

2022

Autorský kolektív APZD

Analýza štrukturálnych zmien na trhu práce v súvislosti so štvrtou priemyselnou revolúciou



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

NÁRODNÝ PROJEKT

Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 05/2023

ITMS projektu: 312031V749

Autorský kolektív APZD:

Ing. František Foltán

Ing. Ľubomír Kadlečík

Ing. Oliver Kovčuk

Ing. Michal Rostás

Ing. Miroslav Tkáč, PhD.

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 **Asociácie priemyselných zväzov a dopravy**. 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 SKRATIEK A ZNAČIEK	18
ZOZNAM PRÍLOH	19
ÚVOD	20
1 Vyhodnotenie dotazníka za spravodajské jednotky v celom národnom hospodárstve.....	23
1.1 Vyhodnotenie dotazníkového modulu "Vzdelávanie zamestnancov" za spravodajské jednotky v celom národnom hospodárstve	23
1.2 Vyhodnotenie dotazníkového modulu "Kľúčové zamestnania" za spravodajské jednotky v celom národnom hospodárstve.....	46
2 Vyhodnotenie dotazníka za spravodajské jednotky v odvetví C Priemyselná výroba	76
2.1 Vyhodnotenie dotazníkového modulu "Vzdelávanie zamestnancov" za spravodajské jednotky v odvetví C Priemyselná výroba	76
2.2 Vyhodnotenie dotazníkového modulu "Kľúčové zamestnania" za spravodajské jednotky v odvetví C Priemyselná výroba.....	83
3 Vyhodnotenie dotazníka za spravodajské jednotky v odvetví G Veľkoobchod a maloobch.; oprava motorových vozidiel, motocyklov .	100
3.1 Vyhodnotenie dotazníkového modulu "Vzdelávanie zamestnancov" za spravodajské jednotky v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov.....	100
3.2 Vyhodnotenie dotazníkového modulu "Kľúčové zamestnania" za spravodajské jednotky v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov	106

4	Vyhodnotenie dotazníka za spravodajské jednotky s menej ako 50 zamestnancami	119
4.1	Vyhodnotenie dotazníkového modulu "Vzdelávanie zamestnancov" za spravodajské jednotky s menej ako 50 zamestnancami	119
4.2	Vyhodnotenie dotazníkového modulu "Kľúčové zamestnania" za spravodajské jednotky s menej ako 50 zamestnancami	126
5	Vyhodnotenie dotazníka za spravodajské jednotky s 50 - 249 zamestnancami	137
5.1	Vyhodnotenie dotazníkového modulu "Vzdelávanie zamestnancov" za spravodajské jednotky s 50 - 249 zamestnancami	137
5.2	Vyhodnotenie dotazníkového modulu "Kľúčové zamestnania" za spravodajské jednotky s 50 - 249 zamestnancami	143
6	Vyhodnotenie dotazníka za spravodajské jednotky s 250 a viac zamestnancami	155
6.1	Vyhodnotenie dotazníkového modulu "Vzdelávanie zamestnancov" za spravodajské jednotky s 250 a viac zamestnancami	155
6.2	Vyhodnotenie dotazníkového modulu "Kľúčové zamestnania" za spravodajské jednotky s 250 a viac zamestnancami	163
	ZÁVER	175
	PRÍLOHY	179
	Príloha 1	180
	Príloha 2	185

ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ A ZOZNAM TABULIEK

- Graf č. 1.1: Regionálne rozloženie spravodajských jednotiek
- Graf č. 1.2: Odvetvová štruktúra spravodajských jednotiek
- Graf č. 1.3: Odvetvová štruktúra spravodajských jednotiek na Západnom Slovensku
- Graf č. 1.4: Odvetvová štruktúra spravodajských jednotiek na Strednom Slovensku
- Graf č. 1.5: Odvetvová štruktúra spravodajských jednotiek na Východnom Slovensku
- Graf č. 1.6: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Ako dôležité je pre Vašu organizáciu ďalšie vzdelávanie Vašich zamestnancov?
- Graf č. 1.7: Odpovede spravodajských jednotiek pôsobiach na Západnom Slovensku na otázku: Ako dôležité je pre Vašu organizáciu ďalšie vzdelávanie Vašich zamestnancov?
- Graf č. 1.8: Odpovede spravodajských jednotiek pôsobiach na Strednom Slovensku na otázku: Ako dôležité je pre Vašu organizáciu ďalšie vzdelávanie Vašich zamestnancov?
- Graf č. 1.9: Odpovede spravodajských jednotiek pôsobiach na Východnom Slovensku na otázku: Ako dôležité je pre Vašu organizáciu ďalšie vzdelávanie Vašich zamestnancov?
- Graf č. 1.10: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Aký podiel Vašich zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní (mimo BOZP a PO) v tomto roku?
- Graf č. 1.11: Štruktúra spravodajských jednotiek podľa podielu zamestnancov zúčastňujúcich sa na ďalšom vzdelávaní
- Graf č. 1.12: Odpovede spravodajských jednotiek pôsobiach na Západnom Slovensku na otázku: Aký podiel Vašich zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní (mimo BOZP a PO) v tomto roku?
- Graf č. 1.13: Štruktúra spravodajských jednotiek pôsobiach na Západnom Slovensku podľa podielu zamestnancov zúčastňujúcich sa na ďalšom vzdelávaní
- Graf č. 1.14: Odpovede spravodajských jednotiek pôsobiach na Strednom Slovensku na otázku: Aký podiel Vašich zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní (mimo BOZP a PO) v tomto roku?
- Graf č. 1.15: Štruktúra spravodajských jednotiek pôsobiach na Strednom Slovensku podľa podielu zamestnancov zúčastňujúcich sa na ďalšom vzdelávaní
- Graf č. 1.16: Odpovede spravodajských jednotiek pôsobiach na Východnom Slovensku na otázku: Aký podiel Vašich zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní (mimo BOZP a PO) v tomto roku?
- Graf č. 1.17: Štruktúra spravodajských jednotiek pôsobiach na Východnom Slovensku podľa podielu zamestnancov zúčastňujúcich sa na ďalšom vzdelávaní
- Graf č. 1.18: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Na aký čas je Vaša organizácia ochotná uvoľniť zamestnanca na ďalšie vzdelávanie za rok (mimo BOZP a PO)?
- Graf č. 1.19: Odpovede spravodajských jednotiek pôsobiach na Západnom Slovensku na otázku: Na aký čas je Vaša organizácia ochotná uvoľniť zamestnanca na ďalšie vzdelávanie za rok (mimo BOZP a PO)?

- Graf č. 1.20: Odpovede spravodajských jednotiek pôsobiach na Strednom Slovensku na otázku: Na aký čas je Vaša organizácia ochotná uvoľniť zamestnanca na ďalšie vzdelávanie za rok (mimo BOZP a PO)?
- Graf č. 1.21: Odpovede spravodajských jednotiek pôsobiach na Východnom Slovensku na otázku: Na aký čas je Vaša organizácia ochotná uvoľniť zamestnanca na ďalšie vzdelávanie za rok (mimo BOZP a PO)?
- Graf č. 1.22: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Aká podpora ďalšieho vzdelávania zamestnancov by Vám ako organizácii najviac pomohla?
- Graf č. 1.23: Vybrané návrhy spravodajských jednotiek na podporu ďalšieho vzdelávania
- Graf č. 1.24: Odpovede spravodajských jednotiek pôsobiach na Západnom Slovensku na otázku: Aká podpora ďalšieho vzdelávania zamestnancov by Vám ako organizácii najviac pomohla?
- Graf č. 1.25: Odpovede spravodajských jednotiek pôsobiach na Strednom Slovensku na otázku: Aká podpora ďalšieho vzdelávania zamestnancov by Vám ako organizácii najviac pomohla?
- Graf č. 1.26: Odpovede spravodajských jednotiek pôsobiach na Východnom Slovensku na otázku: Aká podpora ďalšieho vzdelávania zamestnancov by Vám ako organizácii najviac pomohla?
- Graf č. 1.27: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Stretla sa Vaša organizácia s ťažkosťami pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov?
- Graf č. 1.28: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Popíšte ťažkosti Vašej organizácie pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov
- Graf č. 1.29: Najčastejšie ťažkosti spravodajských jednotiek pri zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov
- Graf č. 1.30: Odpovede spravodajských jednotiek pôsobiach na Západnom Slovensku na otázku: Stretla sa Vaša organizácia s ťažkosťami pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov?
- Graf č. 1.31: Odpovede spravodajských jednotiek pôsobiach na Strednom Slovensku na otázku: Stretla sa Vaša organizácia s ťažkosťami pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov?
- Graf č. 1.32: Odpovede spravodajských jednotiek pôsobiach na Východnom Slovensku na otázku: Stretla sa Vaša organizácia s ťažkosťami pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov?
- Graf č. 1.33: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Koľko kľúčových zamestnaní identifikujete vo Vašej organizácii?
- Graf č. 1.34: Najčastejšie kľúčové zamestnania u spravodajských jednotiek
- Graf č. 1.35: Odpovede spravodajských jednotiek na Západnom Slovensku na otázku: Koľko kľúčových zamestnaní identifikujete vo Vašej organizácii?
- Graf č. 1.36: Najčastejšie kľúčové zamestnania u spravodajských jednotiek na Západnom Slovensku"
- Graf č. 1.37: Odpovede spravodajských jednotiek na Strednom Slovensku na otázku: Koľko kľúčových zamestnaní identifikujete vo Vašej organizácii?

- Graf č. 1.38: Najčastejšie kľúčové zamestnania u spravodajských jednotiek na Strednom Slovensku"
- Graf č. 1.39: Odpovede spravodajských jednotiek na Východnom Slovensku na otázku: Koľko kľúčových zamestnaní identifikujete vo Vašej organizácii?
- Graf č. 1.40: Najčastejšie kľúčové zamestnania u spravodajských jednotiek na Východnom Slovensku
- Graf č. 1.41: Zručnosti s najvyššou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie
- Graf č. 1.42: Zručnosti s najnižšou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie
- Graf č. 1.43: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a nárastom dôležitosti do roku 2030
- Graf č. 1.44: Zručnosti s najvyššou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie u spravodajských jednotiek na Západnom Slovensku
- Graf č. 1.45: Zručnosti s najnižšou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie u spravodajských jednotiek na Západnom Slovensku
- Graf č. 1.46: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a nárastom dôležitosti do roku 2030 u spravodajských jednotiek na Západnom Slovensku
- Graf č. 1.47: Zručnosti s najvyššou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie u spravodajských jednotiek na Strednom Slovensku
- Graf č. 1.48: Zručnosti s najnižšou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie u spravodajských jednotiek na Strednom Slovensku
- Graf č. 1.49: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a nárastom dôležitosti do roku 2030 u spravodajských jednotiek na Strednom Slovensku
- Graf č. 1.50: Zručnosti s najvyššou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie u spravodajských jednotiek na Východnom Slovensku
- Graf č. 1.51: Zručnosti s najnižšou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie u spravodajských jednotiek na Východnom Slovensku
- Graf č. 1.52: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a nárastom dôležitosti do roku 2030 u spravodajských jednotiek na Východnom Slovensku
- Graf č. 1.53: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7222 Zámočníci, nástrojári a podobní pracovníci
- Graf č. 1.54: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7213 Klampiari
- Graf č. 1.55: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 2149 Technickí špecialisti inde neuvedení (okrem špecialistov v oblasti elektrotechnológií)
- Graf č. 1.56: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 8211 Montážni pracovníci (operátori) v strojárkej výrobe
- Graf č. 1.57: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7412 Elektromechanici a autoelektrikári

- Graf č. 1.58: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 1213 Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti stratégie a plánovania
- Graf č. 1.59: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7223 Nastavovači a obsluha kovoobrábacích strojov
- Graf č. 1.60: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 8212 Montážni pracovníci elektrických a elektronických zariadení
- Graf č. 1.61: Očakávaný vývoj zamestnanosti v podskupinách zamestnaní s nízkou mierou disponibilít kľúčových zručností u uchádzačov o zamestnanie a nárastom dôležitosti do roku 2030
- Graf č. 1.62: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v zamestnaní 7412001 Elektromechanik (okrem banského)
- Graf č. 1.63: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v zamestnaní 7223001 Nastavovač CNC strojov
- Graf č. 1.64: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v zamestnaní 7213002 Autokarosár
- Graf č. 1.65: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v zamestnaní 8211000 Montážny pracovník (operátor) v strojárскеj výrobe
- Graf č. 1.66: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v zamestnaní 7412002 Autoelektrikár
- Graf č. 1.67: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v zamestnaní 7222004 Nástrojár
- Graf č. 1.68: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v zamestnaní 1213004 Hlavný projektový manažér
- Graf č. 1.69: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u UOZ a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v zamestnaní 1321012 Riadiaci pracovník v strojárскеj výrobe
- Graf č. 1.70: Očakávaný vývoj zamestnanosti v zamestnaniach s nízkou mierou disponibilít kľúčových zručností u UOZ a nárastom dôležitosti do roku 2030
- Graf č. 1.71: Očakávaný vývoj zamestnanosti v podskupinách zamestnaní s najvyšším nárastom zamestnanosti do roku 2025
- Graf č. 1.72: Očakávaný vývoj zamestnanosti v zamestnaniach s najvyšším nárastom zamestnanosti do roku 2025
- Graf č. 1.73: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Očakávate vo Vašej organizácii vznik nových zamestnaní v horizonte do roku 2030
- Graf č. 1.74: Zoznam vybraných novovzniknutých zamestnaní
- Graf č. 2.1: Regionálne rozloženie spravodajských jednotiek v odvetví C Priemyselná výroba

- Graf č. 2.2: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Ako dôležité je pre Vašu organizáciu ďalšie vzdelávanie Vašich zamestnancov? v odvetví C Priemyselná výroba
- Graf č. 2.3: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Aký podiel Vašich zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní (mimo BOZP a PO) v tomto roku? v odvetví C Priemyselná výroba
- Graf č. 2.4: Štruktúra spravodajských jednotiek podľa podielu zamestnancov zúčastňujúcich sa na ďalšom vzdelávaní v odvetví C Priemyselná výroba
- Graf č. 2.5: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Na aký čas je Vaša organizácia ochotná uvoľniť zamestnanca na ďalšie vzdelávanie za rok (mimo BOZP a PO)? v odvetví C Priemyselná výroba
- Graf č. 2.6: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Aká podpora ďalšieho vzdelávania zamestnancov by Vám ako organizácii najviac pomohla? v odvetví C Priemyselná výroba
- Graf č. 2.7: Vybrané návrhy spravodajských jednotiek na podporu ďalšieho vzdelávania v odvetví C Priemyselná výroba
- Graf č. 2.8: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Stretla sa Vaša organizácia s ťažkosťami pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov? v odvetví C Priemyselná výroba
- Graf č. 2.9: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Popíšte ťažkosti Vašej organizácie pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov v odvetví C Priemyselná výroba
- Graf č. 2.10: Najčastejšie ťažkosti spravodajských jednotiek pri zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov v odvetví C Priemyselná výroba
- Graf č. 2.11: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Koľko kľúčových zamestnaní identifikujete vo Vašej organizácii? v odvetví C Priemyselná výroba
- Graf č. 2.12: Najčastejšie kľúčové zamestnania u spravodajských jednotiek v odvetví C Priemyselná výroba
- Graf č. 2.13: Zručnosti s najvyššou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie v odvetví C Priemyselná výroba
- Graf č. 2.14: Zručnosti s najnižšou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie v odvetví C Priemyselná výroba
- Graf č. 2.15: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a nárastom dôležitosti do roku 2030 v odvetví C Priemyselná výroba
- Graf č. 2.16: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7222 Zámočníci, nástrojári a podobní pracovníci v odvetví C Priemyselná výroba
- Graf č. 2.17: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7412 Elektromechanici a autoelektrikári v odvetví C Priemyselná výroba
- Graf č. 2.18: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 8211 Montážni pracovníci (operátori) v strojárskvej výrobe v odvetví C Priemyselná výroba

- Graf č. 2.19: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7223 Nastavovači a obsluha kovoobrábacích strojov v odvetví C Priemyselná výroba
- Graf č. 2.20: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 8212 Montážni pracovníci elektrických a elektronických zariadení v odvetví C Priemyselná výroba
- Graf č. 2.21: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7212 Zvárači, rezači a spájkovači v odvetví C Priemyselná výroba
- Graf č. 2.22: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 2421 Analytici v oblasti riadenia a organizácie práce v odvetví C Priemyselná výroba
- Graf č. 2.23: Očakávaný vývoj zamestnanosti v podskupinách zamestnaní s nízkou mierou disponibilít kľúčových zručností u uchádzačov o zamestnanie a nárastom dôležitosti do roku 2030 v odvetví C Priemyselná výroba
- Graf č. 2.24: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a zároveň s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v zamestnaní 7412001 Elektromechanik (okrem banského) v odvetví C Priemyselná výroba
- Graf č. 2.25: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a zároveň s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v zamestnaní 7223001 Nastavovač CNC strojov v odvetví C Priemyselná výroba
- Graf č. 2.26: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a zároveň s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v zamestnaní 8211000 Montážny pracovník (operátor) v strojárkej výrobe v odvetví C Priemyselná výroba
- Graf č. 2.27: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a zároveň s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v zamestnaní 7222004 Nástrojár v odvetví C Priemyselná výroba
- Graf č. 2.28: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a zároveň s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v zamestnaní 1321012 Riadiaci pracovník (manažér) v strojárkej výrobe v odvetví C Priemyselná výroba
- Graf č. 2.29: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a zároveň s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v zamestnaní 7212002 Zvárač kovov v odvetví C Priemyselná výroba
- Graf č. 2.30: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a zároveň s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v zamestnaní 2144005 Strojársky špecialista v oblasti kvality v odvetví C Priemyselná výroba
- Graf č. 2.31: Očakávaný vývoj zamestnanosti v zamestnaniach s nízkou mierou disponibilít kľúčových zručností u uchádzačov o zamestnanie a nárastom dôležitosti do roku 2030 v odvetví C Priemyselná výroba
- Graf č. 2.32: Očakávaný vývoj zamestnanosti v podskupinách zamestnaní s najvyšším nárastom zamestnanosti do roku 2025 v odvetví C Priemyselná výroba

- Graf č. 2.33: Očakávaný vývoj zamestnanosti v zamestnaniach s najvyšším nárastom zamestnanosti do roku 2025 v odvetví C Priemyselná výroba
- Graf č. 2.34: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Očakávate vo Vašej organizácii vznik nových zamestnaní v horizonte do roku 2030 v odvetví C Priemyselná výroba
- Graf č. 2.35: Zoznam vybraných novovzniknutých zamestnaní v odvetví C Priemyselná výroba
- Graf č. 3.1: Regionálne rozloženie spravodajských jednotiek v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov
- Graf č. 3.2: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Ako dôležité je pre Vašu organizáciu ďalšie vzdelávanie Vašich zamestnancov? v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov
- Graf č. 3.3: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Aký podiel Vašich zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní (mimo BOZP a PO) v tomto roku? v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov
- Graf č. 3.4: Štruktúra spravodajských jednotiek podľa podielu zamestnancov zúčastňujúcich sa na ďalšom vzdelávaní v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov
- Graf č. 3.5: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Na aký čas je Vaša organizácia ochotná uvoľniť zamestnanca na ďalšie vzdelávanie za rok (mimo BOZP a PO)? v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov
- Graf č. 3.6: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Aká podpora ďalšieho vzdelávania zamestnancov by Vám ako organizácii najviac pomohla? v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov
- Graf č. 3.7: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Stretla sa Vaša organizácia s ťažkosťami pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov? v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov
- Graf č. 3.8: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Popíšte ťažkosti Vašej organizácie pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov
- Graf č. 3.9: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Koľko kľúčových zamestnaní identifikujete vo Vašej organizácii? v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov
- Graf č. 3.10: Najčastejšie kľúčové zamestnania u spravodajských jednotiek v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov
- Graf č. 3.11: Zručnosti s najvyššou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov
- Graf č. 3.12: Zručnosti s najnižšou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov
- Graf č. 3.13: Zručnosti s nízkou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie a nárastom dôležitosti do roku 2030 v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov

- Graf č. 3.14: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 2149 Technickí špecialisti (okrem špecialistov v oblasti elektrotechnológií) v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov
- Graf č. 3.15: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7412 Elektromechanici a autoelektrikári v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov
- Graf č. 3.16: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7213 Klampieri v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov
- Graf č. 3.17: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 3113 Elektrotechnici a energetici v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov
- Graf č. 3.18: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 5223 Predavači v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov
- Graf č. 3.19: Očakávaný vývoj zamestnanosti v podskupinách zamestnaní s nízkou mierou disponibilít kľúčových zručností u uchádzačov o zamestnanie a nárastom dôležitosti do roku 2030 v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov
- Graf č. 3.20: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v zamestnaní 7412002 Autoelektrikár v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov
- Graf č. 3.21: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v zamestnaní 7213002 Autokarosár v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov
- Graf č. 3.22: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v zamestnaní 5223011 Predajca motorových vozidiel v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov
- Graf č. 3.23: Očakávaný vývoj zamestnanosti v zamestnaniach s nízkou mierou disponibilít kľúčových zručností u uchádzačov o zamestnanie a nárastom dôležitosti do roku 2030 v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov
- Graf č. 3.24: Očakávaný vývoj zamestnanosti v podskupinách zamestnaní s najvyšším nárastom zamestnanosti do roku 2025 v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov
- Graf č. 3.25: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Očakávate vo Vašej organizácii vznik nových zamestnaní v horizonte do roku 2030 v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov

- Graf č. 3.26: Zoznam vybraných novovzniknutých zamestnaní v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov
- Graf č. 4.1: Odvetvová štruktúra spravodajských jednotiek
- Graf č. 4.2: Odpovede spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami na otázku: Ako dôležité je pre Vašu organizáciu ďalšie vzdelávanie Vašich zamestnancov?
- Graf č. 4.3: Odpovede spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami na otázku: Aký podiel Vašich zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní (mimo BOZP a PO) v tomto roku?
- Graf č. 4.4: Štruktúra spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami podľa podielu zamestnancov zúčastňujúcich sa na ďalšom vzdelávaní
- Graf č. 4.5: Odpovede spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami na otázku: Na aký čas je Vaša organizácia ochotná uvoľniť zamestnanca na ďalšie vzdelávanie za rok (mimo BOZP a PO)?
- Graf č. 4.6: Odpovede spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami na otázku: Aká podpora ďalšieho vzdelávania zamestnancov by Vám ako organizácii najviac pomohla?
- Graf č. 4.7: Odpovede spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami na otázku: Stretla sa Vaša organizácia s ťažkosťami pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov?
- Graf č. 4.8: Odpovede spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami na otázku: Popíšte ťažkosti Vašej organizácie pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov
- Graf č. 4.9: Odpovede spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami na otázku: Koľko kľúčových zamestnaní identifikujete vo Vašej organizácii?
- Graf č. 4.10: Najčastejšie kľúčové zamestnania u spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami
- Graf č. 4.11: Zručnosti s najvyššou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie u spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami
- Graf č. 4.12: Zručnosti s najnižšou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie u spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami
- Graf č. 4.13: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a nárastom dôležitosti do roku 2030 u spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami
- Graf č. 4.14: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 2149 Technickí špecialisti inde neuvedení (okrem špecialistov v oblasti elektrotechnológií) u spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami
- Graf č. 4.15: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7213 Klampiari u spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami
- Graf č. 4.16: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 3113 Elektrotechnici a energetici u spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami

- Graf č. 4.17: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 1213 Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti stratégie a plánovania u spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami
- Graf č. 4.18: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7412 Elektromechanici a autoelektrikári u spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami
- Graf č. 4.19: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 3122 Majstri (supervízori) v priemyselnej výrobe u spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami
- Graf č. 4.20: Očakávaný vývoj zamestnanosti v podskupinách zamestnaní s nízkou mierou disponibilít kľúčových zručností u uchádzačov o zamestnanie a nárastom dôležitosti do roku 2030 u spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami
- Graf č. 4.21: Očakávaný vývoj zamestnanosti v podskupinách zamestnaní s najvyšším nárastom zamestnanosti do roku 2025 u spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami
- Graf č. 4.22: Odpovede spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami na otázku: Očakávate vo Vašej organizácii vznik nových zamestnaní v horizonte do roku 2030
- Graf č. 5.1: Odvetvová štruktúra spravodajských jednotiek s 50 – 249 zamestnancami
- Graf č. 5.2: Odpovede spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami na otázku: Ako dôležité je pre Vašu organizáciu ďalšie vzdelávanie Vašich zamestnancov?
- Graf č. 5.3: Odpovede spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami na otázku: Aký podiel Vašich zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní (mimo BOZP a PO) v tomto roku?
- Graf č. 5.4: Štruktúra spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami podľa podielu zamestnancov zúčastňujúcich sa na ďalšom vzdelávaní
- Graf č. 5.5: Odpovede spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami na otázku: Na aký čas je Vaša organizácia ochotná uvoľniť zamestnanca na ďalšie vzdelávanie za rok (mimo BOZP a PO)?
- Graf č. 5.6: Odpovede spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami na otázku: Aká podpora ďalšieho vzdelávania zamestnancov by Vám ako organizácii najviac pomohla?
- Graf č. 5.7: Odpovede spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami na otázku: Stretla sa Vaša organizácia s ťažkosťami pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov?
- Graf č. 5.8: Odpovede spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami na otázku: Popíšte ťažkosti Vašej organizácie pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov
- Graf č. 5.9: Odpovede spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami na otázku: Koľko kľúčových zamestnaní identifikujete vo Vašej organizácii?
- Graf č. 5.10: Najčastejšie kľúčové zamestnanie u spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami
- Graf č. 5.11: Zručnosti s najvyššou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie u spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami

- Graf č. 5.12: Zručnosti s najnižšou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie u spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami
- Graf č. 5.13: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a nárastom dôležitosti do roku 2030 u spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami
- Graf č. 5.14: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 8211 Montážni pracovníci (operátori) v strojárkej výrobe u spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami
- Graf č. 5.15: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7412 Elektromechanici a autoelektrikári u spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami
- Graf č. 5.16: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7231 Mechanici a opravári motorových vozidiel u spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami
- Graf č. 5.17: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7213 Klampieri u spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami
- Graf č. 5.18: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 5223 Predavači u spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami
- Graf č. 5.19: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7222 Zámočníci, nástrojári a podobní pracovníci u spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami
- Graf č. 5.20: Očakávaný vývoj zamestnanosti v podskupinách zamestnaní s nízkou mierou disponibilít kľúčových zručností u uchádzačov o zamestnanie a nárastom dôležitosti do roku 2030 u spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami
- Graf č. 5.21: Očakávaný vývoj zamestnanosti v podskupinách zamestnaní s najvyšším nárastom zamestnanosti do roku 2025 u spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami
- Graf č. 5.22: Odpovede spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami na otázku: Očakávate vo Vašej organizácii vznik nových zamestnaní v horizonte do roku 2030
- Graf č. 5.23: Zoznam vybraných novovzniknutých zamestnaní u spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami
- Graf č. 6.1: Odvetvová štruktúra spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami
- Graf č. 6.2: Odpovede spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami na otázku: Ako dôležité je pre Vašu organizáciu ďalšie vzdelávanie Vašich zamestnancov?
- Graf č. 6.3: Odpovede spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami na otázku: Aký podiel Vašich zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní (mimo BOZP a PO) v tomto roku?
- Graf č. 6.4: Štruktúra spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami podľa podielu zamestnancov zúčastňujúcich sa na ďalšom vzdelávaní

- Graf č. 6.5: Odpovede spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami na otázku: Na aký čas je Vaša organizácia ochotná uvoľniť zamestnanca na ďalšie vzdelávanie za rok (mimo BOZP a PO)?
- Graf č. 6.6: Odpovede spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami na otázku: Aká podpora ďalšieho vzdelávania zamestnancov by Vám ako organizácii najviac pomohla?
- Graf č. 6.7: Vybrané návrhy spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami na podporu ďalšieho vzdelávania
- Graf č. 6.8: Odpovede spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami na otázku: Stretla sa Vaša organizácia s ťažkosťami pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov?
- Graf č. 6.9: Odpovede spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami na otázku: Popíšte ťažkosti Vašej organizácie pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov
- Graf č. 6.10: Najčastejšie ťažkosti spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami pri zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov
- Graf č. 6.11: Odpovede spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami na otázku: Koľko kľúčových zamestnaní identifikujete vo Vašej organizácii?
- Graf č. 6.12: Najčastejšie kľúčové zamestnania u spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami
- Graf č. 6.13: Zručnosti s najvyššou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie u spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami
- Graf č. 6.14: Zručnosti s najnižšou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie u spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami
- Graf č. 6.15: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a nárastom dôležitosti do roku 2030 u spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami
- Graf č. 6.16: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7222 Zámočníci, nástrojári a podobní pracovníci u spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami
- Graf č. 6.17: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7412 Elektromechanici a autoelektrikári u spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami
- Graf č. 6.18: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 8211 Montážni pracovníci (operátori) v strojárskych výrobných zariadeniach u spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami
- Graf č. 6.19: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 8212 Montážni pracovníci elektrických a elektronických zariadení u spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami
- Graf č. 6.20: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7223 Nastavovači a obsluha kovoobrábacích strojov u spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami

- Graf č. 6.21: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 1321 Riadiaci pracovníci (manažéri) v priemysle u spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami
- Graf č. 6.22: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7212 Zvárači, rezači a spájkači u spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami
- Graf č. 6.23: Očakávaný vývoj zamestnanosti v podskupinách zamestnaní s nízkou mierou disponibilít kľúčových zručností u uchádzačov o zamestnanie a nárastom dôležitosti do roku 2030 u spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami
- Graf č. 6.24: Očakávaný vývoj zamestnanosti v podskupinách zamestnaní s najvyšším nárastom zamestnanosti do roku 2025 u spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami
- Graf č. 6.25: Odpovede spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami na otázku: Očakávate vo Vašej organizácii vznik nových zamestnaní v horizonte do roku 2030
- Graf č. 6.26: Zoznam vybraných novovzniknutých zamestnaní u spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami

ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

SR – Slovenská republika

UOZ – uchádzač o zamestnanie

ZOZ – záujemca o zamestnanie

BOZP – bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

PO – protipožiarna ochrana

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha 1: Dotazník zameraný na výskum štrukturálnych zmien na trhu práce v SR

Príloha 2: Postrehy, návrhy spravodajských jednotiek týkajúce sa štrukturálnych zmien a ďalšieho vzdelávania zamestnancov

ÚVOD

Ekonomika SR v súčasnosti čelí štrukturálnemu nedostatku pracovnej sily v určitých profesiách, čo má značný vplyv na hospodársky rast, produktivitu a inovácie. Digitalizácia, prechod na „zelenú ekonomiku“, ako aj narušenia trhu v dôsledku pandémie COVID-19 znamenajú dôležité štrukturálne zmeny na trhu práce, ktoré zásadne menia vyžadované zručnosti jednotlivými zamestnancami. Štrukturálne zmeny na trhu práce môžu ďalej zvyšovať dopyt po kvalifikovanej (aj nekvalifikovanej) pracovnej sile, ktorá nie je okamžite dostupná na trhu práce. Informovanosť je jednou z kľúčových podmienok efektívneho fungovania trhu práce a tvorby podmienok pre súlad potrieb trhu práce so zručnosťami a kompetenciami zamestnancov. Je nevyhnutné teda poznať, aké zručnosti budú ľudia potrebovať v horizonte 10 rokov, aký typ vzdelávania bude pre nich vhodný, ďalej aké sú požiadavky zamestnávateľov a ako zamerať štátne politiky na trh práce.

Za cieľom získavania najdôveryhodnejšieho prehľadu medzier v chýbajúcich zručnostiach a vo vzdelávaní zamestnancov, **v mesiacoch august a september roku 2021 bol realizovaný online dotazníkový prieskum o vplyve štrukturálnych zmien na trhu práce na zamestnanosť a zručnosti**. V rámci terénneho prieskumu údaje poskytlo 151 spravodajských jednotiek. Spomedzi spravodajských jednotiek poskytujúcich údaje, 34 % tvorili spravodajské jednotky pôsobiace v Bratislavskom kraji a 17 % tvorili spravodajské jednotky z Trenčianskeho kraja. Vybrané otázky boli vyhodnotené aj z regionálneho hľadiska, v členení na 3 hlavné časti Slovenska: Západné, Stredné a Východné Slovensko. Najviac spravodajských jednotiek poskytlo údaje na Západnom Slovensku, ktoré malo takmer 70 %-né zastúpenie, približne 23 % tvorili spravodajské jednotky pôsobiace na Strednom Slovensku a východ mal vyše 7 %-né zastúpenie v rámci prieskumu. Najviac spravodajských jednotiek poskytlo údaje v odvetví C Priemyselná výroba, v ktorom pôsobí 48 % spravodajských jednotiek zapojených do

prieskumu. Odvetvie G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov malo 36 % zastúpenie.

Súbor spravodajských jednotiek bol rozdelený na 3 veľkostné kategórie podľa počtu zamestnancov u spravodajských jednotiek. Prvú kategóriu tvorili spravodajské jednotky s menej ako 50 zamestnancami, t. j. „malé“ spravodajské jednotky, druhou kategóriou boli „stredne veľké“ spravodajské jednotky, ktoré zamestnávajú 50 – 249 zamestnancov a tretiu kategóriu tvorili „veľké“ spravodajské jednotky s 250 a viac zamestnancami. Najväčšie zastúpenie mali spravodajské jednotky s 50 – 249 zamestnancami, tvorili 39 % celkového súboru spravodajských jednotiek zapojených do prieskumu. Spravodajské jednotky s menej ako 50 zamestnancami tvorili 35 % súboru a 26 % tvorili spravodajské jednotky s 250 a viac zamestnancami.

Dotazník obsahoval dva hlavné moduly. Prvý modul bol zameraný na **vzdelávanie zamestnancov**, v rámci ktorého sa zisťovala dôležitosť vzdelávania zamestnancov pre spravodajské jednotky, účinnosť opatrení, ďalej obsahoval otázky týkajúce sa podielu zamestnancov zúčastňujúcich sa na ďalšom vzdelávaní a času, na ktorý sú spravodajské jednotky ochotné a schopné uvoľniť zamestnanca na ďalšie vzdelávanie. V závere prvého modulu spravodajské jednotky mohli uviesť formy podpory, ktoré by privítali na ďalšie vzdelávanie zamestnancov, ako aj bariéry pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania.

Druhý modul dotazníka obsahoval otázky týkajúce sa **kľúčových zamestnaní a vzniku nových zamestnaní** u spravodajských jednotiek. Spravodajské jednotky mohli identifikovať kľúčové zamestnania, ďalej mohli odhadnúť očakávanú percentuálnu zmenu počtu zamestnancov do roku 2025 oproti súčasnosti a priradiť zručnosti dôležité na výkon vybraných zamestnaní. Ďalej mohli odhadnúť priemernú úroveň danej zručnosti u uchádzačov o zamestnanie a očakávaný vývoj dôležitosti danej zručnosti do konca roku 2030. V druhej časti modulu spravodajské jednotky mohli identifikovať vznik nových zamestnaní, ktoré sa doteraz nevyskytovali na trhu práce alebo vznikli napr. aj zlúčením viacerých zamestnaní. V závere

dotazníka spravodajskej jednotky mali možnosť vyjadriť svoje postrehy, návrhy týkajúce sa štrukturálnych zmien a ďalšieho vzdelávania zamestnancov.

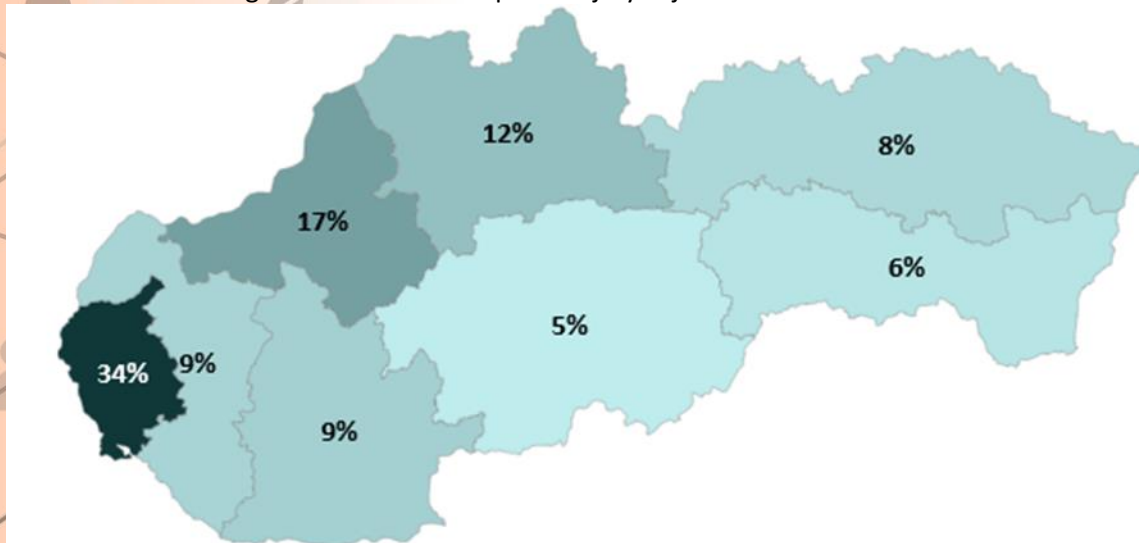
1 VYHODNOTENIE DOTAZNÍKA ZA SPRAVODAJSKÉ JEDNOTKY V CELOM NÁRODNOM HOSPODÁRSTVE

1.1 VYHODNOTENIE DOTAZNÍKOVÉHO MODULU "VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV" ZA SPRAVODAJSKÉ JEDNOTKY V CELOM NÁRODNOM HOSPODÁRSTVE

V rámci prieskumu „Štrukturálne zmeny na trhu práce“ sa do zisťovania zapojilo 151 spravodajských jednotiek. Spomedzi zozbieraných údajov 34 % tvorili spravodajské jednotky pôsobiace v Bratislavskom kraji, približne 17 % spravodajských jednotiek bolo z Trenčianskeho kraja a 12 % zo Žilinského kraja. Najmenšie zastúpenie mal Banskobystrický kraj, v ktorom pôsobí 5 % spravodajských jednotiek.

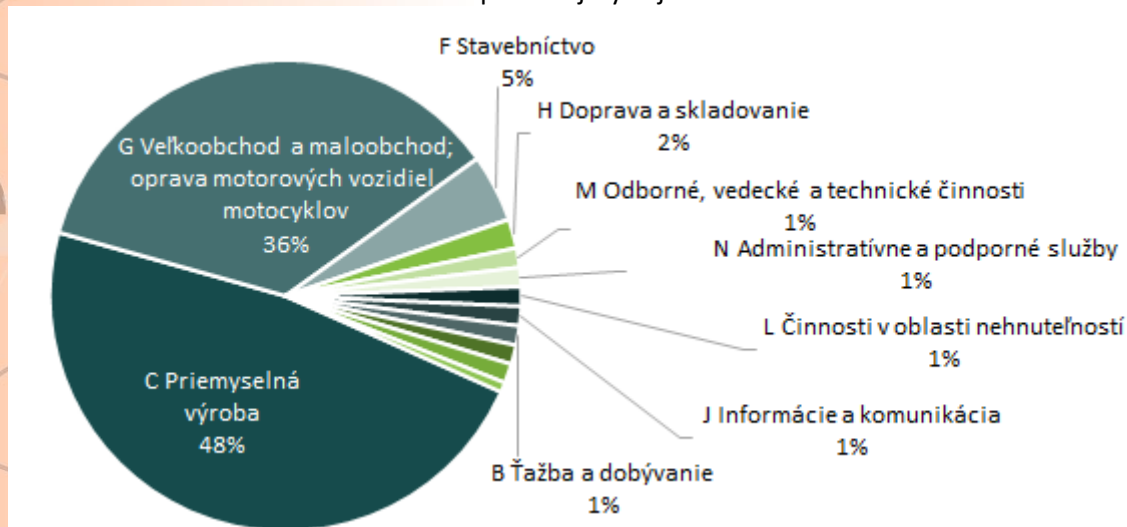
Z hľadiska odvetvovej štruktúry spravodajských jednotiek dominovalo odvetvie C Priemyselná výroba, v ktorom pôsobí 48 % spravodajských jednotiek a 36 % podniká v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov. Tretím dominantným odvetvím z hľadiska početnosti spravodajských jednotiek bolo odvetvie F Stavebníctvo, v ktorom pôsobí 5 % spravodajských jednotiek.

Graf č. 1.1: Regionálne rozloženie spravodajských jednotiek



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

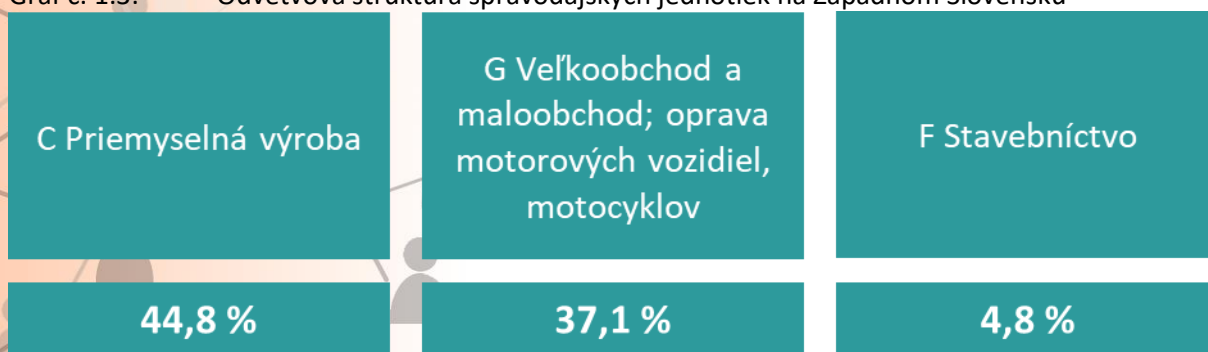
Graf č. 1.2: Odvetvová štruktúra spravodajských jednotiek



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Z regionálneho hľadiska, najväčšiu časť spravodajských jednotiek poskytujúcich údaje tvorili spravodajské jednotky pôsobiace v odvetví C Priemyselná výroba. Tie tvorili 44,8 % spravodajských jednotiek. Ďalej dominovalo odvetvie G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov s 37,1 %-ným podielom v Západnom Slovensku. Takmer 5 % tvorili spravodajské jednotky pôsobiace v odvetví F Stavebníctvo. Ostatné odvetvia mali nízke zastúpenie na Západnom Slovensku.

Graf č. 1.3: Odvetvová štruktúra spravodajských jednotiek na Západnom Slovensku



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Na Strednom Slovensku najväčšiu časť tvorili spravodajské jednotky pôsobiace v odvetví C Priemyselná výroba. Tie mali v rámci prieskumu 64 %-ný podiel. Ďalej dominovalo odvetvie G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov s 28 %-ným podielom na Strednom Slovensku. Ostatné odvetvia mali nízke zastúpenie na Strednom Slovensku.

Graf č. 1.4: Odvetvová štruktúra spravodajských jednotiek na Strednom Slovensku



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Na Východnom Slovensku najväčšiu časť tvorili spravodajské jednotky pôsobiace v odvetví C Priemyselná výroba. Tie mali v rámci prieskumu takmer 43 %-ný podiel. Ďalej dominovalo odvetvie G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov s 38,1 %-ným podielom na Východnom Slovensku. Ostatné odvetvia mali nízke zastúpenie na Východnom Slovensku.

Graf č. 1.5: Odvetvová štruktúra spravodajských jednotiek na Východnom Slovensku



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Prvý modul dotazníka bol zameraný na vzdelávanie zamestnancov. V rámci tohto modulu sa zisťovalo, v akej miere je dôležité pre spravodajské jednotky ďalšie vzdelávanie svojich zamestnancov. Pri tejto otázke približne 62,9 % spravodajských jednotiek uviedlo, že vzdelávanie je pre nich mimoriadne dôležité, je to základ ich úspechu. Takmer 23,8 % spravodajských jednotiek sa vyjadrilo, že sú v procese tvorby vlastnej stratégie prístupu k vzdelávaniu zamestnancov a 11,9 % uviedlo, že momentálne neriešia vzdelávanie zamestnancov, ale uvedomujú si dôležitosť. Zvyšných 1,3 % spravodajských jednotiek vzdelávanie zamestnancov nepovažuje za dôležitú oblasť.

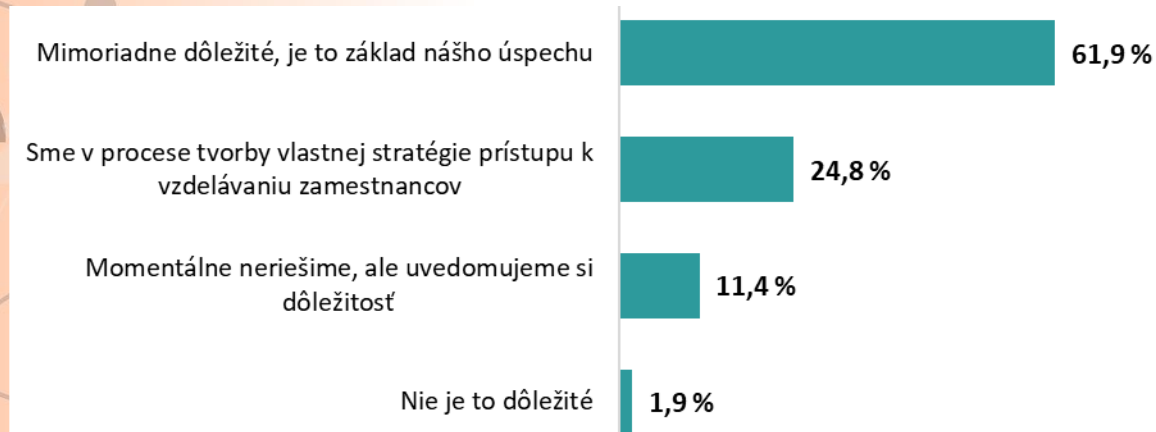
Graf č. 1.6: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Ako dôležité je pre Vašu organizáciu ďalšie vzdelávanie Vašich zamestnancov?



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Z regionálneho hľadiska, pri otázke zameranej na dôležitosť vzdelávania zamestnancov, približne 61,9 % spravodajských jednotiek na Západnom Slovensku uviedlo, že vzdelávanie je pre nich mimoriadne dôležité, je to základ ich úspechu. Takmer 24,8 % spravodajských jednotiek na Západnom Slovensku sa vyjadrilo, že sú v procese tvorby vlastnej stratégie prístupu k vzdelávaniu zamestnancov a 11,4 % uviedlo, že momentálne neriešia vzdelávanie zamestnancov, ale uvedomujú si dôležitosť. Zvyšných 1,9 % spravodajských jednotiek vzdelávanie zamestnancov nepovažuje za dôležitú oblasť.

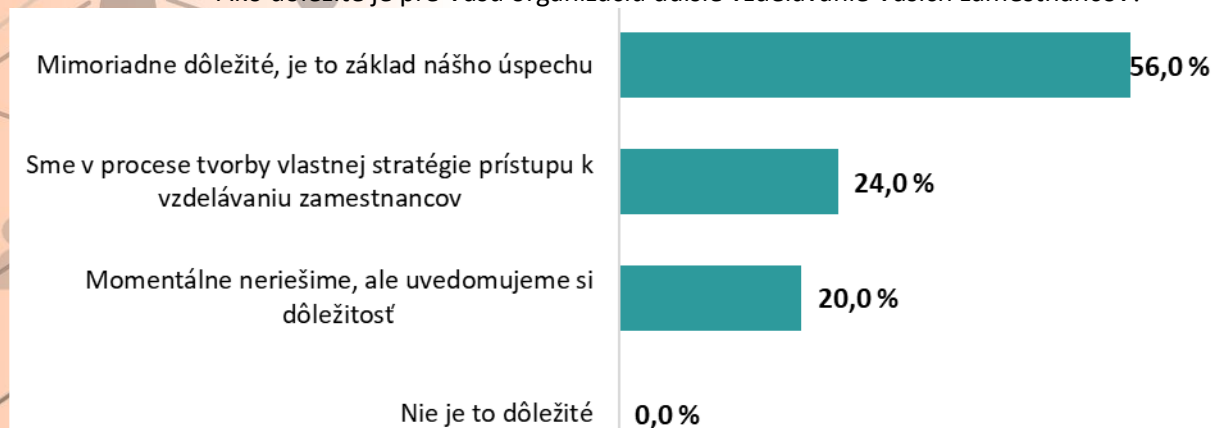
Graf č. 1.7: Odpovede spravodajských jednotiek pôsobiacich na Západnom Slovensku na otázku: Ako dôležité je pre Vašu organizáciu ďalšie vzdelávanie Vašich zamestnancov?



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Približne 56 % spravodajských jednotiek na Strednom Slovensku uviedlo, že vzdelávanie je pre nich mimoriadne dôležité, je to základ ich úspechu. Takmer 24 % spravodajských jednotiek na Strednom Slovensku sa vyjadrilo, že sú v procese tvorby vlastnej stratégie prístupu k vzdelávaniu zamestnancov a 20 % uviedlo, že momentálne neriešia vzdelávanie zamestnancov, ale uvedomujú si dôležitosť. Žiadna spravodajská jednotka neuviedla, že by vzdelávanie zamestnancov nebolo pre nich dôležité, všetky ho do určitej miery považujú za dôležitú oblasť.

Graf č. 1.8: Odpovede spravodajských jednotiek pôsobiacich na Strednom Slovensku na otázku: Ako dôležité je pre Vašu organizáciu ďalšie vzdelávanie Vašich zamestnancov?



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Približne 76,2 % spravodajských jednotiek na Východnom Slovensku uviedlo, že vzdelávanie je pre nich mimoriadne dôležité, je to základ ich úspechu. Takmer 19 % spravodajských jednotiek na Východnom Slovensku sa vyjadrilo, že sú v procese tvorby vlastnej stratégie prístupu k vzdelávaniu zamestnancov a 4,8 % uviedlo, že momentálne neriešia vzdelávanie zamestnancov, ale uvedomujú si dôležitosť. Žiadna spravodajská jednotka neuviedla, že by vzdelávanie zamestnancov nebolo pre nich dôležité, všetky ho do určitej miery považujú za dôležitú oblasť.

Graf č. 1.9: Odpovede spravodajských jednotiek pôsobiacich na Východnom Slovensku na otázku: Ako dôležité je pre Vašu organizáciu ďalšie vzdelávanie Vašich zamestnancov?



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Dotazník obsahoval otázku týkajúcu sa podielu zamestnancov zúčastňujúcich sa na ďalšom vzdelávaní. Keďže vzdelávanie v oblasti bezpečnosti a zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) a v oblasti protipožiarnej ochrany (ďalej len „PO“) patria medzi povinné vzdelávacie programy, tieto dva druhy vzdelávania sme nezahrnuli do zisťovania.

Z prieskumu vyplynulo, že v priemere 49,5 % zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní. Najviac, približne u 37,7 % spravodajských jednotiek 25 % - 50 % zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní, u 25,8 % spravodajských jednotiek viac ako 75 %

zamestnancov a v prípade 22,5 % spravodajských jednotiek je to menej ako 25 % zamestnancov. Najmenej, 13,9 % spravodajských jednotiek uviedlo, že 51 % - 75 % zamestnancov sa vzdeláva v systéme ďalšieho vzdelávania.

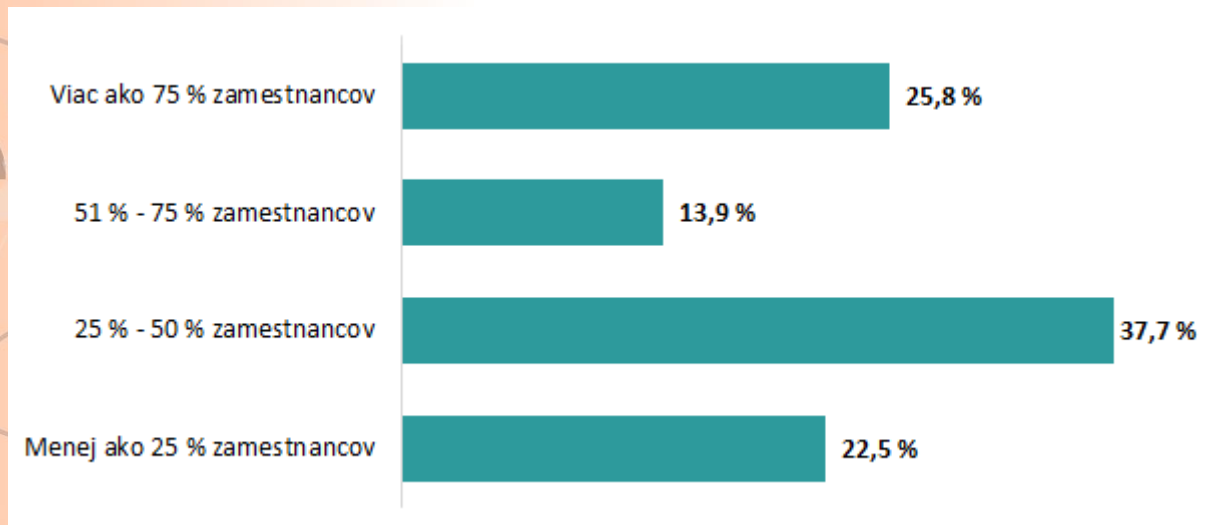
V troch najpočetnejších kľúčových odvetviach (z hľadiska predmetného zisťovania), ktorými sú C Priemyselná výroba, G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov a F Stavebníctvo, v priemere viac ako 40 % zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní. Najviac, v priemere až 64,3 % zamestnancov je zapojených do procesu ďalšieho vzdelávania v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov, ďalej v priemere 50,4 % zamestnancov v odvetví F Stavebníctvo a 40,3 % zamestnancov v odvetví C Priemyselná výroba.

Graf č. 1.10: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Aký podiel Vašich zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní (mimo BOZP a PO) v tomto roku?



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 1.11: Štruktúra spravodajských jednotiek podľa podielu zamestnancov zúčastňujúcich sa na ďalšom vzdelávaní

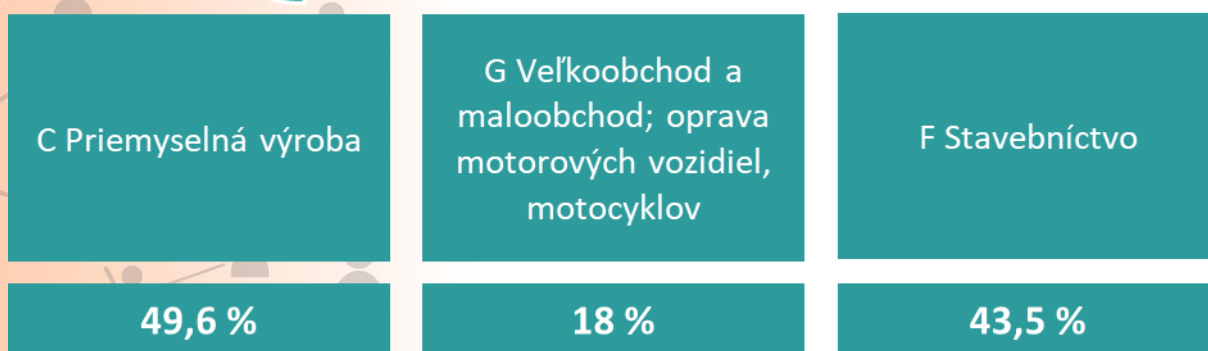


Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Z regionálneho hľadiska, spravodajské jednotky pôsobiace na Západnom Slovensku uviedli, že u nich v priemere 51,3 % zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní. Najviac, približne u 37,1 % spravodajských jednotiek pôsobiacich v západných regiónoch 25 % - 50 % zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní, u 28,6 % spravodajských jednotiek viac ako 75 % zamestnancov a v prípade 21,9 % spravodajských jednotiek je to menej ako 25 % zamestnancov. Najmenej, 12,4 % spravodajských jednotiek na Západnom Slovensku uviedlo, že 51 % - 75 % zamestnancov sa vzdeláva v systéme ďalšieho vzdelávania.

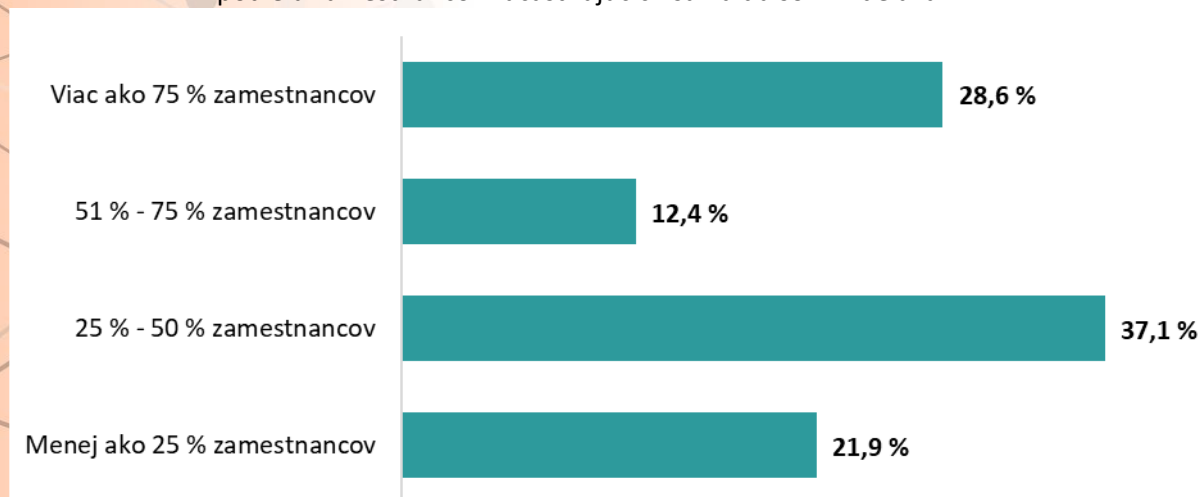
Graf č. 1.12: Odpovede spravodajských jednotiek pôsobiacich na Západnom Slovensku na otázku: Aký podiel Vašich zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní (mimo BOZP a PO) v tomto roku?

V priemere **51,3 %** zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní.



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 1.13: Štruktúra spravodajských jednotiek pôsobiacich na Západnom Slovensku podľa podielu zamestnancov zúčastňujúcich sa na ďalšom vzdelávaní



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

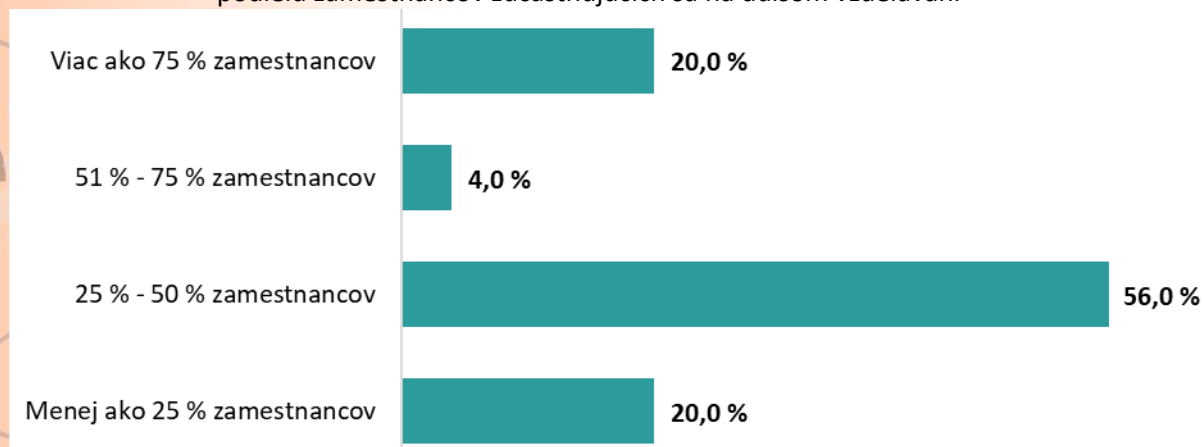
Spravodajské jednotky pôsobiace na Strednom Slovensku uviedli, že u nich v priemere 42,3 % zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní. Najviac, približne u 56 % spravodajských jednotiek pôsobiacich v regiónoch Stredného Slovenska 25 % - 50 % zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní, u 20,0 % spravodajských jednotiek viac ako 75 % zamestnancov a taktiež u 20,0 % spravodajských jednotiek menej ako 25 % zamestnancov. Najmenej, len 4 % spravodajských jednotiek pôsobiacich na Strednom Slovensku uviedli, že 51 % - 75 % zamestnancov sa vzdeláva v systéme ďalšieho vzdelávania.

Graf č. 1.14: Odpovede spravodajských jednotiek pôsobiacich na Strednom Slovensku na otázku: Aký podiel Vašich zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní (mimo BOZP a PO) v tomto roku?



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 1.15: Štruktúra spravodajských jednotiek pôsobiacich na Strednom Slovensku podľa podielu zamestnancov zúčastňujúcich sa na ďalšom vzdelávaní

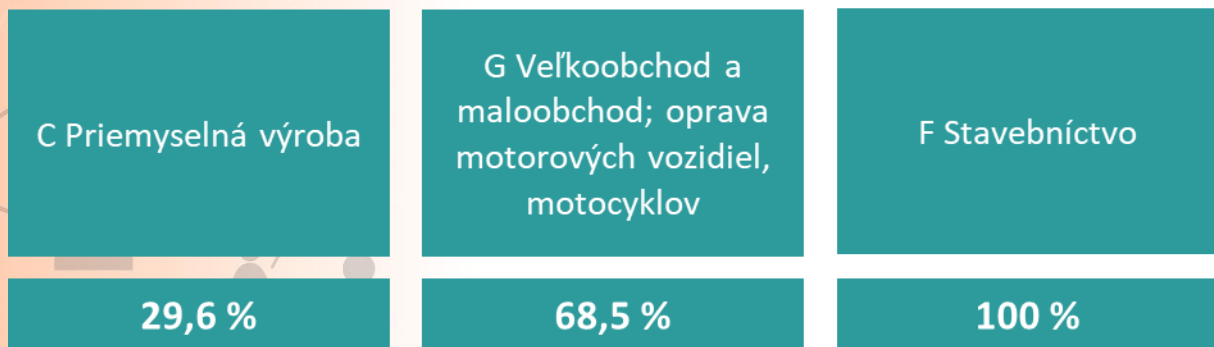


Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Spravodajské jednotky pôsobiace na Východnom Slovensku uviedli, že u nich v priemere 48,8 % zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní. V tejto veľkostnej kategórii najviac, približne u 33,3 % spravodajských jednotiek 51 % - 75 % zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní, u 28,6 % spravodajských jednotiek menej ako 25 % zamestnancov a v prípade 19 % spravodajských jednotiek je to 25 % - 50 % zamestnancov. Najmenej, 19 % spravodajských jednotiek na Východnom Slovensku uviedlo, že viac ako 75 % zamestnancov sa vzdeláva v systéme ďalšieho vzdelávania.

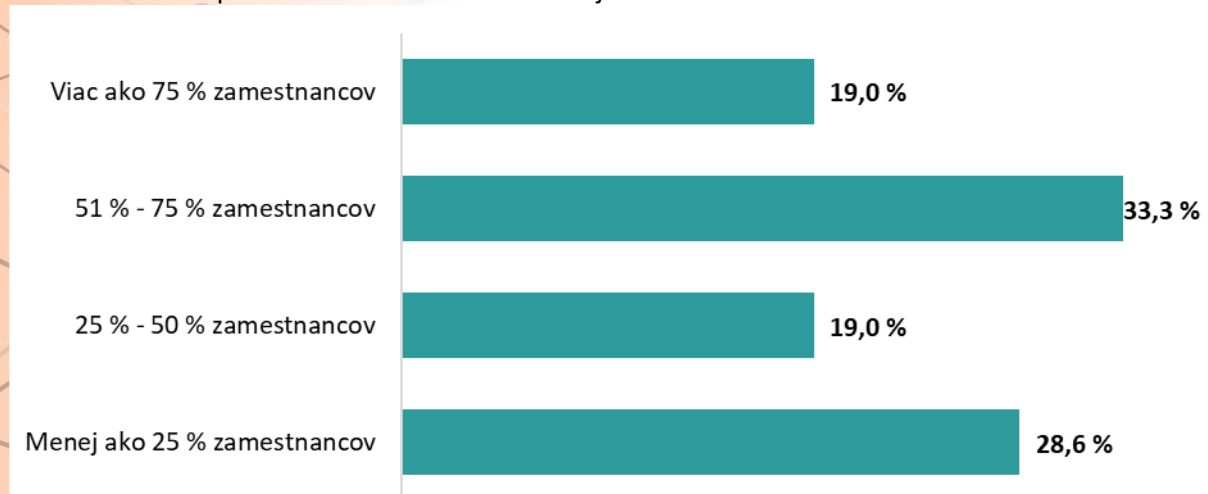
Graf č. 1.16: Odpovede spravodajských jednotiek pôsobiach na Východnom Slovensku na otázku: Aký podiel Vašich zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní (mimo BOZP a PO) v tomto roku?

V priemere **48,8 %** zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní.



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

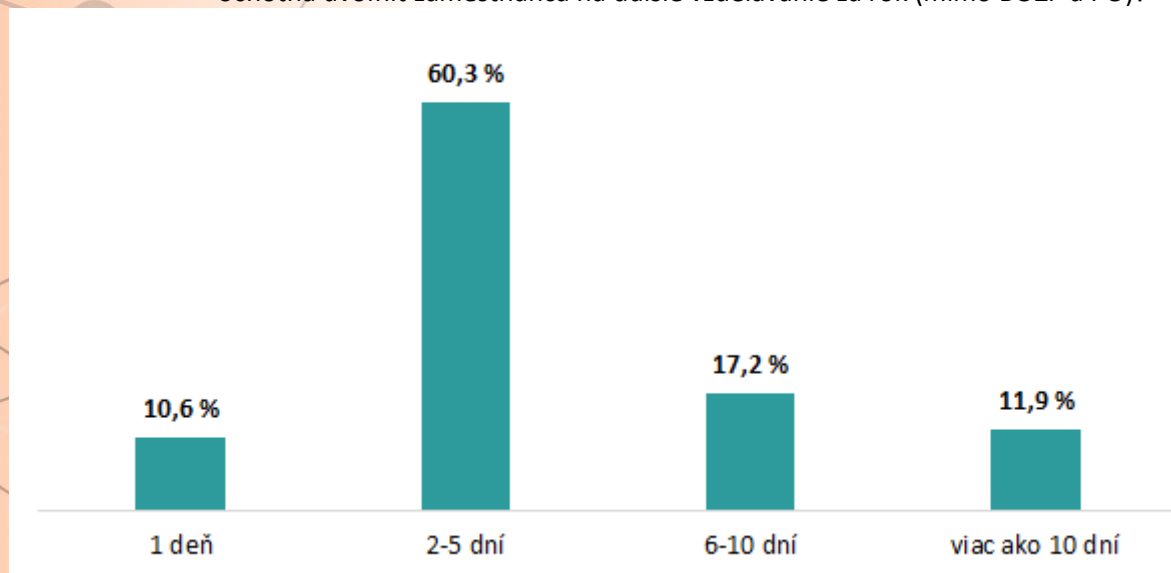
Graf č. 1.17: Štruktúra spravodajských jednotiek pôsobiach na Východnom Slovensku podľa podielu zamestnancov zúčastňujúcich sa na ďalšom vzdelávaní



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Spravodajské jednotky mali možnosť odhadnúť, na aký čas sú ochotné uvoľniť zamestnanca na ďalšie vzdelávanie za rok, pričom aj v tomto prípade ide o vzdelávacie programy mimo BOZP a PO. Najviac, takmer 60,3 % spravodajských jednotiek sa vyjadrilo, že na 2-5 dní môže uvoľniť zamestnanca na ďalšie vzdelávanie za rok a 17,2 % spravodajských jednotiek by bolo schopných uvoľniť svojich zamestnancov na 6-10 dní. Najmenej, približne 10,6 % spravodajských jednotiek by umožnilo svojim zamestnancom vzdelávať sa maximálne 1 deň za rok.

Graf č. 1.18: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Na aký čas je Vaša organizácia ochotná uvoľniť zamestnanca na ďalšie vzdelávanie za rok (mimo BOZP a PO)?



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

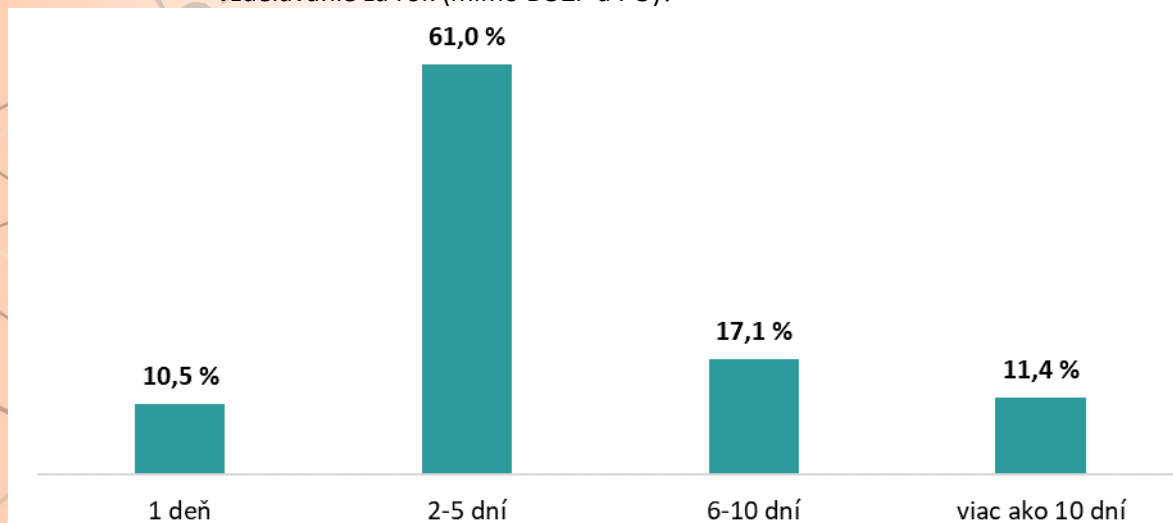
Na Západnom Slovensku najviac, takmer 61 % spravodajských jednotiek sa vyjadrilo, že na 2-5 dní môže uvoľniť zamestnanca na ďalšie vzdelávanie za rok a 17,1 % spravodajských jednotiek by bolo schopných uvoľniť svojich zamestnancov na 6-10 dní. Najmenej, približne 10,5 % spravodajských jednotiek v západných regiónoch Slovenska by umožnilo svojim zamestnancom vzdelávať sa maximálne 1 deň za rok.

Na Strednom Slovensku najviac, takmer 56 % spravodajských jednotiek sa vyjadrilo, že na 2-5 dní môže uvoľniť zamestnanca na ďalšie vzdelávanie za rok a 20% spravodajských jednotiek

by bolo schopných uvoľniť svojich zamestnancov na 6-10 dní. Najmenej, približne 12 % spravodajských jednotiek v regiónoch Stredného Slovenska Slovenska by umožnilo svojim zamestnancom vzdelávať sa maximálne 1 deň za rok a taktiež 12 % na viac ako 10 dní.

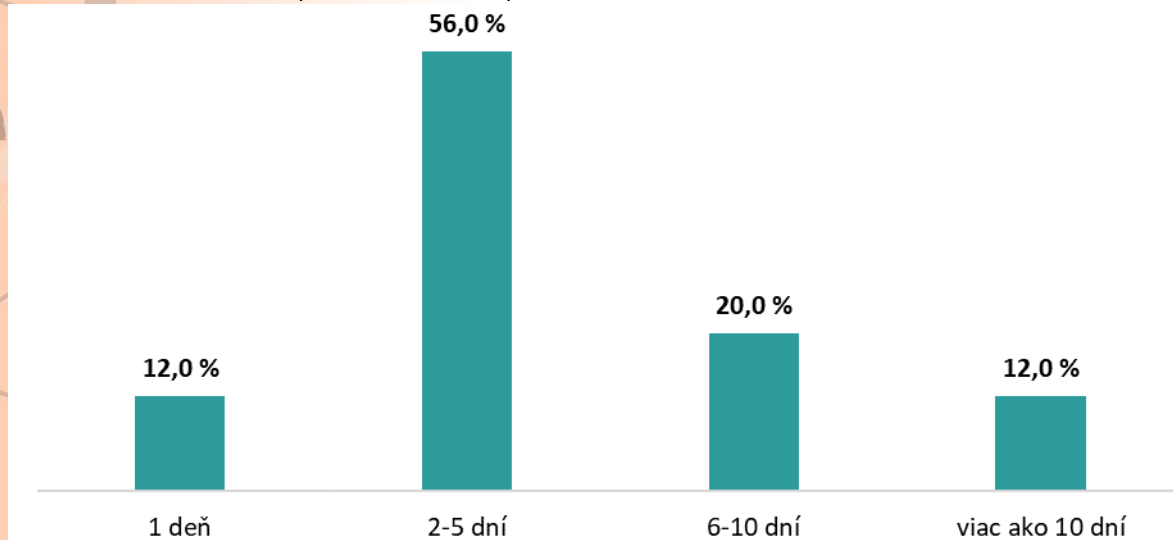
Na Východnom Slovensku najviac, približne 61,9 % spravodajských jednotiek na Východnom Slovensku sa vyjadrilo, že na 2-5 dní môže uvoľniť zamestnanca na ďalšie vzdelávanie za rok a 14,3 % spravodajských jednotiek by bolo schopných uvoľniť svojich zamestnancov na 6-10 dní, taktiež 14,3 % na viac ako 10 dní. Najmenej, približne 9,5 % spravodajských jednotiek v tejto veľkostnej kategórii by umožnilo svojim zamestnancom vzdelávať sa maximálne 1 deň za rok.

Graf č. 1.19: Odpovede spravodajských jednotiek pôsobiacich na Západnom Slovensku na otázku: Na aký čas je Vaša organizácia ochotná uvoľniť zamestnanca na ďalšie vzdelávanie za rok (mimo BOŽP a PO)?



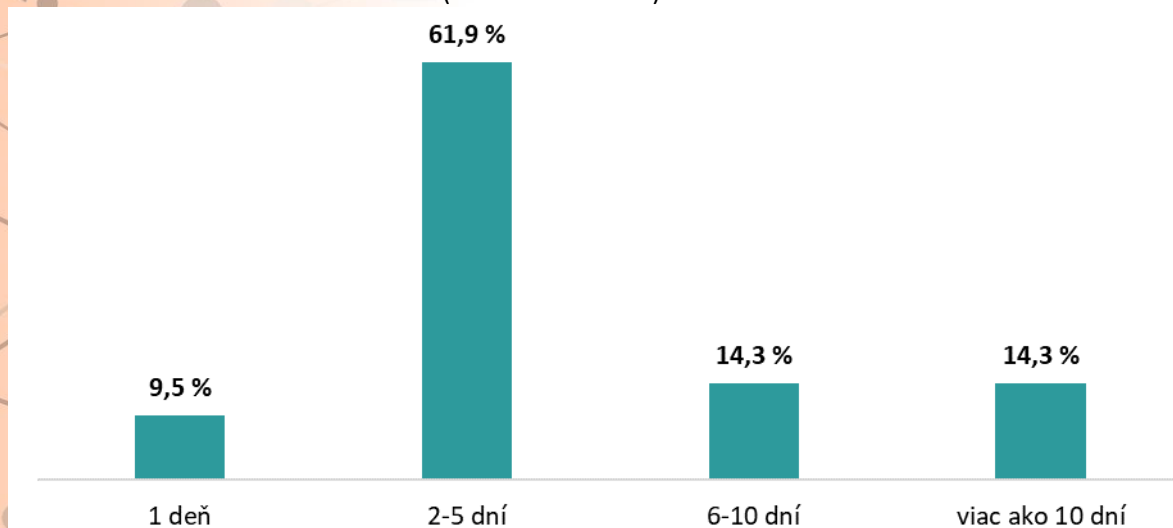
Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 1.20: Odpovede spravodajských jednotiek pôsobiacich na Strednom Slovensku na otázku: Na aký čas je Vaša organizácia ochotná uvoľniť zamestnanca na ďalšie vzdelávanie za rok (mimo BOZP a PO)?



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 1.21: Odpovede spravodajských jednotiek pôsobiacich na Východnom Slovensku na otázku: Na aký čas je Vaša organizácia ochotná uvoľniť zamestnanca na ďalšie vzdelávanie za rok (mimo BOZP a PO)?



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

V rámci prieskumu sa zisťovalo, aká forma podpory ďalšieho vzdelávania zamestnancov by spravodajským jednotkám najviac pomohla. Spravodajské jednotky mali možnosť vybrať z troch foriem podpory, resp. uviesť iné formy podpory ďalšieho vzdelávania zamestnancov.

Najviac, približne 41,1 %-ám spravodajských jednotiek by pomohla dotácia pre zamestnávateľa (štátna pomoc) a takisto 33,1 %-ám spravodajských jednotiek by pomohol daňový odpočet/úľava/superodpočet nákladov. Približne 19,2 % spravodajských jednotiek by privítalo dotáciu/príspevok štátu pre zamestnanca a 6,6 % spravodajských jednotiek uviedlo nejakú inú formu podpory ďalšieho vzdelávania. Okrem uvedených foriem podpory vzdelávania zamestnancov, spravodajské jednotky uviedli napríklad komerčné vzdelávanie v odbore, návrhy rôznych typov školenia spolu s organizáciami, ktoré daný kurz školia, uznanie dosiahnutej kvalifikácie štátom alebo intenzívnejšie zapojenie štátu do procesu celoživotného vzdelávania v oblasti adaptability (nie len pre UOZ a ZOZ, ale aj pre zamestnancov ktorí sa musia pripraviť na zmeny u zamestnávateľa).

Graf č. 1.22: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Aká podpora ďalšieho vzdelávania zamestnancov by Vám ako organizácii najviac pomohla?



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 1.23: Vybrané návrhy spravodajských jednotiek na podporu ďalšieho vzdelávania

NÁVRHY RÔZNYCH TYPOV ŠKOLENIA SPOLU S ORGANIZÁCIAMI, KTORÉ DANÝ KURZ ŠKOLIA

KOMERČNÉ VZDELÁVANIE V ODBORE

INTENZÍVNEJŠIE ZAPOJENIE ŠTÁTU DO PROCESU CELOŽIVOTNÉHO VZDELÁVANIA V OBLASTI ADAPTABILITY (NIE LEN PRE UOZ A ZOZ, ALE AJ PRE ZAMESTNANCOV KTORÍ SA MUSIA PRIPRAVIŤ NA ZMENY U ZAMESTNÁVATEĽA)

UZNANIE DOSIAHNUTEJ KVALIFIKÁCIE ŠTÁTOM

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

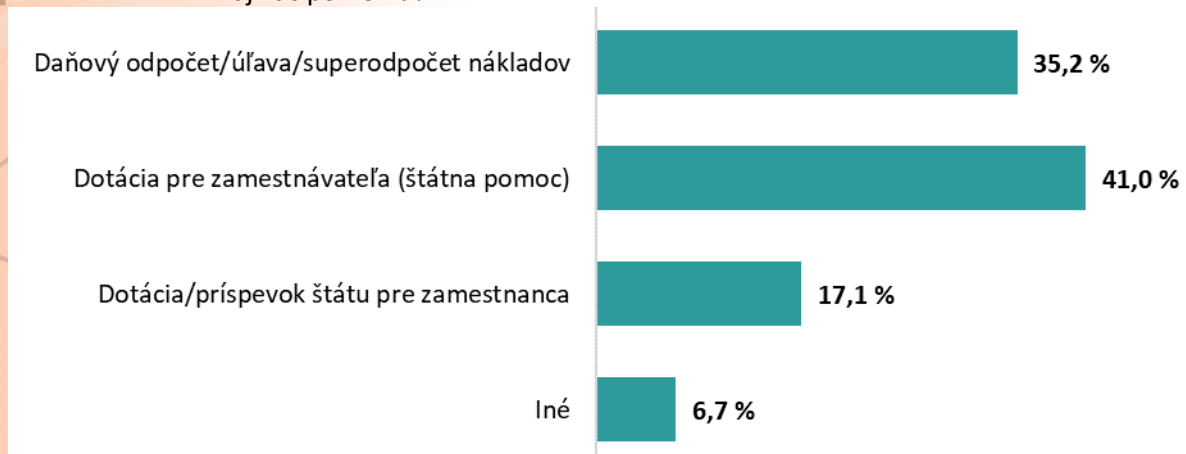
Najviac, približne 41 %-ám spravodajských jednotiek na Západnom Slovensku by pomohla dotácia pre zamestnávateľa (štátna pomoc) a takisto 35,2 %-ám spravodajských jednotiek by pomohol daňový odpočet/úľava/superodpočet nákladov. Približne 17,1 % spravodajských jednotiek by privítalo dotáciu/príspevok štátu pre zamestnanca a 6,7 % spravodajských jednotiek uviedlo nejakú inú formu podpory ďalšieho vzdelávania. Okrem uvedených foriem podpory vzdelávania zamestnancov, spravodajské jednotky uviedli napríklad komerčné vzdelávanie v odbore alebo intenzívnejšie zapojenie štátu do procesu celoživotného vzdelávania v oblasti adaptability (nie len pre UOZ a ZOZ, ale aj pre zamestnancov ktorí sa musia pripraviť na zmeny u zamestnávateľa).

Na Strednom Slovensku približne 48 %-ám spravodajských jednotiek by pomohla dotácia pre zamestnávateľa (štátna pomoc) a 28 %-ám spravodajských jednotiek by pomohla dotácia/príspevok štátu pre zamestnanca. Približne 20 % spravodajských jednotiek by privítalo daňový odpočet/úľavu/superodpočet nákladov a 4 % spravodajských jednotiek uviedli nejakú inú formu podpory ďalšieho vzdelávania.

Na Východnom Slovensku približne 38,1 %-ám spravodajských jednotiek by pomohol daňový odpočet/úľava/superodpočet nákladov a takisto 33,3 %-ám spravodajských jednotiek by pomohla dotácia pre zamestnávateľa (štátna pomoc). Približne 19 % spravodajských

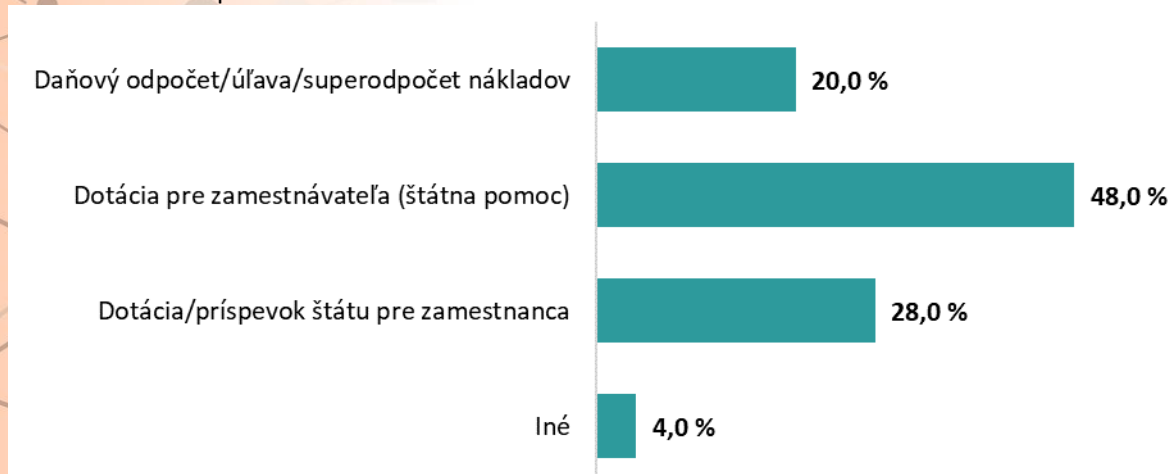
jednotiek by privítalo dotáciu/príspevok štátu pre zamestnanca a 9,5 % spravodajských jednotiek uviedlo nejakú inú formu podpory ďalšieho vzdelávania.

Graf č. 1.24: Odpovede spravodajských jednotiek pôsobiacich na Západnom Slovensku na otázku: Aká podpora ďalšieho vzdelávania zamestnancov by Vám ako organizácii najviac pomohla?



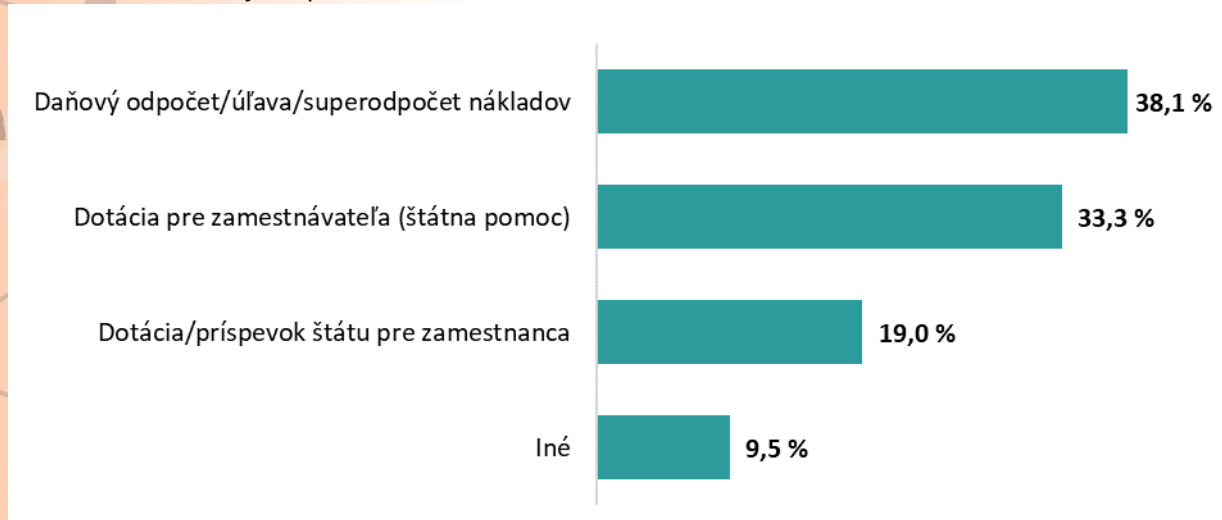
Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 1.25: Odpovede spravodajských jednotiek pôsobiacich na Strednom Slovensku na otázku: Aká podpora ďalšieho vzdelávania zamestnancov by Vám ako organizácii najviac pomohla?



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 1.26: Odpovede spravodajských jednotiek pôsobiach na Východnom Slovensku na otázku: Aká podpora ďalšieho vzdelávania zamestnancov by Vám ako organizácii najviac pomohla?



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

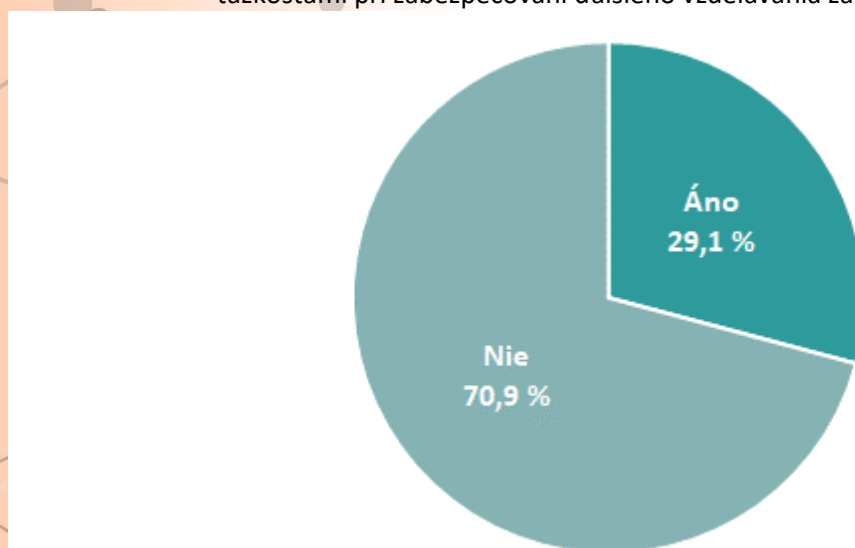
Zatiaľ čo niektoré spravodajské jednotky sa stretávajú s ťažkosťami pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov, iné s tým problém nemajú. Približne 29,1 % spravodajských jednotiek sa vyjadrilo, že čelí problémami pri zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov a 70,9 %-ám spravodajských jednotiek to problém nerobí.

Ak spravodajské jednotky uviedli, že majú problémy pri zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov, v prieskume taktiež uvádzali, o aké problémy ide. Medzi najčastejšie problémy patrilo nedostatok požadovaných a kvalitných kurzov. Spomedzi spravodajských jednotiek, ktoré pociťujú ťažkosti pri zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov, tento problém uviedlo 27,4 % spravodajských jednotiek. Druhou najčastejšou bariérou, ktorou čelí 26 % spravodajských jednotiek, bola slabá podpora štátu. Približne 17,8 % spravodajských jednotiek považuje nízku motiváciu zamestnancov za brzdiaci faktor a 11 % vidí problém v oblasti legislatívnych obmedzení.

Približne 17,8 % spravodajských jednotiek čelí aj inými problémami pri zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov, aké boli uvedené v dotazníku. Medzi najčastejšie iné bariéry,

ktoré spravodajské jednotky uviedli, patrili nasledovné: vyťaženosť zamestnancov, nezáujem zamestnancov, obmedzenia súvisiace s covid-19, charakter prevádzky spojený s nutnosťou prítomnosti zamestnancov na pracovisku, všetky iniciatívy štátu rezultujúce zo zákona o službách zamestnanosti sú primárne orientované na UOZ a ZOZ, nízky rozpočet.

Graf č. 1.27: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Stretla sa Vaša organizácia s ťažkosťami pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov?



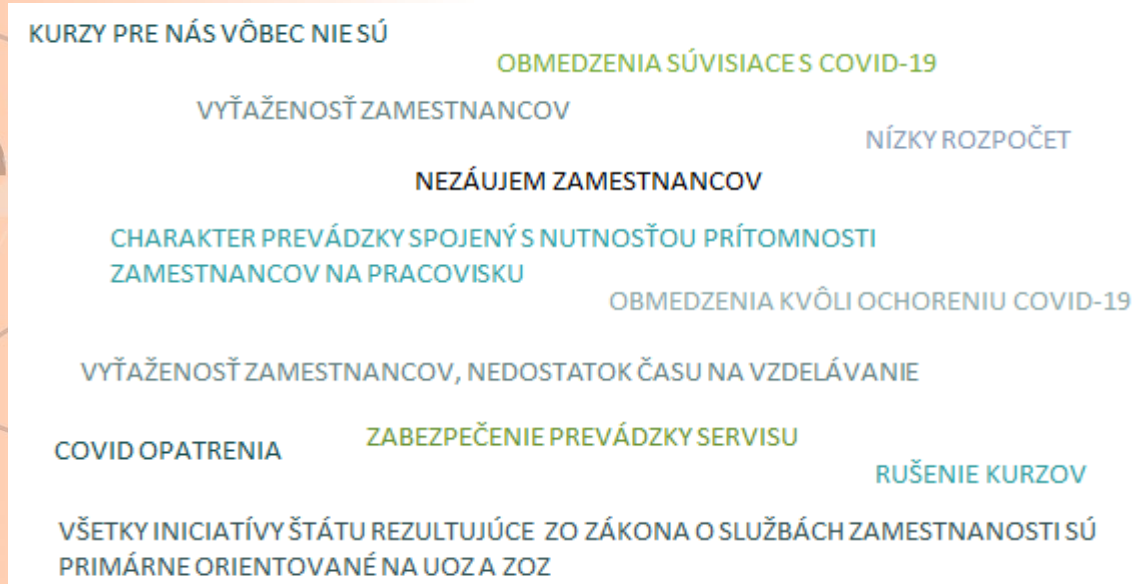
Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 1.28: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Popíšte ťažkosti Vašej organizácie pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

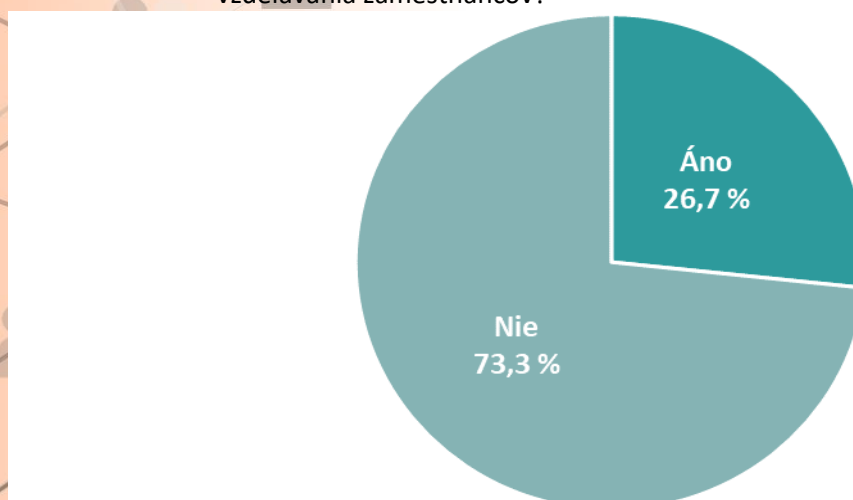
Graf č. 1.29: Najčastejšie ťažkosti spravodajských jednotiek pri zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Na Západnom slovensku 26,7 % spravodajských jednotiek čelí problémami pri zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov a 73,3 %-ám spravodajských jednotiek to problém nerobí. Medzi najčastejšie problémy patrila slabá podpora štátu.

Graf č. 1.30: Odpovede spravodajských jednotiek pôsobiacich na Západnom Slovensku na otázku: Stretla sa Vaša organizácia s ťažkosťami pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov?



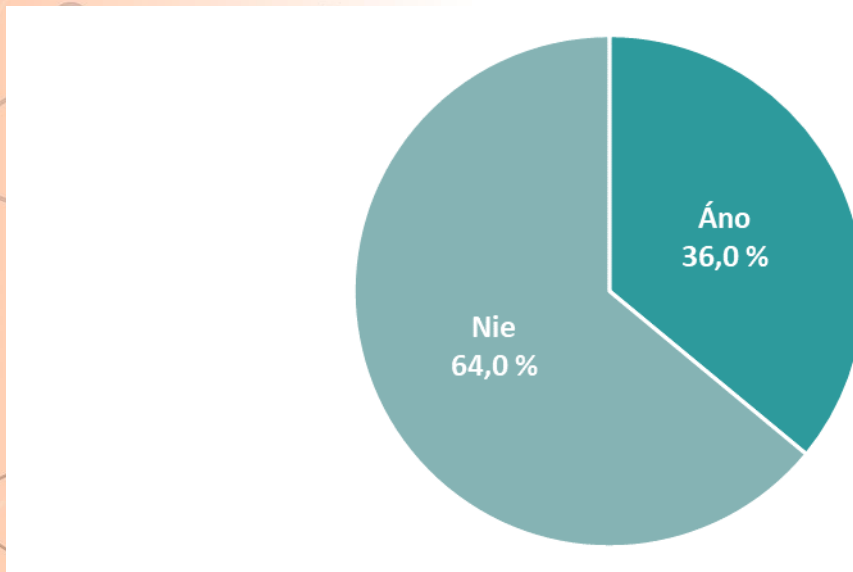
Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

43

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Na Strednom slovensku 36 % spravodajských jednotiek čelí problémami pri zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov a 64 %-ám spravodajských jednotiek to problém nerobí. Medzi najčastejšie problémy patrili slabá podpora štátu a nízka motivácia zamestnancov.

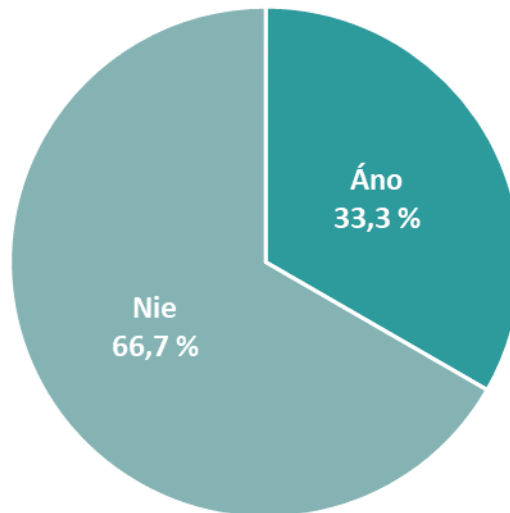
Graf č. 1.31: Odpovede spravodajských jednotiek pôsobiacich na Strednom Slovensku na otázku: Stretla sa Vaša organizácia s ťažkosťami pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov?



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Približne 33,3 % spravodajských jednotiek na Východnom Slovensku sa vyjadrilo, že čelí problémami pri zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov a 66,7 %-ám spravodajských jednotiek to problém nerobí. Medzi najčastejšie problémy pri zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov na Východnom Slovensku patrila slabá podpora štátu. Spomedzi spravodajských jednotiek, ktoré pociťujú ťažkosti pri zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov, tento problém uviedlo 38,5 % spravodajských jednotiek.

Graf č. 1.32: Odpovede spravodajských jednotiek pôsobiach na Východnom Slovensku na otázku: Stretla sa Vaša organizácia s ťažkosťami pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov?



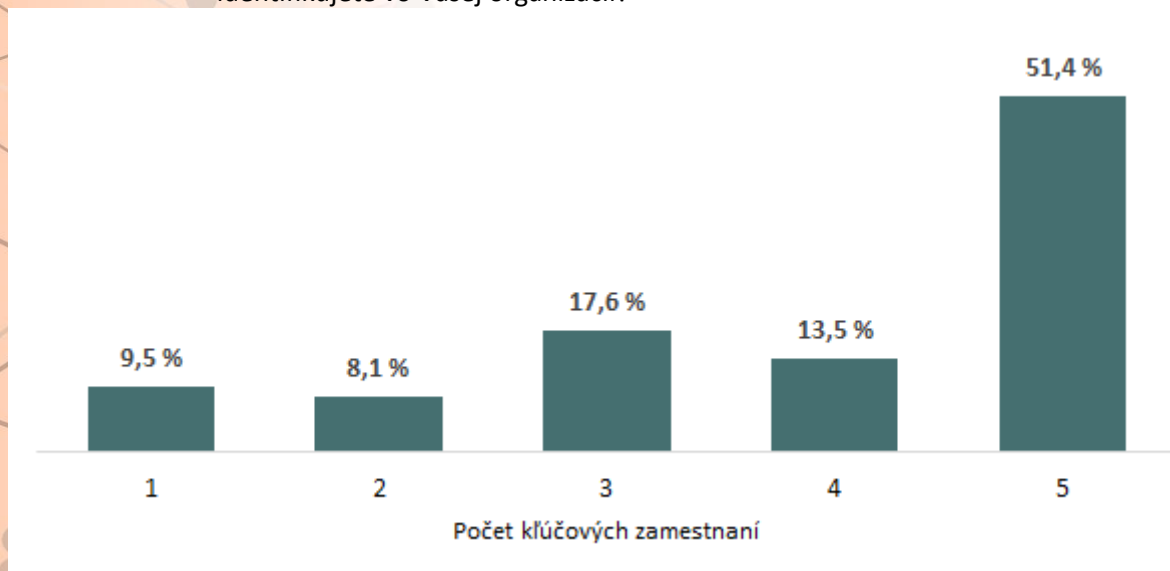
Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

1.2 VYHODNOTENIE DOTAZNÍKOVÉHO MODULU "KLÚČOVÉ ZAMESTNANIA" ZA SPRAVODAJSKÉ JEDNOTKY V CELOM NÁRODNOM HOSPODÁRSTVE

Druhý modul dotazníka obsahoval otázky týkajúce sa kľúčových zamestnaní a zručností nevyhnutných na vykonávanie týchto zamestnaní. Pri prvej otázke druhého modulu spravodajské jednotky mali identifikovať počet kľúčových zamestnaní v organizácii.

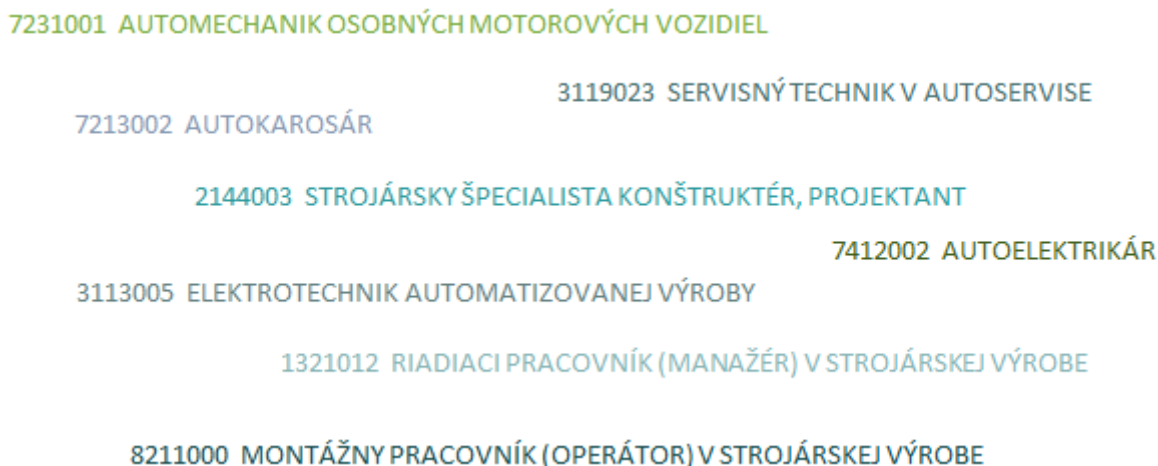
Najviac, 51,4 % spravodajských jednotiek uviedlo päť kľúčových zamestnaní, u 17,6 % spravodajských jednotiek sú tri kľúčové zamestnania a 13,5 % spravodajských jednotiek identifikovalo štyri kľúčové zamestnania. Najmenej, 9,5 %, resp. 8,1 % spravodajských jednotiek uviedlo jedno, resp. dve kľúčové zamestnania. Najčastejšie spravodajské jednotky uviedli ako kľúčové zamestnania napríklad 7231001 Automechanik osobných motorových vozidiel, 3119023 Servisný technik v autoservise, 8211000 Montážny pracovník (operátor) v strojárскеj výrobe alebo 7213002 Autokarosár.

Graf č. 1.33: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Koľko kľúčových zamestnaní identifikujete vo Vašej organizácii?



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

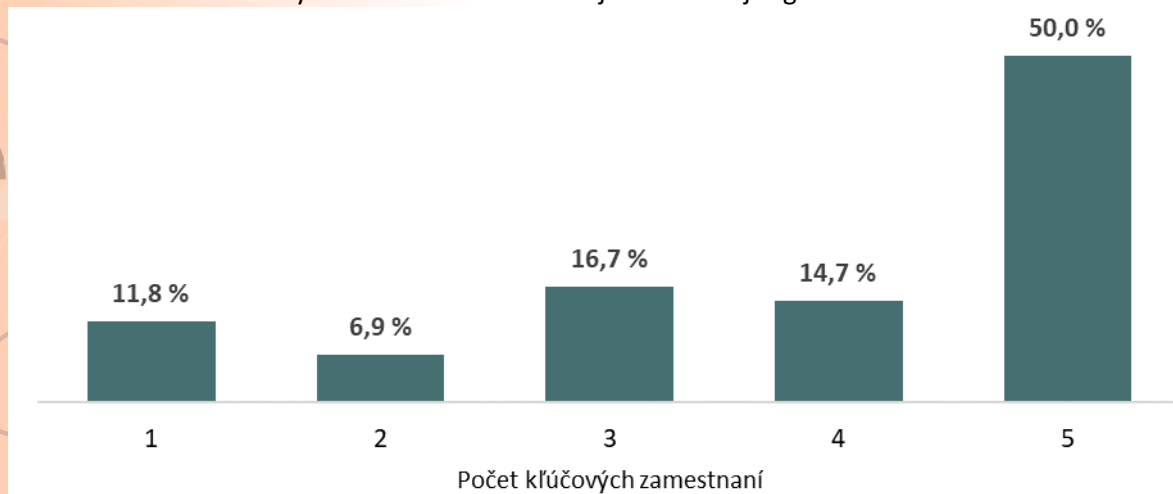
Graf č. 1.34: Najčastejšie kľúčové zamestnania u spravodajských jednotiek



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Pri identifikácii kľúčových zamestnaní v organizácii 50 % spravodajských jednotiek na Západnom Slovensku uviedlo päť kľúčových zamestnaní, u 16,7 % spravodajských jednotiek na Západnom Slovensku sú tri kľúčové zamestnania a 14,7 % spravodajských jednotiek na Západnom Slovensku identifikovalo štyri kľúčové zamestnania. Najmenej, 11,8 %, resp. 6,9 % spravodajských jednotiek uviedlo jedno, resp. dve kľúčové zamestnania. Najčastejšie spravodajské jednotky na Západnom Slovensku uviedli ako kľúčové zamestnania napríklad 7231001 Automechanik osobných motorových vozidiel, 3119023 Servisný technik v autoservise alebo 2144003 Strojársky špecialista konštruktér, projektant.

Graf č. 1.35: Odpovede spravodajských jednotiek na Západnom Slovensku na otázku: Koľko kľúčových zamestnaní identifikujete vo Vašej organizácii?



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 1.36: Najčastejšie kľúčové zamestnania u spravodajských jednotiek na Západnom Slovensku"

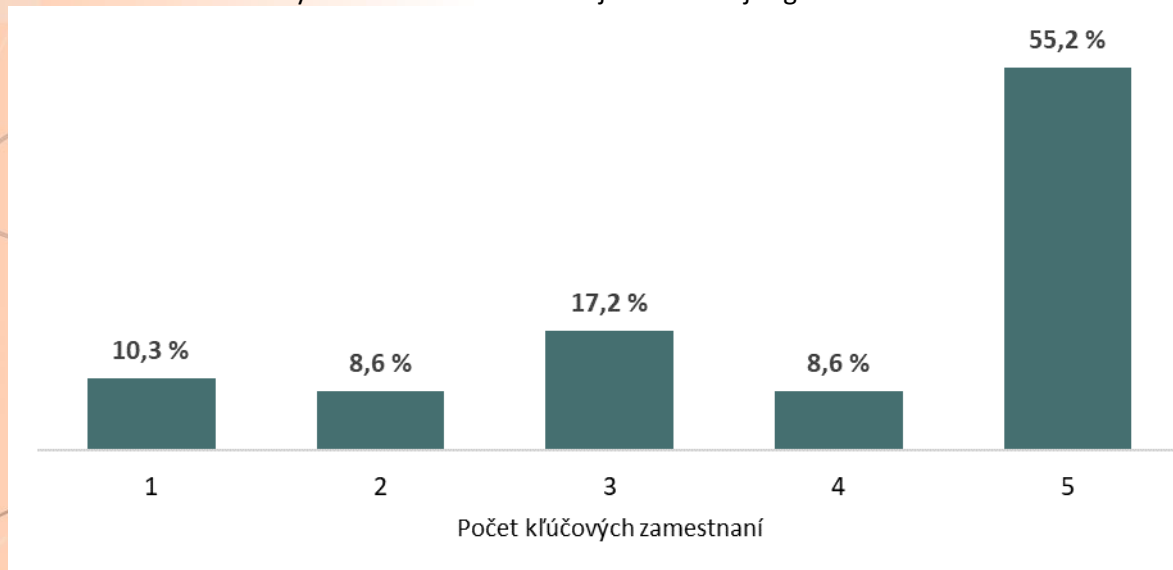


Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Na Strednom Slovensku približne 55,2 % spravodajských jednotiek pôsobiacich uviedlo päť kľúčových zamestnaní, u 17,2 % spravodajských jednotiek na Strednom Slovensku sú tri kľúčové zamestnania a 10,3 % spravodajských jednotiek na Strednom Slovensku identifikovalo jedno kľúčové zamestnanie. Najmenej, 8,6 %, resp. 8,6 % spravodajských jednotiek uviedlo dve, resp. štyri kľúčové zamestnania. Najčastejšie spravodajské jednotky

na Strednom Slovensku uviedli ako kľúčové zamestnania napríklad 7231001 Automechanik osobných motorových vozidiel, 3119023 Servisný technik v autoservise, 8211000 Montážny pracovník (operátor) v strojárskvej výrobe alebo 7412002 Autoelektrikár.

Graf č. 1.37: Odpovede spravodajských jednotiek na Strednom Slovensku na otázku: Koľko kľúčových zamestnaní identifikujete vo Vašej organizácii?



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 1.38: Najčastejšie kľúčové zamestnania u spravodajských jednotiek na Strednom Slovensku"

8211000 MONTÁŽNY PRACOVNÍK (OPERÁTOR) V STROJÁRSKEJ VÝROBE

3113005 ELEKTROTECHNIK AUTOMATIZOVANEJ VÝROBY

2144005 STROJÁRSKY ŠPECIALISTA V OBLASTI KVALITY

7223001 NASTAVOVAČ CNC STROJOV

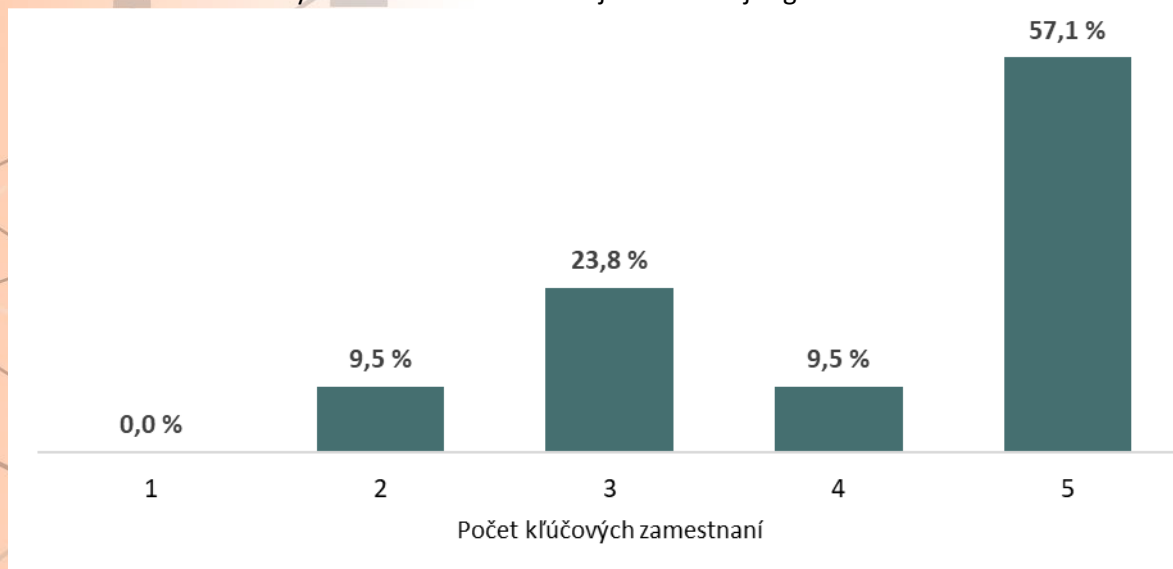
2144003 STROJÁRSKY ŠPECIALISTA KONŠTRUKTÉR, PROJEKTANT

1213004 HLAVNÝ PROJEKTOVÝ MANAŽÉR

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Pri identifikácii kľúčových zamestnaní v organizácii, 57,1 % spravodajských jednotiek na Východnom Slovensku uviedlo päť kľúčových zamestnaní, u 23,8 % spravodajských jednotiek na Východnom Slovensku sú tri kľúčové zamestnania a 9,5 % spravodajských jednotiek na Východnom Slovensku identifikovalo dve kľúčové zamestnania. Najmenej, 9,5 %, resp. 0 % spravodajských jednotiek uviedlo dve, resp. jedno kľúčové zamestnanie. Najčastejšie spravodajské jednotky na Východnom Slovensku uviedli ako kľúčové zamestnania napríklad 7231001 Automechanik osobných motorových vozidiel, 3119023 Servisný technik v autoservise, 7412002 Autoelektrikár, 7223001 Nastavovač CNC strojov alebo 7212002 Zvárač kovov.

Graf č. 1.39: Odpovede spravodajských jednotiek na Východnom Slovensku na otázku: Koľko kľúčových zamestnaní identifikujete vo Vašej organizácii?



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 1.40: Najčastejšie kľúčové zamestnania u spravodajských jednotiek na Východnom Slovensku

7231001 AUTOMECHANIK OSOBNÝCH MOTOROVÝCH VOZIDIEL

3119023 SERVISNÝ TECHNIK V AUTOSERVICE

7412002 AUTOELEKTRIKÁR

1211002 RIADIACI PRACOVNÍK
(MANAŽÉR) V OBLASTI ÚČTOVNÍCTVA

7223001 NASTAVOVAČ CNC STROJOV

7212002 ZVÁRAČ KOVOV

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Ku každému zamestnaniu mali spravodajské jednotky identifikovať kľúčové zručnosti a určiť mieru disponibilít zručností uchádzačmi o zamestnanie a odhadnúť očakávaný vývoj dôležitosti kľúčových zručností.

V najväčšej miere disponujú uchádzači o zamestnanie zručnosťami z kategórie Z.5 Ostatné organizačné a koordinačné činnosti, v priemere až na 69,7 %. V priemere na 64,8 % ovládajú zručnosti C.1 Tvarovanie a tvarové úpravy ručné, ručnými nástrojmi a ručnými zariadeniami a na 63,9 % zručnosti A.5 Výpočty, oceňovanie, kalkulovanie. Na druhej strane, uchádzači o zamestnanie najmenej disponujú zručnosťami A.4 Meranie, skúšanie, testovanie, a to v priemere na 46,8 %. O 0,4 p. b. majú vyššiu mieru disponibilít uchádzačmi (47,2 %) zručnosti z kategórie A.1 Orientácia v dokumentoch. V priemere na 48,8 % ovládajú uchádzači zručnosti D.2 Obsluha automatizovaných (programovateľných) výrobných strojov, zariadení a pracovísk.

Graf č. 1.41: Zručnosti s najvyššou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie

KÓD A NÁZOV KATEGÓRIE ZRUČNOSTÍ	MIERA DISPONIBILITY ZRUČNOSTÍ UCHÁDZAČMI
Z.5 Ostatné organizačné a koordinačné činnosti	69,7 %
C.1 Tvarovanie a tvarové úpravy ručné, ručnými nástrojmi a ručnými zariadeniami	64,8 %
A.5 Výpočty, oceňovanie, kalkulovanie	63,9 %
B.2 Vybavovanie, zariaďovanie, dojednávanie	63,8 %
A.3 Posudzovanie, kontrola	63,5 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 1.42: Zručnosti s najnižšou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie

KÓD A NÁZOV KATEGÓRIE ZRUČNOSTÍ	MIERA DISPONIBILITY ZRUČNOSTÍ UCHÁDZAČMI
A.4 Meranie, skúšanie, testovanie	46,8 %
A.1 Orientácia v dokumentoch	47,2 %
D.2 Obsluha automatizovaných (programovateľných) výrobných strojov, zariadení	48,8 %
A.9 Odborné práce s textom	50,4 %
C.4 Nastavovanie, oživovanie, opravy a údržba	50,4 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

V rámci druhého modulu sa identifikovali zručnosti, ktorými uchádzači o zamestnanie disponujú v pomerne nízkej miere a zároveň dôležitosť týchto zručností bude pravdepodobne rásť do roku 2030. To znamená, že je potrebné zvyšovanie týchto zručností u žiakov a študentov stredných a vysokých škôl, resp. vzdelávanie zamestnancov v týchto oblastiach, aby ich v budúcnosti v dostatočnej miere ovládali.

Napríklad zručnosti z kategórie A.4 Meranie, skúšanie, testovanie ovládajú uchádzači o zamestnanie v priemere na 46,8 %, pričom 86,5 % spravodajských jednotiek očakáva nárast

dôležitosť týchto zručností do roku 2030. Zručnosti z kategórie A.1 Orientácia v dokumentoch ovládajú zamestnanci na úrovni 47,2 % a 86,4 % spravodajských jednotiek sa vyjadrilo, že pravdepodobne tieto zručnosti sa stávajú čoraz dôležitejšími. Nie je to inak ani so zručnosťami z kategórie A.9 Odborné práce s textom, ktorými uchádzači disponujú na 50,4 % a 88,9 % spravodajských jednotiek uviedlo očakávaný nárast ich dôležitosť.

Graf č. 1.43: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a nárastom dôležitosť do roku 2030

KÓD A NÁZOV KATEGÓRIE ZRUČNOSTÍ	MIERA DISPONIBILITY ZRUČNOSTÍ UCHÁDZAČMI	PODIEL RESPONDENTOV UVÁDZAJÚCICH NÁRAST DÔLEŽITOSTI ZRUČNOSTI
A.4 Meranie, skúšanie, testovanie	46,8 %	86,5 %
A.1 Orientácia v dokumentoch	47,2 %	86,4 %
A.9 Odborné práce s textom	50,4 %	88,9 %
C.4 Nastavovanie, oživovanie, opravy a údržba	50,4 %	92,8 %
D.4 Obsluha nevýrobných zariadení	50,8 %	92,5 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

U spravodajských jednotiek na Západnom Slovensku v najväčšej miere disponujú uchádzači o zamestnanie zručnosťami z kategórie C.1 Tvarovanie a tvarové úpravy ručné, ručnými nástrojmi a ručnými zariadeniami, v priemere až na 77 %. V priemere na 73,5 % ovládajú zručnosti Z.5 Ostatné organizačné a koordinačné činnosti a na 69,8 % zručnosti A.6 Analyzovanie, diagnostikovanie. Na druhej strane, uchádzači o zamestnanie najmenej

disponujú zručnosťami A.1 Orientácia v dokumentoch, a to v priemere na 42,5 %. O 6,1 p. b. majú vyššiu mieru disponibility (48,6 %) uchádzačmi zručnosti z kategórie A.4 Meranie, skúšanie, testovanie. V priemere na 48,6 % ovládajú uchádzači zručnosti C.4 Nastavovanie, oživovanie, opravy a údržba.

U spravodajských jednotiek na Západnom Slovensku, zručnosti z kategórie A.1 Orientácia v dokumentoch ovládajú uchádzači o zamestnanie v priemere na 42,5 %, avšak 85,2 % spravodajských jednotiek na Západnom Slovensku očakáva nárast dôležitosti týchto zručností do roku 2030. Zručnosti z kategórie A.4 Meranie, skúšanie, testovanie ovládajú zamestnanci na úrovni 48,6 % a 85,7 % spravodajských jednotiek sa vyjadrilo, že pravdepodobne tieto zručnosti sa stávajú čoraz dôležitejšími. Nie je to inak ani so zručnosťami z kategórie C.4 Nastavovanie, oživovanie, opravy a údržba, ktorými uchádzači disponujú na 48,6 % a 95,5 % spravodajských jednotiek uviedlo očakávaný nárast ich dôležitosti.

Graf č. 1.44: Zručnosti s najvyššou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie u spravodajských jednotiek na Západnom Slovensku

KÓD A NÁZOV KATEGÓRIE ZRUČNOSTÍ	MIERA DISPONIBILITY ZRUČNOSTÍ UCHÁDZAČMI
C.1 Tvarovanie a tvarové úpravy ručné, ručnými nástrojmi a ručnými zariadeniami	77 %
Z.5 Ostatné organizačné a koordinačné činnosti	73,5 %
A.6 Analyzovanie, diagnostikovanie	69,8 %
B.2 Vybavovanie, zariaďovanie, dojednávanie	67,4 %
A.5 Výpočty, oceňovanie, kalkulovanie	66,9 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 1.45: Zručnosti s najnižšou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie u spravodajských jednotiek na Západnom Slovensku

KÓD A NÁZOV KATEGÓRIE ZRUČNOSTÍ	MIERA DISPONIBILITY ZRUČNOSTÍ UCHÁDZAČMI
A.1 Orientácia v dokumentoch	42,5 %
A.4 Meranie, skúšanie, testovanie	48,6 %
C.4 Nastavovanie, oživovanie, opravy a údržba	48,6 %
A.8 Vyplňovanie, evidovanie, zaraďovanie, triedenie, vyhľadávanie	50 %
D.1 Obsluha výrobných strojov, zariadení a liniek	51 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 1.46: Zručnosti s nízkou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie a nárastom dôležitosti do roku 2030 u spravodajských jednotiek na Západnom Slovensku

KÓD A NÁZOV KATEGÓRIE ZRUČNOSTÍ	MIERA DISPONIBILITY ZRUČNOSTÍ UCHÁDZAČMI	PODIEL RESPONDENTOV UVÁDZAJÚCICH NÁRAST DÔLEŽITOSTI ZRUČNOSTI
A.1 Orientácia v dokumentoch	42,5 %	85,2 %
A.4 Meranie, skúšanie, testovanie	48,6 %	85,7 %
C.4 Nastavovanie, oživovanie, opravy a údržba	48,6 %	95,5 %
C.3 Zostavovanie, montovanie, spojovanie, zmiešavanie	51,2 %	87,5 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

U spravodajských jednotiek na Strednom Slovensku v najväčšej miere disponujú uchádzači o zamestnanie zručnosťami z kategórie C.3 Zostavovanie, montovanie, spojovanie,

zmiešavanie, v priemere až na 72,5 %. V priemere na 67,1 % ovládajú zručnosti A.3 Posudzovanie, kontrola a na 66,9 % zručnosti A.2 Spracovávanie plánov, koncepcií, metodík, postupov, ich voľba. Na druhej strane, uchádzači o zamestnanie najmenej disponujú zručnosťami D.4 Obsluha nevýrobných zariadení, a to v priemere na 26,7 %. O 8,3 p. b. majú vyššiu mieru disponibilít (35 %) uchádzačmi zručnosti z kategórie Z.1 Riadenie jednotlivých úsekov a útvarov. V priemere na 44 % ovládajú uchádzači zručnosti A.7 Vymýšľanie, vyvíjanie, projektovanie, konštruovanie, programovanie.

U spravodajských jednotiek na Strednom Slovensku, zručnosti z kategórie D.4 Obsluha nevýrobných zariadení ovládajú uchádzači o zamestnanie v priemere na 26,7 %, avšak takmer všetky spravodajské jednotky pôsobiace na Strednom Slovensku očakávajú nárast dôležitosti týchto zručností do roku 2030. Zručnosti z kategórie Z.1 Riadenie jednotlivých úsekov a útvarov ovládajú zamestnanci na úrovni 35 % a 87,5 % spravodajských jednotiek sa vyjadrilo, že pravdepodobne tieto zručnosti sa stávajú čoraz dôležitejšími. Nie je to inak ani so zručnosťami z kategórie A.7 Vymýšľanie, vyvíjanie, projektovanie, konštruovanie, programovanie, ktorými uchádzači disponujú na 44 % a takmer všetky spravodajské jednotky uviedli očakávaný nárast ich dôležitosti.

Graf č. 1.47: Zručnosti s najvyššou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie u spravodajských jednotiek na Strednom Slovensku

KÓD A NÁZOV KATEGÓRIE ZRUČNOSTÍ	MIERA DISPONIBILITY ZRUČNOSTÍ UCHÁDZAČMI
C.3 Zostavovanie, montovanie, spojovanie, zmiešavanie	72,5 %
A.3 Posudzovanie, kontrola	67,1 %
A.2 Spracovávanie plánov, koncepcií, metodík, postupov, ich voľba	66,9 %
A.5 Výpočty, oceňovanie, kalkulovalenie	66,7 %
C.4 Nastavovanie, oživovanie, opravy a údržba	60 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 1.48: Zručnosti s najnižšou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie u spravodajských jednotiek na Strednom Slovensku

KÓD A NÁZOV KATEGÓRIE ZRUČNOSTÍ	MIERA DISPONIBILITY ZRUČNOSTÍ UCHÁDZAČMI
D.4 Obsluha nevýrobných zariadení	26,7 %
Z.1 Riadenie jednotlivých úsekov a útvarov	35 %
A.7 Vymýšľanie, vyvíjanie, projektovanie, konštruovanie, programovanie	44 %
Z.2 Koordinačné činnosti, projektové riadenie, riadenie prierezových činností	48,3 %
B.2 Vybavovanie, zariaďovanie, dojednávanie	48,6 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 1.49: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a nárastom dôležitosti do roku 2030 u spravodajských jednotiek na Strednom Slovensku

KÓD A NÁZOV KATEGÓRIE ZRUČNOSTÍ	MIERA DISPONIBILITY ZRUČNOSTÍ UCHÁDZAČMI	PODIEL RESPONDENTOV UVÁDZAJÚCICH NÁRAST DÔLEŽITOSTI ZRUČNOSTI
D.4 Obsluha nevýrobných zariadení	26,7 %	100 %
Z.1 Riadenie jednotlivých úsekov a útvarov	35 %	87,5 %
A.7 Vymýšľanie, vyvíjanie, projektovanie, konštruovanie, programovanie	44 %	100 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

U spravodajských jednotiek na Východnom Slovensku v najväčšej miere disponujú uchádzači o zamestnanie zručnosťami z kategórie Z.1 Riadenie jednotlivých úsekov a útvarov, v priemere až na 93,8 %. V priemere na 63,3 % ovládajú zručnosti A.2 Spracovávanie plánov, koncepcií, metodík, postupov, ich voľba a na 53,6 % zručnosti A.1 Orientácia

v dokumentoch. Na druhej strane, uchádzači o zamestnanie najmenej disponujú zručnosťami A.4 Meranie, skúšanie, testovanie, a to v priemere na 22 %. O 16,9 p. b. majú vyššiu mieru disponibility (38,9 %) uchádzačmi zručnosti z kategórie A.9 Odborné práce s textom. V priemere na 42,2 % ovládajú uchádzači zručnosti C.4 Nastavovanie, oživovanie, opravy a údržba.

U spravodajských jednotiek na Východnom Slovensku, zručnosti z kategórie C.4 Nastavovanie, oživovanie, opravy a údržba ovládajú uchádzači o zamestnanie v priemere na 42,2 %, avšak 100 % spravodajských jednotiek na Východnom Slovensku očakáva nárast dôležitosti týchto zručností do roku 2030. Zručnosti z kategórie A.7 Vymýšľanie, vyvíjanie, projektovanie, konštruovanie, programovanie ovládajú zamestnanci na úrovni 48 % a takmer všetky spravodajské jednotky sa vyjadrili, že pravdepodobne tieto zručnosti sa stávajú čoraz dôležitejšími. Nie je to inak ani so zručnosťami z kategórie A.6 Analyzovanie, diagnostikovanie, ktorými uchádzači disponujú na 50 % a takmer všetky spravodajské jednotky uviedli očakávaný nárast ich dôležitosti.

Graf č. 1.50: Zručnosti s najvyššou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie u spravodajských jednotiek na Východnom Slovensku

KÓD A NÁZOV KATEGÓRIE ZRUČNOSTÍ	MIERA DISPONIBILITY ZRUČNOSTÍ UCHÁDZAČMI
Z.1 Riadenie jednotlivých úsekov a útvarov	93,8 %
A.2 Spracovávanie plánov, koncepcií, metodík, postupov , ich voľba	63,3 %
A.1 Orientácia v dokumentoch	53,6 %
A.3 Posudzovanie, kontrola	53,6 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 1.51: Zručnosti s najnižšou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie u spravodajských jednotiek na Východnom Slovensku

KÓD A NÁZOV KATEGÓRIE ZRUČNOSTÍ	MIERA DISPONIBILITY ZRUČNOSTÍ UCHÁDZAČMI
A.4 Meranie, skúšanie, testovanie	22 %
A.9 Odborné práce s textom	38,9 %
C.4 Nastavovanie, oživovanie, opravy a údržba	42,2 %
A.7 Vymýšľanie, vyvíjanie, projektovanie, konštruovanie, programovanie	48 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 1.52: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a nárastom dôležitosti do roku 2030 u spravodajských jednotiek na Východnom Slovensku

KÓD A NÁZOV KATEGÓRIE ZRUČNOSTÍ	MIERA DISPONIBILITY ZRUČNOSTÍ UCHÁDZAČMI	PODIEL RESPONDENTOV UVÁDZAJÚCICH NÁRAST DÔLEŽITOSTI ZRUČNOSTI
C.4 Nastavovanie, oživovanie, opravy a údržba	42,2 %	100 %
A.7 Vymýšľanie, vyvíjanie, projektovanie,	48 %	100 %
A.6 Analyzovanie, diagnostikovanie	50 %	100 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

V rámci prieskumu sa identifikovali zručnosti v rámci podskupín zamestnaní s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a zároveň s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030. Nízkou mierou disponibilít sa v tomto prípade rozumie miera disponibilít nižšia než 30 %.

Podskupina zamestnaní 7222 Zámočníci, nástrojári a podobní pracovníci sa ukázala ako najviac ohrozená z hľadiska disponibilít kľúčových zručností uchádzačmi o zamestnanie. Zručnosti z kategórie D.4 Obsluha nevýrobných zariadení uchádzači o zamestnanie ovládajú v priemere na menej ako 1 %, pričom takmer všetky spravodajské jednotky očakávajú nárast dôležitosti týchto zručností v predmetnej podskupine zamestnaní. Takisto zručnosti z kategórie D.1 Obsluha výrobných strojov, zariadení a liniek majú mieru disponibilít u uchádzačov o zamestnanie na úrovni 30 % a podľa takmer všetkých spravodajských jednotiek sa tieto zručnosti stávajú čoraz dôležitejšími.

Druhou podskupinou zamestnaní bola 7213 Klampiari, v ktorej zručnosti z kategórie Z.2 Koordinačné činnosti, projektové riadenie, riadenie prierezových činností uchádzači o zamestnanie ovládajú v priemere na 30 %, pričom takmer všetky spravodajské jednotky očakávajú nárast dôležitosti týchto zručností v predmetnej podskupine zamestnaní. Takisto zručnosti z kategórie A.6 Analyzovanie, diagnostikovanie majú mieru disponibilít u uchádzačov o zamestnanie na úrovni 30 % a podľa takmer všetkých spravodajských jednotiek sa tieto zručnosti stávajú čoraz dôležitejšími.

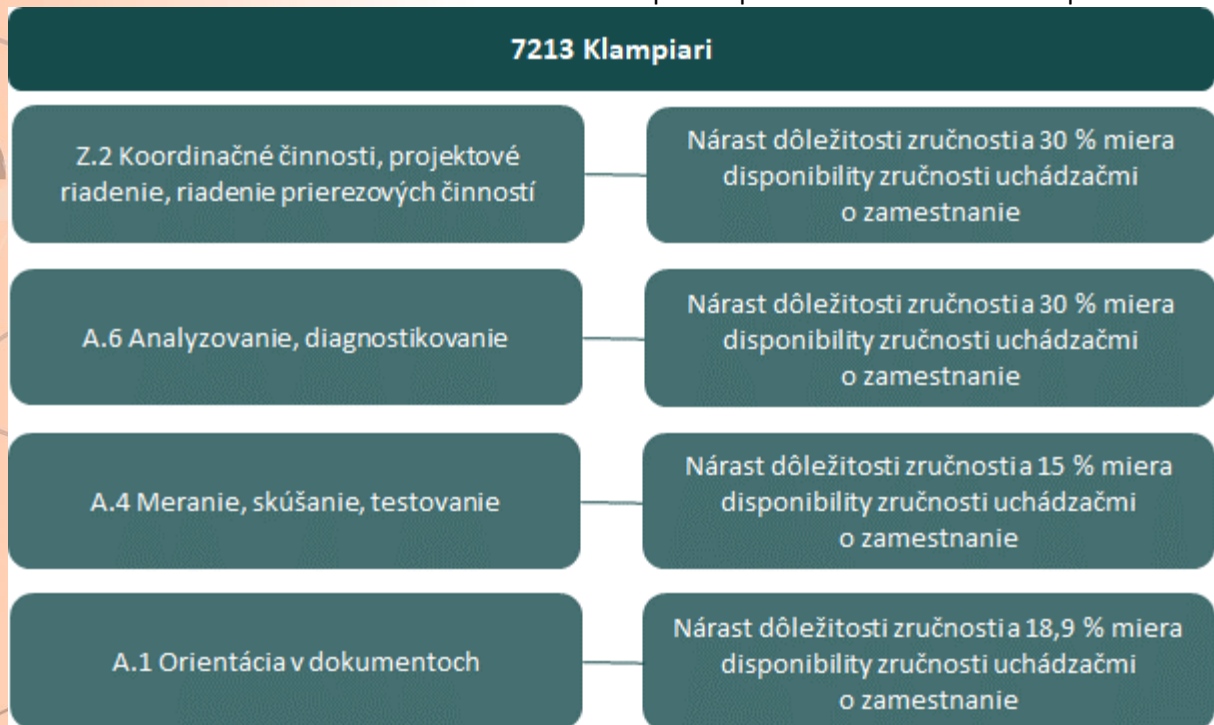
Grafy nižšie znázorňujú podskupiny zamestnaní, v ktorých sa identifikovali zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a zároveň s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030.

Graf č. 1.53: Zručnosti s nízkou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7222 Zámočníci, nástrojári a podobní pracovníci



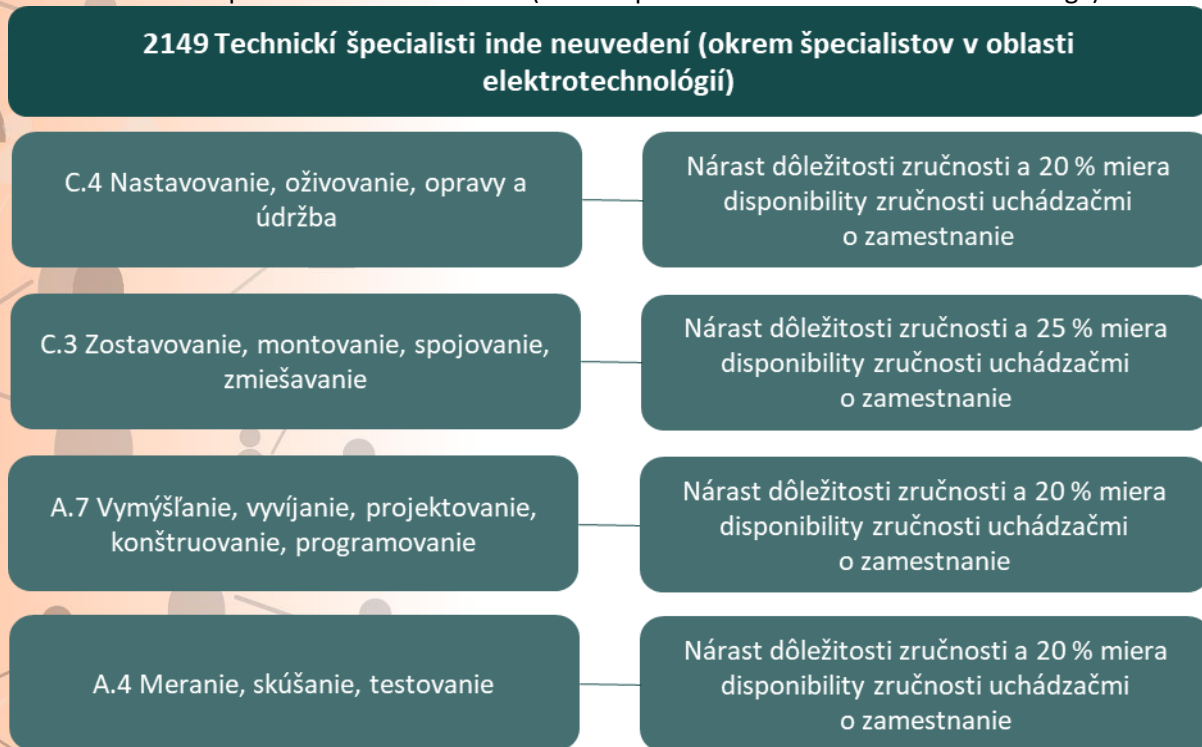
Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 1.54: Zručnosti s nízkou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7213 Klampiari



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 1.55: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 2149 Technickí špecialisti inde neuvedení (okrem špecialistov v oblasti elektrotechnológií)



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 1.56: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 8211 Montážni pracovníci (operátori) v strojárkej výrobe



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 1.57: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7412 Elektromechanici a autoelektrikári



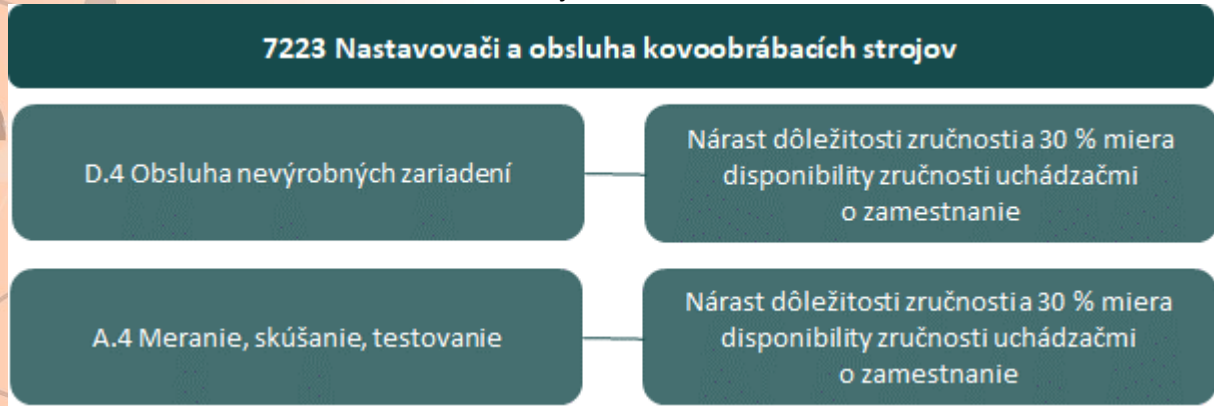
Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 1.58: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 1213 Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti stratégie a plánovania



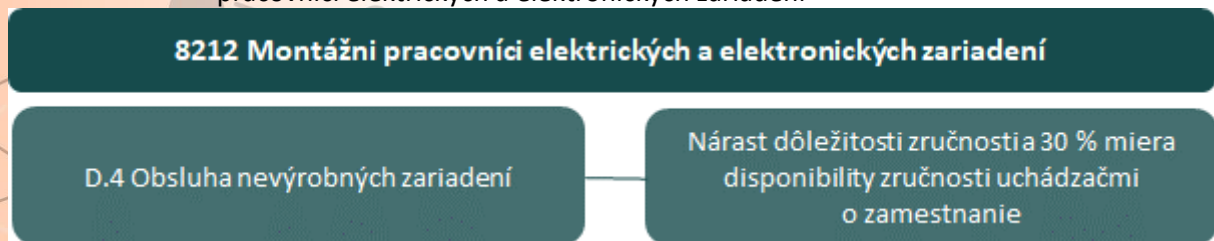
Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 1.59: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7223 Nastavovači a obsluha kovoobrábaciech strojov



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 1.60: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 8212 Montážni pracovníci elektrických a elektronických zariadení



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Dotazník obsahoval otázku ohľadom očakávaného vývoja počtu zamestnancov v jednotlivých kľúčových zamestnaniach do roku 2025. Spravodajské jednotky mali možnosť odhadnúť zmenu počtu zamestnancov od -100 % až do 300 % (záporné percento predstavuje pokles, kladné percento predstavuje nárast a 0 % znamená bez zmeny).

Po agregácii údajov na podskupiny zamestnaní, nasledovný graf znázorňuje zmeny zamestnanosti vo vyššie spomenutých podskupinách zamestnaní (v ktorých sa identifikovali zručnosti s nízkou mierou disponibilít uchádzačmi o zamestnanie a nárastom dôležitosti týchto zručností do roku 2030). Najväčší priemerný nárast zamestnanosti spomedzi týchto podskupín zamestnaní zaznamenali spravodajské jednotky v podskupine zamestnaní 8212 Montážni pracovníci elektrických a elektronických zariadení, a to nárast o 91 %.

V podskupine zamestnaní 7412 Elektromechanici a autoelektrikári taktiež očakávajú nárast zamestnanosti v priemere o 77,2 % a v podskupine zamestnaní 1213 Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti stratégie a plánovania priemerný nárast o 64,5 %.

Graf č. 1.61: Očakávaný vývoj zamestnanosti v podskupinách zamestnaní s nízkou mierou disponibilít kľúčových zručností u uchádzačov o zamestnanie a nárastom dôležitosti do roku 2030

7222 Zámočníci, nástrojári a podobní pracovníci	NÁRAST O 33,8 %
7213 Klampiari	NÁRAST O 62,4 %
2149 Technickí špecialisti inde neuvedení (okrem špecialistov v oblasti elektrotechnológií)	NÁRAST O 8,3 %
8211 Montážni pracovníci (operátori) v strojárkej výrobe	NÁRAST O 52 %
7412 Elektromechanici a autoelektrikári	NÁRAST O 77,2 %
1213 Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti stratégie a plánovania	NÁRAST O 64,5 %
7223 Nastavovači a obsluha kovoobrábacích strojov	NÁRAST O 46,3 %
8212 Montážni pracovníci elektrických a elektronických zariadení	NÁRAST O 91 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

V rámci prieskumu sa identifikovali zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a zároveň s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 nielen v rámci podskupín zamestnaní, ale aj v konkrétnych zamestnaniach.

Napríklad zamestnanie 7412001 Elektromechanik (okrem banského) sa ukázalo ako najviac ohrozené z hľadiska disponibilít kľúčových zručností uchádzačmi o zamestnanie. Zručnosti z kategórie C.4 Nastavovanie, oživovanie, opravy a údržba uchádzači o zamestnanie ovládajú v priemere na 25 %, pričom takmer všetky spravodajské jednotky očakávajú nárast dôležitosti týchto zručností v predmetnom zamestnaní. Takisto zručnosti z kategórie C.3 Zostavovanie, montovanie, spojovanie, zmiešavanie majú mieru disponibilít u uchádzačov

o zamestnanie na úrovni 10 % a takmer všetky spravodajské jednotky sa vyjadrili, že tieto zručnosti sa stávajú čoraz dôležitejšími.

Druhým v poradí bolo zamestnanie 7223001 Nastavovač CNC strojov, v ktorom zručnosti z kategórie D.4 Obsluha nevýrobných zariadení uchádzači o zamestnanie ovládajú v priemere na 30 %, pričom takmer všetky spravodajské jednotky očakávajú nárast dôležitosti týchto zručností. Takisto zručnosti z kategórie C.3 Zostavovanie, montovanie, spojovanie, zmiešavanie majú mieru disponibilít u uchádzačov o zamestnanie na úrovni 30 % a takmer všetky spravodajské jednotky sa vyjadrili, že tieto zručnosti sa stávajú čoraz dôležitejšími.

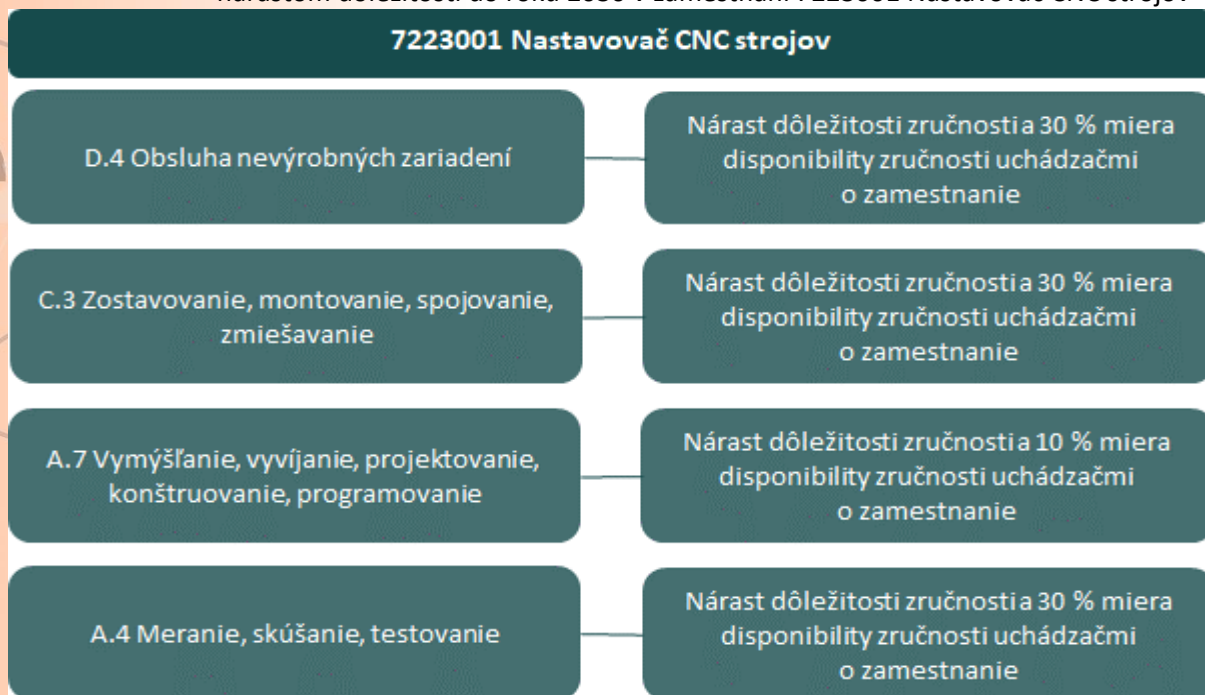
Grafy nižšie znázorňujú zamestnania, v ktorých sa identifikovali zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a zároveň s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030.

Graf č. 1.62: Zručnosti s nízkou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v zamestnaní 7412001 Elektromechanik (okrem bankého)



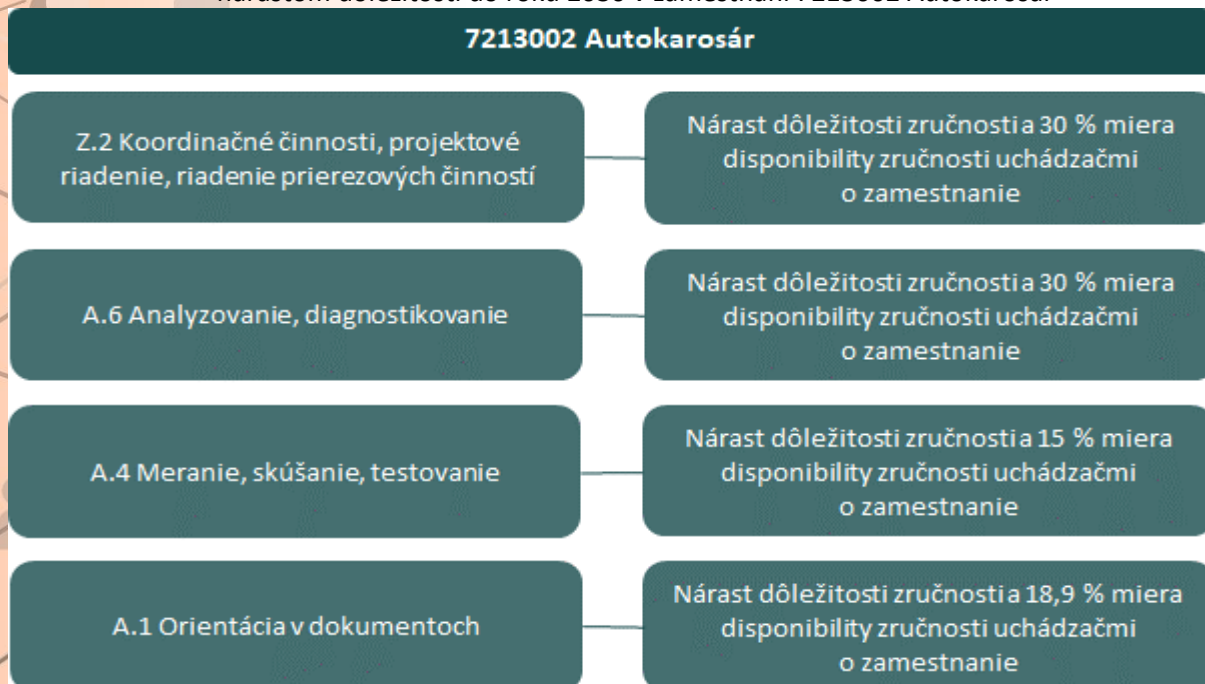
Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 1.63: Zručnosti s nízkou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v zamestnaní 7223001 Nastavovač CNC strojov



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 1.64: Zručnosti s nízkou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v zamestnaní 7213002 Autokarosár



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 1.65: Zručnosti s nízkou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v zamestnaní 8211000 Montážny pracovník (operátor) v strojárскеj výrobe



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 1.66: Zručnosti s nízkou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v zamestnaní 7412002 Autoelektrikár



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 1.67: Zručnosti s nízkou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v zamestnaní 7222004 Nástrojár



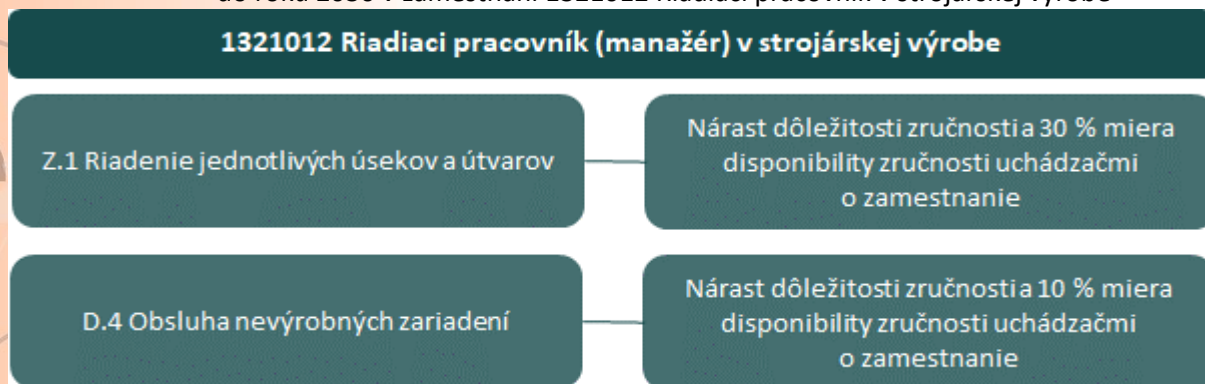
Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 1.68: Zručnosti s nízkou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v zamestnaní 1213004 Hlavný projektový manažér



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 1.69: Zručnosti s nízkou mierou disponibility u UOZ a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v zamestnaní 1321012 Riadiaci pracovník v strojárkej výrobe



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Pri pohľade na zamestnania, v ktorých sa identifikovali zručnosti s nízkou mierou disponibility uchádzačmi o zamestnanie a zároveň s nárastom dôležitosti týchto zručností do roku 2030, najväčší priemerný nárast zamestnanosti zaznamenali spravodajské jednotky v zamestnaní 7412002 Autoelektrikár, a to nárast o 81,3 %. V zamestnaní 7223001 Nastavovač CNC strojov taktiež očakávajú nárast počtu zamestnancov v priemere o 69 % a v zamestnaní 7412001 Elektromechanik (okrem bankského) priemerný nárast o 63,7 %.

Graf č. 1.70: Očakávaný vývoj zamestnanosti v zamestnaniach s nízkou mierou disponibility kľúčových zručností u UOZ a nárastom dôležitosti do roku 2030

7412001 Elektromechanik (okrem bankského)	NÁRAST O 63,7 %
7223001 Nastavovač CNC strojov	NÁRAST O 69 %
7213002 Autokarosár	NÁRAST O 62,4 %
8211000 Montážny pracovník (operátor) v strojárkej výrobe	NÁRAST O 52 %
7412002 Autoelektrikár	NÁRAST O 81,3 %
7222004 Nástrojár	NÁRAST O 36,7 %
1213004 Hlavný projektový manažér	NÁRAST O 38,5 %
1321012 Riadiaci pracovník (manažér) v strojárkej výrobe	NÁRAST O 38,5 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Bez ohľadu na mieru disponibilít a dôležitosť zručností, najväčší nárast zamestnanosti očakávajú v podskupine zamestnaní 2421 Analytici v oblasti riadenia a organizácie práce, a to v priemere o 109,5 %. Za ňou nasleduje podskupina zamestnaní 1221 Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti obchodu a marketingu s očakávaným nárastom zamestnanosti v priemere o 100,7 % a podskupina zamestnaní 8212 Montážni pracovníci elektrických a elektronických zariadení s priemerným nárastom o 91 %.

Pri detailnejšom pohľade na očakávanú zmenu zamestnanosti v konkrétnych zamestnaniach, najväčší nárast zamestnanosti očakávajú spravodajské jednotky v zamestnaní 2421001 Špecialista optimalizácie procesov, a to v priemere o 138 %. Za ním nasleduje zamestnanie 1221001 Riadiaci pracovník (manažér) v oblasti obchodu (obchodný riaditeľ) s očakávaným nárastom zamestnanosti v priemere o 135 % a v zamestnaní 2433004 Špecialista predaja motorových vozidiel sa očakáva priemerný nárast o 90 %.

Graf č. 1.71: Očakávaný vývoj zamestnanosti v podskupinách zamestnaní s najvyšším nárastom zamestnanosti do roku 2025

2421 Analytici v oblasti riadenia a organizácie práce	NÁRAST O 109,5 %
1221 Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti obchodu a marketingu	NÁRAST O 100,7 %
8212 Montážni pracovníci elektrických a elektronických zariadení	NÁRAST O 91 %
2433 Špecialisti v oblasti predaja (okrem informačných a komunikačných technológií)	NÁRAST O 90 %
1211 Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti financií	NÁRAST O 81,6 %
7412 Elektromechanici a autoelektrikári	NÁRAST O 77,2 %
3119 Technici vo fyzikálnych, technických vedách a doprave inde neuvedení	NÁRAST O 76,4 %
7543 Kvalitári a kontrolóri výrobkov (okrem potravín a nápojov)	NÁRAST O 76,3 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

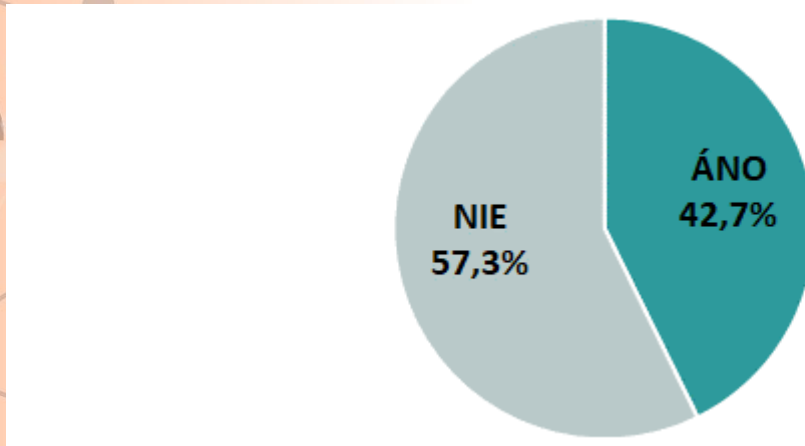
Graf č. 1.72: Očakávaný vývoj zamestnanosti v zamestnaniach s najvyšším nárastom zamestnanosti do roku 2025

2421001 Špecialista optimalizácie procesov	NÁRASTO 138 %
1221001 Riadiaci pracovník (manažér) v oblasti obchodu (obchodný riaditeľ)	NÁRASTO 135 %
2433004 Špecialista predaja motorových vozidiel	NÁRASTO 90 %
1211002 Riadiaci pracovník (manažér) v oblasti účtovníctva a financovania	NÁRASTO 81,6 %
7412002 Autoelektrikár	NÁRASTO 81,3 %
2144003 Strojársky špecialista konštruktér, projektant	NÁRASTO 75,3 %
7231001 Automechanik osobných motorových vozidiel	NÁRASTO 73,5 %
3322000 Obchodný zástupca	NÁRASTO 70,7 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

V prieskume boli zahrnuté otázky týkajúce sa vzniku nových, zatiaľ neexistujúcich zamestnaní. Približne 42,7 % spravodajských jednotiek očakáva vznik nových zamestnaní v horizonte do roku 2030, medzi ktorými boli napríklad: Špecialista na opravu vozidiel s alternatívnym pohonom, Technik v oblasti elektromobility a konektivity, Automatizér/robotizér, Špecialista pre mobilitu a elektrifikáciu, Simulačný inžinier pre oblasť E-mobility alebo Skúšobný inžinier.

Graf č. 1.73: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Očakávate vo Vašej organizácii vznik nových zamestnaní v horizonte do roku 2030



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 1.74: Zoznam vybraných novovzniknutých zamestnaní



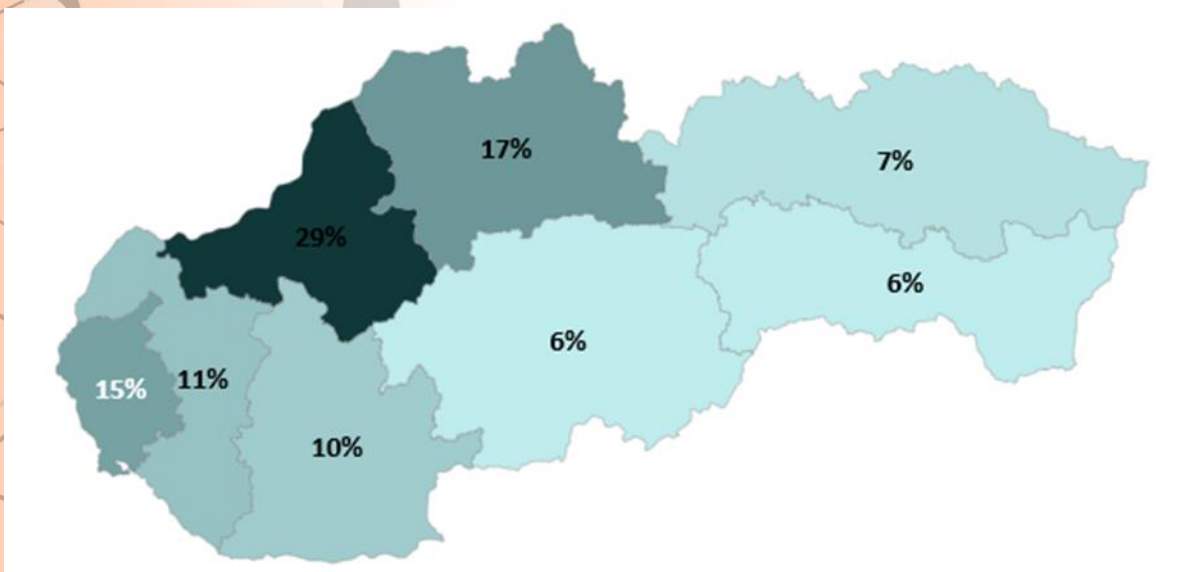
Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

2 VYHODNOTENIE DOTAZNÍKA ZA SPRAVODAJSKÉ JEDNOTKY V ODVETVÍ C PRIEMYSELNÁ VÝROBA

2.1 VYHODNOTENIE DOTAZNÍKOVÉHO MODULU "VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV" ZA SPRAVODAJSKÉ JEDNOTKY V ODVETVÍ C PRIEMYSELNÁ VÝROBA

V rámci prieskumu „Štrukturálne zmeny na trhu práce“ sa do zisťovania zapojilo 72 spravodajských jednotiek v odvetví C Priemyselná výroba. Spomedzi zozbieraných údajov 29 % tvorili spravodajské jednotky pôsobiace v Trenčianskom kraji, približne 17 % spravodajských jednotiek bolo zo Žilinského kraja a 15 % z Bratislavského kraja. Najmenšie zastúpenie mal Banskobystrický kraj, v ktorom pôsobí 6 % spravodajských jednotiek.

Graf č. 2.1: Regionálne rozloženie spravodajských jednotiek v odvetví C Priemyselná výroba



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Prvý modul dotazníka bol zameraný na vzdelávanie zamestnancov. V rámci tohto modulu sa zisťovalo, v akej miere je dôležité pre spravodajské jednotky ďalšie vzdelávanie svojich zamestnancov. Pri tejto otázke približne 52,8 % spravodajských jednotiek pôsobiacich

v odvetví C Priemyselná výroba uviedlo, že vzdelávanie je pre nich mimoriadne dôležité, je to základ ich úspechu. Takmer 27,8 % spravodajských jednotiek sa vyjadrilo, že sú v procese tvorby vlastnej stratégie prístupu k vzdelávaniu zamestnancov a 18,1 % uviedlo, že momentálne neriešia vzdelávanie zamestnancov, ale uvedomujú si dôležitosť. Zvyšných 1,4 % spravodajských jednotiek vzdelávanie zamestnancov nepovažuje za dôležitú oblasť.

Graf č. 2.2: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Ako dôležité je pre Vašu organizáciu ďalšie vzdelávanie Vašich zamestnancov? v odvetví C Priemyselná výroba



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

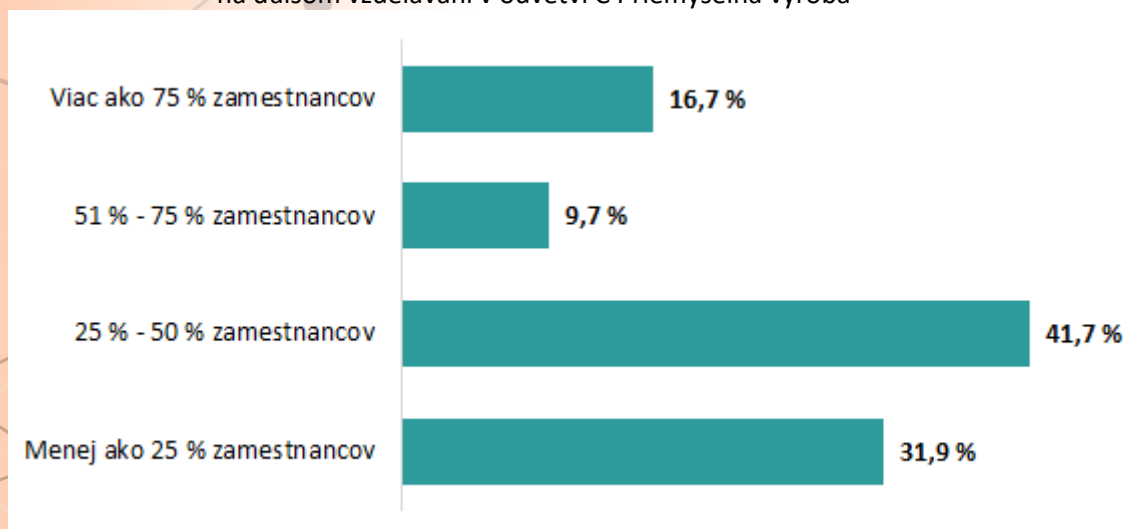
Z prieskumu vyplynulo, že v priemere 40,3 % zamestnancov v odvetví C Priemyselná výroba sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní. Najviac, približne u 41,7 % spravodajských jednotiek 25 % - 50 % zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní, u 31,9 % spravodajských jednotiek menej ako 25 % zamestnancov a v prípade 16,7 % spravodajských jednotiek je to viac ako 75 % zamestnancov. Najmenej, 9,7 % spravodajských jednotiek uviedlo, že 51 % - 75 % zamestnancov sa vzdeláva v systéme ďalšieho vzdelávania.

Graf č. 2.3: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Aký podiel Vašich zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní (mimo BOZP a PO) v tomto roku? v odvetví C Priemyselná výroba

V priemere 40,3 % zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní.

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

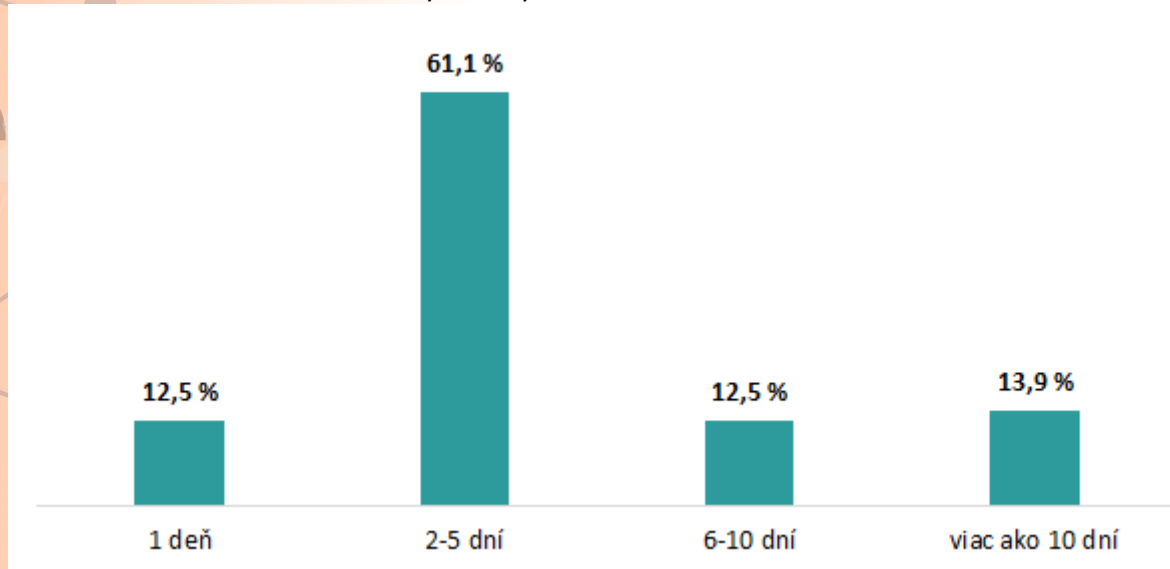
Graf č. 2.4: Štruktúra spravodajských jednotiek podľa podielu zamestnancov zúčastňujúcich sa na ďalšom vzdelávaní v odvetví C Priemyselná výroba



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Spravodajské jednotky mali možnosť odhadnúť, na aký čas sú ochotné uvoľniť zamestnanca na ďalšie vzdelávanie za rok, pričom aj v tomto prípade ide o vzdelávacie programy mimo BOZP a PO. Najviac, takmer 61,1 % spravodajských jednotiek pôsobiacich v odvetví C Priemyselná výroba sa vyjadrilo, že na 2-5 dní môže uvoľniť zamestnanca na ďalšie vzdelávanie za rok a 13,9 % spravodajských jednotiek by bolo schopných uvoľniť svojich zamestnancov na viac ako 10 dní. Najmenej, približne 12,5 % spravodajských jednotiek by umožnilo svojim zamestnancom vzdelávať sa maximálne 1 deň za rok.

Graf č. 2.5: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Na aký čas je Vaša organizácia ochotná uvoľniť zamestnanca na ďalšie vzdelávanie za rok (mimo BOZP a PO)? v odvetví C Priemyselná výroba



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

V rámci prieskumu sa zisťovalo, aká forma podpory ďalšieho vzdelávania zamestnancov by spravodajským jednotkám najviac pomohla. Spravodajské jednotky mali možnosť vybrať z troch foriem podpory, resp. uviesť iné formy podpory ďalšieho vzdelávania zamestnancov.

Najviac, približne 44,4 %-ám spravodajských jednotiek pôsobiach v odvetví C Priemyselná výroba by pomohla dotácia pre zamestnávateľa (štátna pomoc) a takisto 26,4 %-ám spravodajských jednotiek by pomohol daňový odpočet/úľava/superodpočet nákladov. Približne 22,2 % spravodajských jednotiek by privítalo dotáciu/príspevok štátu pre zamestnanca a 6,9 % spravodajských jednotiek uviedlo nejakú inú formu podpory ďalšieho vzdelávania. Okrem uvedených foriem podpory vzdelávania zamestnancov, spravodajské jednotky uviedli napríklad návrhy rôznych typov školenia spolu s organizáciami alebo intenzívnejšie zapojenie štátu do procesu celoživotného vzdelávania v oblasti adaptability (nie len pre UOZ a ZOZ, ale aj pre zamestnancov ktorí sa musia pripraviť na zmeny u zamestnávateľa).

Graf č. 2.6: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Aká podpora ďalšieho vzdelávania zamestnancov by Vám ako organizácii najviac pomohla? v odvetví C Priemyselná výroba



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 2.7: Vybrané návrhy spravodajských jednotiek na podporu ďalšieho vzdelávania v odvetví C Priemyselná výroba

NÁVRHY RÔZNYCH TYPOV ŠKOLENIA SPOLU S ORGANIZÁCIAMI, KTORÉ DANÝ KURZ ŠKOLIA

INTENZÍVNEJŠIE ZAPOJENIE ŠTÁTU DO PROCESU CELOŽIVOTNÉHO VZDELÁVANIA V OBLASTI ADAPTABILITY (NIE LEN PRE UOZ A ZOZ, ALE AJ PRE ZAMESTNANCOV KTORÍ SA MUSIA PRIPRAVIŤ NA ZMENY U ZAMESTNÁVATEĽA)

NEMENNÉ PODNIKATEĽSKÉ PROSTREDIE

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

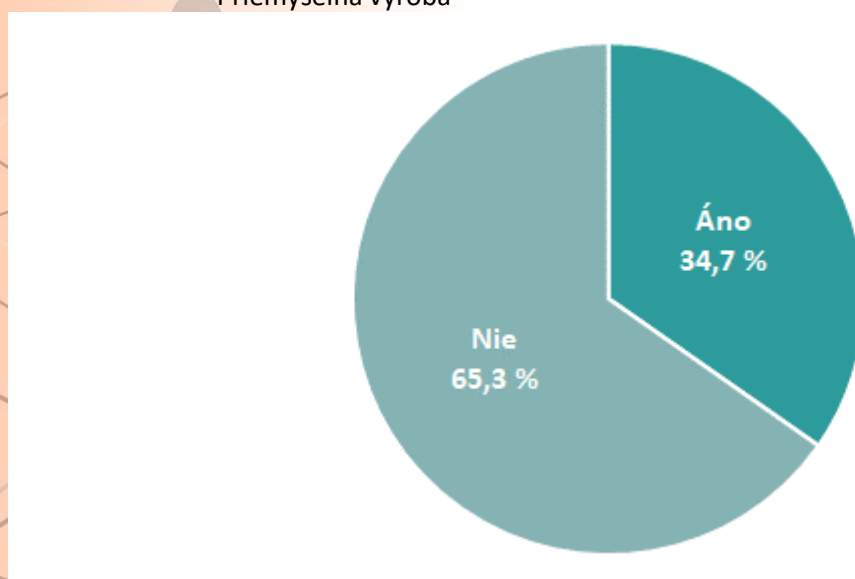
Zatiaľ čo niektoré spravodajské jednotky sa stretávajú s ťažkosťami pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov, iné s tým problém nemajú. Približne 34,7 % spravodajských jednotiek pôsobiach v odvetví C Priemyselná výroba sa vyjadrilo, že čelí problémami pri zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov a 65,3 %-ám spravodajských jednotiek to problém nerobí.

Ak spravodajské jednotky uviedli, že majú problémy pri zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov, v prieskume taktiež uvádzali, o aké problémy ide. Medzi najčastejšie problémy patrilo nedostatok požadovaných a kvalitných kurzov. Spomedzi spravodajských

jednotiek, ktoré pociťujú ťažkosti pri zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov, tento problém uviedlo 23,3 % spravodajských jednotiek. Druhou najčastejšou bariérou, ktorou čelí 20,9 % spravodajských jednotiek, bola slabá podpora štátu. Približne 20,9 % spravodajských jednotiek považuje slabú podporu štátu za brzdiaci faktor a 11,6 % vidí problém v oblasti legislatívnych obmedzení.

Približne 23,3 % spravodajských jednotiek čelí aj inými problémami pri zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov, aké boli uvedené v dotazníku. Medzi najčastejšie iné bariéry, ktoré spravodajské jednotky uviedli, patrili nasledovné: vyťaženosť zamestnancov, nezáujem zamestnancov, obmedzenia súvisiace s covid-19, charakter prevádzky spojený s nutnosťou prítomnosti zamestnancov na pracovisku, všetky iniciatívy štátu rezultujúce zo zákona o službách zamestnanosti sú primárne orientované na UOZ a ZOZ, nízky rozpočet.

Graf č. 2.8: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Stretla sa Vaša organizácia s ťažkosťami pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov? v odvetví C Priemyselná výroba



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 2.9: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Popíšte ťažkosti Vašej organizácie pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov v odvetví C Priemyselná výroba



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 2.10: Najčastejšie ťažkosti spravodajských jednotiek pri zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov v odvetví C Priemyselná výroba

KURZY PRE NÁS VÔBEC NIE SÚ

OBMEDZENIA SÚVISIACE S COVID-19

VYŤAŽENOSŤ ZAMESTNANCOV

NEZÁUJEM ZAMESTNANCOV

CHARAKTER PREVÁDZKY SPOJENÝ S NUTNOSŤOU PRÍTOMNOSTI ZAMESTNANCOV NA PRACOVISKU

VYŤAŽENOSŤ ZAMESTNANCOV, NEDOSTATOK ČASU NA VZDELÁVANIE

COVID OPATRENIA

RUŠENIE KURZOV

VŠETKY INICIATÍVY ŠTÁTU REZULTUJÚCE ZO ZÁKONA O SLUŽBÁCH ZAMESTNANOSTI SÚ PRIMÁRNE ORIENTOvané NA UOZ A ZOZ

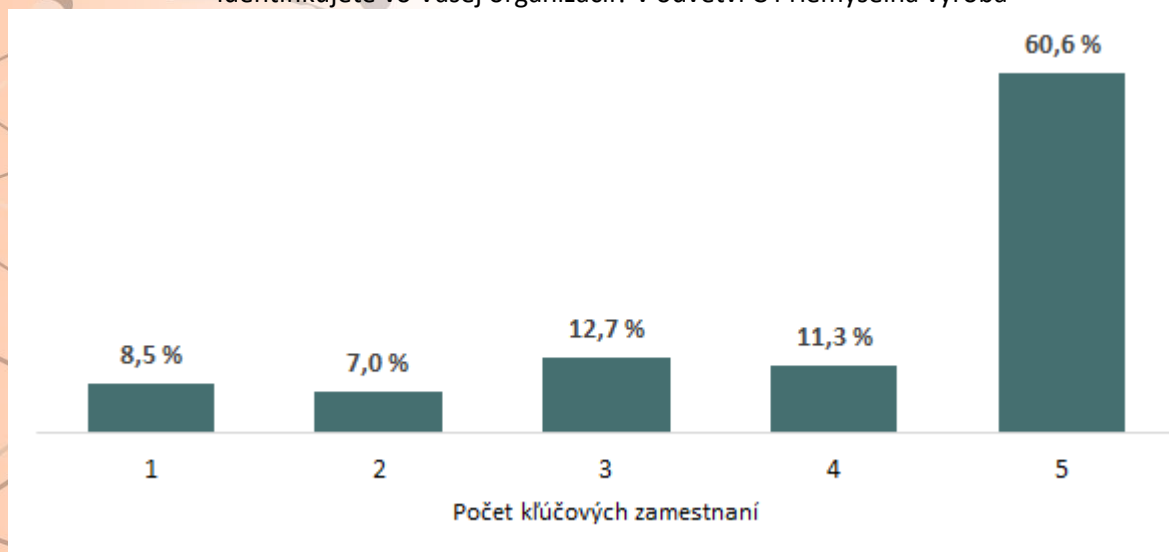
Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

2.2 VYHODNOTENIE DOTAZNÍKOVÉHO MODULU "KLÚČOVÉ ZAMESTNANIA" ZA SPRAVODAJSKÉ JEDNOTKY V ODVETVÍ C PRIEMYSELNÁ VÝROBA

Najviac, 60,6 % spravodajských jednotiek pôsobiach v odvetví C Priemyselná výroba uviedlo päť kľúčových zamestnaní, u 12,7 % spravodajských jednotiek sú tri kľúčové zamestnania a 11,3 % spravodajských jednotiek identifikovalo štyri kľúčové zamestnania. Najmenej, 8,5 %, resp. 7 % spravodajských jednotiek uviedlo jedno, resp. dve kľúčové zamestnania.

Najčastejšie spravodajské jednotky v odvetví C Priemyselná výroba uviedli ako kľúčové zamestnania napríklad 8211000 Montážny pracovník (operátor) v strojárskvej výrobe, 2144003 Strojársky špecialista konštruktér, projektant, 1321012 Riadiaci pracovník (manažér) v strojárskvej výrobe alebo 7223003 Obrábač kovov.

Graf č. 2.11: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Koľko kľúčových zamestnaní identifikujete vo Vašej organizácii? v odvetví C Priemyselná výroba



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 2.12: Najčastejšie kľúčové zamestnania u spravodajských jednotiek v odvetví C Priemyselná výroba

8211000 MONTÁŽNY PRACOVNÍK (OPERÁTOR) V STROJÁRSKEJ VÝROBE

1321012 RIADIACI PRACOVNÍK (MANAŽÉR) V STROJÁRSKEJ VÝROBE

7222004 NÁSTROJÁR

7223003 OBRÁBAČ KOVOV

7223001 NASTAVOVAČ CNC STROJOV

3113005 ELEKTROTECHNIK AUTOMATIZOVANEJ VÝROBY

7212002 ZVÁRAČ KOVOV

2144003 STROJÁRSKY ŠPECIALISTA KONŠTRUKTÉR, PROJEKTANT

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

V odvetví C Priemyselná výroba v najväčšej miere disponujú uchádzači o zamestnanie zručnosťami z kategórie Z.5 Ostatné organizačné a koordinačné činnosti, v priemere až na 73,2 %. V priemere na 70 % ovládajú zručnosti A.6 Analyzovanie, diagnostikovanie a na 67,8 % zručnosti A.2 Spracovávanie plánov, koncepcií, metodík, postupov, ich voľba.

Na druhej strane, uchádzači o zamestnanie najmenej disponujú zručnosťami D.4 Obsluha nevýrobných zariadení, a to v priemere na 32,9 %. O 2,7 p. b. majú vyššiu mieru disponibilít (35,6 %) uchádzačmi zručnosti z kategórie A.4 Meranie, skúšanie, testovanie. V priemere na 47,4 % ovládajú uchádzači zručnosti C.4 Nastavovanie, oživovanie, opravy a údržba.

Graf č. 2.13: Zručnosti s najvyššou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie v odvetví C Priemyselná výroba

KÓD A NÁZOV KATEGÓRIE ZRUČNOSTÍ	MIERA DISPONIBILITY ZRUČNOSTÍ UCHÁDZAČMI
Z.5 Ostatné organizačné a koordinačné činnosti	73,2 %
A.6 Analyzovanie, diagnostikovanie	70 %
A.2 Spracovávanie plánov, koncepcií, metodík, postupov , ich voľba	67,8 %
C.1 Tvarovanie a tvarové úpravy ručné, ručnými nástrojmi a ručnými zariadeniami	65 %
B.1 Poskytovanie rád a informácií	61,7 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 2.14: Zručnosti s najnižšou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie v odvetví C Priemyselná výroba

KÓD A NÁZOV KATEGÓRIE ZRUČNOSTÍ	MIERA DISPONIBILITY ZRUČNOSTÍ UCHÁDZAČMI
D.4 Obsluha nevýrobných zariadení	32,9 %
A.4 Meranie, skúšanie, testovanie	35,6 %
C.4 Nastavovanie, oživovanie, opravy a údržba	47,4 %
A.5 Výpočty, oceňovanie, kalkulovanie	48 %
A.9 Odborné práce s textom	48,7 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

V rámci druhého modulu sa identifikovali zručnosti, ktorými uchádzači o zamestnanie disponujú v pomerne nízkej miere a zároveň dôležitosť týchto zručností bude pravdepodobne rásť do roku 2030. To znamená, že je potrebné zvyšovanie týchto zručností u žiakov a študentov stredných a vysokých škôl, resp. vzdelávanie zamestnancov v týchto oblastiach, aby ich v budúcnosti v dostatočnej miere ovládali.

Napríklad v odvetví C Priemyselná výroba, zručnosti z kategórie D.4 Obsluha nevýrobných zariadení ovládajú uchádzači o zamestnanie v priemere na 32,9 %, avšak 90,5 % spravodajských jednotiek očakáva nárast dôležitosti týchto zručností do roku 2030. Zručnosti z kategórie A.4 Meranie, skúšanie, testovanie ovládajú zamestnanci na úrovni 35,6 % a 88,9 % spravodajských jednotiek sa vyjadrilo, že pravdepodobne tieto zručnosti sa stávajú čoraz dôležitejšími. Nie je to inak ani so zručnosťami z kategórie C.4 Nastavovanie, oživovanie, opravy a údržba, ktorými uchádzači disponujú na 47,4 % a 92,1 % spravodajských jednotiek uviedlo očakávaný nárast ich dôležitosti.

Graf č. 2.15: Zručnosti s nízkou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie a nárastom dôležitosti do roku 2030 v odvetví C Priemyselná výroba

KÓD A NÁZOV KATEGÓRIE ZRUČNOSTÍ	MIERA DISPONIBILITY ZRUČNOSTÍ UCHÁDZAČMI	PODIEL RESPONDENTOV UVÁDZAJÚCICH NÁRAST DÔLEŽITOSTI ZRUČNOSTI
D.4 Obsluha nevýrobných zariadení	32,9 %	90,5 %
A.4 Meranie, skúšanie, testovanie	35,6 %	88,9 %
C.4 Nastavovanie, oživovanie, opravy a údržba	47,4 %	92,1 %
A.5 Výpočty, oceňovanie, kalkulovanie	48 %	100 %
A.9 Odborné práce s textom	48,7 %	87 %

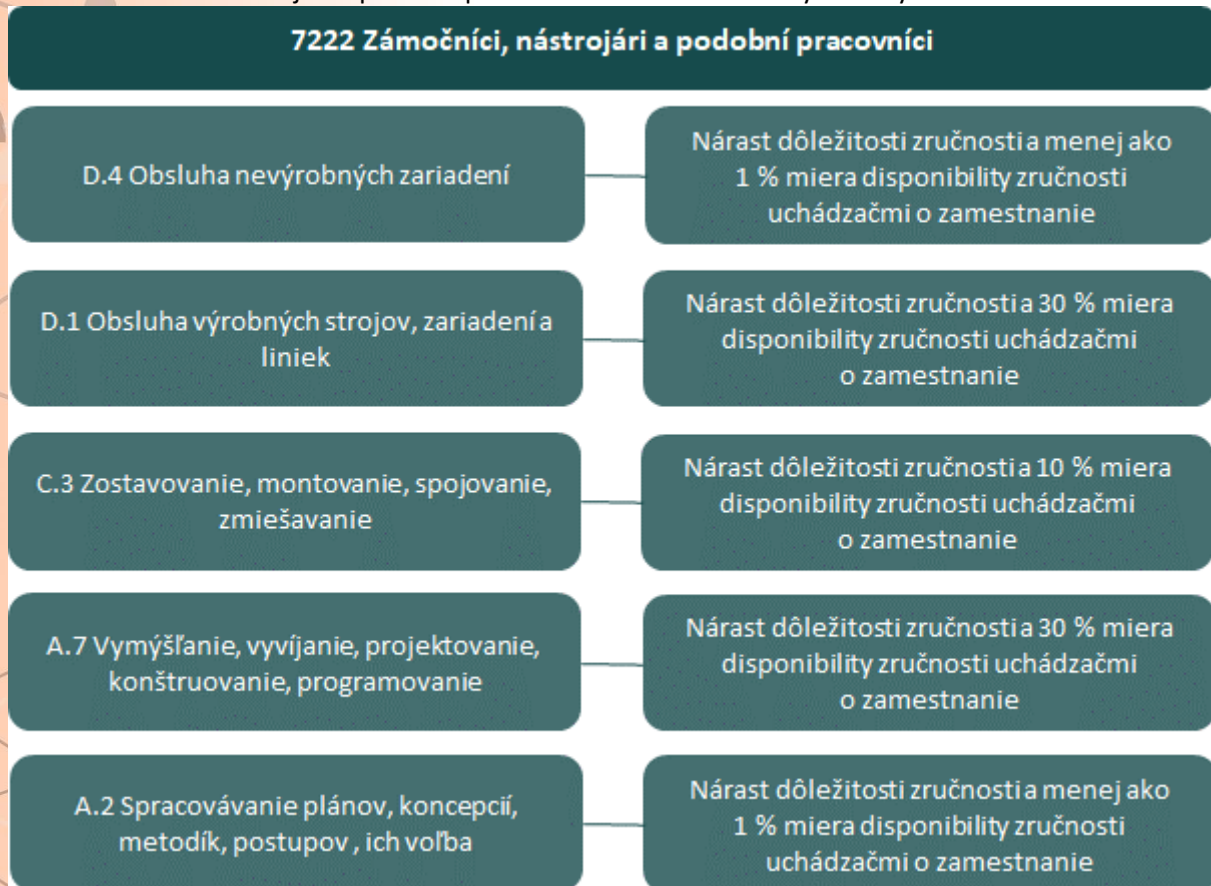
Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Podskupina zamestnaní 7222 Zámočníci, nástrojári a podobní pracovníci v odvetví C Priemyselná výroba sa ukázala ako najviac ohrozená z hľadiska disponibilít kľúčových zručností uchádzačmi o zamestnanie. Zručnosti z kategórie D.4 Obsluha nevýrobných zariadení uchádzači o zamestnanie ovládajú v priemere na menej ako 1 %, pričom takmer všetky spravodajské jednotky očakávajú nárast dôležitosti týchto zručností v predmetnej podskupine zamestnaní. Takisto zručnosti z kategórie D.1 Obsluha výrobných strojov, zariadení a liniek majú mieru disponibilít u uchádzačov o zamestnanie na úrovni 30 % a takmer všetky spravodajské jednotky sa vyjadrili, že tieto zručnosti sa stávajú čoraz dôležitejšími.

Druhou podskupinou zamestnaní bola 7412 Elektromechanici a autoelektrikári, v ktorej zručnosti z kategórie C.4 Nastavovanie, oživovanie, opravy a údržba uchádzači o zamestnanie ovládajú v priemere na 26,7 %, pričom takmer všetky spravodajské jednotky v tomto odvetví očakávajú nárast dôležitosti týchto zručností v predmetnej podskupine zamestnaní. Takisto zručnosti z kategórie C.3 Zostavovanie, montovanie, spojovanie, zmiešavanie majú mieru disponibilít u uchádzačov o zamestnanie na úrovni 10 % a takmer všetky spravodajské jednotky sa vyjadrili, že tieto zručnosti sa stávajú čoraz dôležitejšími.

Grafy nižšie znázorňujú podskupiny zamestnaní, v ktorých sa identifikovali zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a zároveň s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030.

Graf č. 2.16: Zručnosti s nízkou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7222 Zámočníci, nástrojári a podobní pracovníci v odvetví C Priemyselná výroba



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 2.17: Zručnosti s nízkou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7412 Elektromechanici a autoelektrikári v odvetví C Priemyselná výroba



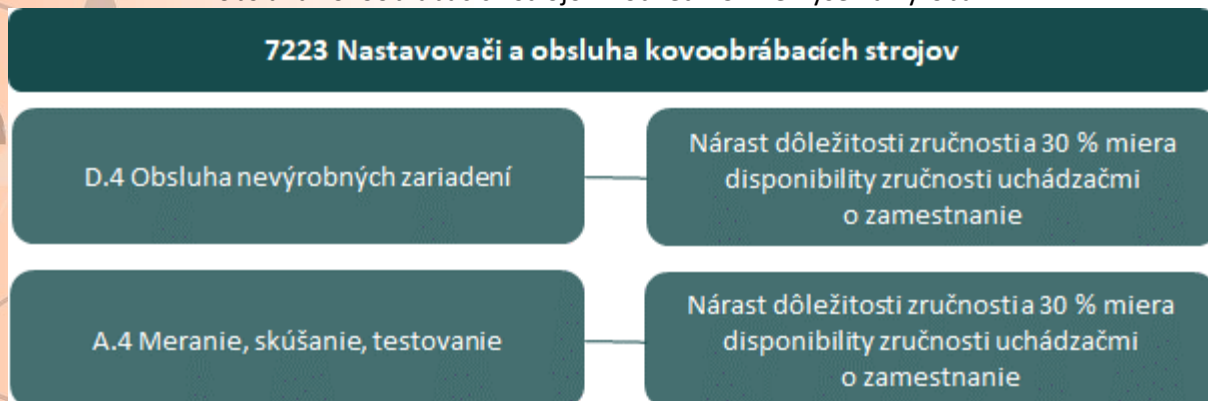
Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 2.18: Zručnosti s nízkou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 8211 Montážni pracovníci (operátori) v strojárkej výrobe v odvetví C Priemyselná výroba



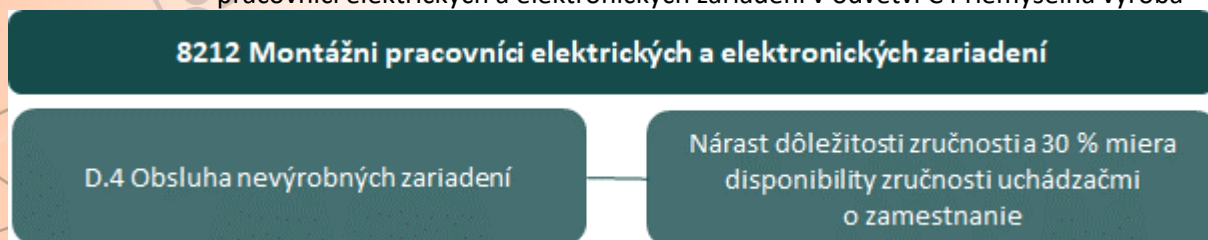
Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 2.19: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7223 Nastavovači a obsluha kovoobrábачích strojov v odvetví C Priemyselná výroba



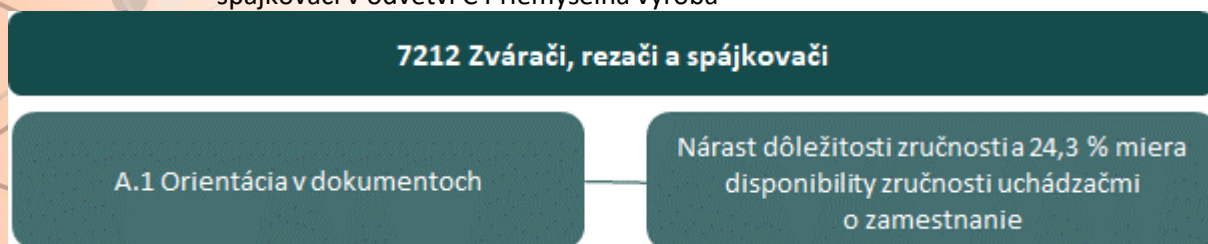
Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 2.20: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 8212 Montážni pracovníci elektrických a elektronických zariadení v odvetví C Priemyselná výroba



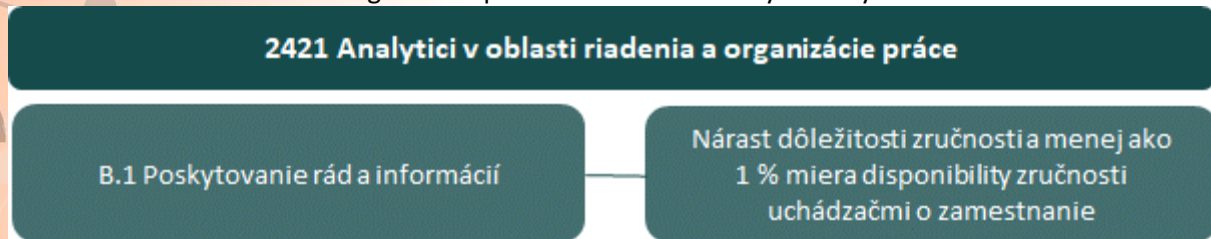
Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 2.21: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7212 Zvárači, rezači a spájkovači v odvetví C Priemyselná výroba



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 2.22: Zručnosti s nízkou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 2421 Analytici v oblasti riadenia a organizácie práce v odvetví C Priemyselná výroba



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Dotazník obsahoval otázku ohľadom očakávaného vývoja počtu zamestnancov v jednotlivých kľúčových zamestnaniach do roku 2025. Spravodajské jednotky mali možnosť odhadnúť zmenu počtu zamestnancov od -100 % až do 300 % (záporné percento predstavuje pokles, kladné percento predstavuje nárast a 0 % znamená bez zmeny).

Po agregácii údajov na podskupiny zamestnaní, nasledovný graf znázorňuje zmeny zamestnanosti v odvetví C Priemyselná výroba vo vyššie spomenutých podskupinách zamestnaní (v ktorých sa identifikovali zručnosti s nízkou mierou disponibility uchádzačmi o zamestnanie a nárastom dôležitosti týchto zručností do roku 2030). Najväčší priemerný nárast zamestnanosti spomedzi týchto podskupín zamestnaní spravodajské jednotky pôsobiace v odvetví C Priemyselná výroba zaznamenali v podskupine zamestnaní 2421 Analytici v oblasti riadenia a organizácie práce, a to nárast o 109,5 %. V podskupine zamestnaní 7412 Elektromechanici a autoelektrikári taktiež očakávajú nárast zamestnanosti v priemere o 96 % a v podskupine zamestnaní 8212 Montážni pracovníci elektrických a elektronických zariadení priemerný nárast o 91 %.

Graf č. 2.23: Očakávaný vývoj zamestnanosti v podskupinách zamestnaní s nízkou mierou disponibilít kľúčových zručností u uchádzačov o zamestnanie a nárastom dôležitosti do roku 2030 v odvetví C Priemyselná výroba

7222 Zámočníci, nástrojári a podobní pracovníci	NÁRAST O 33,8 %
7412 Elektromechanici a autoelektrikári	NÁRAST O 96 %
8211 Montážni pracovníci (operátori) v strojárkej výrobe	NÁRAST O 52 %
7223 Nastavovači a obsluha kovoobrábacích strojov	NÁRAST O 46,3 %
8212 Montážni pracovníci elektrických a elektronických zariadení	NÁRAST O 91 %
7212 Zvárači, rezači a spájkovači	NÁRAST O 38,8 %
2421 Analytici v oblasti riadenia a organizácie práce	NÁRAST O 109,5 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

V rámci prieskumu sa identifikovali zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a zároveň s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 nielen v rámci podskupín zamestnaní, ale aj v konkrétnych zamestnaniach.

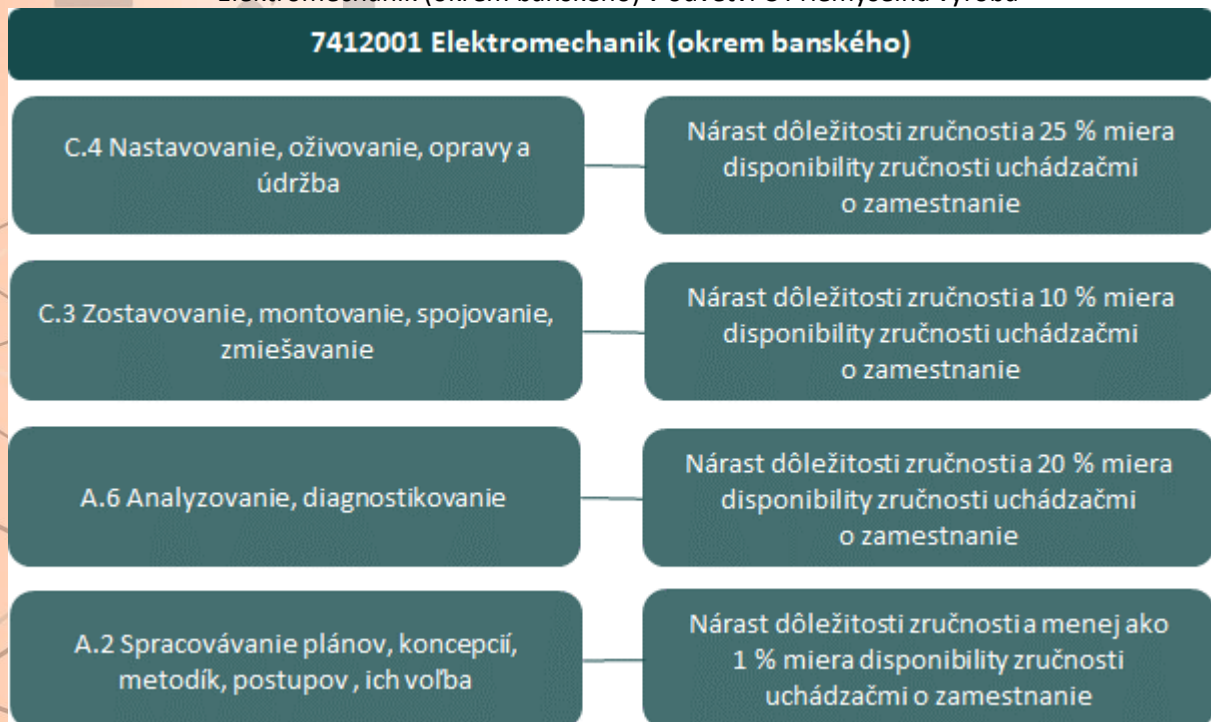
Napríklad v odvetví C Priemyselná výroba zamestnanie 7412001 Elektromechanik (okrem banského) sa ukázalo ako najviac ohrozené z hľadiska disponibilít kľúčových zručností uchádzačmi o zamestnanie. Zručnosti z kategórie C.4 Nastavovanie, oživovanie, opravy a údržba uchádzači o zamestnanie ovládajú v priemere na 25 %, pričom takmer všetky spravodajské jednotky očakávajú nárast dôležitosti týchto zručností v predmetnom zamestnaní. Takisto zručnosti z kategórie C.3 Zostavovanie, montovanie, spojovanie, zmiešavanie majú mieru disponibilít u uchádzačov o zamestnanie na úrovni 10 % a takmer všetky spravodajské jednotky sa vyjadrili, že tieto zručnosti sa stávajú čoraz dôležitejšími.

Druhým v poradí v odvetví C Priemyselná výroba bolo zamestnanie 7223001 Nastavovač CNC strojov, v ktorom zručnosti z kategórie D.4 Obsluha nevýrobných zariadení uchádzači

o zamestnanie ovládajú v priemere na 30 %, pričom takmer všetky spravodajské jednotky očakávajú nárast dôležitosti týchto zručností. Takisto zručnosti z kategórie C.3 Zostavovanie, montovanie, spojovanie, zmiešavanie majú mieru disponibility u uchádzačov o zamestnanie na úrovni 30 % a takmer všetky spravodajské jednotky sa vyjadrili, že tieto zručnosti sa stávajú čoraz dôležitejšími.

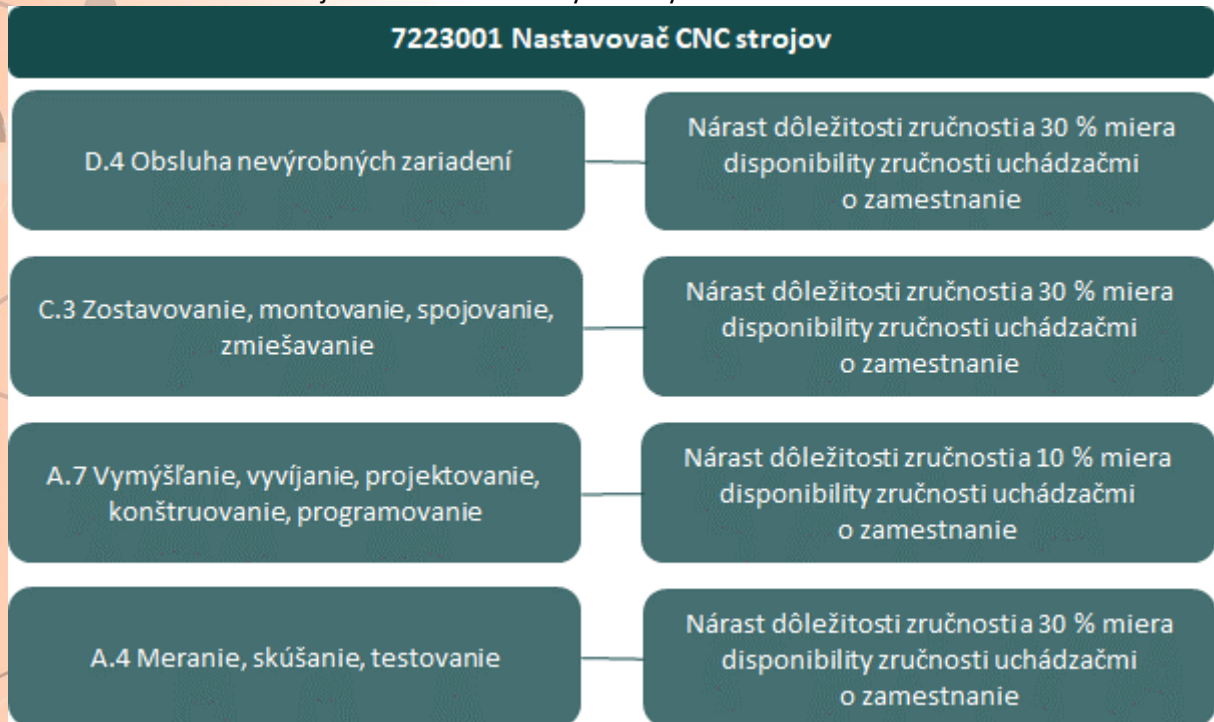
Grafy nižšie znázorňujú zamestnania, v ktorých sa identifikovali zručnosti s nízkou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie a zároveň s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030.

Graf č. 2.24: Zručnosti s nízkou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie a zároveň s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v zamestnaní 7412001 Elektromechanik (okrem banského) v odvetví C Priemyselná výroba



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 2.25: Zručnosti s nízkou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie a zároveň s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v zamestnaní 7223001 Nastavovač CNC strojov v odvetví C Priemyselná výroba



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 2.26: Zručnosti s nízkou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie a zároveň s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v zamestnaní 8211000 Montážny pracovník (operátor) v strojárkej výrobe v odvetví C Priemyselná výroba



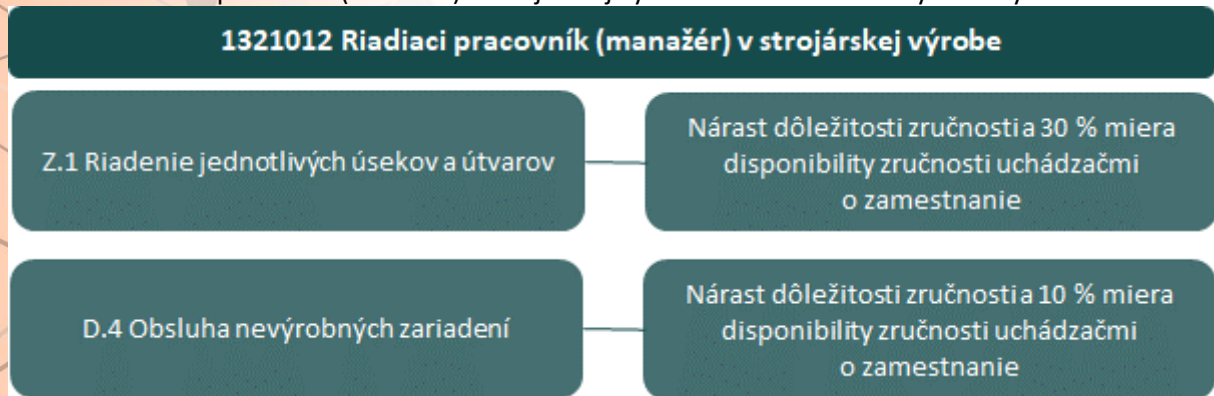
Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 2.27: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a zároveň s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v zamestnaní 7222004 Nástrojár v odvetví C Priemyselná výroba



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 2.28: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a zároveň s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v zamestnaní 1321012 Riadiaci pracovník (manažér) v strojárkej výrobe v odvetví C Priemyselná výroba



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 2.29: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a zároveň s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v zamestnaní 7212002 Zvárač kovov v odvetví C Priemyselná výroba



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 2.30: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a zároveň s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v zamestnaní 2144005 Strojársky špecialista v oblasti kvality v odvetví C Priemyselná výroba



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Pri pohľade na zamestnania, v ktorých sa identifikovali zručnosti s nízkou mierou disponibilít uchádzačmi o zamestnanie a zároveň s nárastom dôležitosti týchto zručností do roku 2030, najväčší priemerný nárast zamestnanosti zaznamenali spravodajské jednotky pôsobiace v odvetví C Priemyselná výroba v zamestnaní 7412001 Elektromechanik (okrem banského), a to nárast o 128 %. V zamestnaní 7223001 Nastavovač CNC strojov taktiež očakávajú nárast zamestnanosti v priemere o 69 % a v zamestnaní 7412002 Autoelektrikár priemerný nárast o 64 %.

Graf č. 2.31: Očakávaný vývoj zamestnanosti v zamestnaniach s nízkou mierou disponibilít kľúčových zručností u uchádzačov o zamestnanie a nárastom dôležitosti do roku 2030 v odvetví C Priemyselná výroba

7412001 Elektromechanik (okrem banského)	NÁRASTO 128 %
7223001 Nastavovač CNC strojov	NÁRASTO 69 %
8211000 Montážny pracovník (operátor) v strojárkej výrobe	NÁRASTO 52 %
7222004 Nástrojár	NÁRASTO 36,7 %
1321012 Riadiaci pracovník (manažér) v strojárkej výrobe	NÁRASTO 38,5 %
7412002 Autoelektrikár	NÁRASTO 64 %
7212002 Zvárač kovov	NÁRASTO 38,8 %
2144005 Strojársky špecialista v oblasti kvality	NÁRASTO 58 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Bez ohľadu na mieru disponibilít a dôležitosť zručností, najväčší nárast zamestnanosti v odvetví C Priemyselná výroba očakávajú spravodajské jednotky v podskupine zamestnaní 1213 Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti stratégie a plánovania, a to v priemere o 124 %. Za ňou nasleduje podskupina zamestnaní 2421 Analytici v oblasti riadenia a organizácie práce s očakávaným nárastom zamestnanosti v priemere o 109,5 % a podskupina zamestnaní 7412 Elektromechanici a autoelektrikári s priemerným nárastom o 96 %.

Pri detailnejšom pohľade na očakávanú zmenu zamestnanosti v konkrétnych zamestnaniach, najväčší nárast zamestnanosti predpokladajú spravodajské jednotky v zamestnaní 2421001 Špecialista optimalizácie procesov, a to v priemere o 138 %. Za ním nasleduje zamestnanie 7412001 Elektromechanik (okrem banského) s očakávaným nárastom zamestnanosti

v priemere o 128 % a v zamestnaní 2144003 Strojársky špecialista konštruktér, projektant očakávajú priemerný nárast o 75,3 %.

Graf č. 2.32: Očakávaný vývoj zamestnanosti v podskupinách zamestnaní s najvyšším nárastom zamestnanosti do roku 2025 v odvetví C Priemyselná výroba

1213 Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti stratégie a plánovania	NÁRAST O 124 %
2421 Analytici v oblasti riadenia a organizácie práce	NÁRAST O 109,5 %
7412 Elektromechanici a autoelektrikári	NÁRAST O 96 %
8212 Montážni pracovníci elektrických a elektronických zariadení	NÁRAST O 91 %
7543 Kvalitári a kontrolóri výrobkov (okrem potravín a nápojov)	NÁRAST O 76,3 %
1211 Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti financií	NÁRAST O 74,7 %
2144 Strojárski špecialisti	NÁRAST O 67,8 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

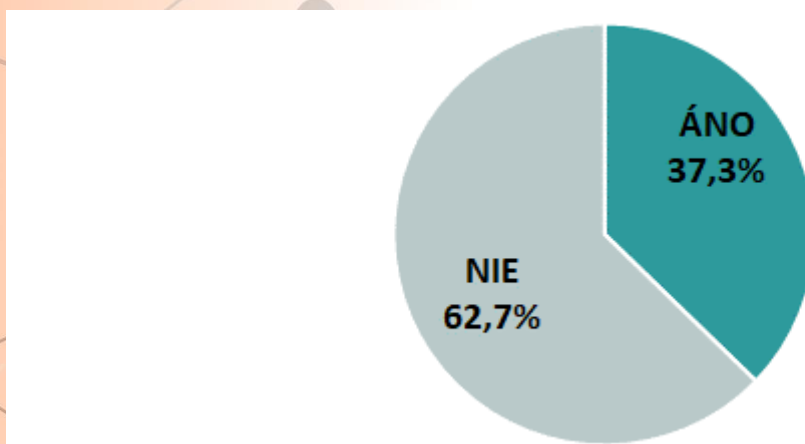
Graf č. 2.33: Očakávaný vývoj zamestnanosti v zamestnaniach s najvyšším nárastom zamestnanosti do roku 2025 v odvetví C Priemyselná výroba

2421001 Špecialista optimalizácie procesov	NÁRAST O 138 %
7412001 Elektromechanik (okrem banksého)	NÁRAST O 128 %
2144003 Strojársky špecialista konštruktér, projektant	NÁRAST O 75,3 %
1211002 Riadiaci pracovník (manažér) v oblasti účtovníctva a financovania	NÁRAST O 74,7 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

V prieskume boli zahrnuté otázky týkajúce sa vzniku nových, zatiaľ neexistujúcich zamestnaní. V odvetví C Priemyselná výroba približne 37,3 % spravodajských jednotiek očakáva vznik nových zamestnaní v horizonte do roku 2030, medzi ktorými boli napríklad: Technik v oblasti elektromobility a konektivity, Automatizér/robotizér, Špecialista pre mobilitu a elektrifikáciu alebo Skúšobný inžinier.

Graf č. 2.34: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Očakávate vo Vašej organizácii vznik nových zamestnaní v horizonte do roku 2030 v odvetví C Priemyselná výroba



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 2.35: Zoznam vybraných novovzniknutých zamestnaní v odvetví C Priemyselná výroba
TECHNIK V OBLASTI ELEKTROMOBILITY A KONEKTIVITY



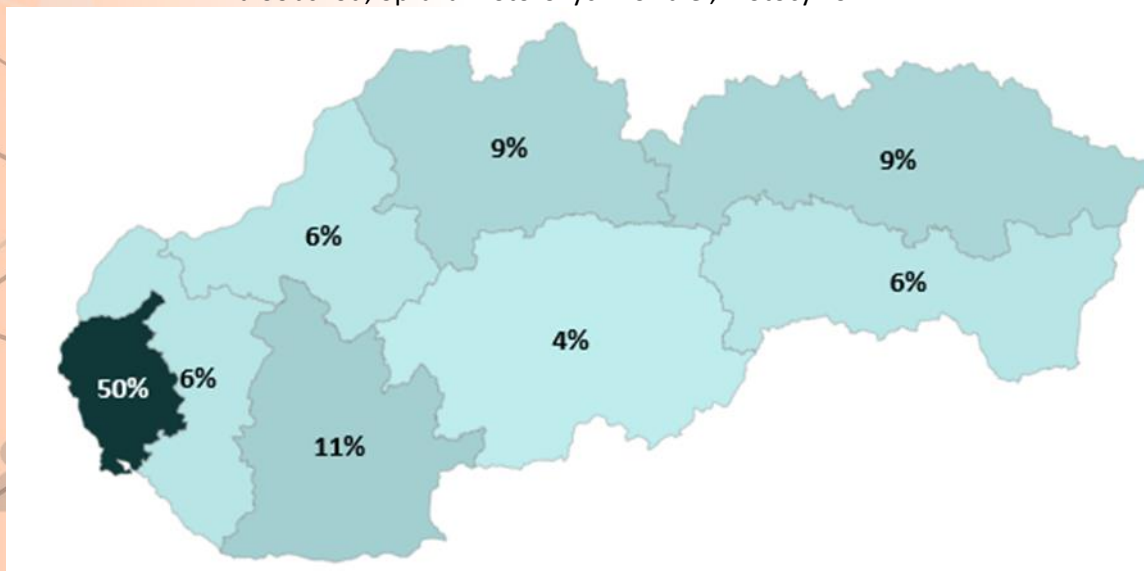
Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

3 VYHODNOTENIE DOTAZNÍKA ZA SPRAVODAJSKÉ JEDNOTKY V ODVETVÍ G VEĽKOOBCHOD A MALOOBCHOD; OPRAVA MOTOROVÝCH VOZIDIEL, MOTOCYKLOV

3.1 VYHODNOTENIE DOTAZNÍKOVÉHO MODULU "VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV" ZA SPRAVODAJSKÉ JEDNOTKY V ODVETVÍ G VEĽKOOBCHOD A MALOOBCHOD; OPRAVA MOTOROVÝCH VOZIDIEL, MOTOCYKLOV

V rámci prieskumu „Štrukturálne zmeny na trhu práce“ sa do zisťovania zapojilo 54 spravodajských jednotiek v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov. Spomedzi zozbieraných údajov 50 % tvorili spravodajské jednotky pôsobiace v Bratislavskom kraji, približne 11 % spravodajských jednotiek bolo z Nitrianskeho kraja a 9 % zo Žilinského kraja. Najmenšie zastúpenie mal Banskobystrický kraj, v ktorom pôsobí 4 % spravodajských jednotiek.

Graf č. 3.1: Regionálne rozloženie spravodajských jednotiek v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Prvý modul dotazníka bol zameraný na vzdelávanie zamestnancov. V rámci tohto modulu sa zisťovalo, v akej miere je dôležité pre spravodajské jednotky ďalšie vzdelávanie svojich zamestnancov. Pri tejto otázke približne 83,3 % spravodajských jednotiek pôsobiach v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov uviedlo, že vzdelávanie je pre nich mimoriadne dôležité, je to základ ich úspechu. Takmer 14,8 % spravodajských jednotiek sa vyjadrilo, že sú v procese tvorby vlastnej stratégie prístupu k vzdelávaniu zamestnancov a 1,9 % uviedlo, že momentálne neriešia vzdelávanie zamestnancov, ale uvedomujú si dôležitosť. Všetky spravodajské jednotky v tomto odvetví uviedli aspoň minimálnu mieru dôležitosti vzdelávania zamestnancov.

Graf č. 3.2: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Ako dôležité je pre Vašu organizáciu ďalšie vzdelávanie Vašich zamestnancov? v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Z prieskumu vyplynulo, že v priemere 64,3 % zamestnancov v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní. Najviac, približne u 40,7 % spravodajských jednotiek viac ako 75 % zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní, u 25,9 % spravodajských jednotiek 25 % - 50 % zamestnancov a v prípade 24,1 % spravodajských jednotiek je to 51 % - 75 % zamestnancov.

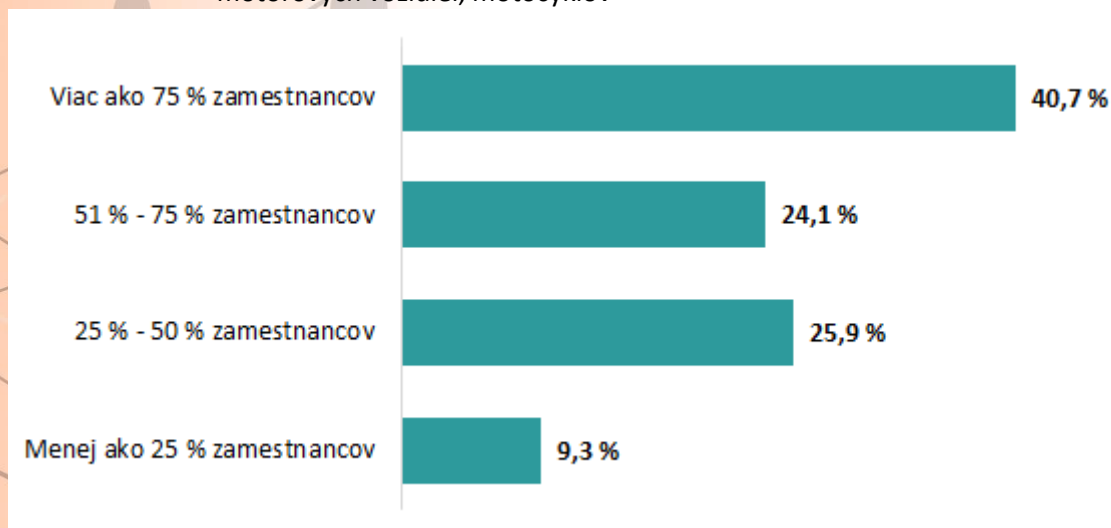
Najmenej, 9,3 % spravodajských jednotiek uviedlo, že menej ako 25 % zamestnancov sa vzdeláva v systéme ďalšieho vzdelávania.

Graf č. 3.3: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Aký podiel Vašich zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní (mimo BOZP a PO) v tomto roku? v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov

V priemere 64,3 % zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní.

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 3.4: Štruktúra spravodajských jednotiek podľa podielu zamestnancov zúčastňujúcich sa na ďalšom vzdelávaní v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov

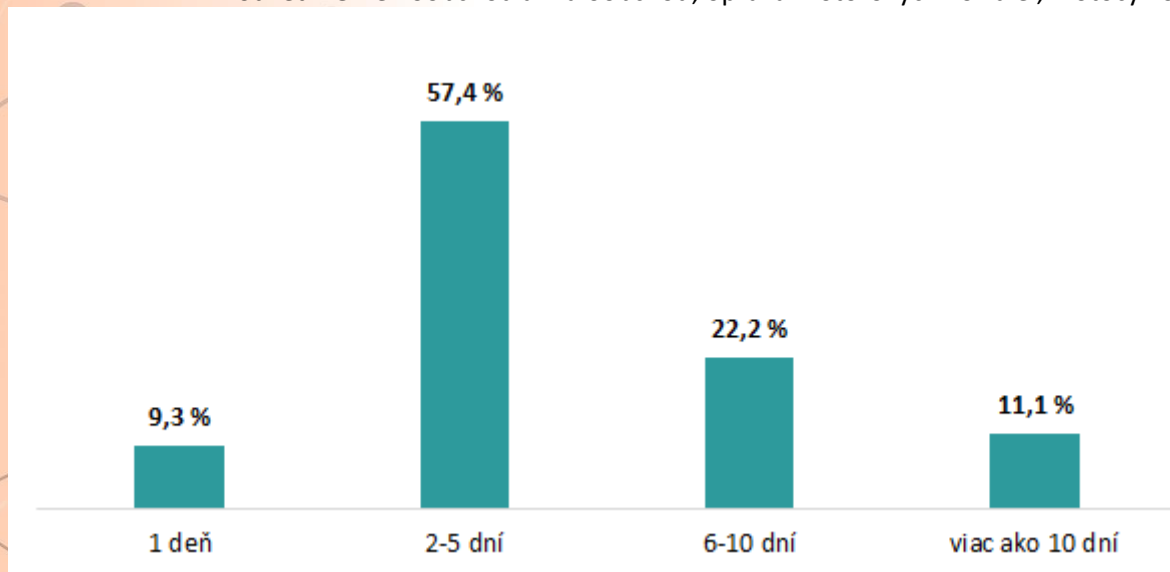


Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Spravodajské jednotky mali možnosť odhadnúť, na aký čas sú ochotné uvoľniť zamestnanca na ďalšie vzdelávanie za rok, pričom aj v tomto prípade ide o vzdelávacie programy mimo BOZP a PO. Najviac, takmer 57,4 % spravodajských jednotiek pôsobiach v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov sa vyjadrilo, že na 2-5 dní môže uvoľniť zamestnanca na ďalšie vzdelávanie za rok a 22,2 % spravodajských jednotiek by bolo schopných uvoľniť svojich zamestnancov na 6-10 dní. Najmenej, približne

9,3 % spravodajských jednotiek by umožnilo svojim zamestnancom vzdelávať sa maximálne 1 deň za rok.

Graf č. 3.5: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Na aký čas je Vaša organizácia ochotná uvoľniť zamestnanca na ďalšie vzdelávanie za rok (mimo BOZP a PO)? v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

V rámci prieskumu sa zisťovalo, aká forma podpory ďalšieho vzdelávania zamestnancov by spravodajským jednotkám najviac pomohla. Spravodajské jednotky mali možnosť vybrať z troch foriem podpory, resp. uviesť iné formy podpory ďalšieho vzdelávania zamestnancov.

Najviac, približne 40,7 %-ám spravodajských jednotiek pôsobiach v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov by pomohol daňový odpočet/úľava/superodpočet nákladov a takisto 33,3 %-ám spravodajských jednotiek by pomohla dotácia pre zamestnávateľa (štátna pomoc). Približne 18,5 % spravodajských jednotiek by privítalo dotáciu/príspevok štátu pre zamestnanca a 7,4 % spravodajských jednotiek uviedlo nejakú inú formu podpory ďalšieho vzdelávania.

Graf č. 3.6: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Aká podpora ďalšieho vzdelávania zamestnancov by Vám ako organizácii najviac pomohla? v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov



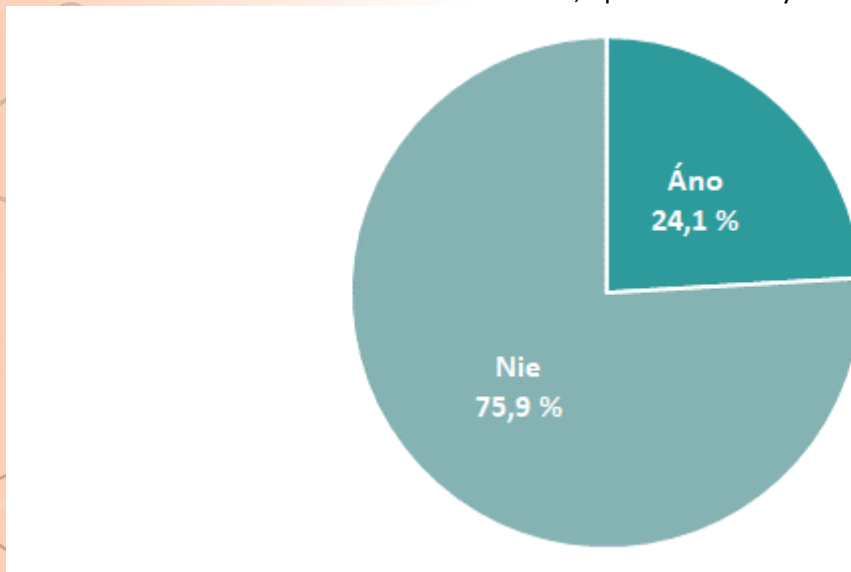
Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Zatiaľ čo niektoré spravodajské jednotky sa stretávajú s ťažkosťami pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov, iné s tým problém nemajú. Približne 24,1 % spravodajských jednotiek pôsobiacich v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov sa vyjadrilo, že čelí problémami pri zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov a 75,9 %-ám spravodajských jednotiek to problém nerobí.

Ak spravodajské jednotky uviedli, že majú problémy pri zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov, v prieskume taktiež uvádzali, o aké problémy ide. Medzi najčastejšie problémy patrila slabá podpora štátu. Spomedzi spravodajských jednotiek, ktoré pociťujú ťažkosti pri zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov, tento problém uviedlo 38,1 % spravodajských jednotiek. Druhou najčastejšou bariérou, ktorou čelí 28,6 % spravodajských jednotiek, bol nedostatok požadovaných a kvalitných kurzov. Približne 14,3 % spravodajských jednotiek považuje legislatívne obmedzenia za brzdiaci faktor a 9,5 % vidí problém v oblasti nízkej motivácie zamestnancov.

Približne 9,5 % spravodajských jednotiek čelí aj inými problémami pri zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov, aké boli uvedené v dotazníku. Spravodajské jednotky ako inú formu podpory ďalšieho vzdelávania zamestnancov uviedli zabezpečenie prevádzky servisu.

Graf č. 3.7: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Stretla sa Vaša organizácia s ťažkosťami pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov? v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 3.8: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Popíšte ťažkosti Vašej organizácie pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov



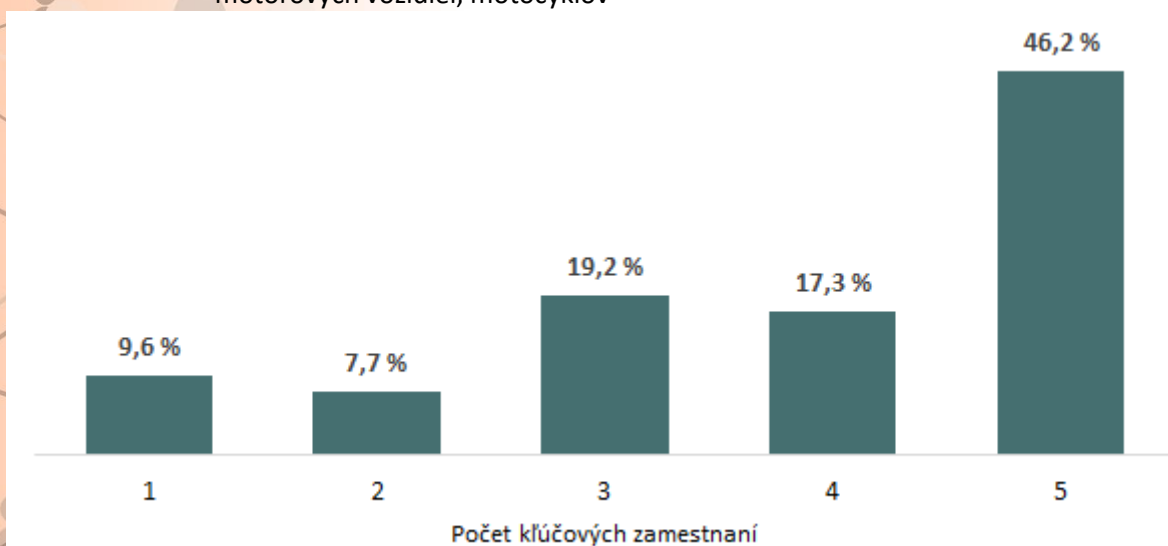
Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

3.2 VYHODNOTENIE DOTAZNÍKOVÉHO MODULU "KLÚČOVÉ ZAMESTNANIA" ZA SPRAVODAJSKÉ JEDNOTKY V ODVETVÍ G VEĽKOOBCHOD A MALOOBCHOD; OPRAVA MOTOROVÝCH VOZIDIEL, MOTOCYKLOV

Najviac, 46,2 % spravodajských jednotiek pôsobiacich v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov uviedlo päť kľúčových zamestnaní, u 19,2 % spravodajských jednotiek sú tri kľúčové zamestnania a 17,3 % spravodajských jednotiek identifikovalo štyri kľúčové zamestnania. Najmenej, 9,6 %, resp. 7,7 % spravodajských jednotiek uviedlo jedno, resp. dve kľúčové zamestnania.

Najčastejšie spravodajské jednotky v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov uviedli ako kľúčové zamestnania napríklad 7231001 Automechanik osobných motorových vozidiel, 3119023 Servisný technik v autoservise, 7213002 Autokarosár alebo 7412002 Autoelektrikár.

Graf č. 3.9: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Koľko kľúčových zamestnaní identifikujete vo Vašej organizácii? v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 3.10: Najčastejšie kľúčové zamestnania u spravodajských jednotiek v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov

7231001 AUTOMECHANIK OSOBNÝCH MOTOROVÝCH VOZIDIEL

7132001 AUTOLAKOVNÍK

7213002 AUTOKAROSÁR

7412002 AUTOELEKTRIKÁR

5223011 PREDAJCA MOTOROVÝCH VOZIDIEL

2149026 AUTOTRONIK - DIAGNOSTICKÝ ŠPECIALISTA

2433004 ŠPECIALISTA PREDAJA MOTOROVÝCH VOZIDIEL

3119023 SERVISNÝ TECHNIK V AUTOSERVICE

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Ku každému zamestnaniu mali spravodajské jednotky identifikovať kľúčové zručnosti a určiť mieru disponibilít zručností uchádzačmi o zamestnanie a odhadnúť očakávaný vývoj dôležitosti kľúčových zručností.

V odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov v najväčšej miere disponujú uchádzači o zamestnanie zručnosťami z kategórie D.4 Obsluha nevýrobných zariadení, v priemere až na 82,3 %. V priemere na 77,6 % ovládajú zručnosti Z.1 Riadenie jednotlivých úsekov a útvarov a na 76,4 % zručnosti B.2 Vybavovanie, zariaďovanie, dojednávania. Na druhej strane, uchádzači o zamestnanie najmenej disponujú zručnosťami A.1 Orientácia v dokumentoch, a to v priemere na 40,7 %. O 5 p. b. majú vyššiu mieru disponibilít (45,7 %) uchádzačmi zručnosti z kategórie A.4 Meranie, skúšanie, testovanie. V priemere na 46,3 % ovládajú uchádzači zručnosti A.8 Vyplňovanie, evidovanie, zaraďovanie, triedenie, vyhľadávanie.

Graf č. 3.11: Zručnosti s najvyššou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov

KÓD A NÁZOV KATEGÓRIE ZRUČNOSTÍ	MIERA DISPONIBILITY ZRUČNOSTÍ UCHÁDZAČMI
D.4 Obsluha nevýrobných zariadení	82,3 %
Z.1 Riadenie jednotlivých úsekov a útvarov	77,6 %
B.2 Vybavovanie, zariaďovanie, dojednávanie	76,4 %
C.1 Tvarovanie a tvarové úpravy ručné, ručnými nástrojmi a ručnými zariadeniami	74 %
A.5 Výpočty, oceňovanie, kalkulovanie	70 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 3.12: Zručnosti s najnižšou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov

KÓD A NÁZOV KATEGÓRIE ZRUČNOSTÍ	MIERA DISPONIBILITY ZRUČNOSTÍ UCHÁDZAČMI
A.1 Orientácia v dokumentoch	40,7 %
A.4 Meranie, skúšanie, testovanie	45,7 %
A.8 Vyplňovanie, evidovanie, zaraďovanie, triedenie, vyhľadávanie	46,3 %
C.4 Nastavovanie, oživovanie, opravy a údržba	55,6 %
C.3 Zostavovanie, montovanie, spojovanie, zmiešavanie	56,9 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

V rámci druhého modulu sa identifikovali zručnosti, ktorými uchádzači o zamestnanie disponujú v pomerne nízkej miere a zároveň dôležitosť týchto zručností bude pravdepodobne rásť do roku 2030. To znamená, že je potrebné zvyšovanie týchto zručností u žiakov a študentov stredných a vysokých škôl, resp. vzdelávanie zamestnancov v týchto oblastiach, aby ich v budúcnosti v dostatočnej miere ovládali.

Například v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov, zručnosti z kategórie A.1 Orientácia v dokumentoch ovládajú uchádzači o zamestnanie v priemere na 40,7 %, avšak 89,8 % spravodajských jednotiek očakáva nárast dôležitosti týchto zručností do roku 2030. Zručnosti z kategórie A.4 Meranie, skúšanie, testovanie ovládajú zamestnanci na úrovni 45,7 % a 91,3 % spravodajských jednotiek sa vyjadrilo, že pravdepodobne tieto zručnosti sa stávajú čoraz dôležitejšími. Nie je to inak ani so zručnosťami z kategórie C.4 Nastavovanie, oživovanie, opravy a údržba, ktorými uchádzači disponujú na 55,6 % a 96 % spravodajských jednotiek uviedlo očakávaný nárast ich dôležitosti.

Graf č. 3.13: Zručnosti s nízkou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie a nárastom dôležitosti do roku 2030 v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov

KÓD A NÁZOV KATEGÓRIE ZRUČNOSTÍ	MIERA DISPONIBILITY ZRUČNOSTÍ UCHÁDZAČMI	PODIEL RESPONDENTOV UVÁDZAJÚCICH NÁRAST DÔLEŽITOSTI ZRUČNOSTI
A.1 Orientácia v dokumentoch	40,7 %	89,8 %
A.4 Meranie, skúšanie, testovanie	45,7 %	91,3 %
C.4 Nastavovanie, oživovanie, opravy a údržba	55,6 %	96 %
C.2 Povrchové úpravy ručnými nástrojmi a pomôckami	57,1 %	100 %
A.7 Vymýšľanie, vyvíjanie, projektovanie, konštruovanie, programovanie	58,2 %	100 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Podskupina zamestnaní 2149 Technickí špecialisti (okrem špecialistov v oblasti elektrotechnológií) v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel,

motocyklov sa ukázala ako najviac ohrozená z hľadiska disponibility kľúčových zručností uchádzačmi o zamestnanie. Zručnosti z kategórie C.4 Nastavovanie, oživovanie, opravy a údržba uchádzači o zamestnanie ovládajú v priemere na 20 %, pričom takmer všetky spravodajské jednotky očakávajú nárast dôležitosti týchto zručností v predmetnej podskupine zamestnaní. Takisto zručnosti z kategórie C.3 Zostavovanie, montovanie, spojovanie, zmiešavanie majú mieru disponibility u uchádzačov o zamestnanie na úrovni 25 % a takmer všetky spravodajské jednotky sa vyjadrili, že tieto zručnosti sa stávajú čoraz dôležitejšími.

Druhou podskupinou zamestnaní bola 7412 Elektromechanici a autoelektrikári, v ktorej zručnosti z kategórie D.2 Obsluha automatizovaných (programovateľných) výrobných strojov, zariadení a pracovísk uchádzači o zamestnanie ovládajú v priemere na 20 %, pričom takmer všetky spravodajské jednotky očakávajú nárast dôležitosti týchto zručností v predmetnej podskupine zamestnaní. Takisto zručnosti z kategórie A.7 Vymýšľanie, vyvíjanie, projektovanie, konštruovanie, programovanie majú mieru disponibility u uchádzačov o zamestnanie na úrovni 20 % a takmer všetky spravodajské jednotky sa vyjadrili, že tieto zručnosti sa stávajú čoraz dôležitejšími.

Graf č. 3.14: Zručnosti s nízkou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 2149 Technickí špecialisti (okrem špecialistov v oblasti elektrotechnológií) v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 3.15: Zručnosti s nízkou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7412 Elektromechanici a autoelektrikári v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 3.16: Zručnosti s nízkou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7213 Klampiari v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 3.17: Zručnosti s nízkou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 3113 Elektrotechnici a

energetici v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 3.18: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 5223 Predavači v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Po agregácii údajov na podskupiny zamestnaní, nasledovný graf znázorňuje zmeny zamestnanosti v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov vo vyššie spomenutých podskupinách zamestnaní (v ktorých sa identifikovali zručnosti s nízkou mierou disponibilít uchádzačmi o zamestnanie a nárastom dôležitosti týchto zručností do roku 2030). Najväčší priemerný nárast zamestnanosti spomedzi týchto podskupín zamestnaní v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov zaznamenali spravodajské jednotky v podskupine zamestnaní 7412 Elektromechanici a autoelektrikári, a to nárast o 73,8 %. V podskupine zamestnaní 7213 Klampjari taktiež očakávajú nárast zamestnanosti v priemere o 57,1 %.

Graf č. 3.19: Očakávaný vývoj zamestnanosti v podskupinách zamestnaní s nízkou mierou disponibilít kľúčových zručností u uchádzačov o zamestnanie a nárastom dôležitosti do roku 2030 v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov

2149 Technickí špecialisti (okrem špecialistov v oblasti elektrotechnológií)

NÁRAST O 8,3 %

7412 Elektromechanici a autoelektrikári

NÁRAST O 73,8 %

7213 Klampiari

NÁRAST O 57,1 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

V rámci prieskumu sa identifikovali zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a zároveň s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 nielen v rámci podskupín zamestnaní, ale aj v konkrétnych zamestnaniach.

Napríklad v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov zamestnanie 7412002 Autoelektrikár sa ukázalo ako najviac ohrozené z hľadiska disponibilít kľúčových zručností uchádzačmi o zamestnanie. Zručnosti z kategórie D.2 Obsluha automatizovaných (programovateľných) výrobných strojov, zariadení a pracovísk uchádzači o zamestnanie ovládajú v priemere na 20 %, pričom takmer všetky spravodajské jednotky očakávajú nárast dôležitosti týchto zručností v predmetnom zamestnaní. Takisto zručnosti z kategórie A.7 Vymýšľanie, vyvíjanie, projektovanie, konštruovanie, programovanie majú mieru disponibilít u uchádzačov o zamestnanie na úrovni 20 % a takmer všetky spravodajské jednotky sa vyjadrili, že tieto zručnosti sa stávajú čoraz dôležitejšími.

Druhým v poradí v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov bolo zamestnanie 7213002 Autokarosár, v ktorom zručnosti z kategórie A.6 Analyzovanie, diagnostikovanie uchádzači o zamestnanie ovládajú v priemere na 30 %, pričom takmer všetky spravodajské jednotky očakávajú nárast dôležitosti týchto zručností. Takisto zručnosti z kategórie A.4 Meranie, skúšanie, testovanie majú mieru disponibilít u uchádzačov o zamestnanie na úrovni 15 % a takmer všetky spravodajské jednotky sa vyjadrili, že tieto zručnosti sa stávajú čoraz dôležitejšími.

Grafy nižšie znázorňujú zamestnania, v ktorých sa identifikovali zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a zároveň s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030.

Graf č. 3.20: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v zamestnaní 7412002 Autoelektrikár v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 3.21: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v zamestnaní 7213002 Autokarosár v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 3.22: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v zamestnaní 5223011 Predajca motorových vozidiel v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Pri pohľade na zamestnania, v ktorých sa identifikovali zručnosti s nízkou mierou disponibilít uchádzačmi o zamestnanie a s nárastom dôležitosti týchto zručností do roku 2030, najväčší priemerný nárast zamestnanosti v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov zaznamenali spravodajské jednotky v zamestnaní 7412002 Autoelektrikár, a to nárast o 83,2 %. V zamestnaní 7213002 Autokarosár taktiež očakávajú nárast zamestnanosti v priemere o 57,1 %.

Graf č. 3.23: Očakávaný vývoj zamestnanosti v zamestnaniach s nízkou mierou disponibilít kľúčových zručností u uchádzačov o zamestnanie a nárastom dôležitosti do roku 2030 v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov

7412002 Autoelektrikár	NÁRASTO 83,2 %
7213002 Autokarosár	NÁRASTO 57,1 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Bez ohľadu na mieru disponibilít a dôležitosť zručností, najväčší nárast zamestnanosti predpokladajú spravodajské jednotky pôsobiace v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov v podskupine zamestnaní 1221 Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti obchodu a marketingu, a to v priemere o 200 %. Za ňou nasleduje podskupina zamestnaní 1211 Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti financií s očakávaným

nárastom počtu zamestnancov v priemere o 140 % a podskupina zamestnaní 3322 Obchodní zástupcovia s priemerným nárastom o 105 %.

Pri detailnejšom pohľade na očakávanú zmenu zamestnanosti v konkrétnych zamestnaniach, najväčší nárast zamestnanosti očakávajú spravodajské jednotky v zamestnaní 1221001 Riadiaci pracovník (manažér) v oblasti obchodu (obchodný riaditeľ), a to v priemere o 200 %. Za ním nasleduje zamestnanie 1211002 Riadiaci pracovník (manažér) v oblasti účtovníctva a financovania s očakávaným nárastom zamestnanosti v priemere o 140 % a v zamestnaní 3322000 Obchodný zástupca sa očakáva priemerný nárast o 105 %.

Graf č. 3.24: Očakávaný vývoj zamestnanosti v podskupinách zamestnaní s najvyšším nárastom zamestnanosti do roku 2025 v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov

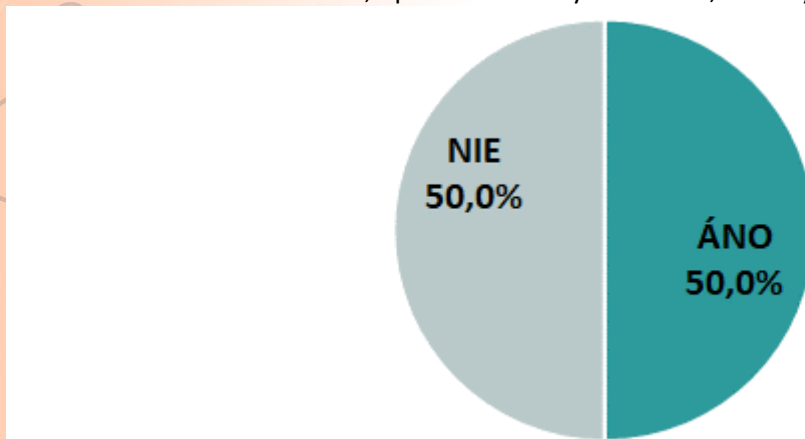
1221 Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti obchodu a marketingu	NÁRAST O 200 %
1211 Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti financií	NÁRAST O 140 %
3322 Obchodní zástupcovia	NÁRAST O 105 %
7412 Elektromechanici a autoelektrikári	NÁRAST O 73,8 %
3119 Technici vo fyzikálnych, technických vedách a doprave inde neuvedení	NÁRAST O 72,9 %
7231 Mechanici a opravári motorových vozidiel	NÁRAST O 71,5 %
7213 Klampiari	NÁRAST O 57,1 %
5223 Predavači	NÁRAST O 34 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

V prieskume boli zahrnuté otázky týkajúce sa vzniku nových, zatiaľ neexistujúcich zamestnaní. V odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov približne 50 % spravodajských jednotiek očakáva vznik nových zamestnaní v horizonte do roku 2030, medzi ktorými boli napríklad: Špecialista na opravu vozidiel

s alternatívnym pohonom, Technik v oblasti elektromobility a konektivity, Automatizér/robotizér, Špecialista pre mobilitu a elektrifikáciu, Simulačný inžinier pre oblasť E-mobility alebo Skúšobný inžinier.

Graf č. 3.25: Odpovede spravodajských jednotiek na otázku: Očakávate vo Vašej organizácii vznik nových zamestnaní v horizonte do roku 2030 v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 3.26: Zoznam vybraných novovzniknutých zamestnaní v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov

ŠPECIALISTA NA OPRAVU VOZIDIEL S ALTERNATÍVNYM POHONOM

ŠPECIALISTA PRE MOBILITU A ELEKTRIFIKÁCIU

AUTODIAGNOSTIK

ŠPECIALIZOVANÝ AUTOKLAMPIAR

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

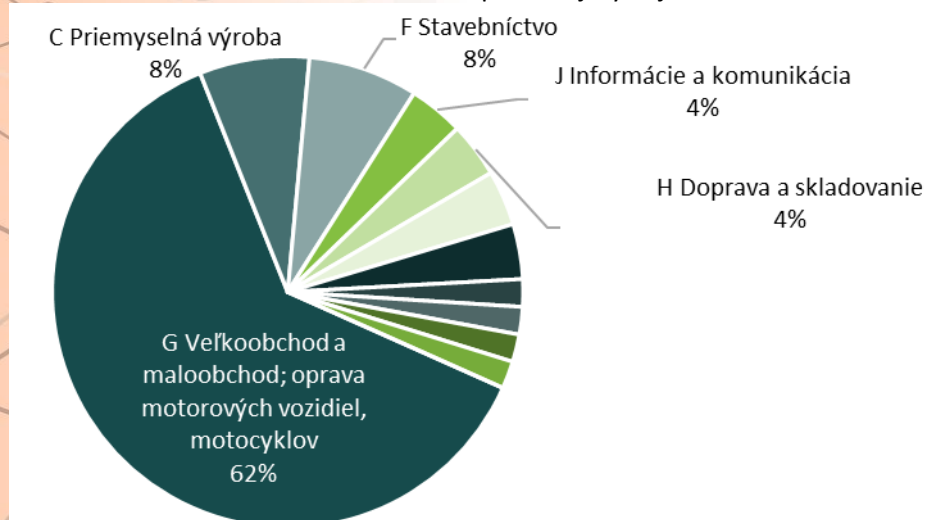
4 VYHODNOTENIE DOTAZNÍKA ZA SPRAVODAJSKÉ JEDNOTKY S MENEJ AKO 50 ZAMESTNANCAMI

4.1 VYHODNOTENIE DOTAZNÍKOVÉHO MODULU "VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV" ZA SPRAVODAJSKÉ JEDNOTKY S MENEJ AKO 50 ZAMESTNANCAMI

V rámci prieskumu „Štrukturálne zmeny na trhu práce“ sa do zisťovania zapojilo 53 spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami.

Z hľadiska odvetvovej štruktúry malých spravodajských jednotiek dominuje odvetvie G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov, v ktorom pôsobí 62 % malých spravodajských jednotiek a 8 % podniká v odvetví C Priemyselná výroba. Tretím dominantným odvetvím z hľadiska početnosti spravodajských jednotiek bolo odvetvie F Stavebníctvo, v ktorom pôsobí 8 % malých spravodajských jednotiek.

Graf č. 4.1: Odvetvová štruktúra spravodajských jednotiek



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Pri otázke zameranej na dôležitosť vzdelávania zamestnancov, približne 66 % spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami uviedlo, že vzdelávanie je pre nich mimoriadne dôležité, je to základ ich úspechu. Takmer 22,6 % malých spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami sa vyjadrilo, že sú v procese tvorby vlastnej stratégie prístupu k vzdelávaniu zamestnancov a 9,4 % uviedlo, že momentálne neriešia vzdelávanie zamestnancov, ale uvedomujú si dôležitosť. Zvyšných 1,9 % malých spravodajských jednotiek vzdelávanie zamestnancov nepovažuje za dôležitú oblasť.

Graf č. 4.2: Odpovede spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami na otázku: Ako dôležité je pre Vašu organizáciu ďalšie vzdelávanie Vašich zamestnancov?



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Z prieskumu vyplynulo, že u spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami v priemere 56,7 % zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní. U spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami pôsobiacich v odvetví C Priemyselná výroba, v priemere 16 % zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní. Najviac, v priemere až 68,1 % zamestnancov je zapojených do procesu ďalšieho vzdelávania v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov. V odvetví F Stavebníctvo v priemere 46,5 % zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní.

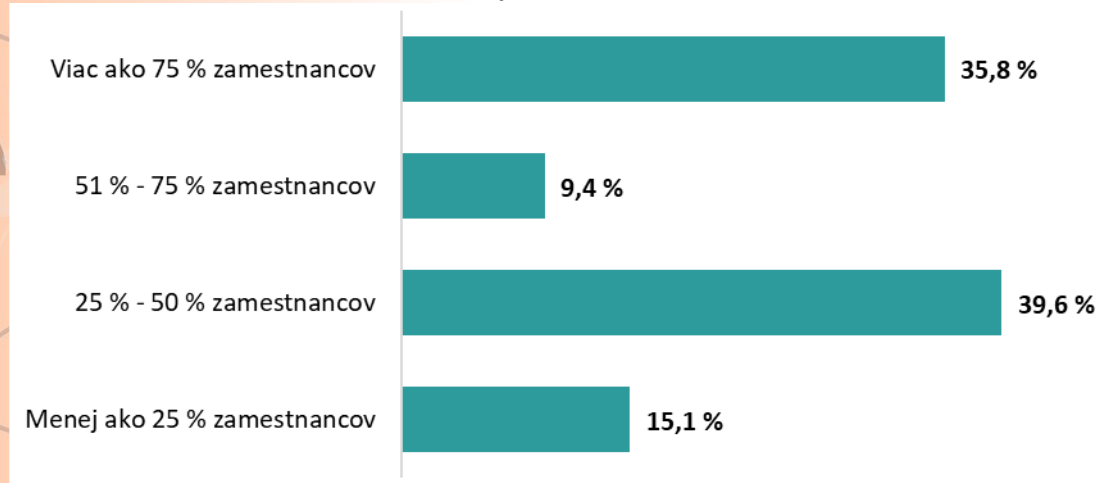
V tejto veľkostnej kategórii najviac, približne u 39,6 % malých spravodajských jednotiek 25 % - 50 % zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní, u 35,8 % malých spravodajských jednotiek viac ako 75 % zamestnancov a v prípade 15,1 % malých spravodajských jednotiek je to menej ako 25 % zamestnancov. Najmenej, 9,4 % spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami uviedlo, že 51 % - 75 % zamestnancov sa vzdeláva v systéme ďalšieho vzdelávania.

Graf č. 4.3: Odpovede spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami na otázku: Aký podiel Vašich zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní (mimo BOZP a PO) v tomto roku?



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

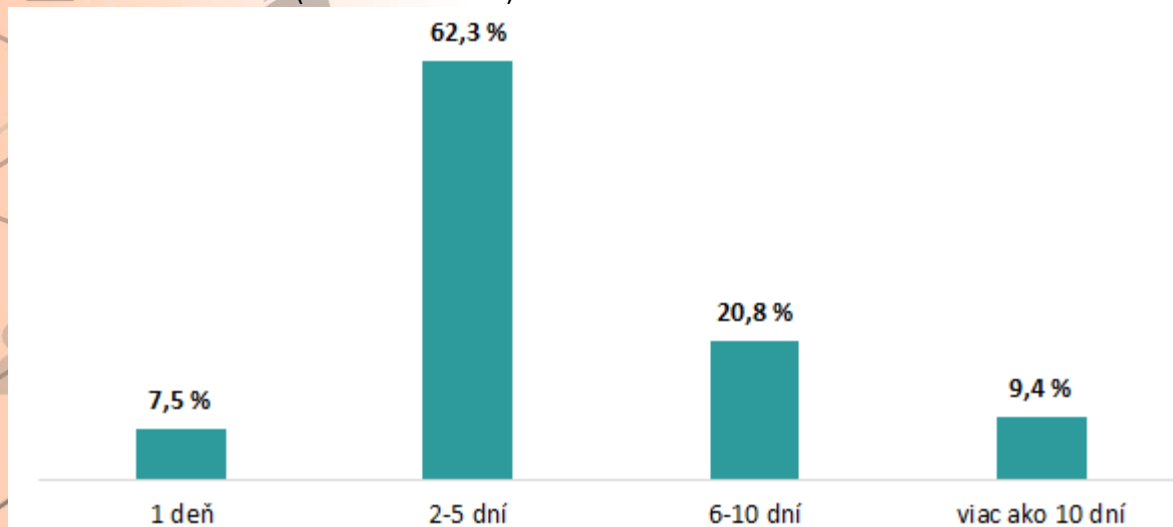
Graf č. 4.4: Štruktúra spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami podľa podielu zamestnancov zúčastňujúcich sa na ďalšom vzdelávaní



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Najviac, takmer 62,3 % spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami sa vyjadrilo, že na 2-5 dní môže uvoľniť zamestnanca na ďalšie vzdelávanie za rok a 20,8 % malých spravodajských jednotiek by bolo schopných uvoľniť svojich zamestnancov na 6-10 dní. Najmenej, približne 7,5 % malých spravodajských jednotiek v tejto veľkostnej kategórii by umožnilo svojim zamestnancom vzdelávať sa maximálne 1 deň za rok.

Graf č. 4.5: Odpovede spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami na otázku: Na aký čas je Vaša organizácia ochotná uvoľniť zamestnanca na ďalšie vzdelávanie za rok (mimo BOZP a PO)?

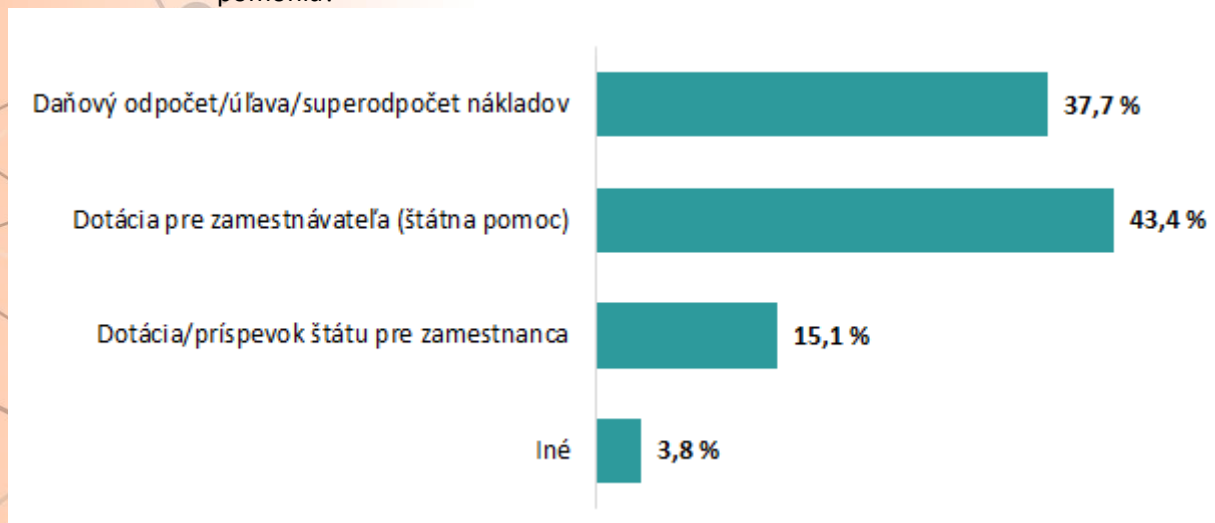


Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

V rámci prieskumu sa zisťovalo, aká forma podpory ďalšieho vzdelávania zamestnancov by spravodajským jednotkám najviac pomohla.

Najviac, približne 43,4 %-ám spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami by pomohla dotácia pre zamestnávateľa (štátna pomoc) a takisto 37,7 %-ám malých spravodajských jednotiek by pomohol daňový odpočet/úľava/superodpočet nákladov. Približne 15,1 % malých spravodajských jednotiek by privítalo dotáciu/príspevok štátu pre zamestnanca a 3,8 % malých spravodajských jednotiek uviedlo nejakú inú formu podpory ďalšieho vzdelávania. Okrem uvedených foriem podpory vzdelávania zamestnancov, spravodajské jednotky uviedli napríklad komerčné vzdelávanie v odbore.

Graf č. 4.6: Odpovede spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami na otázku: Aká podpora ďalšieho vzdelávania zamestnancov by Vám ako organizácii najviac pomohla?



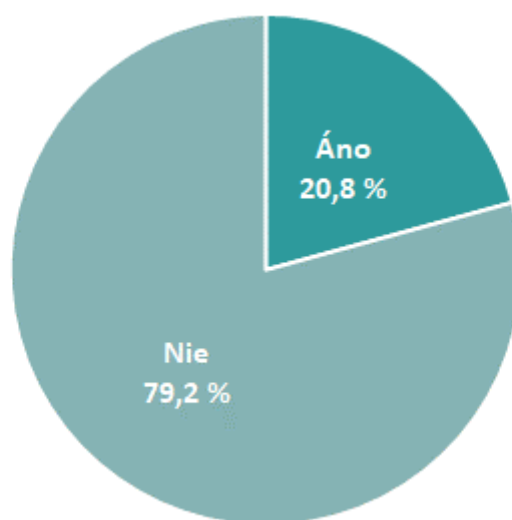
Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Zatiaľ čo niektoré spravodajské jednotky sa stretávajú s ťažkosťami pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov, iné s tým problém nemajú. Približne 20,8 % spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami sa vyjadrilo, že čelí problémami pri zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov a 79,2 %-ám malých spravodajských jednotiek to problém nerobí.

Ak spravodajské jednotky uviedli, že majú problémy pri zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov, v prieskume taktiež uvádzali, o aké problémy ide. Medzi najčastejšie problémy patril nedostatok požadovaných a kvalitných kurzov. Spomedzi malých spravodajských jednotiek, ktoré pociťujú ťažkosti pri zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov, tento problém uviedlo 41,2 % spravodajských jednotiek. Druhou najčastejšou bariérou, ktorou čelí 35,3 % malých spravodajských jednotiek, bola slabá podpora štátu. Približne 5,9 % malých spravodajských jednotiek považuje nízku motiváciu zamestnancov za brzdiaci faktor a 5,9 % vidí problém v oblasti nízkej motivácie zamestnancov.

Približne 11,8 % malých spravodajských jednotiek čelí aj inými problémami pri zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov, aké boli uvedené v dotazníku. Spravodajské jednotky s menej ako 50 zamestnancami najčastejšie uviedli ako bariéru nedostatok vhodných kurzov a nevyhnutnosť zabezpečiť plynulú prevádzku.

Graf č. 4.7: Odpovede spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami na otázku: Stretla sa Vaša organizácia s ťažkosťami pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov?



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 4.8: Odpovede spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami na otázku: Popíšte ťažkosti Vašej organizácie pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov

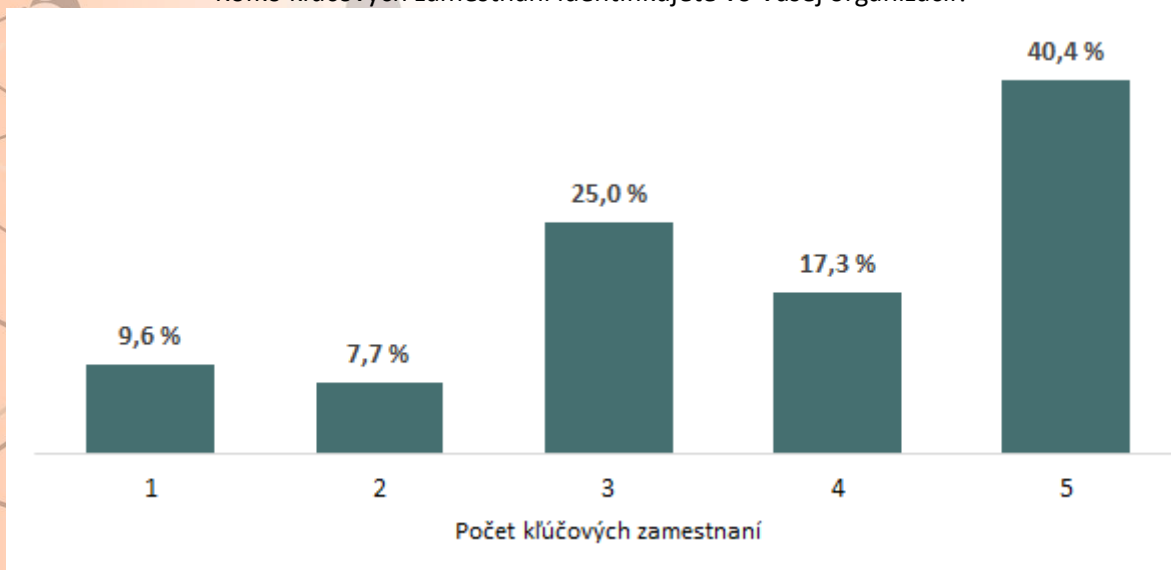


Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

4.2 VYHODNOTENIE DOTAZNÍKOVÉHO MODULU "KLÚČOVÉ ZAMESTNANIA" ZA SPRAVODAJSKÉ JEDNOTKY S MENEJ AKO 50 ZAMESTNANCAMI

Pri identifikácii kľúčových zamestnaní v organizácii 40,4 % spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami uviedlo päť kľúčových zamestnaní, u 25 % spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami sú tri kľúčové zamestnania a 17,3 % spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami identifikovalo štyri kľúčové zamestnania. Najmenej, 9,6 %, resp. 7,7 % malých spravodajských jednotiek uviedlo jedno, resp. dve kľúčové zamestnania. Najčastejšie spravodajské jednotky s menej ako 50 zamestnancami uviedli ako kľúčové zamestnania napríklad 7231001 Automechanik osobných motorových vozidiel, 7213002 Autokarosár, 3119023 Servisný technik v autoservise, 7412002 Autoelektrikár alebo 5223011 Predajca motorových vozidiel.

Graf č. 4.9: Odpovede spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami na otázku: Koľko kľúčových zamestnaní identifikujete vo Vašej organizácii?



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 4.10: Najčastejšie kľúčové zamestnania u spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami

7231001 AUTOMECHANIK OSOBNÝCH MOTOROVÝCH VOZIDIEL

7213002 AUTOKAROSÁR

3119023 SERVISNÝ TECHNIK V AUTOSERVEISE

7412002 AUTOELEKTRIKÁR

5223011 PREDAJCA MOTOROVÝCH VOZIDIEL

3322000 OBCHODNÝ ZÁSTUPCA

2433004 ŠPECIALISTA PREDAJA MOTOROVÝCH VOZIDIEL

2149026 AUTOTRONIK - DIAGNOSTICKÝ ŠPECIALISTA

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

U spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami v najväčšej miere disponujú uchádzači o zamestnanie zručnosťami z kategórie Z.1 Riadenie jednotlivých úsekov a útvarov, v priemere až na 71 %. V priemere na 70 % ovládajú zručnosti A.5 Výpočty, oceňovanie, kalkulovanie a na 67,5 % zručnosti B.2 Vybavovanie, zariaďovanie, dojednávania. Na druhej strane, uchádzači o zamestnanie najmenej disponujú zručnosťami A.1 Orientácia v dokumentoch, a to v priemere na 42,4 %. O 13,3 p. b. majú vyššiu mieru disponibilít (55,7 %) uchádzačmi zručnosti z kategórie A.4 Meranie, skúšanie, testovanie. V priemere na 56,3 % ovládajú uchádzači zručnosti A.8 Vyplňovanie, evidovanie, zaraďovanie, triedenie, vyhľadávanie.

Graf č. 4.11: Zručnosti s najvyššou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie u spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami

KÓD A NÁZOV KATEGÓRIE ZRUČNOSTÍ	MIERA DISPONIBILITY ZRUČNOSTÍ UCHÁDZAČMI
Z.1 Riadenie jednotlivých úsekov a útvarov	71 %
A.5 Výpočty, oceňovanie, kalkulovanie	70 %
B.2 Vybavovanie, zariaďovanie, dojednávanie	67,5 %
A.3 Posudzovanie, kontrola	67,1 %
Z.5 Ostatné organizačné a koordinačné činnosti	66 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 4.12: Zručnosti s najnižšou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie u spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami

KÓD A NÁZOV KATEGÓRIE ZRUČNOSTÍ	MIERA DISPONIBILITY ZRUČNOSTÍ UCHÁDZAČMI
A.1 Orientácia v dokumentoch	42,4 %
A.4 Meranie, skúšanie, testovanie	55,7 %
A.8 Vyplňovanie, evidovanie, zaraďovanie, triedenie, vyhľadávanie	56,3 %
A.7 Vymýšľanie, vyvíjanie, projektovanie, konštruovanie, programovanie	57,1 %
C.6 Manipulácia s predmetmi a materiálmi	58 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

V rámci druhého modulu boli identifikované zručnosti, ktorými uchádzači o zamestnanie disponujú v pomerne nízkej miere a zároveň dôležitosť týchto zručností bude pravdepodobne rásť do roku 2030. To znamená, že je potrebné zvyšovanie týchto zručností u žiakov a študentov stredných a vysokých škôl, resp. vzdelávanie zamestnancov v týchto oblastiach, aby ich v budúcnosti v dostatočnej miere ovládali.

Například u spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami, zručnosti z kategórie A.1 Orientácia v dokumentoch ovládajú uchádzači o zamestnanie v priemere na 42,4 %, pričom 89,7 % spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami očakáva nárast dôležitosti týchto zručností do roku 2030. Zručnosti z kategórie A.4 Meranie, skúšanie, testovanie ovládajú zamestnanci na úrovni 55,7 % a 82,6 % malých spravodajských jednotiek sa vyjadrilo, že pravdepodobne tieto zručnosti sa stávajú čoraz dôležitejšími. Nie je to inak ani so zručnosťami z kategórie A.8 Vyplňovanie, evidovanie, zaraďovanie, triedenie, vyhľadávanie, ktorými uchádzači disponujú na 56,3 % a takmer všetky spravodajské jednotky patriace do tejto veľkostnej kategórie uviedli očakávaný nárast ich dôležitosti.

Graf č. 4.13: Zručnosti s nízkou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie a nárastom dôležitosti do roku 2030 u spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami

KÓD A NÁZOV KATEGÓRIE ZRUČNOSTÍ	MIERA DISPONIBILITY ZRUČNOSTÍ UCHÁDZAČMI	PODIEL RESPONDENTOV UVÁDZAJÚCICH NÁRAST DÔLEŽITOSTI ZRUČNOSTI
A.1 Orientácia v dokumentoch	42,4 %	89,7 %
A.4 Meranie, skúšanie, testovanie	55,7 %	82,6 %
A.8 Vyplňovanie, evidovanie, zaraďovanie, triedenie, vyhľadávanie	56,3 %	100 %
A.7 Vymýšľanie, vyvíjanie, projektovanie, konštruovanie, programovanie	57,1 %	100 %
C.6 Manipulácia s predmetmi a materiálmi	58 %	100 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

V rámci prieskumu sa identifikovali zručnosti v rámci podskupín zamestnaní s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030. Nízkou mierou disponibilít sa v tomto prípade rozumie miera disponibilít nižšia než 30 %.

Podskupina zamestnaní 2149 Technickí špecialisti inde neuvedení (okrem špecialistov v oblasti elektrotechnológií) u spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami sa ukázala ako najviac ohrozená z hľadiska disponibilít kľúčových zručností uchádzačmi o zamestnanie. Zručnosti z kategórie C.4 Nastavovanie, oživovanie, opravy a údržba uchádzači o zamestnanie ovládajú v priemere na 20 %, pričom takmer všetky spravodajské jednotky patriace do tejto veľkostnej kategórie očakávajú nárast dôležitosti týchto zručností v predmetnej podskupine zamestnaní. Takisto zručnosti z kategórie C.3 Zostavovanie, montovanie, spojovanie, zmiešavanie majú mieru disponibilít u uchádzačov o zamestnanie na úrovni 20 % a podľa takmer všetkých spravodajských jednotiek sa tieto zručnosti stávajú čoraz dôležitejšími.

Druhou podskupinou zamestnaní bola 7213 Klampiari, v ktorej zručnosti z kategórie Z.2 Koordinačné činnosti, projektové riadenie, riadenie prierezových činností uchádzači o zamestnanie ovládajú v priemere na 30 %, pričom takmer všetky spravodajské jednotky s menej ako 50 zamestnancami očakávajú nárast dôležitosti týchto zručností v predmetnej podskupine zamestnaní. Takisto zručnosti z kategórie A.4 Meranie, skúšanie, testovanie majú mieru disponibilít u uchádzačov o zamestnanie na úrovni 15 % a podľa takmer všetkých spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami sa tieto zručnosti stávajú čoraz dôležitejšími.

Grafy nižšie znázorňujú podskupiny zamestnaní, v ktorých sa identifikovali zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030.

Graf č. 4.14: Zručnosti s nízkou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 2149 Technickí špecialisti inde neuvedení (okrem špecialistov v oblasti elektrotechnológií) u spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 4.15: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7213 Klampiari u spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 4.16: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 3113 Elektrotechnici a energetici u spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami



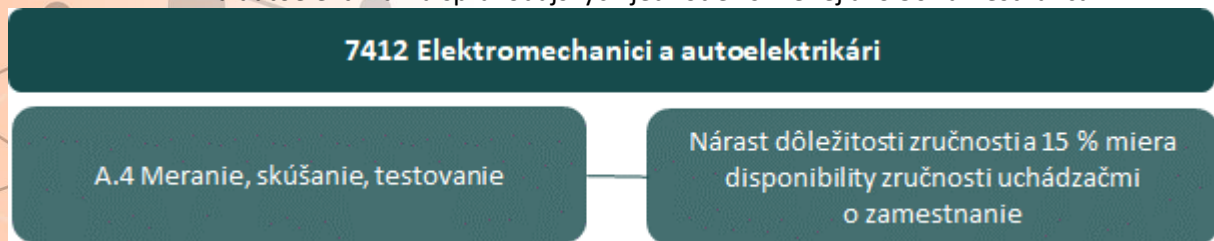
Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 4.17: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 1213 Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti stratégie a plánovania u spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami



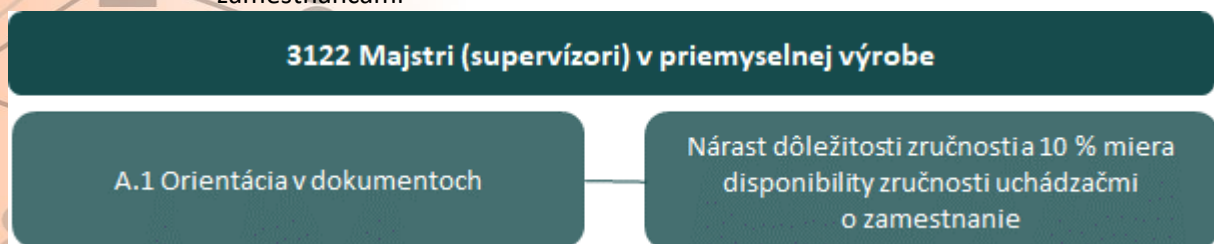
Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 4.18: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7412 Elektromechanici a autoelektrikári u spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 4.19: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 3122 Majstri (supervízori) v priemyselnej výrobe u spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Dotazník obsahoval otázku ohľadom očakávaného vývoja počtu zamestnancov v jednotlivých kľúčových zamestnaniach do roku 2025. Spravodajské jednotky mali možnosť odhadnúť zmenu počtu zamestnancov od -100 % až do 300 % (záporné percento predstavuje pokles, kladné percento predstavuje nárast a 0 % znamená bez zmeny).

Po agregácii údajov do podskupín zamestnaní, nasledovný graf znázorňuje zmeny zamestnanosti u spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami vo vyššie spomenutých podskupinách zamestnaní (v ktorých sa identifikovali zručnosti s nízkou mierou disponibilít uchádzačmi o zamestnanie a nárastom dôležitosti týchto zručností do roku 2030). Najväčší priemerný nárast zamestnanosti spomedzi týchto podskupín zamestnaní u spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami zaznamenala podskupina zamestnaní 3322 Obchodní zástupcovia, a to o 70,7 %. Spravodajské jednotky taktiež očakávajú nárast počtu zamestnancov v podskupine zamestnaní 7412 Elektromechanici a autoelektrikári, a to v priemere o 66 %.

Graf č. 4.20: Očakávaný vývoj zamestnanosti v podskupinách zamestnaní s nízkou mierou disponibilít kľúčových zručností u uchádzačov o zamestnanie a nárastom dôležitosti do roku 2030 u spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami

2149 Technickí špecialisti inde neuvedení (okrem špecialistov v oblasti elektrotechnológií)	NÁRAST O 23,3 %
7213 Klampiari	NÁRAST O 64,3 %
3113 Elektrotechnici a energetici	NÁRAST O 27,7 %
1213 Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti stratégie a plánovania	NÁRAST O 2 %
7412 Elektromechanici a autoelektrikári	NÁRAST O 66 %
3322 Obchodní zástupcovia	NÁRAST O 70,7 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Bez ohľadu na mieru disponibility a dôležitosť zručností, najväčší nárast zamestnanosti spravodajské jednotky s menej ako 50 zamestnancami očakávajú v podskupine zamestnaní 1221 Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti obchodu a marketingu, a to v priemere o 200 %. Za ňou nasleduje podskupina zamestnaní 1211 Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti financií s očakávaným nárastom zamestnanosti v priemere o 140 % a podskupina zamestnaní 3119 Technici vo fyzikálnych, technických vedách a doprave inde neuvedení s priemerným nárastom o 114,2 %.

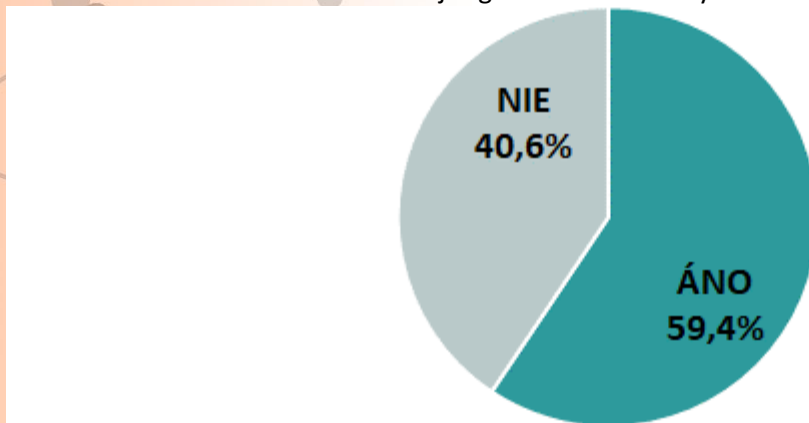
Graf č. 4.21: Očakávaný vývoj zamestnanosti v podskupinách zamestnaní s najvyšším nárastom zamestnanosti do roku 2025 u spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami

1221 Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti obchodu a marketingu	NÁRAST O 200 %
1211 Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti financií	NÁRAST O 140 %
3119 Technici vo fyzikálnych, technických vedách a doprave inde neuvedení	NÁRAST O 114,2 %
2433 Špecialisti v oblasti predaja (okrem informačných a komunikačných technológií)	NÁRAST O 90 %
3322 Obchodní zástupcovia	NÁRAST O 70,7 %
7412 Elektromechanici a autoelektrikári	NÁRAST O 66 %
7231 Mechanici a opravári motorových vozidiel	NÁRAST O 65,7 %
7213 Klampiari	NÁRAST O 64,3 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

V prieskume boli zahrnuté otázky týkajúce sa vzniku nových, zatiaľ neexistujúcich zamestnaní. Približne 59,4 % spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami očakáva vznik nových zamestnaní v horizonte do roku 2030, medzi ktorými boli napríklad špecialista na opravu vozidiel s alternatívnym pohonom alebo disponent.

Graf č. 4.22: Odpovede spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami na otázku: Očakávate vo Vašej organizácii vznik nových zamestnaní v horizonte do roku 2030



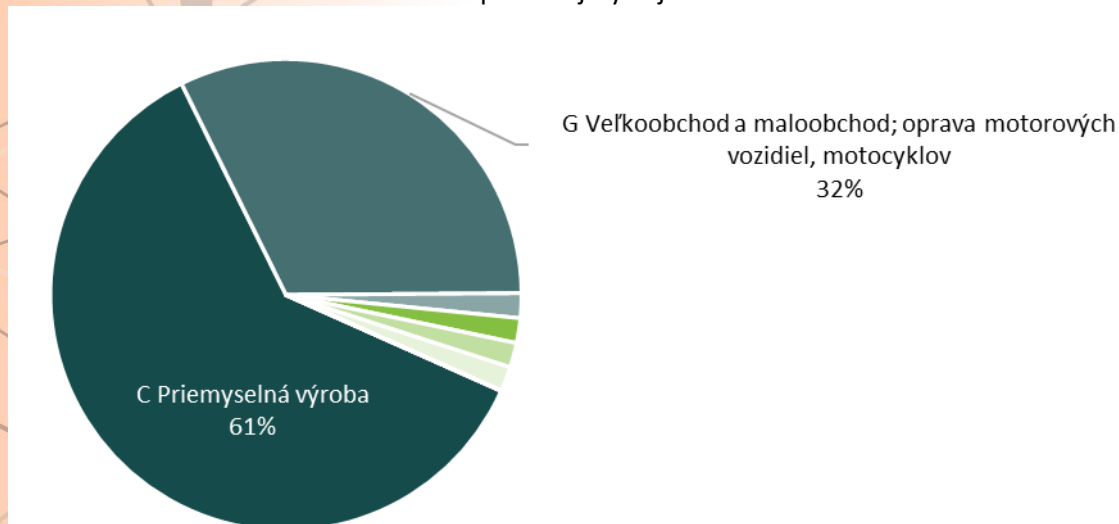
Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

5 VYHODNOTENIE DOTAZNÍKA ZA SPRAVODAJSKÉ JEDNOTKY S 50 - 249 ZAMESTNANCAMI

5.1 VYHODNOTENIE DOTAZNÍKOVÉHO MODULU "VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV" ZA SPRAVODAJSKÉ JEDNOTKY S 50 - 249 ZAMESTNANCAMI

V rámci prieskumu „Štrukturálne zmeny na trhu práce“ sa do zisťovania zapojilo 59 spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami. Z hľadiska odvetvovej štruktúry stredne veľkých spravodajských jednotiek dominuje odvetvie C Priemyselná výroba, v ktorom pôsobí 61 % stredne veľkých spravodajských jednotiek a 32 % podniká v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov.

Graf č. 5.1: Odvetvová štruktúra spravodajských jednotiek s 50 – 249 zamestnancami



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Pri otázke zameranej na dôležitosť vzdelávania zamestnancov, približne 57,6 % spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami uviedlo, že vzdelávanie je pre nich mimoriadne dôležité, je to základ ich úspechu. Takmer 23,7 % stredne veľkých spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami sa vyjadrilo, že sú v procese tvorby vlastnej stratégie prístupu k vzdelávaniu zamestnancov a 16,9 % uviedlo, že momentálne

neriešia vzdelávanie zamestnancov, ale uvedomujú si dôležitosť. Zvyšných 1,7 % stredne veľkých spravodajských jednotiek vzdelávanie zamestnancov nepovažuje za dôležitú oblasť.

Graf č. 5.2: Odpovede spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami na otázku: Ako dôležitá je pre Vašu organizáciu ďalšie vzdelávanie Vašich zamestnancov?



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Z prieskumu vyplynulo, že u spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami v priemere 44,3 % zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní. U spravodajských jednotiek s menej ako 50 zamestnancami pôsobiacich v odvetví C Priemyselná výroba v priemere 34,8 % zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní a v priemere 62,6 % zamestnancov v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov.

V tejto veľkostnej kategórii najviac, približne u 33,9 % stredne veľkých spravodajských jednotiek 25 % - 50 % zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní, u 28,8 % stredne veľkých spravodajských jednotiek menej ako 25 % zamestnancov a v prípade 20,3 % stredne veľkých spravodajských jednotiek je to viac ako 75 % zamestnancov. Najmenej, 16,9 % spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami uviedlo, že 51 % - 75 % zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní.

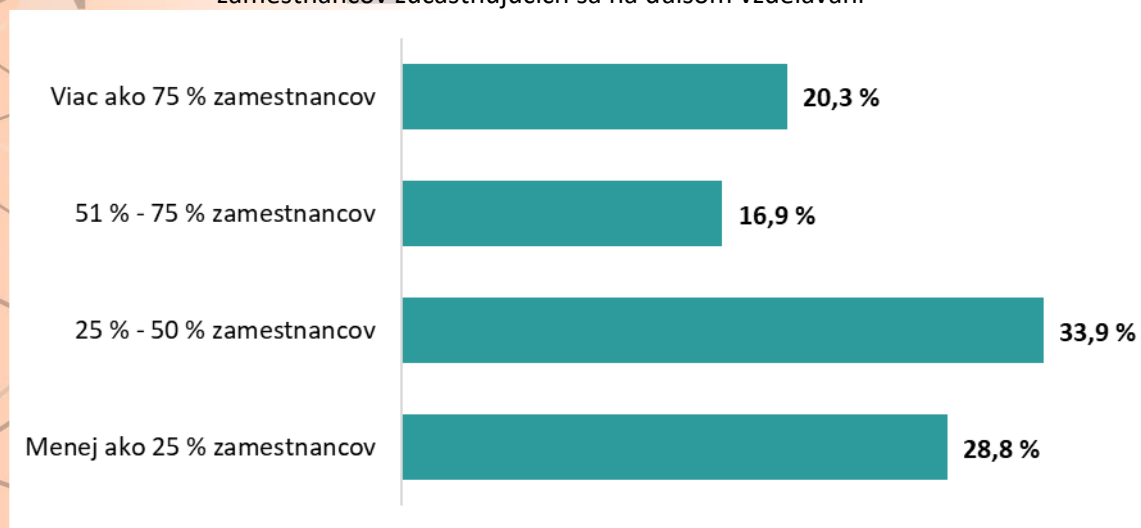
Graf č. 5.3: Odpovede spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami na otázku: Aký podiel Vašich zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní (mimo BOZP a PO) v tomto roku?

V priemere **44,3 %** zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní.



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 5.4: Štruktúra spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami podľa podielu zamestnancov zúčastňujúcich sa na ďalšom vzdelávaní

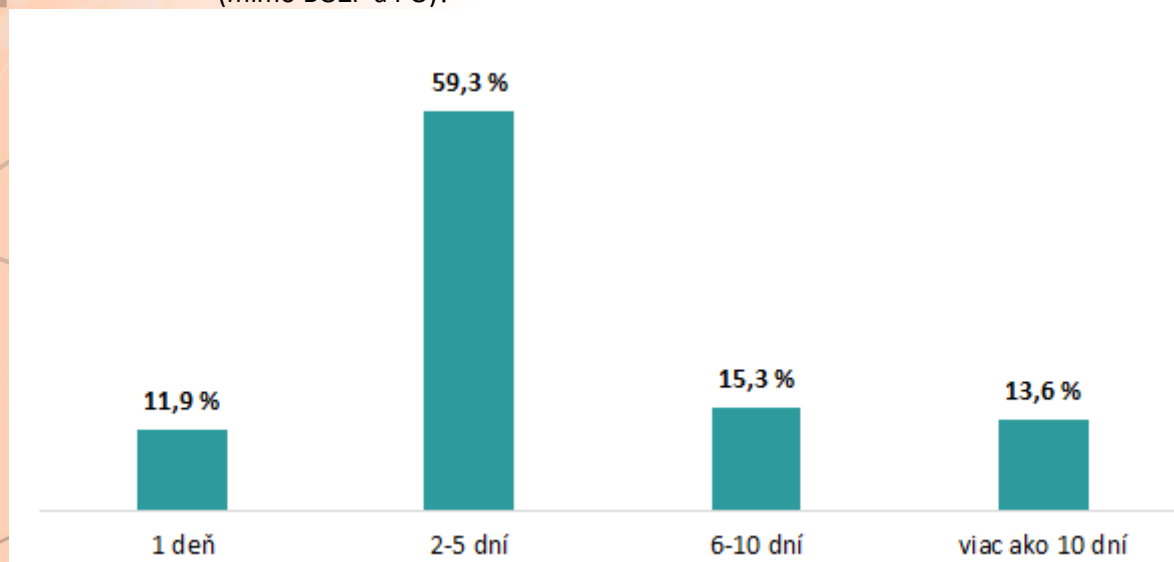


Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Najviac, takmer 59,3 % spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami sa vyjadrilo, že na 2-5 dní môže uvoľniť zamestnanca na ďalšie vzdelávanie za rok a 15,3 % stredne veľkých spravodajských jednotiek by bolo schopných uvoľniť svojich zamestnancov na 6-10 dní.

Najmenej, približne 11,9 % stredne veľkých spravodajských jednotiek v tejto veľkostnej kategórii by umožnilo svojim zamestnancom vzdelávať sa maximálne 1 deň za rok.

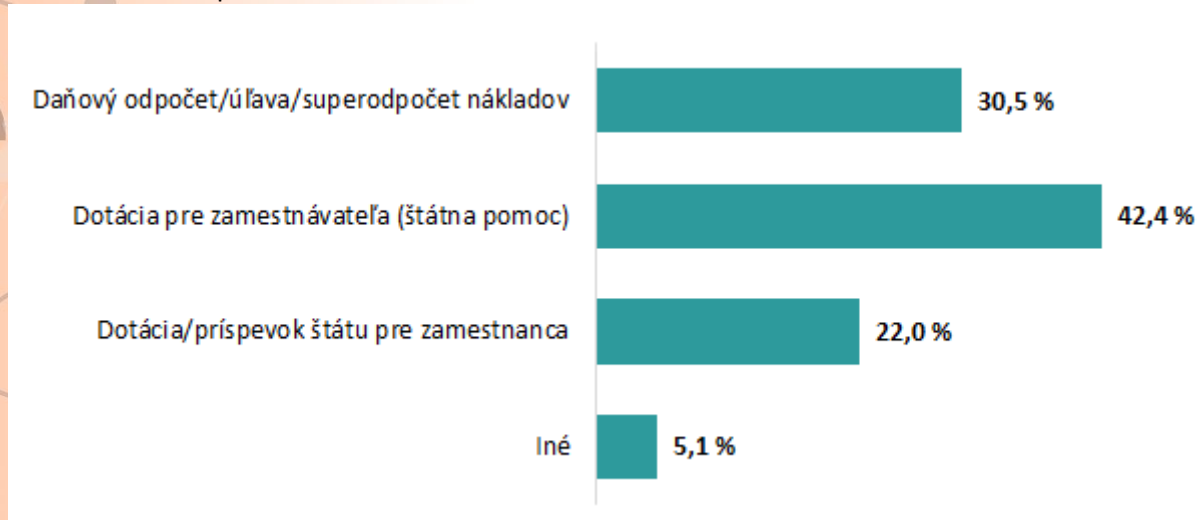
Graf č. 5.5: Odpovede spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami na otázku: Na aký čas je Vaša organizácia ochotná uvoľniť zamestnanca na ďalšie vzdelávanie za rok (mimo BOZP a PO)?



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Najviac, približne 42,4 %-ám spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami by pomohla dotácia pre zamestnávateľa (štátna pomoc) a takisto 30,5 %-ám stredne veľkých spravodajských jednotiek by pomohol daňový odpočet/úľava/superodpočet nákladov. Približne 22 % stredne veľkých spravodajských jednotiek by privítalo dotáciu/príspevok štátu pre zamestnanca a 5,1 % stredne veľkých spravodajských jednotiek uviedlo nejakú inú formu podpory ďalšieho vzdelávania.

Graf č. 5.6: Odpovede spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami na otázku: Aká podpora ďalšieho vzdelávania zamestnancov by Vám ako organizácii najviac pomohla?



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

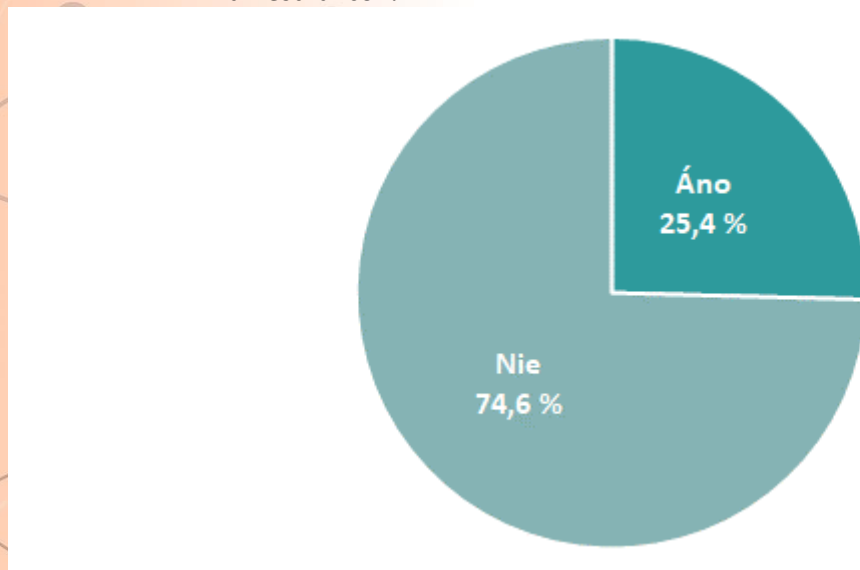
Zatiaľ čo niektoré spravodajské jednotky sa stretávajú s ťažkosťami pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov, iné s tým problém nemajú. Približne 25,4 % spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami sa vyjadrilo, že čelí problémami pri zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov a 74,6 %-ám stredne veľkých spravodajských jednotiek to problém nerobí.

Ak spravodajské jednotky uviedli, že majú problémy pri zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov, v prieskume taktiež uvádzali, o aké problémy ide. Medzi najčastejšie problémy patrila slabá podpora štátu. Spomedzi stredne veľkých spravodajských jednotiek, ktoré pociťujú ťažkosti pri zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov, tento problém uviedlo 26,1 % spravodajských jednotiek. Druhou najčastejšou bariérou, ktorou čelí 26,1 % stredne veľkých spravodajských jednotiek, bola slabá podpora štátu. Približne 21,7 % stredne veľkých spravodajských jednotiek považuje nízku motiváciu zamestnancov za brzdiaci faktor a 13 % vidí problém v oblasti legislatívnych obmedzení.

Približne 13 % stredne veľkých spravodajských jednotiek čelí aj inými problémami pri zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov, aké boli uvedené v dotazníku. Medzi najčastejšie

iné bariéry, ktoré spravodajské jednotky s 50 - 249 zamestnancami uviedli, patrilo nezaujím zamestnancov a takisto aj obmedzenia súvisiace s covid-19.

Graf č. 5.7: Odpovede spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami na otázku: Stretla sa Vaša organizácia s ťažkosťami pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov?



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 5.8: Odpovede spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami na otázku: Popíšte ťažkosti Vašej organizácie pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov

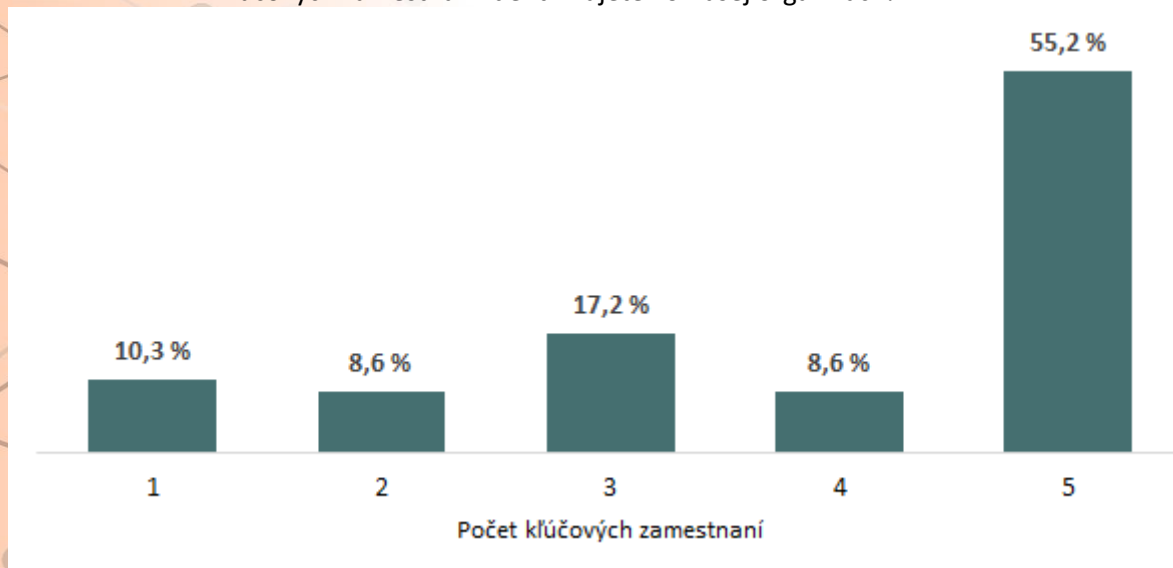


Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

5.2 VYHODNOTENIE DOTAZNÍKOVÉHO MODULU "KLÚČOVÉ ZAMESTNANIA" ZA SPRAVODAJSKÉ JEDNOTKY S 50 - 249 ZAMESTNANCAMI

Pri identifikácii kľúčových zamestnaní v organizácii 55,2 % spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami uviedlo päť kľúčových zamestnaní, u 17,2 % spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami sú tri kľúčové zamestnania a 10,3 % spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami identifikovalo jedno kľúčové zamestnanie. Najmenej, 8,6 %, resp. 8,6 % stredne veľkých spravodajských jednotiek uviedlo dve, resp. dve kľúčové zamestnania. Najčastejšie spravodajské jednotky s 50 - 249 zamestnancami uviedli ako kľúčové zamestnania napríklad 8211000 Montážny pracovník (operátor) v strojárskych výrobách, 7231001 Automechanik osobných motorových vozidiel, 3119023 Servisný technik v autoservise, 7412002 Autoelektrikár alebo 2144003 Strojársky špecialista konštruktér, projektant.

Graf č. 5.9: Odpovede spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami na otázku: Koľko kľúčových zamestnaní identifikujete vo Vašej organizácii?



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 5.10: Najčastejšie kľúčové zamestnania u spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami

8211000 MONTÁŽNY PRACOVNÍK (OPERÁTOR) V STROJÁRSKEJ VÝROBE

7231001 AUTOMECHANIK

3119023 SERVISNÝ TECHNIK V AUTOSERVEISE

7412002 AUTOELEKTRIKÁR

2144003 STROJÁRSKY ŠPECIALISTA

7223003 OBRÁBAČ KOVOV

7222004 NÁSTROJÁR

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

U spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami v najväčšej miere disponujú uchádzači o zamestnanie zručnosťami z kategórie Z.5 Ostatné organizačné a koordinačné činnosti, v priemere až na 70 %. V priemere na 68 % ovládajú zručnosti C.2 Povrchové úpravy ručnými nástrojmi a pomôckami a na 65,7 % zručnosti B.2 Vybavovanie, zariaďovanie, dojednávanie.

Na druhej strane, uchádzači o zamestnanie najmenej disponujú zručnosťami A.4 Meranie, skúšanie, testovanie, a to v priemere na 21,7 %. O 15,4 p. b. majú vyššiu mieru disponibility (37,1 %) uchádzačmi zručnosti z kategórie D.1 Obsluha výrobných strojov, zariadení a liniek.

V priemere na 41,4 % ovládajú uchádzači zručnosti D.4 Obsluha nevýrobných zariadení.

Graf č. 5.11: Zručnosti s najvyššou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie u spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami

KÓD A NÁZOV KATEGÓRIE ZRUČNOSTÍ	MIERA DISPONIBILITY ZRUČNOSTÍ UCHÁDZAČMI
Z.5 Ostatné organizačné a koordinačné činnosti	70 %
C.2 Povrchové úpravy ručnými nástrojmi a pomôckami	68 %
B.2 Vybavovanie, zariaďovanie, dojednávanie	65,7 %
C.1 Tvarovanie a tvarové úpravy ručné, ručnými nástrojmi a ručnými zariadeniami	65,3 %
Z.2 Koordinačné činnosti, projektové riadenie, riadenie prierezových činností	63,8 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 5.12: Zručnosti s najnižšou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie u spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami

KÓD A NÁZOV KATEGÓRIE ZRUČNOSTÍ	MIERA DISPONIBILITY ZRUČNOSTÍ UCHÁDZAČMI
A.4 Meranie, skúšanie, testovanie	21,7 %
D.1 Obsluha výrobných strojov, zariadení a liniek	37,1 %
D.4 Obsluha nevýrobných zariadení	41,4 %
D.2 Obsluha automatizovaných (programovateľných) výrobných strojov, zariadení	43,3 %
C.4 Nastavovanie, oživovanie, opravy a údržba	43,9 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

V rámci druhého modulu boli identifikované zručnosti, ktorými uchádzači o zamestnanie disponujú v pomerne nízkej miere a zároveň dôležitosť týchto zručností bude pravdepodobne rásť do roku 2030. To znamená, že je potrebné zvyšovanie týchto zručností

u žiakov a študentov stredných a vysokých škôl, resp. vzdelávanie zamestnancov v týchto oblastiach, aby ich v budúcnosti v dostatočnej miere ovládali.

Napríklad u spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami, zručnosti z kategórie A.4 Meranie, skúšanie, testovanie ovládajú uchádzači o zamestnanie v priemere na 21,7 %, pričom 83,3 % spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami očakáva nárast dôležitosti týchto zručností do roku 2030. Zručnosti z kategórie D.4 Obsluha nevýrobných zariadení ovládajú zamestnanci na úrovni 41,4 % a 85,7 % stredne veľkých spravodajských jednotiek sa vyjadrilo, že pravdepodobne tieto zručnosti sa stávajú čoraz dôležitejšími. Nie je to inak ani so zručnosťami z kategórie C.4 Nastavovanie, oživovanie, opravy a údržba, ktorými uchádzači disponujú na 43,9 % a 95,7 % stredne veľkých spravodajských jednotiek uviedlo očakávaný nárast ich dôležitosti.

Graf č. 5.13: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a nárastom dôležitosti do roku 2030 u spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami

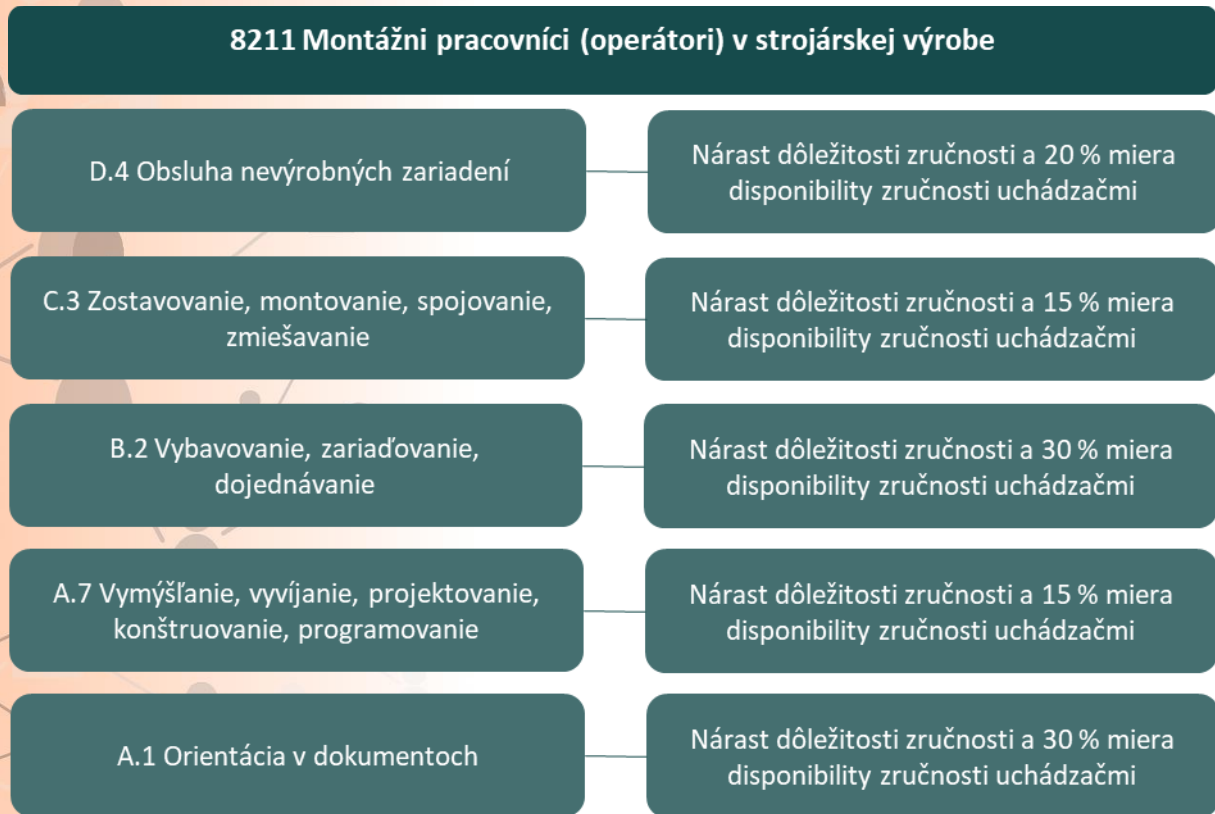
KÓD A NÁZOV KATEGÓRIE ZRUČNOSTÍ	MIERA DISPONIBILITY ZRUČNOSTÍ UCHÁDZAČMI	PODIEL RESPONDENTOV UVÁDZAJÚCICH NÁRAST DÔLEŽITOSTI ZRUČNOSTI
A.4 Meranie, skúšanie, testovanie	21,7 %	83,3 %
D.4 Obsluha nevýrobných zariadení	41,4 %	85,7 %
C.4 Nastavovanie, oživovanie, opravy a údržba	43,9 %	95,7 %
A.1 Orientácia v dokumentoch	44,5 %	80,6 %
A.6 Analyzovanie, diagnostikovanie	53,8 %	100 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Podskupina zamestnaní 8211 Montážni pracovníci (operátori) v strojárskvej výrobe u spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami sa ukázala ako najviac ohrozená z hľadiska disponibilít kľúčových zručností uchádzačmi o zamestnanie. Zručnosti z kategórie D.4 Obsluha nevýrobných zariadení uchádzači o zamestnanie ovládajú v priemere na 20 %, pričom takmer všetky spravodajské jednotky s 50 – 249 zamestnancami očakávajú nárast dôležitosti týchto zručností v predmetnej podskupine zamestnaní. Takisto zručnosti z kategórie C.3 Zostavovanie, montovanie, spojovanie, zmiešavanie majú mieru disponibilít u uchádzačov o zamestnanie na úrovni 15 % a podľa takmer všetkých stredne veľkých spravodajských jednotiek sa tieto zručnosti stávajú čoraz dôležitejšími.

Druhou podskupinou zamestnaní bola 7412 Elektromechanici a autoelektrikári, v ktorej zručnosti z kategórie D.2 Obsluha automatizovaných (programovateľných) výrobných strojov, zariadení a pracovísk uchádzači o zamestnanie ovládajú v priemere na 20 %, pričom takmer všetky spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami očakávajú nárast dôležitosti týchto zručností v predmetnej podskupine zamestnaní. Takisto zručnosti z kategórie C.4 Nastavovanie, oživovanie, opravy a údržba majú mieru disponibilít u uchádzačov o zamestnanie na úrovni 30 % a podľa takmer všetkých spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami sa tieto zručnosti stávajú čoraz dôležitejšími.

Graf č. 5.14: Zručnosti s nízkou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 8211 Montážni pracovníci (operátori) v strojárskvej výrobe u spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami



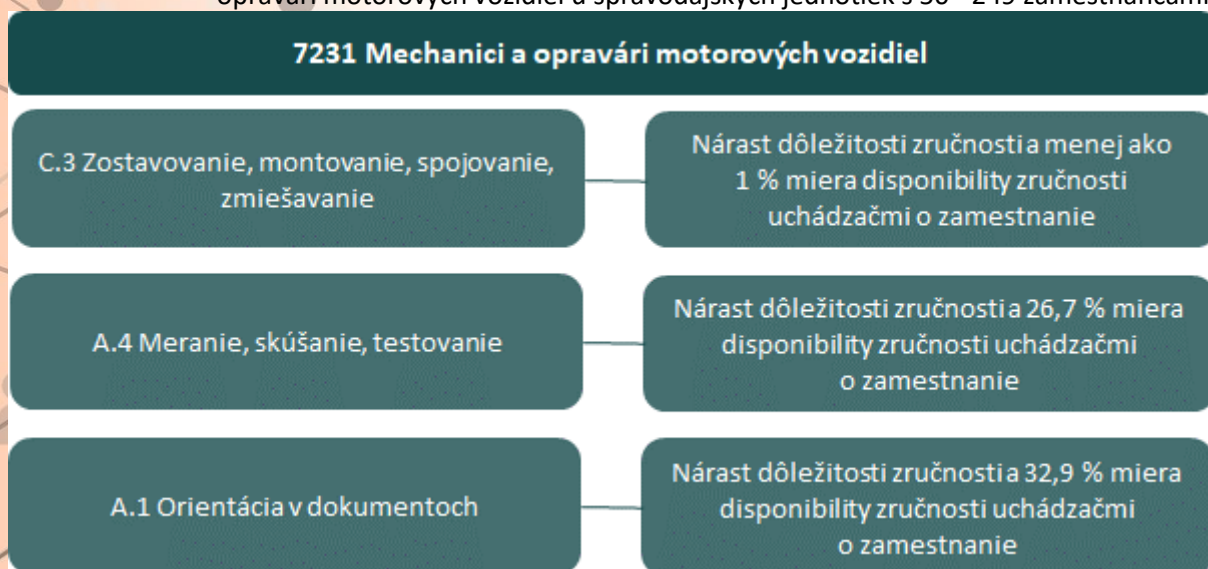
Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 5.15: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7412 Elektromechanici a autoelektrikári u spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami



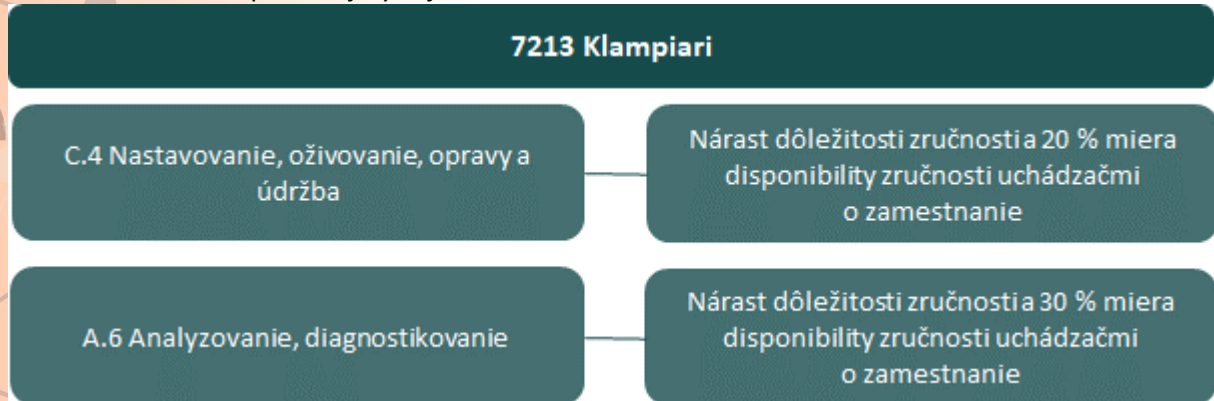
Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 5.16: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7231 Mechanici a opravári motorových vozidiel u spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami



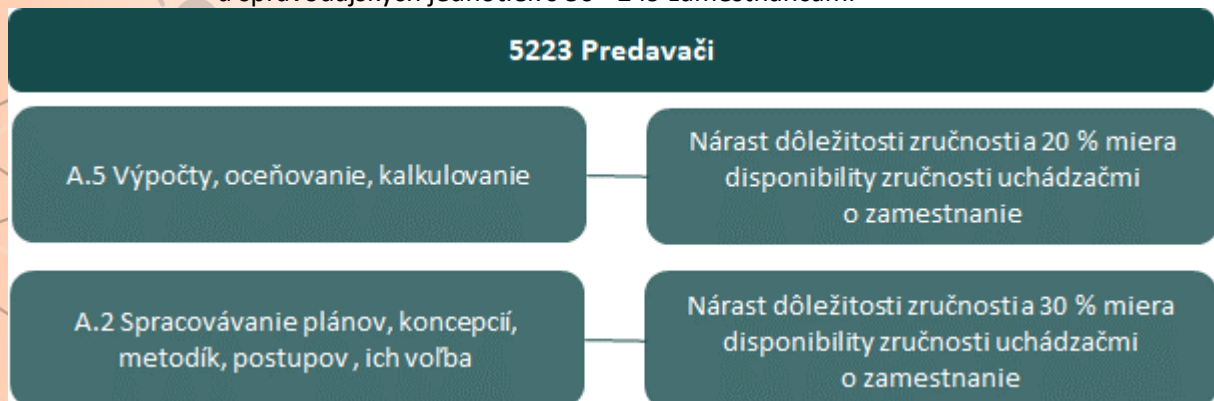
Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 5.17: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7213 Klampiari u spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami



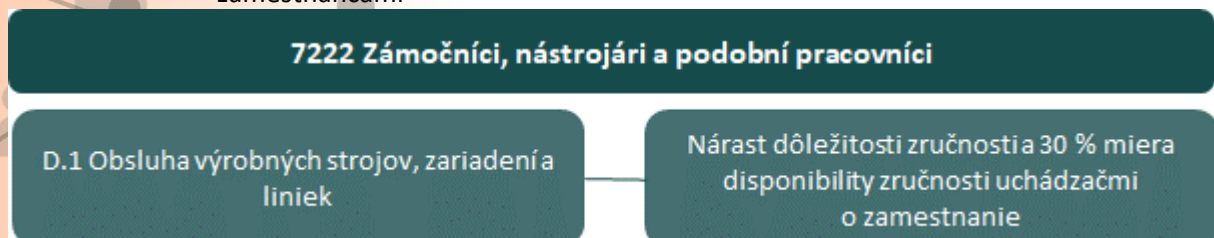
Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 5.18: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 5223 Predavači u spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 5.19: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7222 Zámočníci, nástrojári a podobní pracovníci u spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Dotazník obsahoval otázku ohľadom očakávaného vývoja počtu zamestnancov v jednotlivých kľúčových zamestnaniach do roku 2025. Spravodajské jednotky mali možnosť odhadnúť zmenu počtu zamestnancov od -100 % až do 300 % (záporné percento predstavuje pokles, kladné percento predstavuje nárast a 0 % znamená bez zmeny).

Po agregácii údajov do podskupín zamestnaní, nasledovný graf znázorňuje zmeny zamestnanosti u spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami vo vyššie spomenutých podskupinách zamestnaní (v ktorých sa identifikovali zručnosti s nízkou mierou disponibilít uchádzačmi o zamestnanie a nárastom dôležitosti týchto zručností do roku 2030). Najväčší priemerný nárast zamestnanosti spomedzi týchto podskupín zamestnaní spravodajské jednotky s 50 - 249 zamestnancami zaznamenali podskupina zamestnaní 7231 Mechanici a opravári motorových vozidiel, a to nárast o 91,3 %. V podskupine zamestnaní 7412 Elektromechanici a autoelektrikári taktiež predpokladajú nárast počtu zamestnancov v priemere o 82,8 % a v podskupine zamestnaní 8211 Montážni pracovníci (operátori) v strojárkej výrobe priemerný nárast o 61,2 %.

Graf č. 5.20: Očakávaný vývoj zamestnanosti v podskupinách zamestnaní s nízkou mierou disponibilít kľúčových zručností u uchádzačov o zamestnanie a nárastom dôležitosti do roku 2030 u spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami

8211 Montážni pracovníci (operátori) v strojárskvej výrobe	NÁRAST O 61,2 %
7412 Elektromechanici a autoelektrikári	NÁRAST O 82,8 %
7231 Mechanici a opravári motorových vozidiel	NÁRAST O 91,3 %
7213 Klampiari	NÁRAST O 56,7 %
2149 Technickí špecialisti inde neuvedení (okrem špecialistov v oblasti elektrotechnológií)	POKLES O 11,7 %
7222 Zámočníci, nástrojári a podobní pracovníci	NÁRAST O 36,7 %
1219 Riadiaci pracovníci (manažéri) administratívnych a podporných činností inde neuvedení	NÁRAST O 31,7 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Bez ohľadu na mieru disponibilít a dôležitosť zručností, najväčší nárast zamestnanosti spravodajské jednotky s 50 - 249 zamestnancami očakávajú v podskupine zamestnaní 2421 Analytici v oblasti riadenia a organizácie práce, a to v priemere o 101 %. Za ňou nasleduje podskupina zamestnaní 7231 Mechanici a opravári motorových vozidiel s očakávaným nárastom zamestnanosti v priemere o 91,3 % a podskupina zamestnaní 7412 Elektromechanici a autoelektrikári s priemerným nárastom o 82,8 %.

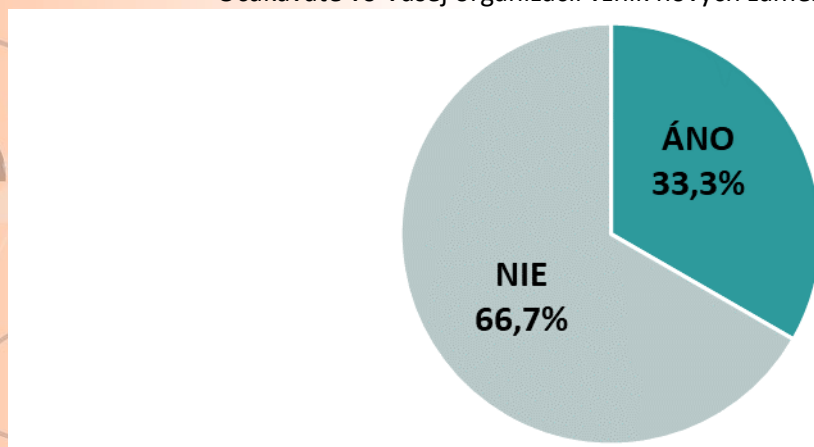
Graf č. 5.21: Očakávaný vývoj zamestnanosti v podskupinách zamestnaní s najvyšším nárastom zamestnanosti do roku 2025 u spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami

2421 Analytici v oblasti riadenia a organizácie práce	NÁRAST O 101 %
7231 Mechanici a opravári motorových vozidiel	NÁRAST O 91,3 %
7412 Elektromechanici a autoelektrikári	NÁRAST O 82,8 %
2144 Strojárski špecialisti	NÁRAST O 81 %
1213 Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti stratégie a plánovania	NÁRAST O 66 %
1120 Prezidenti a generálni riaditelia podnikov a organizácií	NÁRAST O 62 %
8211 Montážni pracovníci (operátori) v strojárkej výrobe	NÁRAST O 61,2 %
7213 Klampiari	NÁRAST O 56,7 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

V prieskume boli zahrnuté otázky týkajúce sa vzniku nových, zatiaľ neexistujúcich zamestnaní. Približne 33,3 % spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami očakáva vznik nových zamestnaní v horizonte do roku 2030, medzi ktorými boli napríklad: Autodiagnostik, Konštruktér valivých ložísk alebo špecializovaný autoklmpiar.

Graf č. 5.22: Odpovede spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami na otázku: Očakávate vo Vašej organizácii vznik nových zamestnaní v horizonte do roku 2030



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 5.23: Zoznam vybraných novovzniknutých zamestnaní u spravodajských jednotiek s 50 - 249 zamestnancami

AUTODIAGNOSTIK

ŠPECIALIZOVANÝ AUTOKLAMPIAR

KONŠTRUKTÉR VALIVÝCH LOŽÍSK

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

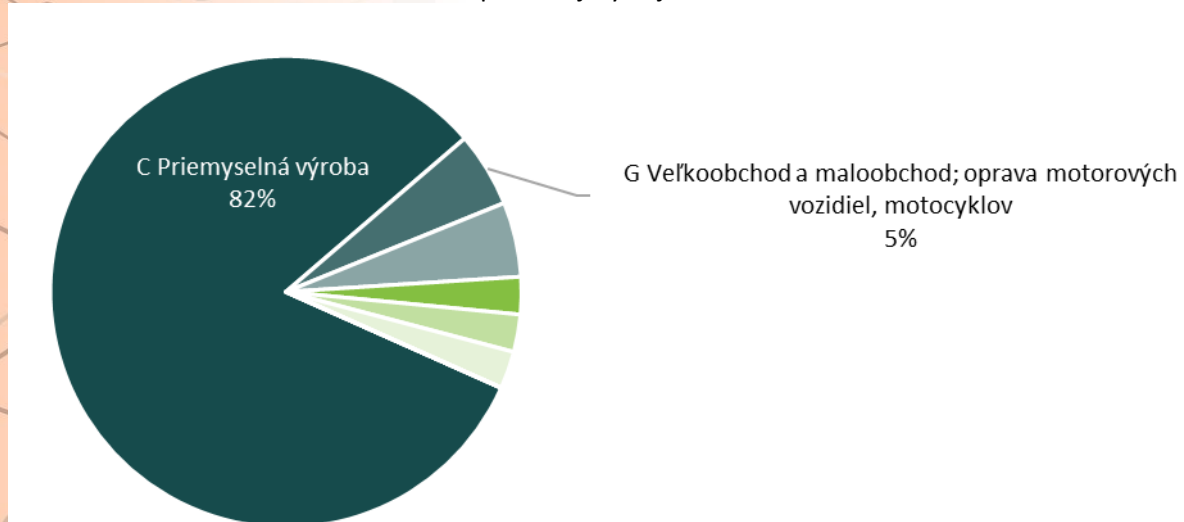
6 VYHODNOTENIE DOTAZNÍKA ZA SPRAVODAJSKÉ JEDNOTKY S 250 A VIAC ZAMESTNANCAMI

6.1 VYHODNOTENIE DOTAZNÍKOVÉHO MODULU "VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV" ZA SPRAVODAJSKÉ JEDNOTKY S 250 A VIAC ZAMESTNANCAMI

V rámci prieskumu „Štrukturálne zmeny na trhu práce“ sa do zisťovania zapojilo 39 spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami.

Z hľadiska odvetvovej štruktúry veľkých spravodajských jednotiek dominuje odvetvie C Priemyselná výroba, v ktorom pôsobí 82 % veľkých spravodajských jednotiek a 5 % podniká v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov. Tretím dominantným odvetvím z hľadiska početnosti spravodajských jednotiek bolo odvetvie F Stavebníctvo, v ktorom pôsobí 5 % veľkých spravodajských jednotiek.

Graf č. 6.1: Odvetvová štruktúra spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Pri otázke zameranej na dôležitosť vzdelávania zamestnancov, približne 66,7 % spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami uviedlo, že vzdelávanie je pre nich mimoriadne dôležité, je to základ ich úspechu. Takmer 25,6 % veľkých spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami sa vyjadrilo, že sú v procese tvorby vlastnej stratégie prístupu k vzdelávaniu zamestnancov a 7,7 % uviedlo, že momentálne neriešia vzdelávanie zamestnancov, ale uvedomujú si dôležitosť. Pre všetky spravodajské jednotky s 250 a viac zamestnancami je vzdelávanie zamestnancov do určitej miery dôležité, žiadna z nich neuviedla opak.

Graf č. 6.2: Odpovede spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami na otázku: Ako dôležité je pre Vašu organizáciu ďalšie vzdelávanie Vašich zamestnancov?



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Z prieskumu vyplynulo, že u spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami v priemere 47,5 % zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní. U týchto spravodajských jednotiek pôsobiach v odvetví C Priemyselná výroba v priemere 49,6 % zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní. V tejto veľkostnej kategórii najviac, približne u 41 % veľkých spravodajských jednotiek 25 % - 50 % zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní, u 23,1 % veľkých spravodajských jednotiek menej ako

25 % zamestnancov a v prípade 20,5 % veľkých spravodajských jednotiek je to viac ako 75 % zamestnancov. Najmenej, 15,4 % spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami uviedlo, že 51 % - 75 % zamestnancov sa vzdeláva v systéme ďalšieho vzdelávania.

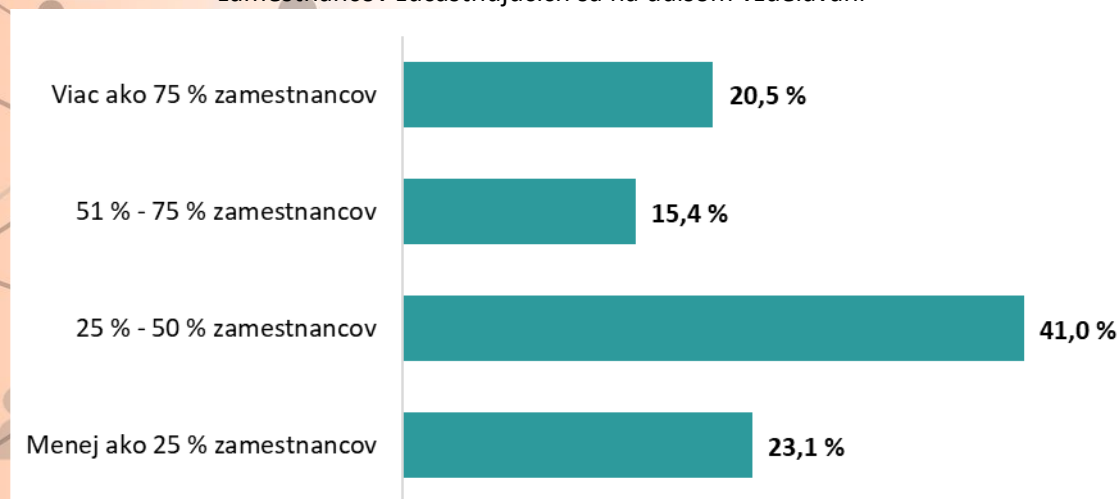
Graf č. 6.3: Odpovede spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami na otázku: Aký podiel Vašich zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní (mimo BOZP a PO) v tomto roku?

V priemere **47,5 %** zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní.



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

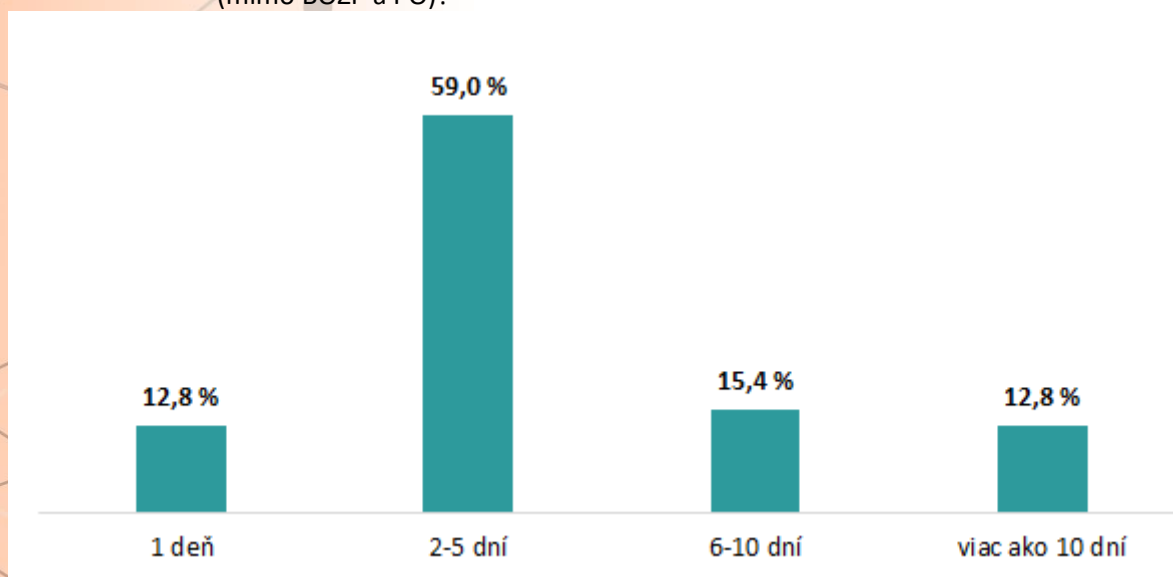
Graf č. 6.4: Štruktúra spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami podľa podielu zamestnancov zúčastňujúcich sa na ďalšom vzdelávaní



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Najviac, takmer 59 % spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami sa vyjadrilo, že na 2-5 dní môže uvoľniť zamestnanca na ďalšie vzdelávanie za rok a 15,4 % veľkých spravodajských jednotiek by bolo schopných uvoľniť svojich zamestnancov na 6-10 dní. Najmenej, približne 12,8 % veľkých spravodajských jednotiek v tejto veľkostnej kategórii by umožnilo svojim zamestnancom vzdelávať sa maximálne 1 deň za rok.

Graf č. 6.5: Odpovede spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami na otázku: Na aký čas je Vaša organizácia ochotná uvoľniť zamestnanca na ďalšie vzdelávanie za rok (mimo BOZP a PO)?



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

V rámci prieskumu sa zisťovalo, aká forma podpory ďalšieho vzdelávania zamestnancov by spravodajským jednotkám najviac pomohla.

Najviac, približne 35,9 %-ám spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami by pomohla dotácia pre zamestnávateľa (štátna pomoc) a takisto 30,8 %-ám veľkých spravodajských jednotiek by pomohol daňový odpočet/úľava/superodpočet nákladov. Približne 20,5 % veľkých spravodajských jednotiek by privítalo dotáciu/príspevok štátu pre zamestnanca a 12,8 % veľkých spravodajských jednotiek uviedlo nejakú inú formu podpory ďalšieho vzdelávania. Okrem uvedených foriem podpory vzdelávania zamestnancov,

spravodajské jednotky uviedli napríklad návrhy rôznych typov školenia spolu s organizáciami, ktoré daný kurz školia alebo intenzívnejšie zapojenie štátu do procesu celoživotného vzdelávania v oblasti adaptability (nie len pre UOZ a ZOZ, ale aj pre zamestnancov ktorí sa musia pripraviť na zmeny u zamestnávateľa).

Graf č. 6.6: Odpovede spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami na otázku: Aká podpora ďalšieho vzdelávania zamestnancov by Vám ako organizácii najviac pomohla?



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 6.7: Vybrané návrhy spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami na podporu ďalšieho vzdelávania

NÁVRHY RÔZNYCH TYPOV ŠKOLENIA SPOLU S ORGANIZÁCIAMI, KTORÉ DANÝ KURZ ŠKOLIA

INTENZÍVNEJŠIE ZAPOJENIE ŠTÁTU DO PROCESU CELOŽIVOTNÉHO VZDELÁVANIA V OBLASTI ADAPTABILITY (NIE LEN PRE UOZ A ZOZ, ALE AJ PRE ZAMESTNANCOV KTORÍ SA MUSIA PRIPRAVIŤ NA ZMENY U ZAMESTNÁVATEĽA)

NEMENNÉ PODNIKATEĽSKÉ PROSTREDIE

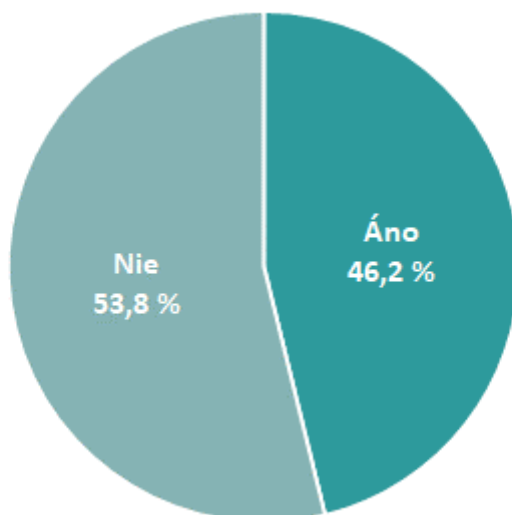
Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Zatiaľ čo niektoré spravodajské jednotky sa stretávajú s ťažkosťami pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov, iné s tým problém nemajú. Približne 46,2 % spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami sa vyjadrilo, že čelí problémami pri zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov a 53,8 %-ám veľkých spravodajských jednotiek to problém nerobí.

Ak spravodajské jednotky uviedli, že majú problémy pri zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov, v prieskume taktiež uvádzali, o aké problémy ide. Problémy ako slabá podpora štátu, nízka motivácia zamestnancov a nedostatok požadovaných a kvalitných kurzov patrili medzi najčastejšie, uviedlo ich približne 21 % spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami. Približne 12,1 % spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami vidí problém v oblasti legislatívnych obmedzení.

Približne 24,2 % veľkých spravodajských jednotiek čelí aj inými problémami pri zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov, aké boli uvedené v dotazníku. Medzi najčastejšie iné bariéry, ktoré spravodajské jednotky s 250 a viac zamestnancami uviedli, patrili nasledovné: vyťaženosť zamestnancov, nedostatok času na vzdelávanie, obmedzenia súvisiace s covid-19, charakter prevádzky spojený s nutnosťou prítomnosti zamestnancov na pracovisku, všetky iniciatívy štátu rezultujúce zo zákona o službách zamestnanosti sú primárne orientované na UOZ a ZOZ.

Graf č. 6.8: Odpovede spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami na otázku: Stretla sa Vaša organizácia s ťažkosťami pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov?



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 6.9: Odpovede spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami na otázku: Popíšte ťažkosti Vašej organizácie pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 6.10: Najčastejšie ťažkosti spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami pri zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov

KURZY PRE NÁS VÔBEC NIE SÚ

OBMEDZENIA SÚVISIACE S COVID-19

CHARAKTER PREVÁDZKY SPOJENÝ S NUTNOSŤOU PRÍTOMNOSTI
ZAMESTNANCOV NA PRACOVISKU

VYŤAŽENOSŤ ZAMESTNANCOV, NEDOSTATOK ČASU NA VZDELÁVANIE

COVID OPATRENIA

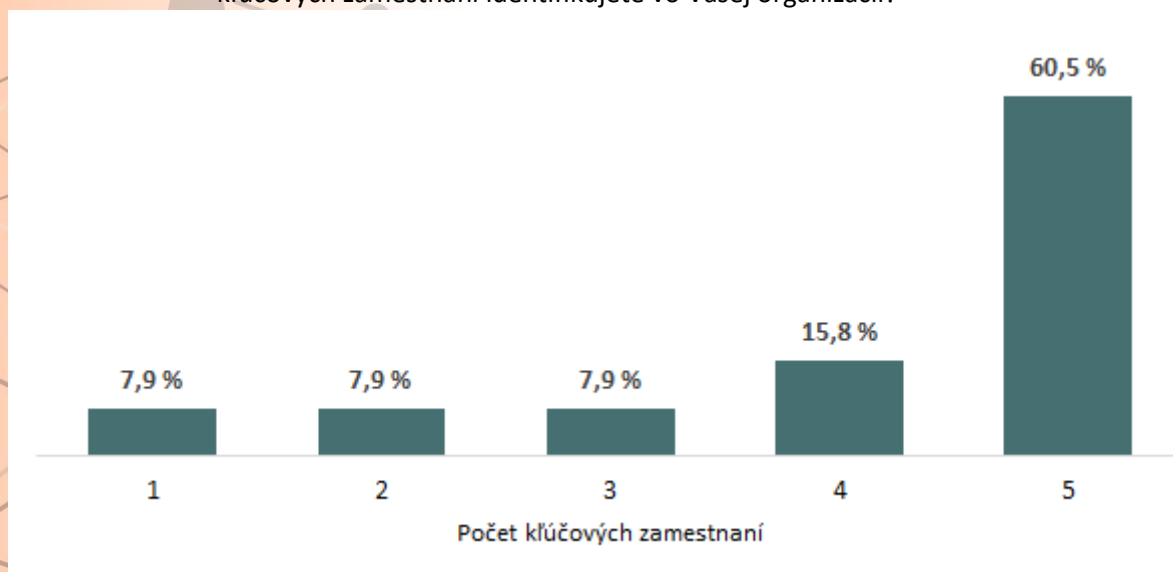
VŠETKY INICIATÍVY ŠTÁTU REZULTUJÚCE ZO ZÁKONA O SLUŽBÁCH ZAMESTNANOSTI SÚ
PRIMÁRNE ORIENTOvané NA UOZ A ZOZ

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

6.2 VYHODNOTENIE DOTAZNÍKOVÉHO MODULU "KLÚČOVÉ ZAMESTNANIA" ZA SPRAVODAJSKÉ JEDNOTKY S 250 A VIAC ZAMESTNANCAMI

Pri identifikácii kľúčových zamestnaní v organizácii 60,5 % spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami uviedlo päť kľúčových zamestnaní, u 15,8 % spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami sú štyri kľúčové zamestnania. Približne 7,9 %, veľkých spravodajských jednotiek uviedlo jedno, dve alebo tri kľúčové zamestnania. Najčastejšie spravodajské jednotky s 250 a viac zamestnancami uviedli ako kľúčové zamestnania napríklad 7231001 Automechanik osobných motorových vozidiel, 3119023 Servisný technik v autoservise, 8211000 Montážny pracovník (operátor) v strojárkej výrobe alebo 7213002 Autokarosár.

Graf č. 6.11: Odpovede spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami na otázku: Koľko kľúčových zamestnaní identifikujete vo Vašej organizácii?



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 6.12: Najčastejšie kľúčové zamestnania u spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami

8211000 MONTÁŽNY PRACOVNÍK (OPERÁTOR) V STROJÁRSKEJ VÝROBE

3113005 ELEKTROTECHNIK AUTOMATIZOVANEJ VÝROBY

2144005 STROJÁRSKY ŠPECIALISTA V OBLASTI KVALITY

7223001 NASTAVOVAČ CNC STROJOV

2144003 STROJÁRSKY ŠPECIALISTA KONŠTRUKTÉR, PROJEKTANT

1213004 HLAVNÝ PROJEKTOVÝ MANAŽÉR

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

U spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami v najväčšej miere disponujú uchádzači o zamestnanie zručnosťami z kategórie Z.5 Ostatné organizačné a koordinačné činnosti, v priemere až na 70,5 %. V priemere na 68 % ovládajú zručnosti C.6 Manipulácia s predmetmi a materiálmi a na 66 % zručnosti C.1 Tvarovanie a tvarové úpravy ručné, ručnými nástrojmi a ručnými zariadeniami. Na druhej strane, uchádzači o zamestnanie najmenej disponujú zručnosťami A.4 Meranie, skúšanie, testovanie, a to v priemere na 40 %. O 4 p. b. majú vyššiu mieru disponibilít (44 %) uchádzačmi zručnosti z kategórie A.8 Vyplňovanie, evidovanie, zaraďovanie, triedenie, vyhľadávanie. V priemere na 46,6 % ovládajú uchádzači zručnosti C.4 Nastavovanie, oživovanie, opravy a údržba.

Graf č. 6.13: Zručnosti s najvyššou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie u spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami

KÓD A NÁZOV KATEGÓRIE ZRUČNOSTÍ	MIERA DISPONIBILITY ZRUČNOSTÍ UCHÁDZAČMI
Z.5 Ostatné organizačné a koordinačné činnosti	70,5 %
C.6 Manipulácia s predmetmi a materiálmi	68 %
C.1 Tvarovanie a tvarové úpravy ručné, ručnými nástrojmi a ručnými zariadeniami	66 %
A.6 Analyzovanie, diagnostikovanie	65,3 %
B.2 Vybavovanie, zariaďovanie, dojednávanie	61,3 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 6.14: Zručnosti s najnižšou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie u spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami

KÓD A NÁZOV KATEGÓRIE ZRUČNOSTÍ	MIERA DISPONIBILITY ZRUČNOSTÍ UCHÁDZAČMI
A.4 Meranie, skúšanie, testovanie	40 %
A.8 Vyplňovanie, evidovanie, zaraďovanie, triedenie, vyhľadávanie	44 %
C.4 Nastavovanie, oživovanie, opravy a údržba	46,6 %
A.5 Výpočty, oceňovanie, kalkulovanie	48 %
A.9 Odborné práce s textom	48,3 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

V rámci druhého modulu boli identifikované zručnosti, ktorými uchádzači o zamestnanie disponujú v pomerne nízkej miere a dôležitosť týchto zručností bude pravdepodobne rásť do roku 2030. To znamená, že je potrebné zvyšovanie týchto zručností u žiakov a študentov

stredných a vysokých škôl, resp. vzdelávanie zamestnancov v týchto oblastiach, aby ich v budúcnosti v dostatočnej miere ovládali.

Napríklad u spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami, zručnosti z kategórie A.4 Meranie, skúšanie, testovanie ovládajú uchádzači o zamestnanie v priemere na 40 %, avšak takmer všetky spravodajské jednotky s 250 a viac zamestnancami očakávajú nárast dôležitosti týchto zručností do roku 2030. Zručnosti z kategórie C.4 Nastavovanie, oživovanie, opravy a údržba ovládajú zamestnanci na úrovni 46,6 % a 89,7 % veľkých spravodajských jednotiek sa vyjadrilo, že pravdepodobne tieto zručnosti sa stávajú čoraz dôležitejšími. Nie je to inak ani so zručnosťami z kategórie A.5 Výpočty, oceňovanie, kalkulovanie, ktorými uchádzači disponujú na 48 % a takmer všetky spravodajské jednotky s 250 a viac zamestnancami uviedli očakávaný nárast ich dôležitosti.

Graf č. 6.15: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a nárastom dôležitosti do roku 2030 u spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami

KÓD A NÁZOV KATEGÓRIE ZRUČNOSTÍ	MIERA DISPONIBILITY ZRUČNOSTÍ UCHÁDZAČMI	PODIEL RESPONDENTOV UVÁDZAJÚCICH NÁRAST DÔLEŽITOSTI ZRUČNOSTI
A.4 Meranie, skúšanie, testovanie	40 %	100 %
C.4 Nastavovanie, oživovanie, opravy a údržba	46,6 %	89,7 %
A.5 Výpočty, oceňovanie, kalkulovanie	48 %	100 %
A.9 Odborné práce s textom	48,3 %	91,7 %
Z.2 Koordinačné činnosti, projektové riadenie, riadenie prierezových činností	49,2 %	100 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

V rámci prieskumu sa identifikovali zručnosti v rámci podskupín zamestnaní s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030.

Podskupina zamestnaní 7222 Zámočníci, nástrojári a podobní pracovníci u spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami sa ukázala ako najviac ohrozená z hľadiska disponibilít kľúčových zručností uchádzačmi o zamestnanie. Zručnosti z kategórie D.4 Obsluha nevýrobných zariadení uchádzači o zamestnanie ovládajú v priemere na menej ako 1 %, pričom takmer všetky spravodajské jednotky s 250 a viac zamestnancami očakávajú nárast dôležitosti týchto zručností v predmetnej podskupine zamestnaní. Takisto zručnosti z kategórie C.4 Nastavovanie, oživovanie, opravy a údržba majú mieru disponibilít u uchádzačov o zamestnanie na úrovni 30 % a podľa takmer všetkých spravodajských jednotiek patriacich do tejto veľkostnej kategórie sa tieto zručnosti stávajú čoraz dôležitejšími.

Druhou podskupinou zamestnaní bola 7412 Elektromechanici a autoelektrikári, v ktorej zručnosti z kategórie C.4 Nastavovanie, oživovanie, opravy a údržba uchádzači o zamestnanie ovládajú v priemere na 25 %, pričom takmer všetky spravodajské jednotky s 250 a viac zamestnancami očakávajú nárast dôležitosti týchto zručností v predmetnej podskupine zamestnaní. Takisto zručnosti z kategórie C.3 Zostavovanie, montovanie, spojovanie, zmiešavanie majú mieru disponibilít u uchádzačov o zamestnanie na úrovni 10 % a podľa takmer všetkých spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami sa tieto zručnosti stávajú čoraz dôležitejšími.

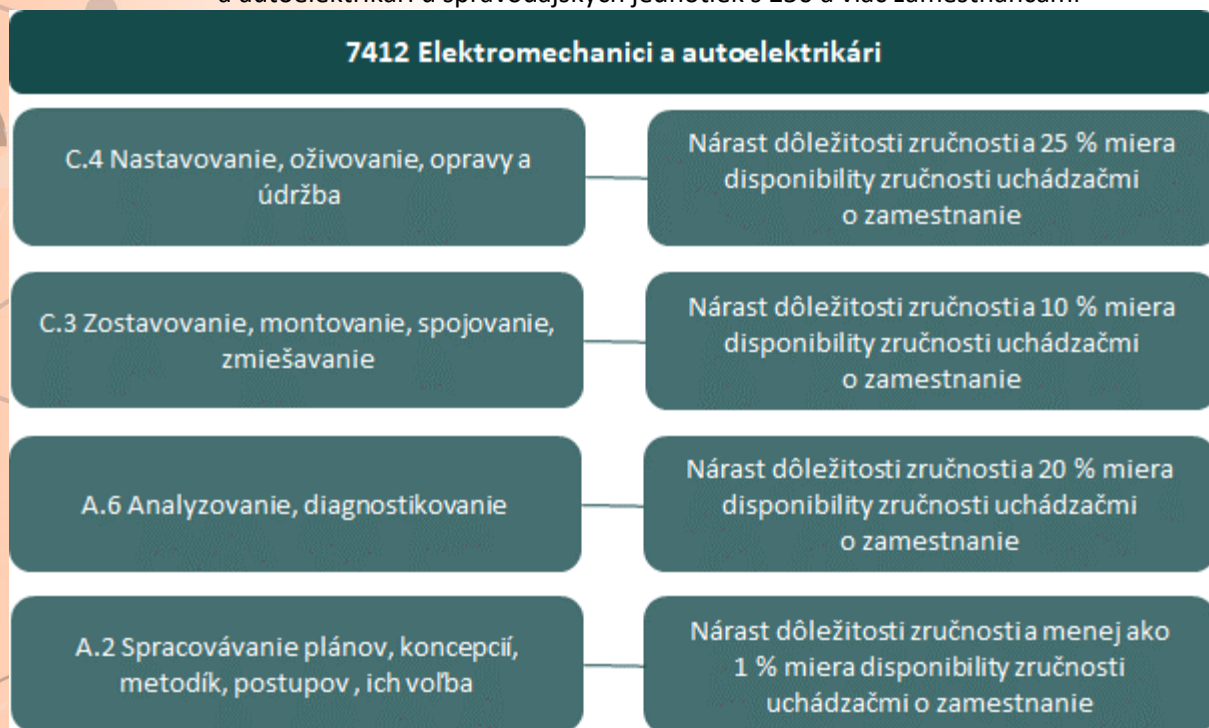
Grafy nižšie znázorňujú podskupiny zamestnaní, v ktorých sa identifikovali zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030.

Graf č. 6.16: Zručnosti s nízkou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7222 Zámočníci, nástrojári a podobní pracovníci u spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 6.17: Zručnosti s nízkou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7412 Elektromechanici a autoelektrikári u spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami



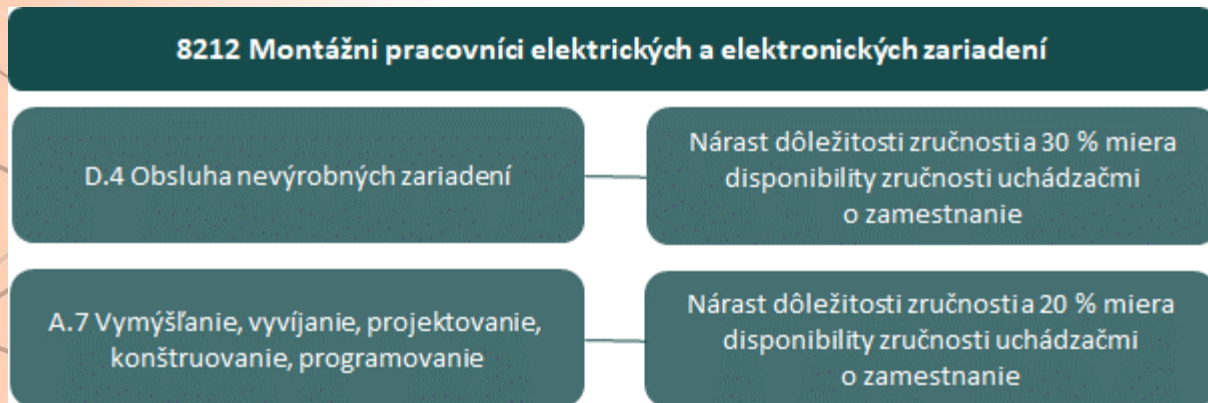
Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 6.18: Zručnosti s nízkou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 8211 Montážni pracovníci (operátori) v strojárkej výrobe u spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami



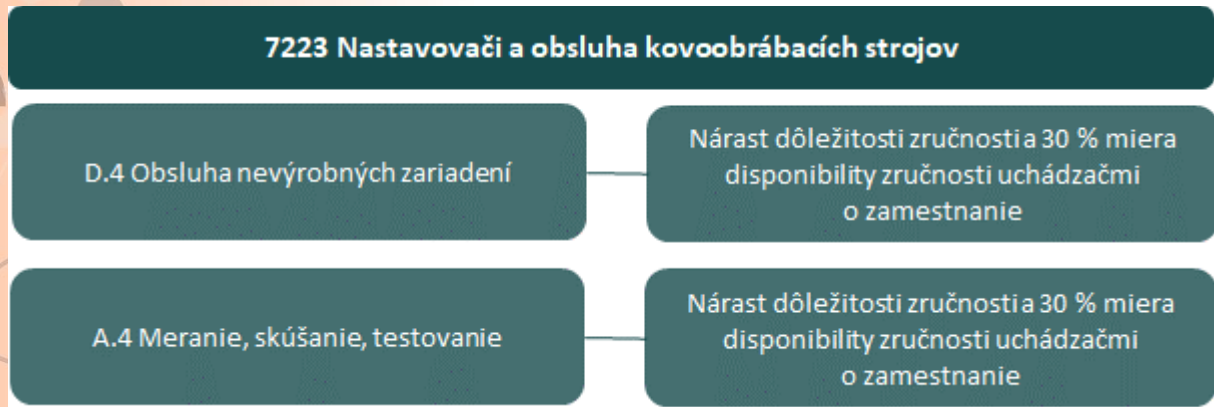
Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 6.19: Zručnosti s nízkou mierou disponibility u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 8212 Montážni pracovníci elektrických a elektronických zariadení u spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami



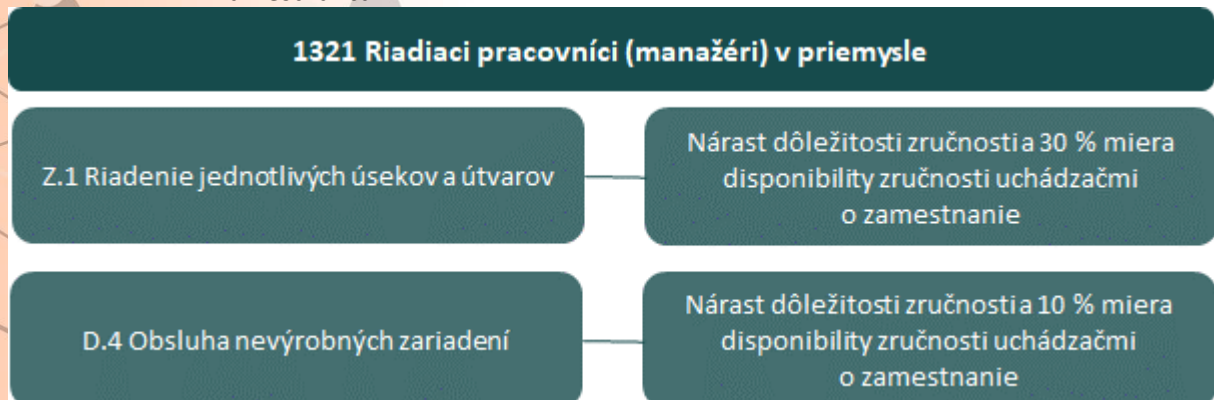
Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 6.20: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7223 Nastavovači a obsluha kovoobrábачích strojov u spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami



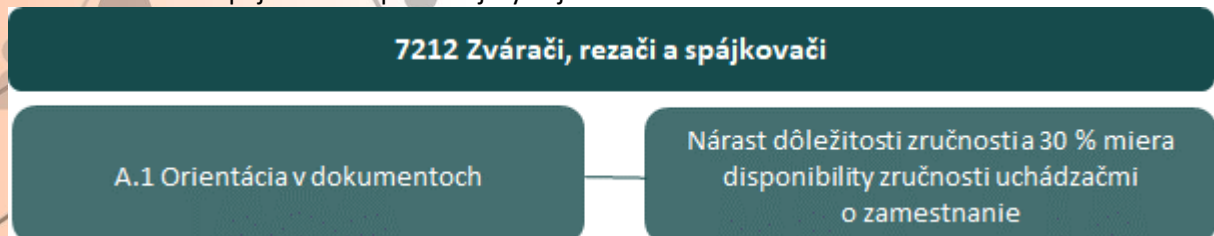
Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 6.21: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 1321 Riadiaci pracovníci (manažéri) v priemysle u spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 6.22: Zručnosti s nízkou mierou disponibilít u uchádzačov o zamestnanie a s očakávaným nárastom dôležitosti do roku 2030 v podskupine zamestnaní 7212 Zvárači, rezači a spájkovači u spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Dotazník obsahoval otázku ohľadom očakávaného vývoja počtu zamestnancov v jednotlivých kľúčových zamestnaniach do roku 2025. Spravodajské jednotky mali možnosť odhadnúť zmenu počtu zamestnancov od -100 % až do 300 % (záporné percento predstavuje pokles, kladné percento predstavuje nárast a 0 % znamená bez zmeny).

Po agregácii údajov na podskupiny zamestnaní, nasledovný graf znázorňuje zmeny zamestnanosti u spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami vo vyššie spomenutých podskupinách zamestnaní (v ktorých sa identifikovali zručnosti s nízkou mierou disponibilít uchádzačmi o zamestnanie a nárastom dôležitosti týchto zručností do roku 2030). Najväčší priemerný nárast zamestnanosti spomedzi týchto podskupín zamestnaní spravodajské jednotky s 250 a viac zamestnancami zaznamenali v podskupine zamestnaní 8212 Montážni pracovníci elektrických a elektronických zariadení, a to nárast o 129,5 %. V podskupine zamestnaní 7412 Elektromechanici a autoelektrikári taktiež očakávajú nárast zamestnanosti v priemere o 128 % a v podskupine zamestnaní 8211 Montážni pracovníci (operátori) v strojárkej výrobe priemerný nárast o 46,3 %.

Graf č. 6.23: Očakávaný vývoj zamestnanosti v podskupinách zamestnaní s nízkou mierou disponibilít kľúčových zručností u uchádzačov o zamestnanie a nárastom dôležitosti do roku 2030 u spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami

7222 Zámočníci, nástrojári a podobní pracovníci	NÁRAST O 25 %
7412 Elektromechanici a autoelektrikári	NÁRAST O 128 %
8211 Montážni pracovníci (operátori) v strojárkej výrobe	NÁRAST O 46,3 %
8212 Montážni pracovníci elektrických a elektronických zariadení	NÁRAST O 129,5 %
7223 Nastavovači a obsluha kovoobrábacích strojov	NÁRAST O 40,7 %
1321 Riadiaci pracovníci (manažéri) v priemysle	NÁRAST O 38,5 %
7212 Zvárači, rezači a spájkovači	NÁRAST O 35 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Bez ohľadu na mieru disponibility a dôležitosť zručností, najväčší nárast zamestnanosti spravodajské jednotky s 250 a viac zamestnancami očakávajú v podskupine zamestnaní 8212 Montážni pracovníci elektrických a elektronických zariadení, a to v priemere o 129,5 %. Za ňou nasleduje podskupina zamestnaní 7412 Elektromechanici a autoelektrikári s očakávaným nárastom počtu zamestnancov v priemere o 128 % a podskupina zamestnaní 7543 Kvalitári a kontrolóri výrobkov (okrem potravín a nápojov) s priemerným nárastom o 125 %.

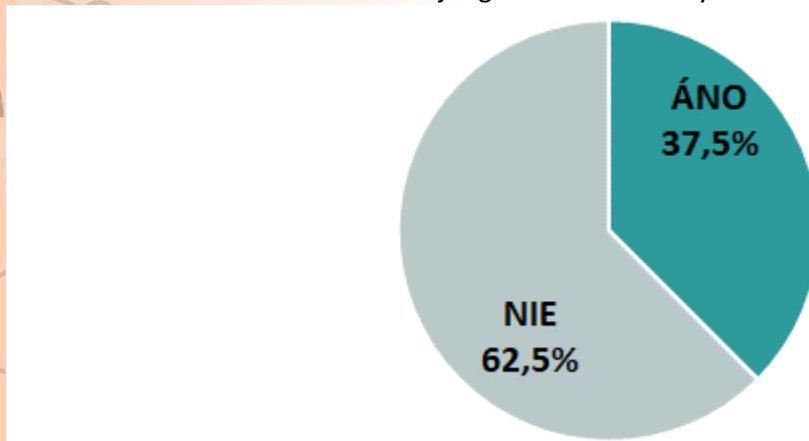
Graf č. 6.24: Očakávaný vývoj zamestnanosti v podskupinách zamestnaní s najvyšším nárastom zamestnanosti do roku 2025 u spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami

8212 Montážni pracovníci elektrických a elektronických zariadení	NÁRASTO 129,5 %
7412 Elektromechanici a autoelektrikári	NÁRASTO 128 %
7543 Kvalitári a kontrolóri výrobkov (okrem potravín a nápojov)	NÁRASTO 125 %
1213 Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti stratégie a plánovania	NÁRASTO 124 %
2421 Analytici v oblasti riadenia a organizácie práce	NÁRASTO 113,8 %
1211 Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti financií	NÁRASTO 110,5 %
3323 Nákupcovia	NÁRASTO 101 %
4321 Pracovníci v sklade	NÁRASTO 87,5 %

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

V prieskume boli zahrnuté otázky týkajúce sa vzniku nových, zatiaľ neexistujúcich zamestnaní. Približne 37,5 % spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami očakáva vznik nových zamestnaní v horizonte do roku 2030, medzi ktorými boli napríklad: Product designer, SAP programátor, Elektromechanik / HF technik, Skúšobný inžinier alebo Technológ sústruženia / brúsenia, montáže.

Graf č. 6.25: Odpovede spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami na otázku: Očakávate vo Vašej organizácii vznik nových zamestnaní v horizonte do roku 2030



Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

Graf č. 6.26: Zoznam vybraných novovzniknutých zamestnaní u spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami

TEST ENGINEER

PRODUCT DESIGNER

SKÚŠOBNÝ INŽINIER

SAP PROGRAMÁTOR

ELEKTROMECHANIK / HF TECHNIK

TECHNOLÓG SÚSTRUŽENIA / BRÚSENIA, MONTÁŽE

Zdroj: vlastné spracovanie, kolektív autorov

ZÁVER

V SR takmer 63 %-ám spravodajských jednotiek je vzdelávanie zamestnancov mimoriadne dôležitou problematikou, považujú to za základ ich úspechu a **takmer polovica zamestnancov spravodajských jednotiek zapojených do prieskumu sa aj zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní**. Iba 1,3 % spravodajských jednotiek sa vyjadrilo, že vzdelávanie zamestnancov nie je dôležitou oblasťou. Všetky spravodajské jednotky pôsobiace v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov považujú vzdelávanie zamestnancov za dôležitú oblasť takmer 84 % spravodajských jednotiek ju považuje za základ úspechu. Nie je to inak ani u spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami, pre každú z nich je vzdelávanie zamestnancov do určitej miery dôležité a dve tretiny spravodajských jednotiek ho považujú za základ úspechu. Takmer 48 % zamestnancov u spravodajských jednotiek s 250 a viac zamestnancami sa aj zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní. Z regionálneho hľadiska, takmer 62 %-ám spravodajských jednotiek pôsobiacich na Západnom Slovensku je vzdelávanie zamestnancov mimoriadne dôležité, na Strednom Slovensku 56 % spravodajských jednotiek to považuje za dôležitú oblasť a na Východnom Slovensku to tak myslí vyše 76 % spravodajských jednotiek. V západných regiónoch Slovenska viac ako polovica zamestnancov spravodajských jednotiek sa aj zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní, na Strednom Slovensku a na východe tento podiel je na úrovni 42 % - 48 %.

Takmer 30 % spravodajských jednotiek má problémy pri zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov, viac ako 27 % spravodajských jednotiek považuje za problém nedostatok požadovaných a kvalitných kurzov a 26 % uviedlo slabú podporu štátu. Mnohé spravodajské jednotky obmedzuje charakter prevádzky organizácie a nemajú dostatok času na vzdelávanie zamestnancov kvôli vyťažnosti zamestnancov. Len približne 12 % spravodajských jednotiek je ochotných uvoľniť zamestnanca na ďalšie vzdelávanie na viac ako 10 dní za rok a každá desiatu spravodajská jednotka len na 1 deň za rok. Najviac, až 60 % spravodajských jednotiek

nemá problém uvoľniť zamestnanca na 2 – 5 dní za rok. Na riešenie problémov so vzdelávaním zamestnancov, **viac ako 41 % spravodajských jednotiek by privítalo dotáciu pre zamestnávateľov vo forme štátnej pomoci na vzdelávanie zamestnancov** a približne tretine spravodajských jednotiek by pomohol daňový odpočet, resp. daňová úľava alebo superodpočet nákladov. Niektoré spravodajské jednotky by považovali za účinné intenzívnejšie zapojenie štátu do procesu celoživotného vzdelávania v oblasti adaptability, a to nielen pre uchádzačov o zamestnanie (ďalej len „UOZ“) a záujemcov o zamestnanie (ďalej len „ZOZ“). Z regionálneho hľadiska, najmenej spravodajských jednotiek (27 %) má problémy pri zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov, na Strednom a Východnom Slovensku viac ako 30 % spravodajských jednotiek čelí podobnými problémami.

Podľa spravodajských jednotiek **v najväčšej miere disponujú uchádzači o zamestnanie zručnosťami z kategórie Z.5 Ostatné organizačné a koordinačné činnosti**, v priemere až na 69,7 %. V priemere na 64,8 % ovládajú zručnosti C.1 Tvarovanie a tvarové úpravy ručné, ručnými nástrojmi a ručnými zariadeniami. Na druhej strane, uchádzači o zamestnanie najmenej disponujú zručnosťami A.4 Meranie, skúšanie, testovanie, a to v priemere na 46,8 %, pričom 86,5 % spravodajských jednotiek očakáva nárast dôležitosti týchto zručností do roku 2030. V priemere takmer na 49 % ovládajú uchádzači zručnosti D.2 Obsluha automatizovaných (programovateľných) výrobných strojov, zariadení a pracovísk. Spravodajské jednotky v odvetví C Priemyselná výroba uviedli, že vo viac ako 73 % miere ovládajú uchádzači o zamestnanie zručnosti z kategórie Z.5 Ostatné organizačné a koordinačné činnosti a v odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov najviac disponujú zručnosťami z kategórie D.4 Obsluha nevýrobných zariadení, v priemere až takmer na 83 %.

Podskupina zamestnaní 7222 Zámočníci, nástrojári a podobní pracovníci sa ukázala ako najviac ohrozená z hľadiska disponibilít kľúčových zručností uchádzačmi o zamestnanie, a to aj v rámci odvetví C Priemyselná výroba. Zručnosti z kategórie D.4 Obsluha nevýrobných zariadení uchádzači o zamestnanie ovládajú v priemere na menej ako 1 %, pričom takmer

všetky spravodajské jednotky očakávajú nárast dôležitosti týchto zručností v predmetnej podskupine zamestnaní. Takisto zručnosti z kategórie D.1 Obsluha výrobných strojov, zariadení a liniek majú mieru disponibility u uchádzačov o zamestnanie na úrovni 30 % a takmer všetky spravodajské jednotky sa vyjadrili, že tieto zručnosti sa stávajú čoraz dôležitejšími. **Spravodajské jednotky pôsobiace odvetví G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov považovali za ohrozenú podskupinu zamestnaní 2149 Technickí špecialisti (okrem špecialistov v oblasti elektrotechnológií)**, v rámci ktorej napríklad zručnosti z kategórie C.4 Nastavovanie, oživovanie, opravy a údržba uchádzači o zamestnanie ovládajú v priemere na 20 %, pričom takmer všetky spravodajské jednotky očakávajú nárast dôležitosti týchto zručností v predmetnej podskupine zamestnaní. Spravodajské jednotky s 50 – 249 zamestnancami označili ako rizikovú podskupinu zamestnaní 8211 Montážni pracovníci (operátori) v strojárkej výrobe, uchádzači o zamestnanie ovládajú kľúčové zručnosti z kategórie D.4 Obsluha nevýrobných zariadení v priemere na 20 %, pričom takmer všetky spravodajské jednotky uviedli očakávaný nárast dôležitosti týchto zručností v predmetnej podskupine zamestnaní.

Najvyššie rastové tendencie v počte zamestnancov do roku 2025 očakávajú spravodajské jednotky v podskupine zamestnaní 2421 Analytici v oblasti riadenia a organizácie práce, a to v priemere takmer o 110 %. Spravodajské jednotky pôsobiace v odvetví C Priemyselná výroba očakávajú najväčší nárast v podskupine zamestnaní 1213 Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti stratégie a plánovania, a to v priemere o 124 %. **Viac ako 42 % spravodajských jednotiek očakáva do roku 2030 vznik nových, zatiaľ neexistujúcich zamestnaní**, medzi ktorými boli napríklad: Špecialista na opravu vozidiel s alternatívnym pohonom, Technik v oblasti elektromobility a konektivity, Automatizér/robotizér, Špecialista pre mobilitu a elektrifikáciu, Simulačný inžinier pre oblasť E-mobility alebo Skúšobný inžinier. Viac ako 42 % spravodajských jednotiek očakáva v najbližších rokoch vznik nových zamestnaní.

Spravodajské jednotky mali možnosť vyjadriť svoj názor a postrehy a námety týkajúce sa štrukturálnych zmien na trhu práce a ďalšieho vzdelávania zamestnancov a taktiež mohli uviesť strategické priority súvisiace s trhom práce. Zoznam postrehov a námetov spravodajských jednotiek sa nachádza v prílohe predkladaného dokumentu. **Spravodajské jednotky pociťujú nedostatočné fungovanie vzdelávacieho systému, či už formálneho alebo ďalšieho vzdelávania.** Vyjadrili nespokojnosť s pripravenosťou uchádzačov o zamestnanie predovšetkým v oblasti elektromobility a automatizácie, ako aj úroveň jazykových a počítačových zručností. Spravodajské jednotky by privítali efektívnejšie prispôsobenie vzdelávacích odborov meniacim sa podmienkam na trhu práce a podporu získavania praktických skúseností počas vzdelávacieho procesu, s čím úzko súvisí potreba rozvoja duálneho vzdelávania.

PRÍLOHY

PRÍLOHA 1

Postrehy, návrhy spravodajských jednotiek týkajúce sa štrukturálnych zmien a ďalšieho vzdelávania zamestnancov

Širšia ponuka vzdelávacích programov zameraná na odborné predmety (konštrukcia, programovanie, a pod.)

Kľúčový je dlhodobý development našich kolegov, najmä v oblasti automatizácie, robotizácie, SMT výroby a IT technológií. Uvítame best practise sharing top spoločností, rovnako programy a konferencie zamerané na podporu nových projektov.

Podpora stredného odborného vzdelávania a podpora odborných škôl.

Treba väčšie zvýhodnenie pracujúcich študentov - ak robia v odbore, ktorý študujú. Aspoň 600 Eur mesačne by malo byť bez dane a odvodov, 200 Eur je zúfalo málo.

Nedostatok kvalifikovaných zamestnancov, hlavne v technických oblastiach. Veľmi nízka úroveň jazykových znalostí.

Zvyšovanie počítačovej gramotnosti na všetkých pracovných pozíciách. Skvalitňovanie manažérskych zručností u riadiacich pracovníkov. Podpora pri zvyšovaní odbornej kvalifikácie u špecializovaných pracovných činností, vykonávanej interne vo firmách.

Našou prioritou je postupne nadväzovať na globalizáciu, európske štandardy a zvyšovať konkurencieschopnosť firmy s cieľom uspieť aj v západných štátoch EÚ. Usilujeme o čo najvyššiu automatizáciu administratívnych procesov s využitím digitalizácie a umelej inteligencie. V oblasti stavebnej mechanizácie máme zámer prechádzať na robotizáciu, ktorá bude vykonávať opakované, jednotvárne činnosti a manipuláciu s bremenami.

V každom oddelení máme vypracované postupové kategórie, ktoré máme podmienené povinným aj dobrovoľným vzdelávaním a zvyšovaním kvalifikácie

Výrazný nedostatok kvalifikovaných absolventov SŠ v automotiv sektore (relevantné pre sektor služieb v opravárenstve).

Postrehy, návrhy spravodajských jednotiek týkajúce sa štrukturálnych zmien a ďalšieho vzdelávania zamestnancov

Potreba zvýšiť efektívnosť vzdelávania v anglickom jazyku našich zamestnancov.

Hlavný dôraz treba dať na zlepšenie strategického myslenia uchádzačov

Na SR trhu je nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily, štátna podpora je minimálna a aj v prípade podpory je veľmi ťažké nájsť kvalitný kurz, ktorý by vykrýval certifikáciu zamestnancov. Duálne vzdelávanie sa dostalo do úzadia a je o ňom menej počuť. Chýba propagácia, spolupráca a „win-win“ riešenia nielen pre školy, ale aj pre zamestnávateľov. Súčasný trh sa mení a preto spoločnosti by si aj chceli „vychovať“ vlastných zamestnancov, ale pri vysokej fluktuácii, odchodu mladých do zahraničia, systém nie je nastavený tak, aby sme si daných ľudí udržali. Chýbajú pozície zoraďovačov, nastavovačov, vstrekovanie plastov, mechanik – mechatronik a pozície, ktoré sú už viac zamerané na inovácie a zlepšovanie procesov – engineering.

Skvalitnenie školského systému s cieľom dosiahnuť lepšie vzdelávanie absolventov

Obsluha a údržba strojov a zariadení v strojárstve, ovládanie ISO noriem, manažovanie kvality

Elektronizácia vozidiel ide rýchlejšie, ako schopnosť vzdelávania a produkcie odborníkov pre opravy a údržbu.

Vzdelávanie riadime na základe potrieb firmy a dostupných ľudských zdrojov. Ak máme vhodného kandidáta a nemá požadované zručnosti, snažíme sa ho naučiť interne (vstupné školenia) od zamestnancov s dlhodobými skúsenosťami. Ak toto nie je možné, hľadáme možnosti školení externe.

V súčasnosti sa pracovné pozície postupne orientujú na projektovú prácu - v súvislosti so vznikajúcimi projektami vyplývajúcimi zo zmien na trhu v automobilovom priemysle (digitalizácia, elektrifikácia, autonómne riadenie)

Postrehy, návrhy spravodajských jednotiek týkajúce sa štrukturálnych zmien a ďalšieho vzdelávania zamestnancov

Potreba rozvoja duálneho vzdelávania, aktívny vzťah žiaka vysokej školy a zamestnávateľa

Predpokladáme presun ťažiska v oblasti zvrárania z ručného na robotické zvráranie a s tým súvisí náročnejšia príprava v rámci duálneho vzdelávania hlavne v oblasti programovania.

Naša spoločnosť má záujem o zamestnávanie mladých ľudí na naše kľúčové zamestnania. Avšak príprava mladých ľudí na budúce povolanie vo výrobných podnikoch sa nám javí ako nedostatočná. Ďalším nepriaznivým faktorom pre výrobné podniky je aj to, že zo strany malých ľudí nie je záujem o takéto zamestnania.

Rozšírenie vzdelania automechanikov o alternatívne pohony

Adaptabilita na zmenu, odborné znalosti v oblasti elektrotechniky, automatizácie a konektivity

Upriamiť pozornosť na výchovu odborníkov v oblasti strojárkej výroby, predovšetkým opráv koľajových vozidiel

Elektromobilita - s tým spojené študijné programy

Aktívne vyhľadávanie nových potenciálnych zamestnancov pomocou aktuálnych pracovných portálov. Motivovanie žiakov z duálneho vzdelávania a žiakov z praktického vyučovania, ktorí končia školskú dochádzku a ich postupné implementovanie do výrobného procesu

Budúcnosť v rámci výrobných procesov rozhodne patrí robotizácii a automatizácii, preto je potrebné pripravovať už študentov na vysokých a stredných školách nielen v odboroch strojárstva, ale aj v kombinácii s elektrotechnikou, prípadne špecializovať sa na e-mobilitu, podporiť v tomto smere už stredné školy aj v rámci systému duálneho vzdelávania

Postrehy, návrhy spravodajských jednotiek týkajúce sa štrukturálnych zmien a ďalšieho vzdelávania zamestnancov

Je potrebné zabezpečiť prípravu už na školách, následná prax v servisoch

Vzdelávanie zamestnancov v oblasti elektromobility

Urýchliť a podporiť vzdelávanie zamestnancov zamerané na opravy vozidiel s alternatívnym pohonom

V spoločnosti prebieha momentálne audit vzdelávania a developmentu zamestnancov. Na základe výsledkov plánujeme naviazať tento proces na oblasť nástupníctva, čo by nám pomohlo vyriešiť hľadanie uchádzačov. Zároveň posilňujeme oblasť interného vzdelávania tým, že využívame know-how a knowledge našich zamestnancov.

Zrýchlenie školiacich procesov a zvyšovanie odbornosti

Vzdelávanie a výchova zamestnancov je veľmi dôležitá a samozrejme aj starostlivosť o jednotlivca (zamestnanca)

Lepšia spolupráca priemyslu so školami a fakultami, ktoré zaostávajú za potrebami vzdelanosti v niektorých oboroch. Potreba zvyšovania kvalifikácie pracovníkov s príchodom nových technológií

Registrujeme nedostatok mladých pracovníkov na rôznych postoch v autoservisoch, ako napr. autodiagnostik, autoelektrikár, autoklamiar hlavne v spojení s nízko emisnými vozidlami.

Potreba neustáleho vzdelávania pracovníkov súčasne s vývojom nových nízkoemisných vozidiel

Nedostatok pracovnej sily na pozícii operátor výroby, v okruhu pozícií - technológia, kvalita

Postrehy, návrhy spravodajských jednotiek týkajúce sa štrukturálnych zmien a ďalšieho vzdelávania zamestnancov

Aktuálne máme školiaci program nastavený tak, že výkonný personál je školený priamo od importéra, ktorý na trh prináša veľmi agresívne a progresívne nové postupy. Personál zodpovedný za riadenie je nutné samoštúdium prostredníctvom kníh.

Vzhľadom na vývoj automobility k elektromobilite, autonómnemu jazdeniu, prepojeniu so sociálnym sieťami je dôležité prispôbiť vzdelávacie odbory a najmä zvýšenie praktických skúseností- praxe už počas vzdelávacieho procesu

Kandidáti by mali ovládať na vyššej úrovni cudzie jazyky, viac praktických skúseností vo svojom vyštudovanom odbore, ochota ďalej sa počas aktívneho - pracovného života vzdelávať.

PRÍLOHA 2

IDENTIFIKÁCIA RESPONDENTA

1. Zadajte, prosím, Vaše IČO:
2. Spracoval:
 Meno
 Priezvisko
3. Telefonický kontakt
4. Vaša e-mailová adresa
5. Súhlas so spracovaním osobných údajov

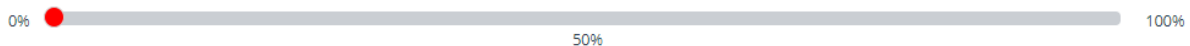
Udeľujete týmto súhlas so správou, spracúvaním a uchovávaním všetkých vašich osobných údajov uvedených v dotazníku podľa zákona č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov a nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov), realizátorovi dotazníkového zberu Asociácie priemyselných zväzov a dopravy (IČO: 50027514) na účely ich zaradenia do databázy a na ich využívanie na procesy súvisiace s realizáciou dotazníkového prieskumu. V rámci vyššie uvedených procesov sa spracovávajú tieto osobné údaje: e-mail, telefónne číslo.

VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV

6. Ako dôležité je pre Vašu organizáciu ďalšie vzdelávanie Vašich zamestnancov?

- mimoriadne dôležité, je to základ nášho úspechu
- sme v procese tvorby vlastnej stratégie prístupu k vzdelávaniu zamestnancov
- momentálne neriešime, ale uvedomujeme si dôležitosť
- nie je to dôležité

7. Aký podiel Vašich zamestnancov sa zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní (mimo BOZP a PO) v tomto roku?



8. Na aký čas je Vaša organizácia ochotná uvoľniť zamestnanca na ďalšie vzdelávanie za rok (mimo BOZP a PO)?

- 1 deň
- 2 – 5 dní
- 6 – 10 dní

viac ako 10 dní

9. Aká podpora ďalšieho vzdelávania zamestnancov by Vám ako organizácii pomohla?

- daňový odpočet/úľava/superodpočet nákladov
- dotácia pre zamestnávateľa (štátna pomoc)
- dotácia/príspevok štátu pre zamestnanca
- iné, napíšte:

10. Stretla sa Vaša organizácia s ťažkosťami pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov?

- Áno
- Nie (pokračuje sa na ďalšiu otázku)

Ak áno, popíšte ťažkosti Vašej organizácie pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov

- Slabá podpora štátu
- Nízka motivácia zamestnancov
- Nedostatok požadovaných a kvalitných kurzov
- Legislatívne obmedzenia
- Iné, napíšte:

KLÚČOVÉ ZAMESTNANIA

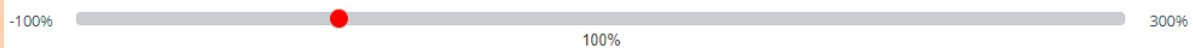
**11. Koľko kľúčových zamestnaní identifikujete vo Vašej organizácii?
(1 až 5)**

Názov zamestnania:

Uveďte najdôležitejšie zručnosti na výkon vybraných zamestnaní.

Názov zručnosti	Súčasná miera disponibilít zručnosti uchádzačmi	Rast dôležitosti
Sem začnite písať ▼	0-100 %	▼ Vyberte zo zoznamu
Sem začnite písať ▼		výrazný rast
Sem začnite písať ▼		mierny rast
Sem začnite písať ▼		stagnácia
Sem začnite písať ▼		mierny pokles
Iné		výrazný pokles

Uveďte očakávaný vývoj zamestnanosti v zamestnaní do roku 2025.



Bez zmeny

12. Očakávate vo Vašej organizácii vznik nových zamestnaní v horizonte do roku 2030?

Áno

Nie

Ak očakávate vznik zamestnaní, uveďte aké a uveďte, aké zručnosti by mali ovládať zamestnanci v týchto nových zamestnaniach.

Uveďte názov zamestnania:

Uveďte zručnosti, ktoré by mali zamestnanci ovládať (prosím, píšete jednu zručnosť na riadok)

13. Uveďte Vaše postrehy, návrhy týkajúce sa štrukturálnych zmien a ďalšieho vzdelávania zamestnancov, prípadne Vaše strategické priority (súvisiace s trhom práce, alebo iné)