

VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETRENIA

Dotazníkové šetrenie prebiehalo v období **november až december 2020** prostredníctvom on-line dotazníkového nástroja SURVIO s cieľom zabezpečiť maximálnu možnú návratnosť a to aj s ohľadom na mimoriadnu situáciu súvisiacu s pandémiou ochorenia COVID 19. Vzor dotazníka [nájdete tu](#).

Súčasťou analýzy boli aj **individuálne rozhovory**, ktoré prebiehali po celú dobu realizácie dotazníkového šetrenia. Cieľom bolo spresnenie výsledkov dotazníkového šetrenia a zber konkrétnejších požiadaviek oslovených podnikov na zameranie vzdelávania vo vybraných oblastiach. Za účelom realizácie individuálnych rozhovorov bola spracovaná jeho osnova s cieľom unifikácie priebehu vyšetovania a objektivizácie jeho výsledkov. Konkrétne sa otázky týkali bližšej špecifikácie vzdelávacích potrieb podľa jednotlivých oblastí vzdelávania. Diskutované boli predovšetkým požiadavky na obsahovú štruktúru kurzov. Vzorový dotazník doplnkového šetrenia [nájdete tu](#).

Zhrnutie výsledkov dotazníkového šetrenia a individuálnych rozhovorov v ČR

Šetrenie medzi podnikmi oslovenými v ČR mapovalo zloženie zamestnancov podnikov, stav a vízie podnikov, ale predovšetkým ich portfólio a prípadné požiadavky pri vzdelávaní zamestnancov. Väčšina podnikov, ktoré sa zúčastnili šetrenia, pôsobi v oblasti **automobilového priemyslu alebo strojárstva**. Zastúpenie podnikov s ohľadom na počet zamestnancov bol celkom vyrovnaný, šetrenia sa zúčastnili veľké podniky, stredné, malé i mikropodniky.

Zo šetrenia vyplynulo, že **priemerný vek zamestnancov** v analyzovaných podnikoch je **30 až 50 rokov** a väčšina podnikov má medzi svojimi zamestnancami určité percento špecialistov (cca 10 - 20%). Väčšina opýtaných podnikov sa nachádza v dobrej etape života podniku a strategicky plánuje rozvoj a inovácie v niekoľkých smeroch.

Vzdelávanie sa v podnikoch riadi ich potrebami, možnosťami a zameraním. Podniky svojich zamestnancov školia nielen z dôvodu zvýšenia prosperity podniku, ale prevažne z dôvodu udržania si vlastných zamestnancov a pre zvýšenie ich kvalifikácie a skúseností. Pre podniky je vzdelávanie zamestnancov **finančne náročné**, pričom zo strany zamestnancov o **vzdelávanie veľký záujem ani nie je**. Aj napriek tomu v podnikoch vzdelávanie zamestnancov prebieha, je väčšinou evidované a plánované.

Dotazníkové šetrenie ukázalo, že **podniky vzdelávajú svojich zamestnancov** v oblastiach vhodných k ich pracovnému postaveniu a zaradeniu a vyberajú vhodný spôsob vzdelávania pre jednotlivé skupiny pracovníkov.

V celom dotazníkovom šetrení sa pracovalo s troma cieľovými skupinami, ktoré sa nachádzajú v každom z podnikov a podľa ktorých sú potom hodnotené jednotlivé aspekty otázok a odpovedí. Ide o skupinu "**robotníci**", "**prevádzkoví a obslužní pracovníci**" a "**duševní zamestnanci**" alebo "**technicko - hospodárski pracovníci**". Z reakcií respondentov vyplynulo, že všetky cieľové skupiny sú vzdelávané, avšak je rozdiel v mieste školenia, metóde a zameraní konkrétneho vzdelávania. Pre prvú a čiastočne aj druhú cieľovú skupinu je vhodnejšie **vzdelávanie formou školení v mieste podniku**. V prípade druhej, ale prevažne tretej cieľovej skupiny sa vzdeláva **ideálne mimo podniku a sofistikovanejšími metódami ako je koučing či sebarozvoj**. Avšak všetky cieľové skupiny prechádzajú vzdelávaním v rámci **kvality, bezpečnosti, soft skills a ďalších konkrétnych odborností**. **Najčastejšie školenou skupinou sú duševní zamestnanci (60%)** a prevádzkoví a obslužní pracovníci (47%). Prvá cieľová skupina - robotníci, je školená v minimálnom počte opýtaných podnikov (7%).

Všetci respondenti sa mali možnosť vyjadriť aj k prostrediu vzdelávania, pričom mohli uviesť požiadavky na prípadné školenia. Z uvedených odpovedí vyplynulo o aký druh vzdelávania je v súčasnosti medzi týmito podnikmi najväčší záujem, a ako vnímajú trh ponuky školení.

V odborných oblastiach vzdelávania bolo zo strany respondentov najviac požiadaviek na vzdelávanie:

- **mechanické skúšky materiálov merania fyzikálnych vlastností materiálov,**
- **povrchovej úpravy,**
- **CNC programovanie,**
- **CAD systémy,**
- **modelovanie a simulácia mechanických sústav metódou konečných prvkov (MKP),**
- **robotizácia,**
- **umelá inteligencia, neurónové siete, počítačové učenie,**
- **systémy manažmentu kvality v automobilovom priemysle - požiadavky (IATF 16949: 2016),**
- **metóda 5S,**
- **IT bezpečnosť - oblasť prevencie, detekcie a nápravy,**
- **ochrana osobných údajov,**
- **tímová práca,**
- **zvládanie stresu.**

Zhrnutie výsledkov dotazníkového šetrenia v SR

Väčšina podnikov, ktoré sa zúčastnili dotazníkového šetrenia, pôsobí v oblasti **automobilového priemyslu alebo strojárstva**. Šetrenia sa zúčastnili prevažne veľké podniky s počtom zamestnancov nad 250 ľudí so sídlom v Trenčianskom kraji.

Zo šetrenia vyplynulo, že priemerný vek zamestnancov v analyzovaných podnikoch je **40 až 50 rokov** a väčšina podnikov má medzi svojimi zamestnancami **minimálne zastúpenie špecialistov**. Väčšina opýtaných podnikov sa nachádza **v stabilizovanej fáze** a strategicky plánuje rozvoj prevažne v inovácii produktov alebo výrobného procesu.

Analyzované **podniky školia svojich zamestnancov** prevažne z dôvodu zvýšenia potenciálu podniku a zabezpečenia rozvoja zručnosti a schopností zamestnancov. Pre podniky je vzdelávanie zamestnancov **finančne náročné** a zo strany zamestnancov **o vzdelávanie ani veľký záujem nie je**. Aj napriek tomu v podnikoch prebieha vzdelávania zamestnancov a v takmer všetkých opýtaných podnikoch je vzdelávanie aj evidované.

Dotazníkové šetrenie ukázalo, že **podniky vzdelávajú svojich zamestnancov** v oblastiach vhodných k ich pracovnému postaveniu a zaradeniu a vyberajú vhodný spôsob vzdelávania pre jednotlivé skupiny pracovníkov.

V celom šetrení sa pracovalo s troma cieľovými skupinami, ktoré sa nachádza v každom z podnikov a podľa ktorých sú potom hodnotené jednotlivé aspekty otázok a odpovedí. Ide o skupinu "**robotníci**", "**prevádzkovi a obslužní pracovníci**" a "**duševní zamestnanci**" alebo "**technicko - hospodárski pracovníci**". Z reakcií respondentov vyplynulo, že všetky cieľové skupiny sú vzdelávané, avšak je rozdiel v mieste školenia, metóde a zameraní konkrétneho vzdelávania. Pre prvú a druhú cieľovú skupinu je vhodné **klasické školenie**, pri druhej cieľovej skupine ešte pripadá do úvahy rada ďalších metód vzdelávania. Pre tretiu cieľovú skupinu je najvhodnejšie **sebvzdelávanie a sebarozvoj**.

Pre prvú a druhú cieľovú skupinu je odporúčané vzdelávanie **v mieste sídla podniku**. Technicko – hospodárskych pracovníkov je vhodné vzdelávať v rámci **konferencií a školiacich stredísk**. Pre všetky cieľové skupiny zamestnancov bola zo strany podnikov **požiadavka na vzdelávanie ohľadne prehĺbovania a zvyšovania ich kvalifikácie**. Doteraz všetky cieľové skupiny prešli vzdelávaním v rámci **kvality, bezpečnosti, soft skills i ďalších konkrétnych odborností**. Najčastejšie vzdelávanie skupinou sú duševní zamestnanci (76%), ďalej prvá (29%) a druhá (26%) cieľová skupina.

Všetci respondenti sa mali možnosť vyjadriť aj k prostrediu vzdelávania, pričom mohli uviesť požiadavky na prípadné školenia. Z uvedených odpovedí vyplynulo o aký druh vzdelávania je v súčasnosti medzi týmito podnikmi najväčší záujem, a ako vnímajú trh ponuky školení.

V odborných oblastiach vzdelávania bolo zo strany respondentov najviac požiadaviek na vzdelávanie:

- **mechanické skúšky materiálov merania fyzikálnych vlastností materiálov,**
- **nedeštruktívne skúšky materiálu,**
- **tepelné spracovanie,**
- **povrchové úpravy,**
- **CNC programovanie,**
- **CAD systémy,**
- **modelovanie a simulácia mechanických technologických procesov,**
- **robotizácia,**
- **programovanie PLC,**
- **metrológia,**
- **integrované systémy zabezpečenia kvality**
- **OEE – Celková efektívnosť zariadenia,**
- **PDCA – Demingov cyklus,**
- **IT bezpečnosť - oblasť prevencie, detekcie a nápravy,**
- **komunikačné a prezentačné zručnosti.**

Porovnanie výstupov dotazníkového šetrenia v ČR a SR

Podniky oslovené v rámci dotazníkového šetrenia v ČR a SR si uvedomujú **dôležitosť celoživotného vzdelávania svojich zamestnancov ako aj vplyv ich vzdelania na celkovú prosperitu podniku**. Väčšina podnikov vzdeláva svojich zamestnancov podľa svojich možností, vedie si o tom evidenciu a má predstavu o tom, aký druh vzdelávania, pre jednotlivé skupiny zamestnancov, má zmysel. U oboch krajín prebehol dotazníkový prieskum rovnako, dotazníky boli identické a spôsob dopytovania taktiež.

V rámci zúčastnených podnikov oboch krajín možno pri porovnaní definovať konkrétne fakty:

- Zameranie podnikov u oboch krajín bolo podobné, išlo prevažne o podniky pôsobiace v oblasti **automobilového priemyslu alebo strojárstva**.
- V SR prevažovali veľké podniky, v ČR boli vyrovnanejšie zastúpené všetky typy podnikov, čo sa počtu zamestnancov týka. **V SR nefigurovali start-upy.**
- Zapojené podniky v ČR udávajú priemerný vek svojich zamestnancov **30 - 40 rokov (50% podnikov), 40 - 50 rokov (40% podnikov)**, v SR je priemerný vek zamestnancov evidentne vyšší, pretože podniky uvádzajú priemerný vek svojich zamestnancov **40 - 50 rokov (66% podnikov) a 30 - 40 rokov (29% podnikov)**.

- **Zastúpenie špeciálnych pracovníkov v podnikoch v ČR je priemerne vyššia oproti SR.** V ČR má 20% podnikov 6 - 10% špeciálnych pracovníkov a 33% podnikov má dokonca 11 - 20% špecialistov. V SR má 40% podnikov len 1 - 5% špeciálnych pracovníkov.
- **Vzdelávanie zamestnancov prebieha v podnikoch oboch krajín.** V SR sa ukázalo, že väčší počet opýtaných podnikov si o vzdelávaní vedie evidenciu. **Všetky podniky oboch krajín strategicky plánujú rozvoj prevažne v inováciách.** Oslovené podniky v ČR boli pomerovo v lepších fázach života podniku (57% expanzia, 30% stabilizácia, SR - 26% expanzie, 42% stabilizácia). **V SR prevažovali podniky v stabilizovanej fáze, v ČR išlo prevažne o podniky v etape rastu.**
- V oboch krajinách sa pri šetrení pracovalo s už spomínanými tromi cieľovými skupinami zamestnancov. V ČR je školená z veľkej väčšiny druhá a hlavne tretia cieľová skupina (1. - 7%, 2. - 47%, 3. - 60%), v SR sú vzdelávané všetky tri, avšak tretia skupina pomerovo viac (1. - 29% , 2. - 26%, 3. - 76%). **V oboch krajinách je kladený dôraz na vzdelávanie práve tejto tretej cieľovej skupiny, sú pre ňu požadované sofistikovanejšie metódy vzdelávania, ktoré prebieha skôr mimo priestorov podniku.** V oboch krajinách sú podniky v rámci výhod vzdelávania zamerané ako na zamestnancov, tak aj na rast podniku a **vo vzdelávaní zamestnancov vidia podniky potenciál do budúcnosti.** Uvedomujú si, že kvalitný, vyškolený pracovník má svoju hodnotu, a tak aj napriek značným finančným nákladom, (čo všetky podniky považujú za hlavnú bariéru vzdelávania), vzdelávajú svojich zamestnancov naďalej.

Výsledky doplnkového dotazníkového šetrenia – Individuálnych rozhovorov v ČR a SR

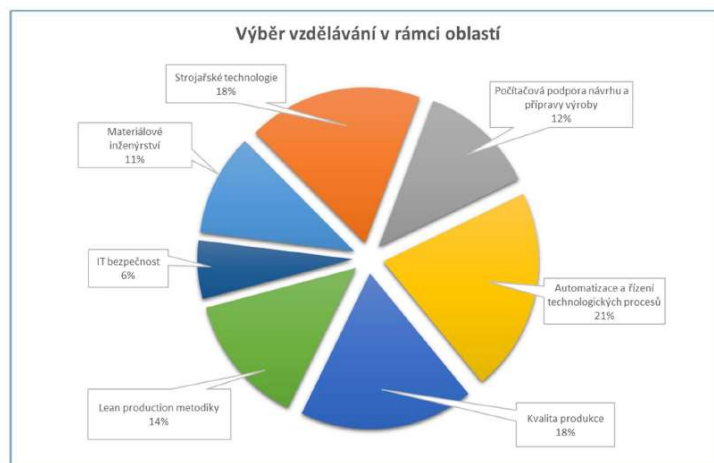
V rámci doplnkového dotazníkového šetrenia boli oslovené spoločnosti v ČR a SR, ktoré majú záujem o celoživotné vzdelávanie svojich zamestnancov. Doplnkové šetrenie prebiehalo formou individuálnych rozhovorov, kde každý z nich trval minimálne **45 minút**. Toto šetrenie bolo vykonané s cieľom **doplniť a konkretizácie výsledkov on-line šetrenia**. Výstupy boli použité pri tvorbe konkrétnych výučbových programov. Zároveň predpokladáme, že táto užšia skupina respondentov bude súčasťou pilotného overovania výstupov projektu priamo zo strany autorov vytváraných metódik.

Spoločnostiam bolo ponúknuté celoživotného vzdelávania pre ich zamestnancov v niekoľkých oblastiach, pri ktorých bolo možné zvoliť si konkrétnu cieľovú skupinu, rozsah vzdelávacích aktivít a konkrétnej špecifikáciu. Vzorový dotazník doplnkového šetrenia [nájdete tu](#).

Oblasti vzdelávania

Ponúkané oblasti vzdelávania vychádzali z konkrétnych zameraní spoločností rovnako ako ponuka cieľových skupín vzdelávania. Rozsah ponúkaných vzdelávacích aktivít predpokladal bežnú prax pri realizácii školenia a celoživotného vzdelávania.

Ako je možné vidieť na grafe 1, z ponúkaných oblastí vzdelávania si **spoločnosti volili tie, ktoré sú najbližšie ich zameraniu, a ktoré by po absolvovanom vzdelávaní svojich zamestnancov naozaj využili v prospech podniku.**



Graf 1 Výber vzdelania v rámci jednotlivých oblastí

Cieľová skupina zamestnancov

Všetky spoločnosti kvitovali možnosť voľby vzdelania pre danú oblasť a zároveň voľbu konkrétnej cieľovej skupiny. **Pre väčšinu spoločností je vzdelávanie ich zamestnancov dôležité**, a práve voľba konkrétneho vzdelávania pre konkrétnu cieľovú skupinu zaisťuje zmysluplnosť, systémovosť a následne aj prínos pre spoločnosť ako celok.

Všetky spoločnosti predpokladajú nadväznosti medzi jednotlivými cieľovými skupinami, ich vzájomnú spoluprácu a po absolvovanom školení aj možný prechod zamestnancov z jednej skupiny v rámci hierarchie podniku do druhej. Tieto procesy predpokladajú kontinuálne, systematické a súčasné školenie všetkých cieľových skupín. Z grafu 2 je zjavné, že **podniky majú najväčší záujem (53 %) o vzdelávanie THP (technicko-hospodárskych pracovníkov) a najmenší záujem o ČZV je o skupinu robotníkov 13 %**.



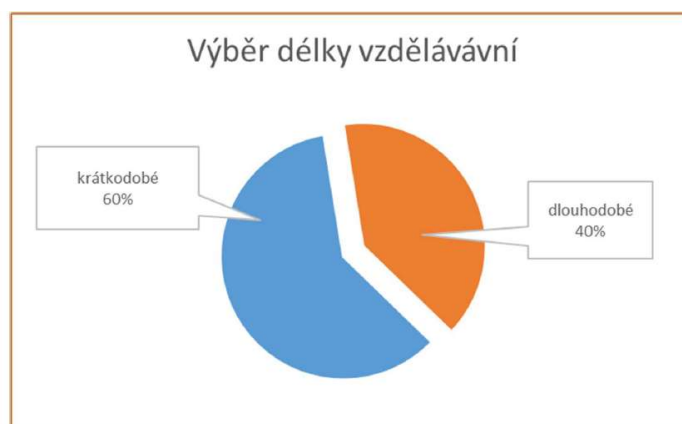
Graf 2 Výber cieľových skupín pre vzdelávanie

Rozsah vzdelávacích aktivít

Okrem voľby rozsahu (krátkodobé a dlhodobé) vzdelávania, mali spoločnosti možnosť zvoliť si aj spôsob vzdelávania, ktorý by im najlepšie vyhovoval. Na výber mali formy súvislého vzdelávania,

ďalej výber z niekoľkých variantov týkajúcich sa počtu dní v týždni, v počte týždňov, mesiacov alebo dokonca rokov. Spôsoby vzdelávania ponúkali širokú škálu možností - vzdelávanie priamo v podniku, externe alebo online večerne. Spoločnosti volili rôzne variácie.

Vzhľadom na počet parametrov umožňujúcemu vznik veľkého množstva variantov, **nemožno povedať, že by bol medzi spoločnosťami preferovaný konkrétny variant v podobe - oblasť, cieľová skupina, dĺžka vzdelávania a spôsob vzdelávania.** Avšak je možné porovnať volené rozsahy vzdelávania, čo sa jeho dĺžky týka (graf 3).



Graf 3 Výber dĺžky vzdelávania

Pri hodnotení výsledkov doplnkového dotazníkového šetrenia, ktoré boli nosným prvkom tvorby výučbového programu ČŽV, netreba zabúdať na to, že spoločnosti sa ocitli vďaka pandemickej kríze COVID 19 a následkom vyplývajúcim rešpektovaním vládnych opatrení v situáciách, ktoré sú pre nich nové. Boli nútené vyhľadávať a učiť sa novým spôsobom riadenia, rozvoja, komunikácie a celkového chodu podniku. Táto situácia ovplyvnila aj trh, na ktorý je ich existencia naviazaná ako aj súčasné životy všetkých zamestnancov, ktorí tvoria hlavný potenciál podniku.

Doplňujúce otázky

Spoločnostiam bola ponúknutá **možnosť ďalšej spolupráce formou zapojenia sa do projektu a prípravy podkladov pre vzdelávanie.** V dotazníku mali odpovedať formou áno / nie na nasledujúce otázky:

1. Mali by ste záujem o zapojenie Vašich zamestnancov do pilotných kurzov, ktoré budú organizované v rámci riešenia projektu EduMatech?
2. Máte záujem o zapojenie sa do realizácie projektu EduMatech formou participácie zástupcu Vášho podniku v expertnej skupine?

Vzhľadom k tomu, že sa spoločnostiam touto možnosťou zapojenia otvárajú ďalšie a intenzívnejšie možnosti ovplyvnenia podkladov pre pripravované vzdelávanie, **väčšina spoločností túto ponuku uvítala a s ďalšou spoluprácou súhlasila.** Na prvú otázku odpovedalo **100 % podnikov kladne.** Pri druhej otázke malo záujem o členstvo v expertnej skupine **54 % respondentov.**