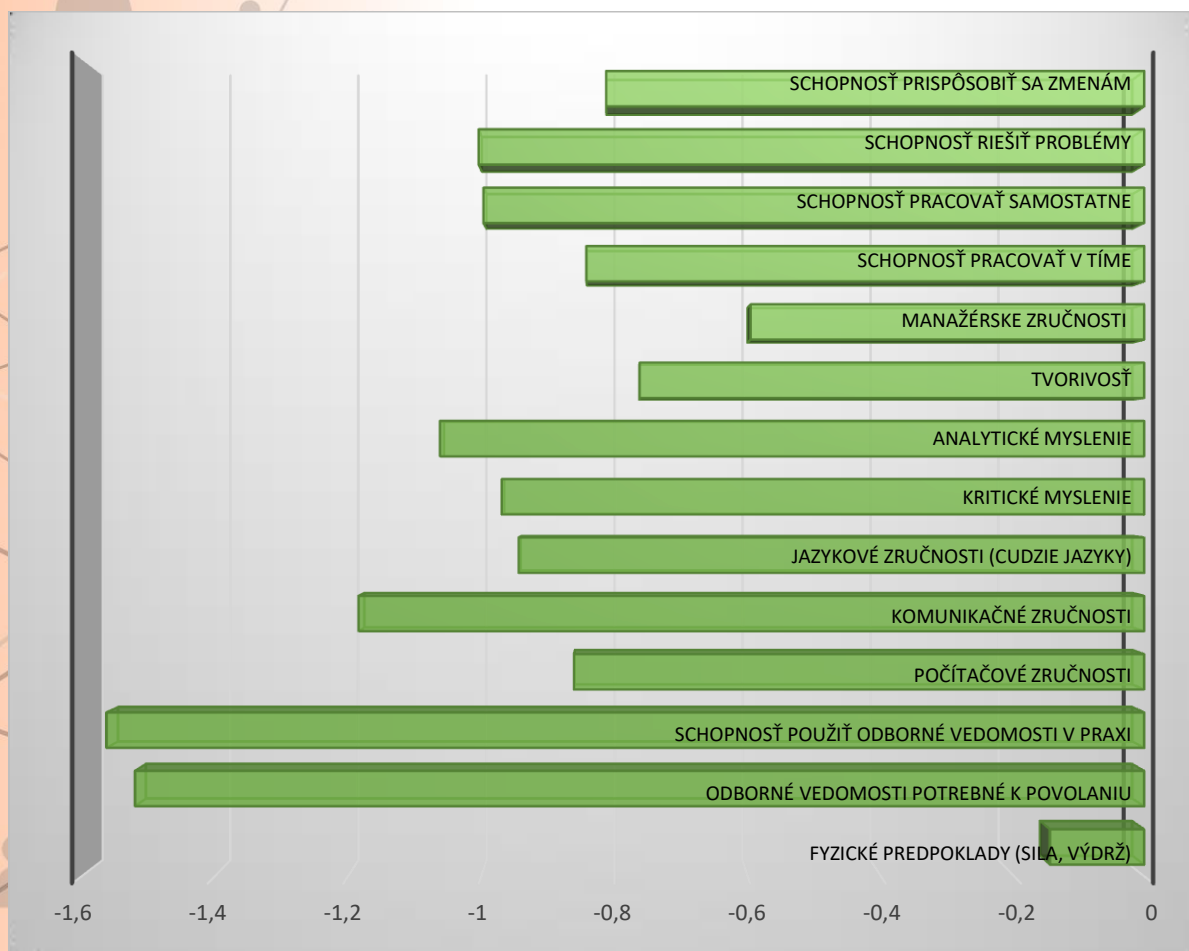
Zdroj: TREXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

V sektore kultúra a vydavateľstvo zamestnávatelia u absolventov najviac oceňujú schopnosť pracovať v tíme, ktorej úroveň u absolventov možno charakterizovať ako strednú úroveň zručností. Ako druhú najviac cenenú schopnosť u absolventov v tomto sektore označili



zamestnávateľa schopnosť prispôbiť sa zmenám, pričom táto schopnosť u absolventov dosiahla z celkového hľadiska strednú úroveň zručností. Na druhej strane na najnižšej úrovni u absolventov vnímajú zamestnávateľa manažérske zručnosti a kritické myslenie. Z hľadiska dôležitosti zručností u absolventov kladú zamestnávateľa v sektore kultúra a vydavateľstvo na prvé miesto odborné vedomosti potrebné k povolaniu a schopnosť pracovať v tíme. Naopak, za najmenej dôležité zručnosti u absolventov považujú zamestnávateľa fyzické predpoklady (sila, výdrž) a manažérske zručnosti.

**Graf 48:** Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor kultúra a vydavateľstvo na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019



Vysvetlenie grafického vyhodnotenia: Čím vyššie kladné skóre, tým vyššie reálne zručnosti absolventov oproti požadovaným zručnostiam. Čím vyššie záporné skóre, tým nižšia úroveň zručností oproti požadovaným. Hodnota okolo nuly znamená, že reálne a požadované zručnosti sú v rovnováhe

Zdroj: TREXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

Najlepšie sú na tom absolventi v rámci sektora kultúra a vydavateľstvo vzhľadom k požiadavkám zamestnávateľov vo fyzických predpokladoch (sila, výdrž), čo možno charakterizovať ako rovnovážny stav zručností. V tomto sektore možno o hornom spektre pripravenosti absolventov hovoriť aj z hľadiska manažérskych zručností, kde je mierny nedostatok zručností. V opačnom spektre, t. j. najväčší deficit zručností absolventov oproti požiadavkám zamestnávateľov je v schopnostiach použiť odborné vedomosti v praxi, čo možno charakterizovať ako výrazný nedostatok zručností. Absolventi majú v tomto sektore podľa zamestnávateľov deficit aj v odborných vedomostiach potrebných k povolaniu, pričom ide o ich výrazný nedostatok.

### 3.5.20. Sektor vzdelávanie, výchova a šport

**Tabuľka 27:** Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor vzdelávanie, výchova a šport

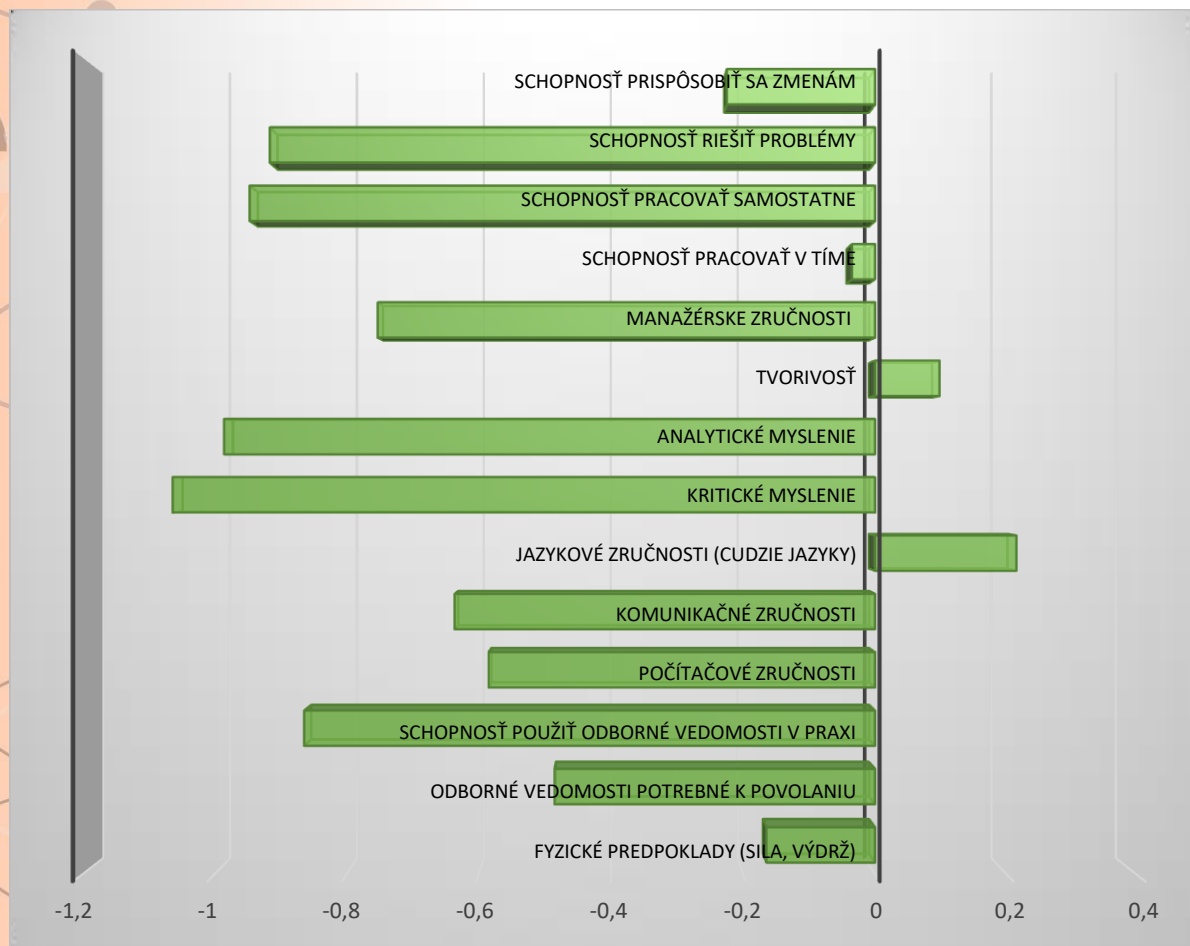
Typ zručnosti	Úroveň zručností, ktorú absolventi majú	Úroveň zručností, ktorú od absolventov vyžadujú zamestnávatelia
<b>Fyzické predpoklady (sila, výdrž)</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Odborné vedomosti potrebné k povolaniu</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť použiť odborné vedomosti v praxi</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Počítačové zručnosti</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Komunikačné zručnosti</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Jazykové zručnosti (cudzie jazyky)</b>	vysoká úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Kritické myslenie</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Analytické myslenie</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Tvorivosť</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Manažérske zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať v tíme</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať samostatne</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť riešiť problémy</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť prispôbiť sa zmenám</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností

Zdroj: TREXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

V sektore vzdelávanie, výchova a šport zamestnávateľia u absolventov najviac oceňujú odborné vedomosti potrebné k povolaniu, ktoré možno charakterizovať ako vysokú úroveň zručností, ktorou absolventi disponujú. Ako druhú najviac cenenú schopnosť u absolventov v tomto sektore označili zamestnávateľia počítačové zručnosti, pričom táto dosiahla z celkového hodnoteného hľadiska vysokú úroveň zručností. Na druhej strane na najnižšej úrovni u absolventov vnímajú zamestnávateľia manažérske zručnosti a kritické myslenie. Z hľadiska dôležitosti zručností u absolventov kladú zamestnávateľia v sektore vzdelávanie, výchova a šport na prvé miesto schopnosť použiť odborné vedomosti v praxi a schopnosť pracovať samostatne. Naopak, za najmenej dôležité zručnosti u absolventov považujú zamestnávateľia tvorivosť a jazykové zručnosti (cudzí jazyky).



**Graf 49:** Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor vzdelávanie, výchova a šport na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019



Vysvetlenie grafického vyhodnotenia: Čím vyššie kladné skóre, tým vyššie reálne zručnosti absolventov oproti požadovaným zručnostiam. Čím vyššie záporné skóre, tým nižšia úroveň zručností oproti požadovaným. Hodnota okolo nuly znamená, že reálne a požadované zručnosti sú v rovnováhe

Zdroj: TREXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

Najlepšie sú na tom absolventi v rámci sektora vzdelávanie, výchova a šport vzhľadom k požiadavkám zamestnávateľov v jazykových zručnostiach (cudzí jazyky), čo možno charakterizovať ako rovnovážny stav zručností. V tomto sektore možno o hornom spektre pripravenosti absolventov hovoriť aj z hľadiska tvorivosti, kde sú zručnosti absolventov korešpondujúce s požadovanými zručnosťami. V opačnom spektre, t. j. najväčší deficit

zručností absolventov oproti požiadavkám zamestnávateľov je v kritickom myslení, čo možno charakterizovať ako výrazný nedostatok zručností. Absolventi majú v tomto sektore podľa zamestnávateľov deficit aj v analytickom myslení, pričom ide o ich mierny nedostatok.

### 3.5.21. Sektor verejné služby a správa

Počet zamestnávateľov v tomto sektore, ktorý sa zúčastnili dotazníkového prieskumu bol nedostatočný na to, aby mohli byť dáta o zručnosti absolventov zverejnené.

### 3.5.22. Sektor administratíva, ekonomika, manažment

**Tabuľka 28:** Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor administratíva, ekonomika, manažment

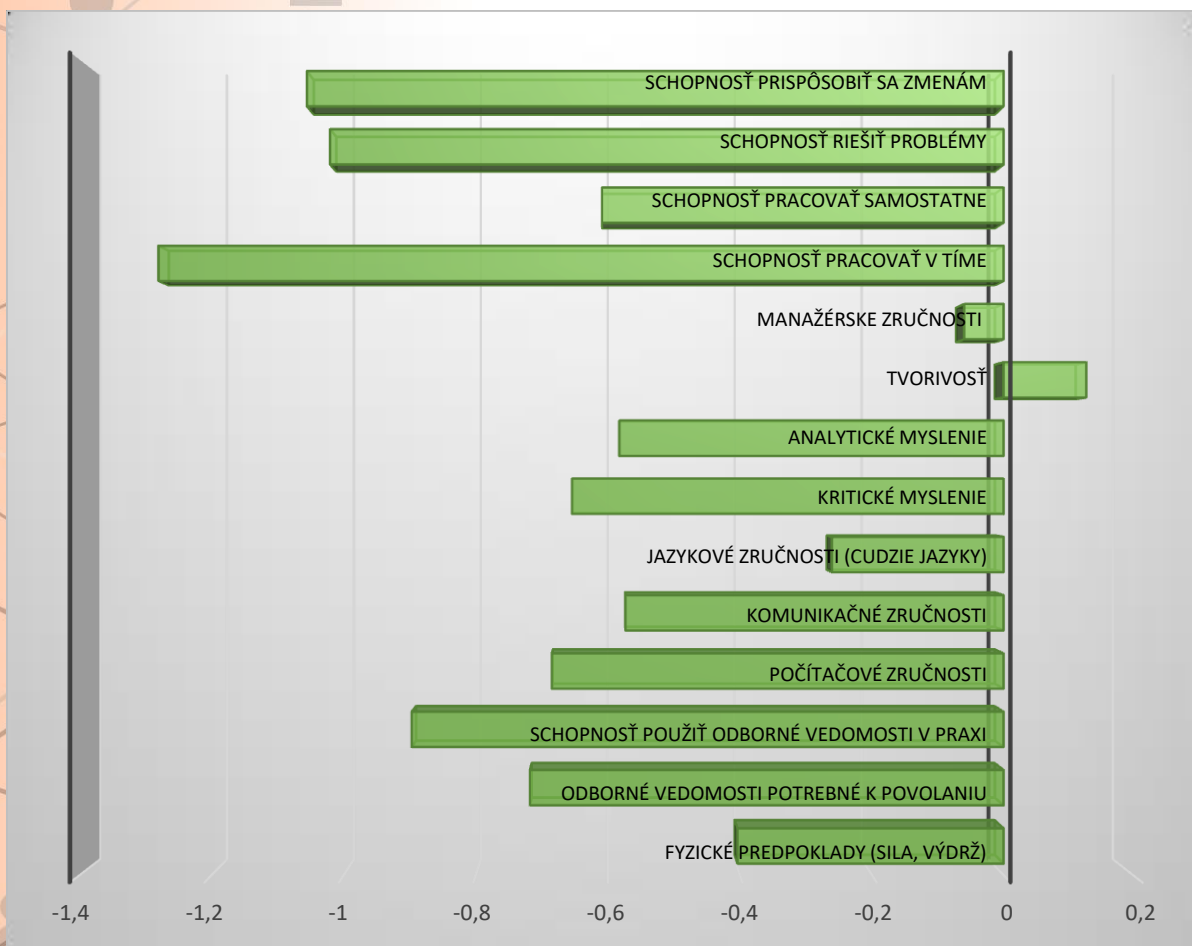
Typ zručnosti	Úroveň zručností, ktorú absolventi majú	Úroveň zručností, ktorú od absolventov vyžadujú zamestnávatelia
Fyzické predpoklady (sila, výdrž)	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
Odborné vedomosti potrebné k povolaniu	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
Schopnosť použiť odborné vedomosti v praxi	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
Počítačové zručnosti	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
Komunikačné zručnosti	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
Jazykové zručnosti (cudzie jazyky)	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
Kritické myslenie	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
Analytické myslenie	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
Tvorivosť	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
Manažérske zručnosti	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
Schopnosť pracovať v tíme	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
Schopnosť pracovať samostatne	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
Schopnosť riešiť problémy	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
Schopnosť prispôbiť sa zmenám	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností

Zdroj: TRIXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

V sektore administratíva, ekonomika, manažment zamestnávatelia u absolventov najviac oceňujú schopnosť pracovať samostatne, pričom túto schopnosť možno charakterizovať ako strednú úroveň zručností. Ako druhú najviac cenenú schopnosť u absolventov v tomto sektore označili zamestnávatelia jazykové zručnosti (cudzie jazyky), pričom táto zručnosť

absolventov dosiahla z celkového hľadiska strednú úroveň zručností. Na druhej strane na najnižšej úrovni u absolventov vnímajú zamestnávateľa fyzické predpoklady (sila, výdrž) a manažérske zručnosti. Z hľadiska dôležitosti zručností u absolventov kladú zamestnávateľa v sektore administratíva, ekonomika, manažment na prvé miesto schopnosť pracovať v tíme a schopnosť prispôbiť sa zmenám. Naopak, za najmenej dôležité zručnosti u absolventov považujú zamestnávateľa tvorivosť a manažérske zručnosti.

**Graf 50:** Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor administratíva, ekonomika, manažment na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019



Vysvetlenie grafického vyhodnotenia: Čím vyššie kladné skóre, tým vyššie reálne zručnosti absolventov oproti požadovaným zručnostiam. Čím vyššie záporné skóre, tým nižšia úroveň zručností oproti požadovaným. Hodnota okolo nuly znamená, že reálne a požadované zručnosti sú v rovnováhe

Zdroj: TREXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov



Najlepšie sú na tom absolventi v rámci sektora administratíva, ekonomika, manažment vzhľadom k požiadavkám zamestnávateľov v tvorivosti, čo možno charakterizovať ako rovnovážny stav. V tomto sektore možno o hornom spektre pripravenosti absolventov hovoriť aj z hľadiska manažérskych zručností, kde sú zručnosti, ktorými absolventi disponujú korešpondujúce s požadovanými zručnosťami zo strany zamestnávateľov. V opačnom spektre, t. j. najväčší deficit zručností absolventov oproti požiadavkám zamestnávateľov je v schopnosti pracovať v tíme, čo možno charakterizovať ako výrazný nedostatok zručností. Absolventi majú v tomto sektore podľa zamestnávateľov deficit aj v schopnosti prispôbiť sa zmenám, pričom ide o ich výrazný nedostatok.

### 3.5.23. Sektor zdravotníctvo, sociálne služby

**Tabuľka 29:** Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor zdravotníctvo, sociálne služby

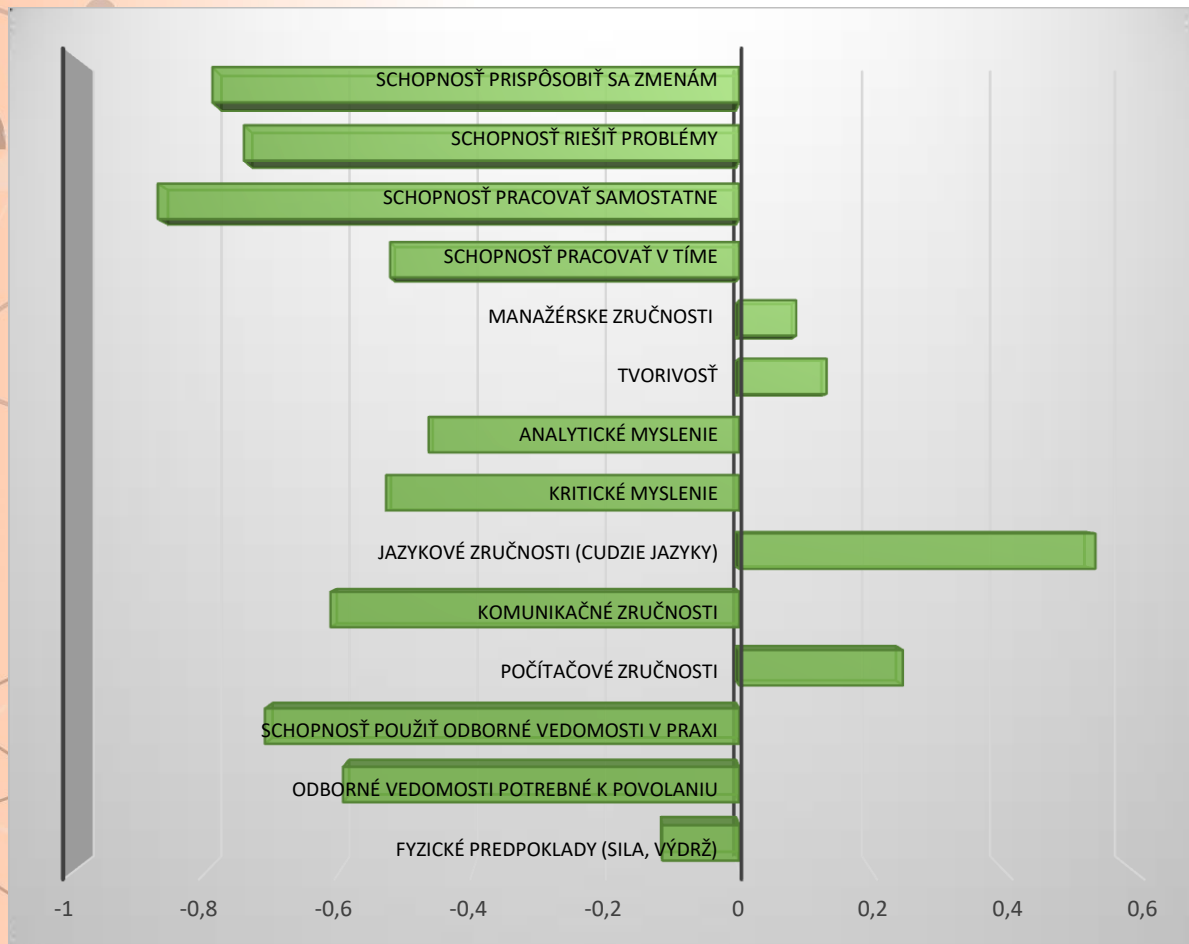
Typ zručnosti	Úroveň zručností, ktorú absolventi majú	Úroveň zručností, ktorú od absolventov vyžadujú zamestnávatelia
<b>Fyzické predpoklady (sila, výdrž)</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Odborné vedomosti potrebné k povolaniu</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť použiť odborné vedomosti v praxi</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Počítačové zručnosti</b>	vysoká úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Komunikačné zručnosti</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Jazykové zručnosti (cudzí jazyky)</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Kritické myslenie</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Analytické myslenie</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Tvorivosť</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Manažérske zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať v tíme</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať samostatne</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť riešiť problémy</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť prispôbiť sa zmenám</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností

Zdroj: TRIXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

V sektore zdravotníctvo, sociálne služby zamestnávatelia u absolventov najviac oceňujú odborné vedomosti potrebné k povolaniu, ktoré možno charakterizovať ako vysokú úroveň

zručností. Ako druhú najviac cenenú schopnosť u absolventov v tomto sektore označili zamestnávateľia schopnosť pracovať v tíme, pričom táto dosiahla z celkového hodnoteného hľadiska u absolventov vysokú úroveň zručností. Na druhej strane na najnižšej úrovni u absolventov vnímajú zamestnávateľia tvorivosť a kritické myslenie. Z hľadiska dôležitosti zručností u absolventov kladú zamestnávateľia v sektore zdravotníctvo, sociálne služby na prvé miesto schopnosť použiť odborné vedomosti v praxi a schopnosť pracovať samostatne. Naopak, za najmenej dôležité zručnosti u absolventov považujú zamestnávateľia jazykové zručnosti (cudzí jazyky) a tvorivosť.

**Graf 51:** Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor zdravotníctvo, sociálne služby na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019



Vysvetlenie grafického vyhodnotenia: Čím vyššie kladné skóre, tým vyššie reálne zručnosti absolventov oproti požadovaným zručnostiam. Čím vyššie záporné skóre, tým nižšia úroveň zručností oproti požadovaným. Hodnota okolo nuly znamená, že reálne a požadované zručnosti sú v rovnováhe

Zdroj: TREXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

Najlepšie sú na tom absolventi v rámci sektora zdravotníctvo, sociálne služby vzhľadom k požiadavkám zamestnávateľov v jazykových zručnostiach (cudzí jazyky), čo možno charakterizovať ako mierny prebytok zručností. V tomto sektore možno o hornom spektre pripravenosti absolventov hovoriť aj z hľadiska počítačových zručností, kde sú zručnosti absolventov korešpondujúce s požadovanými zručnosťami. V opačnom spektre, t. j. najväčší



deficit zručností absolventov oproti požiadavkám zamestnávateľov je v schopnosti pracovať samostatne, čo možno charakterizovať ako mierny nedostatok zručností. Absolventi majú v tomto sektore podľa zamestnávateľov deficit aj v schopnosti prispôbiť sa zmenám, pričom ide o ich mierny nedostatok.

### 3.5.24. Sektor remeslá a osobné služby

**Tabuľka 30:** Výsledky prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019 z hľadiska reálnej úrovne zručností absolventov a požadovanej úrovne zručností absolventov za sektor remeslá a osobné služby

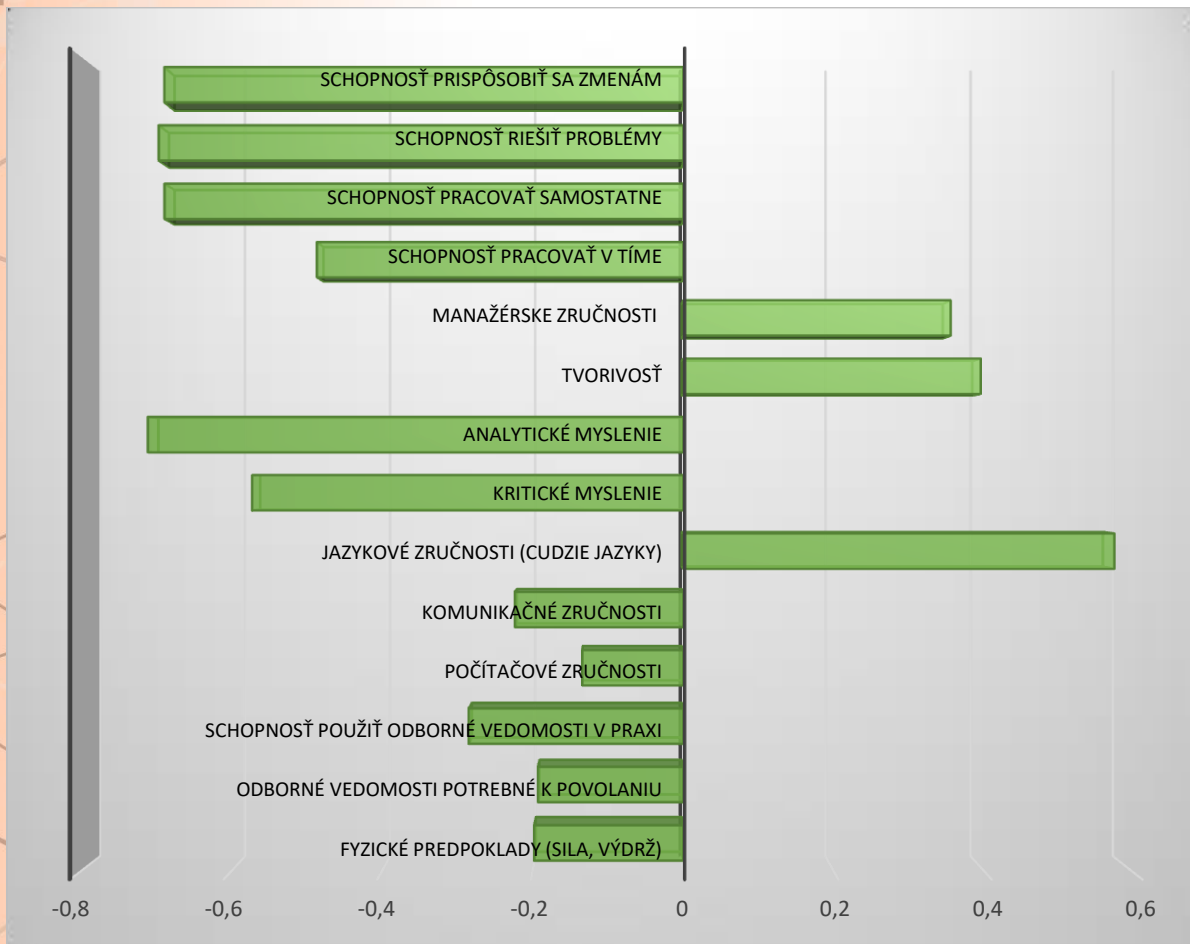
Typ zručnosti	Úroveň zručností, ktorú absolventi majú	Úroveň zručností, ktorú od absolventov vyžadujú zamestnávatelia
<b>Fyzické predpoklady (sila, výdrž)</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Odborné vedomosti potrebné k povolaniu</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť použiť odborné vedomosti v praxi</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Počítačové zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Komunikačné zručnosti</b>	vysoká úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Jazykové zručnosti (cudzí jazyky)</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Kritické myslenie</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Analytické myslenie</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Tvorivosť</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Manažérske zručnosti</b>	stredná úroveň zručností	stredná úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať v tíme</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť pracovať samostatne</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť riešiť problémy</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností
<b>Schopnosť prispôbiť sa zmenám</b>	stredná úroveň zručností	vysoká úroveň zručností

Zdroj: TREXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

V sektore remeslá a osobné služby zamestnávatelia u absolventov najviac oceňujú komunikačné zručnosti, ktoré možno charakterizovať ako vysokú úroveň zručností, ktorou absolventi disponujú. Ako druhú najviac cenenú schopnosť u absolventov v tomto sektore označili zamestnávatelia schopnosť použiť odborné vedomosti v praxi, pričom táto dosiahla z celkového hodnoteného hľadiska strednú úroveň zručností. Na druhej strane na najnižšej úrovni u absolventov vnímajú zamestnávatelia analytické myslenie a kritické myslenie. Z hľadiska dôležitosti zručností u absolventov kladú zamestnávatelia v sektore remeslá a osobné služby na prvé miesto schopnosť riešiť problémy a schopnosť prispôbiť sa

zmenám. Naopak, za najmenej dôležité zručnosti u absolventov považujú zamestnávateľa jazykové zručnosti (cudzí jazyky) a manažérske zručnosti.

**Graf 52:** Skóre rozdielu medzi reálnou úrovňou zručností absolventov a požadovanou úrovňou zručností absolventov za sektor remeslá a osobné služby na základe prieskumu u zamestnávateľov z roku 2019



Vysvetlenie grafického vyhodnotenia: Čím vyššie kladné skóre, tým vyššie reálne zručnosti absolventov oproti požadovaným zručnostiam. Čím vyššie záporné skóre, tým nižšia úroveň zručností oproti požadovaným. Hodnota okolo nuly znamená, že reálne a požadované zručnosti sú v rovnováhe

Zdroj: TREXIMA Bratislava, vlastné spracovanie autorov

Najlepšie sú na tom absolventi v rámci sektora remeslá a osobné služby vzhľadom k požiadavkám zamestnávateľov v jazykových zručnostiach (cudzí jazyky), čo možno charakterizovať ako mierny prebytok zručností absolventov. V tomto sektore možno

o hornom spektre pripravenosti absolventov hovorí aj z hľadiska tvorivosti, kde je mierny prebytok ich zručností. V opačnom spektre, t. j. najväčší deficit zručností absolventov oproti požiadavkám zamestnávateľov je v analytickom myslení, čo možno charakterizovať ako mierny nedostatok zručností. Absolventi majú v tomto sektore podľa zamestnávateľov deficit aj v schopnosti riešiť problémy, pričom ide o ich mierny nedostatok.



#### 4. NÁVRHOVÁ ČASŤ

Dlhodobým problémom v národnom hospodárstve SR je **nesúlada medzi požiadavkami zamestnávateľov** na kompetencie, odborné vedomosti a zručnosti pracovnej sily a **obsahom učebných a študijných odborov**. Na trhu práce tak vznikajú disparity, ktoré sú viditeľné najmä pri uplatnení absolventov stredných a vysokých škôl. Dokumentuje to aj skutočnosť, že **mimo vyštudovaný odbor vzdelania sa uplatňuje v praxi viac ako 60 % absolventov stredných škôl a viac ako 50 % absolventov vysokých škôl**. „Ukazuje sa, že už na štarte vzdelávacej cesty mládeže absentuje adekvátne informovanosť o svete práce, jeho reálnom fungovaní, požiadavkách, o uplatnení absolventov a perspektíve jednotlivých učebných a študijných odborov. Súvisí s tým aj následná úroveň ich odmeňovania, pracovná spokojnosť, či frustrácia zo životnej úrovne po absolvovaní štúdia.“<sup>37</sup>

**Absolventi vzdelávania kvôli nesúlade požadovaných zručností často nemajú veľkú šancu zamestnať sa vo svojich domovských regiónoch** aj napriek relatívne širokej ponuke pracovných príležitostí pre odborné kvalifikované profesie. Napriek dlhodobým deklaráciám o potrebe zlepšenia situácie je stále aktuálna potreba hodnovernej charakteristiky adekvátnych zručností podstatne ovplyvňujúcich vývoj zamestnanosti a zamestnateľnosti mladých ľudí. Zabezpečovanie dostatočnej informovanosti o potrebách trhu práce a realizácia opatrení aktívnej politiky trhu práce má vysoký potenciál vyriešiť akútny problém štruktúrneho nesúlada na úrovni potrebných zručností.

Na druhej strane **zamestnávatelia očakávajú od vzdelávacích inštitúcií výchovu konkrétnych absolventov pre aktuálne potreby trhu práce s čo najširšími schopnosťami a zručnosťami, využiteľnými v jednotlivých firmách**. Zamestnávatelia v súčasnosti vyvíjajú

<sup>37</sup> Úvodná správa národného projektu Sektorovo riadenými inováciami k efektívnemu trhu práce, 2019. Dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/np-sektorovo-riadenymi-inovaciami-efektivnemu-trhu-prace/>

vysoké objemy finančných zdrojov na doškolovanie a zaučenie absolventov, a to aj v takých oblastiach, na ktoré ich mal podľa zástupcov zamestnávateľov pripraviť vzdelávací systém.

**Jedným z kľúčových prvkov, ako zabezpečiť adekvátne uplatnenie budúcich absolventov na trhu práce je najmä sledovanie prognóz vývoja trhu práce**, na ktoré by mal vzdelávací systém reagovať rýchlo, adekvátne a čo najefektívnejšie. Flexibilita vzdelávacieho systému je a bude dôležitou súčasťou rýchlo meniacej sa doby, najmä v súvislosti s technologickými a inovačnými zmenami prichádzajúcimi na trh práce. **Príprava vzdelávacích osnov musí v čo najvyššej miere reflektovať požiadavky na zamestnancov**. Tie však nemôžu odrážať len súčasnosť, musia mať nadčasový charakter. Práve **nadčasovosť odporúčaní zamestnávateľov v oblasti vedomostí a zručností zabezpečí dostatočný časový priestor na zapracovanie zmien na trhu práce a prispôbenie vzdelávania na školách**. Dlhodobou prioritou politiky zamestnanosti v EÚ je predchádzanie nezamestnanosti absolventov stredných a vysokých škôl a podpora ich rýchlej adaptácie v platenom zamestnaní. „Analýzy uplatnenia absolventov v gescii MPSVR SR aktívne podporujú realizáciu Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady o Európskom sociálnom fonde plus (ESF+) zo dňa 30. mája 2018 (COM/2018/382 final), ktoré zdôrazňuje nevyhnutnosť efektívne investovať do mladých ľudí, najmä do ich uplatniteľného vzdelávania a odbornej prípravy, zručností, tvorivosti, potenciál inovovať, podnikať, a tak zabezpečovať vysokú úroveň zamestnanosti, kvality života, sociálnej inklúzie a aktívnej účasti v spoločnosti.“<sup>38</sup>

Autorský kolektív na základe hĺbkovej analýzy zahraničných príkladov dobrej praxe, profilov domácich stredných a vysokých škôl, analýzy VPM vhodných pre absolventov v členení na sektory hospodárstva a v neposlednom rade aj na základe dotazníkového prieskumu a osobných návštev podnikov, zdefinoval celkovo **40 odporúčaní**. Jednotlivé odporúčania sú rozdelené do štyroch hlavných okruhov nasledovne:

<sup>38</sup> Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II, [online]. 2020. [cit. 2020-08-31]. Dostupné na internete: <[https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/narodny-projekt-prognozy-vyvoja-na-trhu-prace-v-sr-ii.html?page\\_id=798175](https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/narodny-projekt-prognozy-vyvoja-na-trhu-prace-v-sr-ii.html?page_id=798175)>.

- Odporúčania pre zamestnávateľov;
- Odporúčania pre absolventov;
- Odporúčania pre vzdelávacie inštitúcie;
- Odporúčania pre vládu SR.

#### 4.1. Odporúčania pre zamestnávateľov

Z výsledkov dotazníkového prieskumu, ktorým Autorský kolektív oslovil zamestnávateľov, vyplynulo, že **na nesúlade požadovaných schopností a zručností zo strany zamestnávateľov a ponúkaných schopností a zručností zo strany absolventov a teda na celkovej nerovnováhe na trhu práce sa podieľajú všetky zúčastnené strany - zamestnávatelia, vzdelávacie inštitúcie, štát či absolventi.**

- Zo strany zamestnávateľov je to nedostatočná snaha o vytváranie tlaku na zodpovedné inštitúcie na aktívnejšom zapájaní sa do tvorby vzdelávacej politiky, tvorby obsahu štúdia vzdelávacích programov, či na hľadaní spôsobov efektívnejšieho prepájania vzdelávacieho systému s praktickým pracovným prostredím, s ktorým má absolvent často prvú skúsenosť až po skončení štúdia. Pritom ide o častú pripomienku zo strany zamestnávateľov, ktorí kritizujú neschopnosť využitia teoretických zručností absolventov získaných v procese formálneho vzdelávania, avšak **mnoho zamestnávateľov zabúda na vytváranie vhodných podmienok a prostredia pre absolventov či študentov v procese vzdelávania**, v ktorom by takéto praktické zručnosti mohli nadobudnúť.
- Ďalším problémom je aj nevhodné zapájanie absolventov či študentov v pracovnom prostredí, pričom absolvent či študent má častokrát málo možností zapojiť sa do skutočného pracovného procesu, kedy **zamestnávatelia zlyhávajú v začleňovaní absolventov do pracovného kolektívu, zapájajú ich do aktivít, ktoré považujú za „menej dôležité“ a nedávajú im tak možnosť naučiť sa prijímať rozhodnutia a niest' za ne zodpovednosť či pracovať samostatne a hľadať kreatívne riešenia na vzniknuté situácie či problémy.**



- **Prepájanie vzdelávacieho systému a trhu práce je pre znižovanie disparít a vytváranie vhodných podmienok na uplatnenie sa kľúčové a nevyhnutné.** Zamestnávatelia požadujú od vzdelávacieho systému prípravu absolventov na takej úrovni, aby po nástupe zvládali vykonávať tie činnosti, na ktorého ich mal pripraviť vzdelávací systém podľa aktuálnych trendov a potrieb trhu práce. Na druhej strane vzdelávací systém potrebuje input informácií priamo z trhu práce o aktuálnych požiadavkách, trendoch a potrebách, na ktoré má budúcich absolventov pripraviť. Medzičlánkom takéhoto prepojenia v rámci SR je napríklad aj úspešne realizovaný národný projekt Sektorovo riadenými inováciami k efektívnemu trhu práce (ďalej len „SRI“), ktorý v aktuálnej etape riešenia nadväzuje na výsledky troch predchádzajúcich etáp NSP. Národný projekt SRI, realizovaný pod gesciou MPSVR SR, aktívne podporuje lepšie prepojenie vzdelávania a potrieb trhu práce v zmysle Národného programu reforiem SR s osobitným zreteľom na posilnenie zručností absolventov škôl pre potreby zamestnávateľskej praxe. Národné štandardy zamestnaní zabezpečujú hodnoverné východiská na tvorbu vzdelávacích programov s cieľom posilniť prípravu na odborné zručnosti, a to aj na úrovni post – sekundárneho vzdelávania, identifikovaného zamestnávateľmi ako žiaduci segment rozširovania vzdelávacích kapacít. **Zamestnávatelia majú svojím zastúpením v sektorových radách možnosť participovať na aktivitách projektu a spolupodieľať sa tak na prenose požiadaviek zamestnávateľov do vzdelávacieho systému.** Okrem vytvárania popisov pre konkrétne zamestnania s minimálnymi požiadavkami na odborné vedomosti, zručnosti a znalosti, majú zástupcovia zamestnávateľov možnosť prenášať do NŠZ aj inovačné prvky, ktoré výrazne ovplyvnia výkon konkrétneho zamestnania v horizonte najbližších rokov. Predvídanie takýchto zmien zabezpečí väčší časový priestor pre vzdelávací systém, ktorý takéto zmeny musí reflektovať vo svojich vzdelávacích a učebných programoch. Zamestnávateľom sa jednoznačne odporúča participovať v tomto systémovom riešení.

- **Aktívnejšie zapájanie zamestnávateľov do procesu vzdelávania.** Odporúčaním pre stranu zamestnávateľov je na základe vyššie uvedeného zvyšovanie snahy o aktívnejšie zapájanie sa do procesu vzdelávania absolventov, zvyšovanie tlaku na vzdelávacie inštitúcie či štát, aby im bol vytvorený priestor a umožnená komunikácia s jednotlivými stranami o možných zmenách a riešeniach, ktoré by napomohli reformácii procesu formálneho vzdelávania a znižovaniu nesúladu ponuky a dopytu vedomostí a zručností na trhu práce. Zamestnávatelia by mali trvať na požiadavke o výraznejšie zapojenie do tvorby obsahu a štruktúry či formy štúdia jednotlivých vzdelávacích programov, kedy vedia formulovať jednotlivé problémy a požiadavky a zapracovať ich do procesu vzdelávania budúcich absolventov. Toto dáva priestor zamestnávateľom na lepšiu kooperáciu so vzdelávacími inštitúciami, kedy je možné časť vzdelávacieho procesu preniesť do praktického prostredia zamestnávateľa či prispôbiť formu štúdia reálnejším podmienkam a situáciám, ktorým budú absolventi čeliť na pracovisku. Toto by mohlo prebiehať formou povinnej praxe u zamestnávateľov, hlavne na vysokých školách, pričom riešením by mohol byť napríklad jeden semester povinnej „praxe“ u zamestnávateľa vo svojom odbore, ktorý by kooperovali s vysokými školami. Určitým riešením by bola taktiež zmena štruktúry výučby z pasívnejšej formy v súčasnosti na aktívnejšiu, kde by študenti riešili praktické celosemestrálne prípadové štúdie zadané zamestnávateľom, pričom by išlo o reálne situácie, či také, ktoré by dôverne kopírovali už vzniknuté situácie v danej pracovnej činnosti v minulosti. Študenti by tak boli nútení aktívnejšie prepájať teoretické znalosti s praxou a problematikou, ktorá je pre daný študijný odbor aktuálna a pracovať so súčasnými informáciami.
- Slovenská akreditačná agentúra pre vysoké školstvo v rámci vyhlásenej výzvy na podávanie prihlášok do zoznamu „**posudzovateľov Slovenskej akreditačnej agentúry pre vysoké školstvo**“ umožňuje okrem iného aj zástupcom zamestnávateľov participovať na hodnotení kvality študijného programu. Odporúča sa, aby zástupcovia zamestnávateľov aktívne využívali tento priestor. „**Odborníci z praxe majú možnosť**

**posudzovať najmä to, či študijný program a/alebo vnútorný systém kvality vysokej školy v dostatočnej miere garantuje participáciu zástupcov praxe pri tvorbe, schvaľovaní, monitorovaní, pravidelnom hodnotení a aktualizácii študijných programov a či sú požiadavky praxe dostatočne zohľadňované vo výstupoch vzdelávania s ohľadom na uplatniteľnosť absolventov v praxi“.**

- Ďalším odporúčaním pre zamestnávateľov je **tvorba a podpora absolventských, resp. trainee programov**, vytváranie podmienok absolventom či študentom na získavanie praktických zručností už počas štúdia a aktívne a efektívne zapájanie študentov a žiakov do pracovného procesu a jeho jednotlivých častí. Vytváranie priestoru a možností na samostatné a kreatívne rozhodovanie v rámci pracovných procesov a podpora ich tvorivej činnosti môže pozitívne vplývať na neskoršie uplatnenie absolventov v praxi. Predkladaná analýza opisuje v samostatnej kapitole zistenia z osobných návštev (resp. online rozhovorov) podnikov, ktorých zástupcovia viackrát opisovali **dôležitosť prínosu absolventskej praxe**. Tá je pri zamestnávaní absolventov veľkým prínosom pre obe strany, nakoľko si absolventi už počas štúdia osvoja pracovné návyky, sú lepšie oboznámení s pracovným prostredím a určitou pracovnou disciplínou a v neposlednom rade majú lepšie schopnosti v manažmente času a aktivít a sú teda schopní rýchlejšie a flexibilnejšie sa „zapracovať“ pri výkone na získanom pracovnom mieste. Ak je to možné, zamestnávatelia by mali od začiatku absolventa motivovať aj možnosťou zotrvania vo firme po ukončení školy a najmä možnosti postupu, zdokonaľovania sa, učenia sa nových vecí a možnosti seberealizácie.
- **Výraznejšie zapojenie zamestnávateľov do systému duálneho vzdelávania** - dobré výsledky vykazujú zamestnávatelia zapojení do systému duálneho vzdelávania, ktorý funguje na vyššie uvedených princípoch. Ďalším odporúčaním je teda **širšie zapojenie zamestnávateľov do systému duálneho vzdelávania, ktorý je príkladom efektívnej vzájomnej kooperácie vzdelávacieho systému a zamestnávateľov na trhu práce, minimálne v odvetviach, ktoré vyžadujú absolventov s ukončeným stredoškolským**



**vzdelaním a praktickými skúsenosťami z daného odvetvia.** Ako efektívny sa preukázal hlavne v technických odvetviach, ktoré majú dynamicky sa meniaci charakter a absolventi majú možnosť už počas štúdia získať praktické skúsenosti s technológiami, s ktorými by sa v podfinancovanom systéme vzdelávania inak nemali šancu stretnúť.

- Za možné spôsoby prekonávania medzery medzi zamestnávateľmi a ich požiadavkami a absolventmi a ich ponúkanými schopnosťami je **odporúčané poskytnúť lepšiu podporu absolventom po ukončení štúdia.** Existuje niekoľko firiem, ktoré viacerým absolventom po ukončení štúdia poskytnú priestor na získanie praxe. Aj keď nejde o plnohodnotné pracovné miesta, absolventi majú veľký záujem, získavajú pracovné skúsenosti, odborné vedomosti a zručnosti a zamestnávateľ má možnosť si vybrať na ďalšiu spoluprácu tých najlepších.
- **Jednotná a jasná formulácia požiadaviek na schopnosti a zručnosti absolventov** – odporúčaním pre zamestnávateľov je v nadväznosti na vyššie spomenuté aktivity národného projektu SRI aj jasná formulácia požiadaviek na schopnosti a zručnosti absolventov a ich zreteľnejšia komunikácia voči budúcim či súčasným absolventom. Zlepšovanie komunikačného kanálu medzi zamestnávateľmi a absolventmi napomôže pochopiť absolventom požiadavky zamestnávateľov, kde taktiež často dochádza k nesúladiu vo vnímaní hodnoty a dôležitosti jednotlivých schopností a zručností a komunikačnému šumu, rovnako im napomôže v orientácii v získaných informáciách, ich lepšom vyhodnotení a následnom prispôbení sa. **Ak bude absolventom, resp. budúcim absolventom formulovaná jasná predstava a požiadavky a taktiež spôsoby ich nadobudnutia, majú vyššie šance uspieť v procese ich získavania a neskôr vyššie šance na aktívne uplatnenie na trhu práce.** Je teda nutné, aby zamestnávatelia zvýšili svoju aktivitu v komunikácii či prezentácii svojich pracovných miest a výkonu, ktorý sa k nim vzťahuje a utvorili absolventom jasnejšiu predstavu, čo sa od nich v danej sfére očakáva, ale taktiež čo môžu absolventi od daného pracovného miesta očakávať, aby boli schopní svoje očakávania prispôbiť realite. V budúcnosti sa tak dá vyhnúť

napríklad mylným platovým očakávaniam zo strany absolventov pri obsadzovaní danej pracovnej pozície, či práve podnietiť ich motiváciu a záujem o určité pracovné miesta a predchádzať mnohým sklamaniam.

#### 4.2. Odporúčania pre absolventov

Nižší záujem o trh práce a celkovo o svoju budúcnosť zo strany budúcich absolventov je taktiež jednou z príčin nesúladu na trhu práce. Z analýzy vyplynulo, že **mnoho absolventov nemá vytvorený obraz o reálnych požiadavkách trhu práce či zamestnávateľoch, nesnaží sa o aktívne zvyšovanie svojej hodnoty na trhu práce či o zvyšovanie svojich vedomostí a zručností, alebo nadobudnutie praktických zručností počas štúdia a ich prepájanie s praktickými skúsenosťami.**

- Jedným z odporúčaním pre absolventov je preto **zvyšovanie snahy o aktívne zapojenie do pracovného procesu už počas štúdia formou stáže či brigády**, čo v budúcnosti napomôže ich lepšiemu uplatneniu na trhu práce. Z pohľadu zamestnávateľov je najvhodnejšie uplatnenie absolventov vo vlastnom odbore, avšak **prevažná väčšina zamestnávateľov hodnotí akúkoľvek študentskú stáž či brigádu za veľký prínos pre absolventa, oproti absolventom bez praktických skúseností**, najmä pri obsadzovaní VPM. Okrem iného sa má absolvent počas praxe/brigády možnosť stretnúť s aktuálnou problematikou a informáciami, no najmä praktickou aplikáciou svojich teoretických vedomostí nadobudnutých vo vzdelávacom procese.
- Druhým odporúčaním pre absolventov je **aktívne vyhľadávanie informácií o VPM, požadovaných vedomostiach a zručnostiach a o aktuálnej situácii a trendoch na trhu práce**. Na základe získaných informácií, ako sú platobné podmienky či uplatnenie, alebo počet VPM, vie absolvent prispôbiť svoje očakávania, ale taktiež vie akým smerom sa uberať v procese formálneho vzdelávania a prispôbiť sa aktuálnym požiadavkám pracovného trhu, čím si na ňom zabezpečí vyššiu konkurencieschopnosť a ľahšie uplatnenie. **Aktuálne požiadavky na odborné zručnosti a odborné vedomosti pre konkrétne pracovné pozície sú súčasťou tzv.**

**kariet zamestnaní**, v rámci ktorých aktuálne prebieha aktualizácia prostredníctvom národného projektu SRI. **Karty zamestnaní neopisujú iba aktuálne požiadavky na výkon zamestnaní, ale prinášajú aj pohľad budúcich zručností a vedomostí, ktoré budú zamestnávateľmi vyžadované napríklad aj vplyvom nových technologických postupov a inovačných zmien. Zverejnené karty zamestnaní sú dostupné na stránke [www.sustavapovolani.sk](http://www.sustavapovolani.sk).**

- Ďalším odporúčaním je **aktívna snaha o zvyšovanie vedomostí a zručností absolventov, či už v procese formálneho vzdelávania (zapájanie sa do rôznych školských aktivít, účasť v školskom parlamente, súťaží, Erasmus), alebo mimo neho.** Dôležité je okrem toho aj získavanie praktických skúseností prostredníctvom zapájania sa do procesu neformálneho či informálneho vzdelávania, pričom ako príklad môžu slúžiť rôzne dobrovoľné aktivity, občianske združenia či jazykové alebo iné kurzy. Dôležitým z pohľadu zamestnávateľov je **ambiciózný a dravý prístup zo strany absolventov, ktorí preukazujú záujem o ďalšie vzdelávanie**, sú si vedomí potreby a nutnosti procesu celoživotného vzdelávania a sú v rámci tohto procesu proaktívni.
- Ďalšie odporúčanie smeruje na spôsob vyhľadávania voľných pracovných miest. Odporúčaním pre absolventov je **vyhľadávanie informácií zo širokého spektra informačných kanálov.** Oslovenie zamestnávateľa absolventom sa v mnohých prípadoch ukázalo ako efektívny spôsob získania pracovného miesta pre absolventa po skončení procesu formálneho vzdelávania.
- Aktuálnym trendom u zamestnávateľov v procese výberu zamestnanca je preferencia tých absolventov, ktorí sú charakteristickí širšími profesijnými schopnosťami. Naopak, pre zamestnávateľov je úzka špecializácia a hlbšie profesijné znalosti menej atraktívnym v porovnaní so všeobecným prehľadom. Absolventom sa odporúča budovať svoj pracovný potenciál na širších základoch s vedomím rôzneho uplatnenia na trhu práce.



### 4.3. Odporúčania pre vzdelávacie inštitúcie

Vzdelávacie inštitúcie sú často z pohľadu zamestnávateľov kritizované pre formu a charakter prebiehajúceho vzdelávania, pričom najostrejšiu kritiku smerujú na zastaranosť vzdelávania a jednotlivých študijných programov, pričom ich obsah je často príliš teoretický či málo prepojený s praxou. Zle financovaný vzdelávací systém nie je flexibilný a schopný prispôbiť sa obsahovo aktuálnym problémom či požiadavkám trhu práce a svojim technickým zabezpečením už dávno nestíha simulovať pracovné prostredie, ktorému budú jeho absolventi po ukončení štúdia vystavení. Okrem iného nepôsobí motivačne na študentov či absolventov, ale ani realizátorov vzdelávania, učiteľov, ktorým dáva iba malý priestor na kreatívny prístup či prínos vo vzdelávaní a naopak podnecuje v neochote alebo slúži ako vhodná výhovorka pre neflexibilných jednotlivcov, ktorí nie sú otvorení inovatívnym prístupom vo vzdelávaní.

Odporúčaním pre vzdelávacie inštitúcie je najmä **otvorený prístup a snaha o aktívnejšiu komunikáciu a kooperáciu so zamestnávateľmi, ich zapájanie do tvorby obsahu študijných programov a ich aktívnejšie zapájanie do vyučovacieho procesu**, ktoré môže napomôcť prepájaniu vzdelávacieho procesu s praxou. **Autorský kolektív identifikoval nasledovný súbor odporúčaní a návrhov pre vzdelávacie inštitúcie:**

- **Spolupráca medzi strednými školami a vysokými školami** v oblastiach ako príprava osnov, zdieľanie zdrojov (technologických aj ľudských), prípadne prostredníctvom spoluorganizovania súťaží pre študentov s možnosťou získania štipendia na konkrétnej univerzite.
- **Dôraz kladený na jednotlivca** – príklady dobrej praxe napríklad z Francúzska opisujú individuálny prístup k žiakom s cieľom lepšie nasmerovať ich budúcnosť. Podľa individuálnych predpokladov žiaka je možné zvoliť vhodnejší výber predmetov, špecializovať jeho ďalšie zameranie na tie oblasti, ktoré sú pre neho zaujímavé a tak zaručiť jeho správne smerovanie v ďalšom štúdiu. V súčasnosti je rozhodovanie absolventov základných škôl pri voľbe strednej školy ovplyvnené postojom rodičov.

To častokrát nemusí odrážať predispozície žiaka. **Odporúčaním je, aby sa s individuálnym hodnotením predpokladov žiaka začínalo v skorších ročníkoch základnej školy a aby na tieto hodnotenia boli intenzívnejšie využívaní výchovných poradcov.**

- **Zavedenie výraznej podpory praxe počas štúdia na strednej a vysokej škole.** Pri hľadaní práce sú absolventi s praxou výrazne uprednostňovaní v porovnaní s absolventmi, ktorí počas štúdia nezískavali žiadne pracovné skúsenosti. Školy by mali v rámci svojej výučby ponúkať možnosť absolvovania dlhodobej stáže v oblasti, ktorú žiak študuje. Ak absolvent počas štúdia brigáduje, resp. stážuje, získava tým cenné skúsenosti pre zamestnávateľa. Či už sú to základné pracovné návyky a pracovná disciplína, ktorá bude od absolventa vyžadovaná v každej firme, základný ekonomický rozhľad v oblasti odmeňovania, alebo konkrétne pracovné skúsenosti, ktoré dokáže využiť vo svojom budúcom hlavnom zamestnaní. Akákoľvek absolvovaná zmysluplná prax otvára v budúcnosti žiakom viac možností pre kvalitnejšie uplatnenie sa. **Absolvovanie takejto praxe by malo byť považované za súčasť vzdelávacieho procesu** – či už ako súčasť kreditového hodnotenia na konci semestra pri vysokých školách, alebo ako súčasť záverečného hodnotenia na stredných školách.
- **Virtualizácia a digitalizácia učebných materiálov a pomôcok (napr. aj virtualizované laboratóriá, dokumentácia v digitálnej forme)** sa ukázali ako nevyhnutnosť počas aktuálnej pandemickej situácie, najmä pri prechode na dištančné vzdelávanie. Z pohľadu kvality absolventov je téma digitalizácie a virtualizácie materiálov a pomôcok dôležitá najmä v oblasti spolupráce stredných a vysokých škôl, kedy by žiaci mali mať možnosť výučby vybraných odborných predmetov priamo s modernými prostriedkami a vybavením, ktorými školy disponujú. Možnosť využívať takéto formy výučby s využitím moderného vybavenia školy by mohla byť zabezpečená prostredníctvom vzdialeného prístupu. Stredné školy trpia vo všeobecnosti nedostatkom kvalifikovaného personálu na správu sietí a počítačového vybavenia, absentuje taktiež výraznejšia elektronizácia materiálov, čo je ale vhodný námet na

spoluprácu strednej a vysokej školy napríklad vo forme zadania záverečnej práce s cieľom komplexného riešenia elektronizácie pre konkrétnu školu.

- **Zvýšenie záujmu vysokých škôl prinášať žiakom projekty z praxe** – zadávanie projektov vo forme semestrálnych alebo záverečných prác z rôznych praktických oblastí. Týmto spôsobom sa pre vzdelávacie inštitúcie otvárajú nekonečné možnosti rozvoja svojich žiakov s minimálnymi nákladmi – súčasne sa pomáha študentom učiť sa na praktických problémoch, kedy si musia aplikovať svoje teoretické vedomosti. Spoluprácu s takýmito absolventmi hodnotia zamestnávatelia ako omnoho jednoduchšiu. Cieľom univerzít má byť relevantné uplatnenie absolventov v praxi, k čomu sa môžu dopracovať aj prostredníctvom takýchto podporných aktivít.
- **Vytvorenie priestoru na spoluprácu odborníkov pri tvorbe a úprave vzdelávacích programov.**
- **V oblasti jazykových znalostí by mal byť dôraz kladený na výuku formou odborných predmetov v cudzom jazyku, väčší podiel cudzojazyčných prednášok, či zahraničné stáže.**
- **Rozvíjanie schopnosti riadenia projektov a vedenia ľudí u študentov** je pre zamestnávateľov jedným z dôležitých návrhov, ako zlepšiť uplatnenie absolventov v praxi. **Okrem toho by mali byť študijné a učebné programy koncipované tak, aby u študentov rozvíjali prezenčné a komunikačné schopnosti a tímovú spoluprácu.**
- **Prostredníctvom výchovných poradcov** zvyšovať povedomie žiakov, rodičov a ďalších zainteresovaných o výške miezd v jednotlivých odvetviach a povolaniach, s cieľom rozšíriť informačnú základňu žiakov/rodičov pri rozhodovaní sa o ďalšom smerovaní. Pre účely tohto opatrenia sa **odporúča pracovať s relevantnými údajmi, ktoré ponúka napríklad webová aplikácia [www.trendyprace.sk](http://www.trendyprace.sk)**, v ktorej sú dostupné



informácie o mzdách absolventov jednotlivých odborov vzdelania, ako aj priemerné mzdy v jednotlivých profesiách.<sup>39</sup>

- **Vzdelávacie inštitúcie by sa mali snažiť o aktívnejšie podnecovanie a motivovanie svojich zamestnancov k inovatívnym prístupom vo vzdelávaní**, k aktívnemu prístupu v procese celoživotného vzdelávania, podpore záujmu učiteľov o prepájanie aktuálnej situácie vyučovanej problematiky s teoretickou časťou a zapracovávanie riešenia praktických, reálnych problémov v oblasti danej problematiky.
- Odporúčaná je tiež zmena štruktúry vyučovacích procesov, kedy by mala byť upriamená pozornosť hlavne na aktívne zapájanie jednotlivca, orientovaná na riešenie vopred určených situácií, či nových situácií, čo reflektuje situácie, ktorým bude absolvent vystavený pri výkone svojho povolania. Pozornosť by mala byť upriamená hlavne na samostatnosť a schopnosť kreatívne myslieť a riešiť problémy či hľadať riešenia a prepájať získané teoretické poznatky s ich praktickým využitím v situácii, kedy je to vhodné. Tým by sa priamo úmerne zvýšila kvalita procesu získavania a osvojovania si tzv. „soft skills“, ktoré boli vo výsledkoch prieskumu spomínané ako častý, zamestnávateľmi vnímaný nedostatok absolventov. Absolventi by týmto nadobudli širšie skúsenosti s riešením stresových situácií, riešením situačných problémov, v prezentovaní seba či svojej práce a komunikácii. Nadobudli by aktívne skúsenosti s prepájaním vedomostí zo svojho hlavného študijného odboru s vedomosťami z iných odborov, čím by si doplnili a ucelili pestrú škálu svojich vedomostí. Do všeobecnej výučby na akejkoľvek úrovni by mala byť tiež zahrnutá výučba aspoň všeobecnej finančnej gramotnosti, ktorá je podľa slov zamestnávateľov u niektorých absolventov úplne absentujúca.

#### 4.4. Odporúčania pre vládu

<sup>39</sup> TRENDY PRÁCE. Uplatnenie absolventov v zamestnaní. [online]. 2020. [cit. 2020-09-03]. Dostupné na internete: <<https://trendyprace.sk/sk/absolventi/sk-trendy/zamestnanost>>.

Programové vyhlásenie vlády SR schválené dňa 30. apríla 2020, výrazne reflektuje oblasť **vzdelávania „ako základný pilier budúcej prosperity Slovenska“**.<sup>40</sup> V nadväznosti na ciele Vlády SR, ako napríklad „budovanie odborných vedomostí, zručností a kompetencií absolventov, ako aj na rozvoj ich schopnosti flexibilne reagovať na zmeny, spolupracovať, kriticky myslieť, využívať technológie vo svoj prospech“ a taktiež cieľ „aktualizácie obsahu výchovy a vzdelávania, zatraktívnenie foriem a metód vyučovania na úrovni základných, stredných aj vysokých škôl“, si Vláda SR kladie za cieľ transformáciu školstva. Aj na základe týchto cieľov boli autorským kolektívom navrhnuté **opatrenia, ktoré napomôžu dosiahnuť tieto ciele a napomôcť tak lepšiemu uplatneniu absolventov v praxi:**

- **Monitorovanie výsledkov poskytovaných vzdelávacích programov vo vzťahu k uplatniteľnosti pracovnej sily na trhu práce podľa povolání v sektoroch.** Pravidelne analyzovať vývoj zamestnanosti v kombinácii s potrebami trhu práce na účely plánovania odborného vzdelávania.
- **Podpora experimentálneho overovania nových učebných a študijných odborov** vzniknutých na základe potrieb zamestnávateľov. Dôsledne ich overovať vo vzťahu k vzniku nových povolání na trhu práce a reálnej potrebe absolventov.
- **Podpora škôl, s ktorými majú zamestnávatelia zmluvnú spoluprácu** a zriaďovať z nich tzv. centrá odborného vzdelávania a prípravy. Školy, ktoré spolupracujú s praxou musia byť zvýhodnené, keďže spolupráca im neprináša priamy úžitok, ale benefity pociťujú najmä žiaci, študenti a absolventi.
- **Zabezpečenie centier odborného vzdelávania a prípravy** materiálno-technickým vybavením zodpovedajúcim nastupujúcim inovačným trendom.
- **Vypracovanie návrhu optimalizácie siete odborných škôl** a následná optimalizácia učebných a študijných odborov na úrovni samosprávnych krajov, podľa potrieb trhu

<sup>40</sup> VLÁDA SLOVENSKEJ REPUBLIKY. 2020. Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky na obdobie rokov 2020 - 2024 (online). Dostupné na internete: <https://www.mpsr.sk/download.php?fID=18769>

práce. Škôl, stredných aj vysokých je veľa, z čoho prameňa vysoké fixné náklady na udržiavanie siete škôl a nevyužívanie mnohých obrovských prínosov z rozsahu poskytovaného vzdelávania.

- **Vytvorenie celoslovenského jednotného systému (rámca) celoživotného vzdelávania, resp. rekvalifikácií**, ktoré by realizovali certifikované vzdelávacie inštitúcie alebo školy s podporou štátu, napr. daňová úľava, refundácia časti nákladov. Jednalo by sa o kurzy a školenia s rôznym celoštátne nadefinovaným obsahom, napr. IT technológie, automatizácia, digitalizácia so zameraním na rôzne odvetvia.
- Vytvorenie právneho prostredia (zákon o odbornom vzdelávaní a príprave), ktoré by umožňovalo ministerstvám, ktoré sú koordinátorom odborného vzdelávania a prípravy, **vyčleniť finančné prostriedky na propagáciu stredoškolského odborného vzdelávania v aktuálne potrebných skupinách odborov, resp. tých, ktoré budú do budúcnosti s najvyššou perspektívou.**
- Vytvorenie legislatívneho prostredia na praktické **vzdelávanie učiteľov stredných a vysokých škôl u zamestnávateľov v čase prázdnin** s možnosťou započítania takéhoto vzdelávania do praxe jednotlivým učiteľom. Taktiež **vytvorenie motivačného nástroja pre vzdelávanie pedagógov odborníkmi z praxe** – príprava seminárov, školení, workshopov pre pedagógov stredných škôl vedené odborníkmi z praxe a zároveň akceptované ako ďalšie vzdelávanie pedagógov.
- **Umožniť osobám z praxe vyučovať a venovať sa nielen študentom, ale aj pedagógom.** Aktuálnou bariérou u zamestnávateľov, ktorá sa spomína aj v zisteniach z osobných návštev, je neochota zamestnancov získať pedagogické minimum len pre účely vzdelávania na strednej škole. Zamestnanci častokrát nemajú časové ani finančné kapacity na to, aby splnili podmienky nadobudnutia tohto oprávnenia a tým pádom nemôžu vyučovať na stredných školách ako externí vyučujúci z praxe. **Výučba odborných predmetov na stredných školách by však mala byť vo výraznej miere**



realizovaná osobou, ktorá vie danú činnosť aj prakticky vykonávať (najlepšie ak ju aktuálne v rámci svojej práce aj vykonáva). Takáto osoba je priamou súčasťou vývoja technológií, s ktorými pracuje u svojho zamestnávateľa a nežiada od študentov poznatky, ktoré sa v praxi nevyužívajú. Naopak, dokáže reagovať na praktické problémy nových technológií, o ktorých sa dozvedá priamo pri výkone svojho zamestnania. **Odporúčaním je v tomto prípade prehodnotiť požadovanú dĺžku a rozsah doplnkového pedagogického štúdia.**

- **Vypracovanie motivačného modelu** pre obe strany (vysoké školy/univerzity a firmy) s cieľom optimalizovať podmienky fungovania spoluprác na takejto báze.
- **Vypracovanie formy podpory vzniku záujmových združení právnických osôb so zastúpením univerzity a samosprávneho kraja** na úspešnom príklade IT KRAJ<sup>41</sup> v Žilinskom samosprávnom kraji, s cieľom rozvoja zamestnanosti a kvality vzdelávania. Príklad tohto úspešného projektu je možné odprezentovať v troch stupňoch vzdelávania: na základnej škole spolupracujú členovia tohto združenia s učiteľmi informatiky, organizujú súťaže a motivujú mladých nádejných „ajtákov“. Na strednej škole organizujú pre študentov prednášky a exkurzie, s cieľom podporiť a naštartovať v študentoch sny a ambície ďalšieho vzdelávania v tejto oblasti. Spolupráca združenia a univerzity je zameraná na prepájanie najlepších žiakov priamo s najlepšimi firmami z daného odvetvia. **Odporúčaním je vytvorenie vhodného prostredia pre vznik takýchto združení aj v ostatných krajoch a sektoroch s cieľom sieťovania všetkých relevantných stakeholderov, ktorí sa môžu pričiniť o prepájanie vzdelávania a praxe.**
- **Podpora zvýšenia informovanosti žiakov a rodičov o potrebách trhu práce a uplatnení absolventov prostredníctvom nástrojov ako napríklad [www.trendyprace.sk](http://www.trendyprace.sk).** Od minulého roku je vďaka MPSVR SR možnosť sledovať

<sup>41</sup> <https://www.itkraj.sk/>

informácie o potrebách trhu práce v najbližších piatich rokoch, uplatniteľnosť absolventov ako aj hodnotenie odborov vzdelania a jednotlivých profesií. V súvislosti s týmto bodom sa odporúča:

- **informovať kariérových poradcov a výchovných poradcov na školách o existencii web aplikácie [www.trendyprace.sk](http://www.trendyprace.sk) prostredníctvom vhodne zvolených prostriedkov,**
- **odporučiť výchovným poradcov na školách, aby rozširovali povedomie o web aplikácii a odporúčali jej používanie žiakom, resp. študentom a ich rodičom,**
- **realizovať mediálnu kampaň a mediálne prezentovať web aplikáciu na rôznych platformách.**

➤ **Monitoring nových zručností a vedomostí potrebných na vykonávanie aktuálnych a budúcich profesií na trhu práce** – pre vzdelávacie inštitúcie je potrebné vytvárať prostredie, v rámci ktorého budú môcť adekvátne reflektovať na nové požiadavky zamestnávateľov v oblasti odborných vedomostí a odborných zručností. **Takéto prostredie môže byť vytvorené aj prostredníctvom intenzívnej spolupráce zamestnávateľov, ako je to napríklad v rámci národného projektu SRI.** Budúca podpora aktivít, ktoré sa realizujú aj v tomto národnom projekte výrazným spôsobom napomôže pri zisťovaní očakávaných potrieb zamestnávateľov. Samotná tvorba databázy nových zručností a vedomostí požadovaných zamestnávateľmi však nestačí – túto aktivitu je potrebné naviazať na prenos zistených informácií smerom k aktérom, poskytujúcim odborné vzdelanie.

➤ **Podpora vzájomnej kooperácie zamestnávateľov a vzdelávacích inštitúcií**, pre zlepšenie kvality a efektívnosti systému vzdelávania a zlepšovanie podmienok uplatnenia absolventov. Vláda by mala vytvárať vhodné legislatívne podmienky, ktoré uľahčujú a vytvárajú úrodnú pôdu pre úspešnú kooperáciu a taktiež by mala vytvárať

priestor, v rámci ktorého k danej kooperácii môže dochádzať. V danom dialógu, medzi dvoma zainteresovanými stranami, by mala byť vláda mediátorom a dohľadom a taktiež sprostredkovateľom prostredia, v ktorom sa dané dohody môžu vykonávať. Vláda by mala spoločným úsilím a svojou aktívnou súčinnosťou hľadať riešenia na v súčasnosti nefunkčné, zlyhávajúce či neefektívne systémy, podnecovať vzdelávacie inštitúcie a taktiež zamestnávateľov k aktivite v hľadaní vhodných a dostupných riešení a napomáhať im v ich realizácii. V rámci tejto iniciatívy by bolo riešením **vytvoriť skupinu dohliadajúcu a komunikujúcu možné riešenia a postupy**, ku ktorým by vzájomným dialógom prišli vzdelávacie inštitúcie a zamestnávatelia. Táto skupina by mala byť pod gesciou MŠVVŠ SR, pričom by zastupovala túto stranu pri rozhodovaní o financovaní, realizácii a implementácii daných navrhovaných riešení. Ako príklad tu môže poslúžiť vzájomná kooperácia vlády, vzdelávacích inštitúcií a zamestnávateľov pri tvorbe systému duálneho vzdelávania, ktorý vznikol práve na podnet a žiadosti zamestnávateľov. Vláda by mala brať ohľad na nutnú reformáciu školstva, keďže následky neefektívneho vzdelávacieho systému sledujeme dlhodobo a naliehavosť ich riešenia sa každým rokom v kontexte dynamicky meniaceho sa trhového hospodárstva zvyšuje a je nevyhnutná na udržanie jeho dlhodobej konkurencieschopnosti.

- Okrem štruktúry vzdelávania je dôležité **zmeniť aj systém financovania vzdelávania**, čo je ďalším odporúčaním pre predstaviteľov vlády. **Systém vzdelávania normatívnym financovaním dávno neslúži ako podpora pri vytváraní konkurencie medzi vzdelávacími inštitúciami, ale preukazujú sa pri ňom problémy ako regionálne disparity.** Kvôli geografickému rozloženiu obyvateľstva, ktoré na Slovensku nie je jednotné, a teda kým niektoré školy nemôžu prijímať študentov z kapacitných dôvodov, iné sú z hľadiska vyťaženia poloprázdne, sú určité školy podfinancované a neschopné technicky sa prispôbovať súčasným trendom vo vzdelávaní vo svete. V oblasti vysokých škôl dochádza k znižovaniu kvality vzdelávania, v podobe rušenia prijímacích testov či zužovaniu obsahu štúdia určitých



študijných predmetov, kvôli ich náročnosti, z dôvodu snahy udržať si potrebné počty študentov. Nový systém financovania by mal v sebe niesť hlavne motivačné prvky, ktoré budú vzdelávacie inštitúcie podnecovať k snahe zvyšovania úrovne a kvality vzdelávania, na základe čoho by boli školy hodnotené a financované. Tento systém, by mal vytvoriť aj motiváciu, priestor a podporu pre zamestnávateľov, aby mali možnosť podieľať sa na systéme financovania, za pre nich vhodných podmienok.

## ZÁVER

Analýza „Kvalita absolventov z pohľadu zamestnávateľov“ mala vopred určených niekoľko cieľov, ktoré boli splnené. Nezamestnanosť absolventov na Slovensku, ale aj v zahraničí, tvorí stále významnú zložku celkovej nezamestnanosti krajiny aj napriek tomu, že má dlhodobý klesajúci charakter (napríklad v septembri roku 2019 dosiahla nezamestnanosť UoZ do 29 rokov podiel z hodnoty celkovej nezamestnanosti až 26,7 %). Absolventská miera nezamestnanosti sa aktuálne (údaje za september 2020) pohybuje na úrovni 4,17 % pre stredné školy a 1,98 % pre vysoké školy, čo spolu tvorí absolventskú mieru nezamestnanosti na úrovni 6,15 %. Tento údaj však stále nie je úplne presný z hľadiska jeho hlbšej štruktúry. Je skreslený napríklad nevhodnou demografickou situáciou a javom starnúceho obyvateľstva, kedy je pre zamestnávateľov nevyhnutné obsadiť pracovné miesta zamestnancov odchádzajúcich do dôchodku. Mnoho absolventov taktiež nepracuje na pracovných pozíciách, ktoré si vyžadujú ich dosiahnutý kvalifikačný stupeň, alebo vykonáva prácu úplne mimo svoj hlavný odbor vzdelania. V štatistikách nie sú zohľadnené taktiež regionálne disparity v oblasti zamestnávania či rozdiely v platových a životných podmienkach medzi regiónmi, ktoré ovplyvňujú miesto a charakter uplatnenia absolventa. Nevhodné uplatnenie či neuplatnenie na trhu práce má negatívny vplyv na absolventa samotného, ale taktiež na štát či celú spoločnosť s nie len ekonomickými, ale aj sociálnymi nákladmi.

Autorský kolektív pri tvorbe analýzy pristúpil k vyhodnoteniu viacerých oblastí skúmanej problematiky. Základ pre tvorbu analýzy tvoril rešerš domácich a zahraničných analýz, ktoré boli na túto tému realizované v posledných rokoch. Z ich výsledkov boli vybrané najdôležitejšie zistenia a slúžili ako podklad pre tvorbu predkladanej analýzy. Na zistenia z týchto analýz nadviazal autorský kolektív prostredníctvom vyhodnotenia aktuálnych trendov skúmania tejto problematiky v podmienkach SR. Zistenia boli doplnené taktiež o komparačnú analýzu ponuky a dopytu pracovných miest vhodných pre absolventov v rokoch 2019 a 2020. Cieľom komparačnej analýzy bolo poukázať na efekty a dopady pandémie COVID 19 na trh práce, čím sa potvrdil výrazný pokles ponúk vhodných pre absolventov v porovnaní s minulým rokom.

V časti Profil absolventov stredných a vysokých škôl sa podarilo vytvoriť ucelený prehľad aktuálneho stavu počtu a štruktúry žiakov, študentov, absolventov, stredných a vysokých škôl, učiteľov. Informácie boli doplnené o zistenia z prieskumu Uplatnenie absolventov vysokých škôl na trhu práce, ktorú realizovalo CVTI SR pre MŠVVŠ SR.

Realizáciou dotazníkového zisťovania u zamestnávateľov spolu s pološtruktúrovanými rozhovormi sa autorskému kolektívu podarilo zachytiť aktuálny pohľad zamestnávateľov na túto problematiku z rozličných sektorov národného hospodárstva. Z osobných návštev podnikov bolo možné vypracovať súbor odporúčaní pre vzdelávací systém a pre relevantné inštitúcie. Predmetné zistenia z dotazníkového prieskumu a pološtruktúrovaných rozhovorov boli obohatené a rozšírené o hodnotenie zručností u absolventov v sektorovom členení. V tejto časti využil autorský kolektív unikátne dáta národného projektu Prognózy vývoja na trhu práce v SR II, po spracovaní ktorých mohol byť vypracovaný komplexný obraz hodnotenia zručností absolventov zamestnávateľmi v 23 sektoroch národného hospodárstva.

Najviac prínosnou časťou pre sociálnych partnerov je kapitola so 40 odporúčaniami, ktorá je rozčlenená z hľadiska jednotlivých cieľových skupín. Nimi sú práve zamestnávatelia, absolventi/žiaci/študenti, vzdelávacie inštitúcie a vláda. Realizácia navrhovaných opatrení výrazným spôsobom napomôže k riešeniu problematiky kvality absolventov a k vybudovaniu silnejšieho prepojenia vzdelávacieho systému s trhom práce, ktoré je alfou a omegou pri riešení disparít na trhu práce. Cieľom zadaných opatrení je zvýšenie uplatniteľnosti absolventov na trhu práce a zníženie nesúladu medzi požiadavkami zamestnávateľov a ponukou zručností zo strany absolventov. Táto štúdia môže vytvárať podklad pre komunikáciu a prácu sociálnych partnerov smerujúcu k zlepšovaniu ich vzájomnej kooperácie a vzťahov nevyhnutne potrebných pre zlepšenie celkovej situácie na trhu práce pre všetky zúčastnené strany. Je nutné pristúpiť k realizácii jednotlivých opatrení a krokov, ktoré napomôžu pri plnení nielen čiastkových cieľov ale hlavne globálnemu cieľu, ktorým je zlepšenie uplatniteľnosti absolventov na trhu práce.



## ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

**CAPSADA, Q. – PRADES, A.** 2014. Employers' perceptions of the employability and skills of recent graduates in Catalonia [online]. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, 2015. [cit. 2020.05.04.] Dostupné na internete: <[https://www.researchgate.net/publication/293814685\\_Employers'\\_perceptions\\_of\\_the\\_employability\\_and\\_skills\\_of\\_recent\\_graduates\\_in\\_Catalonia](https://www.researchgate.net/publication/293814685_Employers'_perceptions_of_the_employability_and_skills_of_recent_graduates_in_Catalonia). ISBN B 13436-2015>.

**FILČÁK, T., BLANÁR, F.** 2020. Uplatnenie absolventov vysokých škôl na trhu práce : priebežná správa zo sociologického prieskumu [online]. Bratislava : Centrum vedecko-technických informácií SR, 2020. Dostupné na internete: <[https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT\\_VS\\_priebezna\\_sprava\\_final\\_web.pdf](https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2020/ABSOLVENT_VS_priebezna_sprava_final_web.pdf)>.

**MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR.** 2020. Úvodná správa národného projektu Sektorovo riadenými inováciami k efektívnemu trhu práce v Slovenskej republike [online]. Dostupné na: <<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/pracazamestnanost/podpora-zamestnanosti/sri/uvodna-sprava-final-21.5.2019.pdf>>.

**NÁRODNÝ PROJEKT PROGNÓZY VÝVOJA NA TRHU PRÁCE V SR II** [online]. 2020. [cit. 2020-08-31]. Dostupné na internete: <[https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/narodny-projekt-prognozy-vyvoja-na-trhu-prace-v-sr-ii.html?page\\_id=798175](https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/narodny-projekt-prognozy-vyvoja-na-trhu-prace-v-sr-ii.html?page_id=798175)>.

**NÁRODNÍ VZDĚLÁVACÍ FOND.** 2009. Průzkum požadavků zaměstnavatelů na absolventy technických a přírodovědeckých oborů. [online]. Česká republika : Národní vzdělávací fond, 2009. [cit. 2020.05.04.] Dostupné na internete: <<http://www.nvf.cz/cms/assets/docs/f15ad00e2f39d62f5226544d6042df22/150-0/pruzkum-pozadavku-zamestnavatelu.pdf>>.

**THE GALLUP ORGANIZATION.** 2010. Employers' perception of graduate employability [online]. Hungary : Flash Eurobarometer 304 - The Gallup Organization, 2010. [cit. 2020.05.04.] Dostupné na internete: <[https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/flash/fl\\_304\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/flash/fl_304_en.pdf)>.

**TRENDY PRÁCE.** 2020. Uplatnenie absolventov v zamestnaní. [online]. 2020. [cit. 2020-09-03]. Dostupné na internete: <<https://trendyprace.sk/sk/absolventi/sk-trendy/zamestnanost>>.

**TREXIMA BRATISLAVA.** 2020. Komplexné hodnotenie učebných a študijných odborov podľa jednotlivých stredných a vysokých škôl na základe integrálneho ukazovateľa v roku 2019

[online]. In PROGNÓZY VÝVOJA NA TRHU PRÁCE V SR II. Bratislava : OPERAČNÝ PROGRAM ĽUDSKÉ ZDROJE, máj 2020. ITMS 2014+312031N138. Dostupné na internete: <[https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/statistic/NP\\_proгноzy/Man.zhrnutie\\_-\\_Komplexne\\_hodnotenie.pdf](https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/statistic/NP_proгноzy/Man.zhrnutie_-_Komplexne_hodnotenie.pdf)>.

**TREXIMA BRATISLAVA.** 2020. Uplatnenie absolventov stredných a vysokých škôl podľa výkonu konkrétneho zamestnania podľa SK ISCO-08 (adekvátne, neadekvátne) v roku 2019 [online]. In PROGNÓZY VÝVOJA NA TRHU PRÁCE V SR II. Bratislava : OPERAČNÝ PROGRAM ĽUDSKÉ ZDROJE, apríl 2020. ITMS 2014+312031N138. Dostupné na internete: <[https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/manazerske%20zhrnutia%202020/man\\_zhrn\\_uplatnenie\\_zamestnanie.pdf](https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/manazerske%20zhrnutia%202020/man_zhrn_uplatnenie_zamestnanie.pdf)>.

**TREXIMA BRATISLAVA.** 2020. Uplatnenie absolventov stredných a vysokých škôl z hľadiska početnosti v evidencii na úradoch práce v roku 2019 [online]. In PROGNÓZY VÝVOJA NA TRHU PRÁCE V SR II. Bratislava : OPERAČNÝ PROGRAM ĽUDSKÉ ZDROJE, apríl 2020. ITMS 2014+312031N138. Dostupné na internete: <[https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/manazerske%20zhrnutia%202020/man\\_zhrn\\_uplatnenie\\_nezamestnanost.pdf](https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/manazerske%20zhrnutia%202020/man_zhrn_uplatnenie_nezamestnanost.pdf)>.

**TREXIMA BRATISLAVA.** 2020. Uplatnenie absolventov stredných a vysokých škôl podľa výšky hrubej mesačnej mzdy v roku 2019 [online]. In PROGNÓZY VÝVOJA NA TRHU PRÁCE V SR II. Bratislava : OPERAČNÝ PROGRAM ĽUDSKÉ ZDROJE, apríl 2020. ITMS 2014+312031N138. Dostupné na internete: <[https://www.mpsvr.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/manazerske%20zhrnutia%202020/man\\_zhrn\\_uplatnenie\\_mzdy.pdf](https://www.mpsvr.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/manazerske%20zhrnutia%202020/man_zhrn_uplatnenie_mzdy.pdf)>.

**ÚLOVEC, M.** 2014. Potreby zamestnávateľů a pripravenost absolventů škol – komparační analýza [online]. Praha : Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2014. [cit. 2020.05.04.] Dostupné na : <[http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/Potreby\\_zamestnavateleu\\_komparace\\_2014\\_pro\\_www.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Potreby_zamestnavateleu_komparace_2014_pro_www.pdf)>.

**VLÁDA SLOVENSKEJ REPUBLIKY.** 2020. Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky na obdobie rokov 2020 - 2024 (online). Dostupné na internete: <<https://www.mpsr.sk/download.php?fID=18769>>.

## PRÍLOHY