

# Analýza regionálneho trhu práce v Košickom samosprávnom kraji

## Príloha I. Vyhodnotenie dotazníkového prieskumu – zamestnávateľia



Košický samosprávny kraj

# **Analýza regionálneho trhu práce v Košickom samosprávnom kraji**

## **Príloha I. Vyhodnotenie dotazníkového prieskumu – zamestnávateľia**



Košický samosprávny kraj

Košice, jún 2005

*Názov:* Vyhodnotenie dotazníkového prieskumu – zamestnávateľa

*Vydavateľ:* Košický samosprávny kraj

*Kontaktná osoba:* Ing. Zuzana Jusková

*tel.:* 055 726 82 21

*e-mail:* [juskova.zuzana@kosice.regionet.sk](mailto:juskova.zuzana@kosice.regionet.sk)

*www.kosice.regionet.sk*

*Grafická príprava a sadzba:* Mgr. Svetozár Šomšák



*Projekt č. 2002/000.610-15 „Rozvoj Strategických Akčných Plánov a Budovanie Partnerstva na Regionálnej, Subregionálnej a Miestnej Úrovni“, bol spolufinancovaný Európskou Úniou.*

# Obsah

Autori a spoluautori	4
<b>1. Vyhodnotenie dotazníkového prieskumu zameraného na potreby zamestnávateľov v oblasti rozvoja ľudských zdrojov v jednotlivých sektoroch a okresoch Košického samosprávneho kraja</b>	<b>5</b>
A: Všeobecné informácie	7
B: Profil z pohľadu zamestnanosti	9
C: Prijímanie nových zamestnancov a rozvoj ľudských zdrojov	17
D: Ďalšie vzdelávanie	26
<b>2. Dotazník pre zamestnávateľov</b>	<b>33</b>
A: Všeobecné informácie	34
B: Profil z pohľadu zamestnanosti	34
C: Prijímanie nových zamestnancov a rozvoj ľudských zdrojov	36
D: Ďalšie vzdelávanie	40
E: Identifikačné údaje	43

**Autori:**

*Ing. Pavol Hric; doc. RNDr. Oto Hudec, CSc.; Ing. Zuzana Jusková; Ing. Mária Kokardová; RNDr. Andrej Steiner, CSc.; Ing. Ján Petr; prof. Ing. Gejza Timčák, CSc.; Ing. Nataša Urbančíková, PhD.; Ing. Zuzana Záborská*

**Spolupracovali:**

*Mgr. Martin Bötcher; Ing. Mária Cengelová; Ing. Dušan Daniel; PhDr. Daniela Jutková; Mgr. Andrea Kacsmariková; PaedDr. Vladimír Klein; JUDr. Michal Komara; Ing. Júlia Kostolná; Ing. Milan Polča; Ing. Monika Rusnačková; Ing. Peter Ťapák*

# 1. Vyhodnotenie dotazníkového prieskumu zameraného na potreby zamestnávateľov v oblasti rozvoja ľudských zdrojov v jednotlivých sektoroch a okresoch Košického samosprávneho kraja

V období november 2004 až január 2005 bol realizovaný dotazníkový prieskum zameraný na potreby zamestnávateľov v oblasti rozvoja ľudských zdrojov v jednotlivých sektoroch a okresoch Košického samosprávneho kraja. Prieskum bol súčasťou analýzy dopytovej strany trhu práce a bol spracovaný v rámci projektu „Rozvoj strategických akčných plánov zamestnanosti a budovanie partnerstva na regionálnej, sub-regionálnej a miestnej úrovni“ finančne podporovaného programom Európskej únie PHARE, ktorého realizátormi sú samosprávne kraje v Slovenskej republike.

Prieskum bol realizovaný formou dotazníkov, ktoré boli spracované ako výstup spoločných stretnutí riadiaceho tímu projektu na národnej úrovni s expertným tímom na úrovni Košického samosprávneho kraja. Pôvodný dotazník, ktorý je realizovaný na celonárodnej úrovni bol doplnený o otázky expertného na krajskej úrovni tímu. Doplnené boli otázky týkajúce sa problematiky rodovej rovnosti a opatrení na zosúladienie pracovného a rodinného života.

Dotazník je rozdelený na tri časti:

- A. Všeobecné informácie;
- B. Profil z pohľadu zamestnanosti;
- C. Prijímanie nových zamestnancov a rozvoj ľudských zdrojov;
- D. Ďalšie vzdelávanie;
- E. Identifikačné údaje.

Kompletné znenie dotazníka je prílohou tejto správy.

## Výber vzorky

V prieskume bolo potrebné zistiť čo najviac zamestnávateľov, ktorí sa vyznačujú:

- významnosťou z hľadiska počtu zamestnancov a dôležitosťou,
- stabilnou perspektívou rozvoja do budúcnosti,
- tradíciou a udržateľnosťou,
- aktivitami v perspektívnom, kľúčovom odvetví alebo v odvetví význačného záujmu KSK (v ktorých sa predpokladá konkurencieschopnosť v budúcnosti).

Prieskum je reprezentatívny geograficky opierajúci sa o okresnú štruktúru a čiastočne podľa sektorov. Nebolo účelné vybrať reprezentatívnu vzorku podľa veľkosti štatistických jednotiek, keďže veľké podniky tvoria iba jedno percento z hľadiska počtu. Štatistický úrad SR eviduje štatistické jednotky podľa bývalej okresnej štruktúry, pozostávajúcej z 11 okresov v KSK: Gelnica, Košice I, Košice II, Košice III, Košice IV, Košice-okolie, Michalovce, Rožňava, Sobrance, Spišská Nová Ves a Trebišov. V prvom kroku bola vybraná tzv. základná vzorka (100 organizácií s viac ako 50 zamestnancami) a tzv. doplnková vzorka (200 organizácií s počtom zamestnancov menším ako 50).

## Geografická reprezentatívnosť:

Nakoľko v predmete záujmu boli v širšom rámci ľudské zdroje, v užšom rámci zamestnanosť, geografická reprezentatívnosť sa opiera v prvom rade o priemerný počet evidovaných zamestnancov a v druhom rade o počet obyvateľov podľa okresov. Zároveň boli v každom okrese vybrané štatistické jednotky so stabilnou perspektívou rozvoja do budúcnosti.

## Zastúpenie podľa sektorov:

Vychádzalo sa z regionálnej, hrubej pridanej hodnoty v KSK a jej štruktúry podľa Odvetvovej klasifikácie ekonomických činností (OKEČ).

## Zastúpenie podľa právnej formy:

V základnej vzorke tvorili ziskové organizácie 65% a neziskové 35%. Iba čiastočne bola zohľadnená právna forma v užšom členení (akciové spoločnosti, rozpočtové organizácie...)

## Postup prác pri tvorbe vzorky:

1. Špecifikácia perspektívnych, kľúčových odvetví a odvetví význačného záujmu KSK (na základe konzultácie s úradom KSK).
2. Špecifikácia odvetví s perspektívou rozvoja do budúcnosti a tradíciou podľa okresov.
3. Percentuálne prepočítanie počtu organizácií do vzorky podľa okresov.
4. Výber organizácií do vzorky podľa stanovených kritérií – vytvorená vzorka bola o niečo väčšia ako 100, ak by sa nedala zlomiť neochota v niektorých organizáciách.
5. Výber doplnkovej vzorky podľa podobných kritérií ako v základnej okrem kritéria ziskové/neziskové organizácie.

## Zdroje použité pri výbere vzorky:

1. Regióny Slovenska (ŠÚ SR 2004).
2. Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja KSK.
3. Dôvodová správa k Vyhodnoteniu plnenia Programu hospodárskeho a sociálneho rozvoja Košického samosprávneho kraja.
4. Osobné konzultácie s predstaviteľmi Odboru regionálneho rozvoj KSK.
5. [http://www.mesa10.sk/cdata/636/Kosice\\_FINAL.pdf](http://www.mesa10.sk/cdata/636/Kosice_FINAL.pdf)
6. <http://www.infostat.sk/ELIS/RES/okec.html>

## Realizácia prieskumu

Prieskum bol realizovaný dvomi spôsobmi.

### 1. Základná vzorka

V rámci dotazníkového prieskumu bolo anketármi oslovených 100 organizácií v Košickom samosprávnom kraji, ktoré boli vybraté na základe vzorky. Anketári boli vopred zaškolení. V rámci školenia im boli detailne vysvetlené jednotlivé časti dotazníka, objasnené znenie jednotlivých otázok tak, aby ich bolo možné vysvetliť pri realizácii prieskumu, ako aj poskytnuté materiály, ktoré by mohli uľahčiť prieskum. Okrem toho im bol vysvetlený postup praktickej realizácie prieskumu. Všetci anketári obdržali splnomocnenie od KSK, ktoré ich oprávňovalo na realizáciu prieskumu a ktoré zaručovalo anonymitu oslovených organizácií. Zároveň bol spracovaný sprievodný list, ktorý vysvetľoval podstatu prieskumu a účel jeho využitia. Anketári boli zaškolení v Inštitúte regionálneho a komunálneho rozvoja TU v Košiciach. Anketári oslovili vybrané podniky telefonicky, e-mailom a osobne a v prípade neochoty spolupracovať na prieskume, boli následne oslovené organizácie, figurujúce ako náhradné v procese výberu vzorky. V prípade záujmu o spoluprácu, anketári osobne navštívili vybrané organizácie. Pokiaľ si organizácia nepriala osobnú návštevu anketára, po vzájomnej dohode bola vybraná najvhodnejšia forma vyplnenia dotazníka a jeho následného doručenia (pošta, fax, e-mail, osobne), pričom anketári v prípade požiadania poskytli podporu pri vyplnení dotazníka.

### 2. Doplnková vzorka

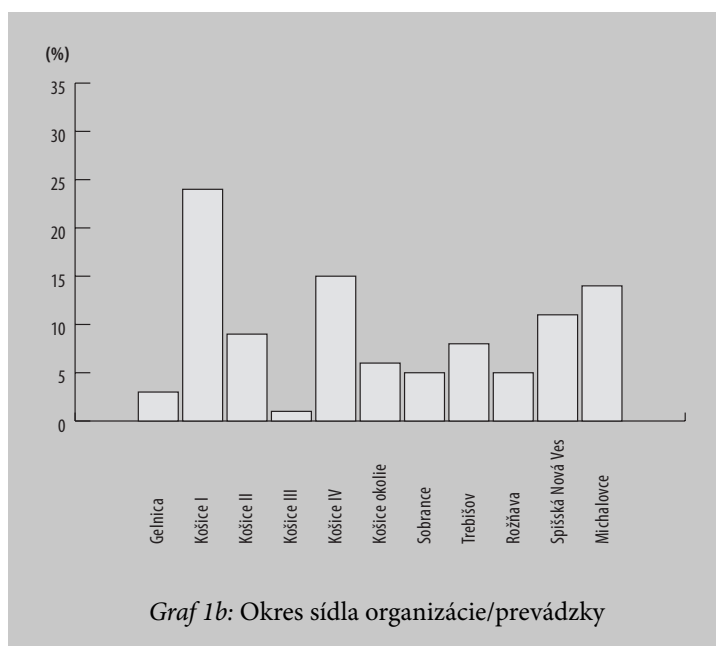
V rámci dotazníkového prieskumu bolo zároveň oslovených 200 organizácií – malých a stredných podnikov formou zaslania dotazníka poštou. Na základe skúsenosti s podobne realizovanými prieskumami sa očakávala pomerne nízka návratnosť (10 – 15 % dotazníkov), čo sa potvrdilo aj v prípade uvedeného prieskumu.

## Základné údaje

Prieskumu sa zúčastnilo 131 organizácií, z toho 95 ziskových (72,5 %) a 36 neziskových (27,5 %). Najviac organizácií bolo z okresu Košice a Košice IV (spolu 39 %), najnižšie zastúpenie mal okres Košice 3 (1 %). Tabuľka 1 a grafy 1a a 1b detailne uvádzajú počet organizácií podľa okresov a ich percentuálne zastúpenie v prieskume.

## Výsledky

Pri výsledkoch je stále uvedené znenie otázky presne podľa formulácie v dotazníku. Následne je otázka vyhodnotená.



Okres sídla organizácie/prevádzky v kraji	počet	%
Gelnica	4	3
Košice I	31	24
Košice II	12	9
Košice III	1	1
Košice IV	19	15
Košice okolie	8	6
Sobrance	6	5
Trebišov	10	8
Rožňava	7	5
Spišská Nová Ves	15	11
Michalovce	18	14
Spolu	131	100

Tabuľka 1: Okres sídla organizácie v košickom samosprávnom kraji

**A: VŠEOBECNÉ INFORMÁCIE****Otázka č.1****1. Právna forma\*:**

A	Akciová spoločnosť	
B	Spoločnosť s ručením obmedzeným	
C	Fyzická osoba	
D	Družstvo	
E	MVO (NO, OZ)	
F	Verejný sektor (uveďte)	
G	Iné (uveďte)	

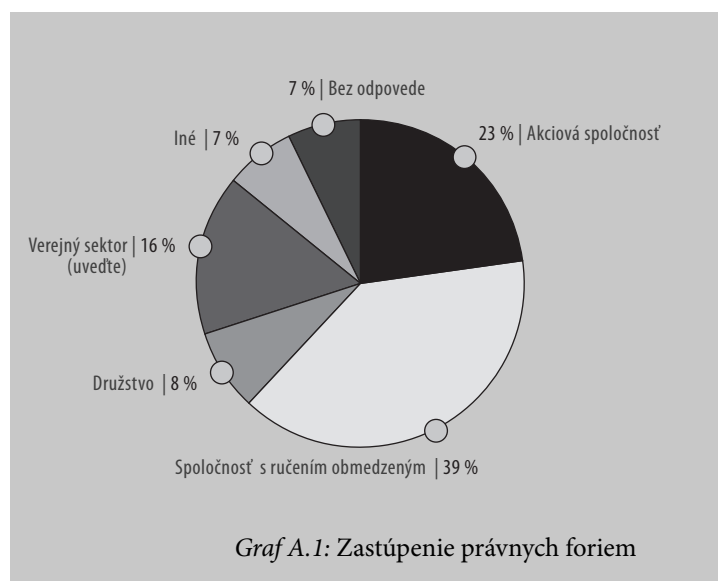
\*Křížikom označte hodiace sa.

V prieskume prevládali spoločnosti s ručením obmedzeným (39%). Tabuľka A.1 a graf A.1 udáva počet a percentuálne zastúpenie právnych foriem.

1. Právna forma	Počet	Percent
Akciová spoločnosť	30	23
Spol. s ručením obmedzeným	52	40
Družstvo	10	8
Verejný sektor (uveďte)	21	16
Iné	9	7
Bez odpovede	9	7
Celkom	131	100

Tabuľka A.1: Zastúpenie právnych foriem

Ako iné právne formy boli uvedené cirkevné organizácie, detské domovy a DSS, krajský úrad, mestá, obce, príspevkové a rozpočtové organizácie, sociálne služby, školy a štátne organizácie.



Graf A.1: Zastúpenie právnych foriem

**Otázka č. 2****2. Rok založenia:**

--	--	--	--

Medzi najčastejšie sa vyskytujúce roky založenia patria roky 1991 – 1995. 43,75 % organizácií, ktoré sa zúčastnili prieskumu spadá do tejto kategórie. 26,5 % organizácií bolo založených pred rokom 1991.

**Otázka č. 3****3.1 Hlavná oblasť činnosti (podľa OKEČ – Odvetvová klasifikácia ekonomických činností):**

	OKEČ	Popis	Od roku
A			
B			



Ako hlavná oblasť činnosti prevláda Priemyselná výroba, nasleduje Poľnohospodárstvo, poľovníctvo a lesníctvo, Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov a spotrebného tovar, Ostatné spoločenské, sociálne a osobne služby. Najmenej zastúpené je Výroba a rozvod elektriny, plynu a vody, Ťažba nerastných surovín a Hotely a reštaurácie.

Zoznam uvedených hlavných oblastí:

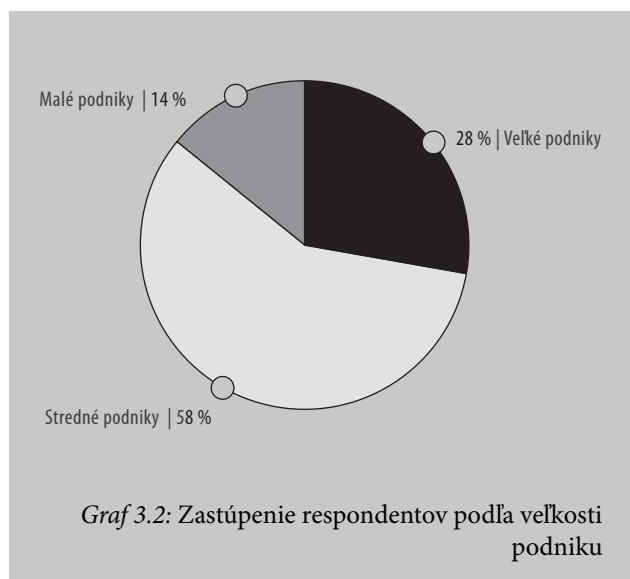
A	Poľnohospodárstvo, poľovníctvo a lesníctvo	13,13 %
C	Ťažba nerastných surovín	2,02 %
D	Priemyselná výroba	16,16 %
E	Výroba a rozvod elektriny, plynu a vody	2,02 %
F	Stavebníctvo	6,06 %
G	Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov a spotrebného tovaru	12,12 %
H	Hotely a reštaurácie	1,01 %
I	Doprava, skladovanie, pošty a telekomunikácie	3,03 %
K	Nehnutelnosti, prenájom a obchodné činnosti	9,09 %
L	Verejná správa a obrana, povinné sociálne zabezpečenie	4,04 %
M	Školstvo	9,09 %
N	Zdravotníctvo a sociálna pomoc	7,07 %
O	Ostatné spoločenské, sociálne a osobne služby	12,12 %
Q	Exteritoriálne organizácie a združenia	3,03 %

### 3.2 Patrite do skupiny\*

A	Veľké podniky	
B	Stredné podniky	
C	Malé podniky	

\*Križikom označte hodiace sa.

Stredné podniky sú zastúpené 58 %, veľké podniky 28 % a malé podniky 14 % – vid' graf 3.2.



**B: PROFIL Z POHLADU ZAMESTNANOSTI****Otázka č. 4****4.1 Celkový počet zamestnancov (fyzický stav k 30. 9. 2004)  
a forma zamestnania?**

	Forma zamestnania	Muži	Ženy	Spolu (M+Ž)
A	Plný úväzok			
B	Čiastočný úväzok			
C	Dohoda o vykonaní práce/brigáda			
D	Sezónni zamestnanci			
E	Iná forma			
F	Celkový počet zamestnancov			

Tabuľka B.4.1a uvádza celkový počet zamestnancov a formu zamestnania. Tabuľka B.4.1b uvádza percentuálny počet zamestnancov a formu zamestnania. Z uvedených tabuliek je zrejmé, že najväčší počet zamestnancov pracuje na plný úväzok (92,3 %), iné formy sú zastúpené 0,79 %. Najvyššie percentuálne zastúpenie žien je tiež vo forme plného úväzku, ženy však menej ako muži využívajú formu sezónneho zamestnania a Dohodu o vykonaní práce, častejšie ako muži však pracujú na čiastočný úväzok, resp. využívajú iné formy zamestnania.

	Muži	Ženy	Spolu
Plný úväzok	15 618	10 586	26 204
Čiastočný úväzok	227	312	539
Dohoda o vykonaní práce/brigáda	738	251	989
Sezónni zamestnanci	309	90	399
Iná forma	68	156	224
Spolu	16 960	11 395	28 355

Tabuľka B.4.1a: Celkové zastúpenie mužov a žien podľa formy zamestnania

	Muži	Ženy	Spolu
Plný úväzok	59,60 %	40,40 %	92,30 %
Čiastočný úväzok	42,12 %	57,88 %	1,90 %
Dohoda o vykonaní práce/ brigáda	74,62 %	25,38 %	3,48 %
Sezónni zamestnanci	77,44 %	22,56 %	1,41 %
Iná forma	30,36 %	69,64 %	0,79 %
Spolu	59,81 %	40,19 %	99,88 %

Tabuľka B.4.1b: Percentuálne zastúpenie mužov a žien podľa formy zamestnania

**4.2 Iné pracovné miesta**

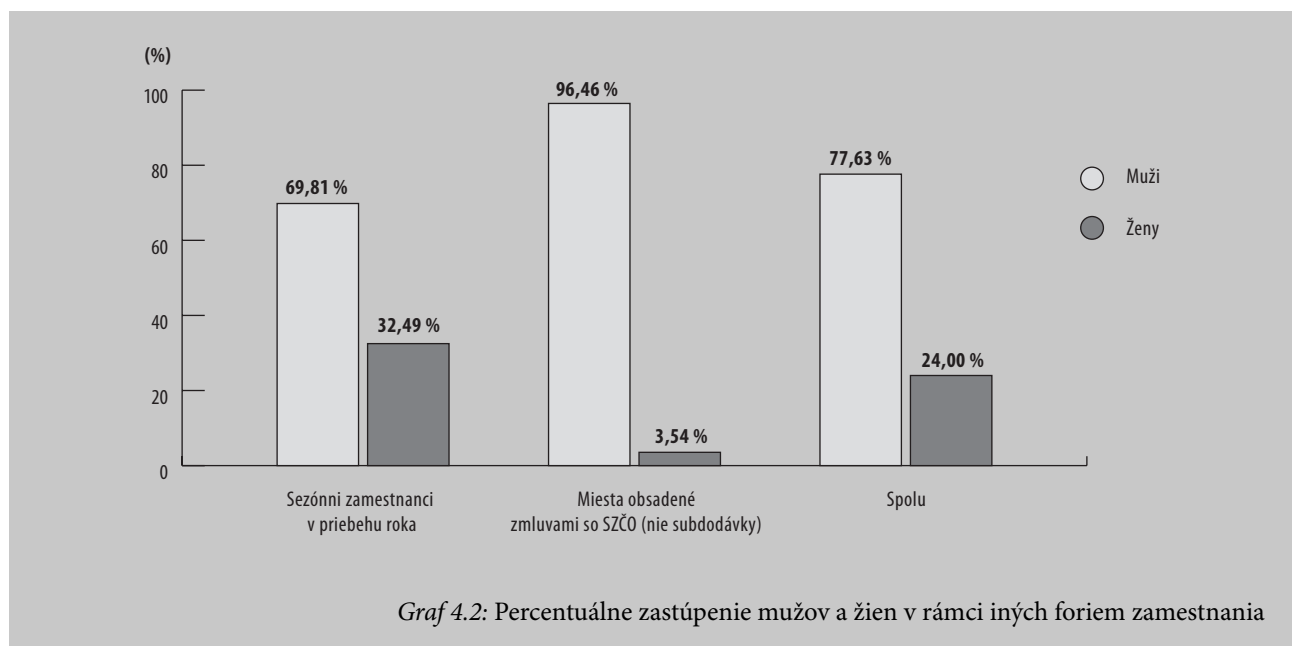
		Muži	Ženy	Spolu (M+Ž)
A	Sezónni zamestnanci v priebehu roka			
B	Miesta obsadené zmluvami so SZČO (nie subdodávky)			

Tabuľka 4.2 uvádza percentuálne zastúpenie mužov a žien v rámci iných foriem zamestnania. Prevládajú sezónni zamestnanci v priebehu roka (70,67%), miesta obsadené zmluvami so SZČO predstavujú 29,33 %.

	Muži	Ženy	Spolu
Sezónni zamestnanci v priebehu roka	69,81 %	32,49 %	70,67 %
Miesta obsadené zmluvami so SZČO (nie subdodávky)	96,46 %	3,54 %	29,33 %

Tabuľka 4.2: Percentuálne zastúpenie mužov a žien v rámci iných foriem zamestnania

Z grafu 4.2 vyplýva, že v prípade iných foriem zamestnania jednoznačne prevládajú muži, čo predstavuje 96,46 % zo všetkých takto obsadených miest, 32,49 % zo všetkých sezónnych zamestnancov v priebehu roka sú ženy.



Graf 4.2: Percentuálne zastúpenie mužov a žien v rámci iných foriem zamestnania

#### Otázka č. 5

5. Koľko zamestnancov momentálne pracuje v nasledujúcich oblastiach?

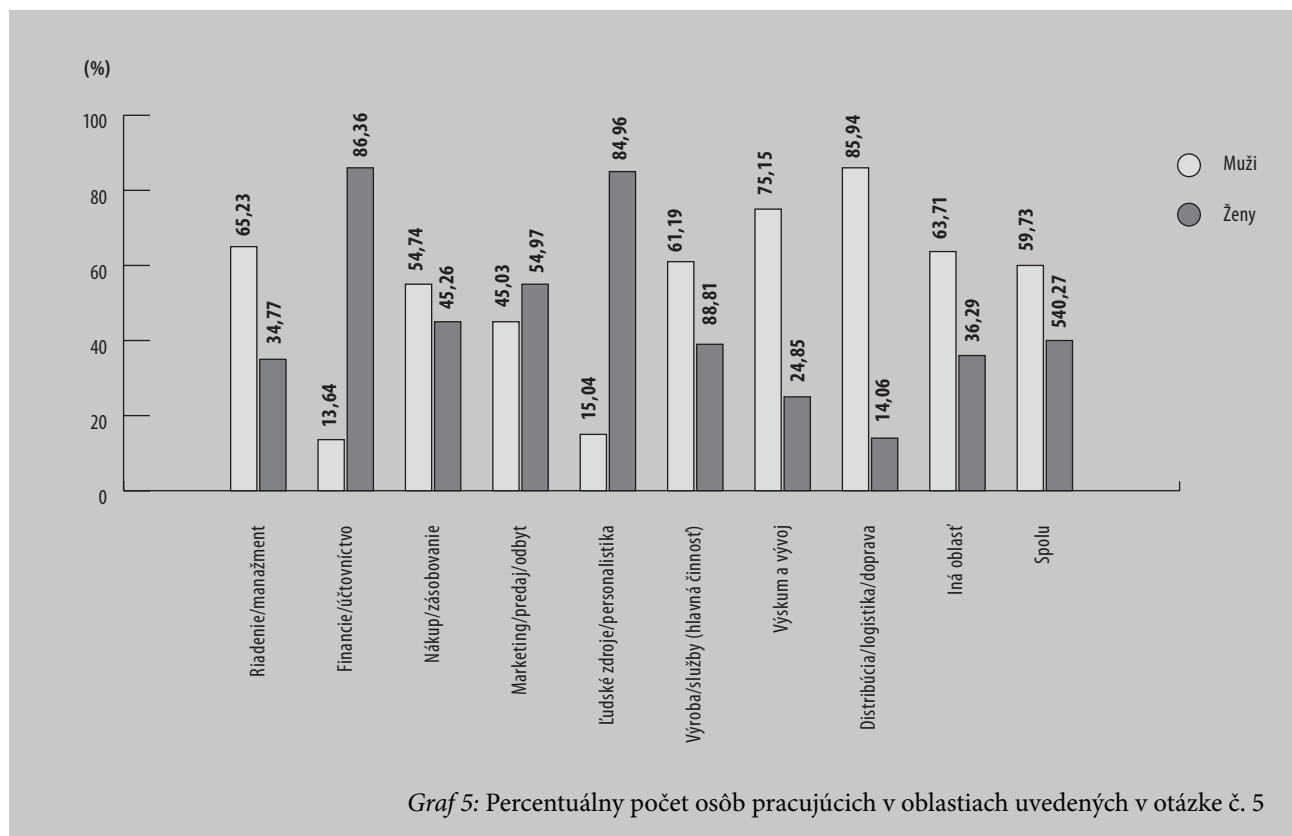
	Oblasť	Počet osôb	Z toho žien
A	Riadenie/manažment		
B	Financie/účtovníctvo		
C	Nákup/zásobovanie		
D	Marketing/predaj/odbyt		
E	Ľudské zdroje/personalistika		
F	Výroba/služby (hlavná činnosť)		
G	Výskum a vývoj		
H	Distribúcia/logistika/doprava		
I	Iná oblasť		

Podľa údajov zamestnávateľov najväčší počet osôb pracuje vo výrobe a službách (59,85 %). Najmenší počet zamestnancov udávajú v oblasti ľudských zdrojov (1,21 %) a výskumu a vývoja (1,64 %) – viď tabuľka 5.

	Počet osôb	Z toho žien	Z toho mužov
Riadenie/manažment	5,23 %	34,77 %	65,23 %
Financie/účetníctvo	4,11 %	86,36 %	13,64 %
Nákup/zásobovanie	1,81 %	45,26 %	54,74 %
Marketing/predaj/odbyt	3,36 %	54,97 %	45,03 %
Ľudské zdroje/personalistika	1,21 %	84,96 %	15,04 %
Výroba/služby (hlavná činnosť)	59,85 %	38,81 %	61,19 %
Výskum a vývoj	1,64 %	24,85 %	75,15 %
Distribúcia/logistika/doprava	3,11 %	14,06 %	85,94 %
Iná oblasť	19,69 %	36,29 %	63,71 %

Tabuľka 5: Percentuálny počet osôb pracujúcich v oblastiach uvedených v otázke č. 5

Z tabuľky 5 a grafu 5 je zrejmé, že najväčšie percentuálne zastúpenie žien je v oblasti Financii a účetníctva (86,36 %), zatiaľ čo najväčšie percentuálne zastúpenie mužov je v oblasti Distribúcia/logistika/doprava (85,94 %), Výskumu a vývoja (75,15 %) a Riadenia a manažmentu (65,23 %).



Graf 5: Percentuálny počet osôb pracujúcich v oblastiach uvedených v otázke č. 5

**Otázka č. 6****6.1 Koľko zamestnancov momentálne pracuje v nasledujúcich kategóriách?**

	Kategória	Počet osôb	Z toho žien	Titul <sup>1</sup> (v prípade, že titul majú)
A	Vyšší manažment			
B	Stredný a operatívny manažment			
C	Administratíva			
D	Výkonný odborný personál (inžinieri, technici a pod.)			
E	Robotníci/remeselníci			
F	Pomocný personál			
G	Ostatné			

[<sup>1</sup> Bc, Mgr, Ing, PhD (CSc.), DrSc. a iné]

Z tabuľky 6.1 vyplýva, že 51,37 % zamestnancov pracujú ako robotníci resp. remeselníci (z toho 32,43 % žien), v oblasti vyššieho manažmentu pracuje len 1,85 % (z toho 22,06 % žien).

	Spolu	Z toho ženy	Z toho muži
Vyšší manažment	1,85 %	22,06 %	77,94 %
Stredný a operatívny manažment	5,52 %	36,10 %	63,90 %
Administratíva	15,82 %	46,44 %	53,56 %
Výkonný odborný personál (inžinieri, technici a pod.)	10,51 %	30,79 %	69,21 %
Robotníci/remeselníci	51,37 %	32,43 %	67,57 %
Pomocný personál	7,19 %	50,16 %	49,84 %
Ostatné	7,75 %	51,87 %	48,13 %
Spolu	100,00 %	37,27 %	62,73 %

Tabuľka 6.1: Percentuálne zastúpenie zamestnancov podľa kategórií

Čo sa týka najčastejšie sa vyskytujúcich titulov, vo všetkých uvedených kategóriách jednoznačne prevažuje titul Ing.

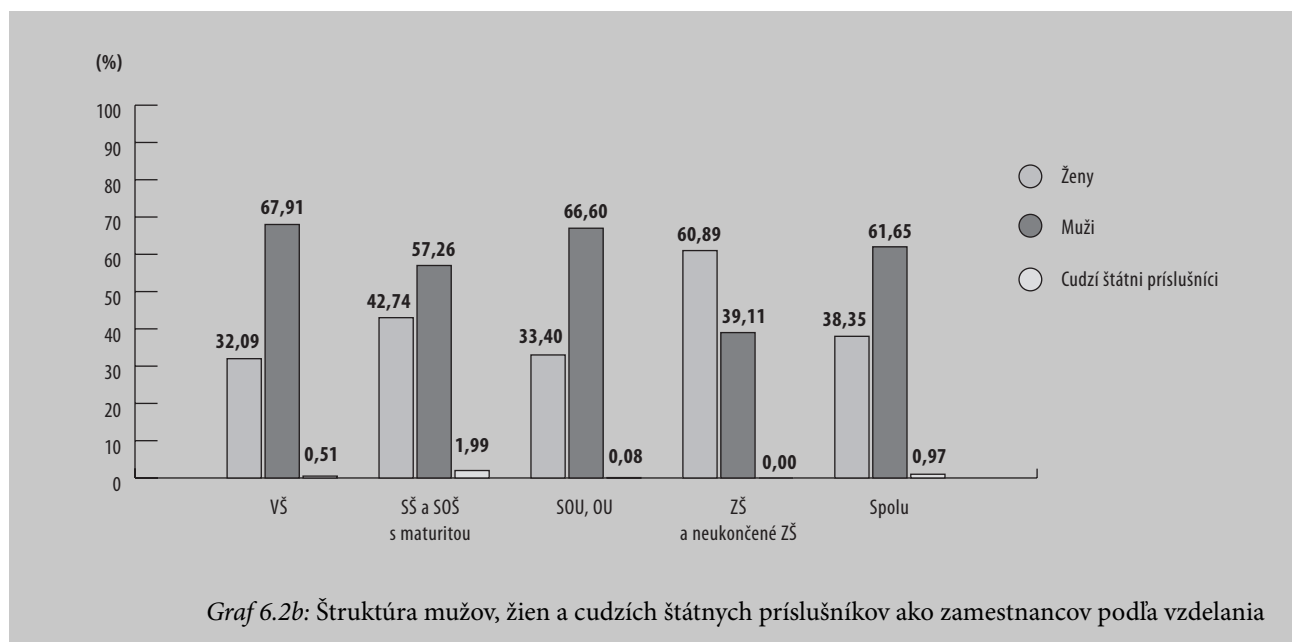
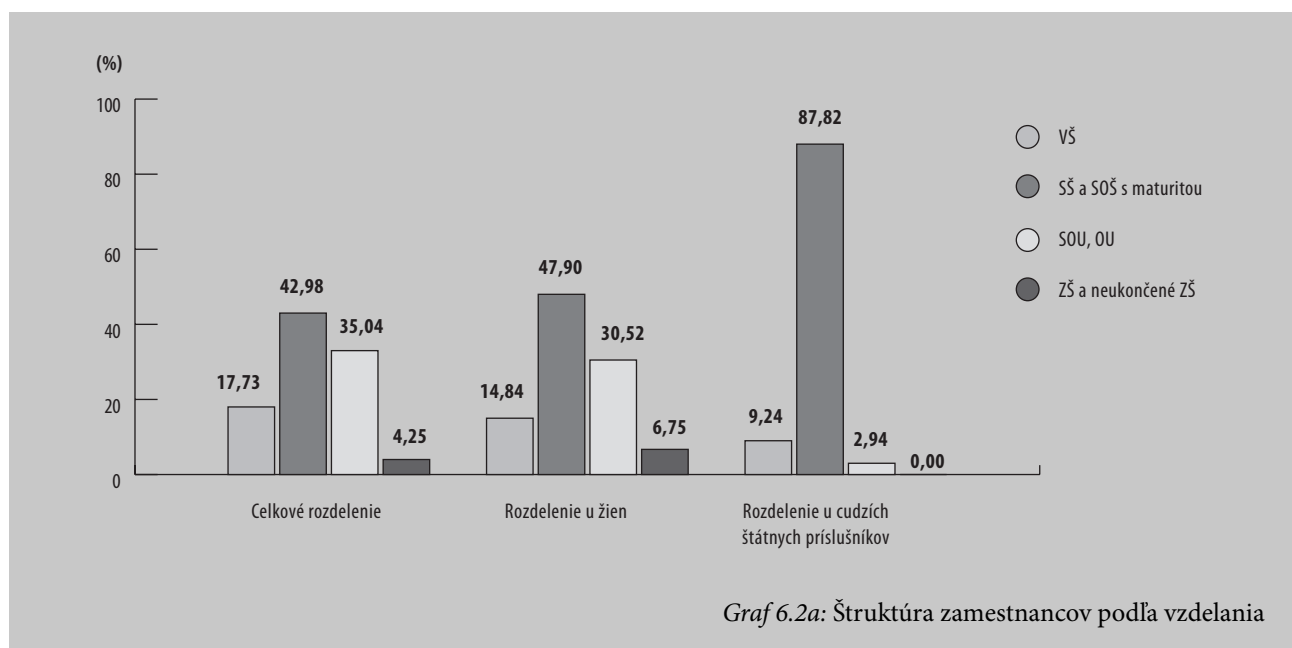
**6.2 Koľko zamestnancov dosiahlo vzdelanie**

	Stupeň	Počet osôb	Z toho žien	Z toho cudzí štátni príslušníci
A	VŠ			
B	SŠ a SOŠ s maturitou			
C	SOU, OU			
D	ZŠ a neukončené ZŠ			

Tabuľka 6.2 a grafy 6.2a, 6.2b zobrazujú štruktúru zamestnancov podľa vzdelania. Prevažuje úplné stredoškolské vzdelanie (42,98 %), najmenej osôb má ZŠ resp. neukončené ZŠ vzdelanie (4,25 %).

	Ženy	Muži	Cudzí štát. príslušníci
VŠ	32,09 %	67,91 %	0,51 %
SŠ a SOŠ s maturitou	42,74 %	57,26 %	1,99 %
SOU, OU	33,40 %	66,60 %	0,08 %
ZŠ a neukončené ZŠ	60,89 %	39,11 %	0,00 %
Spolu	38,35 %	61,65 %	0,97 %

Tabuľka 6.2: Percentuálne rozdelenie zamestnancov podľa dosiahnutého vzdelania



### 6.3 Uvedte najčastejšie typy škôl, kde získali vaši zamestnanci kvalifikáciu a študijné odbory, ktoré ukončili.

Podľa údajov zamestnávateľov prevládajú technické stredné a vysoké školy v regióne.

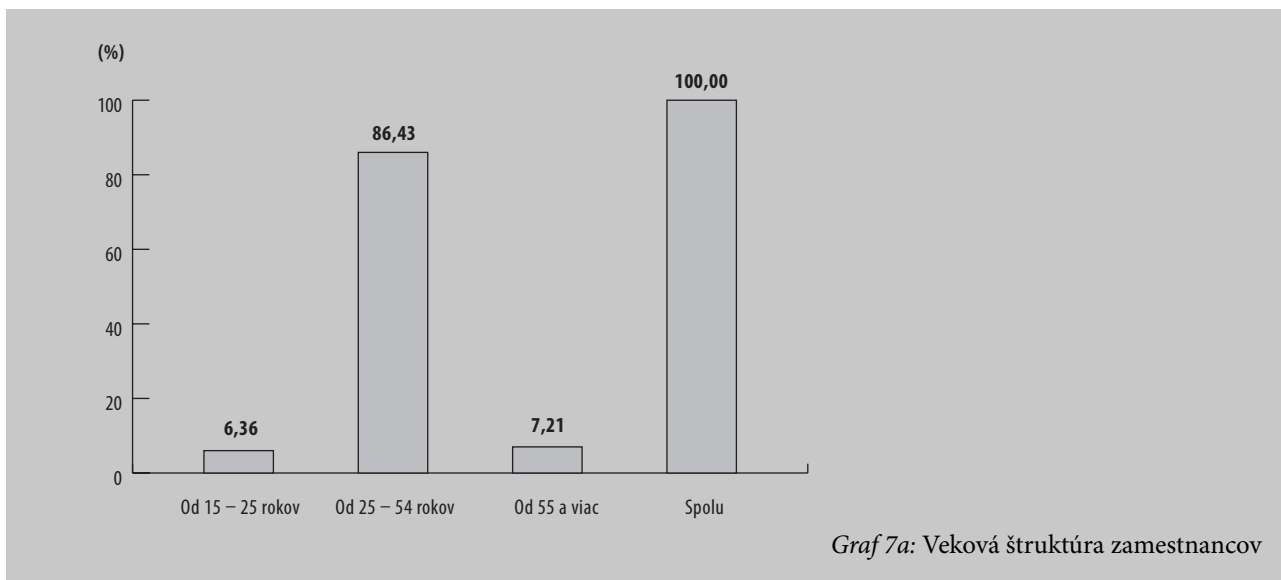
**Otázka č. 7****7. Aká je veková štruktúra Vašich zamestnancov?**

	Vek	Počet osôb	Z toho žien
A	Od 15 – 24 rokov		
B	Od 25 – 54 rokov		
C	Od 55 a viac		

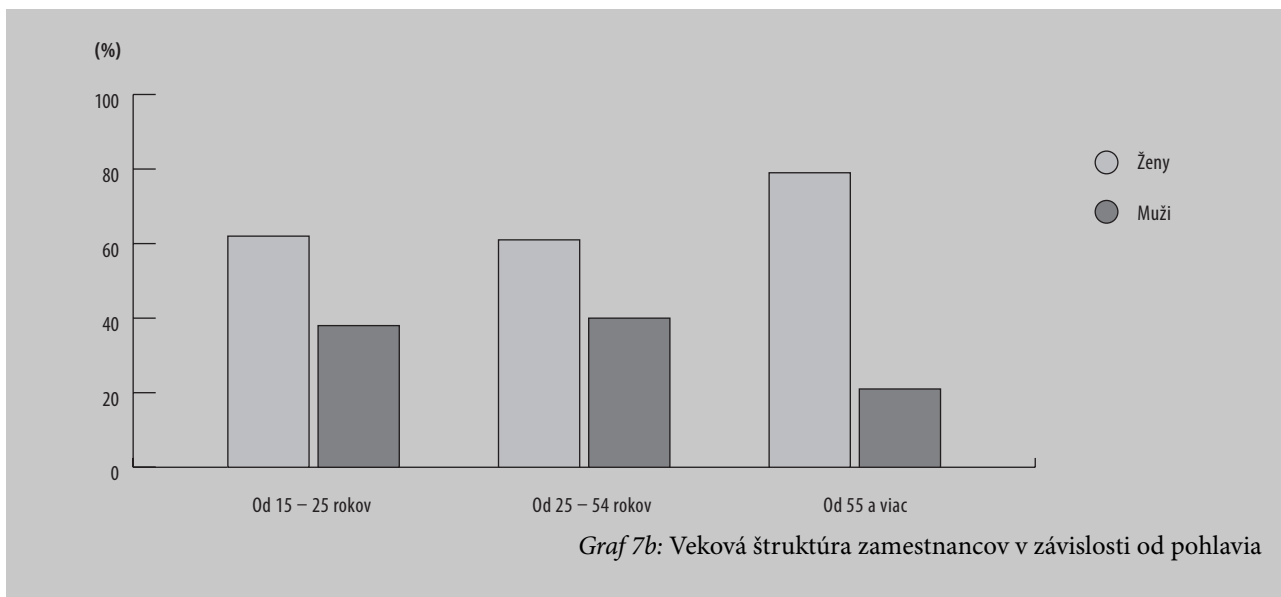
Z tabuľky 7 a grafu 7a, b vyplýva, že 86,43 % osôb spadá do vekovej kategórie 25 – 54 rokov, táto veková kategória prevláda aj u žien.

	Počet osôb	Muži	Ženy
Od 15 – 24 rokov	6,36 %	62,00 %	38,00 %
Od 25 – 54 rokov	86,43 %	60,61 %	39,39 %
Od 55 a viac	7,21 %	78,62 %	21,38 %

Tabuľka 7: Veková štruktúra zamestnancov



Graf 7a: Veková štruktúra zamestnancov



Graf 7b: Veková štruktúra zamestnancov v závislosti od pohlavia

**Otázka č. 8**

8. Môžete odhadnúť zmeny v skladbe zamestnancov, tzn. aké percento z celkového počtu zamestnancov predstavuje počet osôb, ktoré odišli z Vašej organizácie a boli nahradení počas posledných 12 mesiacov?\*

	Percento
A	0 %
B	1 – 5 %
C	6 – 10 %
D	11 – 25 %
E	Viac ako 25 %

[\*Křížikom označte hodiace sa.]

Z tabuľky 8 vyplýva, že z celkového počtu 125 respondentov, ktorí odpovedali na túto otázku, 45,6% uvádza, že zmeny sa týkali 1 – 5% zamestnancov. Viac ako 25% zamestnancov opustilo organizáciu len u 3,2% respondentov.

	Počet	Percent
0 %	16	12,80 %
1 – 5 %	57	45,60 %
6 – 10 %	30	24,00 %
11 – 25 %	18	14,40 %
Viac ako 25 %	4	3,20 %
Spolu	125	100,00 %
Bez odpovede	6	
Celkom	131	

Tabuľka 8: Zmeny v skladbe zamestnancov

### 9.1 Uvedte najčastejšie dôvody ukončenia pracovného pomeru.

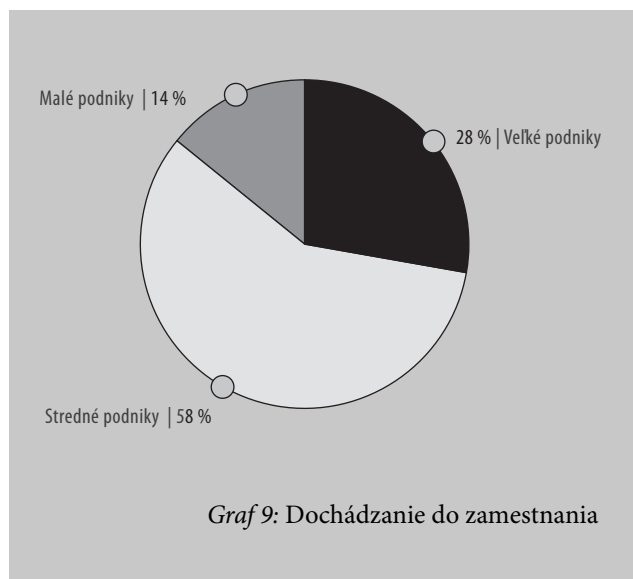
Ako najčastejšie dôvody ukončenia pracovného pomeru sa uvádza ukončenie práce dohodou. Boli uvedené tiež organizačné dôvody a odchod do dôchodkového veku.

**Otázka č. 9**

### 9.1 Kolkí zamestnanci dochádzajú do sídla organizácie/prevádzky z miesta trvalého bydliska.

	Dochádzajúci	Počet
A	V okrese sídla firmy/prevádzky	
B	Mimo okresu sídla v rámci kraja	
C	Iné kraje SR	
D	Zahraničie	

V okrese sídla firmy pracuje až 78% zamestnancov, 18% pracuje mimo okresu sídla, ale v rámci kraja, iné kraje Slovenska predstavujú 4% (viď graf 9).



### 9.2 Aké opatrenia realizujete na podporu mobility zamestnancov?

Nakolko väčšina respondentov odmietla odpoveď na túto otázku, resp. uviedla, že nemá záujem resp. možnosti, dá sa usudzovať, že väčšina zamestnávateľov sa touto otázkou nezaobrá, resp. jej nepripisuje dôležitosť. Medzi najčastejšie sa vyskytujúce odpovede patria:

- firemný autobus a ubytovacie zariadenie,
- preplácanie cestovných nákladov, príspevok na dopravu,
- finančná podpora zo sociálneho fondu.

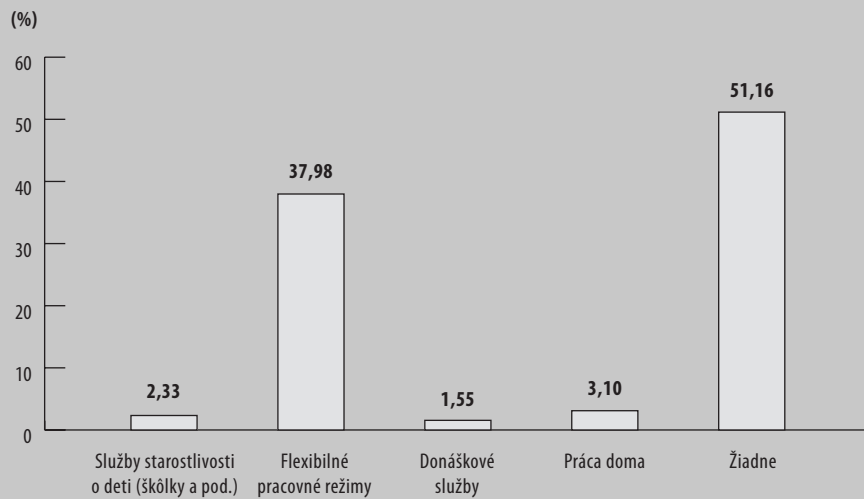
### 9.3 Aké opatrenia realizujete na zosúladienie pracovného a rodinného života?

A	Služby starostlivosti o deti (škôlky a pod.)	
B	Flexibilné pracovné režimy	
C	Donáškové služby	
D	Práca doma	
E	Žiadne	
F	Iné (uvedte)	

[\*Křížikom označte hodiace sa.]

Z odpovedí vyplýva, že až 51% zamestnávateľov nerealizuje žiadne opatrenia, len 2,3% zamestnávateľov poskytujú služby starostlivosti o deti, 1,5% poskytuje donáškové služby, 3,1% umožňuje prácu doma. Na druhej strane až 38% zamestnávateľov uvádza, že umožňujú flexibilné pracovné režimy (viď graf 9.3).



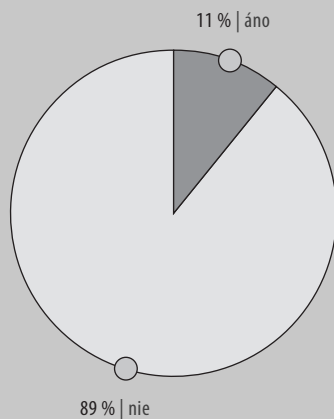


Graf 9.3: Opatrenia na zosúladenie pracovného a rodinného života

**9.4 Máte vypracovaný plán organizácie v oblasti rodovej rovnosti, resp. zaoberáte sa týmito otázkami v rámci vašej organizácie (podpora účasti žien na trhu práce, zníženie rodových rozdielov v miere zamestnanosti, v odmeňovaní, vrátane sektorovej a profesnej segregácie a iné...)?**

A	ÁNO	
B	NIE	

Až 89% organizácii nemá vypracovaný plán organizácie v oblasti rodovej rovnosti (graf 9.4).



Graf 9.4: Plán organizácie v oblasti rodovej rovnosti

## C: PRIJÍMANIE NOVÝCH ZAMESTNANCOV A ROZVOJ ĽUDSKÝCH ZDROJOV

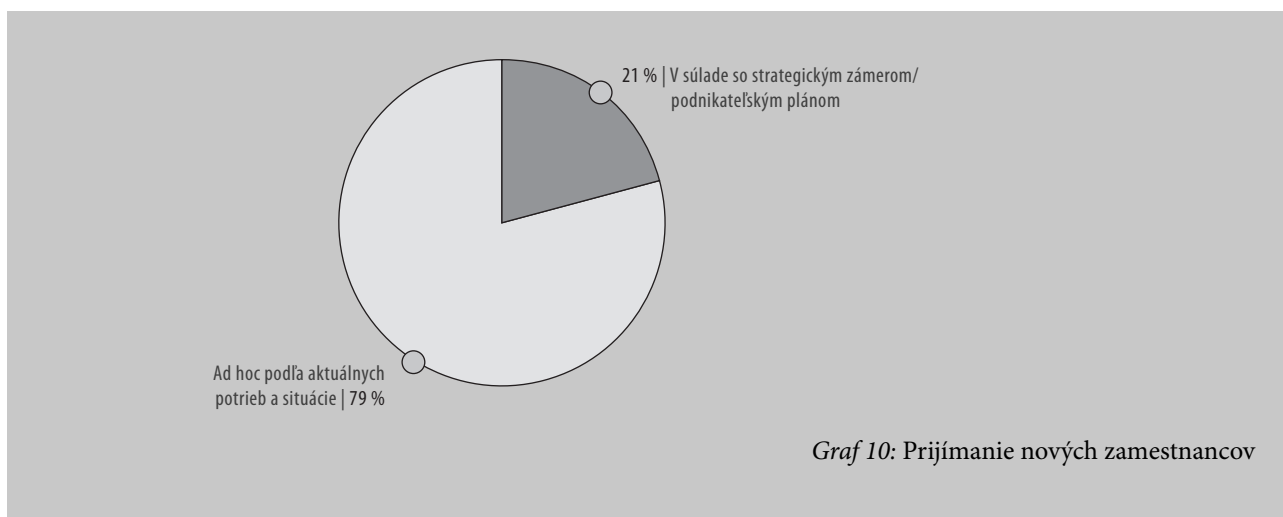
### Otázka č. 10

#### 10. Nových zamestnancov prijímate skôr:\*

A	V súlade so strategickým zámerom/podnikateľským plánom/plánom rozvoja LZ	
B	Ad hoc podľa aktuálnych potrieb a situácie	

Iba 21 % zamestnávateľov uvádza, že prijíma nových zamestnancov v súlade so strategickým zámerom resp. podnikateľským plánom či plnom rozvoja LZ. 79 % uvádza, že prijíma zamestnancov ad hoc podľa aktuálnych potrieb (viď graf 10).

[\*Križikom označte hodiace sa.]



### Otázka č. 11

#### 11. Aké spôsoby najčastejšie využívate na prijímanie nových zamestnancov a ako hodnotíte ich efektívnosť?

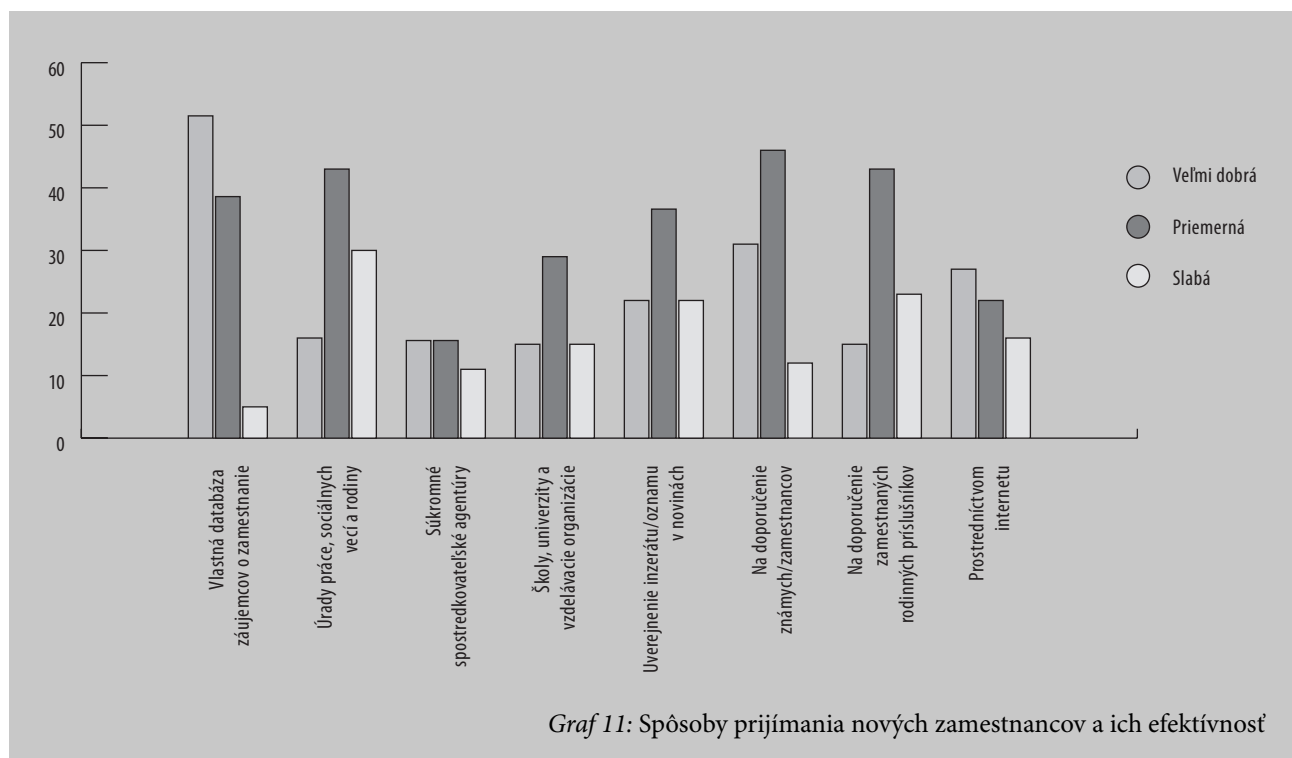
	Spôsoby	Efektívnosť			
		Veľmi dobrá	Priemerná	Slabá	Nevyužívam
A	Vlastná databáza záujemcov o zamestnanie				
B	Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny				
C	Súkromné sprostredkovateľské agentúry				
D	Školy, univerzity a vzdelávacie organizácie				
E	Uverejnenie inzerátu/oznamu v novinách				
F	Na doporučenie známych/zamestnancov				
G	Na doporučenie zamestnaných rodinných príslušníkov				
H	Prostredníctvom internetu				
I	Iné spôsoby (uveďte)				

Tabuľka 11 a graf 11 ukazujú percentuálne hodnotenie efektívnosti podľa jednotlivých spôsobov prijímania zamestnancov. Na základe údajov 51,5% zamestnávateľov jednoznačne uprednostňuje vlastnú databázu záujemcov

o zamestnanie, 31,3% prijíma zamestnancov na základe doporučenia známych alebo zamestnancov. Ako iné spôsoby zamestnávateľa uviedli výberové konanie a prijímanie na základe žiadosti.

Efektívnosť	Veľmi dobrá	Priemerná	Slabá
	%	%	%
Vlastná databáza záujemcov o zamestnanie	51,49	38,61	4,95
Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny	16,28	43,02	30,23
Súkromné sprostredkovateľské agentúry	15,63	15,63	10,94
Školy, univerzity a vzdelávacie organizácie	15,15	28,79	15,15
Uverejnenie inzerátu/oznamu v novinách	21,95	36,59	21,95
Na doporučenie známych/zamestnancov	31,33	45,78	12,05
Na doporučenie zamestnaných rodinných príslušníkov	15,00	43,33	23,33
Prostredníctvom internetu	26,87	22,39	16,42

Tabuľka 11: Spôsoby prijímania nových zamestnancov a ich efektívnosť



Graf 11: Spôsoby prijímania nových zamestnancov a ich efektívnosť

### Otázka č. 12

12. Akým spôsobom sa vzhľadom ku vašim potrebám zmenila výkonnosť Vašej organizácie v oblasti ľudských zdrojov počas ostatných 12 mesiacov?

12.1	*Zručnosti, schopnosti, znalosti	Zvýšila	Nezmenila sa	Znížila
A	Tímovej práce			
B	Prezentačné			
C	Jazykové			
D	Využívania PC, informačných a komunikačných technológií			
E	Riadenia a manažmentu			
F	Právne povedomie			
G	Iné (uveďte)			

H				
I				
J				
*Krížikom označte hodiace sa				
12.2	**Profesie/odborné zručnosti	Zvýšila	Nezmenila sa	Znížila
A				
B				
C				
D				
E				
F				
G				
H				
I				
**Uvedte konkrétne profesie				

Tabuľka 12.1 uvádza zmeny v znalostiach a zručnostiach zamestnancov. Väčšina zamestnávateľov uvádza, že buď nedošlo k zmenám v oblasti tímovej práce, prezentačných zručností, jazykových znalostí, využívania PC a v oblasti riadenia manažmentu, alebo sa výkonnosť zlepšila. Iba jeden zamestnávateľ uvádza zhoršenie v oblasti právneho povedomia. Ako Iné zamestnávatelia uviedli zvýšenie výkonnosti v oblasti firemnej kultúry, interkulturalnej citlivosti, finančných znalostí.

	Zvýšila		Nezmenila sa		Znížila	
	Počet	%	Počet	%	Počet	%
Tímovej práce	45	46,39 %	52	53,61 %	0	0,00 %
Prezentačné	37	46,25 %	43	53,75 %	0	0,00 %
Jazykové	37	41,11 %	53	58,89 %	0	0,00 %
Využívania PC, IKT	91	82,73 %	19	17,27 %	0	0,00 %
Riadenia a manažmentu	61	66,30 %	31	33,70 %	0	0,00 %
Právne povedomie	38	45,24 %	45	53,57 %	1	1,90 %

Tabuľka 12.1: Zmeny v znalostiach a zručnostiach zamestnancov

Na otázku 12.2 väčšina zamestnávateľov odmietla odpovedať.

### Otázka č. 13

13. V akých schopnostiach/profesiách ste mali/máte najčastejšie problémy pri prijímaní nových zamestnancov a aká je ich úroveň?

	Všeobecné prenositeľné zručnosti a schopnosti	*Úroveň problémov		
		Významná	Stredná	Mierna
A	Tímovej práce			
B	Prezentačné			

C	Jazykové			
D	Využívania PC, informačných a komunikačných technológií			
E	Riadenia a manažmentu			
F	Právne povedomie			
G	Iné (uveďte)			
* Popíšte zručnosti a krížikom označte hodiace sa.				
	Profesia/špecializácia	*Úroveň problémov		
		Významná	Stredná	Mierna
A				
B				
C				
D				
E				
F				
*Uveďte profesiu/špecializáciu a krížikom označte hodiace sa.				

Ako najčastejšie problémy pri prijímaní zamestnancov uvádzajú respondenti jazykové znalosti (46,3%) a znalosti z oblasti riadenia a manažmentu (42,11%). Ako iné problémy sa uvádzajú nedostatočná aktivita a zodpovednosť pracovníkov, lepšia mzdová ponuka zo strany iného zamestnávateľa, odborné vedomosti.

matici, programátori a správcovia sietí. Detailný zoznam je možný k nahliadnutiu na požiadanie.

Tabuľka 13 uvádza detailné percentuálne zastúpenie podľa miery významnosti.

Zoznam podľa profesnej skladby zahŕňa:

elektromechanik, horizontár CNC strojov, informatici, programátori a správcovia sietí, angličtinári, knihovníci, majstri, metrológovia, murári, odborní lesní robotníci, opatrovatelky, predajcovia automobilov, predavač, projektant-architekt, stavebný robotník, špeciálna pedagogika, učitelia, vedúci umeleckej prevádzky, vodiči, elektrokonštruktéri, mechanik operátor, nástrojáraň, obrábač kovov, ošetrovateľ zvierat, prijímací technik, skladníci, technolog, tesár, tréneri, vodiči lesnej techniky, záhradníci, zvarači, automechanici, klampiar, vychovávatelia, výskumní a vývojoví pracovníci, účtovníci, zámočníci, zvarači, upratovačky. Významnejšou mierou sa v zozname uvádzajú len infor-

	Významná [%]	Stredná [%]	Mierna [%]
Tímovej práce	12,20	46,34	41,46
Prezentačné	8,57	65,71	25,71
Jazykové	46,30	38,89	14,81
Využívania PC, informačných a komunikačných technológií	16,67	50,00	30,95
Riadenia a manažmentu	42,11	39,47	18,42
Právne povedomie	19,44	50,00	30,56

Tabuľka 13: Problémy pri prijímaní nových zamestnancov a ich významnosť

**Otázka č. 14****14. Aké boli hlavné príčiny problémov pri prijímaní nových zamestnancov?**

A	Nedostatok záujemcov o prácu	
B	Nedostatok záujemcov s požadovanou kvalifikáciou/vzdelaním	
C	Nedostatok záujemcov s požadovanými zručnosťami a s preukázateľnými skúsenosťami	
D	Ostatné firmy ponúkajú vyššie platy	
E	Možnosť lepšieho zárobku v iných regiónoch	
F	Nedostatočná infraštruktúra v regióne z hľadiska mobility	
G	Nedostatočne atraktívne prostredie a výhody poskytované firmou	
H	Iné (uveďte)	

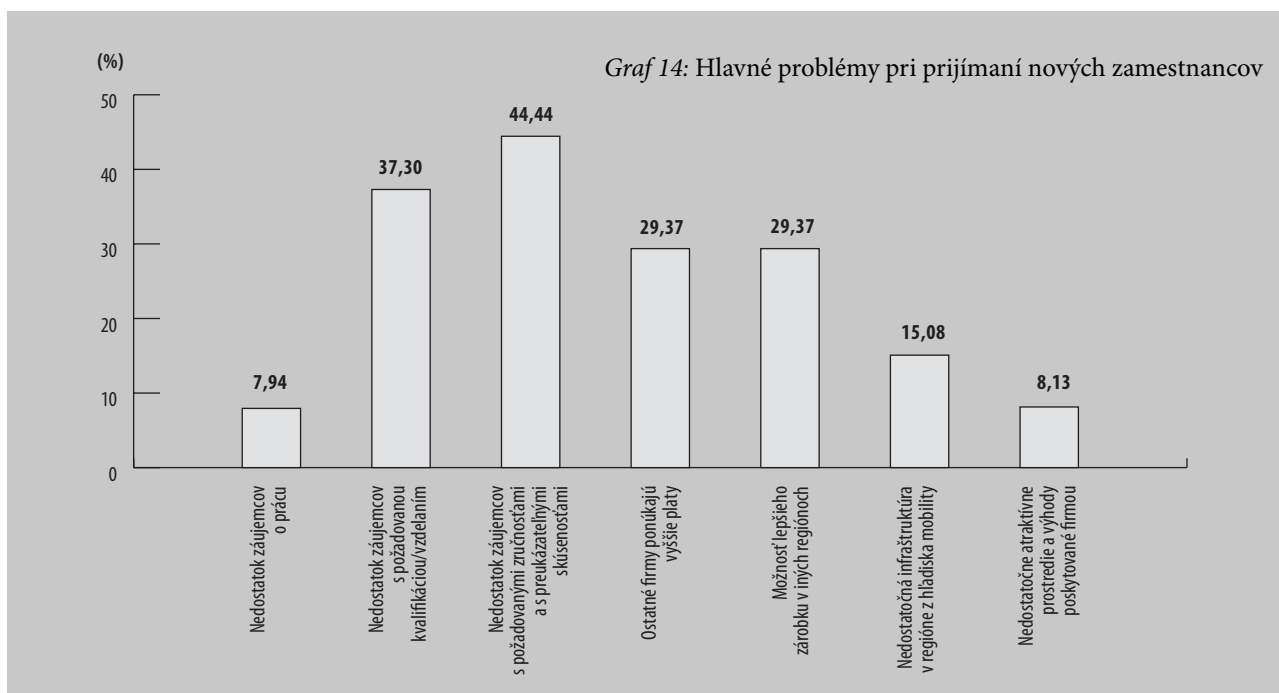
\*Križikom označte hodiace sa, môžete označiť aj viac možností.

Z tabuľky 14 a grafu 14 vyplýva, že zatiaľ čo 44,44% zamestnávateľov považuje nedostatok záujemcov s požadovanými zručnosťami a s preukázateľnými skúsenosťami za problém, 55,56% to nepovažuje za problém. Zamestnávateľia

nepovažujú za problém nedostatok záujemcov o prácu, ani nedostatočne atraktívne prostredie firmy a výhody poskytované firmou.

	áno [%]	nie [%]
Nedostatok záujemcov o prácu	7,94	92,06
Nedostatok záujemcov s požadovanou kvalifikáciou/vzdelaním	37,30	62,70
Nedostatok záujemcov s požadovanými zručnosťami a s preukázateľnými skúsenosťami	44,44	55,56
Ostatné firmy ponúkajú vyššie platy	29,37	70,63
Možnosť lepšieho zárobku v iných regiónoch	29,37	70,63
Nedostatočná infraštruktúra v regióne z hľadiska mobility	15,08	84,92
Nedostatočne atraktívne prostredie a výhody poskytované firmou	8,13	91,87

Tabuľka 14: Hlavné problémy pri prijímaní nových zamestnancov



**Otázka č. 15**

15. Akým spôsobom riešite problémy pri nedostatku vhodných zamestnancov s požadovanou kvalifikáciou?

A	Znížením produkcie/výroby	
B	Obmedzením rozvojových plánov	
C	Rekvalifikáciou existujúcich zamestnancov	
D	Prijatím nových zamestnancov s nižšou kvalifikáciou a ich zaškolením priamo vo firme (on the job training)	
E	Prijatím nových zamestnancov s nižšou kvalifikáciou a poskytnutím ďalšieho tréningu externou vzdelávacou organizáciou	
F	Využitím nových technológií (znížením potreby pracovnej sily)	
G	Zlepšením platových/pracovných podmienok	
H	Zvýšením nadčasov	
I	Sub-dodávky/outsourcing/personálny lízing	
J	Iné (uvedte)	

\*Křížikom označte hodiace sa, môžete označiť aj viac možností.

Zamestnávateľia sa snažia najčastejšie riešiť problémy pri nedostatku vhodných zamestnancov s požadovanou kvalifikáciou rekvalifikáciou vlastných zamestnancov (42,5%) a prijímaním nových zamestnancov a ich následným zaškolením (37,19%). Významné je tiež využívanie nových technológií (20,66%) – viď tabuľka 15.

	%
Znížením produkcie/výroby	2,50 %
Obmedzením rozvojových plánov	1,67 %
Rekvalifikáciou existujúcich zamestnancov	42,50 %
Prijatím nových zamestnancov s nižšou kvalifikáciou a ich zaškolením	37,19 %
Prijatím nových zamestnancov s nižšou kvalifikáciou a poskytnutím	14,88 %
Využitím nových technológií (znížením potreby pracovnej sily)	20,66 %
Zlepšením platových/pracovných podmienok	14,88 %
Zvýšením nadčasov	13,22 %
Sub-dodávky/outsourcing/personálny lízing	15,97 %

Tabuľka 15: Spôsoby riešenia problémov pri nedostatku vhodných zamestnancov s požadovanou kvalifikáciou

**Otázka č. 16**

16. Zaujímate sa aj o zamestnávanie znevýhodnených skupín na trhu práce? Spolupracujete pri ich zamestnávaní s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny?

		Zamestnávam	Zamestnávam a využívam nástroje aktívnej politiky trhu práce	Nezamestnávam
A	Absolventov škôl			
B	Dlhodobo nezamestnaných			
C	Osôb so zníženou pracovnou schopnosťou			
D	Osoby s nízkou kvalifikáciou/bez vzdelania			
E	Iné (uvedte)			

\*Křížikom označte hodiace sa.

Z tabuľka 16 vyplýva, že respondenti zamestnávajú všetky uvedené skupiny, avšak až 53,33 % uvádza, že nezamestnáva osoby s nízkou kvalifikáciou resp. bez vzdelania a nevyužíva v ich prípade ani nástroje aktívnej politiky práce.

	Zamestnávam	Zamestnávam a využívam nástroje aktívnej politiky trhu práce	Nezamestnávam
Absolventov škôl	58,95 %	20 %	21,05 %
Dlhodobo nezamestnaných	46,58 %	24,66 %	28,77 %
Osôb so zníženou pracovnou schopnosťou	60,23 %	11,36 %	27,27 %
Osoby s nízkou kvalifikáciou/ bez vzdelania	41,67 %	5 %	53,33 %

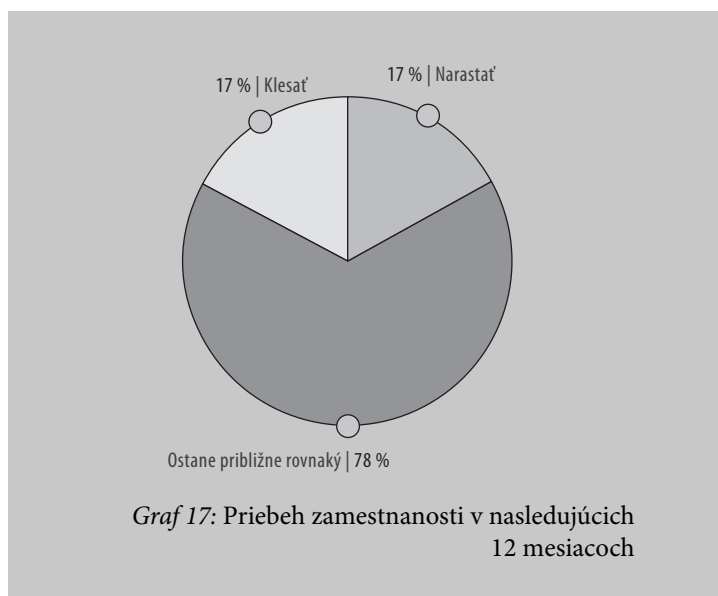
**Otázka č. 17**

17. Počet vašich zamestnancov v priebehu nasledujúcich 12 mesiacov bude

A	Narastať	
B	Ostane približne rovnaký	
C	Klesať	

\*Křížikom označte hodiace sa.

Zamestnávateľia udávajú, že počet zamestnancov ostane približne rovnaký (66%), rovnaký počet zamestnávateľov udáva nárast a pokles počtu zamestnancov (po 17%) – viď graf 17.





**Otázka č. 18****18. Vedeli by ste uviesť hlavné problémy a prekážky pri vytváraní nových pracovných príležitostí?**

Viac ako polovica respondentov neuvádza odpoveď na túto otázku. Najčastejšie odpovede zahŕňajú nedostatok finančných prostriedkov na zamestnanie ďalších zamestnancov.

**Otázka č. 19****19. Koľko máte momentálne voľných pracovných miest vo Vašej firme?**

	Oblasť/profesia/špecializácia	Počet	Z toho vhodných pre absolventov
A			
B			
C			
D			
E			
F			
G			

Medzi najčastejšie sa vyskytujúce odpovede patria šičky, murári, zámočníci, klampiari, elektromechanik, frézar, programátori, tesári. Ako miesta vyhovujúce pre absolventov udávajú ochrana prírody a krajiny, učiteľ strojár, THP pracovník.

**Otázka č. 20****20. Aké budú Vaše potreby pre jednotlivé kategórie pri prijímaní nových zamestnancov v perspektíve 1 roka a v perspektíve nasledujúcich 3 rokov (mimo počtu za prvý rok)?**

	Kategórie	Do 1 roka	Ich vzdelanie <sup>2</sup>	Do 3 rokov	Ich vzdelanie <sup>2</sup>
A	Vyšší manažment				
B	Stredný manažment				
C	Administratíva				
D	Inžinieri/technici/odborný personál				
E	Robotníci/remeselníci				
F	Pomocný personál				
G	Ostatné				

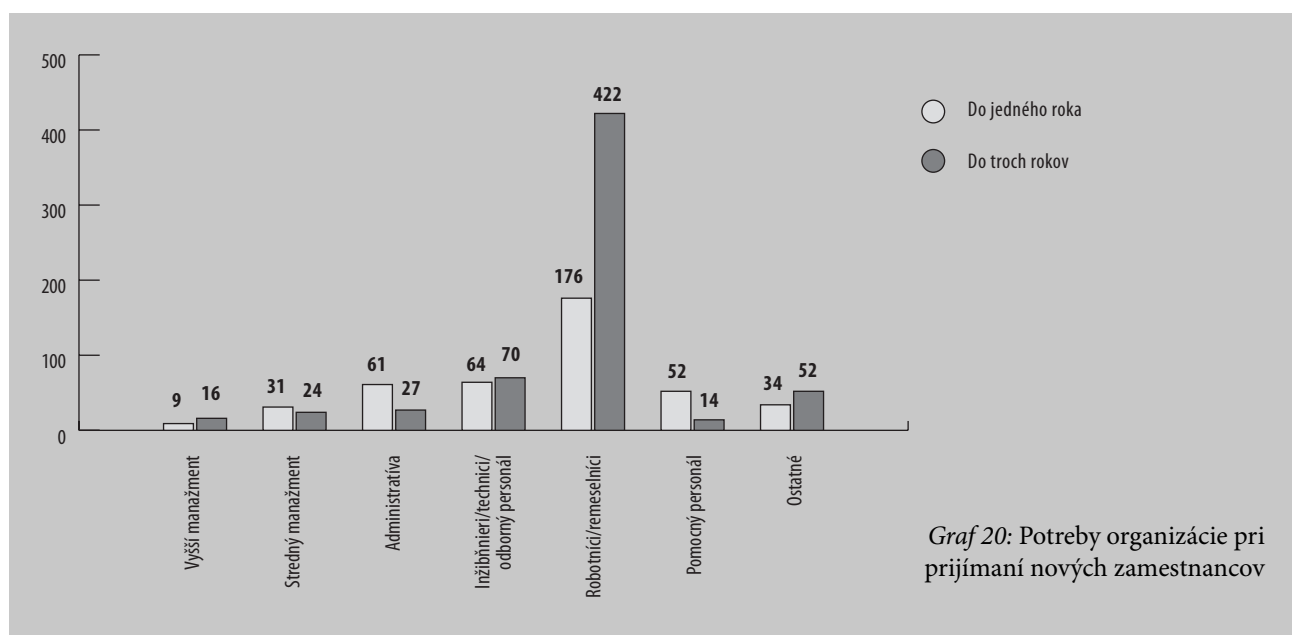
\*Uvedte očakávaný počet nových pracovných miest pre jednotlivé oblasti.

Tabuľka 20 a graf 20 udávajú počty očakávaných pracovných miest. Z uvedenej tabuľky vyplýva, že najväčšia potreba miest je v kategórii robotníkov a remeselníkov. Najnižšia potreba je v oblasti vyššieho manažmentu.

<sup>2</sup>SŠ, VŠ. Odbor uveďte prosím v tabuľke 21

	Počet	
	Do 1 roka	Do 3 rokov
Vyšší manažment	9	16
Stredný manažment	31	24
Administratíva	61	27
Inžinieri/technici/odborný personál	64	70
Robotníci/remeselníci	176	422
Pomocný personál	52	14
Ostatné	34	52
Spolu	427	625

Tabuľka 20: Potreby organizácie pri prijímaní nových zamestnancov



Graf 20: Potreby organizácie pri prijímaní nových zamestnancov

### Otázka č. 21

21. Aké budú Vaše potreby pre profesie/specializácie pri prijímaní nových zamestnancov v perspektíve 1 roka a v perspektíve nasledujúcich 3 rokov (mimo počtu za prvý rok)?

	Profesia/specializácia	Do 1 roka	Do 3 rokov
A			
B			
C			
D			
E			
F			
G			
H			
I			
J			

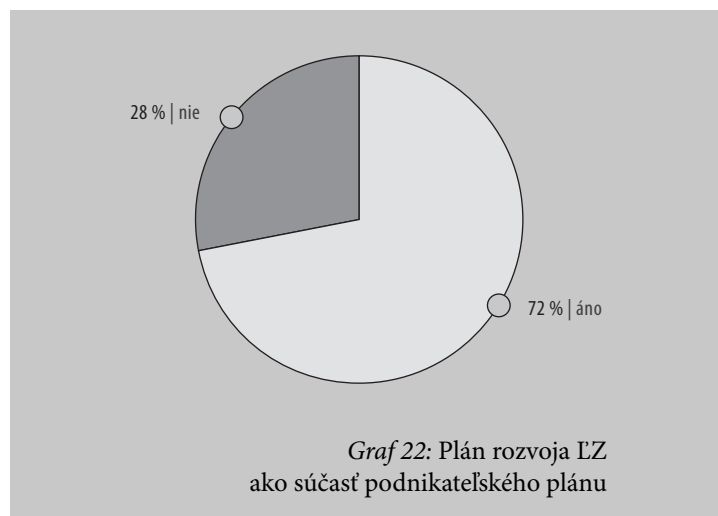
## D: ĎALŠIE VZDELÁVANIE

### Otázka č. 22

22. Je súčasťou Vášho podnikateľského plánu rozvoj ľudských zdrojov?

A	ÁNO	
B	NIE	

72 % respondentov uvádza, že súčasťou ich podnikateľského plánu je aj plán rozvoja ľudských zdrojov – viď graf 22.

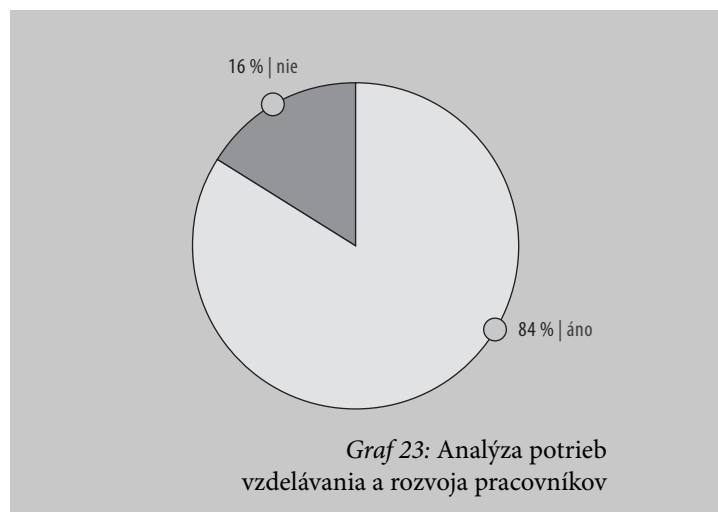


### Otázka č. 23

23. Analyzujete potreby vzdelávania a rozvoja jednotlivých pracovníkov?

A	ÁNO	
B	NIE	

84 % respondentov uvádza, že analyzuje potreby vzdelávania a rozvoja pracovníkov – viď graf 23.



### Otázka č. 24

24. Ak áno, akým spôsobom?

A	Medzi jednotlivcami a manažérmi – pravidelné stretnutia	
B	Medzi jednotlivcami a manažérmi – nepravidelné stretnutia/diskusie	
C	Na základe rozhodnutia manažérov	
D	Na základe požiadaviek vyplývajúcich z novej legislatívy	
E	Iným spôsobom	

\*Křížikom označte hodiace sa.

Zamestnávateľia analyzujú potreby vzdelávania svojich zamestnancov hlavne na základe požiadaviek vyplývajúcich z novej legislatívy (34,3%), ako druhý najčastejší spôsob uvádzajú vzdelávanie na základe rozhodnutia manažérov. Pravidelné stretnutia medzi jednotlivcami a manažérmi organizuje len 16,43 % respondentov.

Medzi jednotlivcami a manažérmi – pravidelné stretnutia	16,43 %
Medzi jednotlivcami a manažérmi – nepravidelné stretnutia/diskusie	19,81 %
Na základe rozhodnutia manažérov	23,19 %
Na základe požiadaviek vyplývajúcich z novej legislatívy	34,30 %
Iným spôsobom	6,28 %

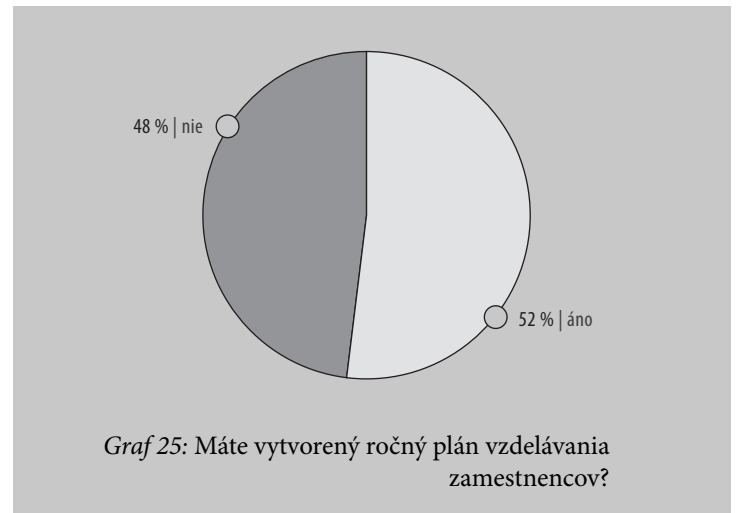
Tabuľka 24:

**Otázka č. 25**

25. Máte vytvorený ročný plán vzdelávania zamestnancov?

A	ÁNO	
B	NIE	

52 % zamestnávateľov uvádza, že má vytvorený ročný plán vzdelávania zamestnancov.



**Otázka č. 26**

26. Koľko prostriedkov v priemere ročne investujete do ďalšieho vzdelávania Vašich zamestnancov?

	Tis. Sk
--	---------

Priemer v prepočte na počet zamestnancov predstavuje približne 227 Sk na zamestnanca a rok.

**Otázka č. 27**

27. Koľko zamestnancov Vašej firmy v priemere ročne absolvuje odborné školenia/kurzov (mimo CO, PO, BPP)?

Počet osôb	
------------	--

Celkove zamestnávateľia udávajú 8 814 školení, čo predstavuje priemer 70,5 zamestnanca na jednu inštitúciu.

**Otázka č. 28**

28. Kolkých odborných školení/kurzov sa Vaši zamestnanci zúčastnili v tomto roku?

Počet školení/kurzov	
----------------------	--

Zamestnávateľia udávajú spolu 4 465 školení.

**Otázka č. 29**

29. Na aké oblasti boli zamerané predmetné školenia/kurzy a ako hodnotíte ich prínos pre vašu organizáciu?

	Oblasť školenia/názov kurzu	Pozitívny	V niečom prínosný	Neutrálny
A				
B				
C				
D				
E				

Ako hlavné oblasti, na ktoré boli zamerané kurzy sa prevažne udávajú:

- cudzí jazyk,
- legislatívne zmeny,
- mzdová a personálna problematika,
- PC, užívateľské zručnosti,
- účtovníctvo,
- ekonomické,
- manažérske,
- odborné školenia.

Ďalej sa udáva:

- dane,
- odborná spôsobilosť pri výkone povolania,
- štátna pokladnica,
- zväračské kurzy,
- verejné obstarávanie,
- zákonník práce,
- Informačné technológie,
- financie,
- odborné semináre,
- marketing,
- výchova a vzdelávanie,
- daň z pridanej hodnoty,
- kvalita,
- odpadové hospodárstvo,
- sociálna reforma,
- výpočtová technika.

**Otázka č. 30**

30. Do akých oblastí a kurzov by ste potrebovali zamerať ďalšie vzdelávanie vašich zamestnancov v budúcom období?

	Oblasť školenia a názov kurzu
A	
B	
C	
D	
E	

Ako hlavné oblasti, na ktoré by potrebovali zamestnávateľa zamerať kurzy sa prevažne udávajú:

- PC,
- jazykové kurzy,
- účtovníctvo,
- dane,
- komun. a org. zručnosti,
- legislatíva,
- manažérske zručnosti,
- odborná spôsobilosť,
- ekonomika,
- personalistika,
- asertivita,
- dopravné školenia,
- nová legislatíva,
- Obchod a marketing,
- ODB doprava,
- riadenie a manažment.

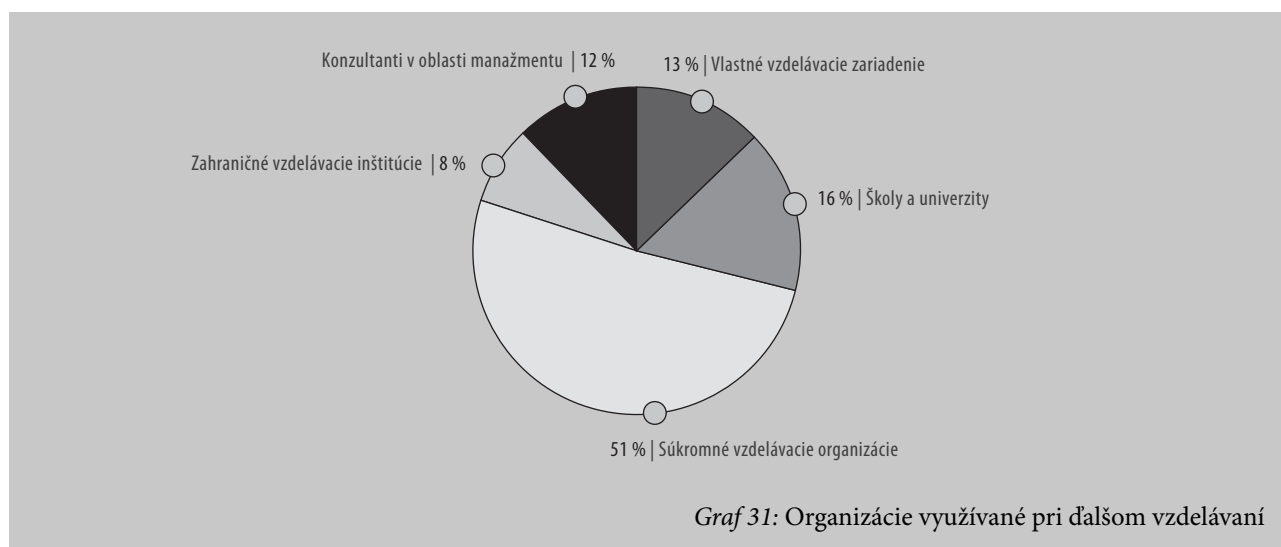
### Otázka č. 31

#### 31. Služby ktorých organizácií využívate?

A	Vlastné vzdelávacie zariadenie	
B	Školy a univerzity	
C	Súkromné vzdelávacie organizácie	
D	Zahraničné vzdelávacie inštitúcie	
E	Konzultanti v oblasti manažmentu	
F	Iné (uveďte)	

\*Křížikom označte hodiace sa, môžete označiť aj viacero možností.

Až 51 % zamestnávateľov udáva, že využíva služby súkromných vzdelávacích organizácií, nasledujú školy a univerzity (16 %) a vlastné vzdelávacie zariadenia (13 %) – viď graf 31.



Ako iné zamestnávateľa udávajú Akadémiu vzdelávania, Inštitút pre verejnú správu a metodické centrum Prešov.

**Otázka č. 32**

32. Využili ste na vzdelávacie aktivity aj prostriedky z verejných zdrojov (napr. cez Úrad práce, soc. vecí a rodiny) alebo medzinárodných programov(EÚ Phare a pod)?

	Zdroje	Suma
A		
B		

Respondenti uviedli nasledujúce aktivity:

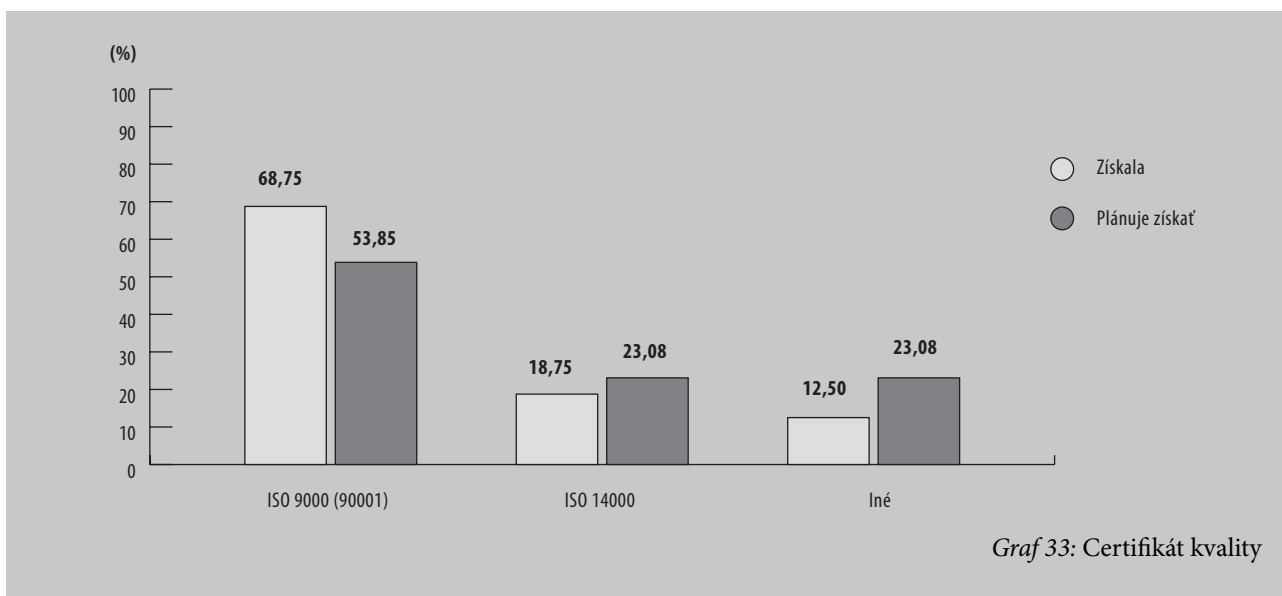
- C-CISCO akadémia (800 000 SK),
- EU Phare,
- EÚ Phare 12 tis.,
- Open Society Fund(15 000 SK),
- EU Socrates (200 000 SK),
- Úrad práce (5 000 SK),
- C-INFOVEK – počítačová gramotnosť,
- EU Leonardo da Vinci (150 000 SK),
- Mellonova nadácia (20 000 SK).

**Otázka č. 33**

33. Má alebo plánuje Vaša organizácia získať certifikát kvality?

		Rok	
		Získala	Plánuje získať
A	Certifikát kvality ISO 9000 (9001)		
B	ISO 14000		
C	Iné (uveďte)		

Na túto otázku odpovedalo len 48 respondentov, z ktorých 68,7 % má certifikát ISO 9000 (9001), 18,75 % má certifikát ISO 14000. Detailné údaje ohľadne certifikátu kvality poskytuje graf 33.



Graf 33: Certifikát kvality

Tabuľka 33 dokladuje certifikáty podľa roku získania.

ISO 9000 (9001) – získala/V rokoch	Počet
1995	1
1998	1
1999	4
2000	2
2001	4
2002	4
2003	4
2004	5
ISO 9000 (9001) – plánuje získať/V rokoch	
2005	4
2006	2
ISO 14000 – získala/V rokoch	
2000	1
2001	1
2001,2004	1
2002	1
ISO 14000 – plánuje získať/V rokoch	
2006	1
2007	1
iné – získala	
2002	1
certifik. rekvalifikácii MŠ	1
FSC	1
HACCP 2004	1
SK 4-7-53 (2004)	1
Zdravotná značka	1
iné – plánuje získať	
2004	1
cert. ECDL	1
Model EFQM	1

#### Otázka č. 34

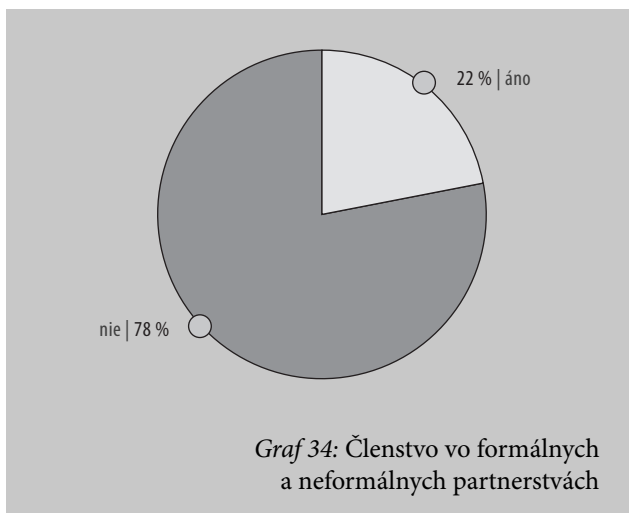
34. Ste členom formálneho alebo neformálneho partnerstva (regionálny a miestny rozvoj, mikroregión, zamestnanosť a sociálna inklúzia, cestovný ruch, životné prostredie, cezhraničná spolupráca, atď.)? Ak áno uveďte akého.

A	ÁNO	
B	NIE	

Uveďte partnerstvo.....  
 .....  
 .....



Až 78% respondentov nie je členom žiadneho partnerstva – viď graf 34.



Nasleduje zoznam partnerstiev:

- Agromold-Moldava nad Bodvou,
- asociácia miest, RPIC, ICCEI, ZMOS, únia miest slovenská, cassoviainfo, fond soc. rozvoja,
- partnerské mestá,
- Strasburský klub, fond soc. rozvoja,
- asociácia stredných priemyselných škôl,
- cezhraničná spolupráca,
- člen ZAP združenie automobilového priemyslu,
- mestský úrad,
- región Rudohorie,
- regionálne združenie turizmu Zemplína,
- RVK-KSK,
- Slovenská poľnoh. potravinárska komora, Slov. zväz produk. mlieka, slov. olejninarska spoločnosť,
- SSK, SAK, partnerstvo knižníc,
- TUKE-OEP,
- ÚEF, medzinárodná vedecká spolupráca,
- univerzity, stredné školy,
- Združenie mikroregiónu SNV.

**Spracovala:**

Ing. Nataša Urbančíková, PhD.

## 2. Dotazník pre zamestnávateľov

Vážený respondent, vážená respondentka,

tento dotazník je časťou projektu „Rozvoj strategických akčných plánov zamestnanosti a budovanie partnerstva na regionálnej, sub-regionálnej a miestnej úrovni“, finančne podporovaného programom Európskej únie PHARE, ktorého realizátormi sú samosprávne kraje v rámci Slovenskej republiky. Projektový tím Košického samosprávneho kraja realizuje prieskum zameraný na potreby zamestnávateľov v oblasti rozvoja ľudských zdrojov v jednotlivých sektoroch a okresoch ako súčasť analýzy dopytovej strany trhu práce. Vyplnenie tohto dotazníka pomôže pri vytváraní ucelenej stratégie rozvoja ľudských zdrojov v súlade s reálnymi potrebami trhu práce v Košickom samosprávnom kraji.

V rámci dotazníkového prieskumu je oslovených cca 300 organizácií v Košickom samosprávnom kraji. Zaväzujeme sa, že uchováme vašu anonymitu a nebudeme referovať o žiadnych údajoch za jednotlivé organizácie. Aj v prípade súhlasu s vyplnením tohto dotazníka nemáte žiadne záväzky odpovedať na otázky, ktoré sa vám zdajú z vlastníckych alebo iných hľadísk dôverné.

Ďakujeme vám za vašu ústretovosť a spoluprácu.

RNDr. Andrej Steiner, PhD.  
Projektový manažér

*Osoba, ktorú môžete kontaktovať pre zistenie zámerov prieskumu:*

Košický samosprávny kraj

Ing. Zuzana Jusková

Nám. Maratónu mieru, 042 66 Košice

tel.: 055 7268 221

fax: 055 7268 149

e-mail: [juskova.zuzana@kosice.regionet.sk](mailto:juskova.zuzana@kosice.regionet.sk)

**A: VŠEOBECNÉ INFORMÁCIE**

Okres sídla organizácie/prevádzky v kraji:

.....

**1. Právna forma\*:**

A	Akciová spoločnosť	
B	Spoločnosť s ručením obmedzeným	
C	Fyzická osoba	
D	Družstvo	
E	MVO (NO, OZ)	
F	Verejný sektor (uveďte)	
G	Iné (uveďte)	

\*Křížikom označte hodiace sa.

**2. Rok založenia:**

--	--	--	--

**3.3.1 Hlavná oblasť činnosti** (podľa OKEČ – Odvetvová klasifikácia ekonomických činností):

	OKEČ	Popis	Od roku
A			
B			

**3.3.2 Patrite do skupiny\***

A	Veľké podniky	
B	Stredné podniky	
C	Malé podniky	

\*Křížikom označte hodiace sa.

**B: PROFIL Z POHLADU ZAMESTNANOSTI****4.4.1 Celkový počet zamestnancov** (fyzický stav k 30. 9. 2004) a forma zamestnania?

	Forma zamestnania	Muži	Ženy	Spolu (M+Ž)
A	Plný úväzok			
B	Čiastočný úväzok			
C	Dohoda o vykonaní práce/brigáda			
D	Sezónni zamestnanci			
E	Iná forma			
F	Celkový počet zamestnancov			

**4.4.2 Iné pracovné miesta**

		Muži	Ženy	Spolu (M+Ž)
A	Sezónni zamestnanci v priebehu roka			
B	Miesta obsadené zmluvami so SZČO (nie subdodávky)			

**5. Koľko zamestnancov momentálne pracuje v nasledujúcich oblastiach?**

	Oblasť	Počet osôb	Z toho žien
A	Riadenie/manažment		
B	Financie/účtovníctvo		
C	Nákup/zásobovanie		
D	Marketing/predaj/odbyt		
E	Ludské zdroje/personalistika		
F	Výroba/služby (hlavná činnosť)		
G	Výskum a vývoj		
H	Distribúcia/logistika/doprava		
I	Iná oblasť		

**6.6.1 Koľko zamestnancov momentálne pracuje v nasledujúcich kategóriách?**

	Kategória	Počet osôb	Z toho žien	Titul <sup>1</sup> (v prípade, že titul majú)
A	Vyšší manažment			
B	Stredný a operatívny manažment			
C	Administratíva			
D	Výkonný odborný personál (inžinieri, technici a pod.)			
E	Robotníci/remeselníci			
F	Pomocný personál			
G	Ostatné			

[<sup>1</sup> Bc, Mgr, Ing, PhD (CSc.), DrSc. a iné]

**6.6.2 Koľko zamestnancov dosiahlo vzdelanie**

	Stupeň	Počet osôb	Z toho žien	Z toho cudzí štátni príslušníci
A	VŠ			
B	SŠ a SOŠ s maturitou			
C	SOU, OU			
D	ZŠ a neukončené ZŠ			

**6.6.3 Uvedte najčastejšie typy škôl, kde získali vaši zamestnanci kvalifikáciu a študijné odbory, ktoré ukončili.**

.....

.....

.....

**7. Aká je veková štruktúra Vašich zamestnancov?**

	Vek	Počet osôb	Z toho žien
A	Od 15 – 24 rokov		
B	Od 25 – 54 rokov		
C	Od 55 a viac		

8. Môžete odhadnúť zmeny v skladbe zamestnancov, tzn. aké percento z celkového počtu zamestnancov predstavuje počet osôb, ktoré odišli z Vašej organizácie a boli nahradení počas posledných 12 mesiacov?\*

	Percento	
A	0 %	
B	1 – 5 %	
C	6 – 10 %	
D	11 – 25 %	
E	Viac ako 25 %	

[\*Križikom označte hodiace sa.]

9.9.1 Koľkí zamestnanci dochádzajú do sídla organizácie/prevádzky z miesta trvalého bydliska.

	Dochádzajúci	Počet
A	V okrese sídla firmy/prevádzky	
B	Mimo okresu sídla v rámci kraja	
C	Iné kraje SR	
D	Zahraničie	

9.9.2 Aké opatrenia realizujete na podporu mobility zamestnancov?

.....

.....

9.9.3 Aké opatrenia realizujete na zosúladienie pracovného a rodinného života?

A	Služby starostlivosti o deti (škôlky a pod.)	
B	Flexibilné pracovné režimy	
C	Donáškové služby	
D	Práca doma	
E	Žiadne	
F	Iné (uvedte)	

[\*Križikom označte hodiace sa.]

9.9.4 Máte vypracovaný plán organizácie v oblasti rodovej rovnosti, resp. zaoberáte sa týmito otázkami v rámci vašej organizácie (podpora účasti žien na trhu práce, zníženie rodových rozdielov v miere zamestnanosti, v odmeňovaní, vrátane sektorovej a profesnej segregácie a iné...)?

A	ÁNO	
B	NIE	

### C: PRIJÍMANIE NOVÝCH ZAMESTNANCOV A ROZVOJ ĽUDSKÝCH ZDROJOV

10. Nových zamestnancov prijímate skôr:\*

A	V súlade so strategickým zámerom/podnikateľským plánom/plánom rozvoja LZ	
B	Ad hoc podľa aktuálnych potrieb a situácie	

[\*Križikom označte hodiace sa.]

**11. Aké spôsoby najčastejšie využívate na prijímanie nových zamestnancov a ako hodnotíte ich efektívnosť?**

	Spôsoby	Efektívnosť			
		Veľmi dobrá	Priemerná	Slabá	Nevyužívam
A	Vlastná databáza záujemcov o zamestnanie				
B	Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny				
C	Súkromné sprostredkovateľské agentúry				
D	Školy, univerzity a vzdelávacie organizácie				
E	Uverejnenie inzerátu/oznamu v novinách				
F	Na doporučenie známych/zamestnancov				
G	Na doporučenie zamestnaných rodinných príslušníkov				
H	Prostredníctvom internetu				
I	Iné spôsoby (uvedte)				

**12. Akým spôsobom sa vzhľadom ku vašim potrebám zmenila výkonnosť Vašej organizácie v oblasti ľudských zdrojov počas ostatných 12 mesiacov?**

12.1	*Zručnosti, schopnosti, znalosti	Zvýšila	Nezmenila sa	Znížila
A	Tímovej práce			
B	Prezentačné			
C	Jazykové			
D	Využívania PC, informačných a komunikačných technológií			
E	Riadenia a manažmentu			
F	Právne povedomie			
G	Iné (uvedte)			
H				
I				
J				

\*Křížikom označte hodiace sa

12.2	**Profesie/odborné zručnosti	Zvýšila	Nezmenila sa	Znížila
A				
B				
C				
D				
E				
F				
G				
H				
I				

\*\*Uvedte konkrétne profesie

**13. V akých schopnostiach/profesiách ste mali/máte najčastejšie problémy pri prijímaní nových zamestnancov a aká je ich úroveň?**

	Všeobecné prenositeľné zručnosti a schopnosti	*Úroveň problémov		
		Významná	Stredná	Mierna
A	Tímovej práce			
B	Prezentačné			
C	Jazykové			
D	Využívania PC, informačných a komunikačných technológií			
E	Riadenia a manažmentu			
F	Právne povedomie			
G	Iné (uvedte)			

\* Popíšte zručnosti a krížikom označte hodiace sa.

	Profesia/specializácia	*Úroveň problémov		
		Významná	Stredná	Mierna
A				
B				
C				
D				
E				
F				

\*Uvedte profesiu/specializáciu a krížikom označte hodiace sa.

**14. Aké boli hlavné príčiny problémov pri prijímaní nových zamestnancov?**

A	Nedostatok záujemcov o prácu	
B	Nedostatok záujemcov s požadovanou kvalifikáciou/vzdelaním	
C	Nedostatok záujemcov s požadovanými zručnosťami a s preukázateľnými skúsenosťami	
D	Ostatné firmy ponúkajú vyššie platy	
E	Možnosť lepšieho zárobku v iných regiónoch	
F	Nedostatočná infraštruktúra v regióne z hľadiska mobility	
G	Nedostatočne atraktívne prostredie a výhody poskytované firmou	
H	Iné (uvedte)	

\*Križikom označte hodiace sa, môžete označiť aj viac možností.

**15. Akým spôsobom riešite problémy pri nedostatku vhodných zamestnancov s požadovanou kvalifikáciou?**

A	Znížením produkcie/výroby	
B	Obmedzením rozvojových plánov	
C	Rekvalifikáciou existujúcich zamestnancov	
D	Prijatím nových zamestnancov s nižšou kvalifikáciou a ich zaškolením priamo vo firme (on the job training)	

E	Prijatím nových zamestnancov s nižšou kvalifikáciou a poskytnutím ďalšieho tréningu externou vzdelávacou organizáciou	
F	Využitím nových technológií (znížením potreby pracovnej sily)	
G	Zlepšením platových/pracovných podmienok	
H	Zvýšením nadčasov	
I	Sub-dodávky/outsourcing/personálny lízing	
J	Iné (uvedte)	

\*Křížikom označte hodiace sa, môžete označiť aj viac možností.

**16. Zaujímate sa aj o zamestnávanie znevýhodnených skupín na trhu práce? Spolupracujete pri ich zamestnávaní s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny?**

		Zamestnávam	Zamestnávam a využívam nástroje aktívnej politiky trhu práce	Nezamestnávam
A	Absolventov škôl			
B	Dlhodobo nezamestnaných			
C	Osôb so zníženou pracovnou schopnosťou			
D	Osoby s nízkou kvalifikáciou/bez vzdelania			
E	Iné (uvedte)			

\*Křížikom označte hodiace sa.

**17. Počet vašich zamestnancov v priebehu nasledujúcich 12 mesiacov bude:**

A	Narastať	
B	Ostane približne rovnaký	
C	Klesať	

\*Křížikom označte hodiace sa.

**18. Vedeli by ste uviesť hlavné problémy a prekážky pri vytváraní nových pracovných príležitostí?**

.....  
 .....

**19. Koľko máte momentálne voľných pracovných miest vo Vašej firme?**

	Oblasť/profesia/špecializácia	Počet	Z toho vhodných pre absolventov
A			
B			
C			
D			
E			
F			
G			



20. Aké budú Vaše potreby pre jednotlivé kategórie pri prijímaní nových zamestnancov v perspektíve 1 roka a v perspektíve nasledujúcich 3 rokov (mimo počtu za prvý rok)?

	Kategórie	Do 1 roka	Ich vzdelanie <sup>2</sup>	Do 3 rokov	Ich vzdelanie <sup>2</sup>
A	Vyšší manažment				
B	Stredný manažment				
C	Administratíva				
D	Inžinieri/technici/odborný personál				
E	Robotníci/remeselníci				
F	Pomocný personál				
G	Ostatné				

\*Uveďte očakávaný počet nových pracovných miest pre jednotlivé oblasti.

21. Aké budú Vaše potreby pre profesie/špecializácie pri prijímaní nových zamestnancov v perspektíve 1 roka a v perspektíve nasledujúcich 3 rokov (mimo počtu za prvý rok)?

	Profesia/špecializácia	Do 1 roka	Do 3 rokov
A			
B			
C			
D			
E			
F			
G			
H			
I			
J			

#### D: ĎALŠIE VZDELÁVANIE

22. Je súčasťou Vášho podnikateľského plánu rozvoj ľudských zdrojov?

A	ÁNO	
B	NIE	

23. Analyzujete potreby vzdelávania a rozvoja jednotlivých pracovníkov?

A	ÁNO	
B	NIE	

24. Ak áno, akým spôsobom?

A	Medzi jednotlivcami a manažérmi – pravidelné stretnutia	
B	Medzi jednotlivcami a manažérmi – nepravidelné stretnutia/diskusie	
C	Na základe rozhodnutia manažérov	
D	Na základe požiadaviek vyplývajúcich z novej legislatívy	
E	Iným spôsobom	

\*Křížikom označte hodiace sa.

25. Máte vytvorený ročný plán vzdelávania zamestnancov?

A	ÁNO	
B	NIE	

26. Koľko prostriedkov v priemere ročne investujete do ďalšieho vzdelávania Vašich zamestnancov?

	Tis. Sk
--	---------

27. Koľko zamestnancov Vašej firmy v priemere ročne absolvuje odborné školenia/kurzy (mimo CO, PO, BPP)?

Počet osôb	
------------	--

28. Koľkých odborných školení/kurzov sa Vaši zamestnanci zúčastnili v tomto roku?

Počet školení/kurzov	
----------------------	--

29. Na aké oblasti boli zamerané predmetné školenia/kurzy a ako hodnotíte ich prínos pre vašu organizáciu?

	Oblasť školenia/názov kurzu	Pozitívny	V niečom prínosný	Neutrálny
A				
B				
C				
D				
E				

30. Do akých oblastí a kurzov by ste potrebovali zamerať ďalšie vzdelávanie vašich zamestnancov v budúcom období?

	Oblasť školenia a názov kurzu
A	
B	
C	
D	
E	

31. Služby ktorých organizácií využívate?

A	Vlastné vzdelávacie zariadenie	
B	Školy a univerzity	
C	Súkromné vzdelávacie organizácie	
D	Zahraničné vzdelávacie inštitúcie	
E	Konzultanti v oblasti manažmentu	
F	Iné (uvedte)	

\*Křížikom označte hodiace sa, môžete označiť aj viacero možností.

32. Využili ste na vzdelávacie aktivity aj prostriedky z verejných zdrojov (napr. cez Úrad práce, soc. vecí a rodiny) alebo medzinárodných programov (EÚ Phare a pod)?

	Zdroje	Suma
A		
B		

**33. Má alebo plánuje Vaša organizácia získať certifikát kvality?**

	Certifikát kvality	Rok	
		Získala	Plánuje získať
A	ISO 9000 (9001)		
B	ISO 14000		
C	Iné (uvedte)		

**34. Ste členom formálneho alebo neformálneho partnerstva (regionálny a miestny rozvoj, mikroregión, zamestnanosť a sociálna inklúzia, cestovný ruch, životné prostredie, cezhraničná spolupráca, atď.)? Ak áno uvedte akého.**

A	ÁNO	
B	NIE	

Uvedte partnerstvo.....  
 .....  
 .....

**E: IDENTIFIKAČNÉ ÚDAJE**

Názov organizácie: .....

Adresa: .....

Kontaktná osoba: .....

Telefónne číslo: .....

Faxové číslo: .....

E-mail: .....

EŠTE RAZ VÁM ĎAKUJEME ZA SPOLUPRÁCU.

„Tento dokument bol vytvorený s finančnou pomocou Európskej únie. Za obsah tohto dokumentu zodpovedá výhradne Košický samosprávny kraj a nemožno ho v žiadnom prípade považovať za vyjadrenie stanoviska Európskej únie“.

*Názov:* Vyhodnotenie dotazníkového prieskumu – zamestnávateľa

*Vydavateľ:* Košický samosprávny kraj

*Kontaktná osoba:* Ing. Zuzana Jusková

*tel.:* 055 726 82 21

*e-mail:* juskova.zuzana@kosice.regionet.sk

*www.kosice.regionet.sk*

*Grafická príprava a sadzba:* Mgr. Svetozár Šomšák

*Vydanie:* Prvé

*Počet strán:* 44

*Náklad:* 15 ks

*Rok vydania:* 2005

Neprešlo jazykovou úpravou

