

NEUSTÁLÉ  
VZDĚLÁVÁNÍ,  
ZVYŠOVÁNÍ  
KVALIFIKACE A  
REKVALIFIKACE

Co měníme, aby se co  
nejvíce zlepšila  
zaměstnatelnost lidí



„V současné době existuje několik průmyslových odvětví, která jsou narušena digitálními inovacemi a socioekonomickou nestabilitou, jež ovlivňuje dynamiku jejich nabídky a poptávky.

Díky investování do neustálého zvyšování kvalifikace a využívání spolehlivosti a zkušeností svých zaměstnanců mohou organizace lépe reagovat na nové provozní potřeby a stát se konkurenceschopnějšími.

Metody vzdělávání a rozvoje šité na míru jsou výkonnými nástroji, které mohou společnosti použít k tomu, aby čelily vážnému nedostatku kandidátů, zvýšily retenci a pomohly sladit nabídku a poptávku pracovních míst, čímž by se vytvořilo inkluzivnější prostředí, které zajistí zaměstnatelnost a udržitelné pracovní podmínky.“

**Barbara Bruno,**  
vrchní ředitelka pro Global Temp & Perm  
Practice





Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání (Cedefop) ve svém glosáři Panorama dovedností definuje zaměstnatelnost jako:

„Kombinaci faktorů (jako jsou dovednosti specifické pro dané zaměstnání a měkké dovednosti), které jednotlivcům umožňují postupovat směrem k zaměstnání nebo vstoupit do zaměstnání, zůstat v zaměstnání a postupovat během kariéry.“

Tato koncepce je jedním ze čtyř pilířů [Evropské strategie zaměstnanosti](#), kterou členské státy poprvé přijaly v roce 1997. Jejím účelem je předcházet dlouhodobé nezaměstnanosti a usnadnit přístup na trh práce částečně prostřednictvím [pokynů pro zaměstnanost](#) zaměřených na rozvoj odborné přípravy a dovedností, boj proti věkovým bariérám a revizi systémů daní a dávek.

Následné revize tohoto přístupu byly dokončeny v [Lisabonské strategii 2000–2010](#) a [strategii Evropa 2020](#). Tyto plány byly vytvořeny s cílem zvýšit růst, zaměstnání a zaručit vyšší zaměstnatelnost prostřednictvím zlepšení a přizpůsobení všeobecného a odborného vzdělávání. Patří sem **vzdělávací programy přizpůsobené novým podmínkám a typům práce**, implementace principů celoživotního vzdělávání a v neposlední řadě stanovení specifických cílů pro různé úrovně vzdělávání.

Politika zaměstnanosti EU se ve skutečnosti zaměřuje na zvýšení zaměstnatelnosti pracovní síly prostřednictvím řady způsobů. Konkrétně její politika v oblasti dovedností spočívá na [Agendě dovedností pro Evropu](#), která byla přijata Evropskou komisí v roce 2016. Agenda si klade za cíl **posílit lidský kapitál, zaměstnatelnost a konkurenceschopnost** a zahrnuje 10 kroků, které mají lidem v EU zpřístupnit odpovídající školení, dovednosti a podporu. Tyto kroky jsou navrženy tak, aby:

- Zlepšily **kvalitu a relevanci školení** a další způsoby získávání dovedností.
- dovednosti byly **viditelnější a srovnatelnější**.
- Zlepšily informovanost a porozumění v oblasti **trendů a vzorců požadavků na dovednosti** a pracovní místa (dovednostní inteligence) a umožnily lidem lépe si vybírat povolání, najít kvalitní zaměstnání a zlepšit své životní šance.

Také je zřejmé, že **neustálé vzdělávání, rekvalifikace a zvyšování kvalifikace** jsou rozhodujícími faktory pro zajištění zaměstnatelnosti. Výzvy **odborného vzdělávání** se navíc prolínají s další výzvou, která během pandemie zaznamenala prudký nárůst: nedostatek pracovních sil, potíže s hledáním kvalifikovaného a odborného personálu, počínaje **dělnickými profesemi**.

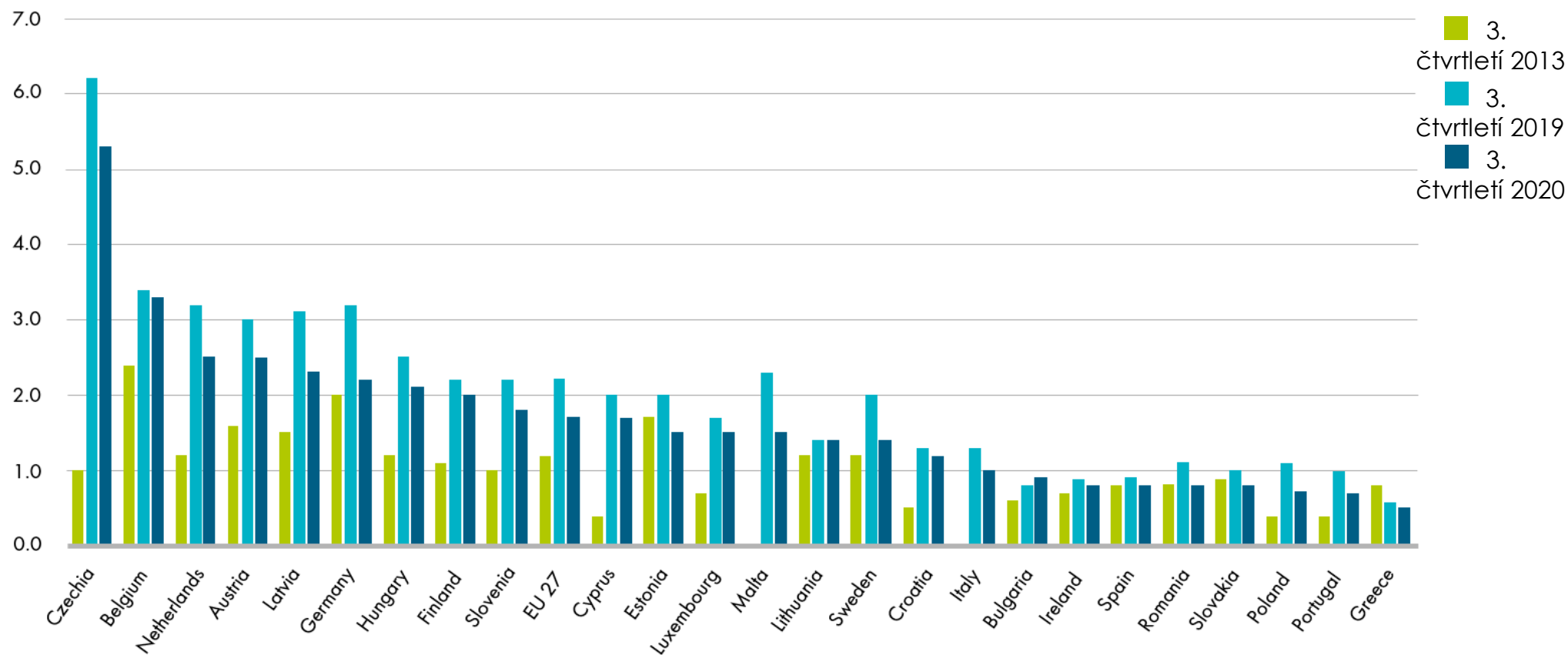
Pojďme to více prozkoumat.

## Společná zpráva Evropské komise o zaměstnanosti pro rok 2020

zdůrazňuje, že „ačkoli ve srovnání s časovým obdobím před rokem mírně ustupuje, je nedostatek pracovních sil v EU na vysoké úrovni.“ Kvantitativní nedostatek pracovních sil skutečně ukazuje situaci, kdy trh práce trpí absolutním nedostatkem pracovníků.

V tomto scénáři je poptávka po práci větší než nabídka. Jak ukazuje níže uvedený graf, Česká republika je zemí s nejvyšším nárůstem míry volných míst mezi lety 2013 a 2020, následuje Belgie a Nizozemsko. Nejnižší míru volných pracovních míst zaznamenávají Řecko, Portugalsko a Polsko.

### Nadace Eurofound: Míra volných pracovních míst v EU27 za 3. čtvrtletí 2013, 2019 a 2020



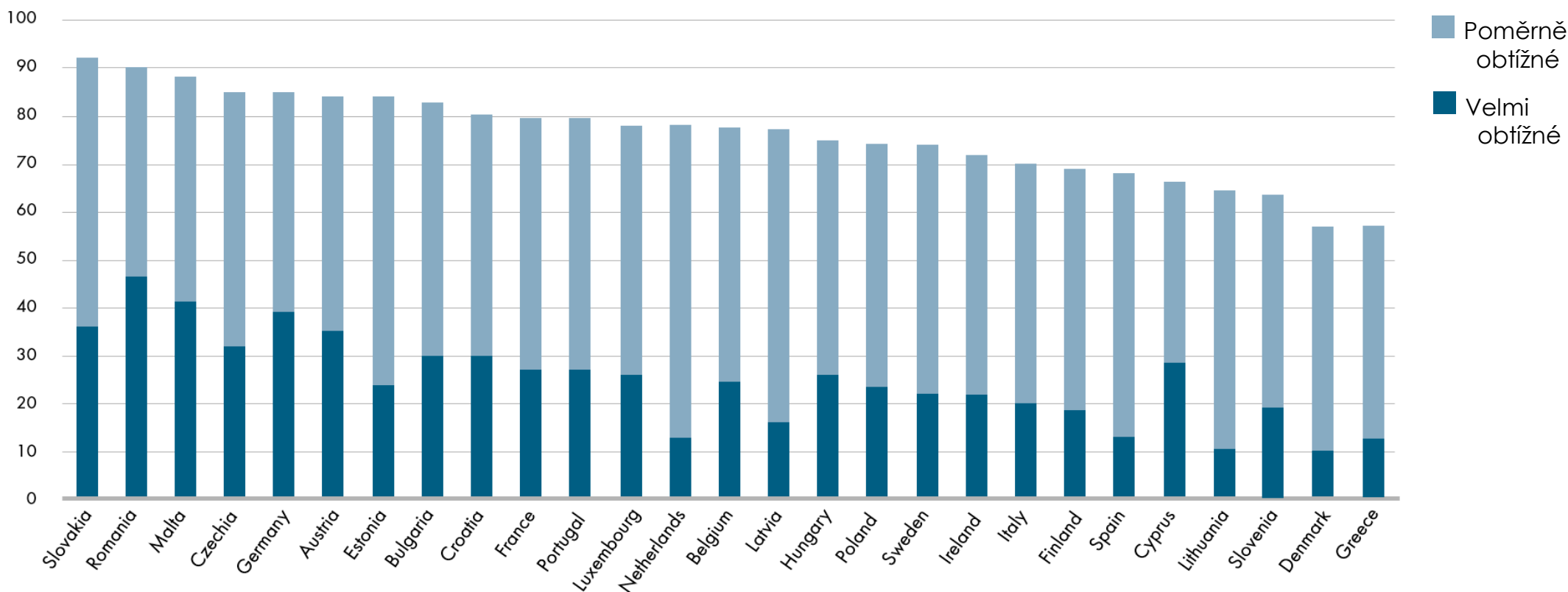
Údaje z [Evropského průzkumu společností nadace Eurofound z roku 2019](#) ukazují, že pro 26 % evropských podniků je velmi obtížné najmout kandidáty s požadovanými dovednostmi, zatímco 51 % uvádí, že je to „poměrně obtížné“.

Níže uvedená tabulka ukazuje velké rozdíly mezi zeměmi EU, vysoká míra obtíží najít správné kandidáty je na Slovensku, v Rumunsku, na Maltě,

v Česku a v Německu, zatímco nejjednodušší je to ve Slovinsku, Dánsku a Řecku.

Rozdíly jsou také zřejmé při srovnání malých a velkých společností: 24 % malých podniků uvádí, že mají potíže s hledáním zaměstnanců se správnými dovednostmi, zatímco stejný problém má pouze 14 % velkých podniků.

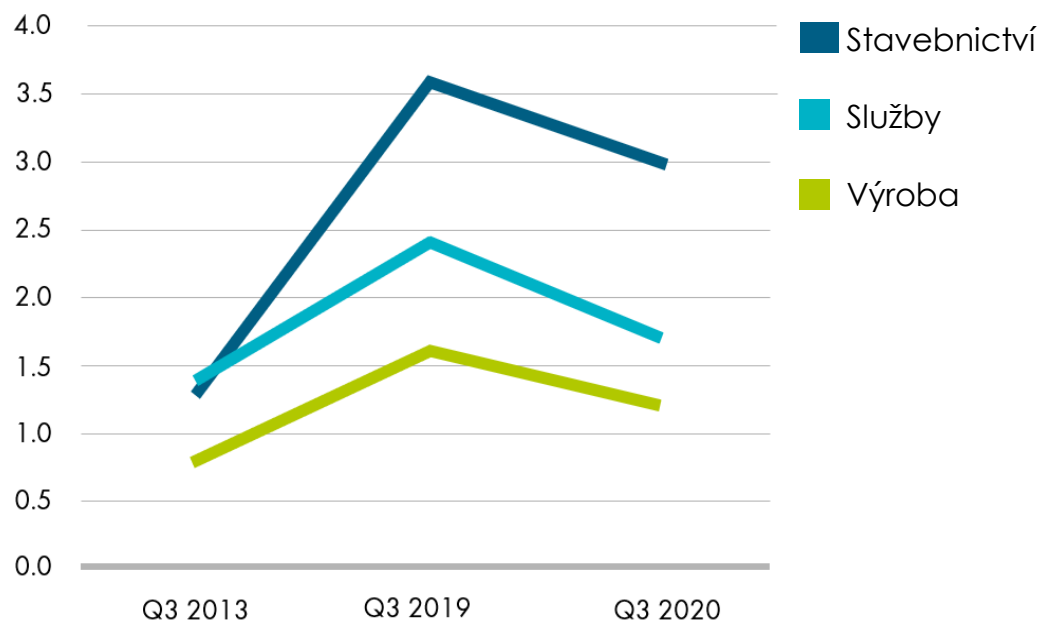
**Nadace Eurofound: Podíl podniků s 10 a více zaměstnanci, které mají potíže s náborem zaměstnanců s požadovanými dovednostmi, EU27, 2019 (%)**



Co se týče makrosektorů, údaje v níže uvedeném grafu ukazují, že nedostatek pracovních sil se mezi lety 2013 a 2019 výrazně zvýšil ve výrobě, stavebnictví a službách. Nejvyšší nárůst byl zaznamenán v sektoru stavebnictví, kde se míra volných míst zvýšila z 1,3 % ve třetím čtvrtletí roku 2013 na 3,6 % ve třetím čtvrtletí roku 2019. Podle [Cedefop](#) lze výrazný nárůst míry volných míst v tomto odvětví přičíst kvalifikačnímu nesouladu mezi poptávkou a nabídkou práce.

### **Nadace Eurofound: Míra volných pracovních míst ve výrobě, stavebnictví a službách.**

**EU27, 3. čtvrtletí 2013, 2019, 2020 (%)**





# Bližší pohled na dovednosti, nedostatky a platy

[Zpráva Evropské komise pro rok 2020](#) o nedostatku a nadbytku povolání zdůraznila, že jeden ze tří pracovníků v EU pracuje v povolání, které je spojeno buď s rozsáhlým nedostatkem, nebo nadbytkem. Srovnání nedostatkových profesí hlášených za poslední tři roky ukazuje, že místo změny povahy nedostatku způsobila pandemie nárůst počtu některých pracovních profilů.

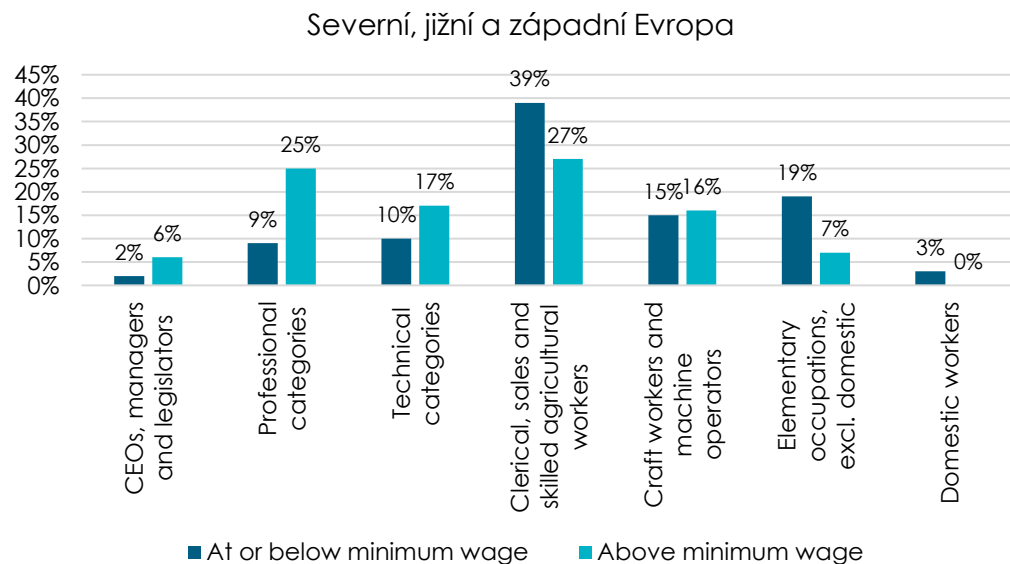
Jak ukazuje tabulka, ošetřovatelské profese zaujmají v roce 2020 první místo, pokud jde o nedostatek pracovních míst, a povolání založená na ICT, která jsou úzce spojena s dovednostmi v oblasti softwaru, také zaznamenávají nárůst stávajícího nedostatku. Je možná překvapivé, že povolání v některých odvětvích (jako je pohostinství a doprava), která byla pandemií silně postížena, jsou i nadále svědky nedostatku – například kuchařů a řidičů těžkých nákladních vozidel a nákladních automobilů. Důvodem může být přechod na online prodej a doručení.

Rovněž stojí za to věnovat pozornost hledání manuálních pracovníků, jako jsou instalatéři, elektrikáři, údržbáři a mechanici, kde existuje kombinace velké potřeby školení na pracovišti a rostoucího používání digitálních nástrojů k ovládání strojů (od výtahů po kotle).

## [Nadace Eurofound](#) na základě statistik Eurostatu: nejčastější nedostatková povolání, 2020

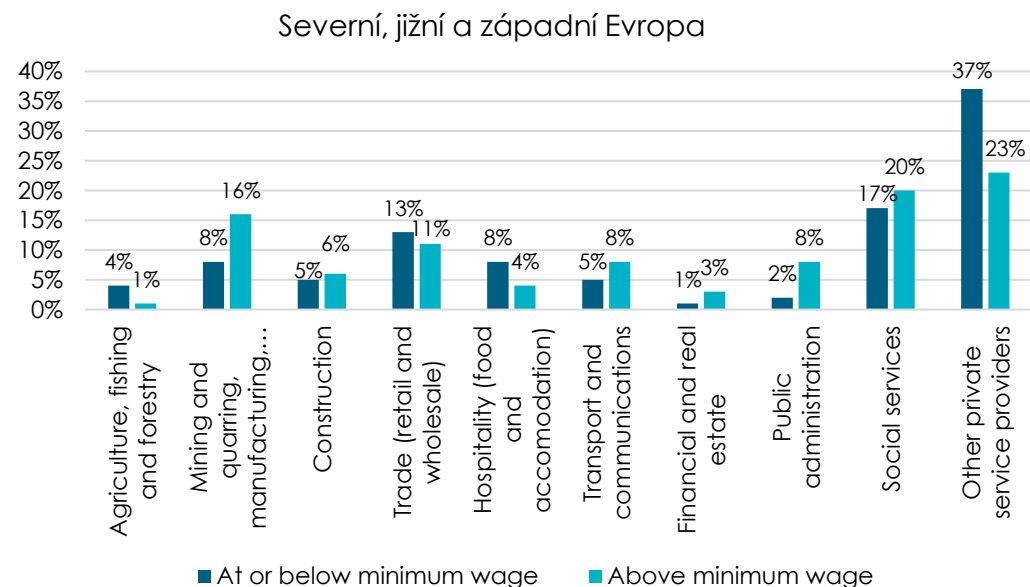
Occupation	Number of reporting countries/ regions
Nursing professionals	18
Plumbers and pipe fitters	14
Cooks	13
Heavy trucks and lorry drivers	13
Welders and flame cutters	13
Applications programmers	12
Generalist medical practitioners	12
Software developers	12
Bricklayers and related workers	11
Building and related electricians	11
Web and multimedia developers	11
Agricultural and industrial machinery mechanics and repairers	10
Carpenters and joiners	10
Civil engineers	10
Concrete placers, concrete finishers and related workers	10
Electrical engineers	10
Software and applications developers/analysts	10
Systems analysts	10
Accountants	9
Air conditioning and refrigeration mechanics	9
Cleaners and helpers in offices, hotels, etc.	9
Electrical and electronic equipment assemblers	9
Healthcare assistants	9
Motor vehicle mechanics and repairers	9
Nursing associate professionals	9
Sheet metal workers	9
Stationary plant and machine operators	9
Waiters	9

Podle Mezinárodní organizace práce [a její globální zprávy o mzdách za rok 2021: Přehled pro Evropskou unii \(EU-27\)](#), pokud jde o rozdělení povolání, velká většina podminimálních a minimálních mezd souvisí s povoláními s nižší a střední kvalifikací. Ve srovnání se zaměstnanci placenými nad minimální mzdou jsou osoby s minimální a nižší mzdou také nadměrně zastoupeny mezi úředníky, obchodními a kvalifikovanými zemědělskými pracovníky, [Mezinárodní organizace práce \(ILO\): Profesionální zařazení osob vydělávajících méně než minimální a minimální mzdou ve srovnání s osobami vydělávajícími více než minimální mzdou](#)



základními povoláními a domácími pracovníky, řemeslníky a obsluhou strojů. Při analýze a interpretaci grafu v levém dolním rohu je zřejmé, že méně kvalifikovaní pracovníci jsou placeni méně než ti vysoce kvalifikovaní. To naznačuje, že zvyšování kvalifikace může hrát klíčovou roli při zlepšování podmínek dělnických profesí, a to i z ekonomického hlediska, protože získání více dovedností může také vést ke zvýšení platu.

[Mezinárodní organizace práce \(ILO\): Sektorové rozdělení osob s nižší než minimální a minimální mzdou ve srovnání s osobami vydělávajícími více než minimální mzdou](#)





Jak ukazují údaje, nedostatek pracovních sil je průřezovým problémem, který se týká většiny evropských zemí, a především dělnických profesí. Řešení jednoznačně spočívá v konceptu zaměstnatelnosti a jejím praktickém převedení prostřednictvím dovedností, rekvalifikace a zvyšování kvalifikace.

Podle zprávy LinkedIn z [roku 2019 o nedostatku talentů](#) bude 50 % všech zaměstnanců do roku 2025 potřebovat rekvalifikaci, což je zásadní krok pro zaměstnance i společnosti – které se rozvíjejí velmi rychlým tempem. S ohledem na postpandemický svět LinkedIn ve své [zprávě o vzdělávání na pracovišti za rok 2022](#) také vysvětluje, že „budoucí“ kariéry jsou spojeny s neustálým zvyšováním kvalifikace. Kromě toho ve [zprávě o budoucnosti pracovních míst z roku 2020](#), kterou zveřejnilo Světové ekonomické fórum, dvě ze tří společností očekávají, že návratnost investic do rekvalifikace bude do jednoho roku. Z tohoto důvodu skupina Gi vytvořila řešení „přístup win-win“, schopné vytvářet přidanou hodnotu pro zaměstnavatele i zaměstnance a také podporovat vytváření kultury „udržitelné práce“.

Profesní školení je jedním z řešení skupiny Gi, které spočívá ve skutečné kariéerní cestě pro dočasné pracovníky, uchazeče o první zaměstnání, nezaměstnané lidi, kandidáty a pracovníky zprostředkovávání zaměstnanců prostřednictvím jejich profesní dráhy. Toto řešení zajišťuje výhody jak pro kandidáta, který se může v průběhu času těšit z neustálé zaměstnatelnosti, tak pro společnosti, které mohou zaměstnávat vyškolené odborníky a nabízet školení svým zaměstnancům.



# Řešení skupiny Gi pro odborné školení

Díky úzké spolupráci s klientskou společností nabízí skupina Gi šestistupňové školicí řešení na míru, které vede k flexibilnímu a na míru šitému procesu, který odpovídá klíčovým obchodním výzvám a potřebám společnosti.



**Orientace a angažovanost kandidáta:** juniorským pracovníkům se podají některé předběžné informace (např. jak napsat životopis nebo se připravit na pohovor) a také dojde k počátečnímu posouzení případných mezer v jejich školení. Firmy často přímo poptávají tuto činnost, kterou zajišťujeme formou na míru šitých formátů: velmi efektivní nástroj s vysokou strategickou hodnotou.



**Akademie:** kandidáti dostanou příležitost zvýšit své odborné schopnosti. Akademie jim poskytují technické dovednosti související s pozicí (např. svářečské kurzy pro získání svářečského průkazu nebo oprávnění obsluhy vysokozdvizného vozíku pro skladníky) pomocí cest často definovaných společně s třetími stranami (v případě předchozího příkladu se svářečskou akademií v Itálii). Poskytují také konkrétní informace o postupech a pracovním prostředí zaměstnavatele, urychlují integraci pracovníků a významně tak přispívají k aplikaci konceptu „udržitelné práce“. To vše zajišťuje společností kvalifikovaný personál pro přesné profesionální role a lidi připravené prostřednictvím vysoce přizpůsobených školení na základě specifických potřeb společností a klientů.



**Školení bezpečnosti a školení před nástupem do zaměstnání:** pracovníci navštěvují kurzy obecné bezpečnosti a kultury bezpečnosti. Posledně jmenované téma se jako klíčový problém dodržování předpisů stává pro společnosti stále důležitějším, zejména kvůli dodržování předpisů. Koordinovaný přístup zajišťuje, že jsou všichni pracovníci v souladu s těmito zásadními tématy a pomocí online nástrojů jsou poskytovány komplexní informace.



**Základní školení:** organizační záležitosti v rámci společnosti, měkké dovednosti a praktické dovednosti – to vše se řeší školením, které přesahuje technická specifika.



**Školení na pracovišti:** stážisté pracují se senior zaměstnanci, získávají přístup k figlům řemesla a usnadňuje se jejich integrace do pracovní síly.



**Průběžné vzdělávání:** je zaměřeno na zavedené pracovníky nebo pracovníky najímající zaměstnance, kteří procházejí změnou zaměstnání nebo povýšením, a zaměřuje se na zvyšování kvalifikace a rekvalifikaci. Zvyšování dovedností má zásadní význam pro obě strany: pro pracovníky, kteří rozšiřují svou znalostní základnu, i pro společnost, která si buduje loajalitu.



# Výhody neustálého vzdělávání, zvyšování kvalifikace a rekvalifikace

Školení je skutečně zásadním aktivem (zejména pro dělnické profese), které společností umožní získat mnoho potenciálních výhod:

- Vyšší výkon zaměstnanců: umožňuje zaměstnancům lépe porozumět odpovědnosti v rámci jejich pozice a poskytuje jim praktické dovednosti.
- Vyšší produktivita: školení zvyšuje efektivitu procesů, zajišťuje úspěšnější projekty a následně potenciálně větší podíl na trhu.
- Větší spokojenost zaměstnanců: investice do odborného vzdělávání zaměstnancům ukazuje, že si jejich společnost váží.
- Snížená fluktuace zaměstnanců: jako součást balíčku firemních benefitů, odměňování zkušenosti zvyšuje retenci.
- Vyšší konkurenční výhoda: zvyšuje profesionální know-how společnosti, podporuje inovace a zabraňuje „profesionálnímu zastarávání“.
- Lepší reputace a pozice společnosti: silná a úspěšná strategie školení pomáhá rozvíjet značku zaměstnavatele a činí společnost atraktivnější pro potenciální kandidáty.







Chcete-li ohledně možností odborného školení pro svou organizaci zjistit více, kontaktujte nás na adrese [czinfo@gigroup.com](mailto:czinfo@gigroup.com) nebo navštivte naše [webové stránky](#).