

Celoživotní učení, vzdělávání a osobní růst zaměstnanců v ČR

M E D I A N

Materiál byl realizován v rámci projektu ČMKOS „§ 320a ZP 2020 - Budoucnost práce – investice do lidí a posilování sociálního dialogu“, který je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

zpracováno pro



ČMKOS

metodika výzkumu

6 572 respondentů z řad zaměstnanců, zaměstnavatelů a zaměstnanců, kteří jsou členové odborových organizací

Velikost vzorku

CS1 (zaměstnanci): 5 037

CS2 (zaměstnavatelé – pracovníci, kteří rozhodují o celoživotním vzdělávání ve firmě): 519

CS3 (zaměstnanci – členové odborových organizací): 1 016

Termín dotazování

8. dubna – 12. května 2020

Metoda sběru dat

dotazování prostřednictvím online panelu (CAWI)

Výběr respondentů

kvótní výběr

Reprezentativita

výzkum je reprezentativní pro populaci zaměstnanců podle:

- základních sociodemografických proměnných (kraje, věku, pohlaví, vzdělání, velikosti obce)
- pracovní obor respondenta

Realizátor a zadavatel

výzkum realizuje společnost MEDIAN s.r.o. (člen SIMAR) pro Českomoravskou organizaci odborových svazů (ČMKOS)

Celkové shrnutí výsledků

Celkové shrnutí

- Výzkum se soustředil na mapování celoživotního vzdělávání zaměstnanců ve firmách z pohledu jak zaměstnanců samotných, tak i členů odborových organizací a pracovníků, kteří ve firmách rozhodují o formě a nabídce celoživotního vzdělávání, tedy zastávají v tomto výzkumu pozici zaměstnavatele.
- Všechny dotázané cílové skupiny přikládají celoživotnímu vzdělávání vysokou důležitost, shodují se na tom, že jeho **důležitost roste i se stoupajícím věkem zaměstnanců**. Z dat vidíme, že pracovníci starší 55 let si jsou častěji méně jistí svými schopnostmi v dotazovaných oblastech, než je tomu u mladších věkových kategorií.
- Způsob osvojení nových dovedností a celoživotního vzdělání by měl být **praktický s možností nácviku spíše než teoretický a pasivní**. Poskytováno by mělo být ideálně všem zaměstnancům ve firmách stejně.
- Zaměstnavatelé i zaměstnanci ukazují **zájem o rozvoj dovedností a vzdělávání především v oblasti cizích jazyků, užívání internetu, psychologie, prezentačních dovedností a time-managementu**. Naopak nejméně o oblast kulturního povědomí, participace a angažovanosti, občanské znalosti a demokratických hodnotách.
- **I přesto, že jsou cizí jazyky nejčastěji poskytovanou oblastí rozvoje zaměstnanců, deklarují u nich zaměstnanci poměrně nízkou jistotu svými schopnostmi**. Nejvíce si věří v oblasti užívání internetu, informační gramotnosti a užívání českého jazyka. Naopak nejméně v oblasti programování a analytiky, participace a angažovanosti a podnikatelské kompetence.
- Většina zaměstnavatelů se soustředí spíše na měkké dovednosti zaměstnanců, které mohou přímo ovlivnit efektivitu práce, její prezentaci, komunikaci směrem k ostatním zaměstnancům nebo navenek k zákazníkům a práci s informacemi. Jako méně potřebné v oblasti vzdělávání zaměstnanců spatřují věci týkající se hodnot, angažovanosti ve společnosti, logických a matematických dovedností či kulturního povědomí.

Postoje k celoživotnímu učení

Postoje k celoživotnímu učení

■ Rozhodně souhlasím ■ Spíše souhlasím ■ Spíše nesouhlasím ■ Rozhodně nesouhlasím ■ Nevím

Další rozvoj znalostí a dovedností v rámci zaměstnání jsou pro zaměstnance rozhodně potřebné.



Další rozvoj znalostí v rámci zaměstnání by měl být více praktický, tedy s nácvikem použití získaných znalostí, než teoretický.



Stát by měl zaměstnavatele více motivovat k tomu, aby svým zaměstnancům poskytovali co nejvíce prostředků k dalšímu učení a rozvoji.



Odborové svazy by měly co nejvíce apelovat na zaměstnavatele, aby svým zaměstnancům poskytoval dotace na další vzdělávání a rozvoj.



Význam a důležitost celoživotního učení s věkem rostou.



Čeští zaměstnavatelé podceňují význam, který celoživotní učení má na profesní i osobnostní růst zaměstnanců.



Celoživotní učení je zcela v odpovědnosti zaměstnance a firma by se na něm neměla nijak podílet.



OT01. Do jaké míry souhlasíte či nesouhlasíte s následujícími výroky o celoživotním učení?

N 6572, zobrazena % odpovědí

Postoje k celoživotnímu učení - zaměstnavatelé

■ Rozhodně souhlasím ■ Spíše souhlasím ■ Spíše nesouhlasím ■ Rozhodně nesouhlasím ■ Nevím

Další rozvoj znalostí a dovedností v rámci zaměstnání jsou pro zaměstnance rozhodně potřebné.



Další rozvoj znalostí v rámci zaměstnání by měl být více praktický, tedy s nácvikem použití získaných znalostí, než teoretický.



Stát by měl zaměstnavatele více motivovat k tomu, aby svým zaměstnancům poskytovali co nejvíce prostředků k dalšímu učení a rozvoji.



Význam a důležitost celoživotního učení s věkem rostou.



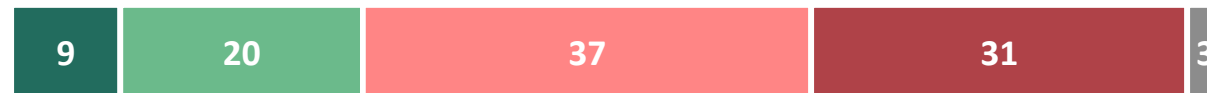
Čeští zaměstnavatelé podceňují význam, který celoživotní učení má na profesní i osobnostní růst zaměstnanců.



Odborové svazy by měly co nejvíce apelovat na zaměstnavatele, aby svým zaměstnancům poskytoval dotace na další vzdělávání a rozvoj



Celoživotní učení je zcela v odpovědnosti zaměstnance a firma by se na něm neměla nijak podílet.



OT01. Do jaké míry souhlasíte či nesouhlasíte s následujícími výroky o celoživotním učení?

N 519, zobrazena % odpovědí, pouze zaměstnavatelé

Postoje k celoživotnímu učení - zaměstnanci

■ Rozhodně souhlasím ■ Spíše souhlasím ■ Spíše nesouhlasím ■ Rozhodně nesouhlasím ■ Nevím

Další rozvoj znalostí a dovedností v rámci zaměstnání jsou pro zaměstnance rozhodně potřebné.



Další rozvoj znalostí v rámci zaměstnání by měl být více praktický, tedy s nácvikem použití získaných znalostí, než teoretický.



Stát by měl zaměstnavatele více motivovat k tomu, aby svým zaměstnancům poskytovali co nejvíce prostředků k dalšímu učení a rozvoji.



Odborové svazy by měly co nejvíce apelovat na zaměstnavatele, aby svým zaměstnancům poskytoval dotace na další vzdělávání a rozvoj



Význam a důležitost celoživotního učení s věkem rostou.



Čeští zaměstnavatelé podceňují význam, který celoživotní učení má na profesní i osobnostní růst zaměstnanců.



Celoživotní učení je zcela v odpovědnosti zaměstnance a firma by se na něm neměla nijak podílet.



OT01. Do jaké míry souhlasíte či nesouhlasíte s následujícími výroky o celoživotním učení?

N 5037, zobrazena % odpovědí, pouze zaměstnanci, kteří nejsou členy odborových organizací

Postoje k celoživotnímu učení - odboráři

■ Rozhodně souhlasím ■ Spíše souhlasím ■ Spíše nesouhlasím ■ Rozhodně nesouhlasím ■ Nevím

Další rozvoj znalostí a dovedností v rámci zaměstnání jsou pro zaměstnance rozhodně potřebné.



Odborové svazy by měly co nejvíce apelovat na zaměstnavatele, aby svým zaměstnancům poskytoval dotace na další vzdělávání a rozvoj



Další rozvoj znalostí v rámci zaměstnání by měl být více praktický, tedy s nácvikem použití získaných znalostí, než teoretický.



Stát by měl zaměstnavatele více motivovat k tomu, aby svým zaměstnancům poskytovali co nejvíce prostředků k dalšímu učení a rozvoji.



Význam a důležitost celoživotního učení s věkem rostou.



Čeští zaměstnavatelé podceňují význam, který celoživotní učení má na profesní i osobnostní růst zaměstnanců.



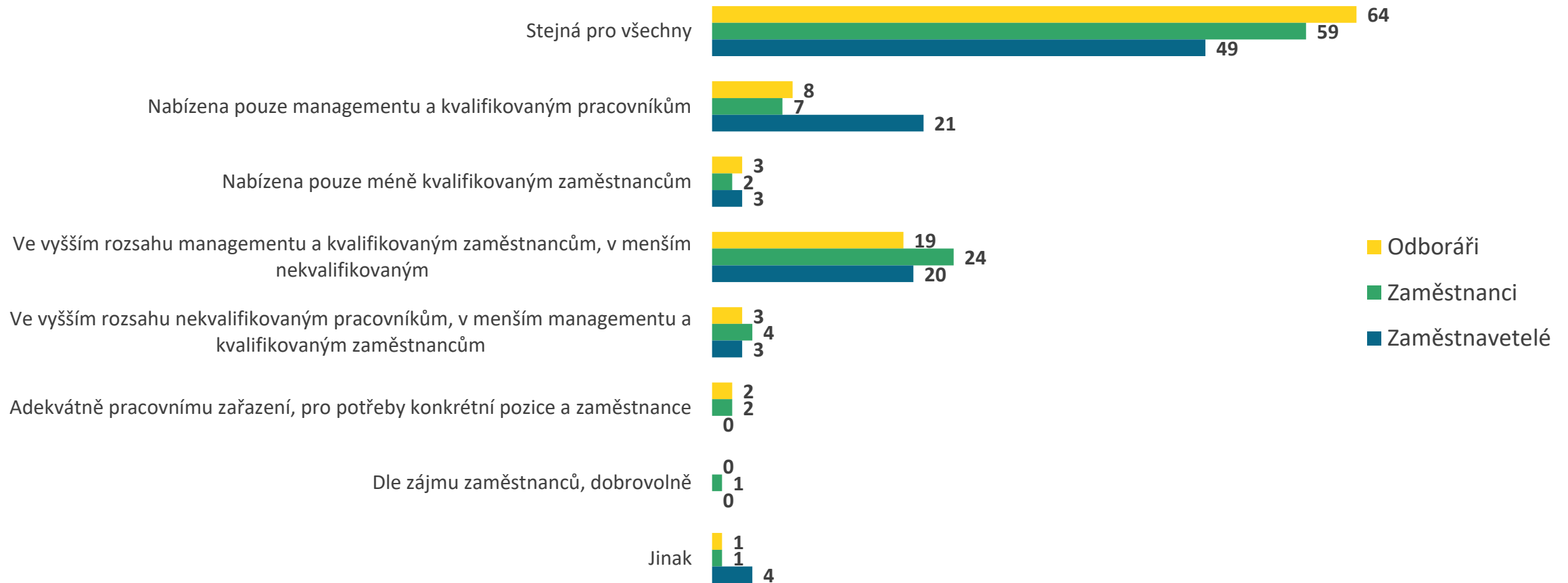
Celoživotní učení je zcela v odpovědnosti zaměstnance a firma by se na něm neměla nijak podílet.



OT01. Do jaké míry souhlasíte či nesouhlasíte s následujícími výroky o celoživotním učení?

N 1016, zobrazena % odpovědí, pouze zaměstnanci, kteří jsou členy odborových organizací

Pro koho by mělo být celoživotní vzdělávání dostupné



OT06. Měla by podle Vás být možnost rozvoje v oblasti kompetencí nabízena všem zaměstnancům plošně a ve stejném rozsahu, nebo by pro ně měla být nabízena pouze některým pracovníkům? Měla by být... / OT04. Je možnost rozvoje v oblasti kompetencí nabízena všem zaměstnancům plošně a ve stejném rozsahu, nebo je jejich nabídka odlišná?

N 6572, zobrazena % odpovědí

Shrnutí

Zaměstnanci i zaměstnavatelé se shodují na tom, že **další rozvoj a vzdělávání pracovníků v rámci zaměstnání je potřebné (více jak 90 % ve všech cílových skupinách)**. Kladou shodně vyšší důraz na praktický rozvoj schopností s nácvikem dovedností než na teoretické vzdělávání (více jak 80 % ve všech cílových skupinách). Stejně tak se shodují na tom, že se stoupajícím věkem zaměstnance roste i význam celoživotního vzdělávání (zhruba 80 % dotázaných souhlasí).

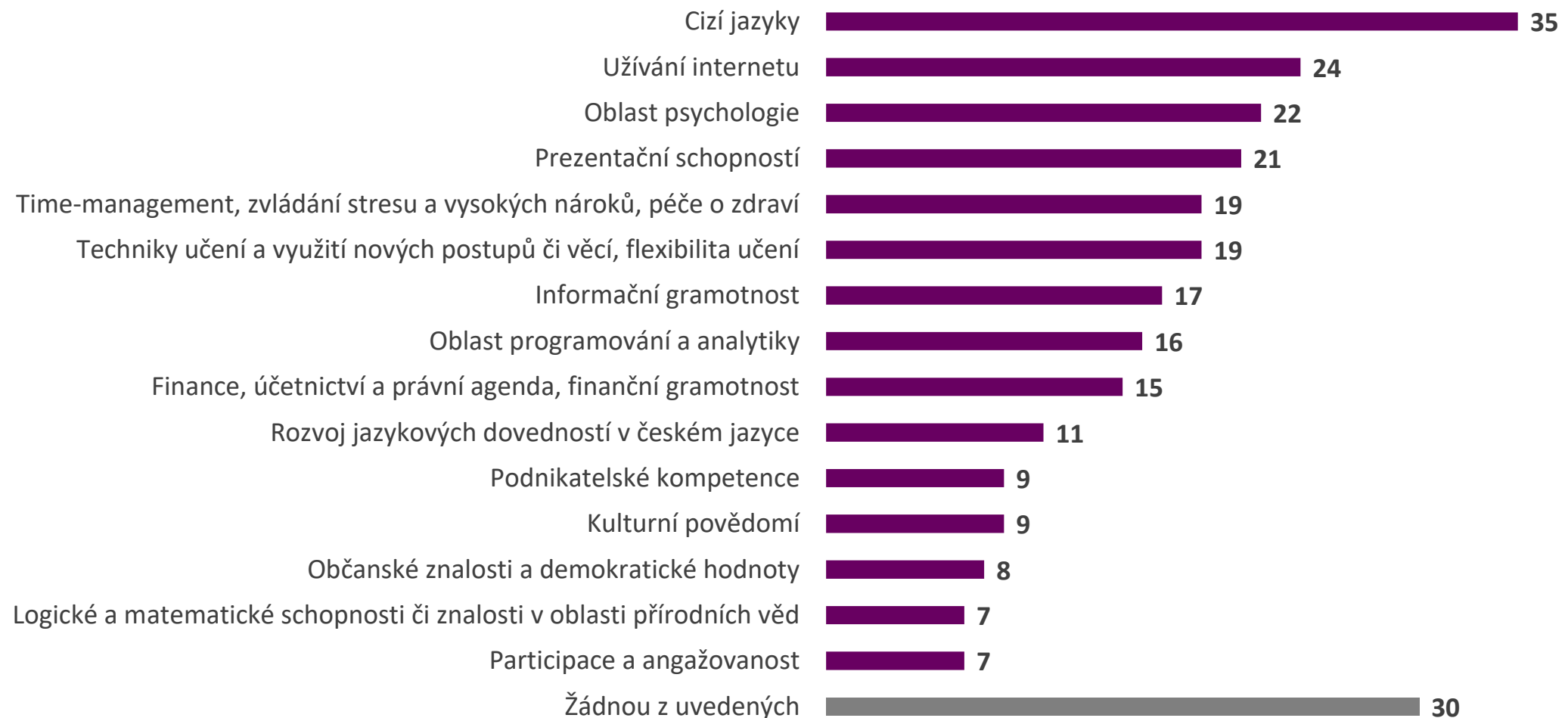
Velkou míru souhlasu vyjadřují i s tím, že by stát měl zaměstnavatele více motivovat k tomu, aby prostředky dalšího vzdělávání poskytovali, toto nejsilněji zdůrazňují odboráři (88 %). Odboráři (91 %) a ostatní zaměstnanci (79 %) se domnívají, že by v této oblasti měly vyvíjet i vyšší tlak odborové organizace směrem k zaměstnavatelům, aby nabídka rozvoje a vzdělávání byla poskytována či zvyšována. S tím méně souhlasí zaměstnavatelé (66 %), i přesto u nich souhlas převládá nad nesouhlasem.

Pokud jde o to, zda čeští zaměstnavatelé podceňují význam celoživotního vzdělávání, vidíme, že dle dotázaných mají v této oblasti skutečně rezervy, souhlasný postoj má napříč skupinami zaměstnanců, zaměstnavatelů i odborářů kolem 70 % dotázaných. Celoživotní vzdělání rozhodně není bráno jako něco, co je zcela na zodpovědnosti zaměstnance a firmy by se na něm měly podle dotázaných podílet. Tento názor je převládá napříč sledovanými cílovými skupinami.

Celoživotní vzdělávání by mělo být dostupné pro všechny zaměstnance stejně, to zdůrazňují nejvíce zaměstnanci, kteří jsou členy odborových organizací (64 %), poté ostatní zaměstnanci (59 %) a zhruba polovina zaměstnavatelů (49 %). Pětina odborářů a zaměstnavatelů by poskytovala celoživotní vzdělávání ve vyšší míře managementu a kvalifikovaným pracovníkům a v menším měřítku méně kvalifikovaným pracovníkům. Tento názor sdílí necelá čtvrtina zaměstnanců (24 %). **Pětina zaměstnavatelů (21 %) pak zastává názor, že by mělo být nabízeno pouze managementu a kvalifikovaným pracovníkům,** ze strany zaměstnanců a odborových členů je to podporováno pouze minimem.

Formy celoživotního učení ve firmách v současnosti

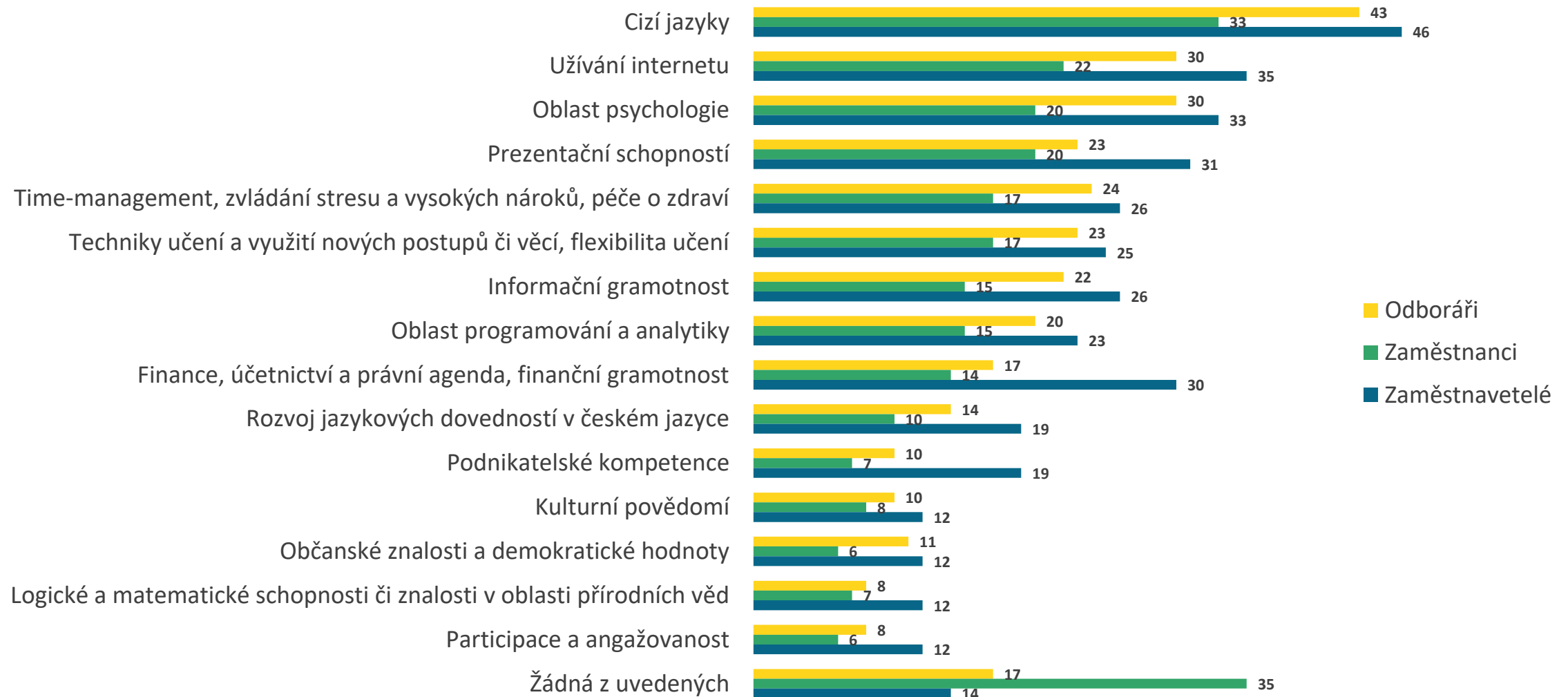
Jaké formy celoživotního učení jsou dostupné ve firmách - všichni



OT02. Nabízí Vaše firma možnost rozvíjet se, prohlubovat si znalosti či zvyšovat své praktické dovednosti v následujících oblastech?

N 6572, zobrazena % odpovědí, zobrazeny pouze odpovědi „Ano“

Jaké formy celoživotního učení jsou dostupné ve firmách - dle cílových skupin



OT02. Nabízí Vaše firma možnost rozvíjet se, prohlubovat si znalosti či zvyšovat své praktické dovednosti v následujících oblastech?

N 6572, zobrazena % odpovědí, zobrazeny pouze odpovědi „Ano“

Využívané formy celoživotního učení zaměstnanci



OT03. Které z těchto oblastí vzdělávání nabízených Vaší firmou vy osobně v současnosti využíváte nebo jste využil(a) v minulosti?

N 6053, pouze zaměstnanci a zaměstnanci – členové odborových organizací, zobrazena % odpovědí; zobrazeny pouze odpovědi „Ano“

Shrnutí

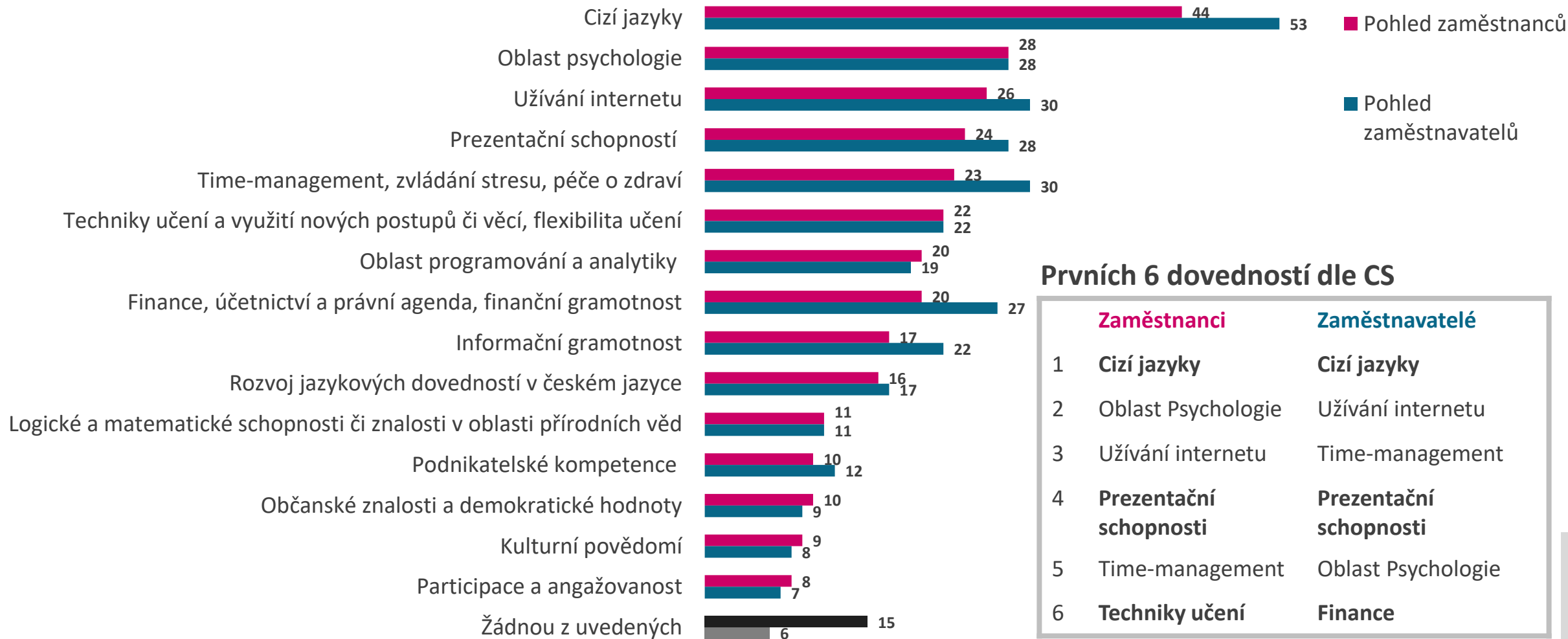
Ve firmách je nejčastěji dostupné vzdělávání ve formě výuky cizích jazyků, užívání internetu a rozvoje znalostí v oblasti psychologie (jako je řízení týmů, komunikace v rámci pracovního týmu, atp.). Naopak mezi nejméně frekventované (pod 10 %) patří vzdělávání rozvíjející podnikatelské kompetence, kulturní povědomí, občanské znalosti, logické a matematické schopnosti, participace a angažovanosti. **Ani jedna ze sledovaných oblastí rozvoje není zaměstnancům nabízena zhruba ve třetině (30 %) případů, což tvrdí především zaměstnanci. Pokud se podíváme na deklaráce dle cílových skupin, vidíme, že odboráři či zaměstnavatelé udávají zhruba v 15 % případů, že ani jedna ze sledovaných oblastí není v rámci jejich firmy nabízena.**

Obecně zaměstnavatelé i pracovníci odborů deklarují nabídku možností rozvoje vyšší než je tomu u zaměstnanců, zde může vstupovat do hodnocení i neznalost celkové nabídky ze strany zaměstnanců i možné rozdíly ve skupinách zaměstnanců, kteří mohou vzdělávání v rámci firmy využívat.

Zaměstnanci z nabízených oblastí rozvoje nejčastěji využívají nebo v minulosti využili v pětině případů učení cizích jazyků (17 %). Druhou nejčastější oblastí rozvoje je užívání internetu (14 %). Zhruba desetina využila možnosti dalšího vzdělání v oblasti psychologie (11 %) a prezentačních dovedností (11 %). Ostatní formy celoživotního učení využila či využívá méně než desetina dotázaných zaměstnanců. Polovina (48 %) udává, že nevyužila žádnou formu rozvoje v ani jedné z dotazovaných oblastí.

Formy celoživotního učení ve firmách v budoucnu

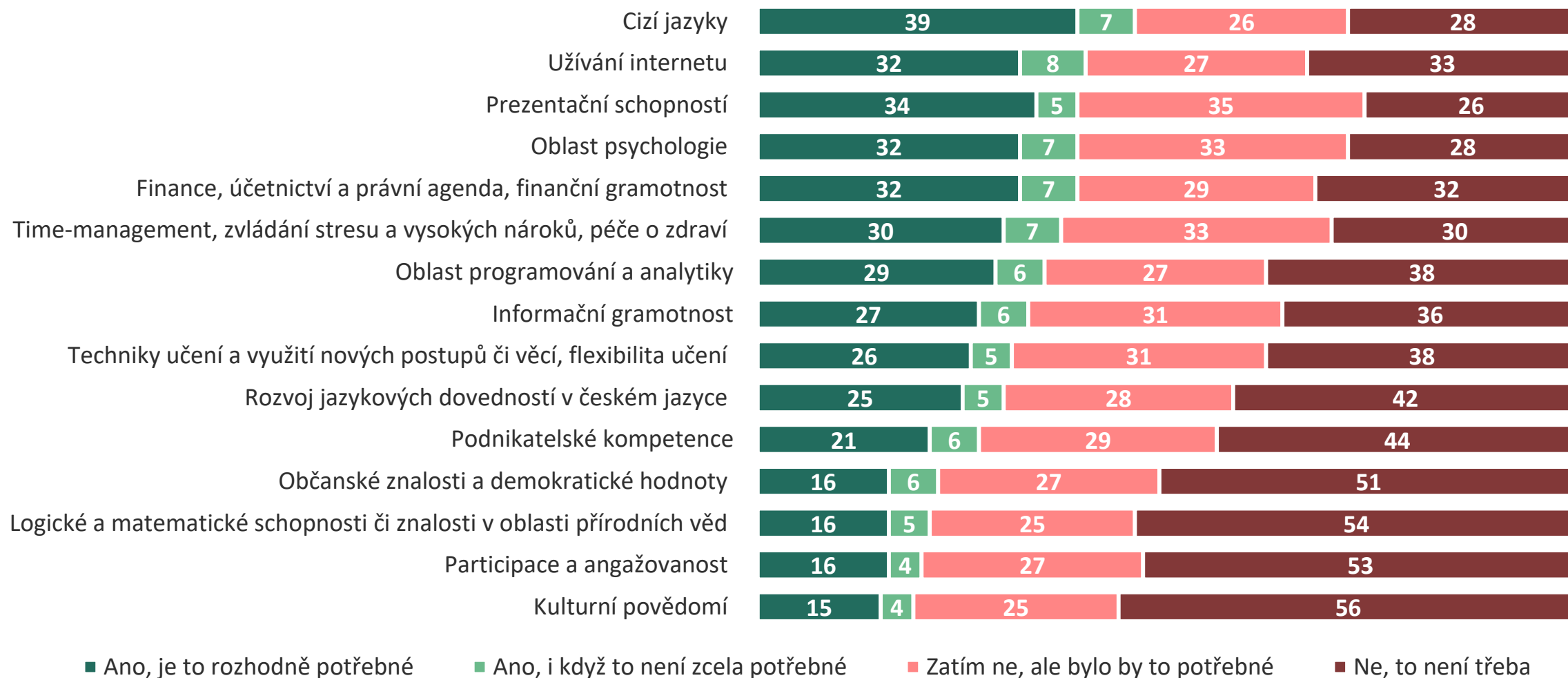
Které formy celoživotního učení by chtěli zaměstnanci do budoucna



OT04. Ve kterých oblastech byste se chtěl(a) v rámci svého zaměstnání dále rozvíjet či prohlubovat praktické znalosti v budoucnu?/ OT05. V jakých oblastech by Vaši zaměstnanci podle Vás ocenili nejvíce další vzdělávání a rozvoj schopností?

N 6572, zobrazena % odpovědí

Které formy celoživotního učení by chtěli mít zaměstnavatelé do budoucna



OT03. Ve kterých oblastech Vaše firma plánuje dále vzdělávat či prohlubovat praktické znalosti zaměstnanců v budoucnosti?

N 519, zobrazena % odpovědí, pouze cílová skupina zaměstnavatelů

Shrnutí I.

Zaměstnanci by do budoucna nejvíce ocenili vzdělávání v oblasti cizích jazyků (44 %) a oblasti psychologie (28 %). Zhruba čtvrtina až pětina by se ráda zdokonalovala v užívání internetu (26 %), prezentačních schopností (24 %), time-managementu (23 %) a technik učení (22 %).

Žebříček prvních 6 dovedností, které by zaměstnanci chtěli rozvíjet, v porovnání s tím, jaké jsou preference zaměstnanců podle zaměstnavatelů, ukazuje, že prvních pět položek odhadují zaměstnavatelé dobře, nicméně ne vždy znají jejich důležitost. Zatímco se shodují v prvenství cizích jazyků a čtvrté pozici prezentačních dovedností, zbylé příčky jsou obsazeny stejnými oblastmi, pouze v odlišném pořadí. Na šesté pozici se již zcela rozchází. **Zaměstnavatelé přeceňují zájem zaměstnanců o rozvoj v oblastech financí a účetnictví, time-managementu, informační gramotnosti i cizích jazyků.** V těchto oblastech předpokládají významně vyšší zájem, než sami zaměstnanci udávají. Mírně přeceňují i rozvoj dovedností u užívání internetu a prezentačních schopností. V ostatních oblastech je jejich představa o míře zájmu zaměstnanců shodná či přibližně shodná s postoji zaměstnanců.

Do budoucna by zaměstnavatelé chtěli u zaměstnanců rozvíjet schopnosti v oblasti cizích jazyků (46 %), tuto oblast vnímají i jako potřebnou. **Zhruba dvě pětiny zaměstnavatelů plánuje dále rozvíjet zaměstnance i v oblasti užívání internetu (40 %), prezentačních dovedností (39 %), psychologie (39 %), financí (39 %) a time-managementu (37 %).** Přibližně třetina zaměstnavatelů potom udává, že plánuje rozvíjet dovednosti zaměstnanců v oblasti programování (35 %), informační gramotnosti (33 %), technikách učení (31 %) a českém jazyce (30 %). Čtvrtina pak podnikatelské kompetence (27 %). U všech oblastí rozvoje je podíl zaměstnavatelů v rozmezí 4-8 %, kteří plánují v dané dovednosti dále vzdělávat zaměstnance i přesto, že to nepovažují za potřebné.

Shrnutí II.

Oblast prezentačních dovedností (35 %), psychologie (33 %), time-managementu (33 %), informační gramotnosti (31 %) a technik učení (31 %) mají také vysoký podíl zaměstnavatelů, kteří považují danou oblast za potřebnou, nicméně v ní v tuto chvíli vzdělávat neplánují. To může způsobovat finanční náročnost, dostupnost lektora či někoho, kdo by v této oblasti mohl zaměstnance vzdělávat, časové možnosti zaměstnanců, atp.

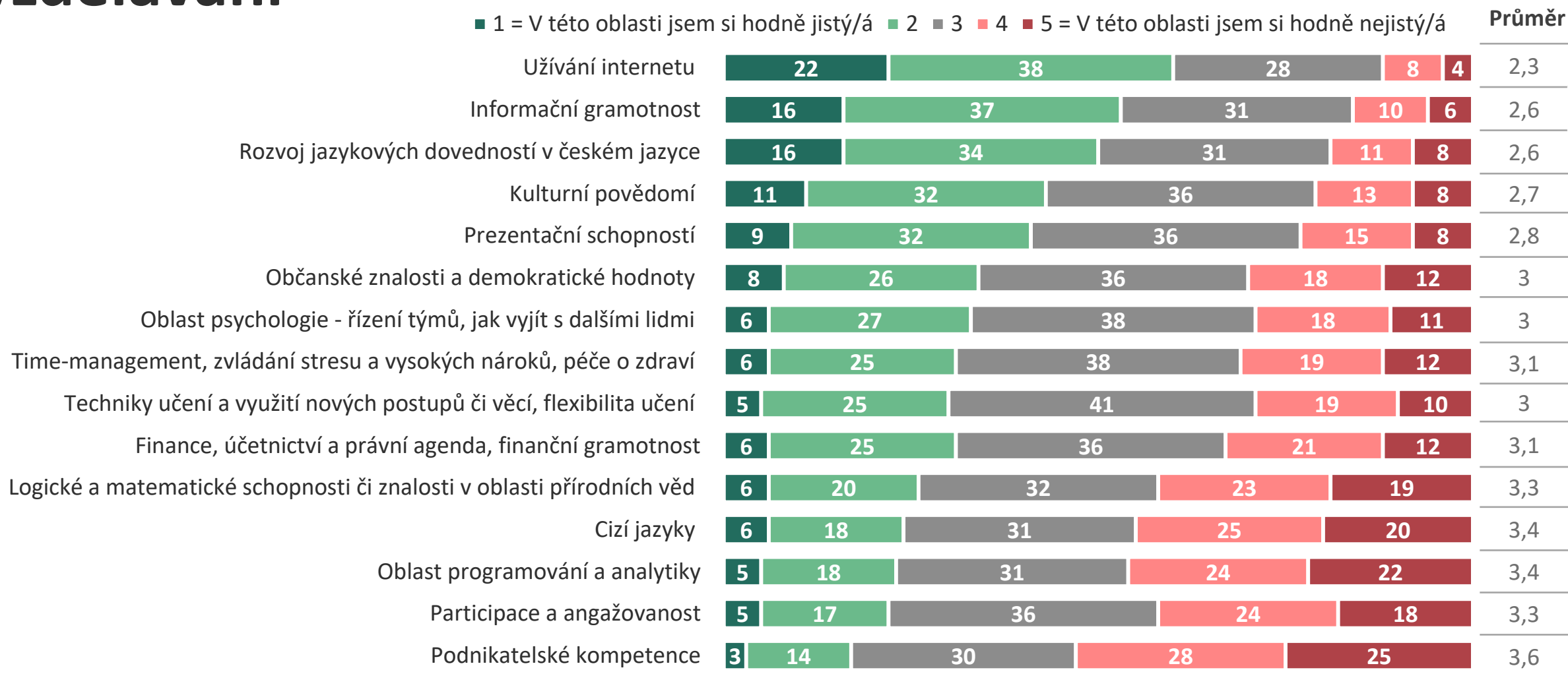
Více jak polovina zaměstnavatelů udává, že **zaměstnance neplánuje rozvíjet a ani to nevidí jako potřebné, v oblasti občanské znalosti a demokratických hodnot (51 %), logických a matematických schopností (54 %), participace a angažovanosti (53 %) a kulturního povědomí (56 %).**

Vidíme, že většina zaměstnavatelů se soustředí spíše na měkké dovednosti zaměstnanců, které mohou ovlivnit efektivitu práce, její prezentaci, komunikaci směrem k ostatním zaměstnancům nebo navenek k zákazníkům a práci s informacemi. Jako méně potřebné v oblasti vzdělávání zaměstnanců spatřují věci týkající se hodnot, angažovanosti ve společnosti a obecného povědomí.

Jistota zaměstnanců
v oblastech celoživotního vzdělávání

Sebejistota zaměstnanců v oblastech celoživotního vzdělávání

■ 1 = V této oblasti jsem si hodně jistý/á ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 = V této oblasti jsem si hodně nejistý/á



OT05. Do jaké míry jste si svými schopnostmi jistý/jistá v následujících oblastech?

N 6053, zobrazena % odpovědí (všichni zaměstnanci a zaměstnanci, kteří jsou členové odborových organizací); řazeno dle součtu odpovědí 1+2

Shrnutí

Nejvíce jistí svými schopnostmi jsou si zaměstnanci v oblasti užívání internetu (60 %), přičemž pětina si je velmi jistá. Dále udává i polovina a více jistotu v informační gramotnosti (54 %) a dovedností užívání českého jazyka (50 %). Kolem dvou pětin zaměstnanců má pak sebejistotu v oblasti prezentačních dovedností (41 %) a kulturního povědomí (43 %). Průměrné hodnocení vlastních schopností na pomezí jistoty a nejistoty převládá u občanské znalosti, znalostí z oblasti psychologie, time-managementu, technik učení a financí.

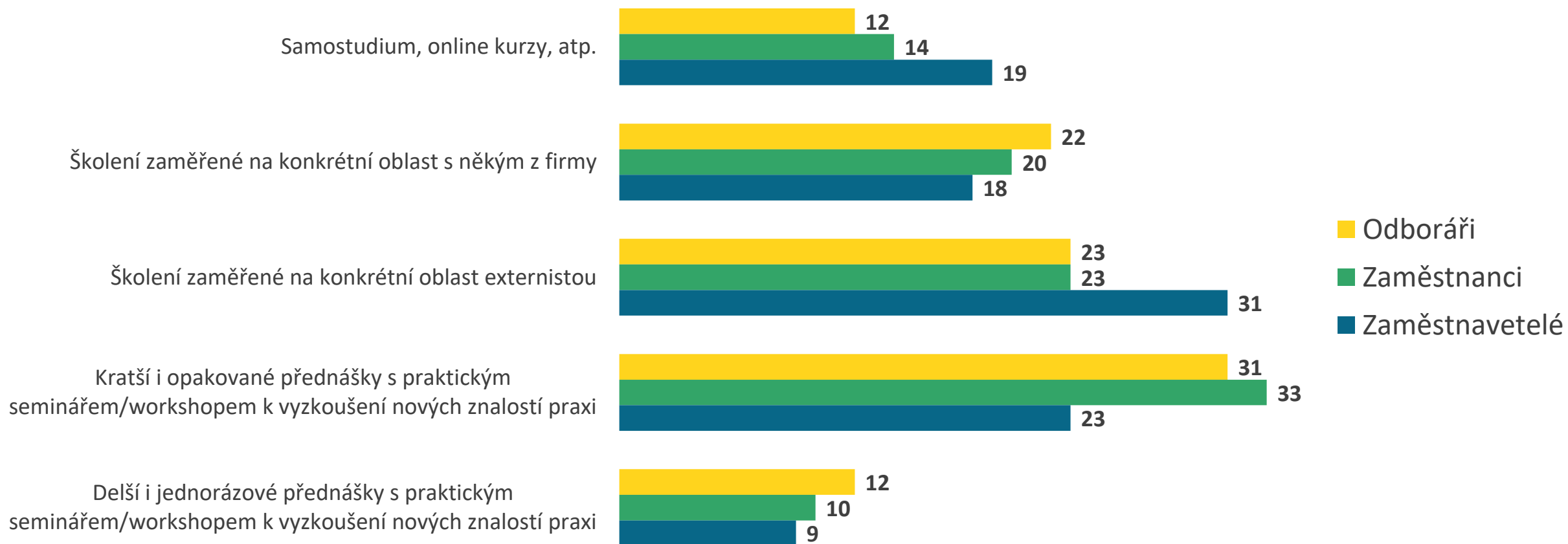
Necelé dvě pětiny udávají, že si nejsou jistí částečně či zcela v oblasti logiky, matematiky a přírodních věd. **I přesto, že jsou cizí jazyky nejčastěji poskytovanou oblastí rozvoje zaměstnanců, deklarují u nich zaměstnanci poměrně nízkou jistotu svými schopnostmi (24 % oproti 45 %, kteří si jsou nejistí).** Ještě nižší sebejistotu pak mají v oblasti programování a analytiky (23 %), participace a angažovanosti (21 %) a podnikatelské kompetence (17 %).

Obecně pracovníci ve věku 55 let a více vykazují vyšší nejistotu ve sledovaných oblastech než mladší pracovníci, nejproblematičtější je pro tuto skupinu oblast podnikatelských kompetencí (62 %), oblast programování a analytiky (59 %) a cizí jazyky (62 %). Tato skupina si naopak poměrně věří v oblasti užívání internetu (50 %), dovednosti v českém jazyce (47 %), prezentační schopnosti (44 %), kulturní povědomí (44 %).

Nejistota v informační gramotnosti, dovednostech v českém jazyce, podnikatelských kompetencích, cizích jazycích a logických a matematických schopnostech je vyšší u lidí s nižším vzděláním. Toto platí i pro méně kvalifikované pracovníky a manuální pracovníky.

Jak má celoživotní učení probíhat?

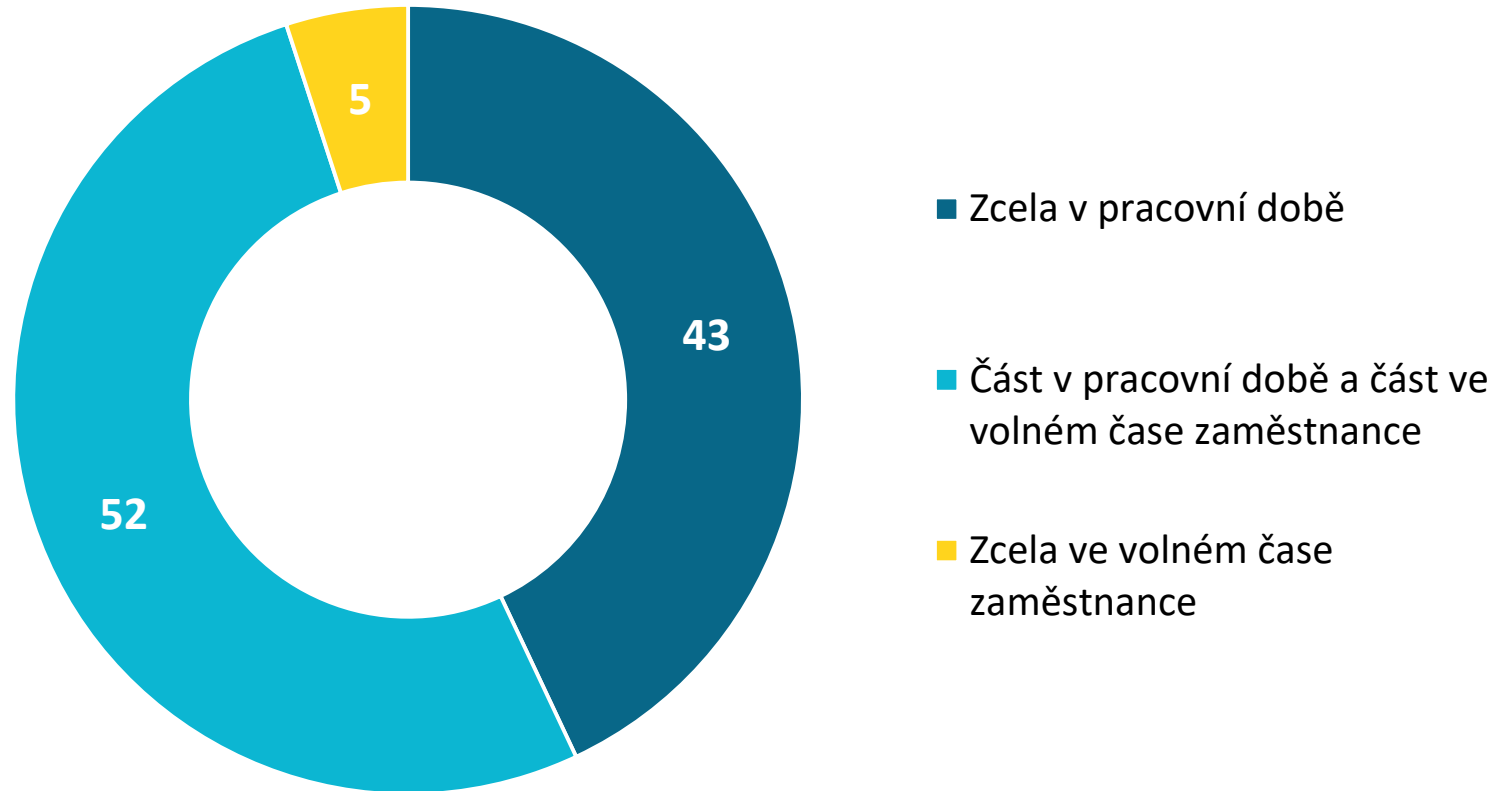
Preferovaná forma vzdělávání zaměstnanců



OT07. Jakou formu rozvoje či vzdělávání byste Vy osobně nejvíce preferoval(a)?/ OT07. Jakou formu rozvoje či vzdělávání by Vaše firma nejvíce preferoval(a)?

N 6572, zobrazena % odpovědí

Kdy by mělo vzdělávání zaměstnanců probíhat?



OT08. Myslíte si, že by další vzdělávání a rozvoj schopností zaměstnanců měly probíhat přímo v pracovní době, nebo by měly být realizovány ve volném čase zaměstnance?

N 519, zobrazena % odpovědí, pouze zaměstnavatelé

Shrnutí

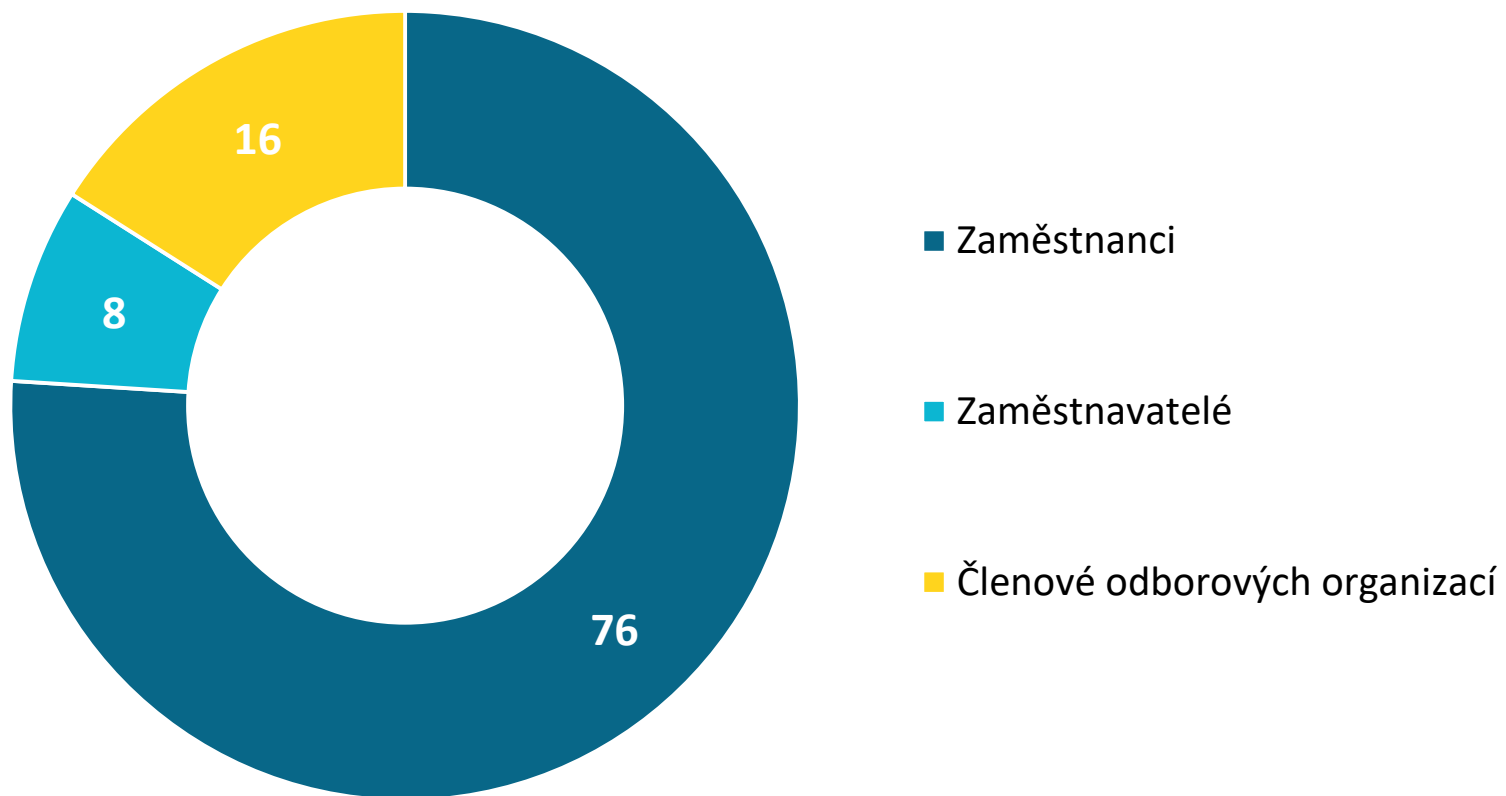
Jakou formu by mělo další vzdělávání a rozvoj dovedností mít? **Zaměstnanci preferují kratší a pravidelné přednášky s praktickým nácvikem (33 %)**, školení zaměřené na konkrétní oblast vedené externistou (23 %) nebo vedené někým z firmy (20 %). Pracovníci odborů se svými preferencemi shodují se zaměstnanci. **Zaměstnavatelé oproti tomu nejvíce preferují školení konkrétní oblasti vedené externím školitelem (31 %)**, kratší opakované přednášky s praktickým seminářem jsou až na druhém místě (23 %). **Nejméně zajímavé pro všechny cílové skupiny z nabízených variant se ukazují delší přednášky.**

Školení zaměřené na konkrétní oblast vedené někým z firmy preferují významněji více pracovníci s nižším vzděláním, než ti s maturitou a vysokoškoláci. U nich je naopak vyšší preference kratších přednášek s praktickým nácvikem dovedností.

Pouze 5 % zaměstnavatelů se domnívá, že by vzdělávání zaměstnanců mělo probíhat zcela v jejich volném čase. **Polovina (52 %) je toho názoru, že by mělo být děleno mezi pracovní dobu zaměstnance a jeho volný čas. 43 % se kloní k tomu, že by mělo probíhat zcela v pracovní době.**

Charakteristiky cílových skupin

Podíl CS na vzorku



Charakteristiky cílových skupin: Zaměstnanci

CS1: Základní sociodemografika

Pohlaví

Muž	54 %
Žena	46 %

Dosažené vzdělání

Základní	4 %
Vyučen / Střední škola bez maturity	34 %
Středoškolské s maturitou	37 %
Vysokoškolské	25 %

Region

Praha	12 %
Středočeský	13 %
Jihočeský	6 %
Plzeňský	5 %
Karlovarský	3 %
Ústecký	7 %
Liberecký	4 %
Královéhradecký	5 %
Pardubický	5 %
Vysočina	5 %
Jihomoravský	11 %
Olomoucký	6 %
Zlínský	5 %
Moravskoslezský	12 %

Věková skupina

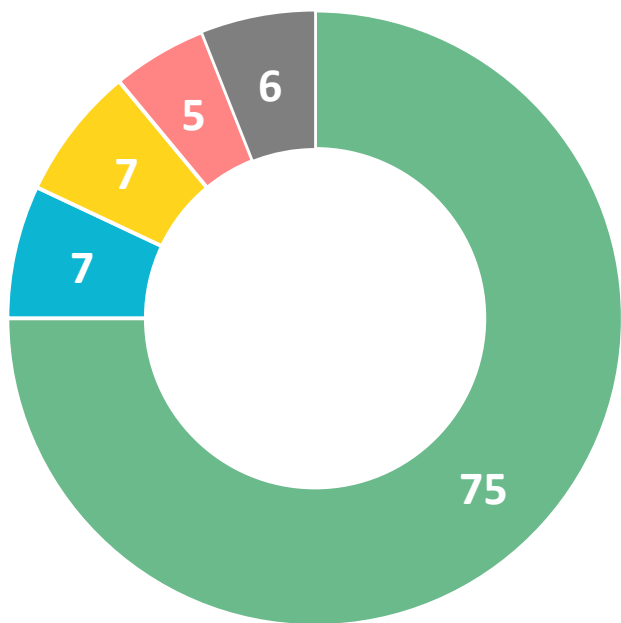
18–34 let	28 %
35–54 let	54 %
55 let a více	18 %

Velikost místa bydliště

do 1000 obyvatel	17 %
1000–4999 obyvatel	22 %
5 000–19 999 obyvatel	18 %
20 000–99 999 obyvatel	22 %
100 000 a více obyvatel	21 %

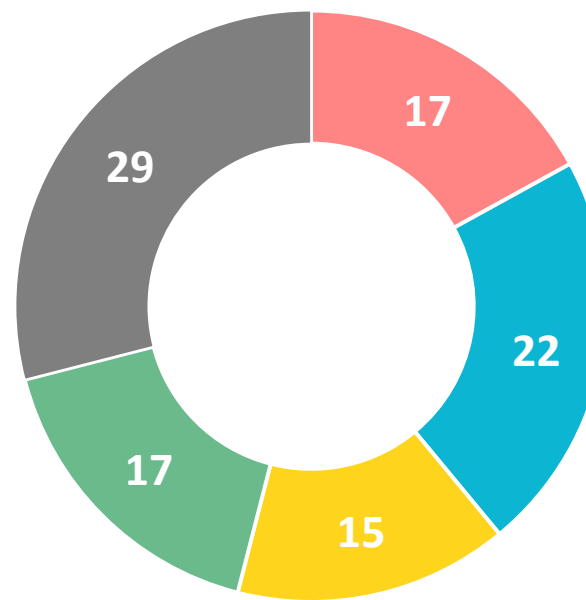
CS1: Pracovní úvazek a seniornost v současné firmě

Pracovní úvazek



- Plný pracovní úvazek (40 hodin a více týdně)
- Částečný pracovní úvazek (30–39 hod. týdně)
- Částečný pracovní úvazek (20–29 hod. týdně)
- Částečný pracovní úvazek (8–19 hod. týdně)
- Částečný pracovní úvazek (méně než 8 hod. týdně)

Jak dlouho pracují ve firmě



- Méně než rok
- Více než 1 rok, méně než 3 roky
- Více než 3 roky, méně než 5 let
- Více než 5 let, méně než 10 let
- Více než 10 let

CS1: Obor pracovníků



Charakteristiky cílových skupin: Zaměstnavatelé

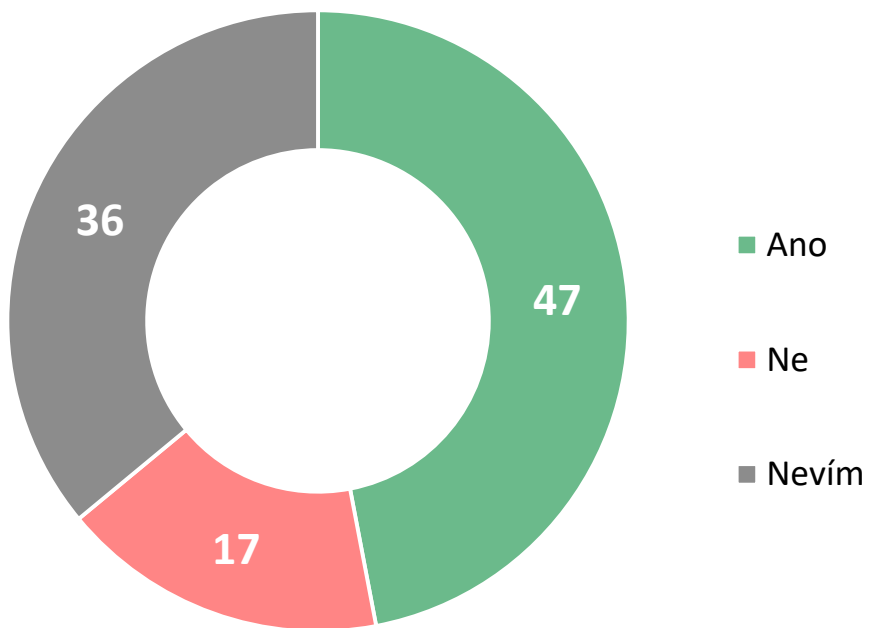
CS2: Zaměstnavatelé - pracovníci, kteří rozhodují o celoživotním vzdělávání ve firmě

Pracovní zařazení		Počet zaměstnanců firmy		Pracovní postavení	
Řadový pracovník	29 %	2-9 zaměstnanců	13 %	Zaměstnanec	76 %
Vedoucí pracovník	71 %	10-49 zaměstnanců	21 %	OSVČ/ podnikatel(ka)/živnostník	14 %
		50-99 zaměstnanců	13 %	Ostatní	10 %
		100-249 zaměstnanců	15 %		
		250 a více zaměstnanců	38 %		

Charakteristiky cílových skupin:
Zaměstnanci - členové odborových organizací

CS3: Zaměstnanci – členové odborových organizací

Členství odborové organizace v ČMKOS



Ke kterému odborovému svazu se organizace řadí (%)

OS KOVO	21,6	OS zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb	1,5
Českomoravský OS pracovníků školství	8,4	OS pracovníků kulturních zařízení	1,3
OS zdravotnictví a sociální péče ČR	6,9	Vysokoškolský OS	1,3
OS dopravy	6,7	OS UNIOS	1
OS státních orgánů a organizací	6,7	OS pracovníků knihoven	0,8
OS pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu	5,7	Unie zaměstnanců obchodu, logistiky a služeb	0,8
Aliance drážního provozu	3,8	OS pracovníků vědy a výzkumu	0,6
OS ECHO	3,1	OS pracovníků výrobních a účelových organizací kultury	0,6
OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví	3,1	UNIE odborový svaz profesionálních zpěváků ČR	0,6
Nezávislý OS pracovníků potravinářského průmyslu a příbuzných oborů Čech a Moravy	2,5	OS Media	0,4
Českomoravský OS civilních zaměstnanců armády	1,7	OS pracovníků kultury a ochrany přírody	0,4
Českomoravský OS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu	1,7	OS STAVBA ČR	0,4
OS hasičů	1,7	Herecká asociace	0,2
OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	1,7	OS Jednota tlumočnicků a překladatelů	0,2
OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy	1,7	Nevím	12,8

M E D I A N

MEDIAN je nezávislá soukromá společnost pro výzkum trhu, médií a veřejného mínění & vývoj analytického a marketingového software.

Společnost působí na trhu od roku 1993 a realizuje všechny typy kvalitativních i kvantitativních výzkumů trhu a veřejného mínění, včetně oficiálních mediálních měření a MML-TGI.

MEDIAN je členem odborných sdružení:

[SIMAR](#)

[ESOMAR](#)

[TGI Network](#)

kontakt

Jarmila Pilecká
jarmila.pilecka@median.cz
778 422 976

MEDIAN, s. r. o.
Národních hrdinů 73
190 12 Praha 9
www.median.cz
225 301 111