

KVALITA



Role měkkých a obecných kompetencí při uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce a hodnocení jejich současné úrovně

www.kvalita.reformy-msmt.cz



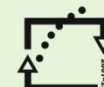
evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Co to jsou kompetence?



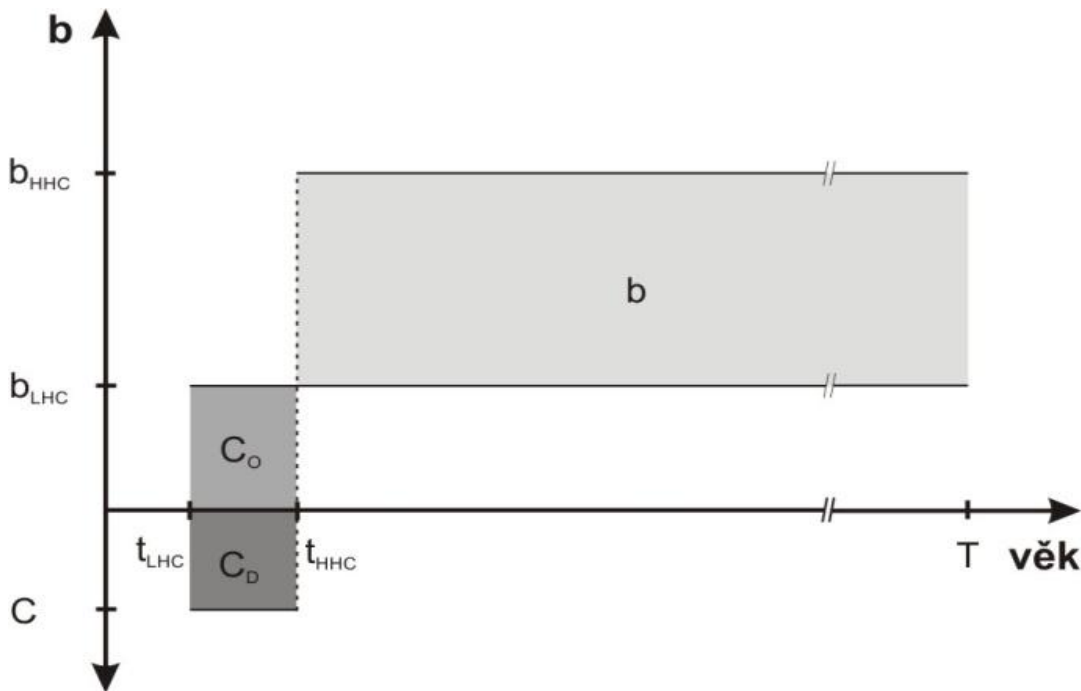
Lidský kapitál (1953)

- Lidský kapitál představuje označení pro vrozené a získané charakteristiky jedince, které plně determinují jeho produktivitu.
- Lidský kapitál zahrnuje vrozený talent, psychické a fyzické predispozice, vzdělání, pracovní praxi, zdravotní stav, morální zásady apod. (Becker, 1993; Schultz, 1961).
- Produktivní síla lidského kapitálu s sebou přináší finanční i nefinanční výnosy, jejichž výše se liší v závislosti na vzácnosti jednotlivých částí lidského kapitálu a jejich ohodnocení společností.
- Člověk je forma kapitálu...

Co to jsou kompetence?



Lidský kapitál (1953)



- Lidský kapitál je komplexní, a tím prakticky špatně uchopitelný pojem
- tendence ke zjednodušování (**znalosti + dovednosti**)

Co to jsou kompetence?



Kompetence jako HR řešení

- Vše začalo v armádě
- 1941-1946 – studie v US Air Force Aviation Psychology Programme
- 1959 – poprvé identifikovaný „lidský rys“ zvaný kompetence
- 1973 - článek Testing for Competence rather than for Intelligence (McClelland)
- Porovnávání potřeb pracovního místa a kompetencí pracovníka

Co to jsou kompetence?



Definice

- Získané postoje, znalosti a dovednosti jedince, které jsou nezbytné k pracovnímu výkonu
(např. Spencer, Spencer, 2008; European Commission, 2008; European Commission, 2007; Kessler, 2006; Kessler, Strasbourg, 2005; Cripe, Mansfield, 2002; CEDEFOP, 2002; Woodruffe, 1992).
- Vrozené a získané osobní charakteristiky, postoje, znalosti a dovednosti, které vedou k vysokému pracovnímu výkonu jedince
(Balcar, Homolová, Karásek, et al., 2011)
- Postoje - stabilní, dlouhodobé a naučené sklony reagovat na dané podněty určitým způsobem
- Znalosti - informace, které má k dispozici určitá osoba, skupina osob nebo kultura
- Dovednosti - způsobilosti pro hladký a flexibilní výkon komplexních, dobře organizovaných vzorců chování za účelem dosažení stanoveného cíle

Typy kompetencí



Kompetence jako předpoklad produktivity

- vyšší šance na získání zaměstnání
- nižší riziko propuštění
- vyšší produktivita a tím také mzda

Jak to funguje?

Typy kompetencí



Obecné vs. specifické (přenositelnost)

- Obecné kompetence zvyšují produktivitu jedince u všech relevantních zaměstnavatelů
- Specifické kompetence zvyšují jeho jedince pouze u toho zaměstnavatele, kde byly získány (jedná se např. o znalost procesů a organizační struktury v dané organizaci, ovládání unikátního softwaru apod.); s přechodem jedince k jinému zaměstnavateli tak dochází k úplnému znehodnocení specifických kompetencí

Praxe

- vyšší šance na získání zaměstnání
- nižší riziko propuštění



Typy kompetencí

Tvrdé vs. měkké (podstata)

- Měkké kompetence - obtížně měřitelné dovednosti, které jsou úzce svázány s postoji jedince (komunikace, spolupráce, leadership, samostatnost,...)
- Tvrdé kompetence - snadno měřitelné dovednosti, které jsou úzce svázány se znalostmi jedince a jako takové je lze také relativně snadno rozvíjet (ICT dovednosti, psaní na stroji, provádění chirurgických zákroků).

Praxe

- Dvoufázový výběr uchazečů – tvrdé kompetence + měkké kompetence
- Měkké kompetence se stávají pro zaměstnatelnost stále důležitější: růst zaměstnanosti téměř výlučně v odvětvích náročných na měkké kompetence, zejména ve spojitosti s tvrdými kompetencemi (Borghans, Weel, Weinberg, 2006; Weinberger, 2011; Bacolod, Blum, 2008)

Rozvoj měkkých kompetencí



- Tvorba kompetenčního modelu absolventa studijního oboru (kompetence a jejich úroveň)
- Ohodnocení aktuální úrovně měkkých kompetencí studentů, srovnání této úrovně s kompetenčními modely a identifikace rozvojových potřeb
- Nalezení vhodných a vyzkoušených nástrojů k rozvoji měkkých kompetencí, získání potřebných dovedností pro práci s nimi.
- Aplikace a průběžné monitorování výsledků.

Zdroje informací:

Kompetenční model – NSP, průzkumy

Rozvojové potřeby – průnik kompetenčního modelu a diagnostiky, průzkumy

Národní soustava povolání



- Veřejná databáze MPSV
- Poskytuje detailní informace o pracovních náplních, kvalifikačních požadavcích, zdravotních předpokladech, pracovních podmínkách, mzdové úrovni a volných pracovních místech pro jednotlivá povolání
- Obsahuje klasifikaci měkkých kompetencí
 - definice 15 měkkých kompetencí
 - behaviorální popisy 6 úrovní jejich zvládnutí pro každou kompetenci

Národní soustava povolání

KVALITA

Efektivní komunikace

Definice	Schopnost aktivně komunikovat, včetně schopnosti dobře prezentovat a také schopnosti dobře naslouchat a argumentovat.
Díličí kompetence	<ul style="list-style-type: none">▪ porozumět verbálnímu i neverbálnímu sdělení▪ překonávat bariéry v komunikaci▪ přijímat a pracovat s argumenty jiných osob▪ srozumitelně sdělovat ostatním▪ vyjadřovat se písemně▪ jednat asertivně▪ mít sebereflexi▪ přizpůsobit sdělení▪ zaujmout posluchače▪ předvídat reakce▪ prezentovat
Úroveň zvládnutí	<ol style="list-style-type: none">0 formulování myšlenek jak v písemné, tak ústní podobě je značně problematické; schopnost naslouchat druhým je omezená; předávání informací ostatním je nahodilé, sporadické a kusé1 formulování myšlenek, zejména v písemné podobě, je pro něj obtížné; mívá problémy s nasloucháním; informace předává ostatním pouze na vyžádání; jeho reakce na nečekané situace nelze předvídat2 v běžných situacích jasně a srozumitelně formuluje své myšlenky jak v mluvené, tak písemné podobě; naslouchá ostatním bez větších zádrhelů; sdílí informace; reaguje přiměřeně na vzniklou situaci; jeho komunikace není vždy přesvědčivá3 jasně a srozumitelně formuluje své myšlenky jak v mluvené, tak písemné podobě; naslouchá ostatním; reaguje asertivně na vzniklou situaci; dokáže svým projevem zaujmout ostatní; toleruje názory ostatních4 formulování myšlenek v písemné i ústní podobě je na velmi dobré úrovni; aktivně naslouchá ostatním; zdravé a přiměřené sebeprosazování je pro něj přirozené; dokáže prezentovat před skupinou; dokáže komunikaci otevřít; vytváří prostředí, aby komunikovali i druzí; vítá a rozvíjí názory ostatních; dokáže vyvolat konstruktivní konflikt; vyžaduje zpětnou vazbu5 formulování myšlenek v písemné i ústní podobě je na výborné úrovni; praktikuje aktivní naslouchání bez výjimky za všech okolností; zdravé a přiměřené sebeprosazování je pro něj přirozené; dokáže prezentovat na velkém fóru a svým projevem dokáže druhé přesvědčit; dokáže od jiných získat jejich skutečné názory a pracovat s nimi; dokáže využívat konstruktivní konflikty; umí pracovat se zpětnou vazbou; komunikuje s jinými kulturami

Národní soustava povolání

KVALITA

Měkké kompetence

[> zobrazit podrobnosti](#)

Efektivní komunikace					
Kooperace (spolupráce)					
Kreativita					
Flexibilita					
Uspokojování zákaznických potřeb					
Výkonnost					
Samostatnost					
Řešení problémů					
Plánování a organizování práce					
Celoživotní učení					
Aktivní přístup					
Zvládání zátěže					
Objevování a orientace v informacích					
Vedení lidí (leadership)					
Ovlivňování ostatních					

Kompetence na českém trhu práce



- Zdroje informací o měkkých kompetencích: dotazníková šetření, analýza inzerce práce, rozhovory s představiteli úřadů práce a pracovních agentur (13 studií = 39 kategorií) + některé další tematicky zaměřené.
- Čeští zaměstnavatelé považují profesní a obecné kompetence přibližně za stejně důležité - profesní kompetence považuje za důležitější 51,5 - 57,1 % zaměstnavatelů
(Burdová, Paterová, 2009; Kalousková, 2007 a 2006; Kalousková et al., 2004)
- V rámci obecných kompetencí jsou za významnější považovány kompetence měkké
(analýza dat studií Burdová, Paterová, 2009; Kalousková, 2007 a 2006; Kalousková et al., 2004)

Kompetence na českém trhu práce



- **Zodpovědnost a komunikace** patří mezi 3 nejdůležitější kompetence alespoň v 50 % případů. V případě zaměstnanců s VŠ vzdělání patří mezi tyto kompetence také **řešení problémů**.

Celoživotní vzdělávání, flexibilita / adaptabilita, samostatnost, řešení problémů a spolupráce patří mezi 3 nejdůležitější kompetence alespoň v 20 % případů.

- **Celoživotní vzdělávání, flexibilita/adaptabilita a vyhledávání informací a orientace v nich** patří mezi 3 nejčastěji uváděné kompetence, jejichž význam v nejbližších letech poroste nejvíce. Význam **cizích jazyků a ICT dovedností** do budoucna poroste daleko výrazněji než význam kterékoli z posuzovaných měkkých kompetencí (a to i na evropské úrovni).

(Burdová, Paterová, 2009; Kalousková, 2007 a 2006; Kalousková et al., 2004; Balcar, 2011)

POŽADOVANÁ ÚROVEŇ měkkých kompetencí	Zaměstnanci celkem (N = 1 500)		Zaměstnanci s VŠ vzděláním (N = 209)	
	Průměrná úroveň na škále 0-5	Podíl zaměstnanců s požadovanou úrovní 4-5	Průměrná úroveň na škále 0-5	Podíl zaměstnanců s požadovanou úrovní 4-5
Samostatnost	3,47	45,60 %	4,34	85,65 %
Výkonnost	3,40	36,73 %	4,02	80,86 %
Flexibilita	3,24	26,13 %	3,97	72,25 %
Efektivní komunikace	3,24	36,87 %	4,26	82,30 %
Proaktivní přístup	3,23	30,47 %	4,11	76,08 %
Řešení problémů	3,20	33,33 %	4,03	76,08 %
Plánování a organizace práce	3,11	33,40 %	3,99	77,99 %
Spolupráce	3,09	27,87 %	3,78	70,33 %
Kreativita	3,05	16,40 %	3,59	42,58 %
Odolnost vůči stresu	3,02	23,67 %	3,68	66,51 %
Celoživotní vzdělávání	2,67	9,47 %	3,78	70,81 %
Vyhledávání a orientace v informacích	2,58	20,33 %	3,68	87,08 %
Zákaznická orientace	1,93	24,00 %	3,27	58,85 %
Ovlivňování ostatních	1,84	18,53 %	3,37	82,30 %
Leadership	0,86	13,20 %	2,23	50,72 %

- Zdroj: Balcar (2013), vlastní výpočty.
- Pozn.: NSP definuje pro každou kompetenci behaviorální škálu v rozmezí 0-5, která nabízí podrobný popis znalostí a dovedností, které jedinec při dané úrovni kompetence ovládá (viz NSP, 2011)

Kompetence na českém trhu práce



- Při pohledu na požadované úrovně měkkých kompetencí zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním se ukazuje, že jak skupina 5 kompetencí s nejvyššími požadavky, tak i skupina 5 kompetencí s nejnižšími se nijak výrazně neliší od údajů uvedených pro všechny zaměstnance. Ve skupině s nejvyššími požadavky se nově objevilo **řešení problémů**, ve skupině s nejnižšími požadavky **kreativita**.
- Rozdíl v požadované úrovni kompetencí mezi VŠ a běžnou populací je enormní. **Úroveň požadavků na měkké kompetence zaměstnanců s VŠ je vyšší v průměru o 42 %**, což odpovídá 0,94 bodu na behaviorální škále. Nejmenší rozdíl (18 %) vykazuje kreativita, největší (159 % leadership).
- Podíl osob v běžné populaci zaměstnanců s požadavkem na nejvyšší úroveň kompetencí (4-5) v průměru dosahuje 26,40 %, v populaci **zaměstnanců s VŠ to je 72,03 %**; to odpovídá rozdílu 45,63 p.b

Kompetence na českém trhu práce



- Rozvoj 15 měkkých kompetencí v průměru o 1 úroveň (definice NSP) s sebou přináší hrubé výnosy ve formě **zvýšení mzdy zaměstnance o 10.06 %**. To odpovídá cca výnosům profesních kompetencí získaných během necelých 2,5 let školní docházky.
- Necelá $\frac{1}{4}$ výnosů profesních kompetencí a přibližně $\frac{1}{2}$ výnosů měkkých kompetencí je realizována skrze získání lépe placeného pracovního místa, které s sebou nese celou řadu dalších výnosů, jako je např. nižší riziko nezaměstnanosti, vyšší společenská prestiž nebo lepší pracovní prostředí.
- Zaměstnanci, kteří se liší pouze úrovní profesních nebo měkkých kompetencí mají rozdílné mzdy (2,44 % za rok profesního vzdělávání, 3,64 % za průměrný rozdíl v měkkých kompetencích na úrovni 1 stupně škály NSP).
- Rozdílné jednotky kompetencí neumožňují přímé srovnání. Další analýzy však odhalily, že **profesní i měkké kompetence mají na mzdovou úroveň jedince přibližně stejný vliv.**

Metodika průzkumu 2014



Dva zdroje informací: ZAMĚSTNAVATELÉ a absolventi

- Primární zdroj informací
- Online dotazníkové šetření, sběr dat začátek roku 2014
- Zaměstnavatelé od 10 zaměstnanců (celkem 56 893 subjektů v ČR), zaměřeno na zkušenosti s absolventy, které zaměstnávají
- Osloveno 17,3 tis. subjektů – reakce od 2.321 subjektů -
 - úplné odpovědi od 1.186 subjektů - reprezentativní vzorek 770 subjektů
- Vzorek 770 subjektů (93 488 zaměstnanců) je reprezentativní dle krajů a NACE; strukturu dle velikosti má blízkou známým datům pro ČR

Metodika průzkumu 2014



Dva zdroje informací: zaměstnavatelé a ABSOLVENTI

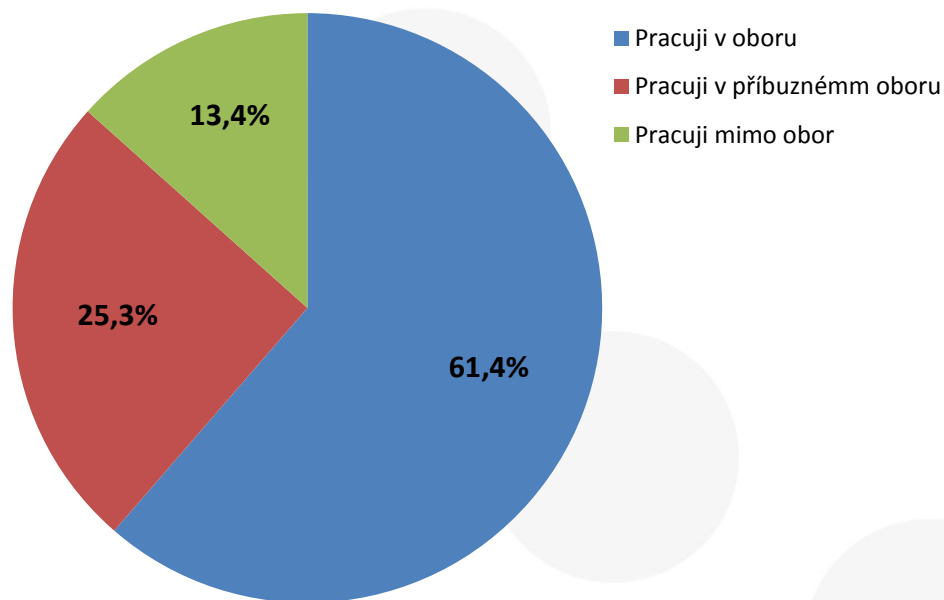
- Sekundární zdroj informací
- Online dotazníkové šetření, sběr dat 1Q 2014
- Absolventi (2008-2013) veřejných a státních vysokých škol, kteří jsou zaměstnaní (na oslovení svých absolventů s námi spolupracovaly některé VŠ a FDV)
- Úplné odpovědi od 3.163 absolventů - 2.370 absolventů veř. a stát. VŠ -
- 2.095 zaměstnaných absolventů
- Nereprezentativní vzorek – zaměřeno na školy s více než 100 responsemi:
Univerzita Palackého v Olomouci (N=637),
Západočeská univerzita v Plzni (N=449),
Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava (N=374),
Vysoké učení technické v Brně (N=231),
Vysoká škola ekonomická v Praze (N=185),
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně (N=112)

Metodika průzkumu 2014



Dva zdroje informací: zaměstnavatelé a ABSOLVENTI

- Průzkumu se zúčastnily zejména ženy (60 %) a absolventi, kteří ukončili studium v posledních 2 letech (51 %)



Ve svém oboru pracuje:

93,8 % abs. zdravotnických a lékařských věd

66,9 % abs. technických věd

57,2 % abs. přírodních věd

56,6 % abs. společenských věd

77,3 % abs. oboru právo, právní činnost

70,9 % abs. oboru učitelství a soc. péče

47,7 % abs. věd o kultuře a umění

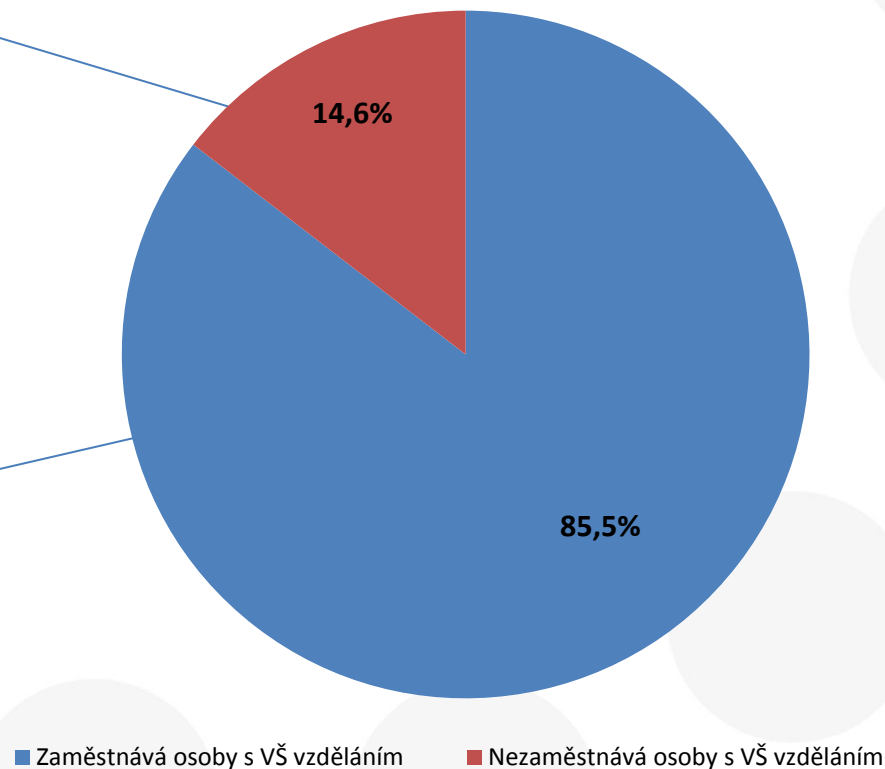
Poptávka firem po VŠ vzdělání



- Reprezentativní vzorek 770 subjektů (93 488 zaměstnanců)

Většinou malé firmy v odvětvích
Ubytování a stravování,
Velkoobchod a maloobchod,
Stavitelství,
Doprava a skladování,
Zásobování vodou; činnosti související s odpady,
Zemědělství, lesnictví, rybářství)

Zaměstnanci s VŠ vzděláním
tvoří v těchto subjektech
22,88 % všech zaměstnanců



Nejdůležitější kompetence

KVALITA

	Aktuální význam kompetencí	Změna kompetencí v následujících 10 letech
Řešení problému	5,88	0,64
Efektivní komunikace	5,83	0,72
Výkonnost	5,82	0,61
Flexibilita	5,73	0,58
Samostatnost	5,69	0,64
Odborné znalosti a dovednosti	5,69	0,74
Aktivní přístup	5,65	0,60
Spolupráce	5,64	0,62
Uspokojování zákaznických potřeb	5,64	0,70
Kreativita	5,55	0,55
Zvládání zátěže	5,55	0,56
Celoživotní učení	5,54	0,62
Objevování a orientace v informacích	5,52	0,72
Plánování a organizace práce	5,47	0,60
Ovlivňování ostatních	4,72	0,33
Vedení lidí	4,65	0,46
Jazyková způsobilost v angličtině	4,56	0,68
Jazyková způsobilost v dalším cizím jazyce	3,66	0,44

Pozn. Aktuální význam - průměr odpovědí na škále 1 (naprosto nedůležité) až 7 (extrémně důležité)

Budoucí význam – průměr odpovědí na škále -2 silný pokles, -1 mírný pokles, 0 beze změny, +1 mírný nárůst, +2 silný nárůst

N=658

Kompetenční deficit



	Požadovaná úroveň	Kompetence čerstvých absolventů	Kompetenční deficit
Řešení problému	5,86	4,16	29,01
Efektivní komunikace	5,88	4,36	25,85
Výkonnost	5,78	4,55	21,28
Flexibilita	5,61	4,58	18,36
Samostatnost	5,75	4,16	27,65
Odborné znalosti a dovednosti	5,89	4,37	25,81
Aktivní přístup	5,90	4,71	20,17
Spolupráce	5,81	4,52	22,20
Uspokojování zákaznických potřeb	5,70	4,20	26,32
Kreativita	5,49	4,44	19,13
Zvládání zátěže	5,73	4,32	24,61
Celoživotní učení	5,50	4,52	17,82
Objevování a orientace v informacích	5,71	4,77	16,46
Plánování a organizace práce	5,56	4,03	27,52
Ovlivňování ostatních	4,94	3,59	27,33
Vedení lidí	5,04	3,47	31,15
Jazyková způsobilost v angličtině	4,82	4,26	11,62
Jazyková způsobilost v dalším cizím jazyce	4,06	3,27	19,46

Průměrný kompetenční deficit
15 měkkých kompetencí = **23,66 %**

Pozn.: Průměr odpovědí na škále 1 (úplné nezvládnutí kompetence) až 7 (dokonalé zvládnutí kompetence)

N=498

Rozdíly v měkkých kompetencích



- Výše uvedené výsledky jasně ukazují, že požadavky zaměstnavatelů na měkké kompetence jsou absolventy VŠ naplňovány různou měrou (kompetenční deficit se pohyboval v rozmezí od 16,46 % do 31,15 %).

Budou také rozdíly mezi jednotlivými vysokými školami?

(Rozdíl v pozornosti věnované měkkým kompetencím, rozdíly ve složení studentů)

Provedeno rámcové hodnocení měkkých kompetencí na jednotlivých VŠ

(Na škále 1 (úplné nezvládnutí kompetence) až 7 (dokonalé zvládnutí kompetence))

- V případě hodnocení úrovně měkkých kompetencí je důležitá pozice jednotlivých škol v souboru veřejných a státních vysokých škol.
- Hodnocení měkkých kompetencí absolventů škol se pohybuje v rozmezí 3,40 až 4,69 (s průměrnou hodnotou 4,02).
- Více než $\frac{2}{3}$ škol se hodnocení měkkých kompetencí absolventů statisticky nelišilo od jeho průměrné hodnoty.

Rozdíly v měkkých kompetencích



	Průměrné hodnocení	N
Univerzita Karlova v Praze	4,69 ***	160
Masarykova univerzita v Brně	4,49 ***	170
Veterinární a farmaceutická univerzita Brno	4,47 *	38
Univerzita Palackého v Olomouci	4,43 ***	129
Vysoká škola chemicko-technologická v Praze	4,42 **	65
Vysoká škola ekonomická v Praze	4,39 ***	146
Vysoké učení technické v Brně	4,26 *	129
České vysoké učení technické v Praze	4,19	163
Mendelova univerzita v Brně	4,16	81
Česká zemědělská univerzita v Praze	4,14	102
Akademie múzických umění v Praze	4,08	25
Slezská univerzita v Opavě	4,03	68
Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava	4,02	123

Rozdíly v měkkých kompetencích



Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava	4,02	123
Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích	3,99	92
Západočeská univerzita v Plzni	3,92	111
Univerzita Pardubice	3,90	77
Ostravská univerzita v Ostravě	3,89	102
Technická univerzita v Liberci	3,89	94
Univerzita Hradec Králové	3,87	75
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně	3,87	94
Akademie výtvarných umění v Praze	3,85	27
Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem	3,83	87
Vysoká škola technická a ekonomická v Českých Budějovicích	3,77	35
Vysoká škola uměleckoprůmyslová v Praze	3,75	32
Univerzita obrany	3,70	27
Janáčkova akademie múzických umění v Brně	3,67	27
Policejní akademie České republiky	3,59	29
Vysoká škola polytechnická Jihlava	3,40 **	35

Pohled absolventů (N=1988, 6 VŠ)



Jak absolventi hodnotí úroveň svých kompetencí při ukončení studia?

- Absolventi hodnotili úroveň měkkých kompetencí lépe (průměrná úroveň na jednotlivých školách 4,57 - 5,01) než zaměstnavatelé (průměrná úroveň 4,24).
- Průměrné hodnocení úrovně měkkých kompetence na jednotlivých školách nijak nekoresponduje s hodnocením škol provedeném zaměstnavateli (statisticky nevýznamný korelační koeficient o hodnotě 0,1417).
- Absolventi uvažovaných vysokých škol hodnotí relativní úrovně jednotlivých měkkých kompetencí podobně jako zaměstnavatelé (korelační koeficienty na jednotlivých školách dosahují hodnot 0,7828 - 0,9259). **To v praxi znamená, že zaměstnavatelé i absolventi se shodují na tom, které z měkkých kompetencí jsou rozvinuté nejvíce a které jsou rozvinuty nejméně.** To zároveň naznačuje, že na všech VŠ jsou s vysokou pravděpodobností rozvíjeny a zanedbávány přibližně stejné měkké kompetence.

POZOR!



Výsledky se zabývají situací **zaměstnaných absolventů veřejných a státních vysokých škol.**

Kompetenční deficit, kvantifikované na úrovni 23,66 % v případě měkkých kompetencí a 25,81 % v případě odborných znalostí a dovedností, by se zahrnutím nezaměstnaných absolventů dále **zvětšily.**

CO VÍME...?



Měkké kompetence, díky své produktivitě, hrají při najímání zaměstnanců minimálně stejně důležitou roli jako odbornost.

Vysoké školy by se měly zaměřit na systematický rozvoj měkkých kompetencí svých studentů, a to takovým způsobem, aby tento nebyl realizován na úkor rozvoje odborných znalostí a dovedností. Toho lze docílit zejména vhodnými změnami ve vedení výuky a rozvojem didaktických dovedností vysokoškolských pedagogů.

CO VÍME...?



Pořadí měkkých kompetencí seřazených dle důležitosti nebo nároků na jejich úroveň se mezi vysokoškoláky a běžnou populací výrazně neliší. (Výjimku tvoří řešení problémů akcentované u absolventů VŠ.)

Rozvoj měkkých kompetencí na vysokých školách by měl být doprovázen realizací systematického rozvoje měkkých kompetencí také na úrovni základního a středního školství, neboť by byly rozvíjeny stejné kompetence, jen na nižších úrovních.

CO VÍME...?



Nároky na úroveň zvládnutí měkkých kompetencí je u vysokoškoláků v průměru o 42 % vyšší ve srovnání s běžnou populací. Podíl osob, které musí ovládat jednotlivé měkké kompetence na nejvyšších úrovních je v případě vysokoškoláků téměř trojnásobný.

CO VÍME...?



Kompetence k řešení problémů, efektivní komunikaci, výkonnosti a flexibilitě jsou z pohledu zaměstnavatelů důležitější než odborné znalosti a dovednosti.

V následujících 10 letech pak nejvíce poroste význam odborných kompetencí, efektivní komunikace, objevování a orientace v informacích, uspokojování zákaznických potřeb a znalosti anglického jazyka.

CO VÍME...?



Kompetenční deficit se u zkoumaných 15 měkkých kompetencí pohybuje v rozmezí od 16,46 % do 31,15 % (v případě odborných znalostí a dovedností se tento deficit pohybuje na úrovni 25,81 %).

Největší nedostatky zaměstnavatelé spatřují v případě kompetencí k vedení lidí, řešení problémů, samostatnosti, plánování a organizace práce a ovlivňování ostatních.

CO VÍME...?



Vysoké školy poskytují z pohledu rozvoje měkkých dovedností poměrně homogenní službu (hodnocení měkkých kompetencí absolventů se v případě více než $\frac{2}{3}$ škol od sebe statisticky nelišilo).

CO VÍME...?



Zavedení systému hodnocení a certifikace úrovně měkkých kompetencí by uvítalo 60,84 % zaměstnavatelů (15,46 % rozhodně pro zavedení, 45,38 % spíše pro zavedení).

Které měkké kompetence rozvíjet?

KVALITA

	Důležitost	Změna důležitosti v následujících 10 letech	Skill gap
Řešení problému	5,88	0,64	29,01
Efektivní komunikace	5,83	0,72	25,85
Výkonnost	5,82	0,61	21,28
Flexibilita	5,73	0,58	18,36
Samostatnost	5,69	0,64	27,65
Aktivní přístup	5,65	0,60	20,17
Spolupráce	5,64	0,62	22,20
Uspokojování zákaznických potřeb	5,64	0,70	26,32
Kreativita	5,55	0,55	19,13
Zvládání zátěže	5,55	0,56	24,61
Celoživotní učení	5,54	0,62	17,82
Objevování a orientace v informacích	5,52	0,72	16,46
Plánování a organizace práce	5,47	0,60	27,52
Ovlivňování ostatních	4,72	0,33	27,33
Vedení lidí	4,65	0,46	31,15

KVALITA



Děkuji za pozornost!

www.kvalita.reformy-msmt.cz



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ