

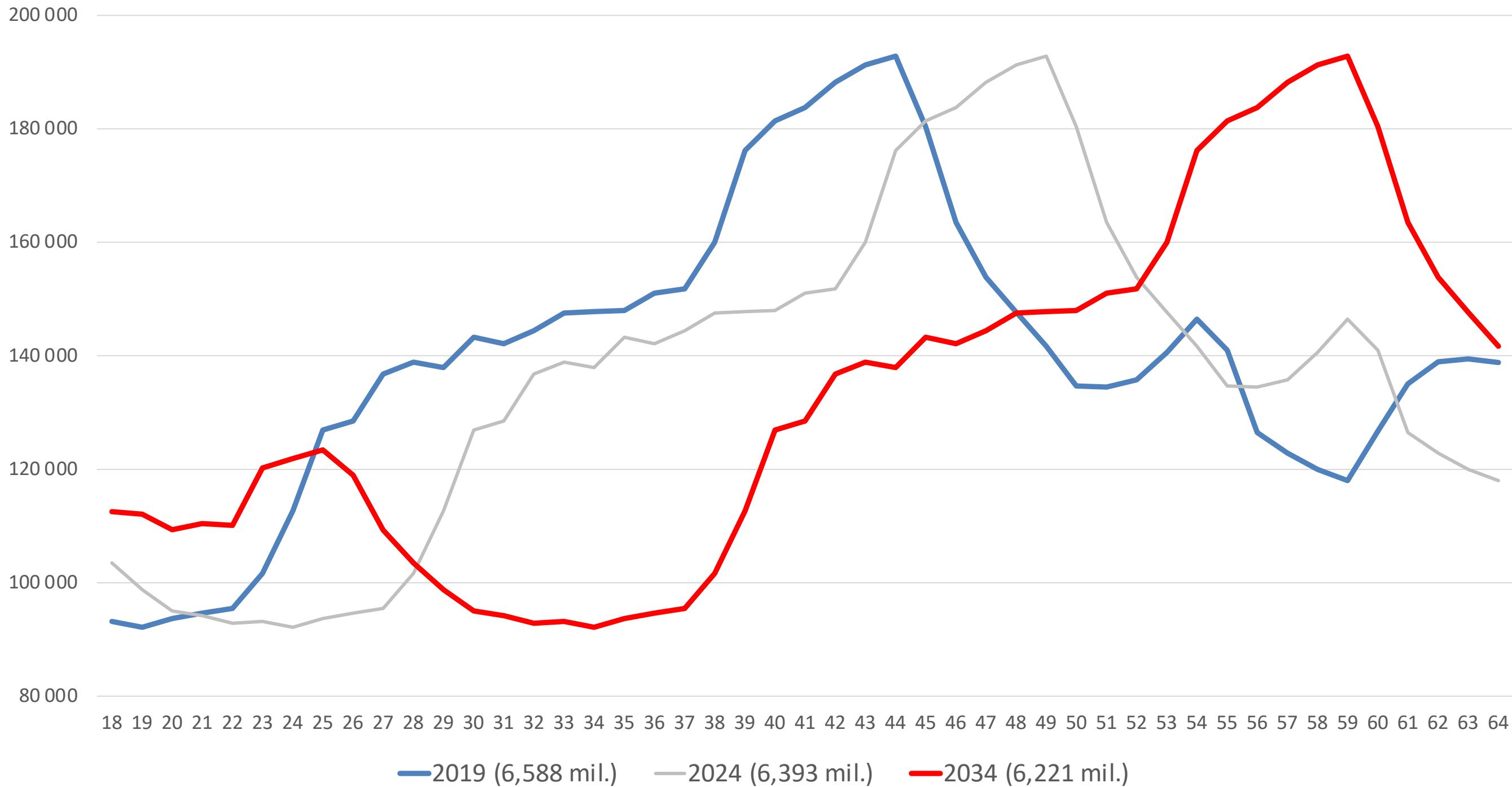


# Vývoj na pracovním trhu

Hlavní data, změny a trendy / Q1-2023



# Skladba populace ČR dle věku / 18-64 let (ČSÚ, k 1. 1. 2019)



# Podíl nezaměstnaných osob (Úřad práce, k 31. 1. 2023)

**3,9 %**

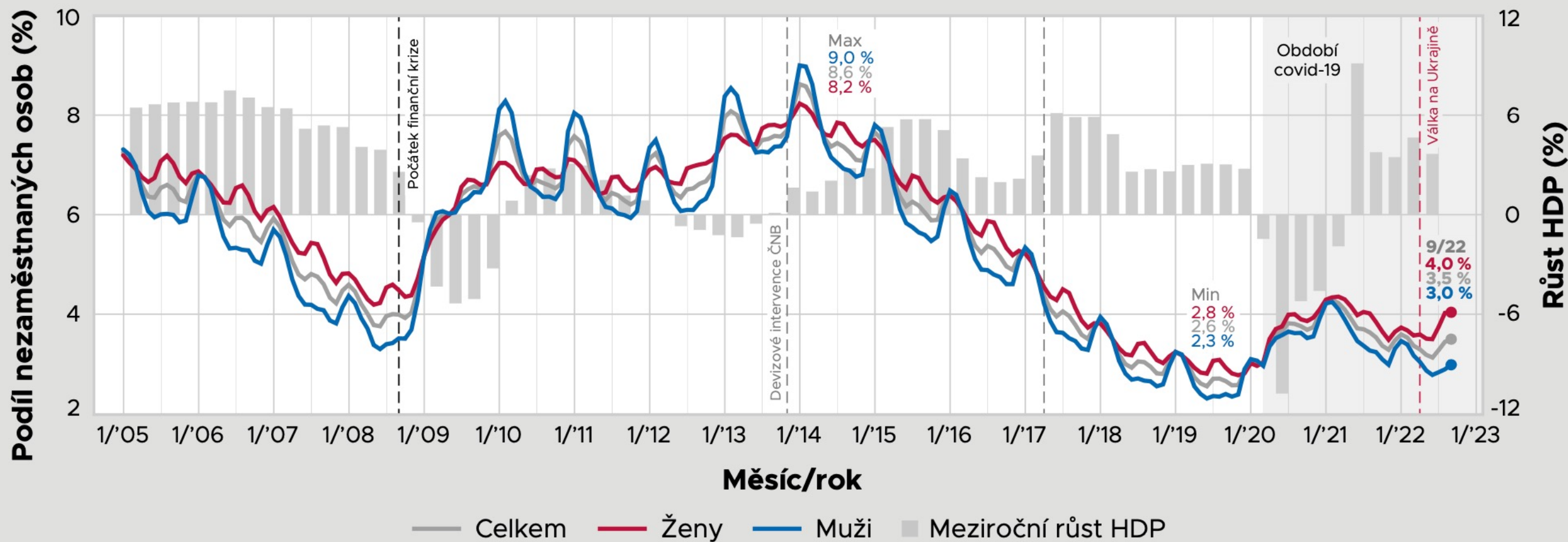
min.: 2,6 % (11/2019)

max.: 4,3 % (1/2021)

# Dlouhodobý vývoj nezaměstnanosti (IDEA CERGE-EI z dat ÚP, k 30. 9. 2022)

## Graf 1: Podíly nezaměstnaných\*

(Dlouhodobý vývoj 2005–2022)

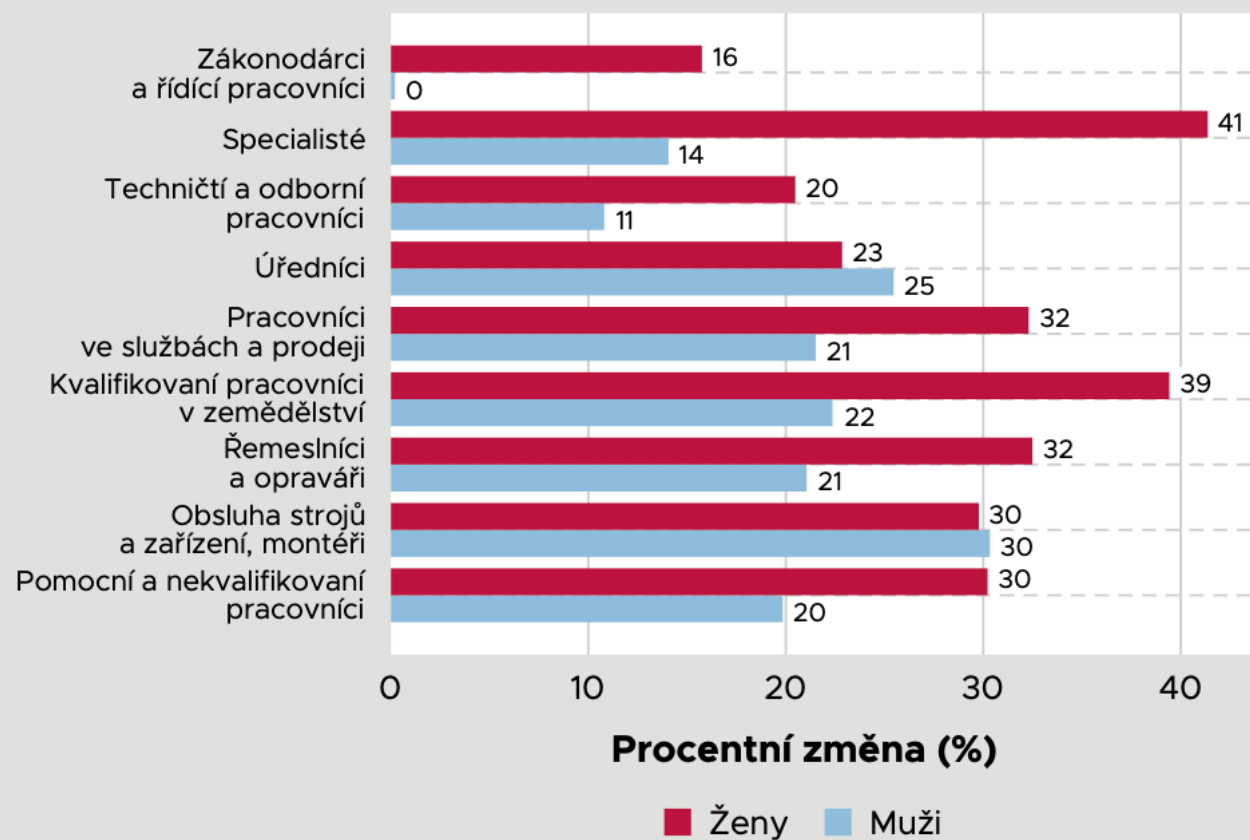


\* V případě nezaměstnanosti registrované úřady práce ministerstvo práce neuvádí klasickou míru nezaměstnanosti, ale tzv. podíl nezaměstnaných, jako podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let ze všech obyvatel ve stejném věku.

# Dlouhodobý vývoj nezaměstnanosti (IDEA CERGE-EI z dat ÚP, k 30. 9. 2022)

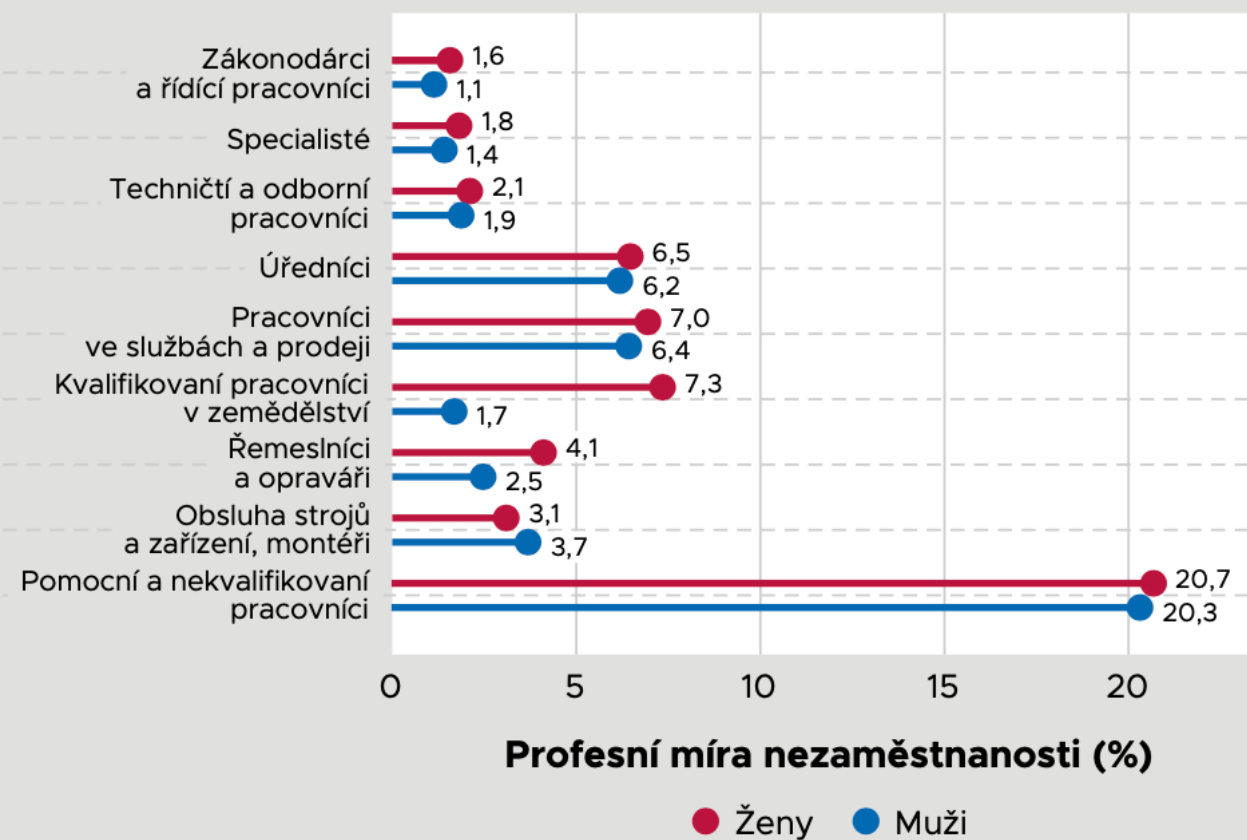
## Graf 6: Růst počtu nezaměstnaných podle povolání a pohlaví

(Procentní růst mezi zářím 2019 a 2022; CZ-ISCO klasifikace)



## Graf 7: Nezaměstnanost podle profesí

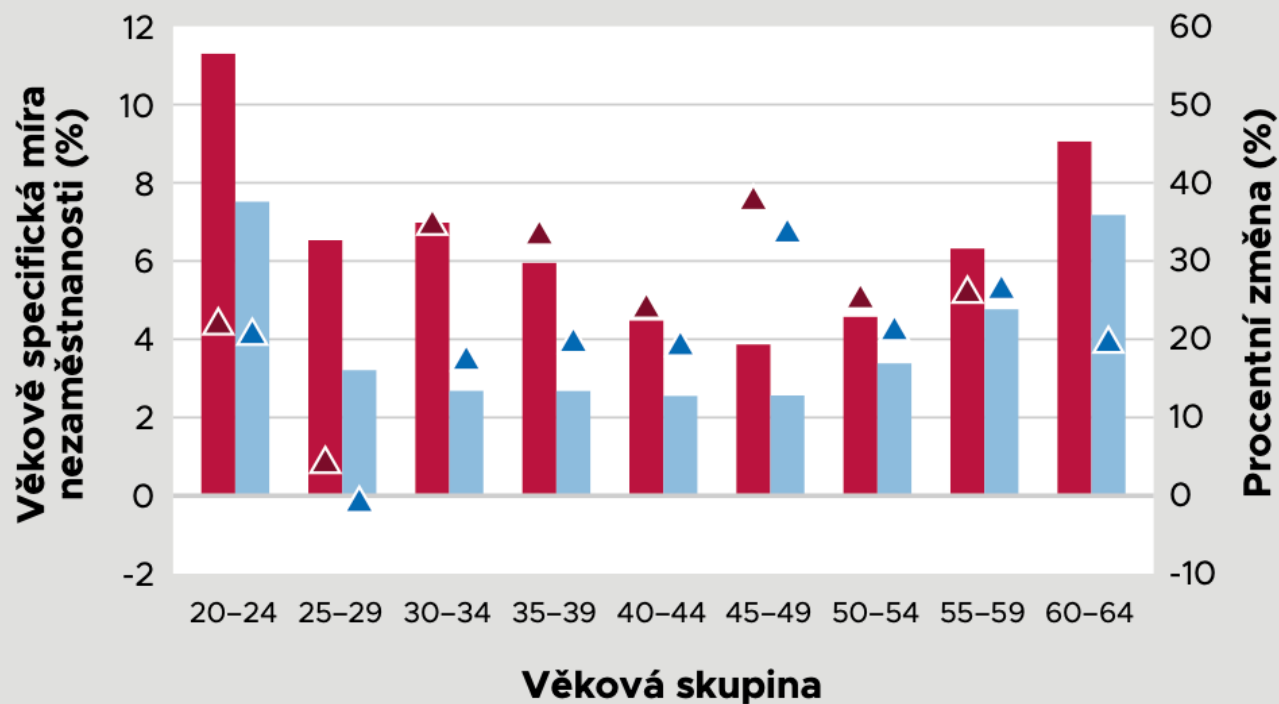
(Aktuální profesní míra nezaměstnanosti v září '22)\*



# Dlouhodobý vývoj nezaměstnanosti (IDEA CERGE-EI z dat ÚP, k 30. 9. 2022)

## Graf 8: Nezaměstnanost a růst počtu nezaměstnaných podle věku a pohlaví

(Procentní růst mezi zářím 2019 a 2022, míra nezaměstnanosti v září '22)\*



Věkově specifická míra nezaměstnanosti:

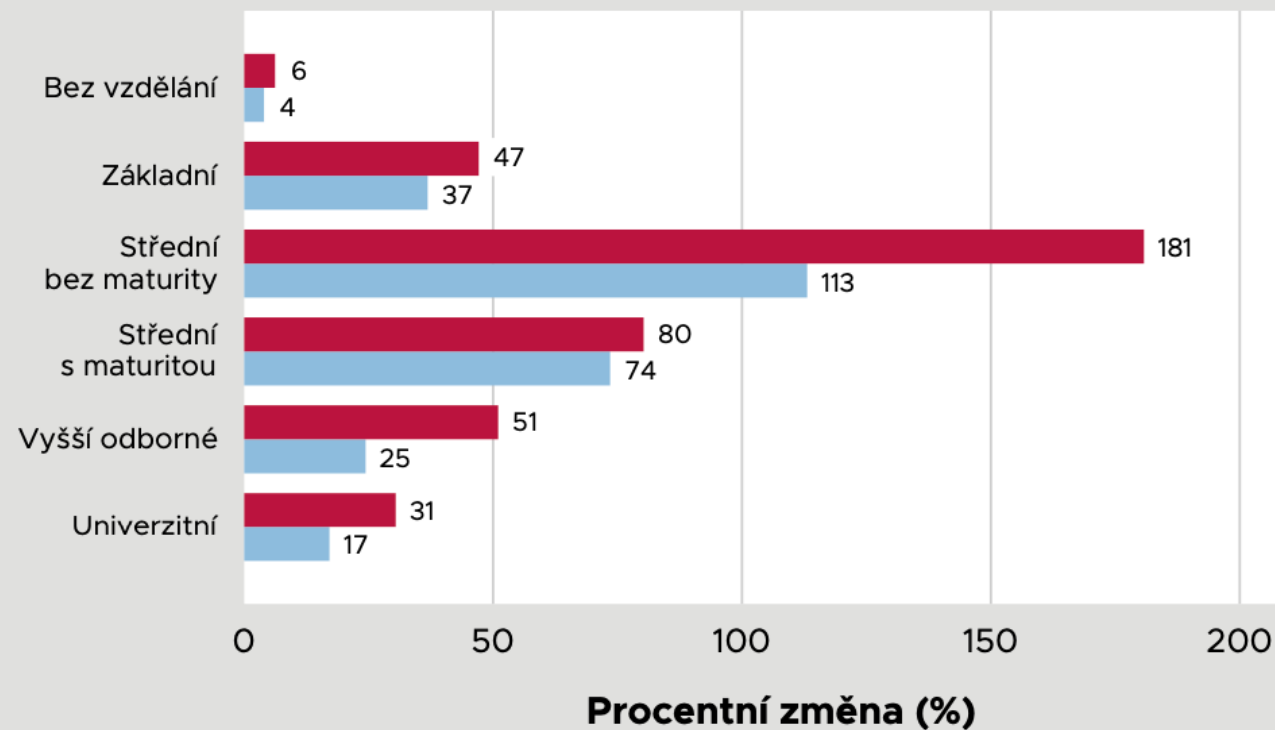
Růst počtu nezaměstnaných září '19-'22:

■ Ženy ■ Muži

▲ Ženy ▲ Muži

## Graf 9: Růst počtu nezaměstnaných podle vzdělání a pohlaví

(Procentní růst mezi zářím 2019 a 2022)



Procentní změna (%)

■ Ženy ■ Muži

# Míra zaměstnanosti v ČR (čsú, k 30. 9. 2022, ve skupině 15-64 letých)

75,9 %

(meziročně **+1,1** p. b.)

muži: 82,3 % (+0,8 p. b.)

ženy: 69,1 % (+1,4 p. b.)

## Pracující v ČR - dle postavení v hlavním zaměstnání (ČSÚ, k 30. 6. 2022)

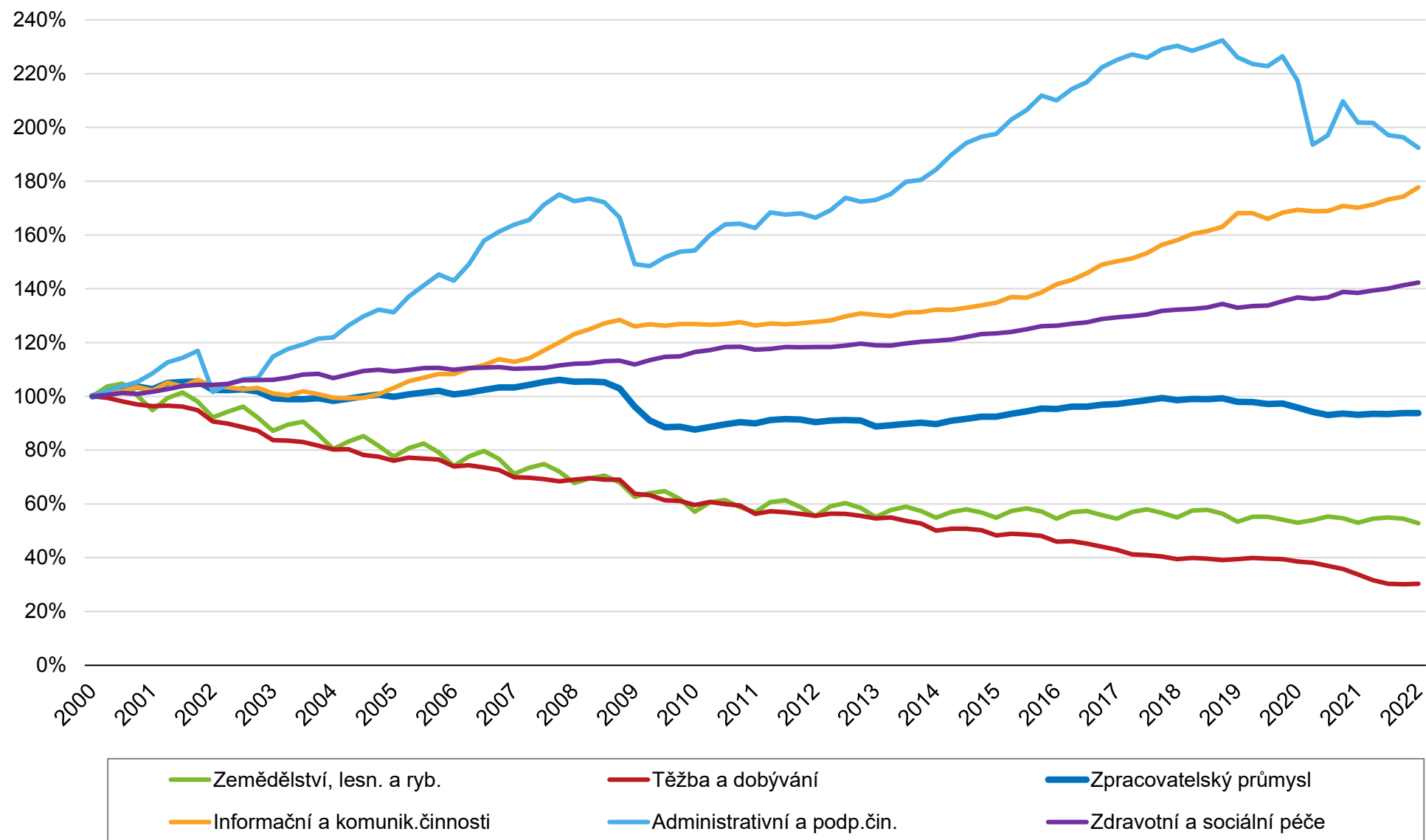
---

	2. čtvrtletí 2022			2022 / 2021
	celkem	muži	ženy	změna (v tis.)
Celkem pracující	5160,2	2883,6	2276,5	-11,1
zaměstnanci (vč. členů družstev)	4336,2	2327,0	2009,2	-16,2
podnikatelé bez zaměstnanců	668,3	452,3	216,0	9,5
podnikatelé se zaměstnanci	130,4	95,1	35,3	-8,7
pomáhající rodinní příslušníci	25,3	9,2	16,1	4,4

---



# Vývoj počtu zaměstnanců ve vybraných odvětvích (1. čtvrtletí 2000 = 100)



# Růst mezd v 2. čtvrtletí 2022 (čsú)

+ 4,4 % (reálně -9,8 %)

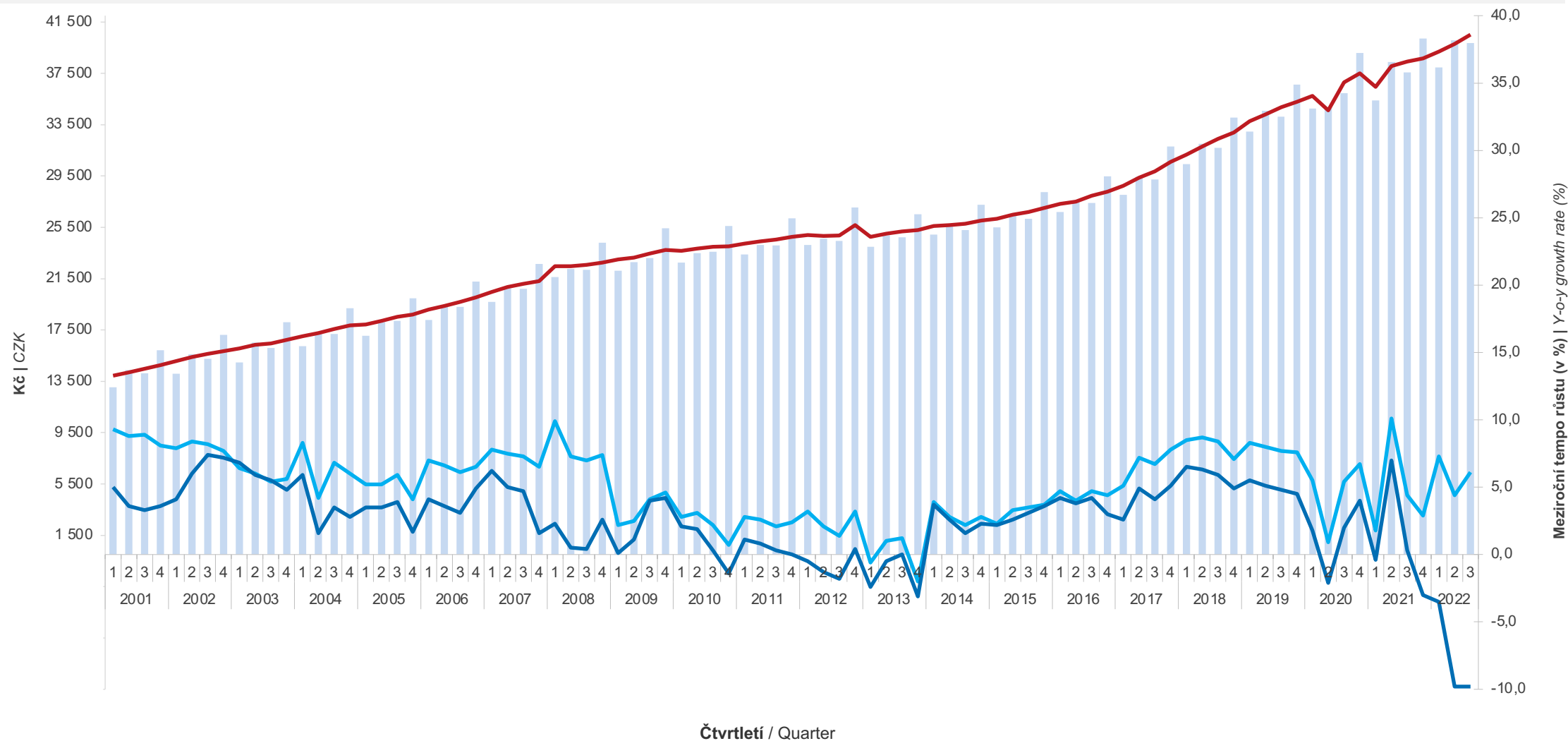
průměrně 40 086 Kč

# Růst mezd v 3. čtvrtletí 2022 (čsú)

+ 6,1 % (reálně -9,8 %)

průměrně 39 858 Kč

**Průměrná měsíční mzda – čtvrtletní údaje (absolutní hodnoty a meziroční změny)**  
Average monthly wage – quarterly data (absolute numbers and year-on-year changes)



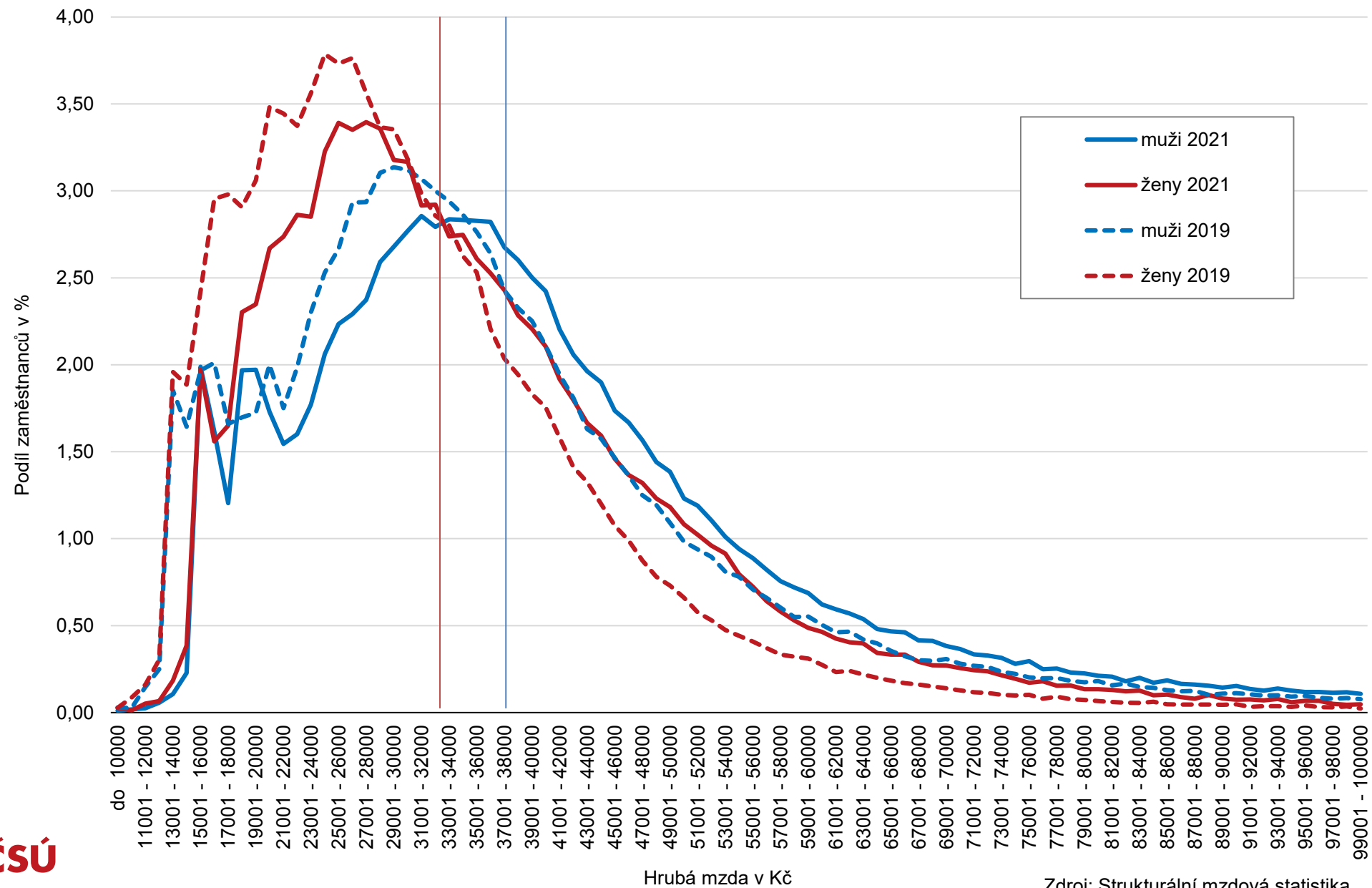
■ Průměrná hrubá nominální mzda (levá osa) / Average gross nominal wage (left axis)
 — Nominální mzda po očištění od sezónních vlivů (levá osa) / Nominal wage, seasonally adjusted (left axis)
 — Růst nominální mzdy (pravá osa) / Nominal wage growth (right axis)
 — Růst reálné mzdy (pravá osa) / Real wage growth (right axis)

# Průměrné mzdy v ČR v 2. čtvrtletí 2022 dle odvětví (ČSÚ, údaje k 30. 6. 2022)

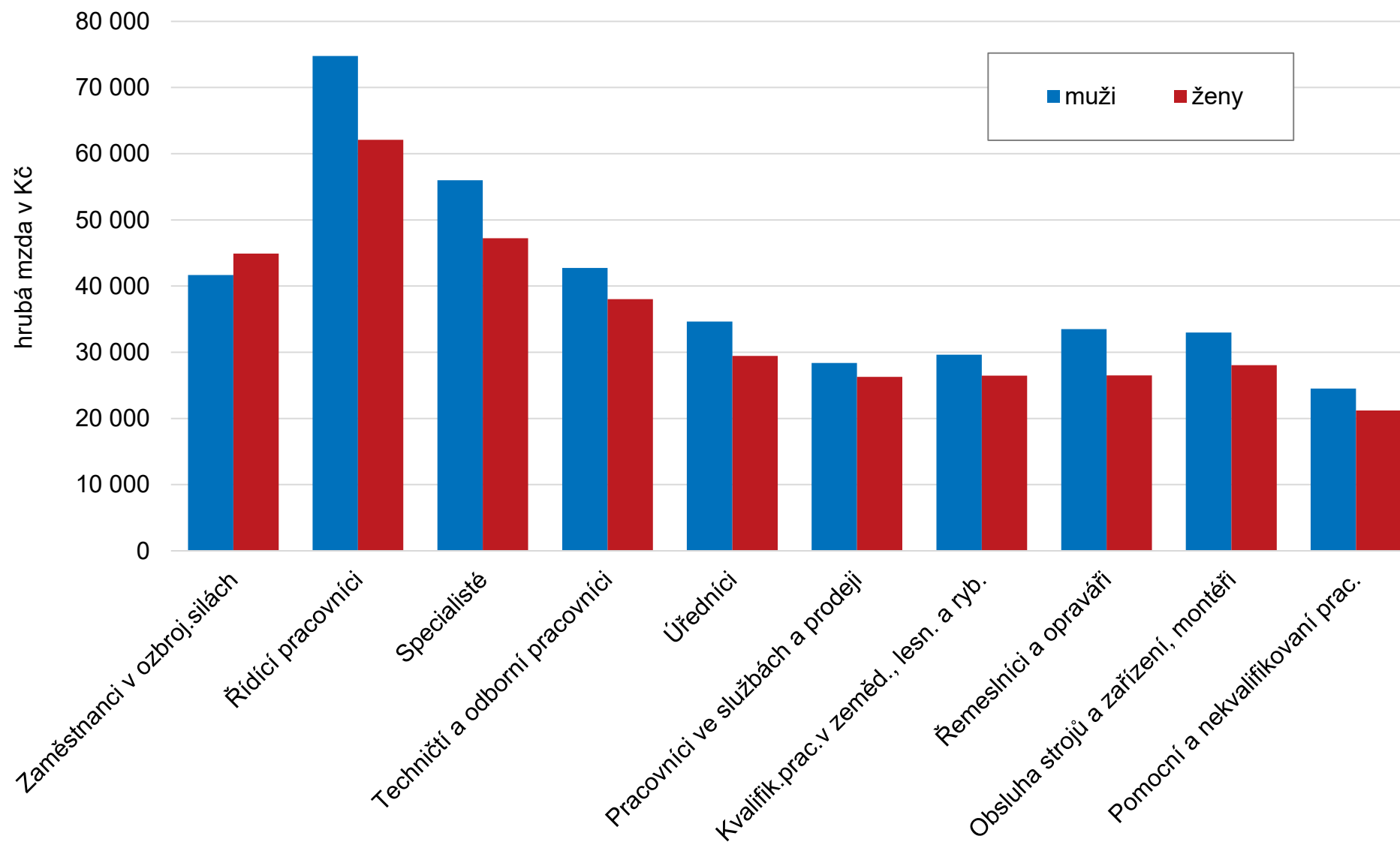
Ukazatel	Průměrný evidenční počet zaměstnanců přepočtený na plně zaměstnané			Průměrná hrubá měsíční mzda na přepočtené počty zaměstnanců		
	v tis.	změna ve srovnání s 2. čtvrtletím 2021		v Kč	změna ve srovnání s 2. čtvrtletím 2021	
		v tis.	%		v Kč	%
<b>Česká republika celkem</b>	<b>4 025,2</b>	<b>49,9</b>	<b>1,3</b>	<b>40 086</b>	<b>1 696</b>	<b>4,4</b>
v tom:						
A Zemědělství, lesnictví a rybářství	92,7	-0,6	-0,7	30 966	1 957	6,7
<b>B+C+D+E Průmysl celkem</b>	<b>1 202,0</b>	<b>4,7</b>	<b>0,4</b>	<b>39 814</b>	<b>2 898</b>	<b>7,9</b>
B Těžba a dobývání	18,3	-0,6	-3,4	42 807	2 995	7,5
C Zpracovatelský průmysl	1 097,5	5,0	0,5	39 488	2 910	8,0
D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	33,9	-0,4	-1,2	54 942	3 183	6,2
E Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	52,3	0,8	1,6	35 811	2 670	8,1
F Stavebnictví	213,0	2,8	1,3	34 534	2 505	7,8
G Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	513,2	14,3	2,9	37 265	3 022	8,8
H Doprava a skladování	258,1	1,0	0,4	35 727	2 871	8,7
I Ubytování, stravování a pohostinství	108,2	6,5	6,4	23 586	2 393	11,3

Ukazatel	Průměrný evidenční počet zaměstnanců přepočt. na plně zaměstnané			Průměrná hrubá měs. mzda na přepočtené počty zaměstnanců		
	v tis.	změna ve srovnání s 2. čtvrtletím 2021		v Kč	změna ve srovnání s 2. čtvrtletím 2021	
		v tis.	%		v Kč	%
<b>Česká republika celkem</b>	<b>4 025,2</b>	<b>49,9</b>	<b>1,3</b>	<b>40 086</b>	<b>1 696</b>	<b>4,4</b>
v tom:						
J Informační a komunikační činnosti	134,8	6,8	5,3	69 854	6 931	11,0
K Peněžnictví a pojišťovnictví	70,9	-0,8	-1,1	69 721	4 983	7,7
L Činnosti v oblasti nemovitostí	45,6	2,8	6,5	36 421	2 767	8,2
M Profesionální, vědecké a technické činnosti	172,3	5,7	3,4	48 984	4 019	8,9
N Administrativní a podpůrné činnosti	168,9	-9,6	-5,4	28 475	2 670	10,3
O Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	294,6	-4,0	-1,3	42 724	1 561	3,8
P Vzdělávání	328,7	10,5	3,3	40 036	1 001	2,6
Q Zdravotní a sociální péče	325,4	8,6	2,7	43 595	-11 360	-20,7
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	49,8	1,0	2,2	35 342	3 123	9,7
S Ostatní činnosti	47,0	0,3	0,6	30 019	1 001	3,4

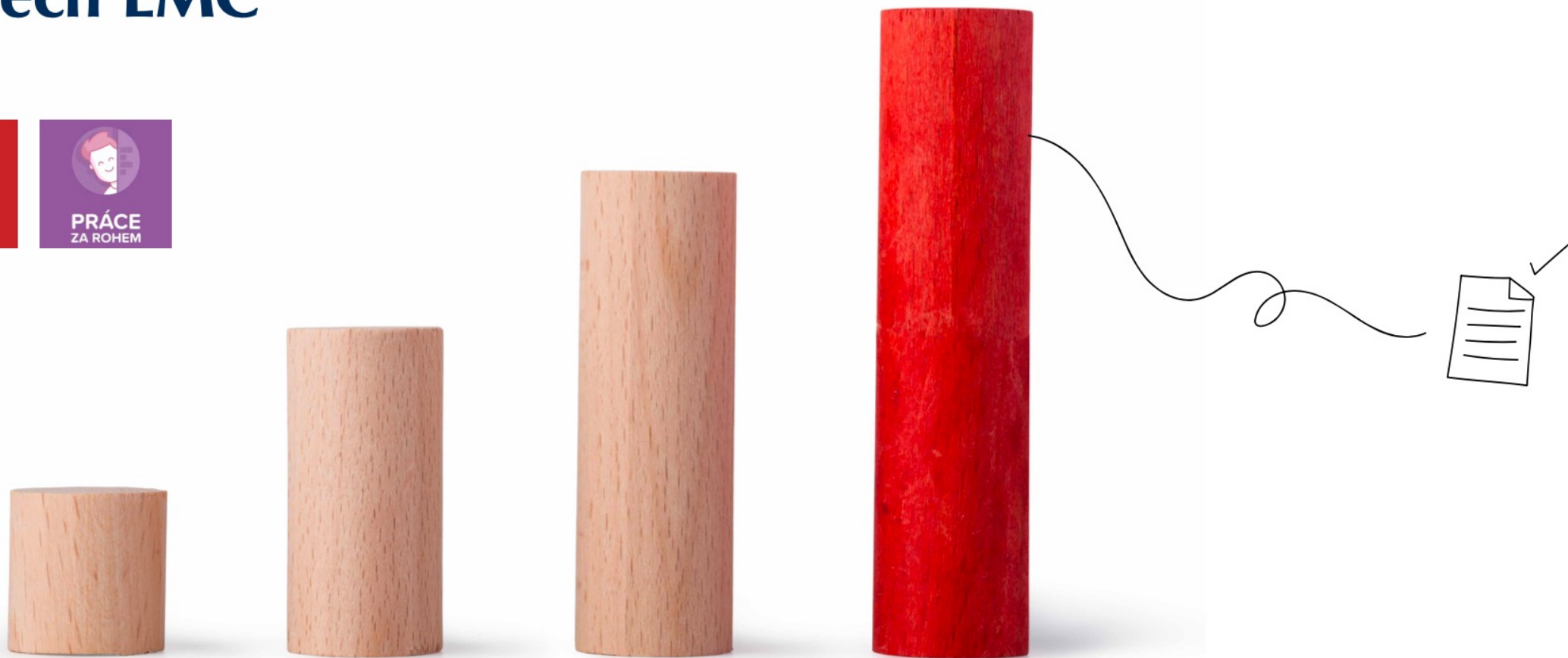
# Podíly zaměstnanců v pásmech hrubé mzdy podle pohlaví v letech 2019 a 2021



# Mediánové mzdy dle Klasifikace zaměstnání a pohlaví v roce 2021

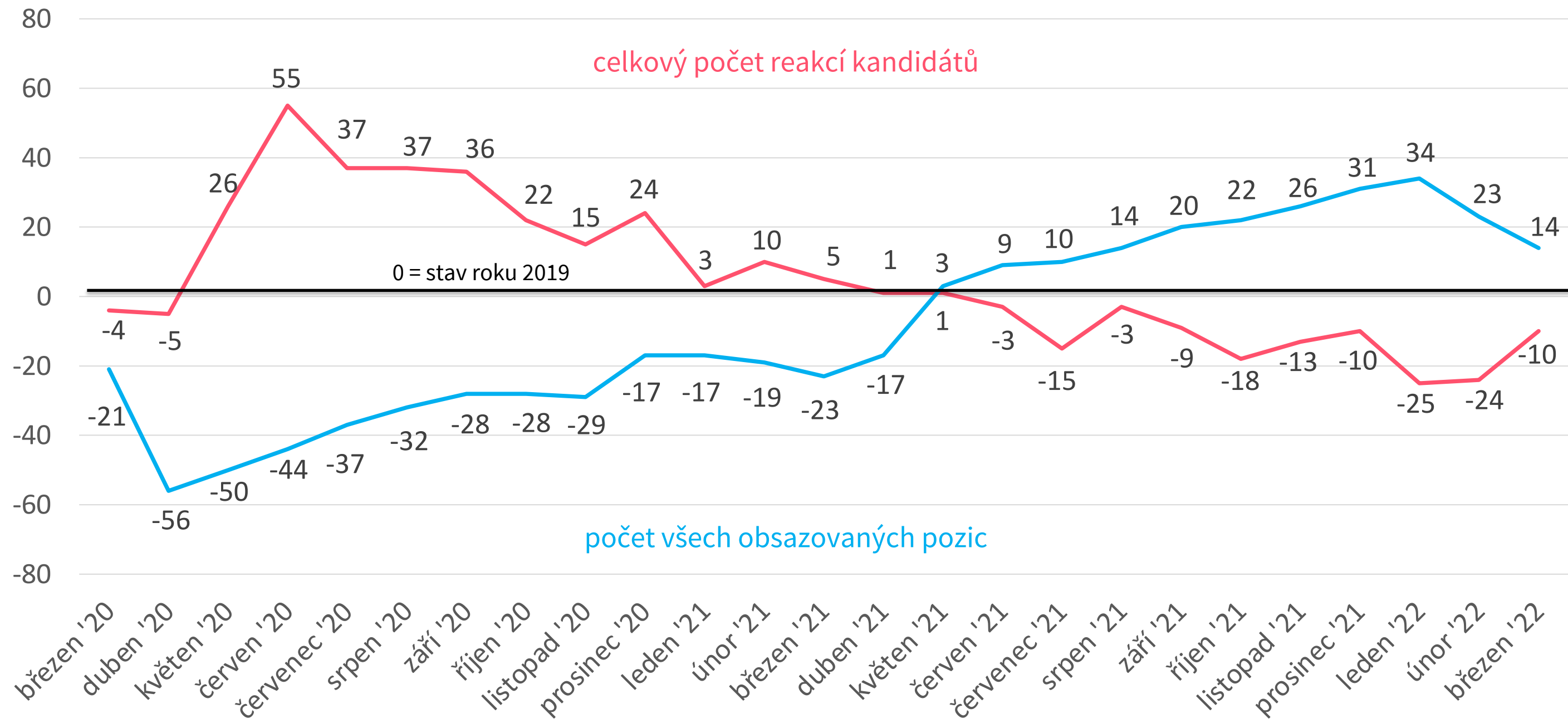


# Vývoj pozic a reakcí kandidátů na portálech LMC





# Vývoj na Jobs.cz + Prace.cz + PzR / srovnání s danými měsíci r. 2019 (změna v %)



# Reakce kandidátů přes služby LMC – celý rok 2022

Average Number of Daily Active Vacancies

LMC  
37 534 <sup>6,30%</sup>  
% YoY

Jobs.cz  
23 239 <sup>8,49%</sup>  
% YoY

Prace.cz  
21 800 <sup>6,74%</sup>  
% YoY

PZR CZ  
14 566 <sup>-11,23%</sup>  
% YoY

Number of Applications

LMC  
4 991 862 <sup>-6,48%</sup>  
% YoY

Jobs.cz  
2 247 828 <sup>-5,29%</sup>  
% YoY

Prace.cz  
2 127 851 <sup>-6,58%</sup>  
% YoY

PZR CZ  
616 183 <sup>-10,27%</sup>  
% YoY

Number of Applicants

LMC  
588 627 <sup>3,80%</sup>  
% YoY

Jobs.cz  
307 643 <sup>1,98%</sup>  
% YoY

Prace.cz  
341 405 <sup>3,60%</sup>  
% YoY

PZR CZ  
107 015 <sup>10,26%</sup>  
% YoY

\* Numbers include only closed months. Temporary jobs included, Labour office excluded, only CZ PZR.

## Reakce kandidátů přes služby LMC – leden 2023

**591 811** (+29,1 % y-o-y)

pozice/den: **30 878** (- 17,4 %)

lidé: **134 725** (+19,1 %)

# DATAŘŮV PRŮVODCE PO KRIZÍCH ČESKA

Páté pokračování projektu mapujícího z pohledu zaměstnavatelů krizová období, kterými v posledních letech naše země prochází.

Aktuální vlna přináší informace o tom, jak české firmy reagují na vývoj posledních měsíců a s jakými plány a výhledy vstupují do roku 2023.

## DŘÍVE REALIZOVANÉ VLNY

1

20.4. – 7.5. 2020

1132 respondentů, z toho:

Větší firmy

(10+ zaměstnanců): N=750,

Menší firmy

(<10 zaměstnanců): N=382.

3

15.6. – 30.6. 2021

1080 respondentů, z toho:

Větší firmy

(10+ zaměstnanců): N=872,

Menší firmy

(<10 zaměstnanců): N=208.

2

24.11. – 8.12. 2020

1476 respondentů, z toho:

Větší firmy

(10+ zaměstnanců): N=1117

Menší firmy

(<10 zaměstnanců): N=359.

4

1.4. – 26.4. 2022

929 respondentů, z toho:

Větší firmy

(10+ zaměstnanců): N=716,

Menší firmy

(<10 zaměstnanců): N=213.

## AKTUÁLNÍ VLNA PRŮZKUMU

5

Online dotazování  
- majitelé a manažeři firem.

Respondenty v tomto projektu jsou manažeři na vedoucí pozici (v případě malé firmy – ředitel/majitel, v případě větší firmy – člen vedení firmy nebo manažer klíčových oblastí či oddělení, včetně HR).

Celkový počet rozhovorů N= 921

Větší firmy (10+ zaměstnanců): N=626,

Menší firmy (<10 zaměstnanců): N=295.

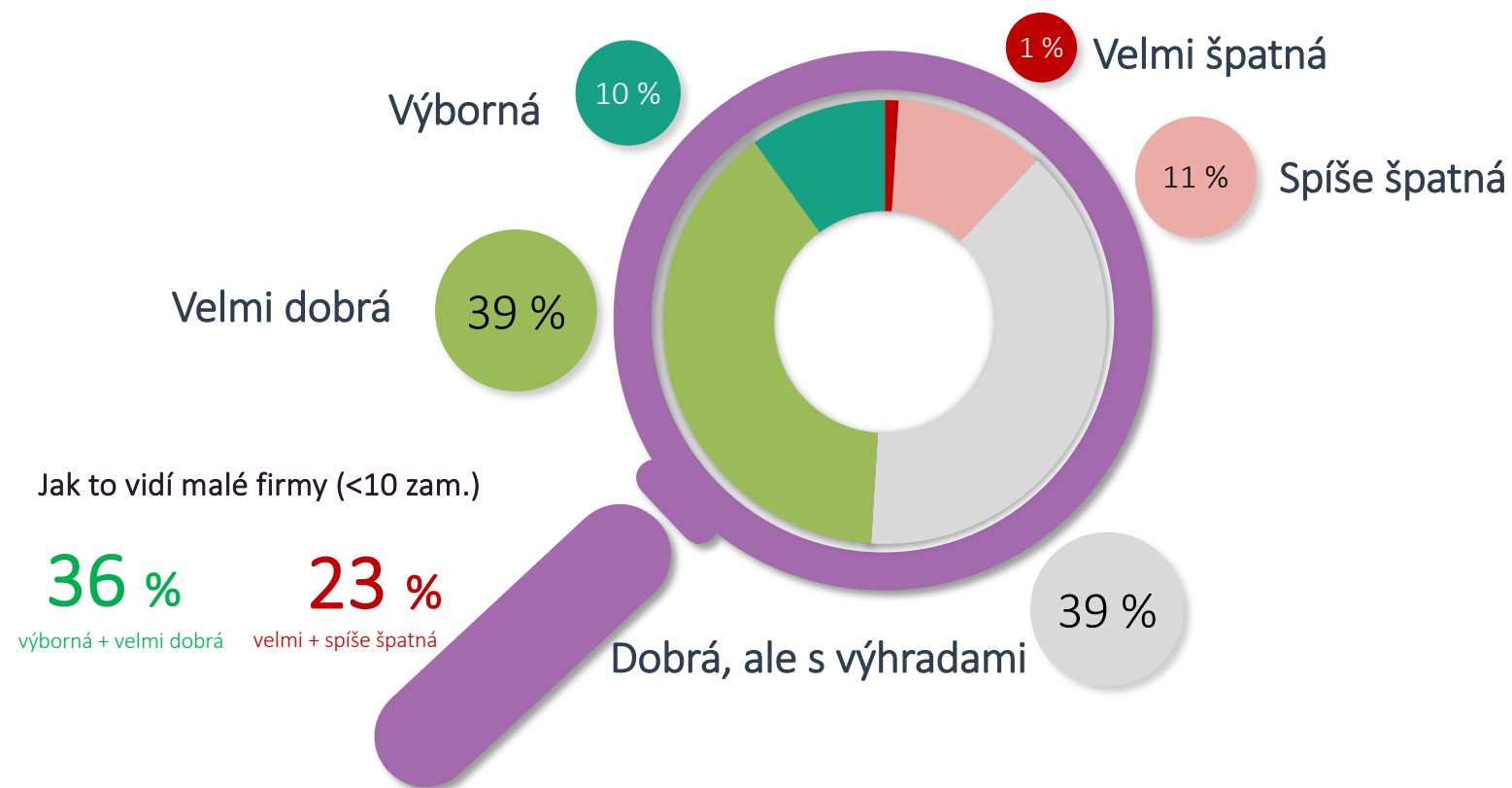
Termín dotazování –  
od 25.11. do 13.12. 2022

**V grafech jsou většinou zobrazena data za firmy s více než 10 zaměstnanci. Výsledky za menší firmy jsou uváděny formou doplňkových grafů a komentářů.**

# KONDICE FIREM A ORGANIZACÍ

Svoji současnou ekonomickou situaci větší zaměstnavatelé (10+ zam.) hodnotí převážně dobře. Vážnější problémy uvádí jedna firma z deseti a stejný podíl jich pociťuje problémy se splácením závazků. Mezi menšími firmami je vnímání aktuální hospodářské situace horší.

## HODNOCENÍ AKTUÁLNÍ EKONOMICKÉ SITUACE FIRMY / ORGANIZACE



## MAJÍ POTÍŽE SE SPLÁCENÍM ZÁVAZKŮ?

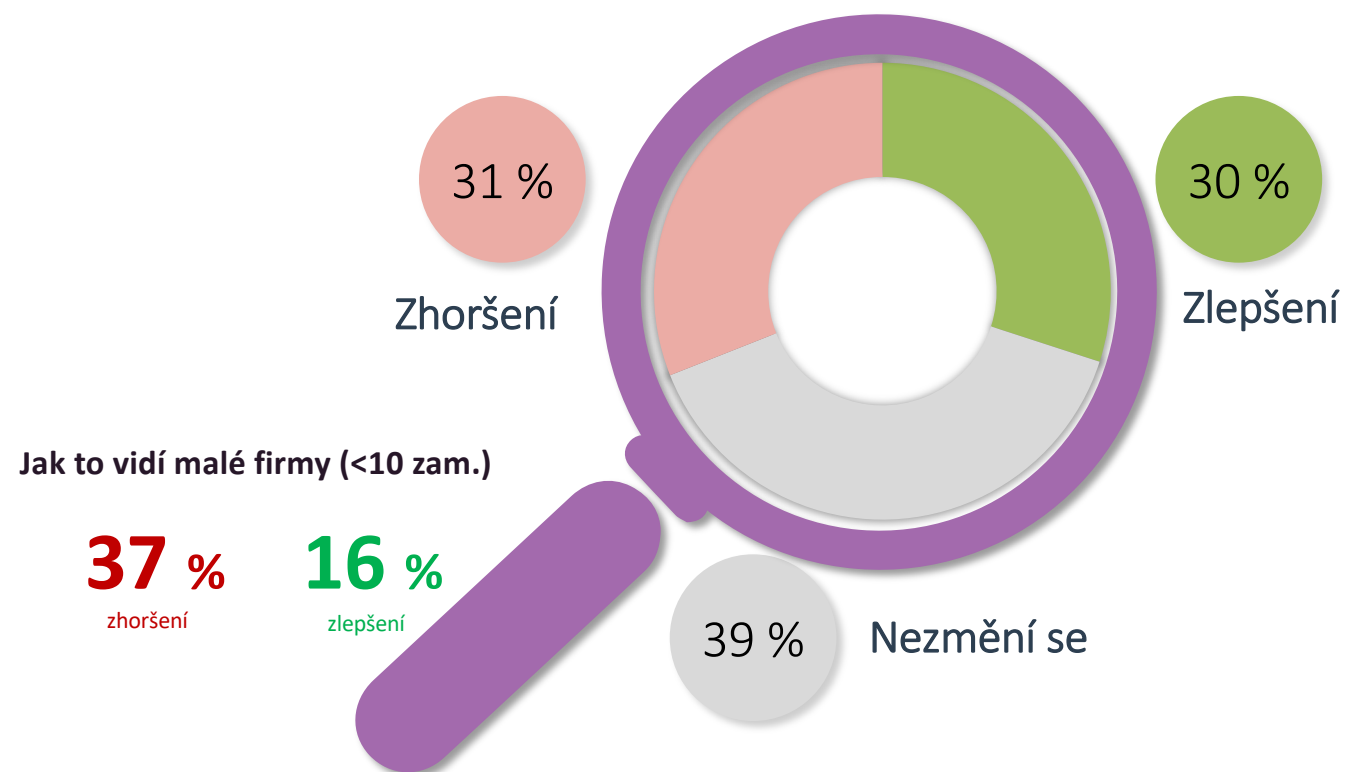


Jak to vidí malé firmy (<10 zam.)



Zhoršení hospodářského výsledku letos očekává třetina zaměstnavatelů – jak větších, tak i malých; mezi malými firmami (<10 zam.) je však výrazně menší podíl optimistů očekávajících zlepšení. Horší vyhlídky mají firmy z Moravy.

## OČEKÁVANÝ HOSPODÁŘSKÝ VÝSLEDEK V ROCE 2023



Firmy (10+ zam.), které čekají zlepšení/ zhoršení:

10-99 zam. : 35%/ 28%

100+ zam.: 26%/ 33%

Praha: 33%/ 25%

Čechy: 29%/ 32%

Morava: 26%/ 38%

# DOPADY KRIZÍ

Obavy firem jsou větší než v horkém období prvních lockdownů. Ze současné krize se už zřejmě nepůjde zcela „vyléčit“. Její dopady budou podstatné, pro mnoho firem bude představovat významnou transformaci. Nicméně v konečném vyznění jsou větší firmy stále optimistické: poškození v důsledku krize očekává 13 % z nich, naopak posílení necelá třetina.

## JAK VÁŽNÉ DOPADY BUDOU MÍT SOUČASNÉ / NEDÁVNÉ KRIZE?

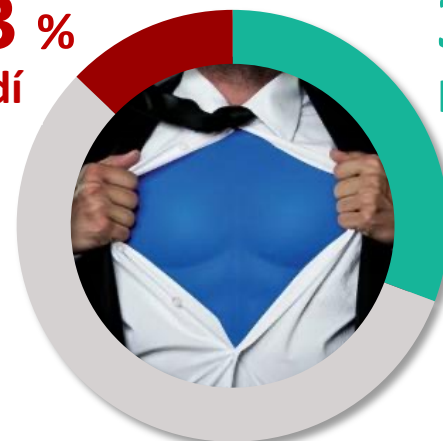
## NAŠI FIRMU TYTO KRIZE ...

**38 %**  
vážné, zásadní

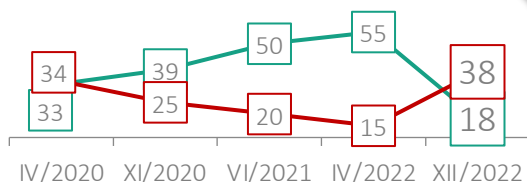
**18 %**  
žádné, malé

**13 %**  
poškodí

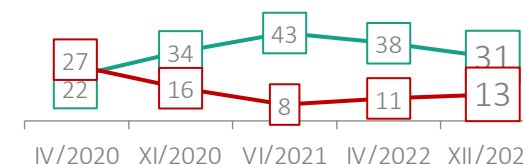
**31 %**  
posílí



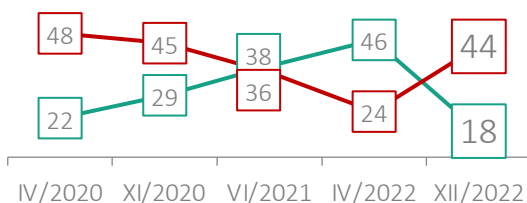
Větší firmy (10+ zam.)



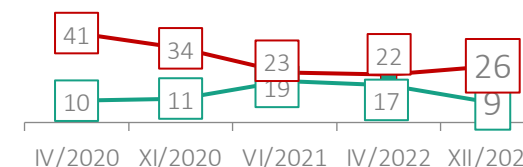
Větší firmy (10+ zam.)



Malé firmy (<10 zam.)



Malé firmy (<10 zam.)



B1. Jak vážné důsledky podle Vás mají/ budou mít dopady současných a nedávných krizí (zdražování, inflace, boje na Ukrajině, energetická krize, covid, ...) na vaši firmu, její podnikání a stabilitu? (škála 0 – 10)

B2. Jak vidíte pravděpodobnost, že současnou situaci vaše firma přežije, vyjde z ní oslabená nebo naopak posílená? (škála 0 – 10)

# AKTUÁLNÍ RIZIKA A OHROŽENÍ

Ceny energií, surovin a dalších vstupů jsou spolu se snížením odbytu vlivem obecného šetření hlavními pákami očekávaných „kleští“ pro velké i malé firmy a organizace. U těch větších (10+ zam.) razantně prohlubuje problémy také nedostatek kvalifikovaných pracovníků spolu s jejich rostoucími mzdovými požadavky.



## CO ZAMĚSTNAVATELE AKTUÁLNĚ OHROŽUJE (v %)



## Co ohrožuje malé firmy (<10 zam.)

69
60
23
61
27
32
48
39
31
13
11



# PLÁNOVANÉ DLOUHODOBÉ ZMĚNY

V reakci na krizi plánují větší zaměstnavatelé hlubší digitalizaci interních procesů, zlepšení personální práce a leadershipu i efektivnější práci se zásobami. U menších firem (<10 zam.) je nadále nejčastějším plánem tvorba rezerv – a často také doufají, že přežijí bez podstatnějších změn.

## CO ZAMĚSTNAVATELÉ PLÁNUJÍ ZA DLOUHODOBĚJŠÍ ZMĚNY V DŮSLEDKU KRIZE? (v %)



Malé firmy (<10 zam.)

Větší digitalizace interních procesů ve firmě	52	8
Větší důraz na otevřenou vnitrofiremní komunikaci	38	4
Zlepšení vztahu zaměstnanců k firmě	37	7
Lepší hospodaření se zásobami/skladem	32	18
Posílit leadership (schopnosti) manažerů	31	3
Vytváření finančních rezerv, kdyby přišel výpadek příjmů	25	34
Častější využívání online vzdělávání zaměstnanců	22	5
Více investovat do rozvoje dovedností zaměstnanců	22	6
Rozšíření záběru našeho podnikání na více oblastí	20	20
Častější využívání online pohovorů s uchazeči při náboru zaměstnanců	18	3
Častější využívání flexibilnějších forem zaměstnávání lidí (externisté, dohody apod.)	16	8
Outsourcing některých činností/procesů	14	2
Snížení počtu zaměstnanců, abychom měli menší závazky, kdyby zase přišla nějaká krize	11	3
Zavedení častější práce na dálku	8	6
Snížení úvazku u (vybraných) zaměstnanců	7	4
Menší závislost na dodavatelích v zahraničí	6	3
Hledání investora, který nám pomůže znovunastartovat růst	5	5
Přechod ze zaměstnaneckého poměru na OSVČ alespoň u části zaměstnanců	3	6
Žádné změny, toto byl ojedinělý případ a pak zase budeme fungovat podobně jako před krizí	7	39

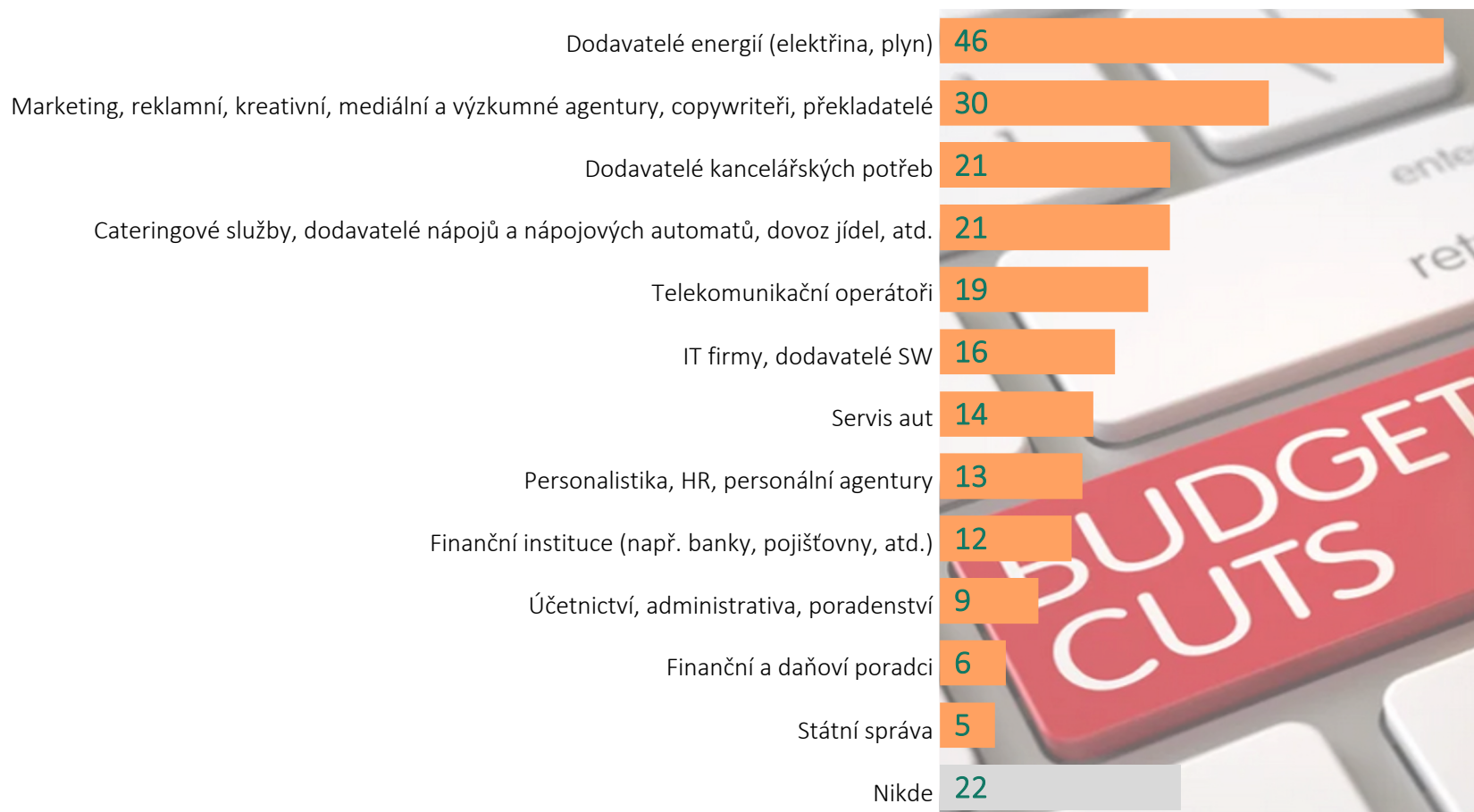
# PLÁNOVANÉ ÚSPORY

Roste počet zaměstnavatelů odhodlaných šetřit. Plánují zejména úspory ve spotřebě energií, ale také na marketingových výdajích.

Bez omezení na výdajové straně vstupuje do nadcházejícího období jen pětina z větších (10+ zam.) společností - před 18 měsíci jich bylo 45 %.



## KDE BUDEME HLEDAT ÚSPORNĚJŠÍ ŘEŠENÍ EXTERNÍCH NÁKLADŮ (v %)



XI/2020	VI/2021	IV/2022	XII/2022	Co malé firmy
22	21	41	46	33
22	17	18	30	17
20	19	20	21	17
25	20	19	21	7
18	17	16	19	22
14	14	12	16	11
15	14	15	14	9
14	11	10	13	3
12	11	10	12	6
9	9	7	9	14
9	7	8	6	5
23	7	6	5	5
37	45	32	22	37

Červeně nárůst v šetření oproti poslední vlně

# PLÁNOVANÉ ÚSPORY

Vnitřní úspory budou hledat při nákupu zboží a služeb do zásob, v nákladech na nájmy a provoz, častěji ale dojde i na škrtnání investic. Naopak jen zřídka budou šetřit “na lidech”.

Pouze 20 % větších firem neplánuje hledat úspory v žádné z daných oblastí – před 18 měsíci bylo takových firem 48 %.

## KDE BUDEME HLEDAT VNITŘNÍ ÚSPORY (v %)



XI/2020	VI/2021	IV/2022	XII/2022	Co malé firmy
25	22	31	39	24
			27	14
22	12	21	27	26
19	17	22	25	18
			21	13
	13	14	18	4
21	9	11	17	8
13	7	10	13	7
25	13	12	13	9
11	6	9	9	6
	7	6	8	10
	5	8	8	6
			6	4
6	7	7	5	3
	6	5	5	2
3	1	3	2	2
38	48	37	20	36

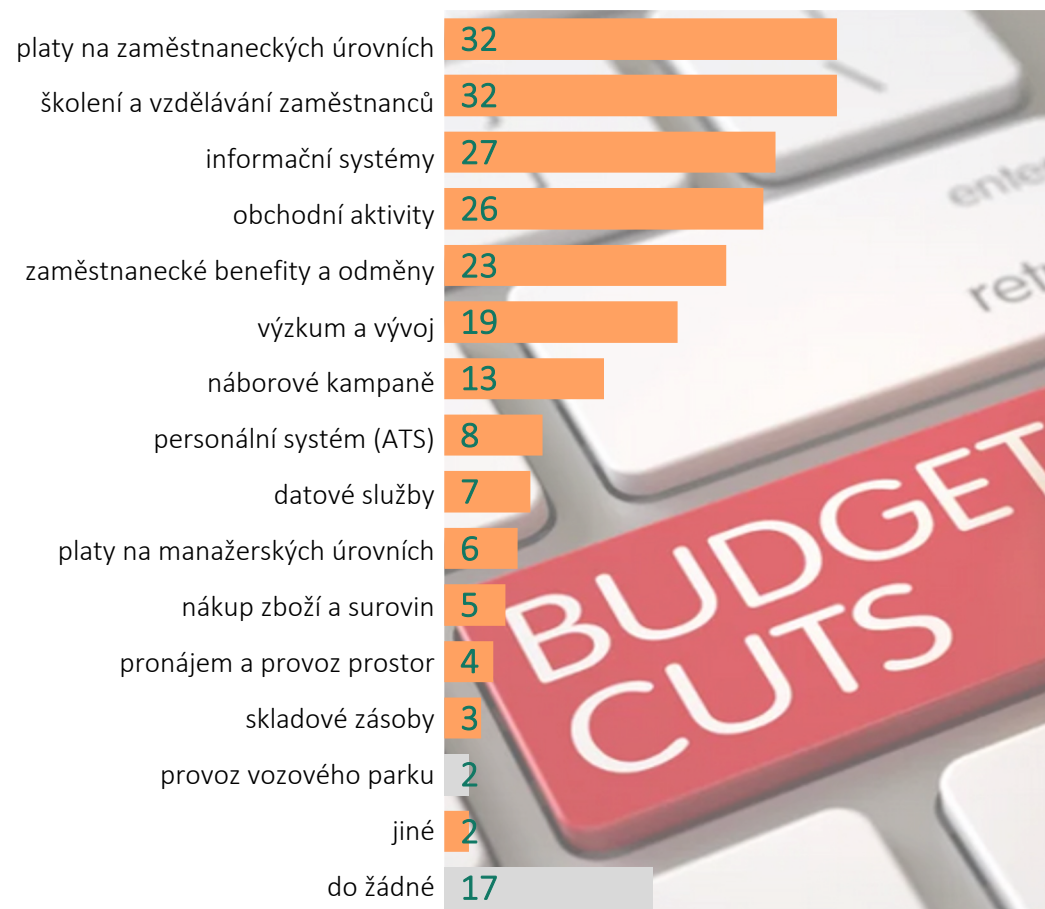
Červeně nárůst v šetření oproti poslední vlně

# INVESTICE ZEJMÉNA DO LIDÍ

Nárůst investic bude směřovat primárně do lidských zdrojů – do zvýšení mezd/platů a zvyšování kvalifikace zaměstnanců.

17 % větších firem (10+ zam.) neplánuje investovat do žádné z oblastí; mezi menšími firmami (<10 zam.) neplánuje žádné investice plných 52 %.

## OBLASTI, KDE BUDOU VÍCE INVESTOVAT (v %)



VI/2021	IV/2022	XII/2022	Malé firmy
19	31	32	6
36	36	32	9
32	28	27	9
		26	15
19	28	23	4
17	14	19	4
18	18	13	2
8	11	8	0
12	9	7	3
6	9	6	3
7	7	5	7
		4	4
7	10	3	5
		2	3
2	3	2	2
24	19	17	52

Červeně pokles v investicích oproti poslední vlně

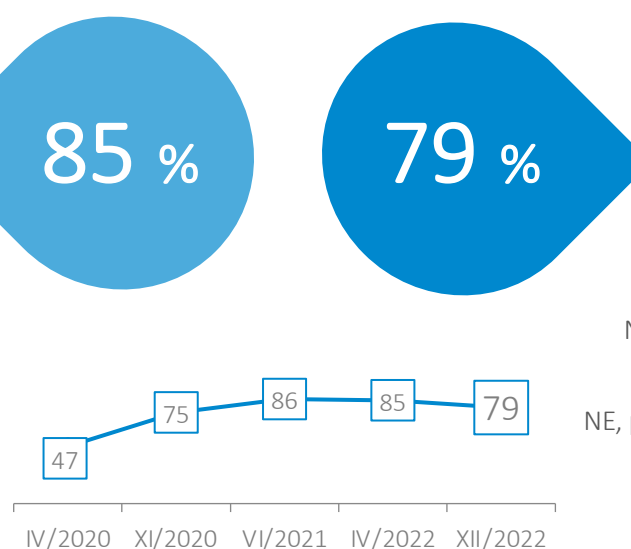
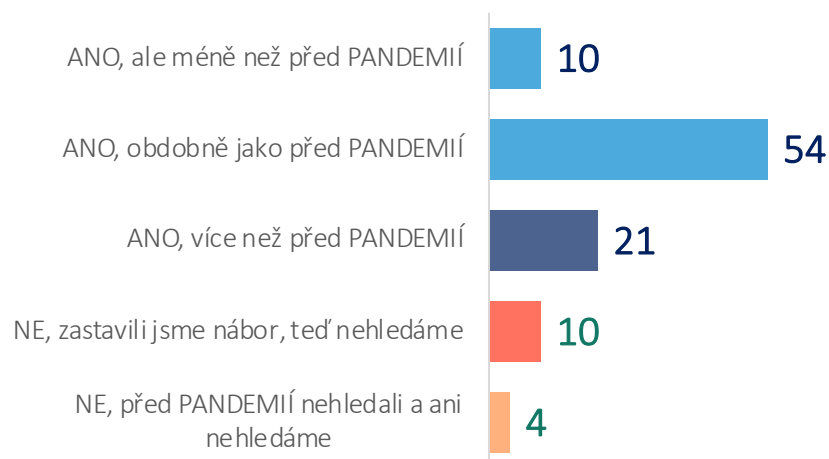
# NÁBOROVÝ OPTIMISMUS MÍRNĚ CHLADNE

Osm z deseti větších firem i nyní hledá nové zaměstnance - tedy jen o něco méně než v předchozí vlně. Určité omezení náboru ovšem hlásí už 42 % (v dubnu 20 %) z nich, skoro pětina přitom nábor zcela zastavila.

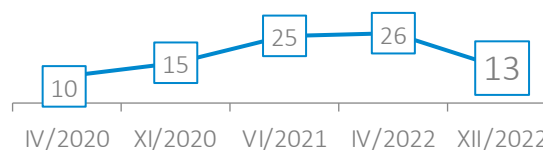
U malých firem je pokles výraznější – aktuálně hledá nové pracovníky pouze 13 % dotázaných, tedy jen polovina podílu z předešlé vlny.

## HLEDAJÍ NOVÉ PRACOVNÍKY? (v %)

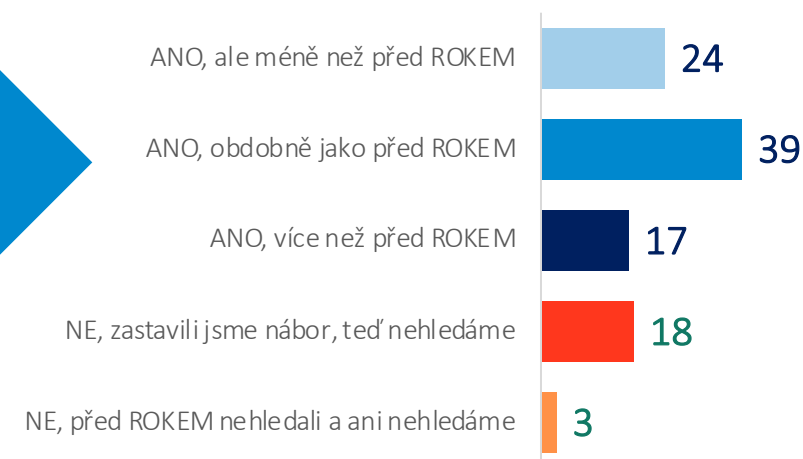
### V PŘEDEŠLÉ VLNĚ (DUBEN 2022)



### Jak to vidí malé firmy (<10 zam.)



### AKTUÁLNĚ (DATA Z PROSINCE 2022)



Firmy (10+ zam.), které hledají **více/ méně + zastavily** nábor:

**Praha:** 20%/ 34%

**Čechy:** 13%/ 42%

**Morava:** 15%/ 49%

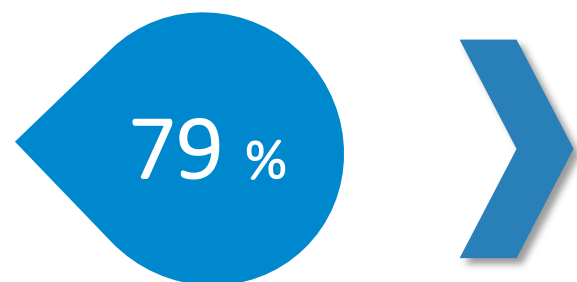
Častěji hledají: **Výroba**

Častěji zastavily nábor: **Služby**

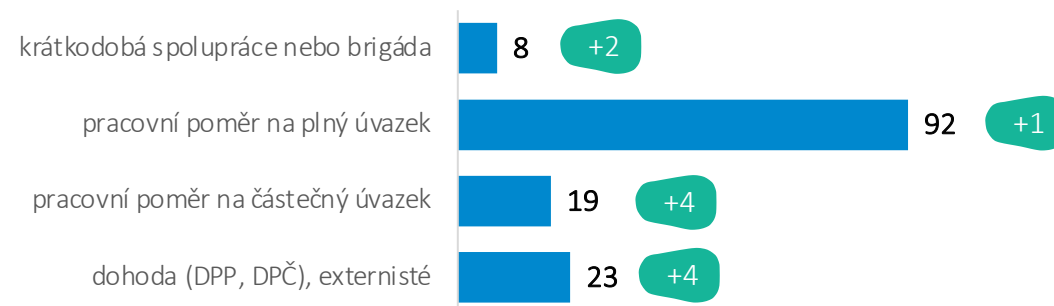
# OTEVŘENOST FLEXIBILNĚJŠÍM ÚVAZKŮM

Firmy, které hledají nové zaměstnance, jsou v porovnání s předchozím měřením o něco **více otevřeny flexibilnějším možnostem spolupráce**, byť standardní pracovní poměr na plný úvazek stále výrazně dominuje.

HLEDAJÍ NYNÍ NOVÉ PRACOVNÍKY? (v %)



JAKOU FORMU PRÁCE PŘEVÁŽNĚ NABÍZEJÍ? (v %)



více oproti poslední vlně  
 méně oproti poslední vlně

JAKÉ POZICE HLEDAJÍ? (v %)



C1. Hledáte nyní k vám do firmy nové pracovníky?

C2. Jakou formu práce nyní převážně nabízíte?

C1B. Na jaké pozice pracovníky nabíráte?

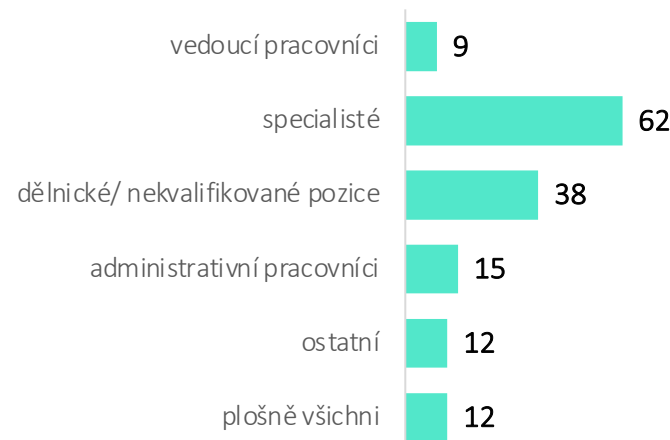
# ZMĚNY POČTU ZAMĚSTNANCŮ

Pětina z firem, které očekávají nárůst počtu zaměstnanců, očekává růst o více než 10 %. Největší poptávka přetrvává po kvalifikovaných specialistech. Ztrátou práce jsou naopak častěji ohroženi především lidé s nejnižší kvalifikací – ať už v administrativě, nebo v provozech a výrobě.

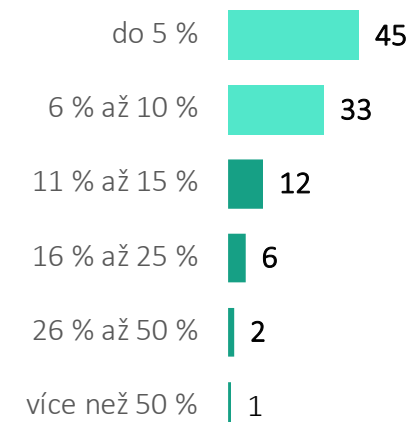
## OČEKÁVANÝ VÝVOJ V POČTU ZAMĚSTNANCŮ



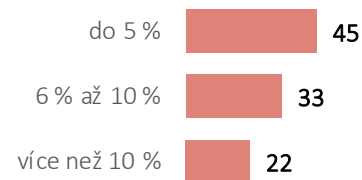
## Jaké pozice porostou? (v %)



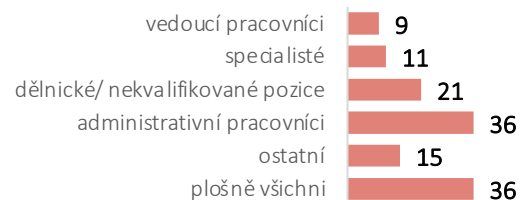
## Předpokládaný objem růstu zaměstnanců celkem



## Jaký je předpoklad poklesu zaměstnanců

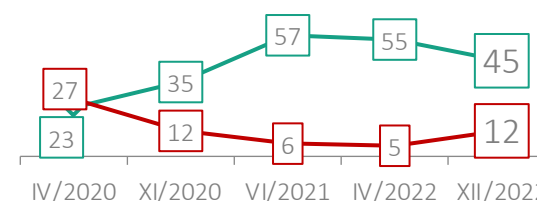


## Jaké pozice klesnou

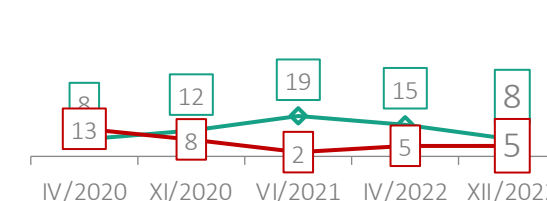


**79 %** z nich tvrdí, že jde o mimořádné opatření v souvislosti s aktuálním ekonomickým vývojem

## Větší firmy (10+ zam.)



## Malé firmy (<10 zam.)



C26. A jaký vývoj celkového počtu vašich zaměstnanců očekáváte v následujících 12 měsících?  
 C27/C29. Jaký růst/ pokles oproti současnému celkovému počtu zaměstnanců ve firmě očekáváte v následujících 12 měsících?  
 C28/C30. Jakých zaměstnanců se zvyšování/ snižování počtu bude týkat?  
 C31. Z jakého důvodu očekáváte, že dojde ke snížení celkového počtu zaměstnanců ve vaší firmě?

# TEMPO ZMĚNY MEZD

Větší zaměstnavatelé (10+ zam.), kteří plánují růst mezd, obvykle očekávají nárůst odměn o 6 - 10 %, a to nejběžněji plošně všem.

Tempo zvyšování odměn proti předchozím vlnám průzkumu dále zrychlilo.

Část větších firem již také kvůli inflaci poskytla mimořádný finanční příspěvek svým zaměstnancům, nebo se k tomu v době dotazování chystala.



## OČEKÁVANÝ VÝVOJ V OBLASTI MEZD

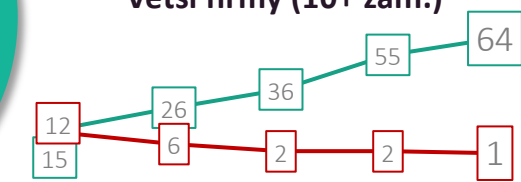
**1 %** snižování



**64 %** růst



### Větší firmy (10+ zam.)



### Malé firmy (<10 zam.)



Poskytli zaměstnavatelé mimořádný finanční příspěvek zohledňující inflaci?

**20 %** již poskytlo

**28 %** plánuje (15 % jednorázově, 13% zahrne ve zvýšení mzdy)

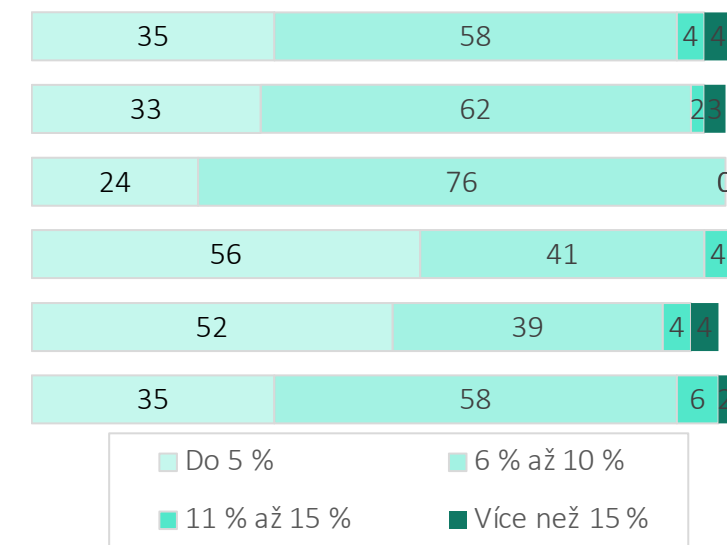
**19 %** zvažují, ale není to jisté

**38 %** neposkytli ani neposkytnou

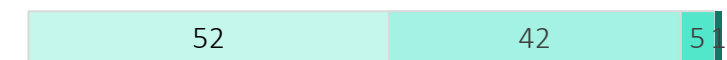
## U kterých pozic mzdy porostou? (v %)



## Předpokládané tempo růstu mezd



(Plánované) tempo růstu mezd celkem dle dat ze 4. vlny - duben 2022:

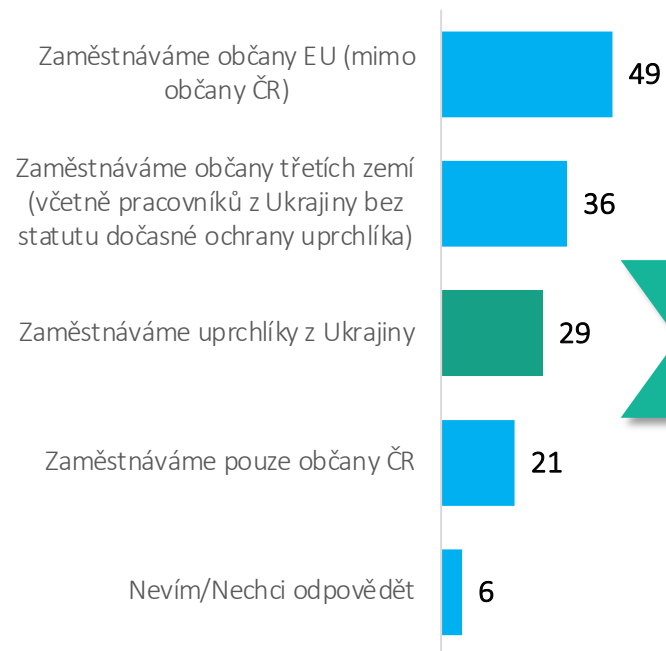




# ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ V ČR

Naprostá většina firem, která poskytuje pracovní místa uprchlíkům před válkou, je s jejich prací spokojena. Některé překážky nicméně přetrvávají: zejména jazyková bariéra a nejistota ohledně setrvání těchto pracovníků v zemi, potažmo právních a administrativních podmínek pro jejich dlouhodobější zaměstnávání.

## ZAMĚSTNÁVAJÍ ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍKY (v %)



## Jakou mají zkušenost se zaměstnáváním uprchlíků z Ukrajiny? (v %)



85 % 9 %

## Plánované změny počtu zam. uprchlíků z Ukrajiny? (v %)

**NÁRŮST** **POKLES**

14 % 3 %

## Bariéry zaměstnávání uprchlíků z Ukrajiny ve větších firmách (v %)



Malé firmy  
(<10 zam.)

MP07. Zaměstnává vaše firma zahraniční pracovníky?

MP071. Plánujete měnit počty pracovníků z řad uprchlíků z Ukrajiny?

MP072. Jaké jsou vaše zkušenosti se zaměstnáváním uprchlíků z Ukrajiny?

MP074. Kde vnímáte největší bariéry při zaměstnávání uprchlíků z Ukrajiny?

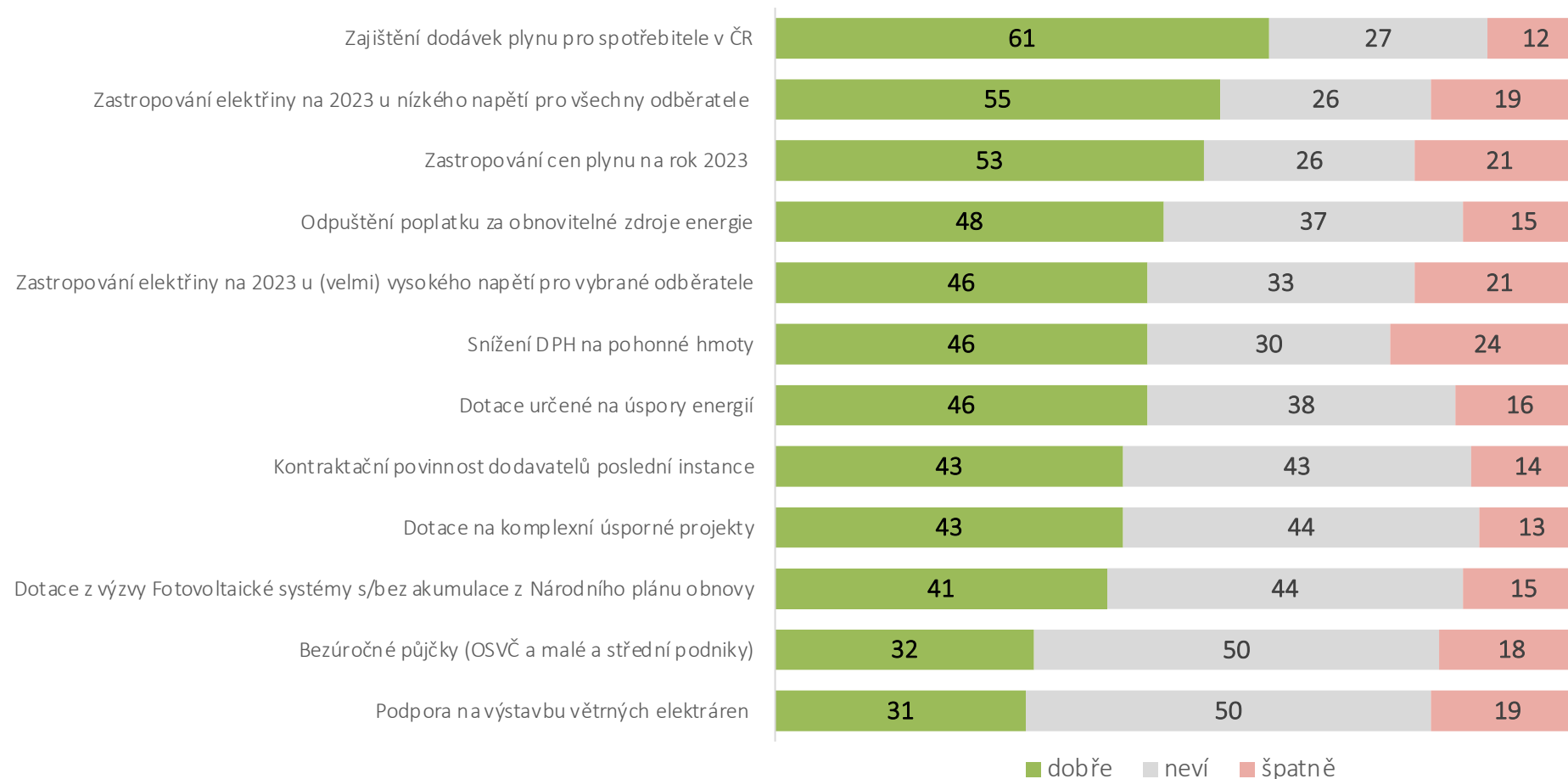
# OPATŘENÍ SE CENÍ, NE O VŠECH SE DOST VÍ

Zajištění dodávek plynu a zastropování cen energií je z pohledu firem **vesměs nastaveno dobře** (v podstatě bez ohledu na velikost).

I u ostatních opatření převládá spíše pozitivní hodnocení. Povědomí o některých opatřeních je ale poměrně nízké, nebo je firmy v současnosti nedokážou přesně zhodnotit.



## HODNOCENÍ JIŽ ZAVEDENÝCH OPATŘENÍ VLÁDY (v %)



Jak to vidí malé firmy (<10 zam.)

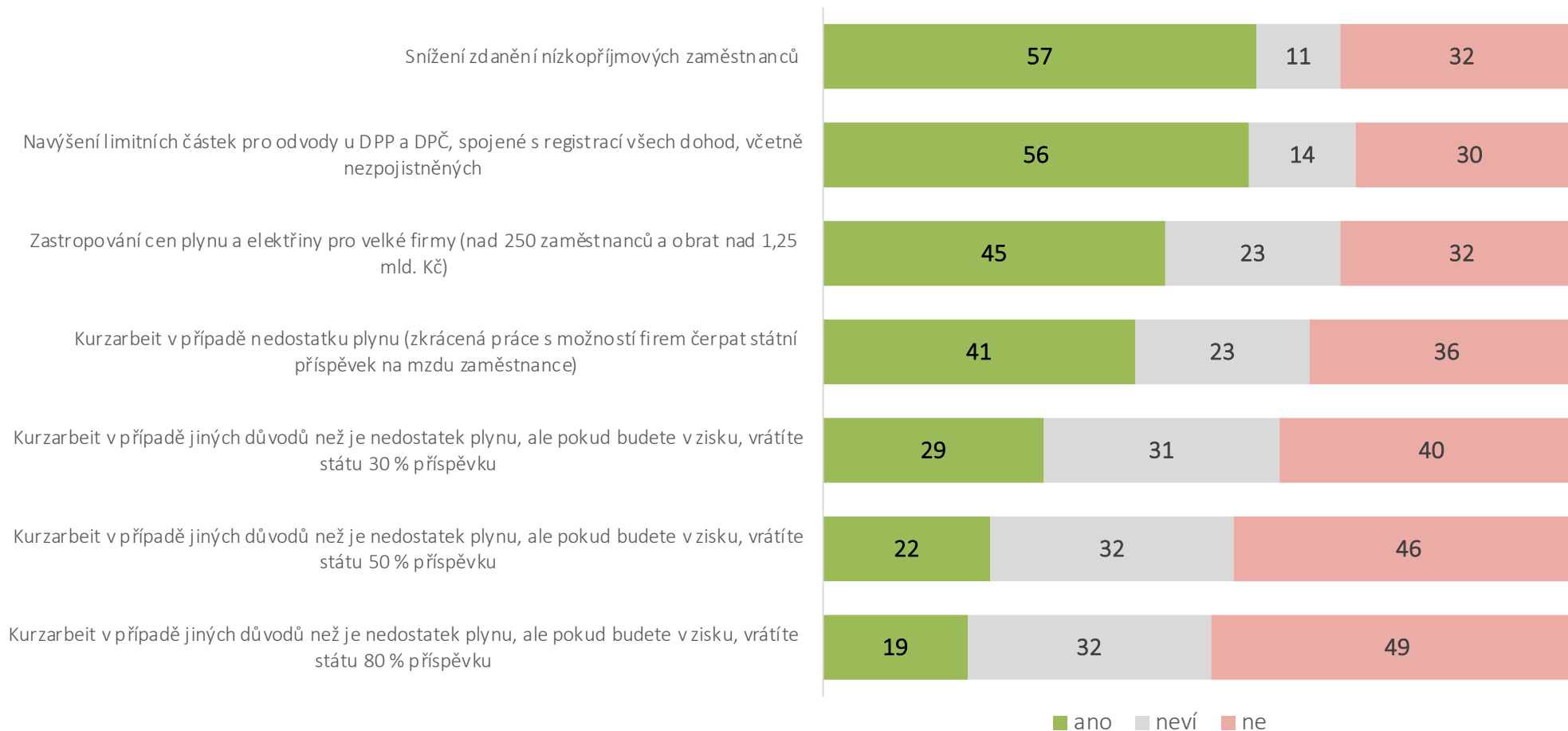
	dobře	špatně
	54	21
	50	29
	49	27
	54	18
	42	27
	45	35
	40	28
	38	23
	34	25
	33	27
	41	25
	35	26

# OPATŘENÍ, PO KTERÝCH VOLAJÍ

Nejvíce firem by nyní uvítalo snížení zdanění lidí s nízkými příjmy a navýšení limitů pro odvody u DPP a DPČ; tímto směrem zaměstnavatelé vládě ukazují možnou cestu cílené podpory jak firmám, tak i potřebným osobám. **Kurzarbeit (zatím) není podle zaměstnavatelů tolik zapotřebí –** leda v případě mimořádných okolností, jako je výpadek dodávek plynu.



## POMOHLA BY DALŠÍ OPATŘENÍ VLÁDY? (v %)



## Jak to vidí malé firmy (<10 zam.)

ano	ne
35	46
32	45
24	52
25	54
18	57
13	62
14	61

# LMC JobsIndex – průzkum spokojenosti a motivace lidí v práci

1

## Pozadí výzkumu

Společnost Jobs.cz realizuje od konce roku 2015 prostřednictvím agentury g82 dvakrát ročně kontinuální výzkum spokojenosti a motivovanosti zaměstnanců v ČR. Tato zpráva přináší výsledky za aktuální vlnu výzkumu v porovnání s předchozími měřeními (s ohledem na koronavirovou situaci nebyla realizována jarní vlna 2020). Výsledky za aktuální vlnu označujeme jako Q3/2021.

2

## Metodologie a velikost vzorku

Dotazování formou samovyplňování dotazníků na řízeném online panelu (CAWI).

Počet rozhovorů: 1003

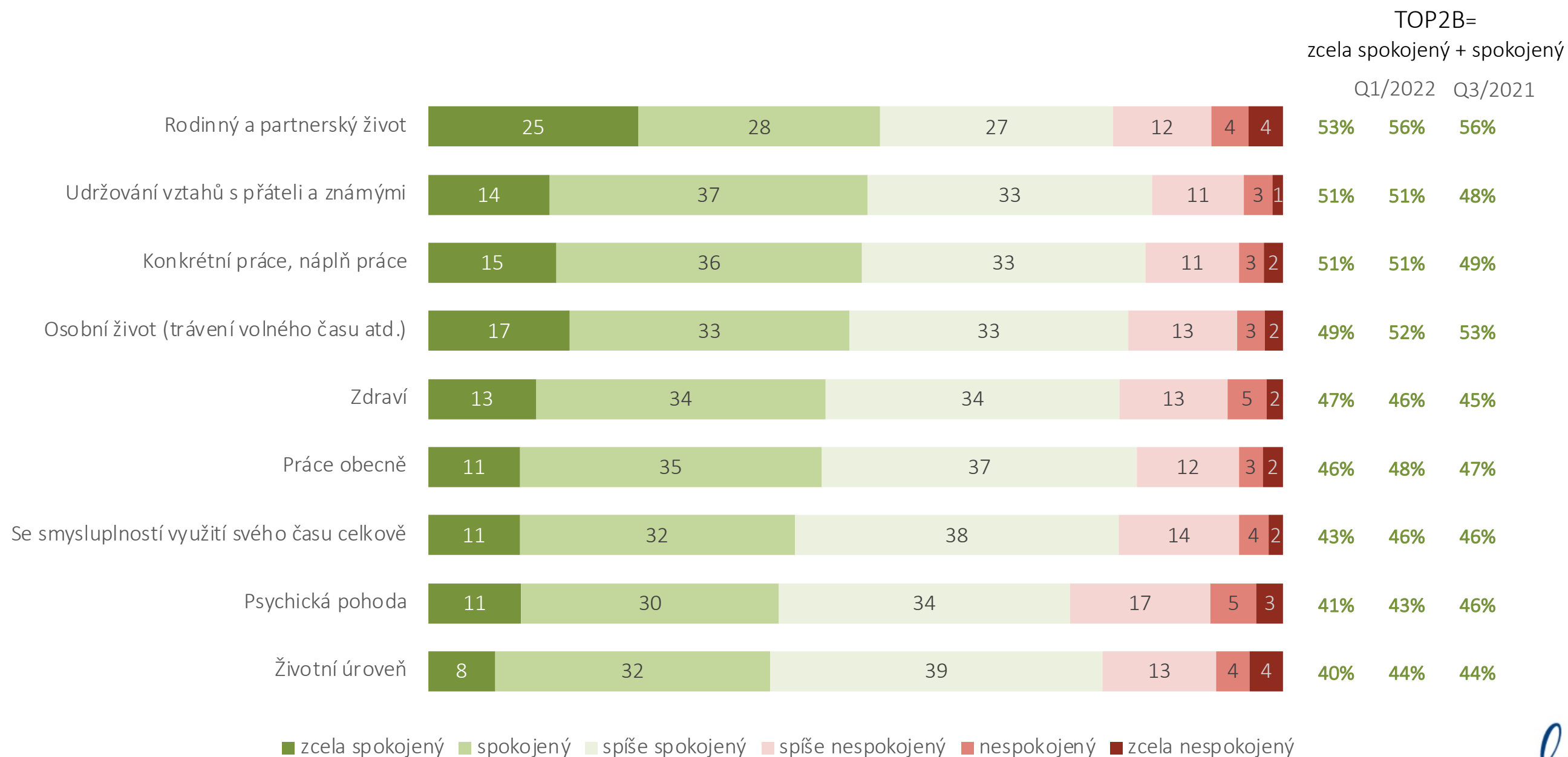
Sběr dat: konec září 2022

3

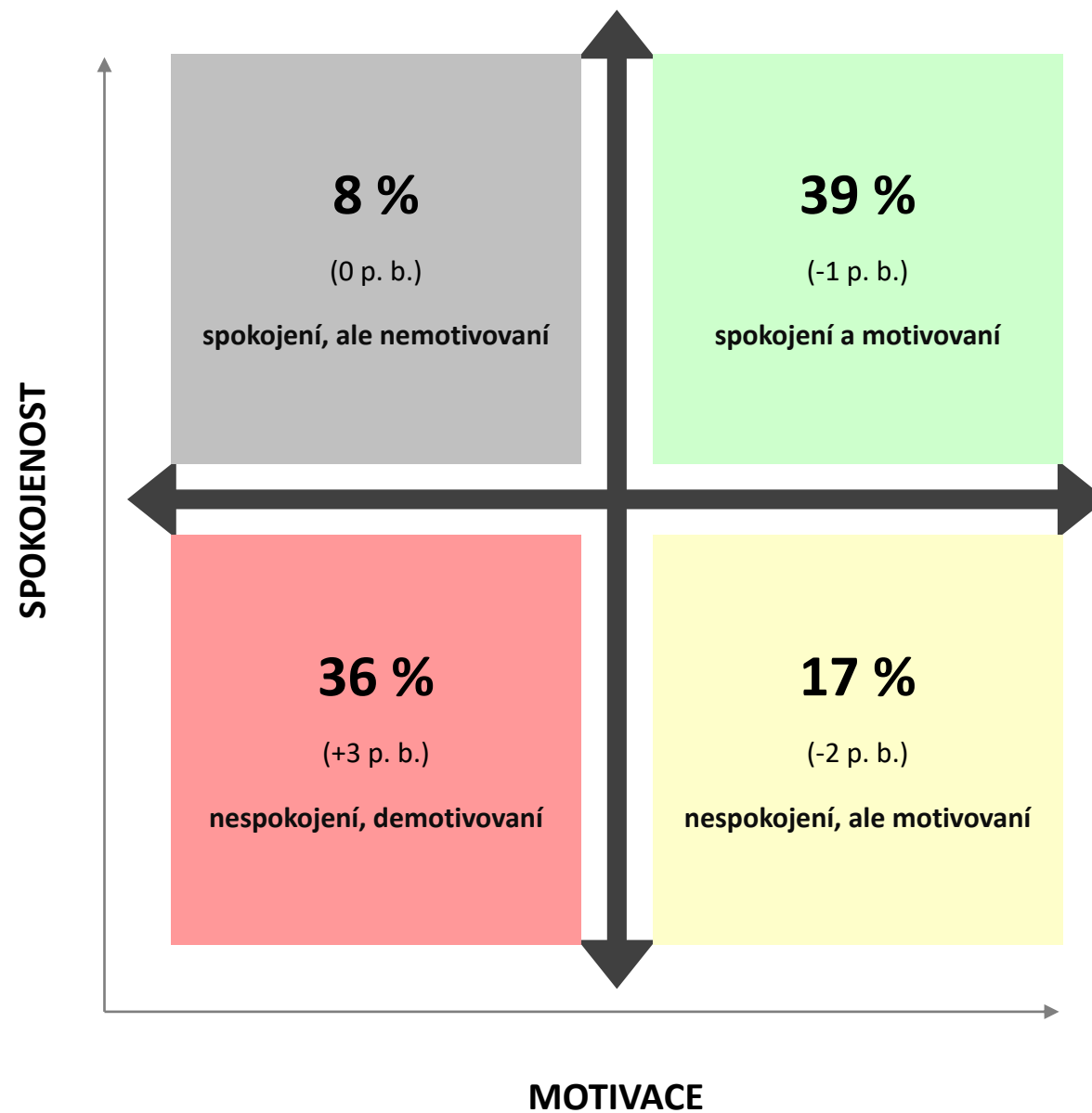
## Cílová skupina

Zaměstnanci v ČR ve věku 18-65 let – reprezentativní výběr podle věku, pohlaví, vzdělání, regionu a velikosti obce.

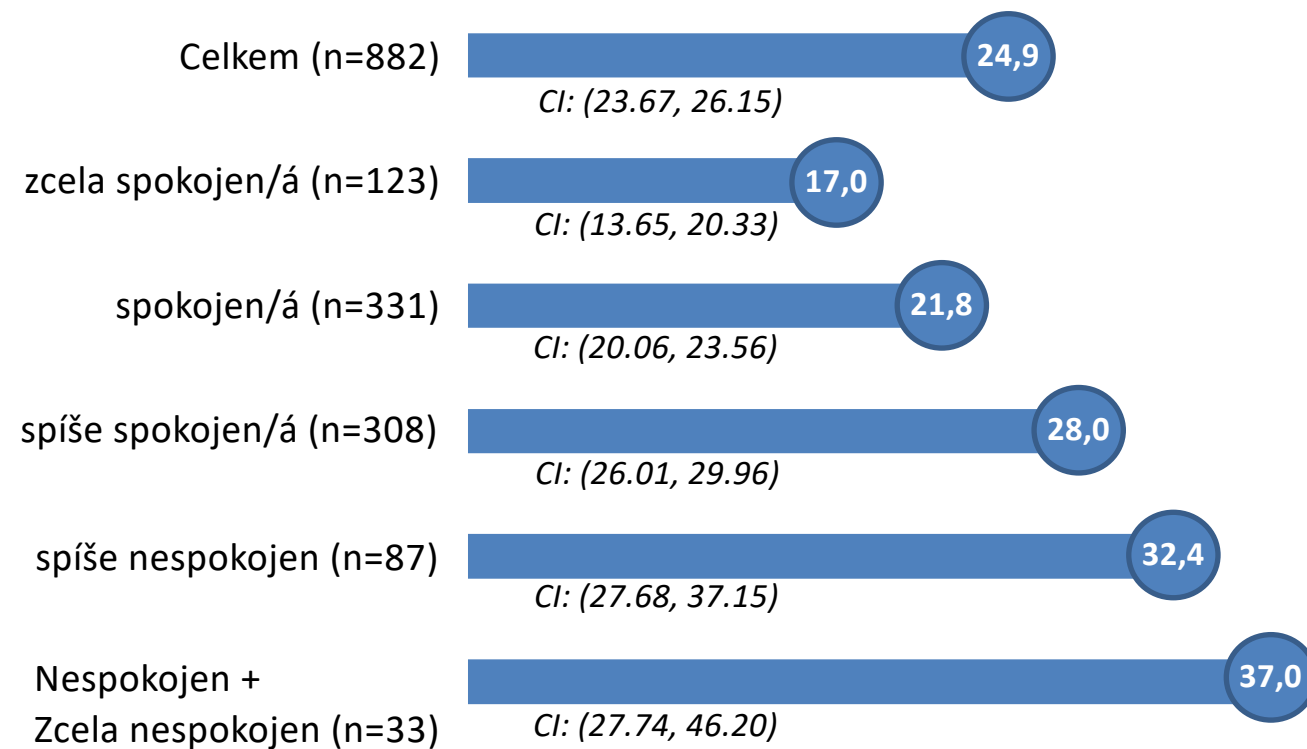
# Spokojenost lidí s hlavními aspekty života (JobsIndex, září 2022)



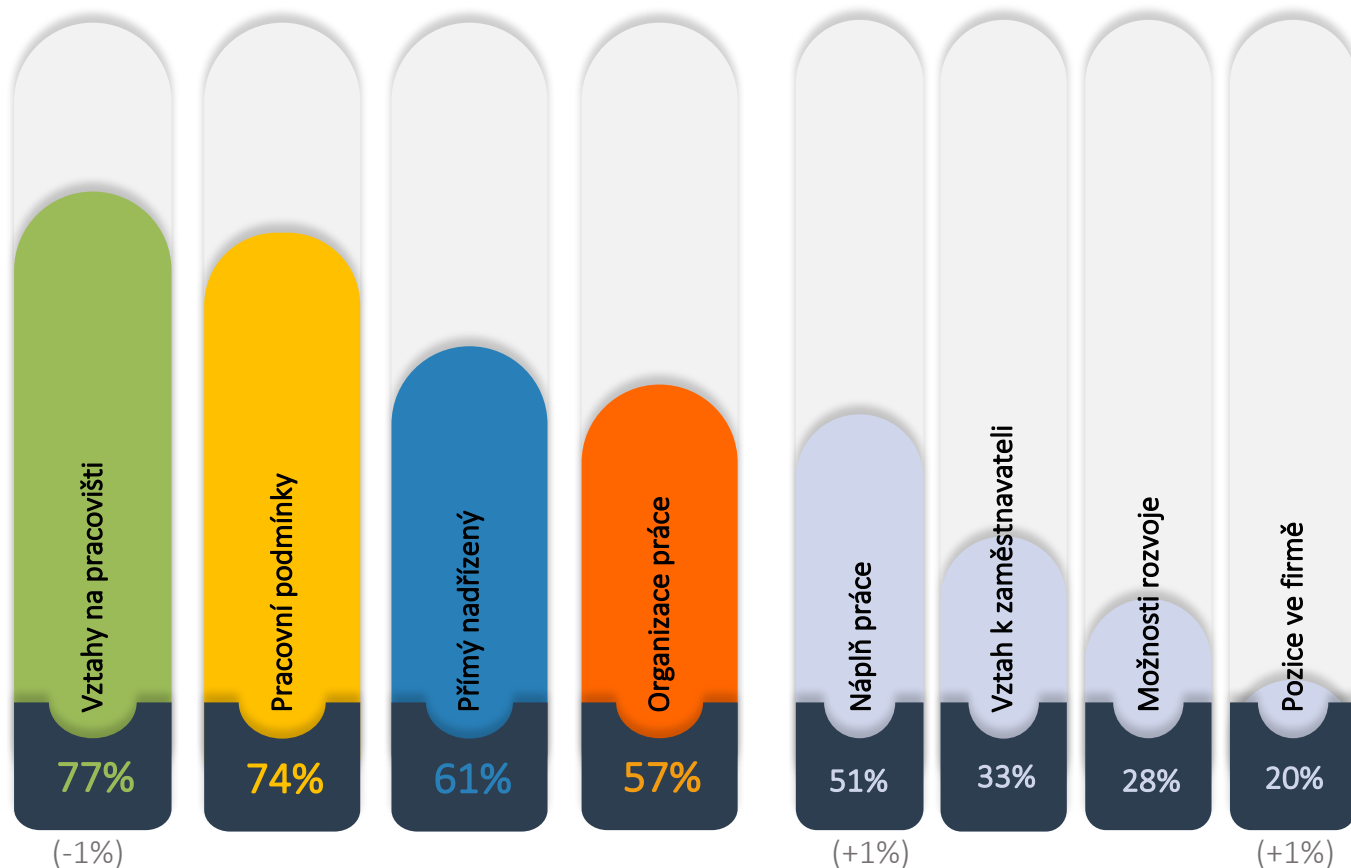
# Spokojenost a motivace lidí v práci (JobsIndex, září 2022)



# Míra presenteismu ve vztahu k ne/spokojenosti v práci (průzkum LMC/NÚDZ, 2020/2021)



# Deklarovaná důležitost oblastí (JobsIndex, září 2022)

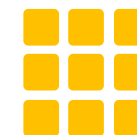


Rozdíl proti Q1/2022



## Dobré vztahy a atmosféra na pracovišti

18-24 let, Praha  
ti, co mají jiný než plný úvazek



## Dobré pracovní podmínky

ženy, 55+ let, Morava, příjem do 25 tis.  
muži, Praha



## Dobry nadřízený

ZŠ+SŠ bez mat., 35-44 let, větší města  
nad 100 tis. obyv.  
VŠ, 55-64 let



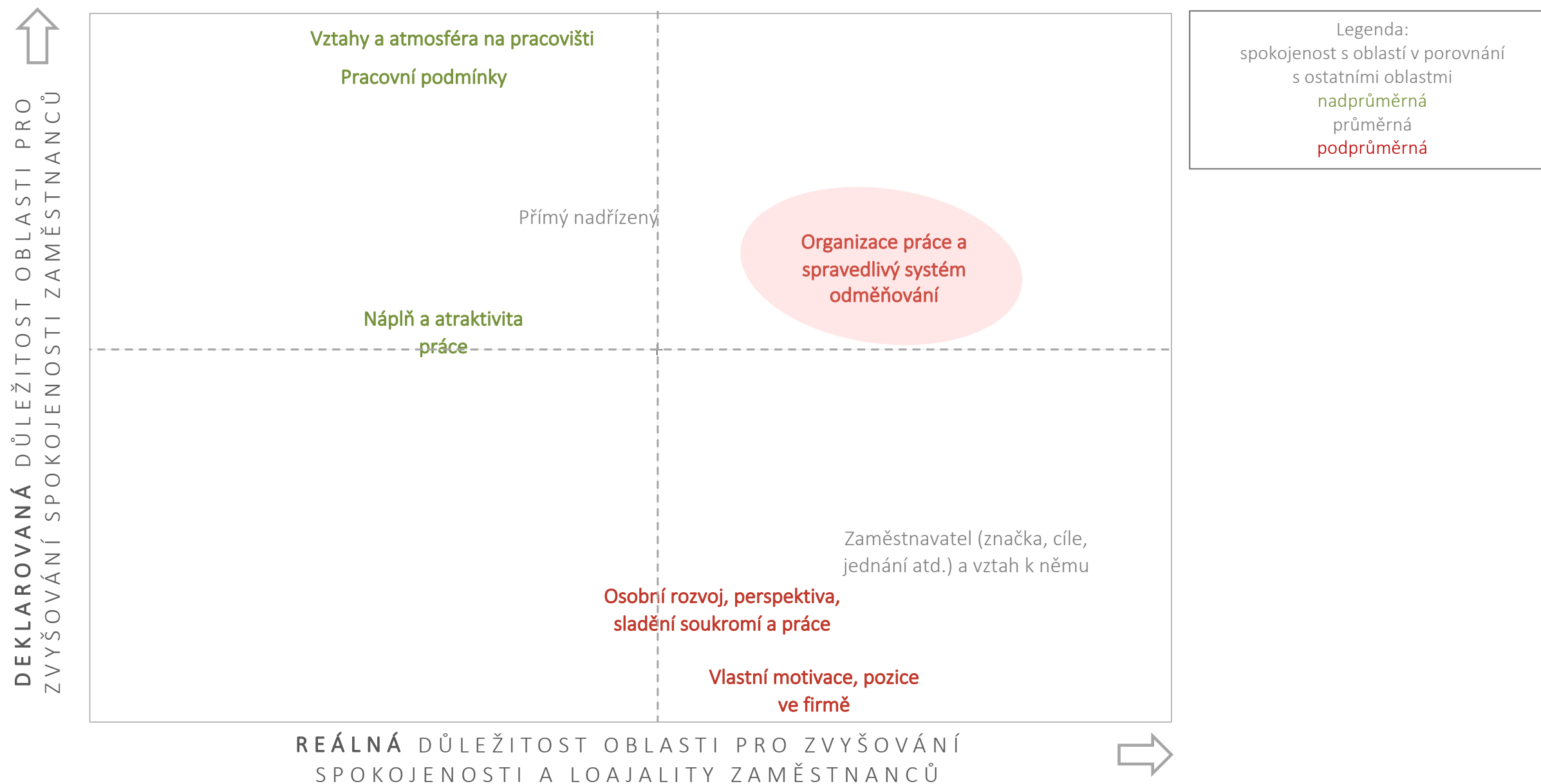
## Dobrá organizace práce a spravedlivé odměňování

55-64 let, Praha  
18-34 let, mají možnost home office

*zeleně: více jak 3pb nad průměrem  
červeně: méně jak 3pb pod průměrem*

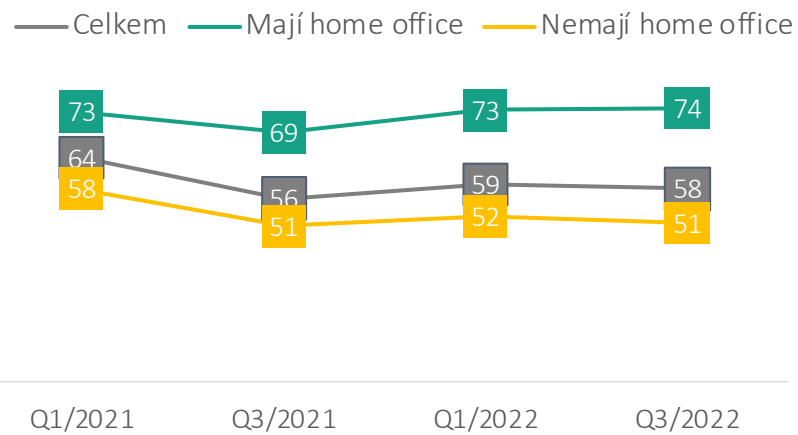


# Důležitost oblastí pro spokojenost a motivaci (JobsIndex, září 2022)

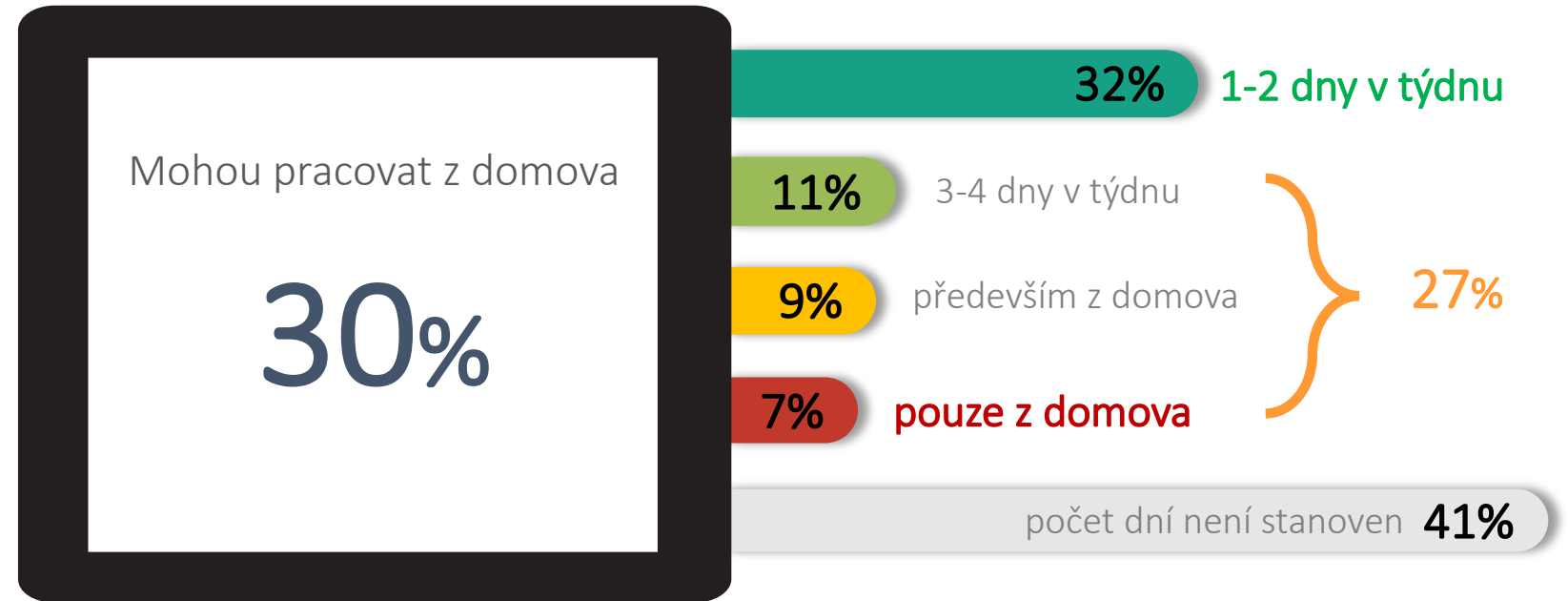


# Možnosti práce z domova podle zaměstnanců (JobsIndex, září 2022)

Index spokojenosti a loajality



Jak často mohou pracovat z domova



# Ideální práce z domova podle zaměstnanců (JobsIndex, září 2022)



Nemohou / nechtějí pracovat z domova

40%

/

22%

1-2 dny v týdnu

Rádi by občas pracovali z domova

19%

3-4 dny v týdnu

Rádi by částečně pracovali z domova

9%

Především z domova

Stačí 5 dní v měsíci v práci

6%

Pouze z domova

Pokud možno úplně bez nutnosti osobní návštěvy firmy

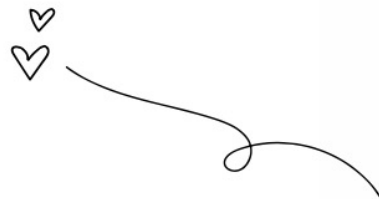
5%

38%

Rádi by pracovali z domova (25% těch, co nemají možnost HO, 70% těch, co mají možnost HO)

62%

## Přístup ke změnám práce

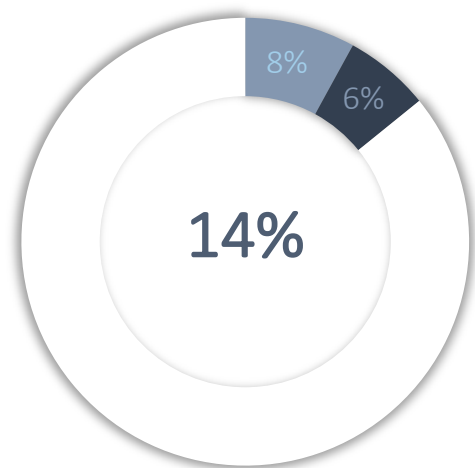


# 23 %

zaměstnanců má za to, že v současné ekonomické situaci člověk musí změnit práci, aby si polepšil

# Fluktuace zaměstnanců (JobsIndex, září 2022)

Změnili práci v posledních 12 měsících

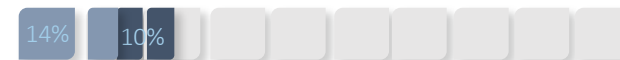


Podíl těch, kteří změnili zaměstnání, během posledních 12 / 6 měsíců

18-24 let:



25-34 let:



35-44 let:



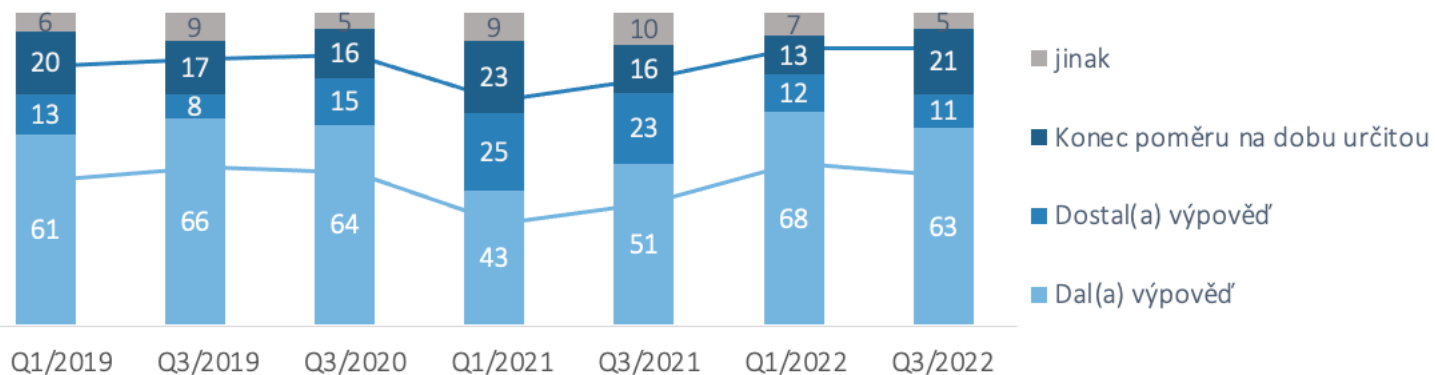
45-54 let:



55-64 let:



JAKÝM ZPŮSOBEM ODEŠLI?

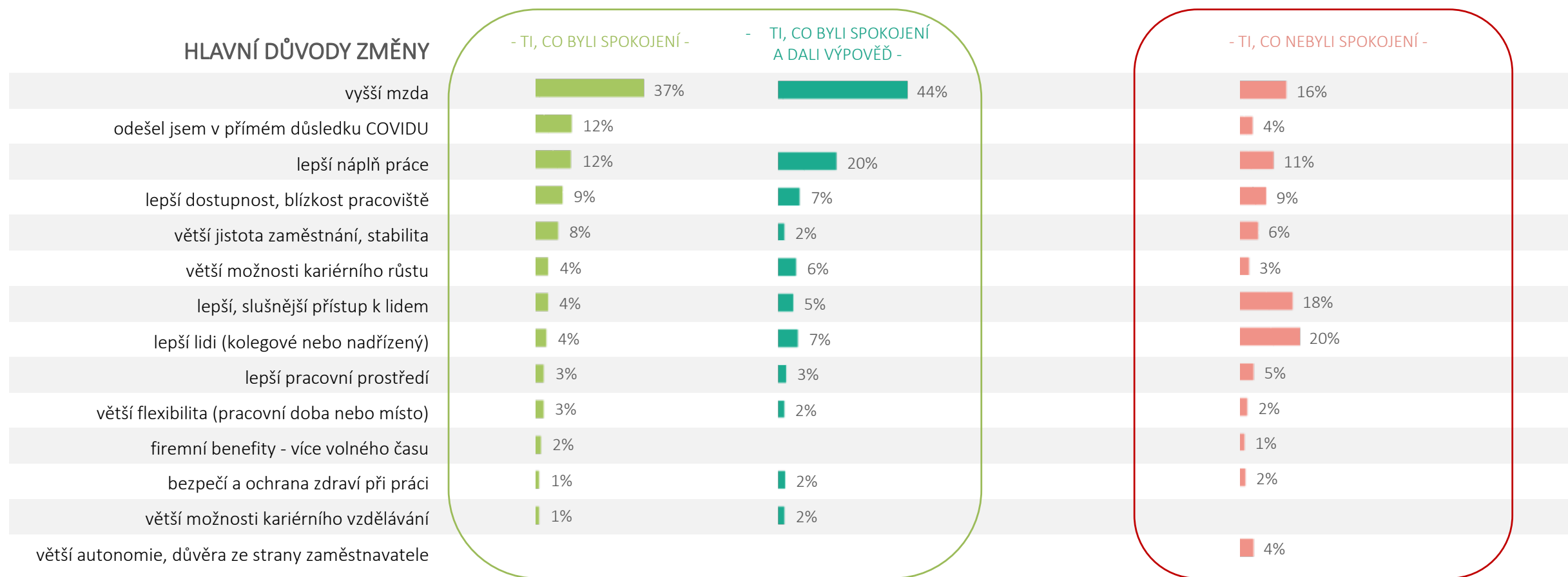


# Fluktuace zaměstnanců – hlavní důvody změny (JobsIndex, září 2022)

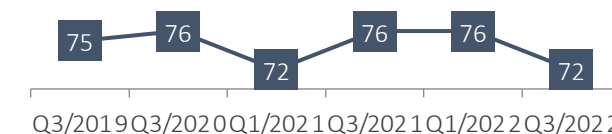
SPOKOJENÍ V PŘEDCHOZÍM ZAMĚSTNÁNÍ **45%**

NESPOKOJENÍ V PŘEDCHOZÍM ZAMĚSTNÁNÍ **55%**

## HLAVNÍ DŮVODY ZMĚNY



# Negativní pocity v práci – hlavní oblasti (JobsIndex, září 2022)



16 testovaných „pocitů“ jsme sloučili do 5 skupin:

U **ODCIZENÍ A RUTINY (54%)** uvádějí zejména, to že se práce stala rutinou (36%).

U **NEDOSTATKU OCENĚNÍ (51%)** uvádějí nedostatek ocenění při zvýšeném pracovní nasazení (40%), byť třeba jen ve formě pochvaly (32%).

S **PŘEMÍROU PRÁCE** se setkala **51%** zaměstnanců. Uvádějí zejména sníženou snahu ostatních (35%) a pracovní přetížení (30%).

**PONÍŽENÍ A NEDŮSTOJNOST** pocítilo **40%** zaměstnanců, 25% zaměstnanců uvedlo, že s nimi bylo alespoň jednou jednáno jako s méněcenným, 23% zaměstnanců zažilo ponížení kvůli zákazům, 19% zaměstnanců se setkala se šikanou.

S negativními situacemi týkajícími se **FINANČNÍHO OHODNOCENÍ** se setkala **40%** zaměstnanců. 37% zaměstnanců dospělo k názoru, že plat neodpovídá jejich pozici.  
(pozn.: Finanční ohodnocení je jedinou skupinou, která se skládá pouze ze dvou „pocitů“)

ODCIZENÍ A RTINA  
54%

NEDOSTATEK OCENĚNÍ  
51%

PŘEMÍRA PRÁCE  
51%

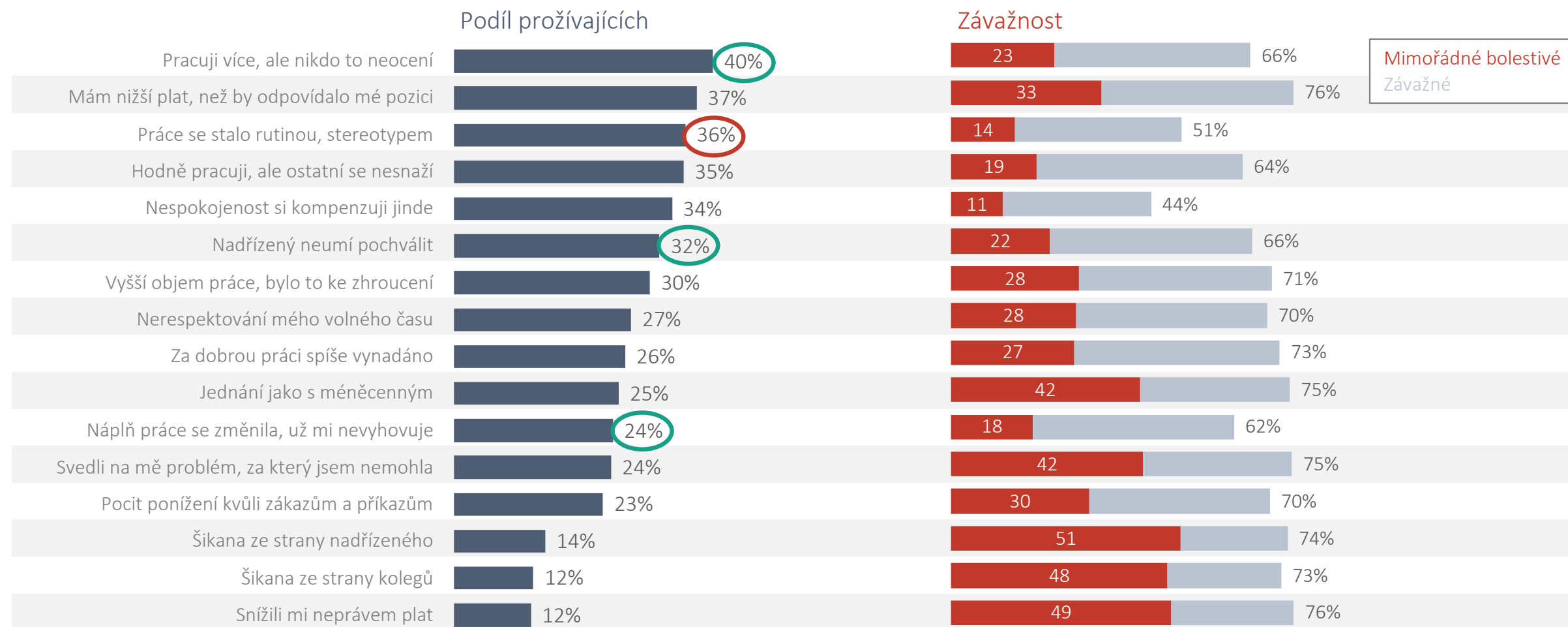
PONÍŽENÍ/  
ŠIKANA  
40%

FINANCE  
40%

alespoň jeden  
z dotazovaných  
16 pocitů:  
**72%**

jaro 2022 76%

# Konkrétní negativní pocity a jejich závažnost (JobsIndex, září 2022)



Mimořádné bolestivé  
Závažné

(zvýrazněn rozdíl **oproti poslední vlně měření** vyšší o 3 a více bodů – méně negativních pocitů **zeleně**, více negativních pocitů **červeně**)

A7. Pocítil/a jste v posledním roce v zaměstnání následující skutečnosti?

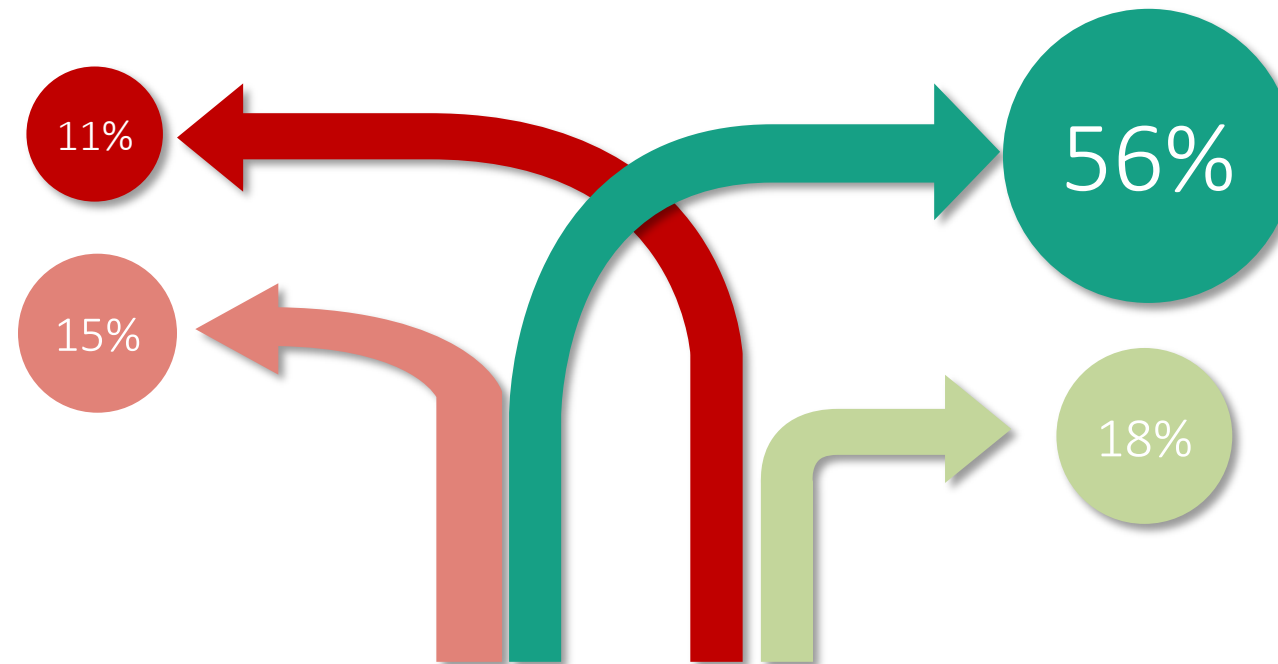
A7B. A do jaké míry by pro Vás osobně byly následující skutečnosti závažné a bolestivé, pokud byste je v práci zažil(a)?



# Přístup ke změnám práce (JobsIndex, duben 2022)

**Chci se neustále posouvat dál** – finančně i profesně – **a tak mi nevdí měnit práci**, klidně i po 2-3 letech. Když mě práce neposouvá dál nebo se vyskytne lepší příležitost, neváhám a jdu za ní.

V práci je pro mě nesmírně důležité, **jestli mi dává smysl, uspokojuje mě a umožňuje mi se rozvíjet, to pak neměním**. Když pro mě začne být rutinní a já přešlapuji na místě, hledám si novou, kde se budu moct uplatnit dál.



Když mám dobrou práci, nerad ji měním. **Jsem rád, když mám stabilní místo**, které mi umožní postarat se o rodinu a vést spokojený život, a chci si jej podržet co nejdéle. Měním jen tehdy, když mi práce negativně zasahuje do soukromí.

Mám rád/a svůj klid a **práci měnit nechci bez ohledu na to, jestli mě baví a naplňuje**. Ani nevím, jestli bych našel/našla něco jiného a jestli by o mě byl na trhu práce zájem.

# Přístup ke změnám práce (JobsIndex, září 2022)

Můj současný zaměstnavatel je pro mě největší jistota, věřím, že si u něj mohu polepšit.

52%



16%

Můj současný zaměstnavatel pro mě není jistota, určitě mi u něj nebude lépe.

Změna práce je velká věc a krok do nejistoty, nikdy není jasné, jestli to vyjde.

46%

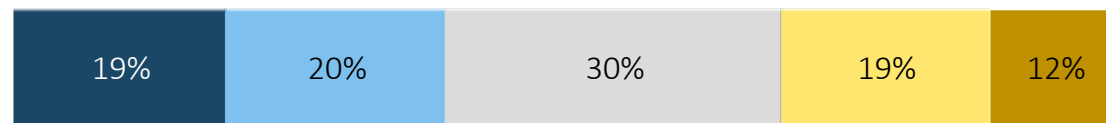


24%

Změna práce je naprosto přirozená věc, které není třeba se bát, protože člověk si může hodně polepšit.

Na změně práce je pro mě nejtěžší to, že si těžko zvykám na nové prostředí/okolí.

39%



31%

Nemám problém změnit zaměstnání, rychle se adaptuji.

V současné ekonomické situaci (zvyšování cen zboží, energií) je lepší zůstat u stávajícího zaměstnavatele a práci neměnit.

37%

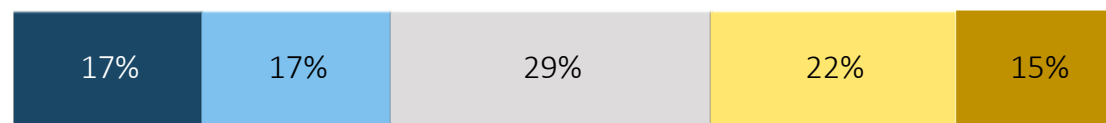


23%

V současné ekonomické situaci (zvyšování cen zboží, energií) člověk musí změnit zaměstnání, aby si polepšil.

Držím se oboru, ve kterém mám zkušenosti, úkrok stranou by znamenal začínat znovu.

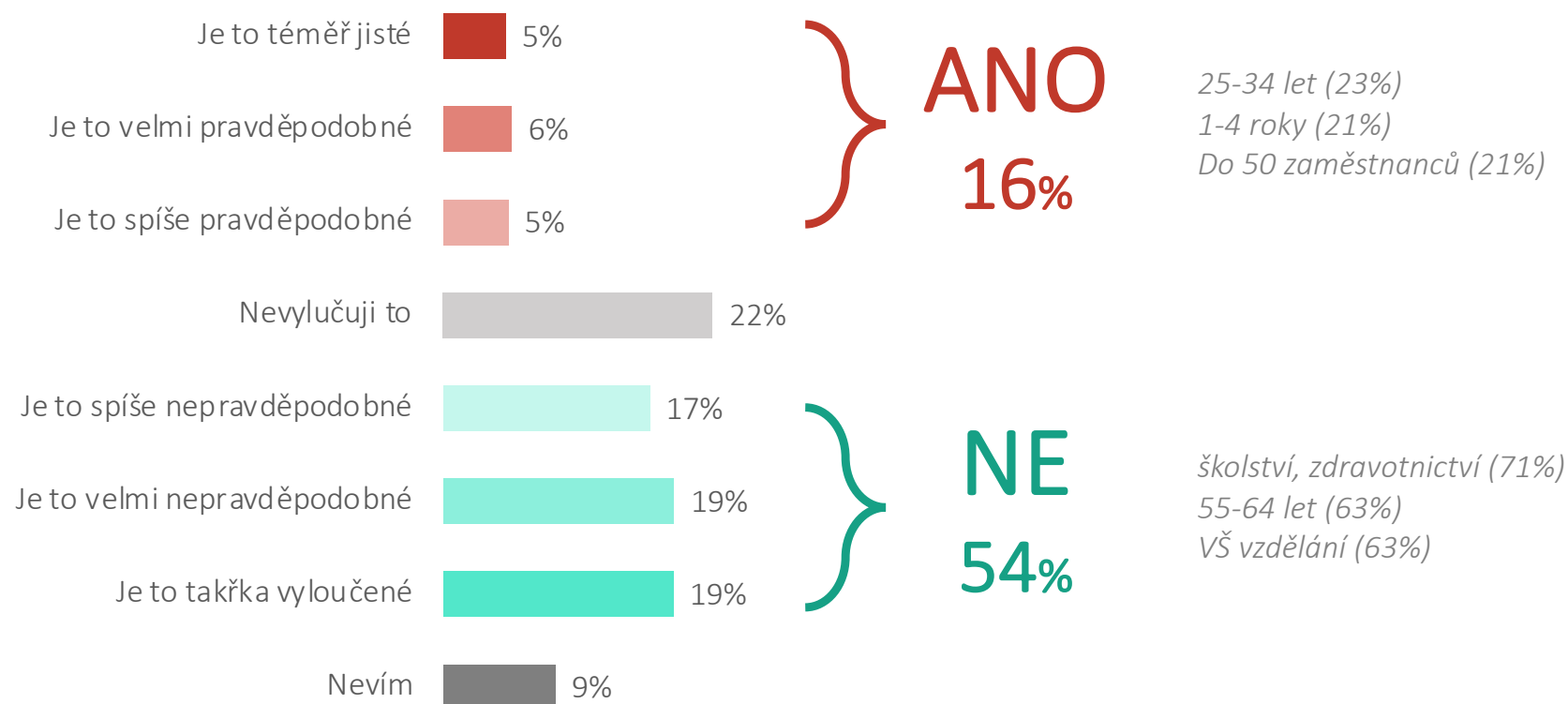
34%



37%

Nevadilo by mi změnit obor zaměstnání, člověku to obohacuje dovednosti.

# Riziko ztráty zaměstnání (JobsIndex, září 2022)



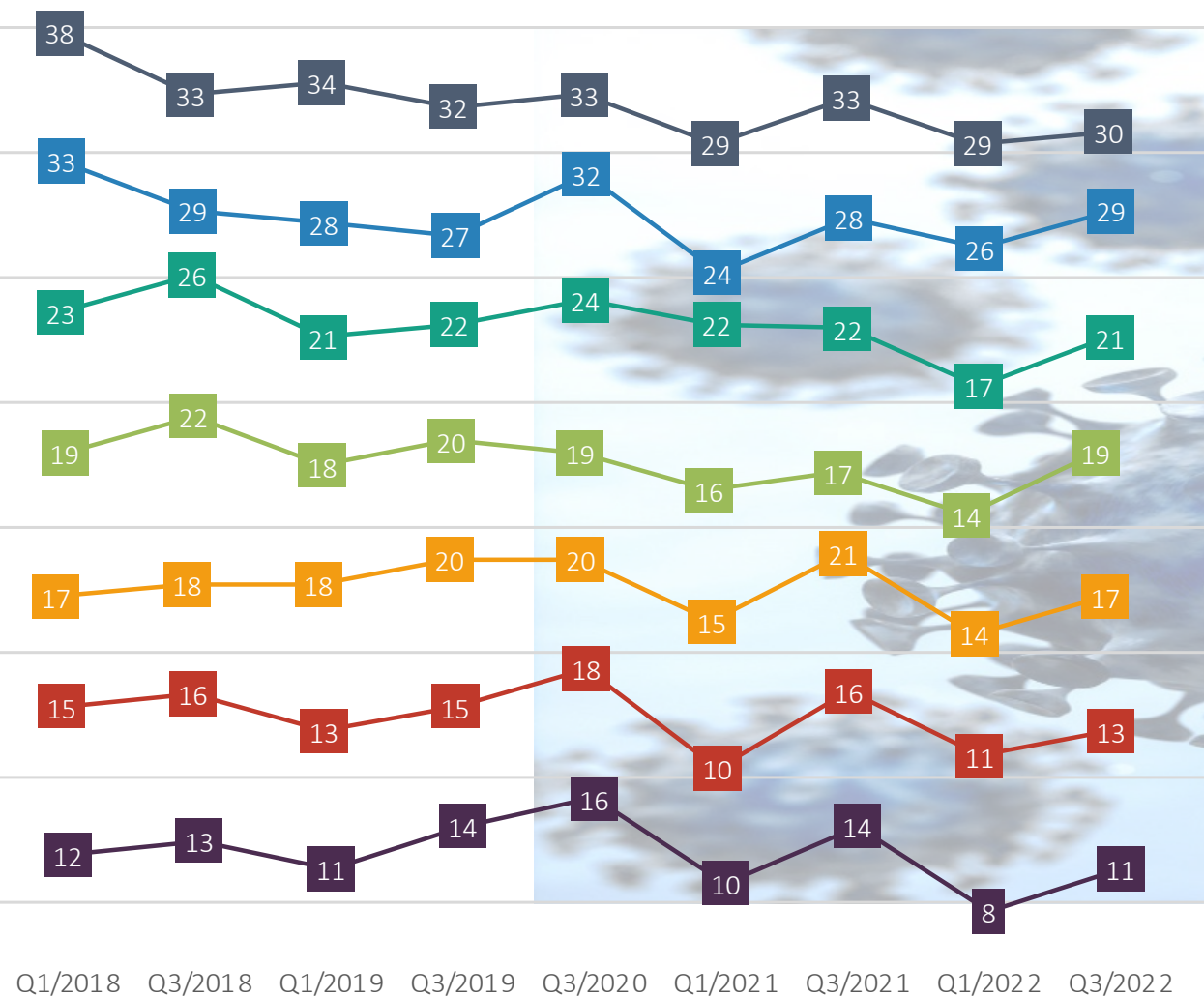
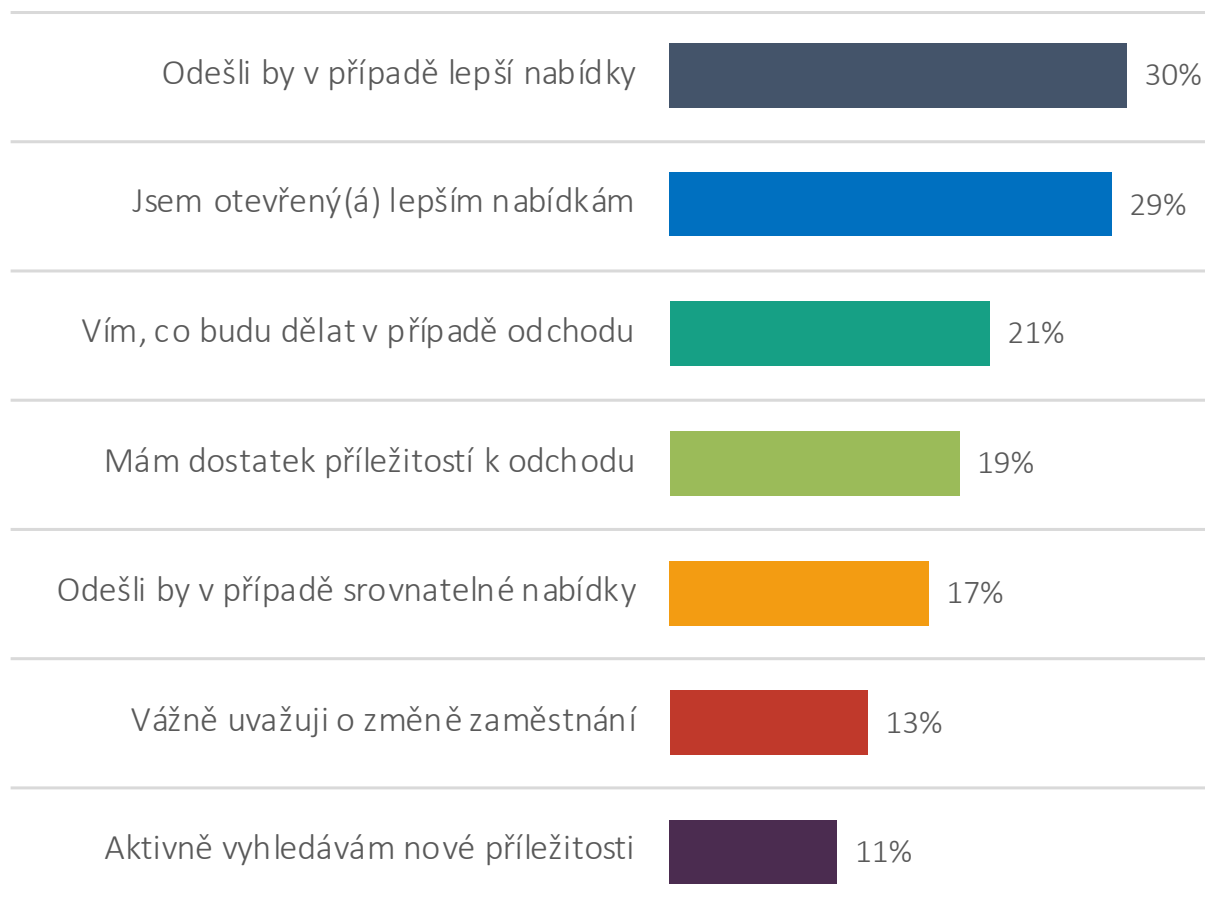
O 5 a více procentních bodů více oproti celku

O 5 a více procentních bodů méně oproti celku

Q3 2022 (%)	Považují ztrátu zaměstnání jako pravděpodobnou (T3B)
<b>Celkem</b>	<b>16</b>
muži	15
ženy	17
18-24	20
25-34	23
35-44	16
45-54	13
55-64	7
ZŠ+SŠ bez mat.	17
SŠ s mat.	14
VŠ	16
vyšší bílé límečky	13
technické bílé límečky	14
nižší bílé límečky	15
služby a obchod	19
vyšší modré límečky	16
nižší modré límečky	17
školství, zdravotnictví	11
do 49 zam.	21
50 - 499 zam.	14
500+ zam.	13
méně než rok	20
1-4 roky	21
5-10 let	16
více než 10 let	8

# Tendence k dalším změnám práce (JobsIndex, září 2022)

Souhlas (Top2Box na 6-tibodové škále)



# Tendence k dalším změnám práce (JobsIndex, září 2022)

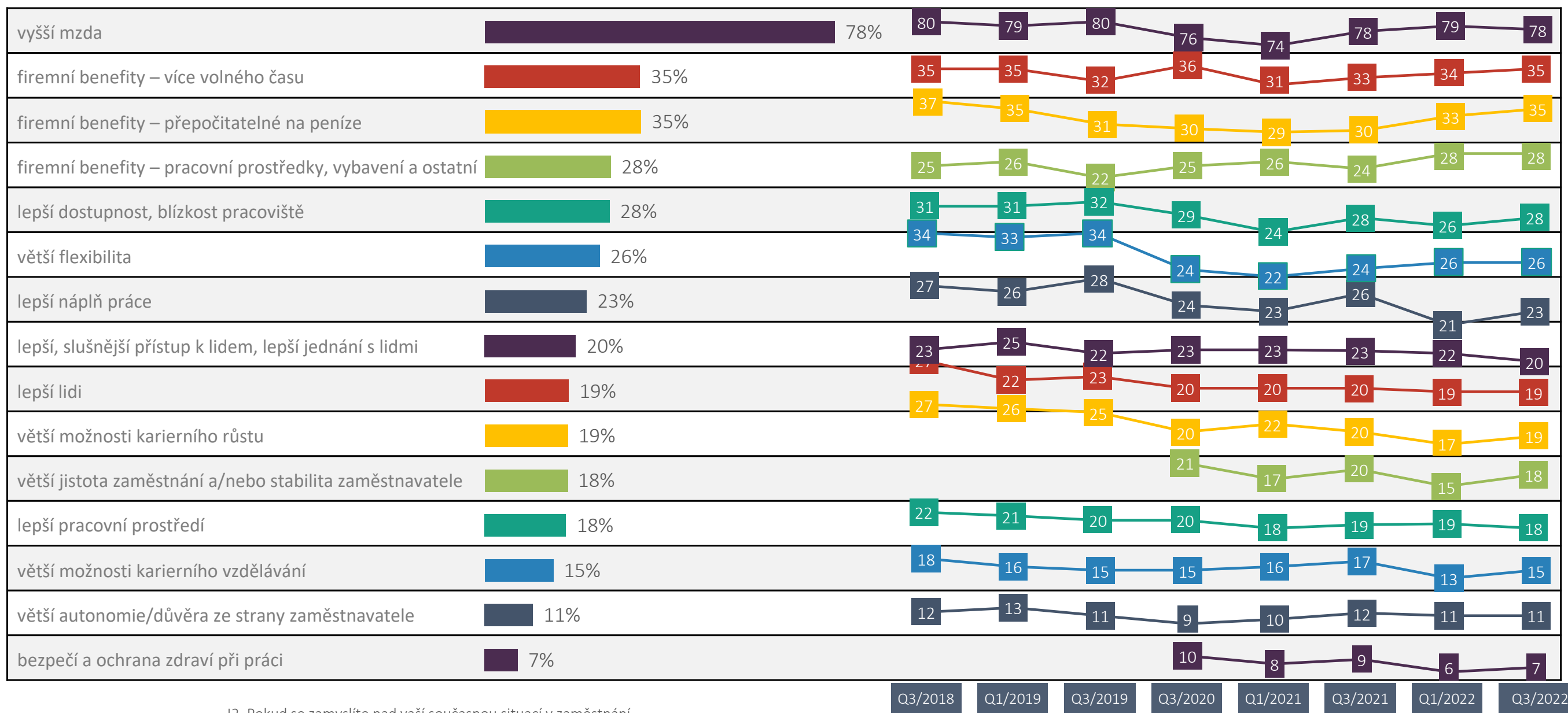
Q1 2022 (%)	Odešli by v případě lepší nabídky	Jsem otevřený(á) lepším nabídkám	Vím, co budu dělat v případě odchodu	Odešli by v případě srovnatelné nabídky	Mám dostatek příležitostí k odchodu	Vážně uvažuji o změně zaměstnání	Aktivně vyhledávám nové příležitosti
<b>Celkem</b>	<b>30</b>	<b>29</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>11</b>
muži	30	27	24	24	16	12	9
ženy	31	30	19	14	19	15	14
18–24	37	36	18	23	20	26	17
25–34	35	31	20	26	18	18	16
35–44	30	32	24	19	20	14	13
45–54	27	26	20	18	16	9	7
55–64	26	20	24	9	13	7	6
ZŠ+SŠ bez mat.	32	30	19	19	20	15	13
SŠ s mat.	31	29	25	19	15	12	11
VŠ	27	25	20	18	16	13	8
vyšší bílé límečky	33	26	31	24	17	11	7
technické bílé límečky	32	24	30	22	11	13	6
nižší bílé límečky	27	28	18	15	17	12	12
služby a obchod	30	29	17	12	18	14	14
vyšší modré límečky	25	21	18	22	8	9	7
nižší modré límečky	35	35	21	22	25	17	15
školství, zdravotnictví	22	24	23	31	11	12	7
do 49 zam.	26	29	21	17	15	14	15
50 - 499 zam.	30	27	17	18	16	12	9
500+ zam.	34	30	26	22	20	14	10
méně než rok	41	39	24	22	22	14	17
1-4 roky	30	29	21	21	16	16	13
5-10 let	33	30	25	19	20	17	13
více než 10 let	24	23	18	16	14	7	6

(zvýrazněn rozdíl oproti poslední vlně měření vyšší o 10 a více bodů – směrem nahoru zeleně, směrem dolů červeně)

O 5 a více procentních bodů méně oproti celku

O 5 a více procentních bodů více oproti celku

# Motivace k dalším změnám práce (JobsIndex, září 2022)

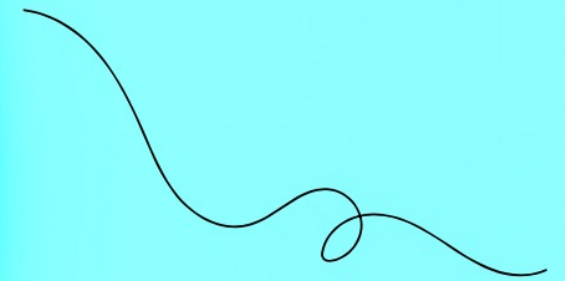


J2. Pokud se zamyslíte nad vaší současnou situací v zaměstnání, co by Vás motivovalo k tomu, abyste byl(a) ochoten/ochotna změnit práci?

# Finanční motivace – o kolik? (JobsIndex, září 2022)

		Příjem do 25 tis.	Příjem 25-35 tis.	Příjem nad 35 tis.
Šel/šla bych hned a ani by mi nemuseli nabízet vyšší plat	3%	4%	4%	2%
Minimálně o 10 %	8%	11%	9%	4%
Minimálně o 20 %	28%	24%	29%	29%
Minimálně o 30 %	32%	26%	36%	33%
Minimálně o 40 nebo více %	22%	29%	17%	23%
Z finančních důvodů bych nikdy neodešel/neodešla	7%	7%	6%	8%

# Nabízené a žádané benefity

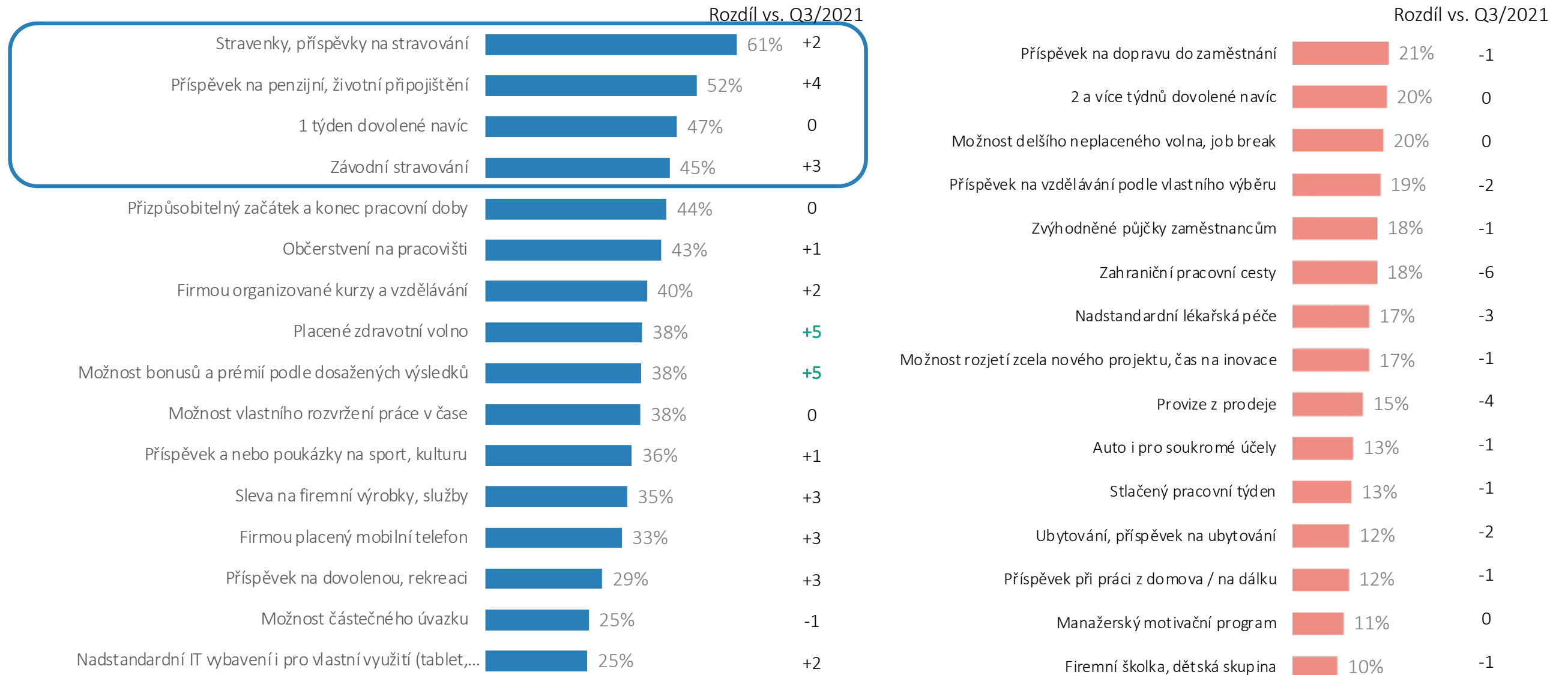


to miluju!

lmc

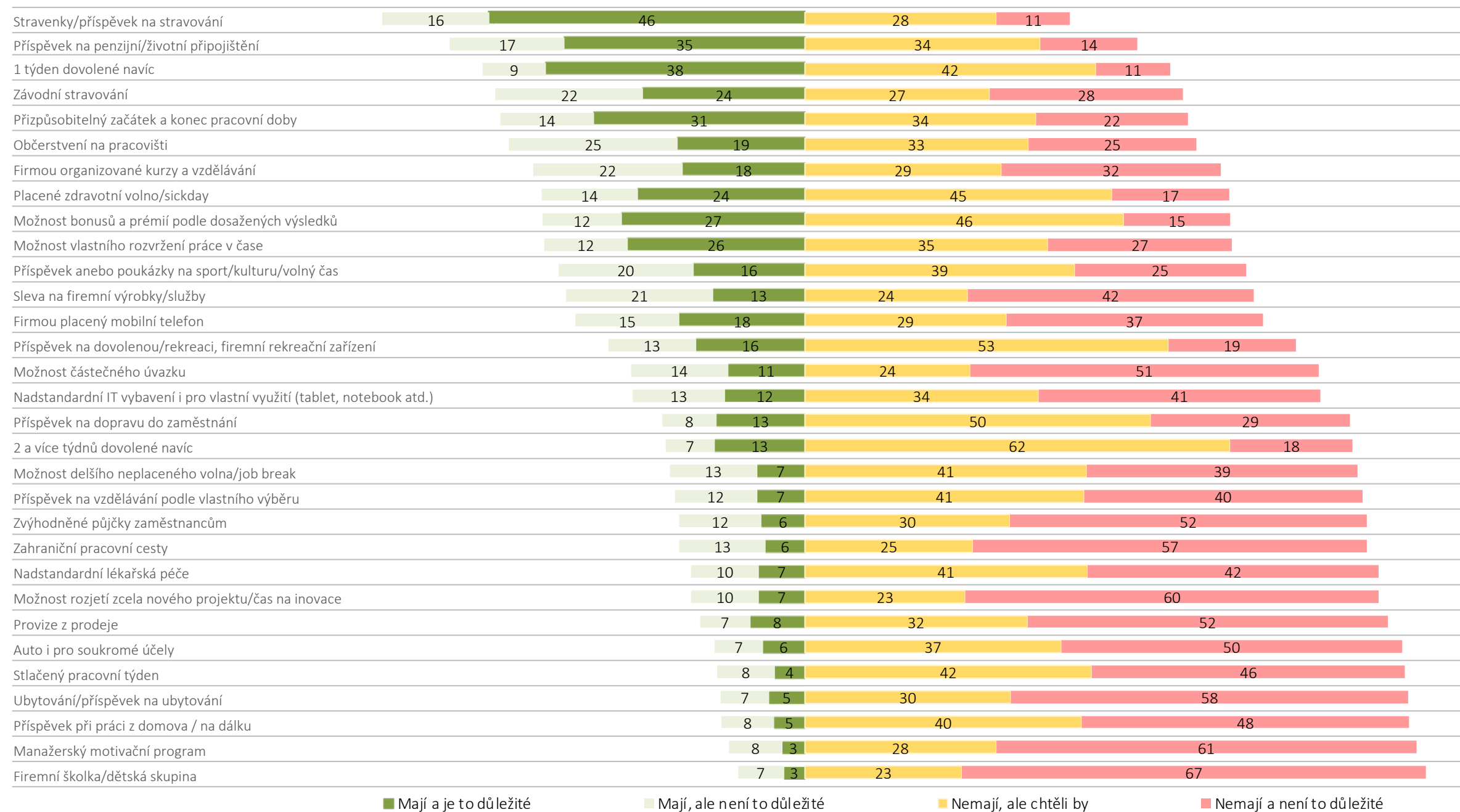


# Dostupnost hlavních benefitů (JobsIndex, září 2022)



USAGE1. Na následující obrazovce vidíte seznam benefitů/možností, které poskytují někteří zaměstnavatelé. Ke každé z nich uveďte, zda Vám osobně je současný zaměstnavatel nabízí a/nebo zda byste o ně měl(a) zájem.

# Žádanost hlavních benefitů (JobsIndex, září 2022)



## Jak lidé vycházejí s příjmy

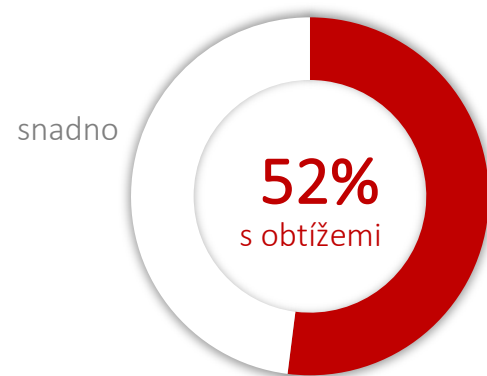


**19 %**  
extrémně špatně



# Jak lidé vycházejí s příjmy? (JobsIndex, září 2022)

Jak vychází s příjmem



**46%** ve vlně Q1/2022

ve vlně Q1/2022

s velkými obtížemi	7%
s obtížemi	12%
s menšími obtížemi	33%
docela snadno	30%
snadno	13%
velmi snadno	5%



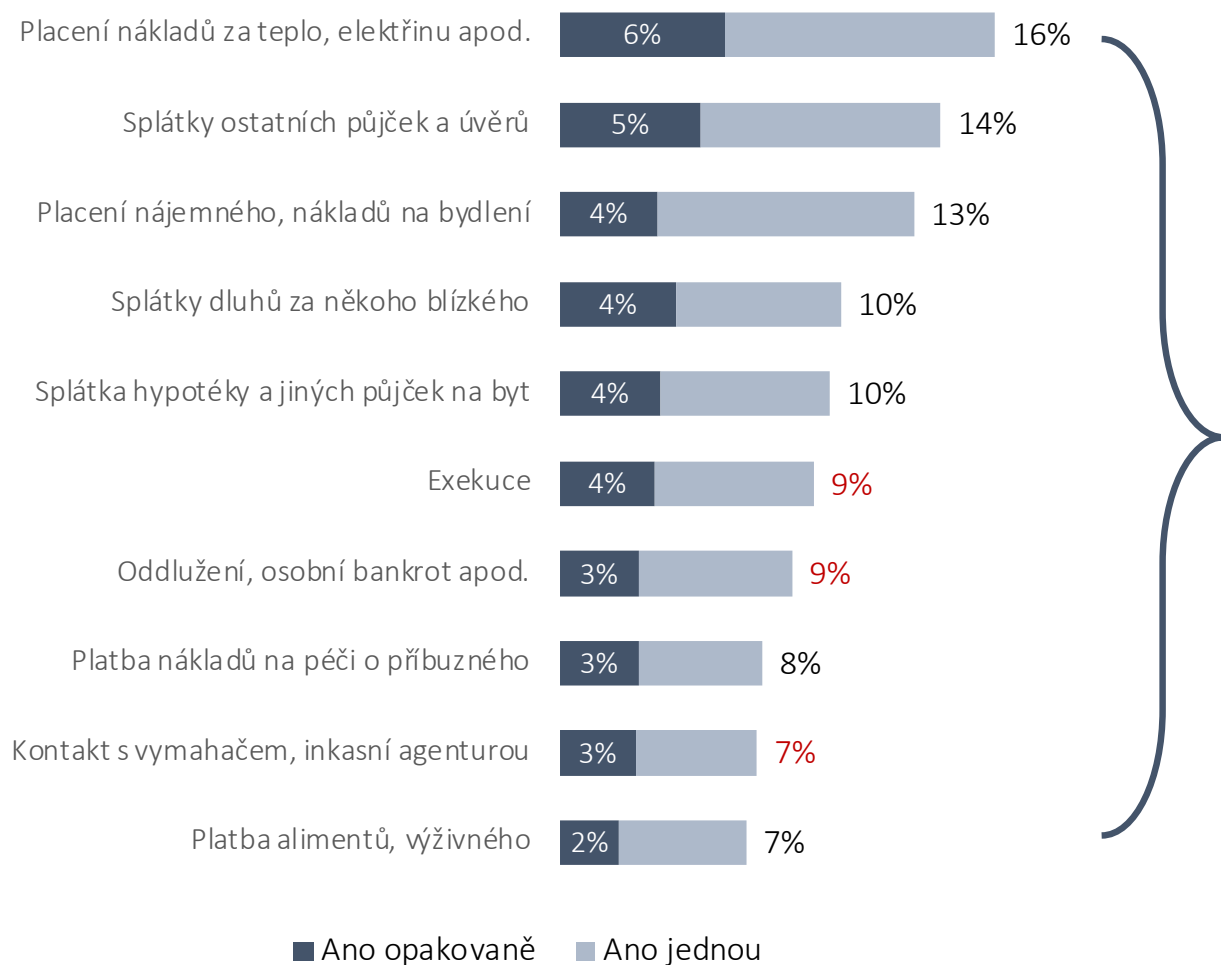
4%
11%
31%
33%
15%
7%

Q1/2022	S obtížemi (%)
<b>Celkem</b>	<b>52</b>
muži	51
ženy	53
18-24	58
25-34	51
35-44	55
45-54	52
55-64	47
ZŠ+SŠ bez mat.	63
SŠ s mat.	48
VŠ	39
vyšší bílé límečky	41
technické bílé límečky	44
nižší bílé límečky	48
služby a obchod	52
vyšší modré límečky	48
nižší modré límečky	64
školství, zdravotnictví	61
do 50 zam.	53
50-499 zam.	54
500 a více zam.	49
Méně než rok	59
1-4 roky	56
5-10 let	51
více než 10 let	46

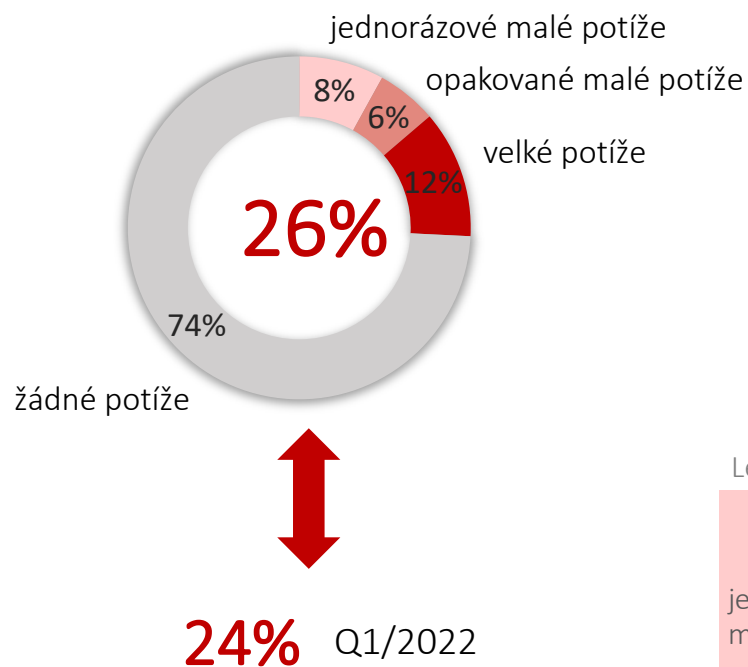
O 5 a více procentních bodů více oproti celku

O 5 a více procentních bodů méně oproti celku

# Finanční potíže v posledním roce (JobsIndex, září 2022)



P1. Zažil(a) jste Vy osobně v posledních 12 měsících některou z následujících situací?



Q1/2022	
Jednorázové malé potíže	7%
Opakované malé potíže	6%
Velké potíže	11%
Žádné potíže	76%

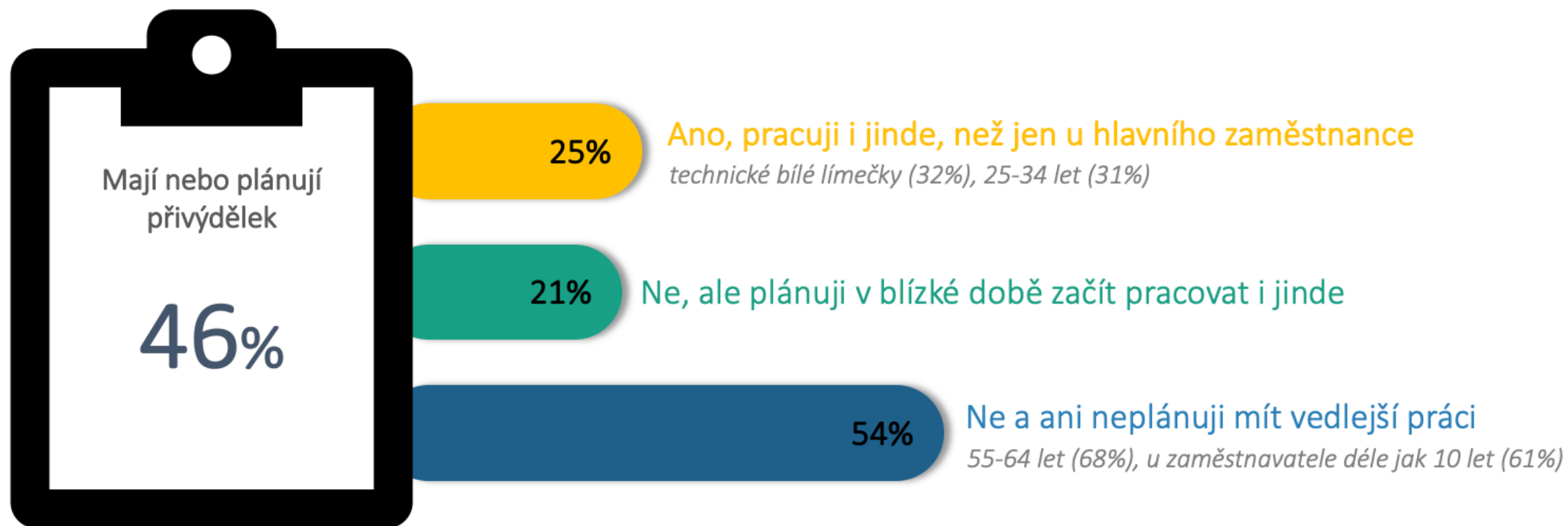
Legenda:

**jednorázové malé potíže**  
**Alespoň jednou v posledních 12 měsících** měli problém s placením nájemného, nákladů na bydlení, splátkou hypotéky, splátkou úvěru, alimentů apod. Netýkají se jich velké potíže (ani jednou) a žádné potíže neměli opakovaně.

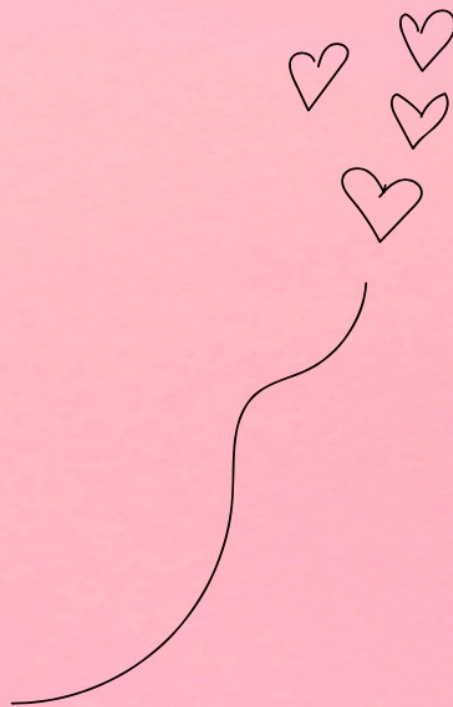
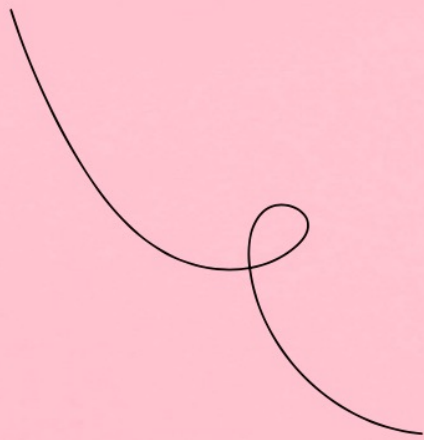
**opakované malé potíže**  
**Opakovaně v posledních 12 měsících** měli problém s placením nájemného, nákladů na bydlení, splátkou hypotéky, splátkou úvěru, alimentů apod. Netýkají se jich velké potíže (ani jednou).

**velké potíže**  
**Alespoň jednou v posledních 12 měsících** měli problém s exekucí, oddlužením, či kontakt s vymahačem

# Přivýdělek k hlavnímu příjmu (JobsIndex, září 2022)



# Práce ukrajinských uprchlíků v ČR



# Ukrajinci prchající před válkou



## Osob s udělenou dočasnou ochranou

za 12. 9. 2022

1 317

celkem

429 471



## Osob nahlášených na cizinecké policii

za 12. 9. 2022

2 577

celkem

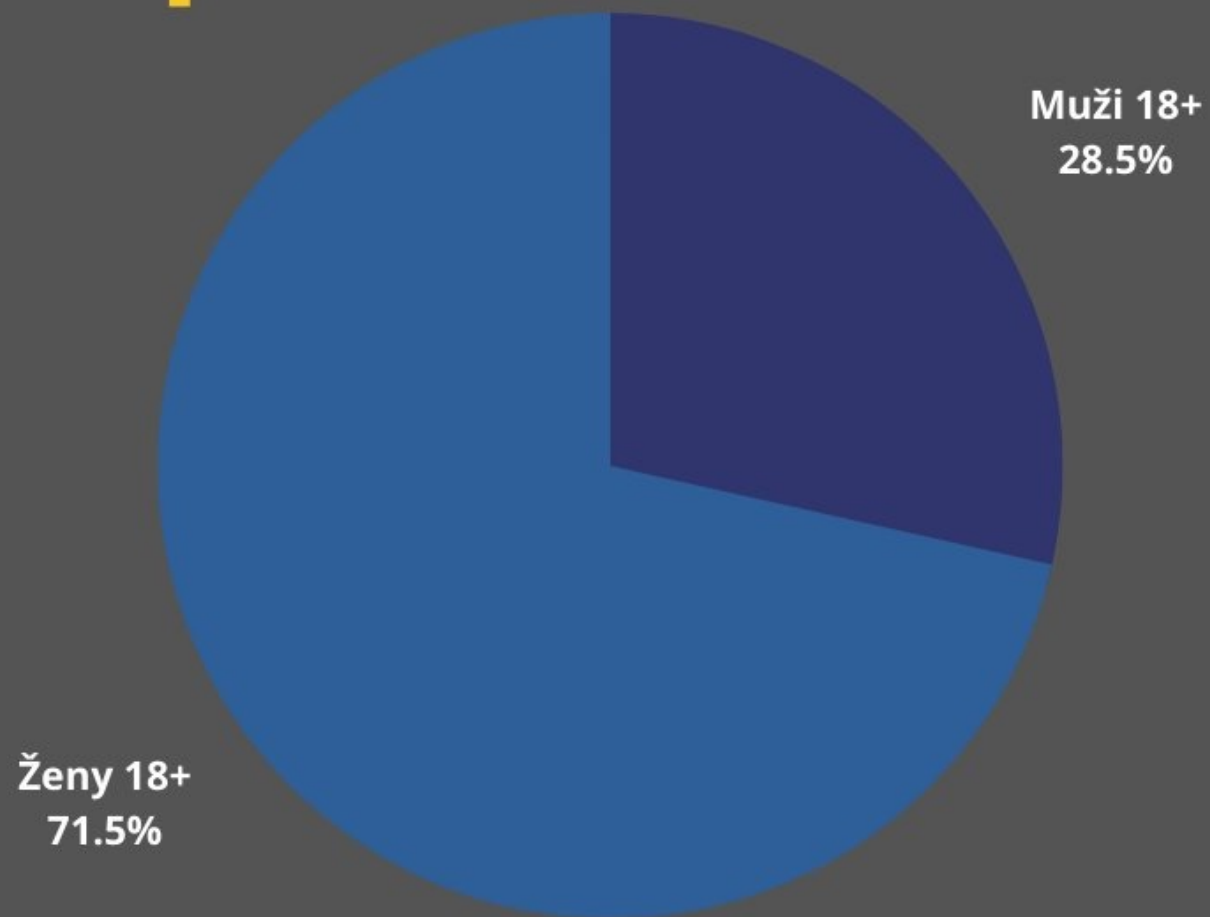
476 772



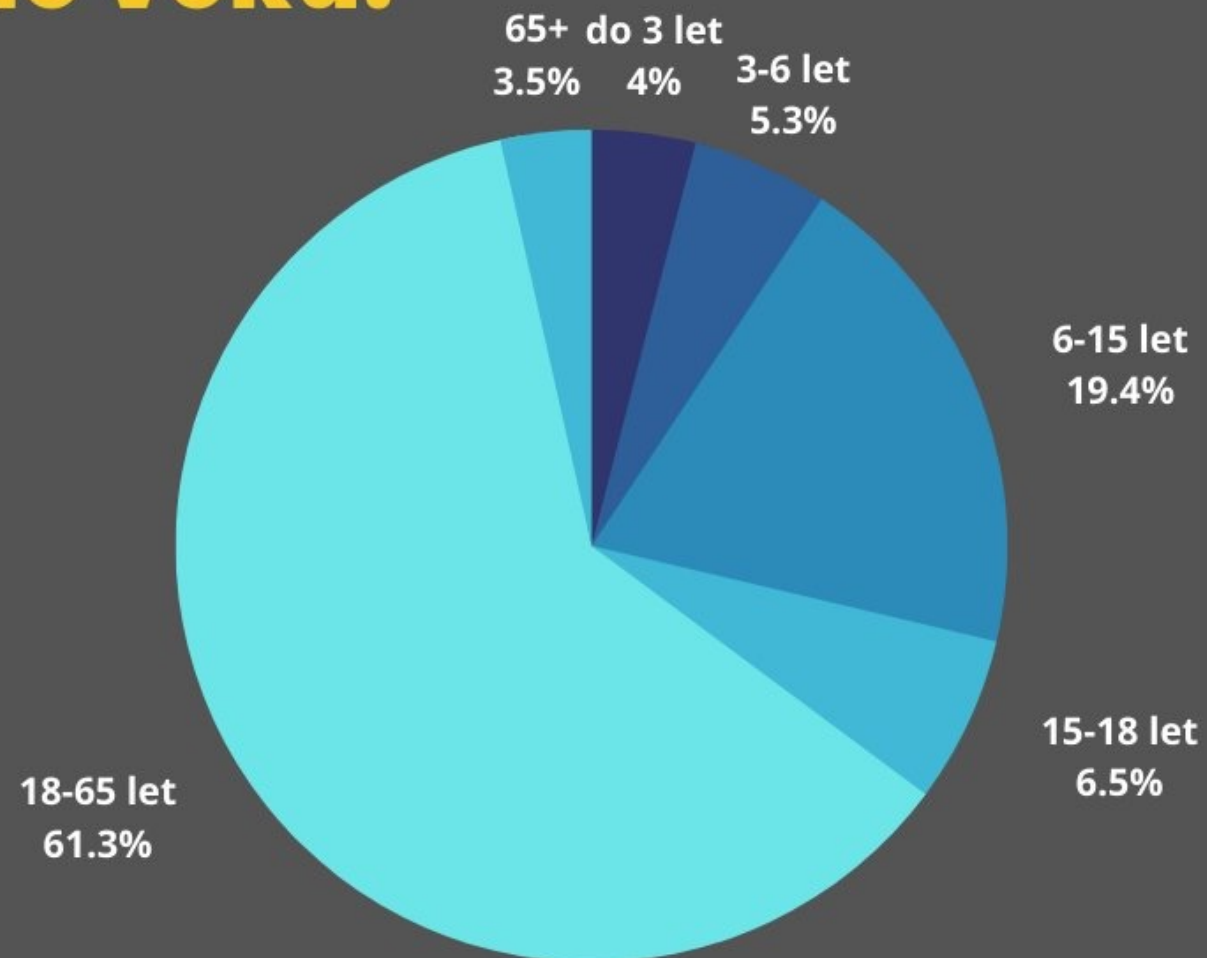
# Dočasná ochrana pro Ukrajince



## Dle pohlaví:



## Dle věku:

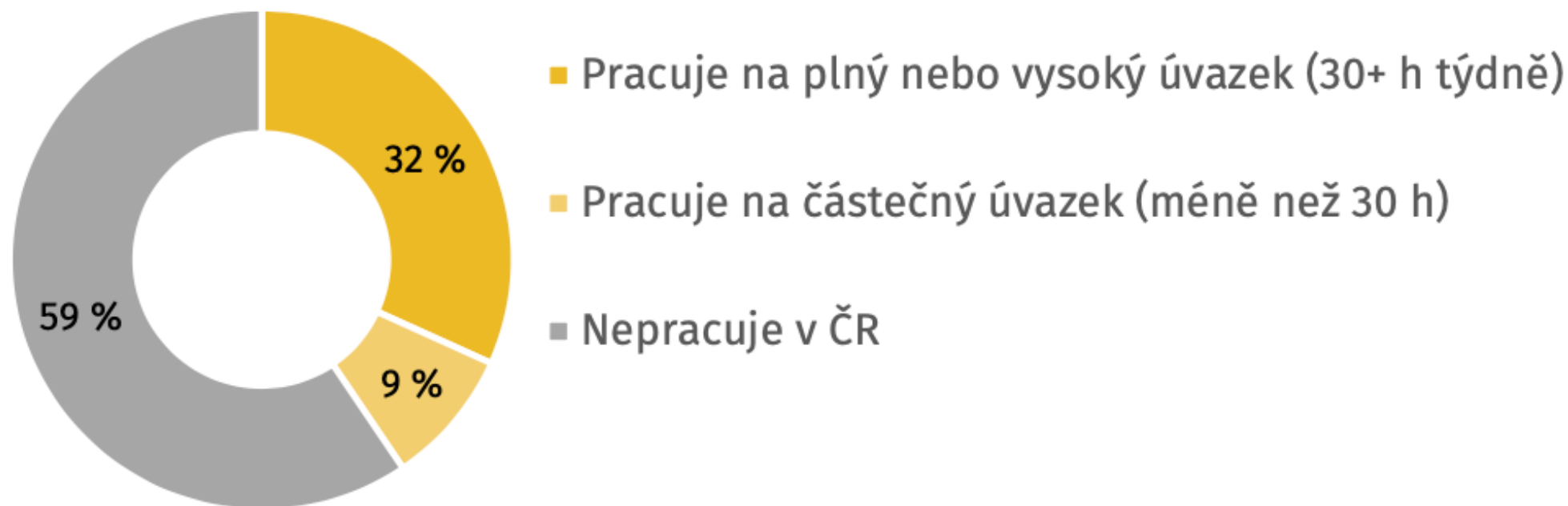


data k 21. červenci 2022

# Práce ukrajinských uprchlíků v ČR (PAQ Research, srpen 2022)

Graf 1.1

## / Účast ukrajinských uprchlíků na pracovním trhu

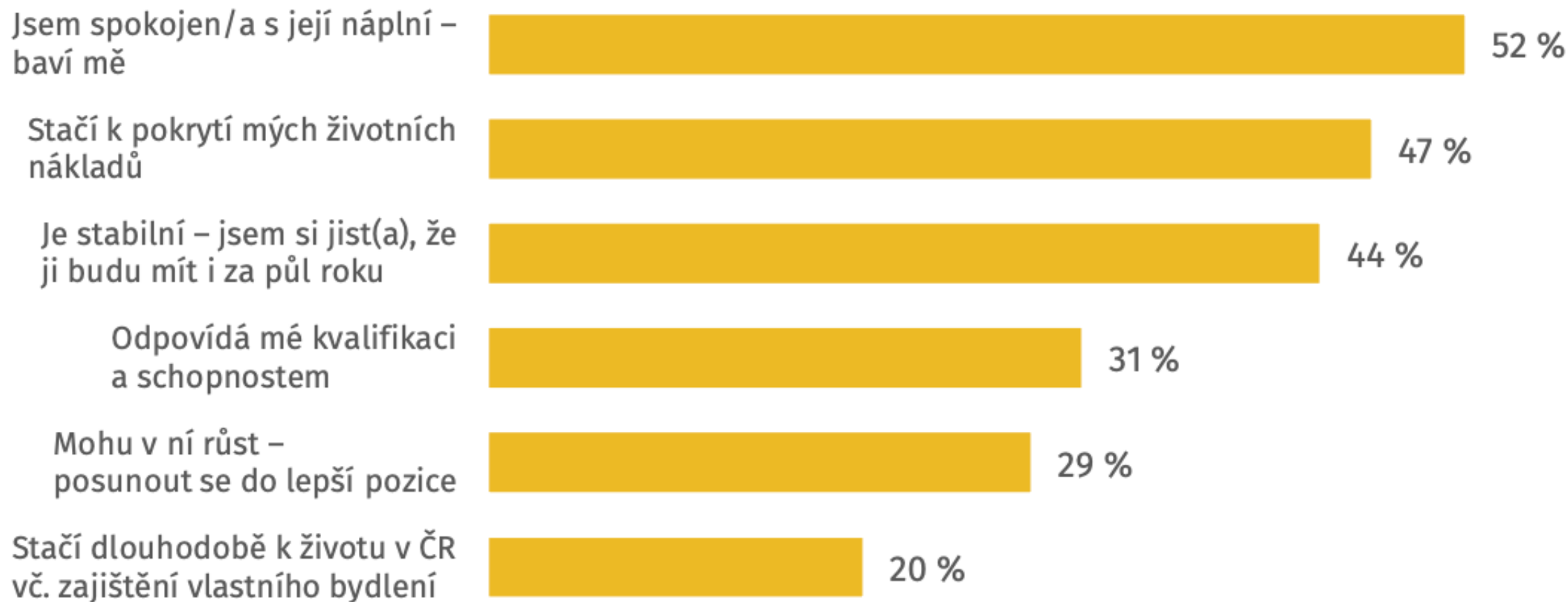


Poznámka: N=1590. Znění otázek: Vykonáváte v současné době placenou práci? / Kolik hodin týdně obvykle trávíte prací v Česku?

# Práce ukrajinských uprchlíků v ČR (PAQ Research, srpen 2022)

Graf 4.1

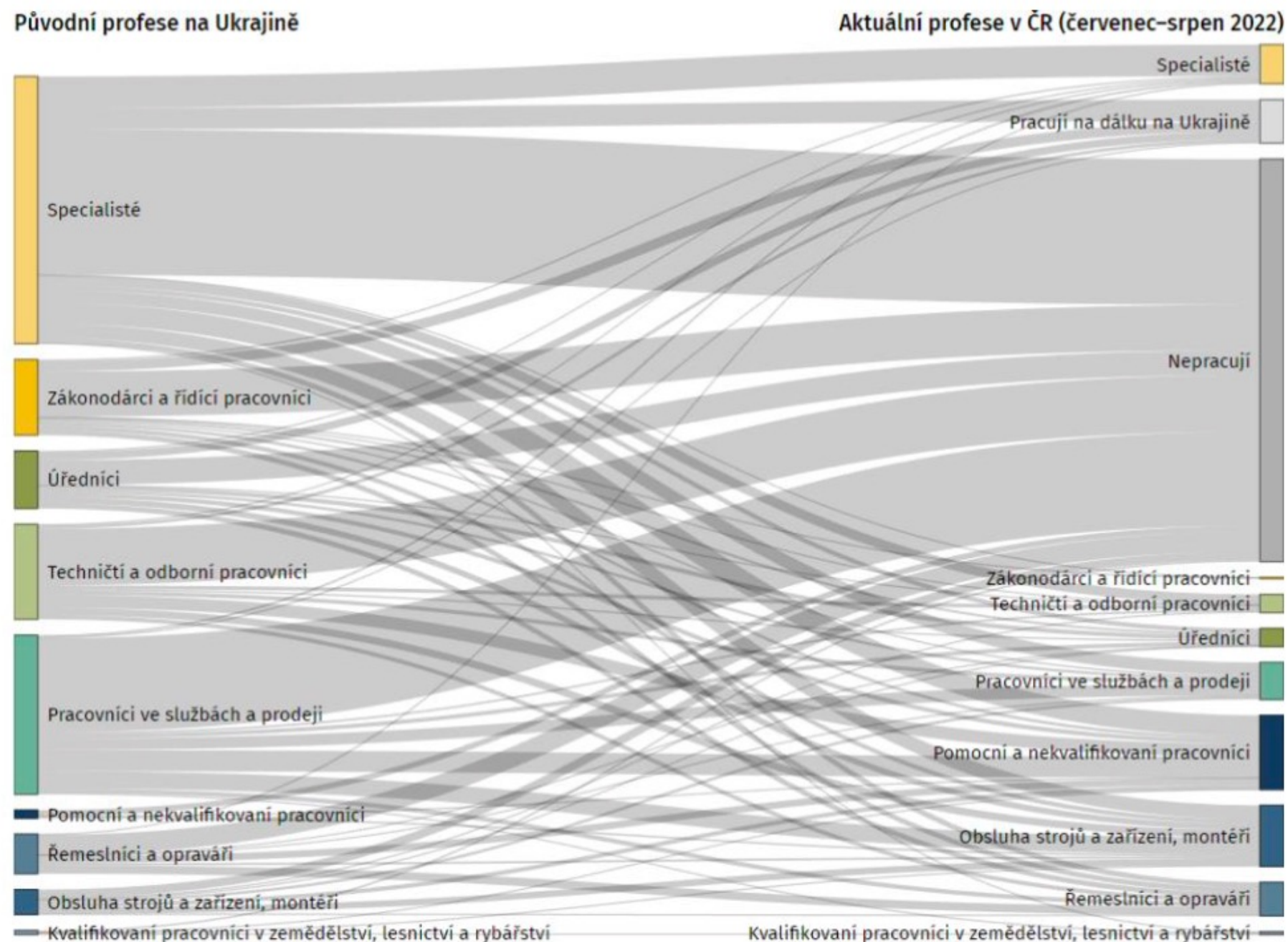
## / Jak vnímáte svou práci v ČR



Poznámka: N=618, pouze respondenti, kteří pracují v ČR; Znění otázky: Jak vnímáte tuto svou práci v Česku?

Graf 2.2

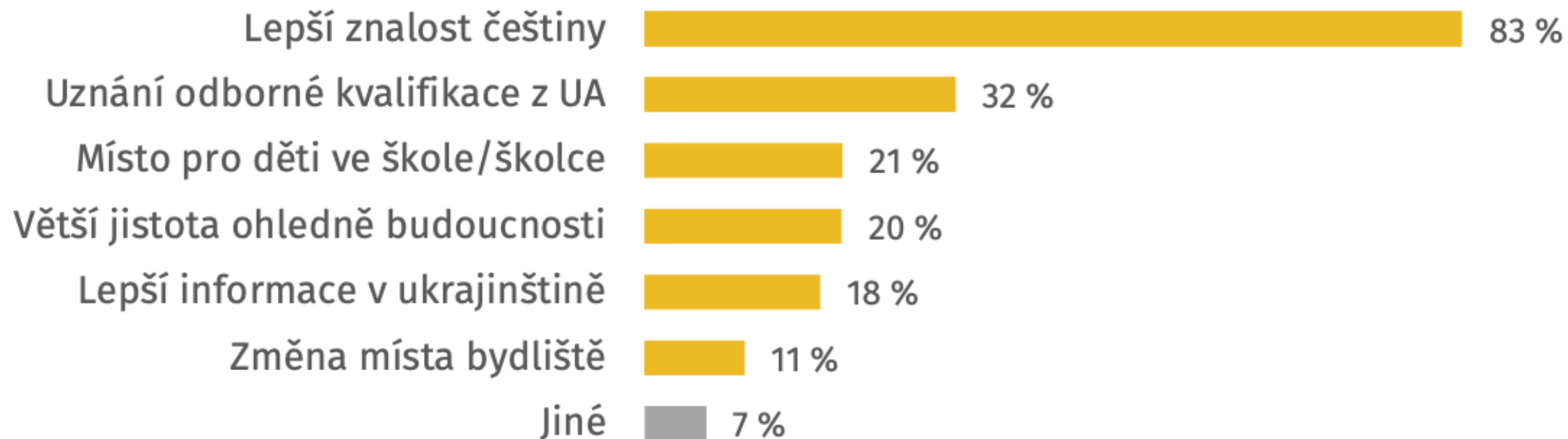
/ Změny v pracovní náplni mezi původní prací na Ukrajině a aktuální v Česku (všichni). Interaktivní graf je k vidění [na webu PAQ Research](#).



# Práce ukrajinských uprchlíků v ČR (PAQ Research, srpen 2022)

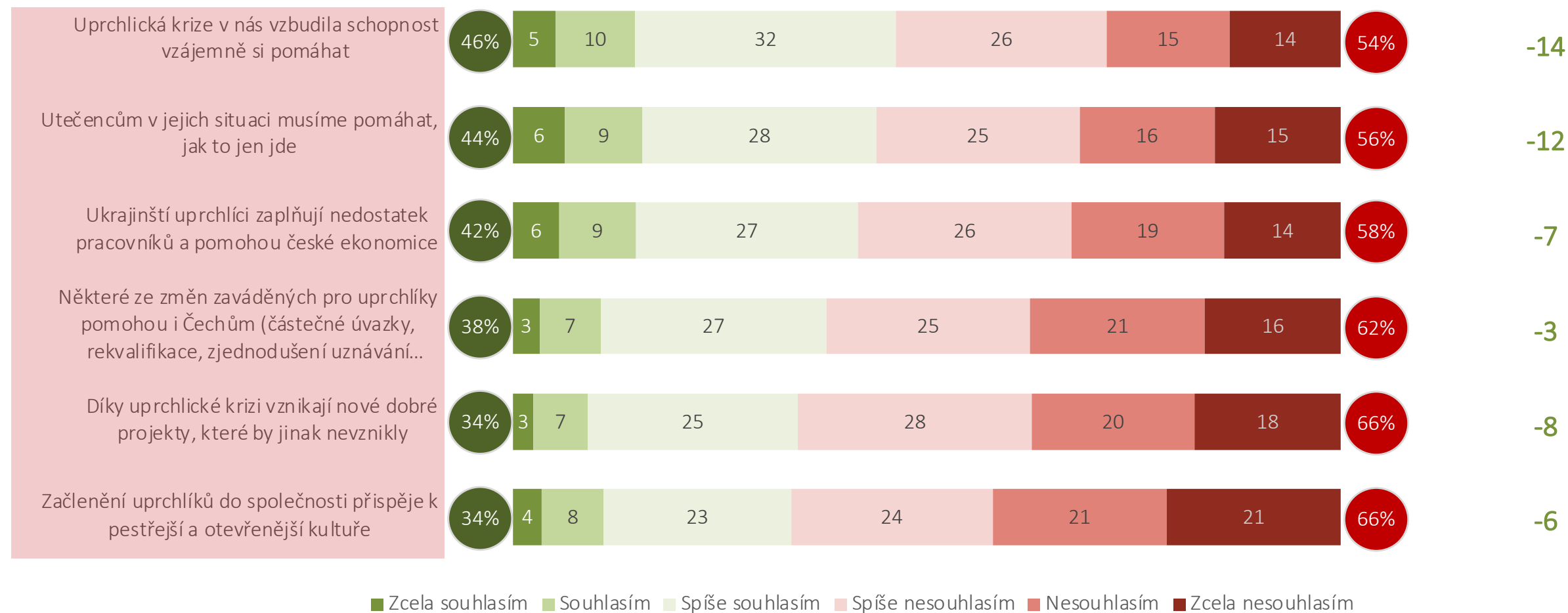
Graf 4.3

/ Co by uprchlíkům nejvíce pomohlo najít si práci

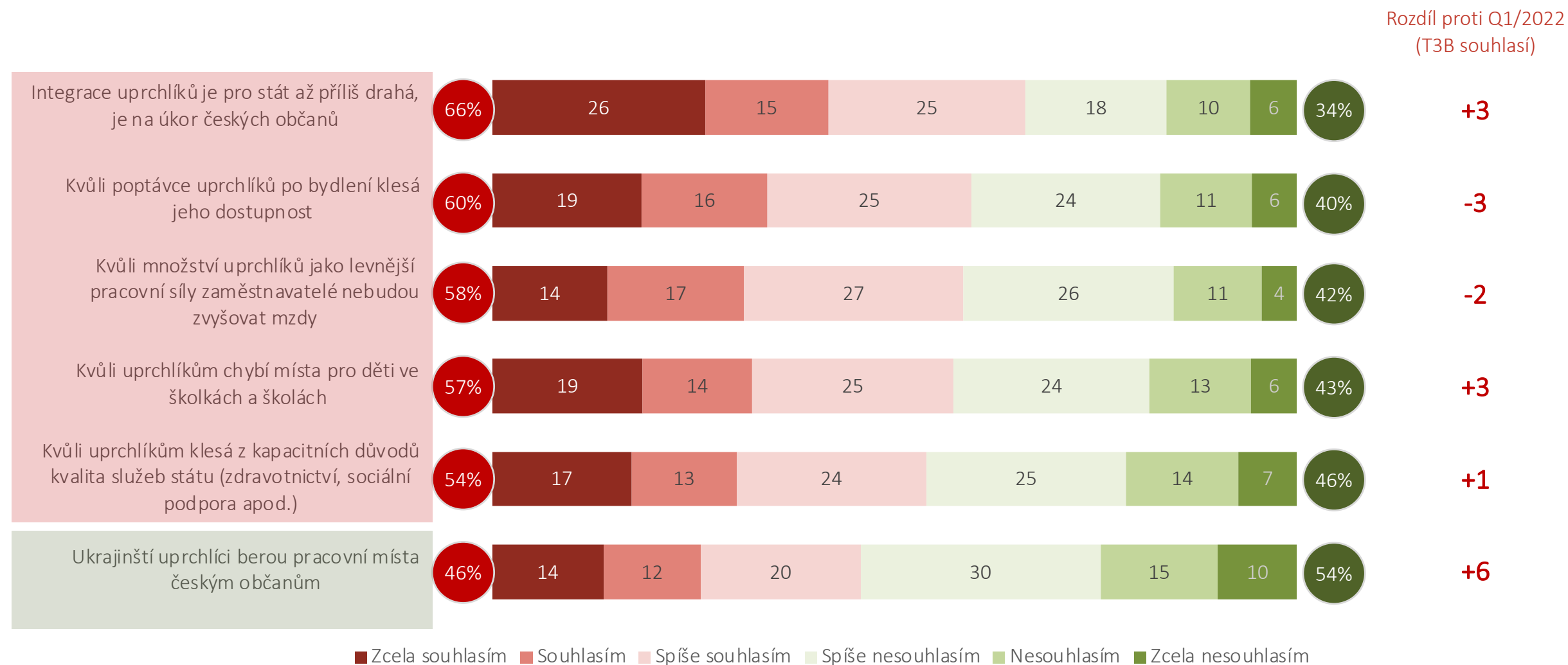


# Pomoc uprchlíkům – pozitivní výroky zaměstnanců (JobsIndex, září 2022)

Rozdíl proti Q1/2022  
(T3B souhlasí)



# Pomoc uprchlíkům – negativní výroky zaměstnanců (JobsIndex, září 2022)



## Možnosti osobního rozvoje při práci

**48 %**

zaměstnanců  
má možnost  
osobního rozvoje



**71 %**  
zaměstnanců  
se chce vzdělávat



# Možnosti osobního rozvoje (JobsIndex, září 2022; v grafech data za ty, kteří mají možnost vzdělávání při práci)

Mají možnost vzdělávání **48%**

## JAK MOC VYUŽÍVAJÍ MOŽNOSTI VÝBĚRU VZDĚLÁVÁNÍ

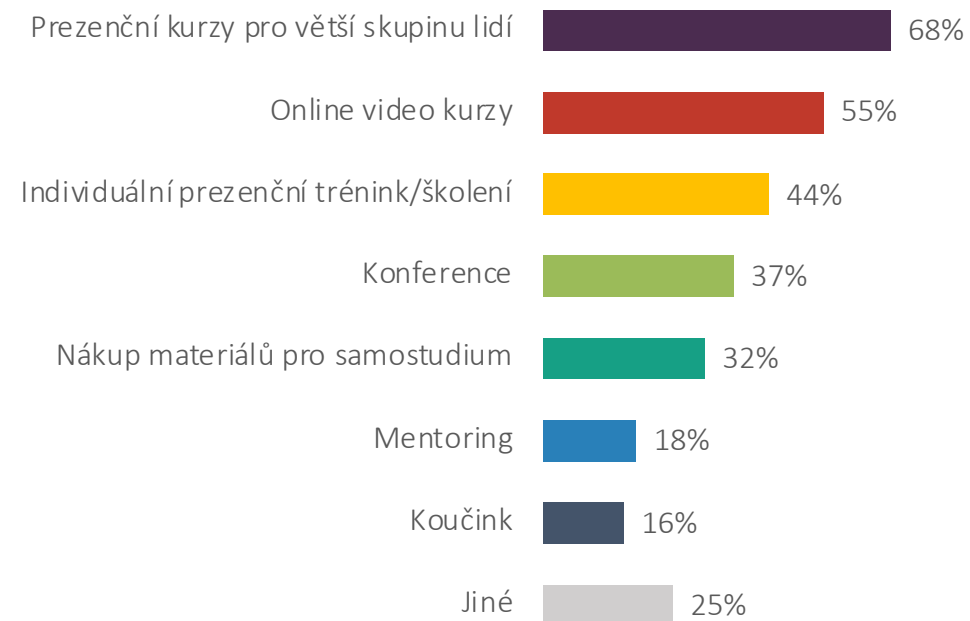
**54%** alespoň občas

15% zcela  
15% většinou  
24% občas

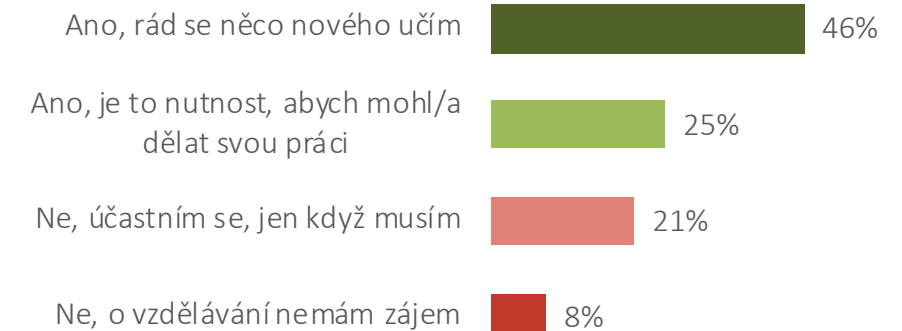
**28%** příležitostně

**18%** vůbec ne

## TYPY VZDĚLÁVÁNÍ, KTERÉ ZAMĚSTNAVATEL UMOŽŇUJE

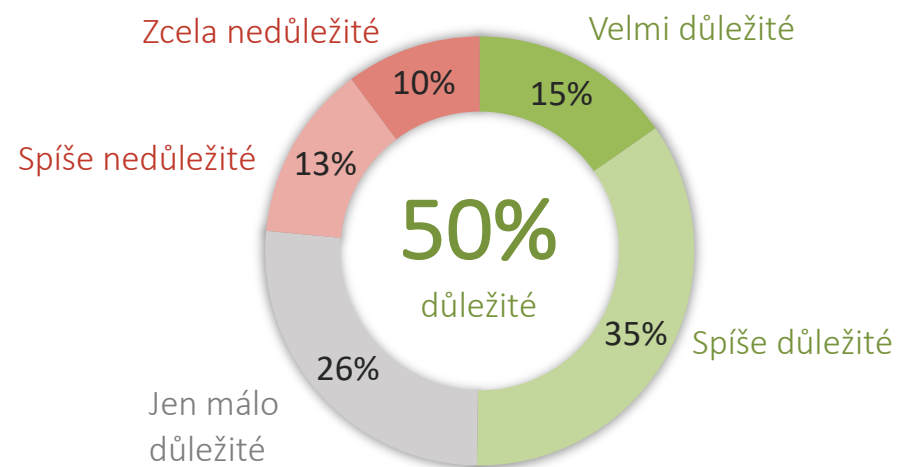


## ZÁJEM O KONFERENCE, KURZY APOD.



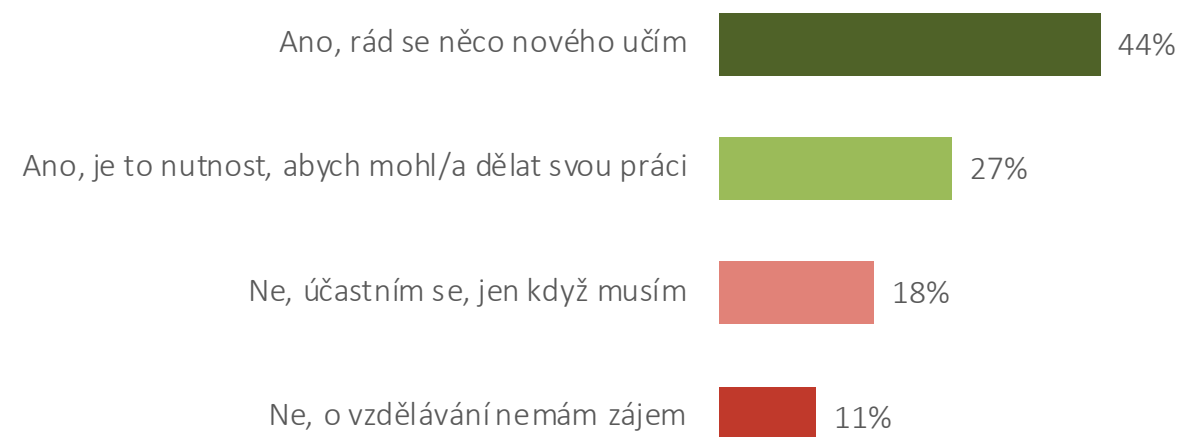
# Důležitost osobního rozvoje/vzdělávání (JobsIndex, září 2022; v grafech data za všechny zaměstnance)

## DŮLEŽITOST POSKYTOVÁNÍ VZDĚLÁVÁNÍ A OSOBNÍHO ROZVOJE



Ti, co mají možnost vzdělávání, to považují za důležitější – 58%

## ZÁJEM O KONFERENCE, KURZY APOD.



L3. Do jaké míry je pro Vás osobně důležité, zda Vám zaměstnavatel poskytuje možnosti vzdělávání a osobního rozvoje?

L4. Bez ohledu na to, jaké možnosti vzdělávání Vám zaměstnavatel umožňuje, máte Vy osobně zájem o účast ve vzdělávacích a rozvojových aktivitách, jako jsou konference, kurzy apod.?

# Důležitost osobního rozvoje/vzdělávání (JobsIndex, září 2022; za všechny zaměstnance)

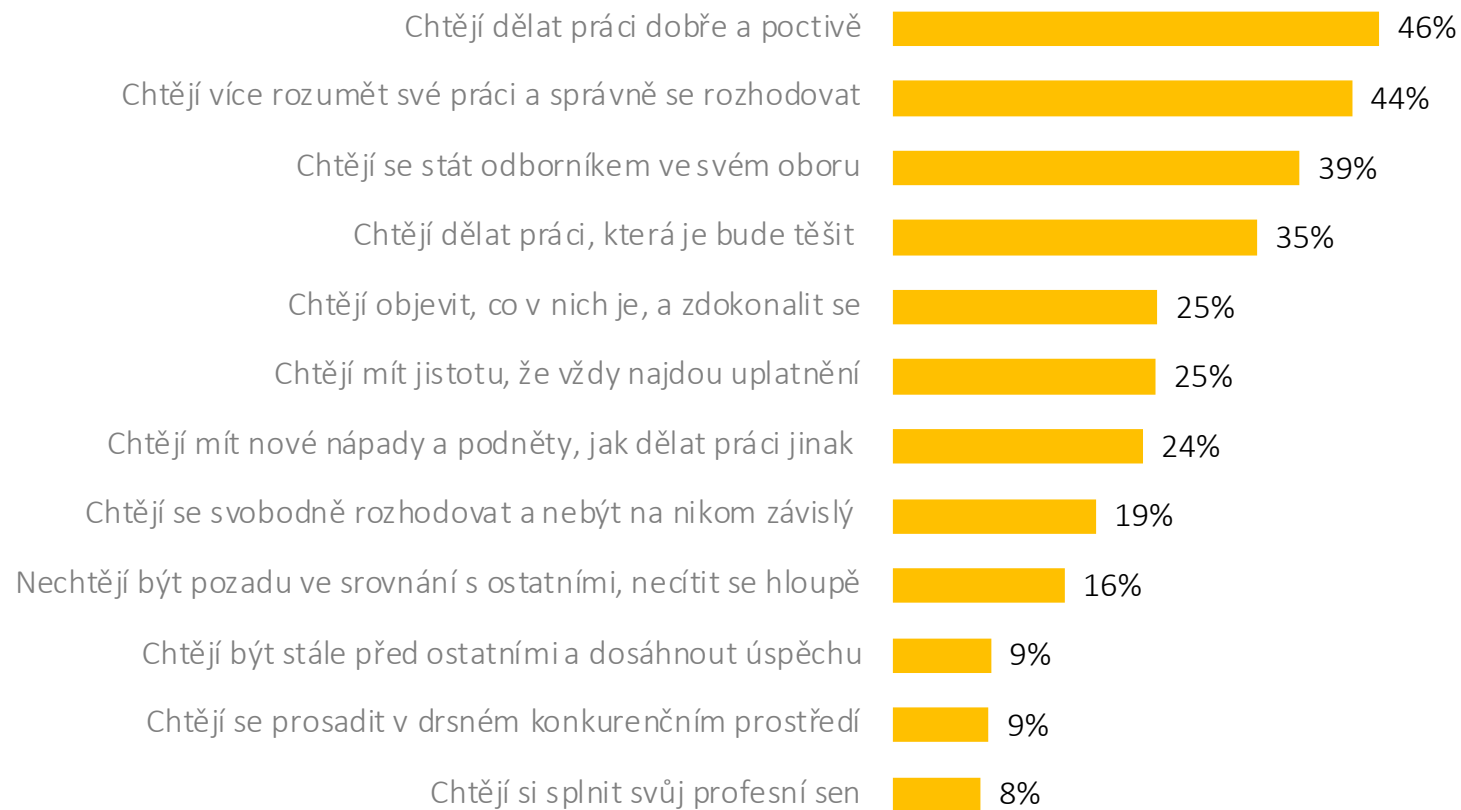
Q3 2022 (%)	Ti, co říkají, že je vzdělání důležité (T2B)
<b>Celkem</b>	<b>50</b>
muži	47
ženy	54
18–24	54
25–34	59
35–44	52
45–54	47
55–64	40
ZŠ+SŠ bez mat.	39
SŠ s mat.	53
VŠ	67
vyšší bílé límečky	65
technické bílé límečky	64
nižší bílé límečky	54
služby a obchod	46
vyšší modré límečky	40
nižší modré límečky	37
školství, zdravotnictví	74
do 49 zam.	49
50 - 499 zam.	49
500+ zam.	53
méně než rok	49
1-4 roky	50
5-10 let	55
více než 10 let	48

O 5 a více procentních bodů méně oproti celku

O 5 a více procentních bodů více oproti celku

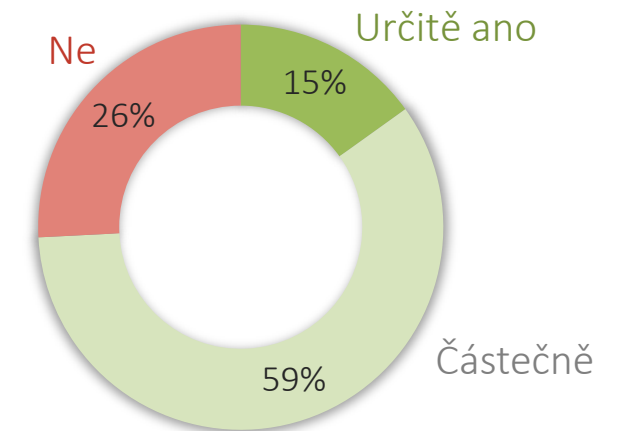
# Možnosti osobního rozvoje (JobsIndex, září 2022; data za všechny zaměstnance)

## DŮVOD VZDĚLÁVÁNÍ



Mají zájem účastnit se **71%**

## OCHOTA SE FINANČNĚ PODÍLET



# Investice firem do vzdělávání

**43 %**  
firem plánuje  
zvýšení



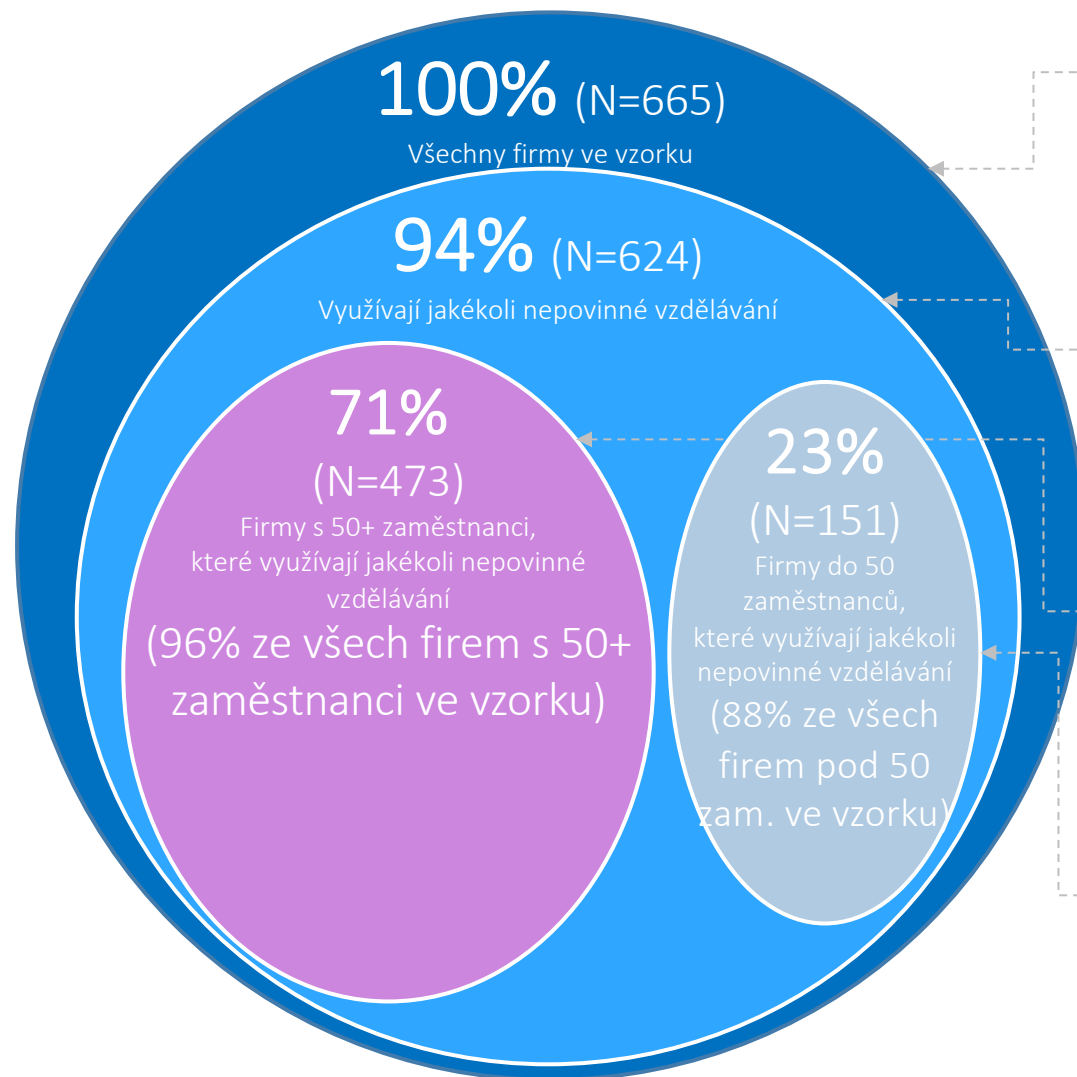
# Vzdělávací potřeby ve firmách



VÝSLEDKY U VYBRANÝCH OTÁZEK

Listopad, 2022

# Penetrace nepovinného vzdělávání v dotazovaném vzorku firem



- **Všechny firmy ve vzorku**  
z nichž 6% neposkytuje vůbec žádné nepovinné vzdělávání  
➤ Respondenti z těchto firem následně odpovídali jen na několik otázek z dotazníku
- **94% dotázaných firem poskytuje nějaké nepovinné vzdělávání**  
Kurzy/školení na pracovišti nebo mimo pracoviště, online video kurzy nebo e-learning, konference nebo jiné formy
- **96% firem s 50+ zaměstnanci uvedlo, že poskytuje nějaké nepovinné vzdělávání**  
➤ Hlavní báze pro většinu grafických výstupů této zprávy
- **88% firem do 50 zaměstnanců uvedlo, že poskytuje alespoň nějaké nepovinné vzdělávání**  
➤ Doplnková báze pro většinu tabulkových/ číselných výstupů této zprávy

# Úlohy ('jobs to be done') firemního vzdělávání

Hlavním důvodem (a také silnějším v porovnání s 2019) firemního vzdělávání je **DOHÁNĚNÍ**: aby byli lidé na pozicích na potřebné úrovni. Dále je to potřeba získat více znalostí a informací pro rozhodování = **BÝT KOMPETENTNĚJŠÍ**: umět lépe správně řídit firmu, svou agendu, lidi nebo sám sebe a potřeba **JÍT DOPŘEDU A OBJEVOVAT NOVÉ**.

## Proč využívá firma vzdělávání

		Porovnání s r. 2019	Jak to vidí menší firmy (<50 zam.)
Aby všichni byli na takové úrovni, na jaké z hlediska své pozice musí být	<b>Úroveň dle pozice</b> 53%	+8	45%
Abychom měli více informací a znalostí pro naše rozhodování	<b>Kompetence pro lepší rozhodování</b> 50%	0	44%
Abychom mohli objevovat nové možnosti v naší práci	<b>Nové možnosti</b> 38%	-7	34%
Abychom dělali naši práci jednodušeji, lehčeji	<b>Ulehčení práce</b> 34%	+2	30%
Abychom se mohli lépe starat o naše zákazníky/klienty	<b>Lepší clientská péče</b> 34%	-4	47%
Abychom mohli být tvořivější/přicházeli na nové nápady	<b>Nové nápady</b> 32%	+7	26%
Abychom mohli zákazníkům/klientům dopřávat víc	16%	+3	16%
Abychom zvítězili nad konkurencí	14%	-4	12%
Aby nás naše práce více bavila	10%	-4	14%
Abychom mohli jít v naší práci vlastní cestou	7%	+4	11%
Abychom měli ve firmě vše pod kontrolou	7%	-1	11%
Abychom mohli měnit pravidla v našem oboru	6%	-2	9%

C2. Zamyslete se nyní nad tím, proč ve vaší firmě využíváte vzdělávání. Které tři důvody Vy osobně považujete za nejdůležitější?

Seduo: Vzdělávací potřeby ve firmách



# Potřeby, které firemní vzdělávání má plnit

Firemní vzdělávání se obecně nejvíce pojí s potřebou dostát technologickým, technickým nebo legislativním nárokům, aby zaměstnanci dělali svou práci dobře/správně. Současně je vzdělávání vůči zaměstnancům plošně prezentováno jako benefit.

Důvod vzdělávat se kvůli dobré prezentaci firmy oslabil.

## Motivátory vzdělávání

	■ rozhodně ano	■ spíše ano	Porovnání s r. 2019		Jak to vidí menší firmy (<50 zam.)
Musíme se vzdělávat, abychom dostáli legislativním, technologickým nebo technickým nárokům a dělali naši práci správně.	69%	95%	+2		89%
V rámci péče o zaměstnance naše firma nabízí další benefity - a vzdělávání je jedním z nich.	49%	90%	0		83%
Náš obor se rychle vyvíjí. Pravidelné vzdělávání je nutnou podmínkou pro to, abychom zůstali ve špičce a konkurenceschopní v našem oboru.	48%	87%	-2		89%
Naše firma podporuje osobnostní a kariérní růst lidí a vychovává si vlastní budoucí manažery, protože věří v jejich zkušenosti a loajalitu. Firma takovým lidem poskytuje vzdělávání, aby do této role dorostli nebo v ní snadněji obstáli.	46%	87%	+1		77%
Pracujeme v týmech nebo jako jednotlivci v terénu, na pobočkách nebo u zákazníků. Vzděláváme se, abychom udrželi určitou úroveň znalostí produktů, služeb nebo know-how, a mohli tak dosahovat stanovených cílů a dobře prezentovat naši firmu.	47%	84%	-5		83%
Dbáme nejen na schopnosti a vědomosti našich zaměstnanců, ale i na jejich osobní blaho, proto jim dopřáváme vzdělání i mimo jejich pracovní náplň, ať už se jedná o well being nebo rozvíjení jejich zájmů	29%	70%	x		67%

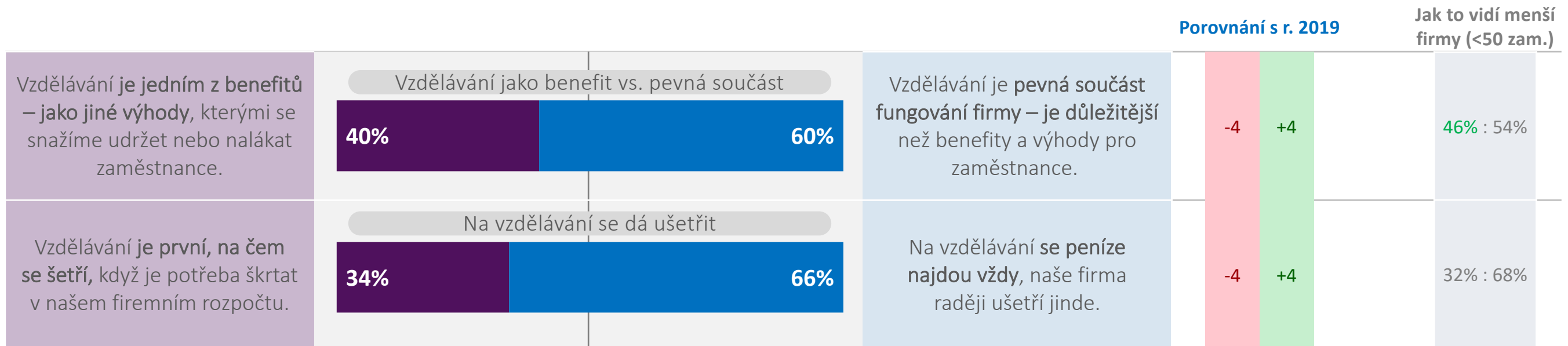
C3. Nyní prosím u každého výroku označte, do jaké míry platí pro Vaši firmu. (škála: Rozhodně ano / Spíše ano / Ne)

Seduo: Vzdělávací potřeby ve firmách

# Důležitost vzdělávání

Ve firmách posiluje důležitost vzdělávání jako pevné součásti fungování firmy, pro kterou jsou schopni vyčlenit peníze.

## Důležitost vzdělávání ve firmě



# Přístup firem ke vzdělávání

Firmy mají zájem do vzdělávání investovat a přizpůsobit je potřebám zaměstnanců - drtivá většina firem preferuje jejich cílený rozvoj. Ve většině firem má vzdělávání důležitou pozici a podporu vedení (u obojího nárůst oproti 2019) i zájem zaměstnanců samotných. Firmy se také zlepšují v zavádění nových metod ve vzdělávání a propracovaný systém vzdělávání má již více než polovina větších firem.

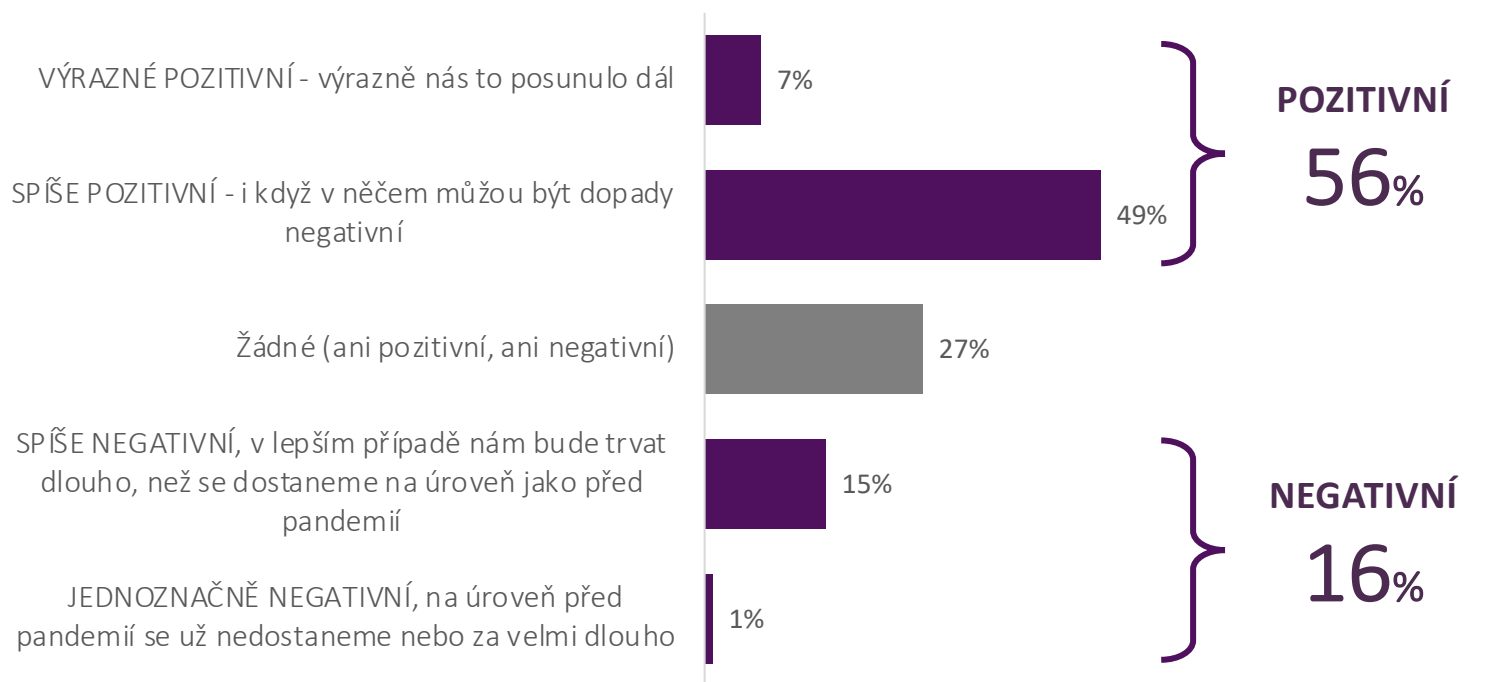
## Přístupy ke vzdělávání

			Porovnání s r. 2019	Jak to vidí menší firmy (<50 zam.)
Vzdělávání má v naší firmě podporu nejvyššího vedení.	Podpora vedení 83% 17%	Vzdělávání vedení firmy příliš nepodporuje. Mnoho věcí musím prosazovat já sám/někdo z kolegů.	+6 -6	82% : 18%
Preferujeme cílený rozvoj a cílené vzdělávání našich zaměstnanců.	Cílené/volné vzdělávání 80% 20%	Preferujeme volný rozvoj našich zaměstnanců (rozdvíjet se podle sebe a svých vlastních voleb).	+2 -2	70% : 30%
Vzdělávání má u nás ve firmě důležitou pozici.	Důležitost vzdělávání 79% 21%	Vzdělávání nepatří mezi priority firmy.	+7 -7	72% : 28%
Pokud jde o možnosti vzdělávání, snažíme se vyjít vstříc potřebám a zájmu zaměstnanců.	Možnosti vzdělávání 79% 21%	Pokud jde o možnosti vzdělávání, zařizujeme jen to, co je opravdu nutné pro chod firmy.	-2 +2	77% : 23%
Většina našich zaměstnanců se vzdělávání účastní ráda a se zájmem.	Zájem o vzdělávání 75% 25%	Většina našich zaměstnanců se vzdělávání účastní hlavně proto, aby měli „fajfku“ (že tam byli).	-3 +3	80% : 20%
Daří se nám zavádění nových metod a postupů ohledně vzdělávání.	Inovativní vzdělávání 63% 37%	Zavádění nových metod a postupů ohledně vzdělávání příliš neřešíme.	+3 -3	48% : 52%
Máme relativně propracovaný systém/koncepci vzdělávání.	Systematické vzdělávání 53% 47%	Vzdělávání organizujeme podle aktuálních potřeb, bez propracovaného systému.	+3 -3	36% : 64%

C5. Jaký je přístup vaší firmy ke vzdělávání zaměstnanců? V každém řádku označte jednu z možností – čím blíže k danému výroku se nachází, tím více s ním souhlasíte.

Seduo: Vzdělávací potřeby ve firmách

## Dopad koronavirové pandemie na firmu



Jak to vidí menší firmy (<50 zam.)

56% : 17%

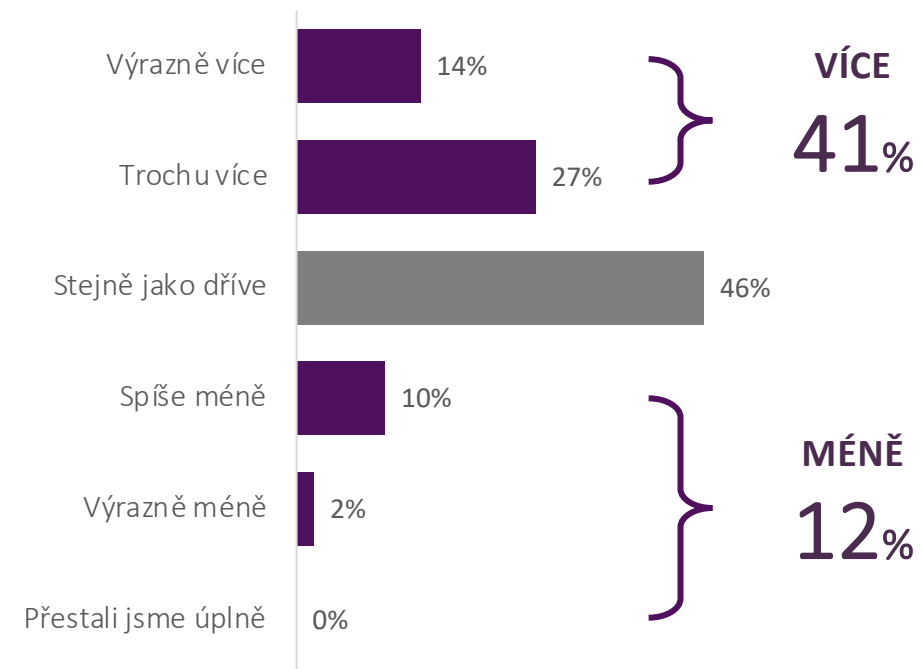
# Na koronavirové pandemii mnoho firem najde i něco pozitivního

Dopady koronavirové pandemie jsou na výraznou většinu firem z jejich pohledu spíše pozitivní, i když určité negativní dopady firmy samozřejmě také pocítily.

# Vzdělávání zaměstnanců roste

V současné době se více než 2/5 firem zaměřují na vzdělávání svých zaměstnanců více, než před 3 roky. Pouze cca 1/10 firem se touto oblastí zabývá méně.

Zaměřuje se firma na vzdělávání více nebo méně než v roce 2019?



Jak to vidí menší  
firmy (<50 zam.)

41% : 15%


## Řeší vaše firma nějakým způsobem psychickou pohodu zaměstnanců?

Jak to vidí menší  
firmy (<50 zam.)

Snažím se pomáhat sám/sama na lidské úrovni	37%	44%
Řešíme individuální případy podle toho, jak to komu vyhovuje	35%	41%
Zajistili jsme kurz na zlepšení psychické pohody	16%	7%
Zajistili jsme pomoc psychologa	16%	9%
Neřeší, ale zvažujeme to	12%	9%
Neřeší a ani to neplánujeme	16%	15%

Firmy si uvědomují, že psychická pohoda zaměstnanců je důležitá. Některé z nich se to již snaží řešit i pomocí kurzů.

Pouze cca ¼ firem deklaruje, že se psychickou pohodou svých zaměstnanců vůbec nezabývá, ale zároveň to v současné době řeší zatím spíše na individuální úrovni/ lidským přístupem.



# Typy vzdělávacích aktivit a vzdělávací formy

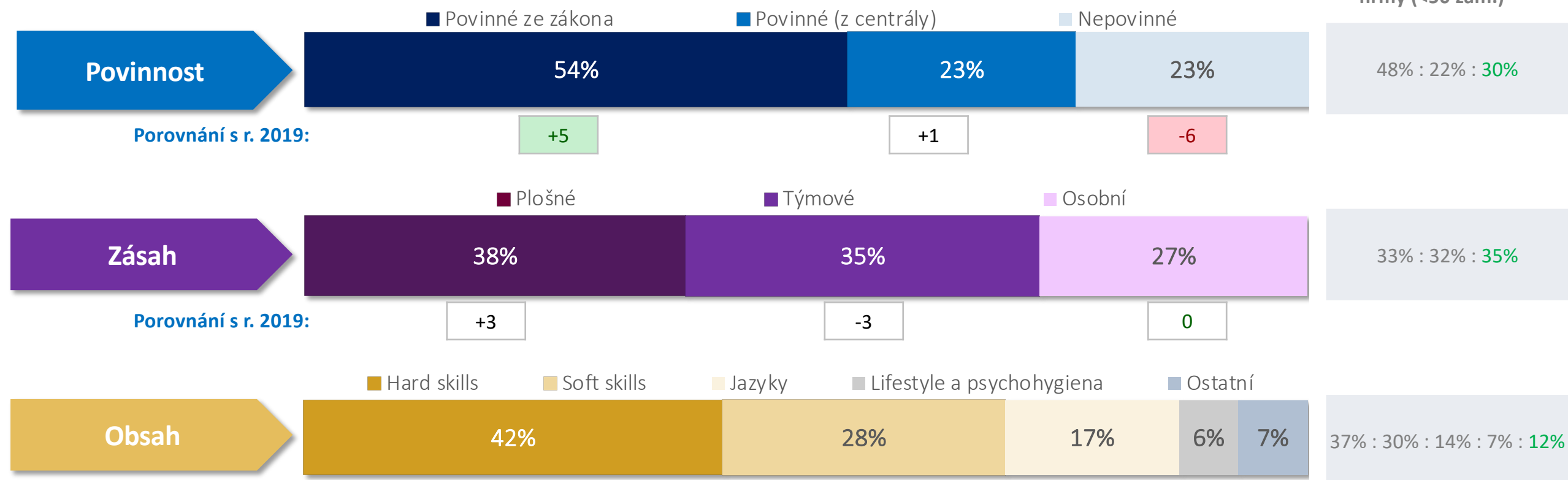
# Zastoupení různých typů vzdělávacích aktivit

Firemní vzdělávací matrix tvoří mix povinných a nepovinných aktivit. Povinné kurzy tvoří téměř 80% vzdělávacích aktivit větších firem (u firem do 50 zam. je to 70%), jejich podíl roste.

Nejčastější jsou kurzy zaměřeny na tvrdé odborné dovednosti. Téměř 3/4 aktivit tvoří kurzy skupinové (plošné nebo týmové).

## Typy vzdělávacích aktivit za poslední rok

V každém řádku respondent rozdělil všechny vzdělávací aktivity ve firmě do jednotlivých kategorií podle toho, jaký počet takových aktivit ve firmě probíhá (podle jeho názoru). Tj. nejde o penetraci, ale spíše o intenzitu.



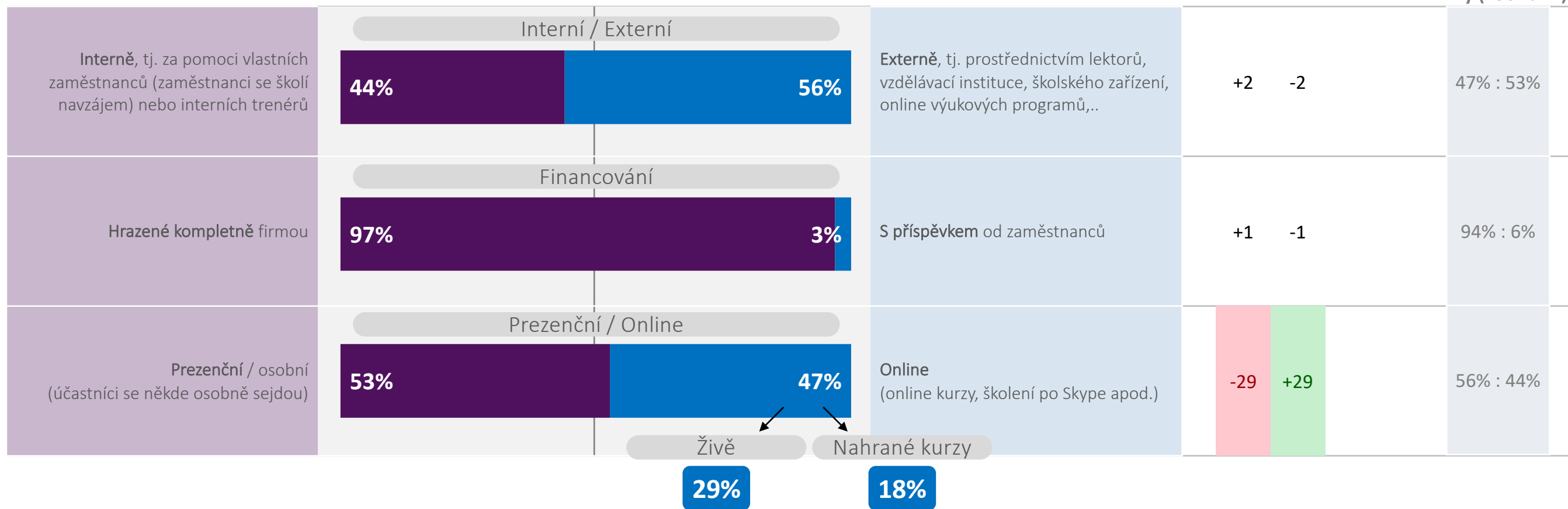


# Zastoupení různých typů vzdělávacích aktivit

Více než polovina kurzů je **externích**. Podíl **prezenčních kurzů prudce klesá** - online vzdělávání již tvoří téměř polovinu všech vzdělávacích aktivit, hraje tak ve většině firem stále větší roli.

## Typy vzdělávacích aktivit za poslední rok

V každém řádku respondent rozdělil všechny vzdělávací aktivity ve firmě do jednotlivých kategorií podle toho, jaký počet takových aktivit ve firmě probíhá (podle jeho názoru). Tj. nejde o penetraci, ale spíše o intenzitu.



# Rozšíření a frekvence jednotlivých forem vzdělávání

Projektové učení/stáže nebo koučování patří mezi málo časté vzdělávací formy a jejich podíl nadále klesá. Naopak roste význam online kurzů, a to jak formou e-learning (bez videa), tak i video kurzy.

## Způsoby vzdělávání, které firma nabízí

			Porovnání s r. 2019	Jak to vidí menší firmy (<50 zam.)
Prezenční přednáška, prezentace nebo kurz pro skupinu lidí (interní nebo externí přednášející)	Přednáška	82%	-6	70%
Konference v oboru nebo veřejné přednášky	Konference	63%	-12	59%
Workshop, seminář, pracovní dílna	Workshop	60%	-19	57%
Online e-learning (Moodle, online kurzy - jiné než ve formě videa apod.)	E-learning	58%	+8	52%
Koučování, mentoring, konzultace - cílený pravidelný rozvoj jednoho člověka pod vedením silné osobnosti (interní nebo externí) nebo...	Koučování	49%	-6	40%
Online video kurzy (Seduo.cz, Coursera.org aj.)	Externí video kurzy	47%	+7	39%
Video kurzy pořízené interně	Interní video kurzy	40%	x	30%
Asistování, učení se na projektu, rotace práce, stáž - jedinec nebo skupina se učí pod vedením zkušenějšího/ zkušenějších kolegů	Projektové učení	38%	-11	37%
Něco jiného		5%	+3	9%

# Rozšíření a frekvence jednotlivých forem vzdělávání

Výhodou online kurzů je také to, že probíhají v podstatě neustále, a tak jsou také tímto způsobem stále častěji využívány.

## Frekvence způsobů vzdělávání

Ti, kteří daný způsob vzdělávání nabízí

Neustále:

Porovnání s r. 2019

Jak to vidí menší firmy (<50 zam.)

Podíl nabízejících	Frekvence	Podíl	Podíl	Podíl	Podíl	Porovnání s r. 2019	Jak to vidí menší firmy (<50 zam.)
82%	Přednáška	34 %	36 %	25 %	5 %	-8	26%
63%	Konference	35 %	35 %	18 %	11 %	-8	20%
60%	Workshop	35 %	35 %	23 %	7 %	-10	23%
58%	E-learning	62 %	21 %	12 %	5 %	+3	42%
49%	Koučování	52 %	22 %	20 %	6 %	-7	53%
47%	Externí video kurzy	64 %	13 %	17 %	6 %	+6	38%
40%	Interní video kurzy	60 %	25 %	8 %	8 %	x	43%
38%	Projektové učení	62 %	15 %	15 %	8 %	-2	58%

■ neustále/ průběžně, jak kdo potřebuje

■ pravidelně jednou, několikrát za rok

■ jednorázově - když se nasbírá dostatečný počet zájemců nebo

■ v jiné frekvenci

# Motivace zaměstnanců ve firemním vzdělávání a čas na studium



# Přehled, jak firmy motivují své zaměstnance ke studiu

Firmy s motivací zaměstnanců příliš nepracují. Motivací zaměstnanců ke studiu jsou hlavně kurzy zdarma, kurzy, které zaměstnanec skutečně potřebuje (i proto, že jsou navázané na reálné pracovní problémy) nebo které zlepšují jeho uplatnění. Skutečné způsoby motivace (např. odměnu pro nejlepší studenty) využívá minimum firem.

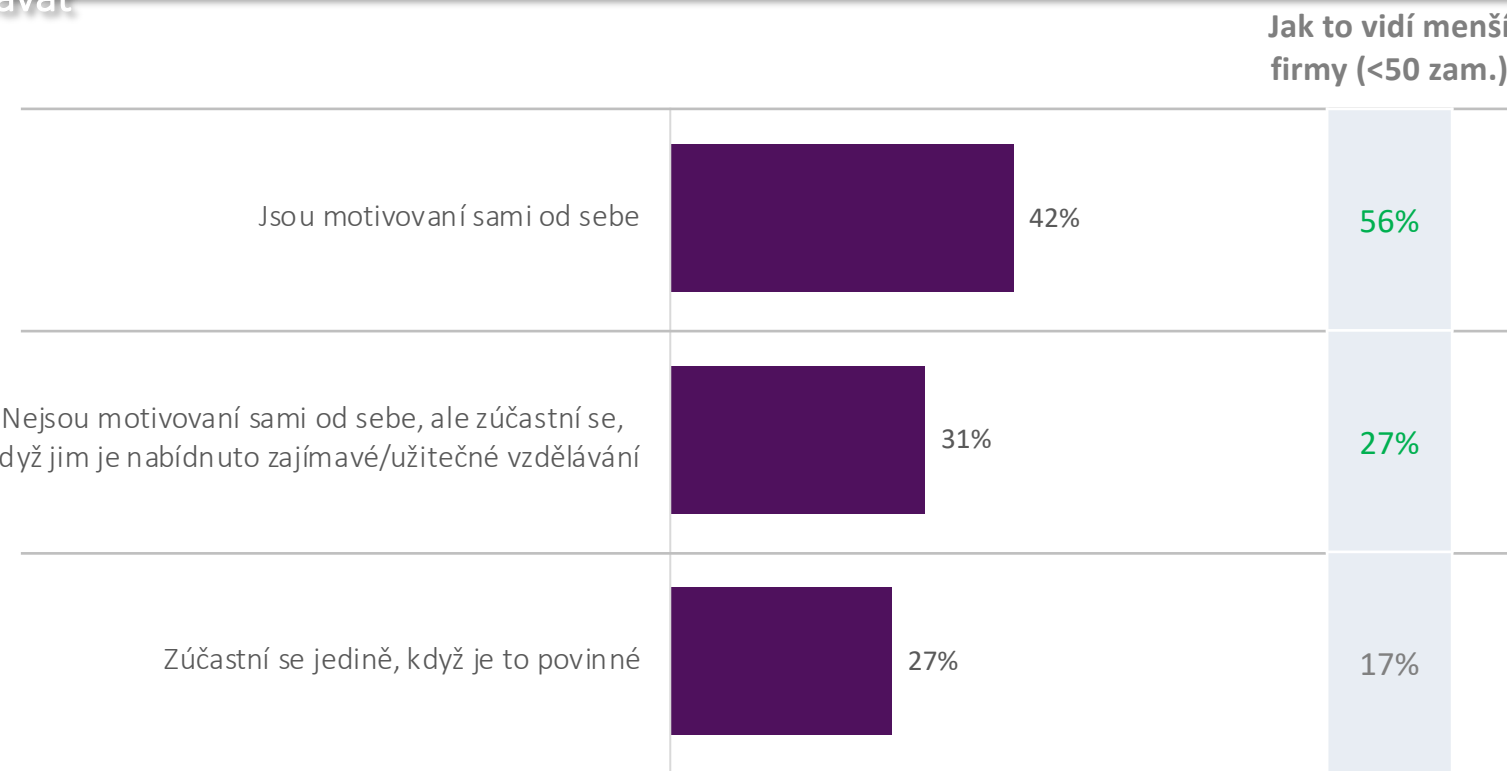
## Jak firmy motivují své zaměstnance ke studiu

		Porovnání s r. 2019	Jak to vidí menší firmy (<50 zam.)
Poskytujeme zaměstnancům vzdělání zcela zdarma	69%	-2	52%
Nabízíme takové vzdělání, které zaměstnanec potřebuje, pak není potřeba ho motivovat	50%	-7	42%
Manažeři/šéfové týmů sami motivují svůj tým svými způsoby	46%	x	28%
Je v zájmu samotného zaměstnance, aby se dál vzdělával	40%	x	46%
Nabízíme takové vzdělání, které mu pomůže v kariérním růstu	39%	-8	33%
Vzdělávání vychází z reálných problémů, které se ve firmě dějí, to jako motivace stačí	39%	-14	38%
Certifikát - zaměstnanci po složení závěrečného testu obdrží certifikát	37%	-2	24%
Nabízíme atraktivní kurzy, na které by se jinak zaměstnanci jako soukromé osoby nedostali	22%	-4	21%
Exkluzivita - některé formy vzdělávání jsou dostupné jen pro vybrané zaměstnance	21%	-1	14%
Interaktivita - organizujeme kurzy, do kterých se můžou účastníci zapojit	21%	0	15%
Pravidelná kontrola, jak se kdo vzdělává	18%	x	11%
Neustále obměňujeme nabídku vzdělávání - nové je vždy zajímavé	15%	-1	9%
Vyhrazujeme zaměstnancům konkrétní čas na vzdělávání	11%	-3	10%
Restrikce - účastnit se vzdělávání je nutná podmínka, např. pro využívání služebního auta, mobilu, home...	9%	-5	3%
Spoluúčasť - zaměstnanci si přispívají	7%	-2	7%
Využíváme jiné způsoby motivace	4%	-4	3%
Odměna pro nejlepší studenty/ ty, kteří se nejvíce účastní	3%	-1	4%
Nevyužíváme žádné způsoby motivace	3%	-2	7%

# Zaměstnanců motivovaných se vzdělávat sami od sebe je asi polovina, v menších firmách jich je více než v těch větších.

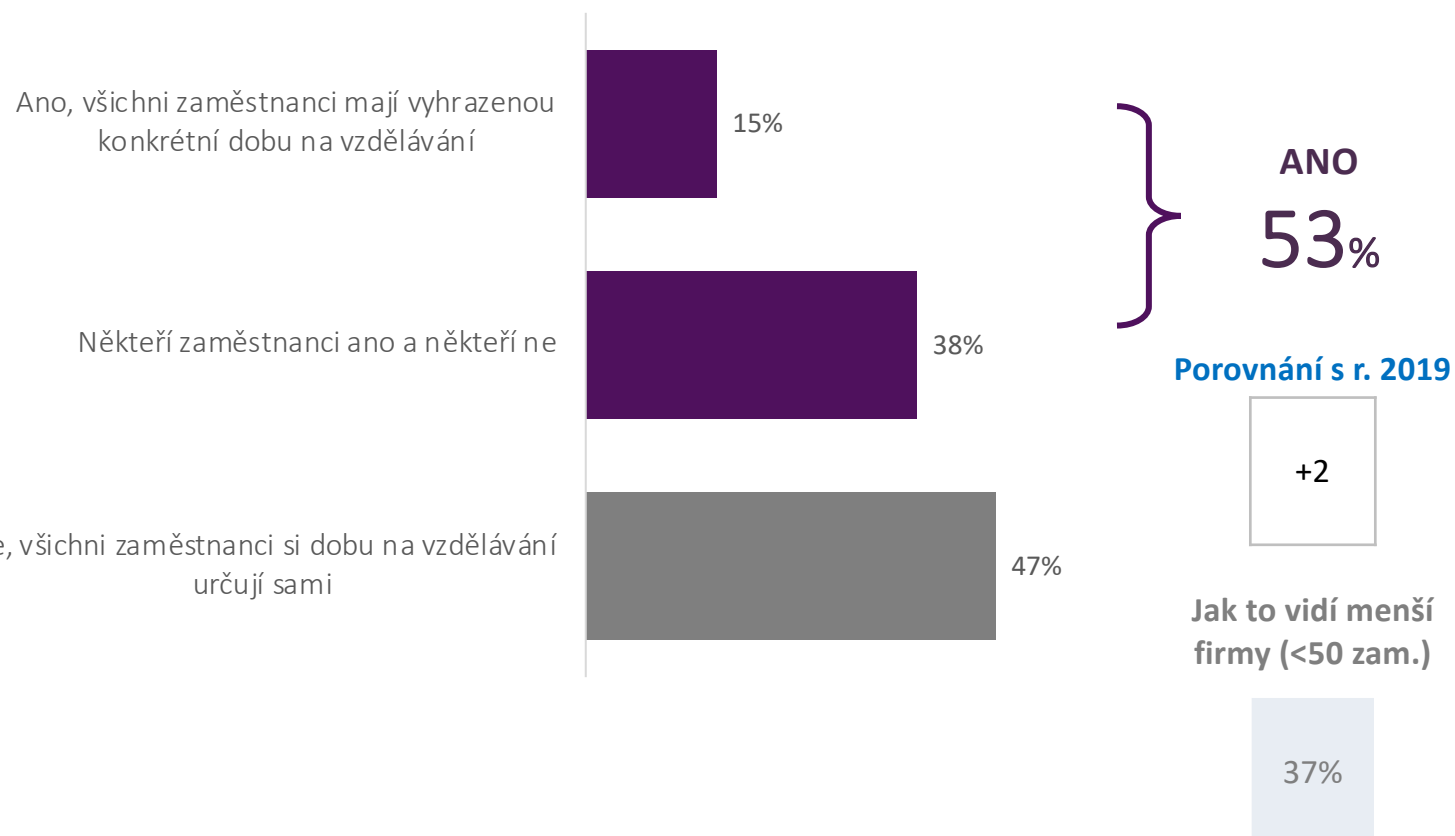
Cca 2/5 zaměstnanců z větších firem je motivovaných se vzdělávat sami od sebe, u menších firem do 50 zaměstnanců je to však více než polovina.

Rozdělení zaměstnanců do skupin podle toho, do jaké míry jsou motivováni se vzdělávat



F4. Rozdělte zaměstnance vaší firmy do těchto skupin podle toho, do jaké míry jsou sami motivováni se vzdělávat, rozvíjet. Součet musí dávat 100%.

## Mají zaměstnanci vyhrazený čas na vzdělání?



## Čas na studium si často určují zaměstnanci.

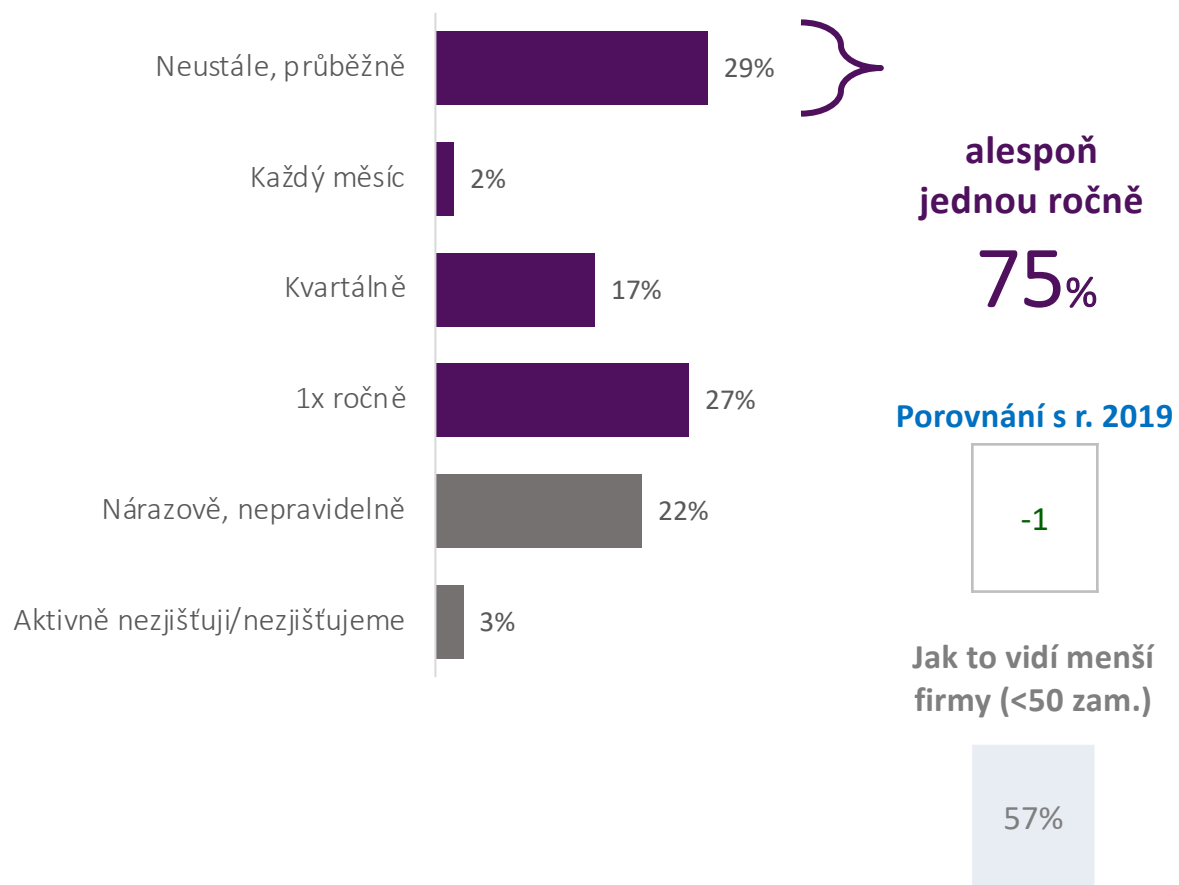
Až polovina firem nechává čas určený na vzdělávání nevyjasněný. U časově neukotvených forem (online) je to pak problematické – může vytvářet konfliktní zóny, kdy je vhodné nebo naopak nevhodné studovat.

# Plánování, rozhodování, nákup a vyhodnocení firemního vzdělávání





## Jak často se zjišťují aktuální potřeby zaměstnanců



**Téměř všechny firmy zjišťují aktuální vzdělávací potřeby zaměstnanců, polovina však jen nárazově nebo jen 1x za rok.**

Alespoň jednou ročně zjišťují aktuální potřeby zaměstnanců  $\frac{3}{4}$  větších firem. U menších firem do 50 zaměstnanců jsou to ale méně než  $\frac{3}{5}$ .

Nejvíce firem zjišťuje potřeby neustále, průběžně (29 % firem) nebo pak jen 1x ročně (27% firem).

# Firmy deklarují, že nějaké vzdělávací plány nastavují.

9 z 10 větších firem nastavuje svým zaměstnancům nějaké vzdělávací plány. Mezi firmami do 50 zam. jsou to jen 3/4. Nejčastěji je nastavují manažeři pro svůj tým.

## Nastavují svým zaměstnancům nějaké vzdělávací plány?

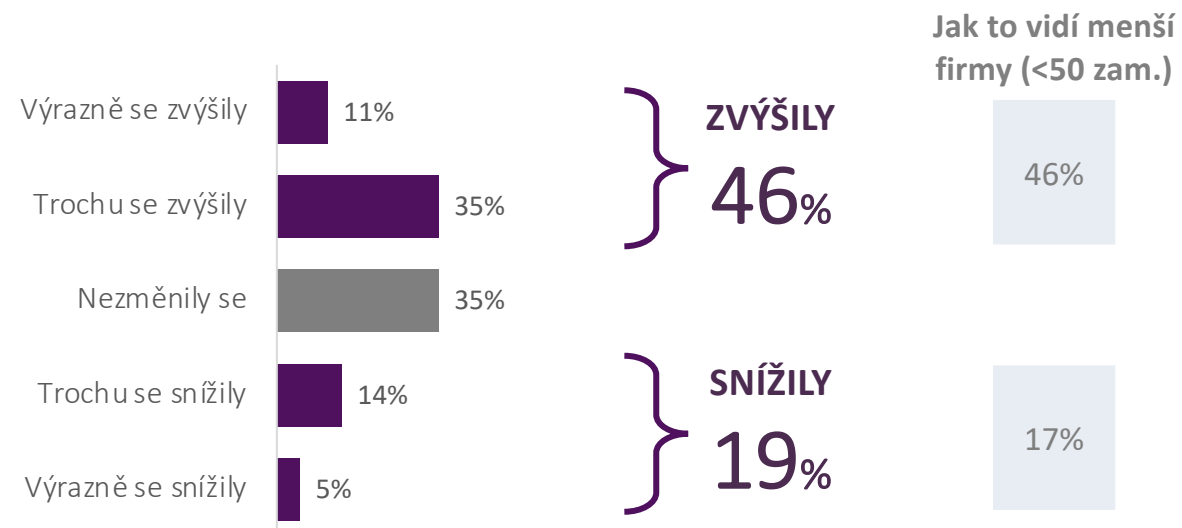
Jak to vidí menší firmy (<50 zam.)

Manažeři/šéfové týmů je nastavují pro svůj tým	48%	23%
Zaměstnanci sami přichází se svými požadavky	37%	36%
Pravidelné individuální pohovory s každým zaměstnancem	35%	34%
Přednastavené plány pro skupiny zaměstnanců (např. výroba, logistika, obchodní zástupci, apod.)	31%	15%
Jinak	5%	5%
Ne, žádné vzdělávací plány nemáme	10%	24%

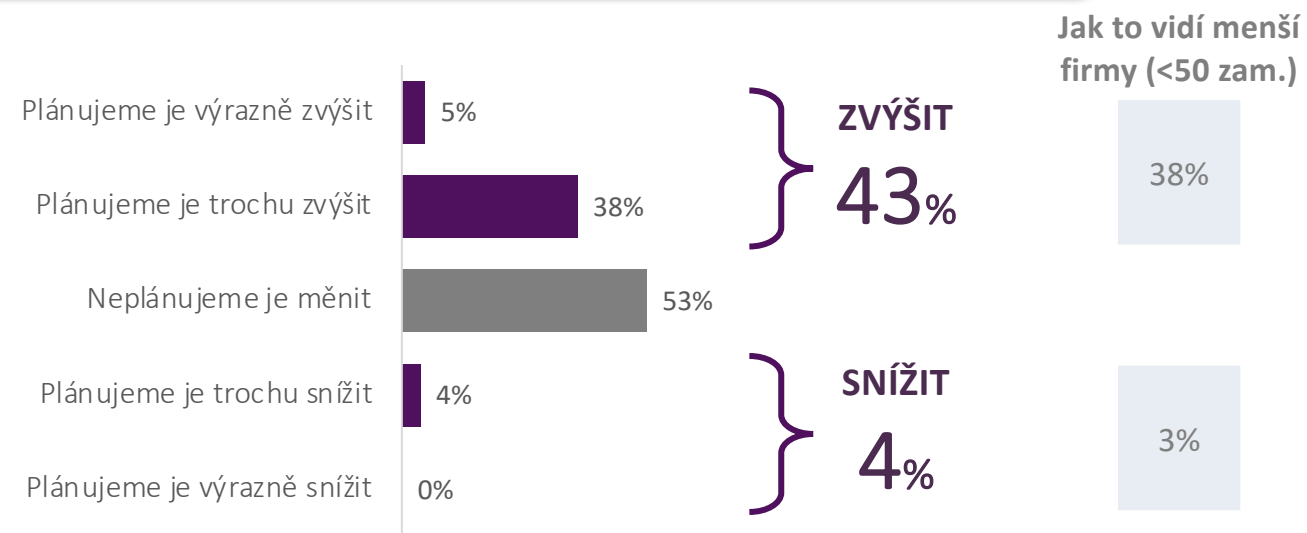
# Výdaje na vzdělávání a rozvoj se zvýšily.

Výdaje firem na vzdělání se v současné době zvyšují a jejich nárůst plánují či očekávají i do blízké budoucnosti.

## Současné výdaje na vzdělávání a rozvoj v porovnání s r.2019



## Plánované změny ve výdajích v následujících 1-2 letech



G10. Jak se změnil celkový výdaje na vzdělávání a rozvoj ve vaší firmě oproti situaci v roce 2019?  
G11. Plánujete nějaké změny, pokud jde o celkové výdaje na vzdělávání a rozvoj ve vaší firmě v následujících 1-2 letech?

# Způsoby vyhodnocování přínosu vzdělávání

Nejčastější formou hodnocení je **zpětná vazba od účastníků**, tou se aktivity vyhodnocují u čtyřech z pěti velkých firem. Další formou jsou **celoroční hodnotící pohovory**. Mírně narostl podíl těch firem, které nijak nevyhodnocují.

## Jak firma vyhodnocuje aktivity

			Porovnání s r. 2019	Jak to vidí menší firmy (<50 zam.)
podle zpětné vazby od účastníků (jak se jim konkrétní vzdělávací aktivita líbila, jak byla přínosná)	Zpětná vazba	83%	0	69%
na základě celoročních hodnotících pohovorů (360° apod.)	Hodnotící pohovory	44%	x	32%
podle tvrdých čísel o výkonu firmy (např. počet zakázek, míra chybovosti, počet vyrobených kusů apod.)	Tvrdá čísla	16%	-5	20%
podle výsledků kontrolních testů		13%	-10	5%
podle počtu účastníků vzdělávacích aktivit		11%	-2	3%
jinak		8%	x	12%
nijak, nevyhodnocujeme		6%	+5	13%

# Online vzdělávání

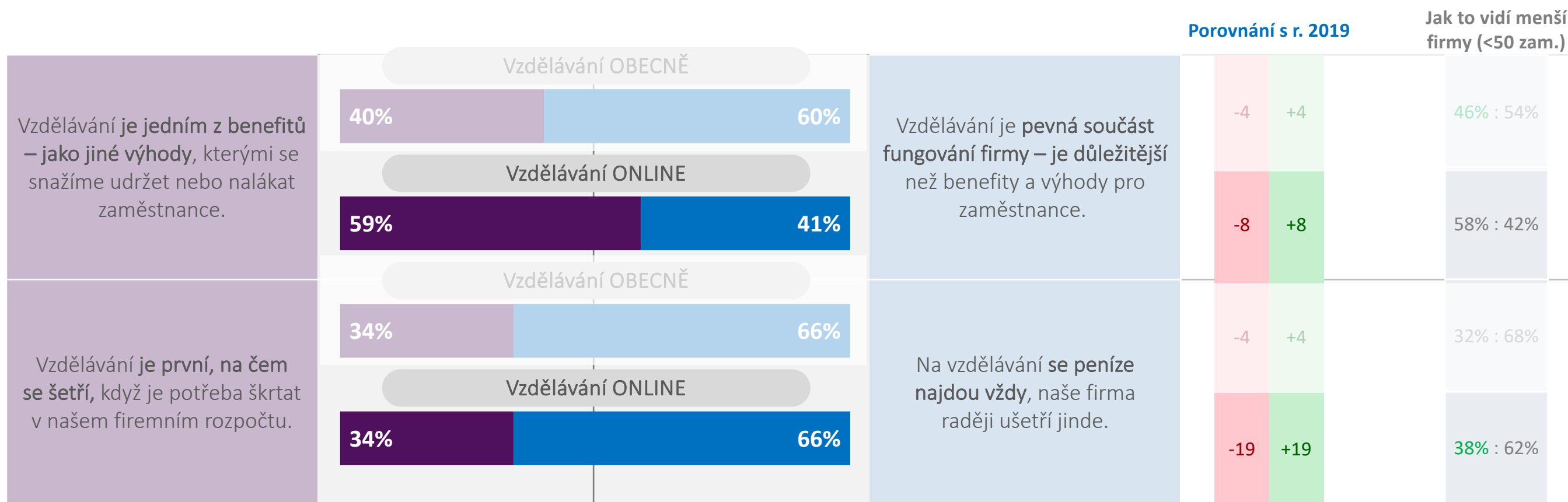


# Postavení online ve firemním vzdělávání 1/2

Online vzdělávání je v porovnání s rokem 2019 méně často vnímáno jako benefit a naopak častěji jej firmy berou jako důležitou součást fungování firmy. Přesto zůstává nadále (na rozdíl od vzdělávání obecně) pro většinu firem spíše benefitem.

Peníze na něj vždy najdou 2/3 firem.

## Důležitost online vzdělávání ve firmě



C1. Který z následujících výroků lépe vyjadřuje, jak přistupuje vaše firma ke vzdělávání svých zaměstnanců?

H3. Který z následujících výroků lépe vyjadřuje, jak ve vaší firmě vnímáte online vzdělávání?

# Jak si stojí online vzdělávání – váha a vize

79 % firem (o 7 p.b. více, než v r. 2019) je přesvědčeno, že online vzdělávání se může plnohodnotně vyrovnat klasickým formám vzdělávání, pokud je dobře připraveno a nastaveno, a zároveň 49% firem věří, že se v budoucnosti online vzdělávání stane hlavní formou vzdělávání (o 11 p.b. více, než v r. 2019). Roste i jeho obliba. Stále se však **83% firem domnívá** že by vzdělávání ve firmě nemohlo probíhat pouze online.

## Názor na online vzdělávání

			Porovnání s r. 2019	Jak to vidí menší firmy (<50 zam.)
Online vzdělávání se může plnohodnotně vyrovnat klasickým formám vzdělávání, když je dobře připraveno a nastaveno.	Váha	79% / 21%	+7 / -7	80% : 20%
Online vzdělávání se v budoucnu stane hlavní formou vzdělávání ve firmách.	Budoucnost	49% / 51%	+11 / -11	56% : 44%
Online vzdělávání může jít i do hloubky daného tématu, je potřeba jen najít ten správný online kurz.	Hloubka tématu	49% / 51%	x / x	53% : 47%
Online vzdělávání je vhodné i pro dlouhodobé systematické vzdělávání všech zaměstnanců, když se nastaví efektivně a je atraktivní.	Specifická	47% / 53%	x / x	42% : 58%
Více mi vyhovuje online vzdělávání – nabízí pro mě osobně více výhod.	Preference	35% / 65%	+12 / -12	36% : 64%
Veškeré vzdělávání v naší firmě probíhá nebo by klidně mohlo probíhat online, prezenční vzdělávání není potřeba.	Nutnost prezenze	17% / 83%	x / x	22% : 78%

# Důvody pořízení online vzdělávání

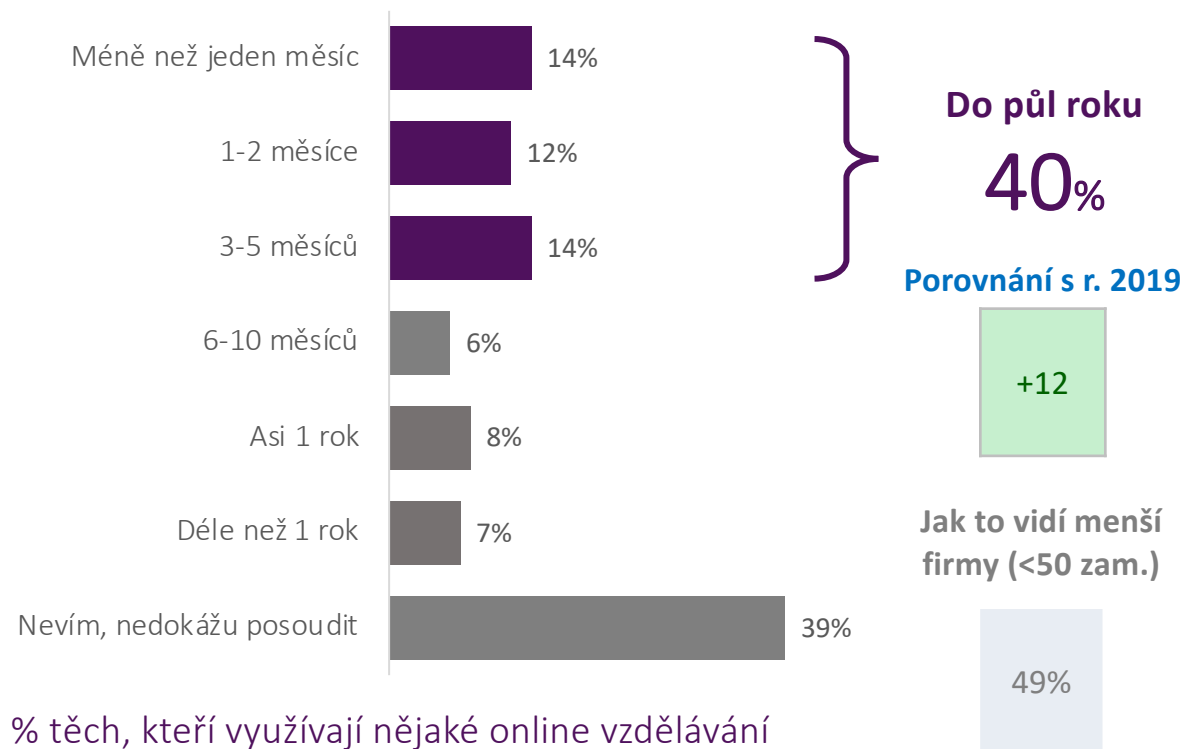
Hlavními důvody pořízení online vzdělávání je jeho **flexibilita** nebo **snaha odbourat nutnost svolat větší počet lidí na jedno místo v jeden čas**. Významným důvodem se ale během posledních let stala **koronavirová pandemie**, která měla značný vliv na omezení osobních kontaktů. Výrazně méně častým důvodem byla v porovnání s 2019 snaha ušetřit.

## Důvody pořízení online vzdělávání

% těch, kteří využívají nějaké online vzdělávání	Porovnání s r. 2019		Jak to vidí menší firmy (<50 zam.)
	2020	2019	
Nabídnout takovou formu vzdělávání, která je časově/místně flexibilní	56%	-6	53%
Během pandemie (např. proto, abychom nabídli pracovní náplň v době omezených kontaktů)	53%		38%
Odbourat nutnost dojíždět, svolat větší počet lidí na jedno místo v jeden čas	43%	+15	38%
Nabídnout moderní/atraktivní formu vzdělávání	42%	-2	32%
Snazší administrace než u prezenčního vzdělávání	27%		16%
Snížit náklady na vzdělávání	25%	-12	27%
Dopřát možnost se vzdělávat i těm, na které by se jinak nedostalo	24%	0	11%
Jednodušeji udržovat stejnou úroveň znalostí/dovedností napříč firmou	23%	0	20%
Jediná možnost vzdělávání při práci na dálku	23%		22%
Pro usnadnění/zjednodušení onboardingu nových zaměstnanců	20%	-8	18%
Chtěli jsme nabídnout novou, svěží formu benefitu	18%	+4	10%
Chuť vyzkoušet něco nového	15%	-8	16%
Zrychlit dobu, za kterou se zaměstnanci něco naučí	14%	-8	16%
Prudce narostl počet zaměstnanců ve firmě	5%	0	4%
Jiné	5%	-4	6%



## Jak dlouho trvalo pořízení online vzdělávání



# Pořízení online vzdělávání je čím dál jednodušší.

Firmy, kterým trvá pořízení online vzdělávání déle než půl roku, nejsou výjimkou, jejich podíl ale klesá. Potřebný čas na pořízení online vzdělávání se ale ve firmách různí a řada respondentů ho nedokáže posoudit.

# Hlavní silné a slabé stránky online vzdělávání

Nejocetovanějšími výhodami jsou flexibilita z hlediska času, místa a tempa studujících a možnost studovat ihned, bez čekání, s možností se ke studiu opakovaně vrátit. Naopak největší nevýhodou je nemožnost s lektorem osobně řešit konkrétní případy a tendence nevěnovat se vzdělání plně, jako při fyzické účasti.

## TOP6 výhod online vzdělávání

## TOP6 nevýhod online vzdělávání

Zaměstnanci mohou studovat kdekoli, i v pohodlí domova

**Nezávislé na místě**

67%

Zaměstnanci nemusí nikam osobně jezdit, ztrácet čas cestováním na místo a čekáním

**Bez cestování**

59%

Zaměstnanci se mohou k čemukoli opakovaně vrátit

**Možnost opakování**

58%

Zaměstnanci mohou studovat kdykoli, když na to mají čas

**Nezávislé na čase**

57%

Studium je dostupné ihned, není třeba čekat až se přihlásí dost uchazečů nebo až bude kurz vypsán

**Bez čekání**

55%

Nezávislost - každý studuje svým tempem a podle svých potřeb

**Podle potřeb**

49%

Nelze vést diskuzi s lektorem a řešit s ním konkrétní případy, situace

**Bez diskuze**

56%

Člověk má tendenci nevěnovat se vzdělání plně, odepisuje na e-maily apod.

**Odvádí pozornost**

56%

Je obtížné udržet pozornost a soustředit se, když chybí kontakt s živým člověkem

**Bez kontaktu**

42%

Kurz nelze přizpůsobit přesně na míru potřebám uchazečů (možnost ovlivnit průběh a dění kurzu)

**Obsahově neflexibilní**

38%

Nelze si reálně vyzkoušet nějaké úkoly, činnosti

**Bez vyzkoušení**

36%

Je vhodné pouze pro vybrané oblasti a účely

**Účelově omezené**

32%



H10. Níže vidíte, co jiní lidé oceňují na online vzdělávání. Které z těchto výhod online vzdělávání jsou důležité pro Vás osobně? Vyberte libovolný počet odpovědí.

H11. Níže vidíte, co jiní lidé naopak považují za nevýhody online vzdělávání. Které z těchto nevýhod by nejvíce vadily Vám osobně? Vyberte libovolný počet odpovědí.



**Tomáš Ervín  
Dombrovský**

+420 725 072 166

tomas.dombrovsky@lmc.eu

