



Centrum vedecko-technických informácií SR

Lamačská cesta 8/A, 811 04 Bratislava
Tel: +421 2/6925 3102, fax: +421 2/6925 3180
E-mail: cvti@cvtisr.sk
www.cvtisr.sk

Prenositel'né kompetencie absolventov slovenských vysokých škôl

Patrik Horný, Juraj Ďurina

Úvod

Skúmanie problematiky uplatnenia absolventov vysokých škôl na pracovnom trhu (do ktorej patrí aj analýza súladu kompetencií absolventov s potrebami zamestnávateľov) má v mnohých krajinách sveta aj na úrovni EÚ svoju históriu. Čoraz viac akademikov i politických aktérov si uvedomuje dôležitosť ľudského kapitálu ako hybnej sily ekonomického rozvoja. Na úrovni EÚ táto myšlienka vyústila do stratégie „Európa 2020“, ktorá medzi kľúčové ciele zaradila nárast zamestnanosti, zvýšenie investícií do vedy, výskumu a inovácií, redukciiu skleníkových emisií, zníženie podielu mladých ľudí, ktorí vzdelávací proces opúšťajú príliš skoro a zníženie rizika chudoby. Pritom všetky priamo, alebo nepriamo vedú k zlepšeniu vzdelanostnej bázy populácie. Jednou z vlajkových lodí týchto európskych cieľov sa stala iniciatíva „New Skills for New Jobs“, prostredníctvom ktorej sa EÚ usiluje lepšie predpovedať zmeny v potrebných znalostiach a zručnostiach populácie v budúcnosti, lepšie zladit' existujúce kompetencie s tými, ktoré potrebuje pracovný trh a preklenúť medzeru medzi svetmi vzdelania a práce.

Najpresnejším nástrojom na hodnotenie zamestnateľnosti a uplatnenia absolventov sú zisťovania postavené na vlastnom hodnotení absolventov. Umožňujú merať podiel absolventov, ktorí našli zamestnanie, popísať kvalitu pracovného miesta, dĺžku hľadania zamestnania, spokojnosť absolventa s prácou i to, či kompetencia absolventa zodpovedajú požiadavkám na ich pracovnú pozíciu. Týmito otázkami sa v Európe zaoberala už v roku 1995 štúdia CHEERS, zahŕňajúca 11 európskych krajín, nasledovali ďalšie krajiny zahŕňajúce desiatky európskych krajín, ako REFLEX, HEGESCO, DEHEMS a ďalšie.

Slovenská republika do týchto projektov zapojená nebola a dodnes nedisponuje národným systémom pre monitoring uplatnenia absolventov v praxi a pre súlad získaných kompetencií s požiadavkami praxe. Ako v roku 2011 konštatovala analýza IHP, „množstvo dnes existujúcich údajov v gescii viacerých inštitúcií síce charakterizuje výstup školstva z kvantitatívneho hľadiska, no neponúka náhľad na skutočnú použiteľnosť získaných vedomostí a zručností na zlepšenie uplatniteľnosti absolventov v praxi.“¹ Bez komplexnej znalosti pridanej hodnoty vzdelania pre kariéru absolventa nie je pritom možné identifikovať

¹ Kleštincová, L.: Spájame vysoké školy s trhom práce, IHP 2011

Národný projekt „Vysoké školy ako motory rozvoja vedomostnej spoločnosti“

ITMS kód projektu 26110230120

Centrum vedecko-technických informácií SR, Staré Grunty 52, 842 44 Bratislava 4

Tel.: + 421 692 95 340, e-mail: npmotory@cvtisr.sk, www.vysokoskolacidopraxe.sk

IČO: 00151882, DIČ: 2020798395, Bankové spojenie: Štátna pokladnica 7000064743/8180

Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť/Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov EÚ



Európska únia
Európsky sociálny fond

faktory kariérneho úspechu, efektívne využívať verejné zdroje a skvalitňovať systém vysokého školstva.^{2,3}

Medzeru v prepojení Slovenskej republiky na aktuálne trendy v oblasti uplatnenia absolventov VŠ na trhu práce sa v priebehu rokov 2013 až 2015 pokúsil prekonať Národný projekt Vysoké školy ako motory rozvoja vedomostnej spoločnosti. Úvodnú časť projektu predstavovalo zozbieranie dát pre kvalifikovaný postup v ďalších etapách projektu. Realizátori projektu nadviazali na medzinárodné skúsenosti časti tímu, získané v rámci riešení európskych projektov výskumu uplatnenia absolventov na pracovnom trhu CHEERS, projektu REFLEX (a jeho rôznych medzinárodných aj národných replikácií, ako napríklad HEGESCO, PROFLEX, REFLEX 2010 alebo REFLEX 2013) a projektu EUROGRADUATE. Kľúčový dotazník, použitý v prieskume medzi absolventmi, priamo nadviazal na štruktúru dotazníka projektu REFLEX 2013, ktorý bol použitý v roku 2013 v Českej republike a ktorého prvá verzia vznikla ešte v roku 1999 v rámci projektu CHEERS⁴ v 12 krajinách Európy. Na tento projekt nadviazal projekt REFLEX⁵ realizovaný v 16 európskych krajinách a v Japonsku. Dotazník bol potom v rôznych modifikáciách použitý v rade ďalších prieskumov absolventov vysokých škôl, napríklad v rámci medzinárodných projektov HEGESCO (2009), PROFLEX (2009) či v pokračujúcich českých národných výskumoch REFLEX (2009, 2013). Pre účely slovenského prieskumu bol dotazník výrazne krátený, prepojiteľnosť získaných dát s európskym výskumom v tejto oblasti je však nespochybniteľná.

Informácie zozbierané v rámci analytickej časti projektu sa týkali tak štruktúry absolventov slovenských vysokých škôl na pracovnom trhu, ako aj ich kvality z hľadiska potrieb zamestnávateľov. V nasledujúcom texte sa zaoberáme spracovaním a interpretáciou časti údajov, ktoré sa týkajú úrovne kompetencií absolventov VŠ.

² Ústav informácií a školstva zrealizoval v rokoch 2008 a 2013 dva prieskumy uplatnenia absolventov vysokých škôl (v rozsahu 3873, resp. 2899 respondentov), tie však nemali ambíciu stať sa zárodkom národného systému, neboli prepojené na medzinárodné iniciatívy a boli limitované tak počtom respondentov, ako aj rozsahom otázok a tém.

³ Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky realizovalo v roku 2012 projekt iEDU (Informácie o vysokých školách a ich absolventoch), v rámci ktorého boli jednorázovo prepojené údaje o absolventoch VŠ z Centrálného registra študentov vysokých škôl, údaje o uchádzačoch o prácu zo zdrojov ÚPSVaR a Sociálnej poisťovne za účelom zvýšenia informačnej vedomosti o priemerných platoch absolventov vysokých škôl a počte zamestnaných. Projekt však nie je aktualizovaný novými dátovými vstupmi.

⁴ Štúdia CHEERS (Careers after Higher Education - A European Research Survey) zahrnula 36.000 absolventov z 11 európskych krajín (vrátane Českej republiky). Dopytovaní boli absolventi z roku 1995 štyri roky po absolvovaní (teda v roku 1999). Prieskum získaval odpovede na 32 rôznych položiek súvisiacich s dopytom a ponukou kompetencií.

⁵Prieskumy REFLEX (The Flexible Professional in the Knowledge Society) a HEGESCO (Higher Education as a Generator of Strategic Competences) stoja na rovnakej metodológii vyvinutej sieťou REFLEX. Projekt sa prvýkrát konal medzi rokmi 2004 a 2007 v 16 krajinách (Rakúsko, Belgicko-Flámsko, Česká republika, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Nemecko, Taliansko, Holandsko, Nórsko, Portugalsko, Španielsko, Švédsko, Švajčiarsko a Spojené kráľovstvo). Projekt HEGESCO sa konal o dva roky neskôr v piatich krajinách: Slovinsku, Turecku, Lotyšsku, Poľsku a Maďarsku. V každej krajine bola zostavená reprezentatívna vzorka absolventov, ktorí získali titul do piatich rokov pred konaním prieskumu. Dotazník sa sústredil na vzdelávaciu históriu pred a počas VŠ štúdia, prechodu na pracovný trh, charakteristik prvej a súčasnej práce, vývoja kariéry, v škole získaných a skutočne požadovaných kompetencií a pod. Dataset REXLEX/HEGESCO je výnimočný tým, že umožnil dať do súvislostí vzdelávací proces a postavenie absolventov na trhu práce. Desiatky ďalších štúdií stoja práve na datasetoch CHEERS, REFLEX a HEGESCO.

1. Kompetenčný model použitý v národnom projekte

Pojem „kompetencia“ nemá v odbornom diskurze ustálenú definíciu. Všetky moderné prístupy sa však zhodujú v tom, že ide o merateľnú charakteristiku jednotlivca, spojenú s jeho úspechom v práci⁶. Môže ísť o behaviorálnu zručnosť, technickú zručnosť, vlastnosť alebo postoj. Pokiaľ ide o členenie kompetencií, ani v tejto oblasti nepanuje zhoda. Niektoré prístupy sa snažia rozlišovať medzi kompetenciami a zručnosťami. Napríklad Európsky kvalifikačný rámec špecifikuje vzdelávacie výstupy v troch kategóriách – vedomosti, zručnosti a kompetencie. Národná sústava povolání SR člení kompetencie na všeobecné spôsobilosti, odborné vedomosti a odborné zručnosti. Ďalším bežne používaným prístupom je členenie kompetencií na prenositeľné (*transferable*) a odbornovo-špecifické (*job-specific hard skills*). Podľa tohto členenia môže prenositeľné kompetencie človek dobre využiť v rôznych povolaniach (napr. prezentačné zručnosti), zatiaľ čo neprenositeľné sú viazané na konkrétnu pracovnú pozíciu alebo povolanie (napr. obsluha špecifickej technológie). Práve od tohto členenia sa odvinul použitý kompetenčný model, pričom prenositeľné kompetencie ďalej člení na „prenositeľné mäkké“ (*soft*) a „prenositeľné tvrdé“ (*generic hard*)⁷.

Súbor prenositeľných kompetencií použitý v národnom projekte je identický s tým, ktorý bol použitý v českom zisťovaní Reflex 2013 a obsahuje 26 prenositeľných kompetencií. Všetky, okrem jednej, patria medzi prenositeľné (zostávajúcou sú Odborné teoretické a metodologické znalosti, ako súhrnná kategória pre všetky neprenositeľné kompetencie). Keď počet kompetencií modelu porovnáme so štandardnými sústavami kompetencií ponúkanými renomovanými poradenskými spoločnosťami⁸, tie majú často aj dvojnásobné množstvo položiek. Napriek častej výhrade organizácií, že so súborom kompetenčných modelov v rozsahu vyše 50 položiek sa ťažko pracuje, výskum potvrdil, že vyjadriť kompletný svet schopností kompetencií (zručností, spôsobilostí, znalostí) ľudskej osobnosti malým počtom kompetencií nie je možné. (M. Lominger a R. Eichinger v tejto súvislosti spomínajú paralelu s periodickou sústavou prvkov, kde takisto nie je vhodné odporučiť redukciu počtu prvkov len preto, lebo je prídlhá.⁹) Sústavy kompetencií, ktoré majú nižší počet položiek, zákonite trpia niektorou z metodických chýb: buď v ich prípade nejde o kompetenciu, ale v skutočnosti o skupinu kompetencií, alebo ide o zloženú kompetenciu. To potom naráža na nemožnosť využiť základnú vlastnosť kompetencie – jej merateľnosť, keďže nevieme, čo meriame (presnejšie – respondent nevie, k čomu sa presne vyjadruje). Čo je ešte horšie, v takýchto prípadoch nie je kompetenciu možné použiť pri rozvoji jednotlivca, nakoľko nie je jasné, čo má byť predmetom rozvoja.

Týmto problémom sa úplne nevyhol ani kompetenčný model použitý v projekte (*tabuľka 1*). Obsahuje viacero zložených kompetencií, ktoré interpretáciu výsledkov sťažujú. Ide najmä o štyri kompetencie: „Schopnosť tvorivého a pružného myslenia a konania“ (kompetencia spája tvorivosť s flexibilitou, o tej však hovorí aj iná kompetencia „Schopnosť prispôbiť sa zmeneným okolnostiam“), „schopnosť samostatne sa rozhodovať“ (samostatnosť

⁶Pozri napr. Lombardo, M., Eichinger, R.: *The Leadership Machine*, Korn/Ferry, 2012

⁷Zatiaľ čo „hard“ kompetencie sú overiteľné testom alebo skúškou, „soft“ kompetencie sú overované napr. v rámci 360-stupňovej spätnej väzby. Človek môže výborne vyplniť test týkajúci sa prezentačných zručností, to však neznamená, že vie prezentovať – to o ňom najlepšie povedia iní.

⁸Napr. HayGroup, Saville Holdsworth Limited, Development Dimensions International, PDI-Ninth House, Korn Ferry.

⁹Lombardo, M., Eichinger, R.: *The Leadership Machine*, Korn/Ferry, 2012

a schopnosť rozhodovať), „organizácia a riadenie, schopnosť viesť kolektív“ (organizovanie a leadership nie sú zameniteľné) a „zručnosť komunikovať s ľuďmi, vyjednávať“ (obsahuje potenciálne viacero rôznych kompetencií, okrem negociačných zručností napríklad schopnosť počúvať, odhad na ľudí či zvládanie konfliktov, nehovoriac o tom, že niektoré komunikačné kompetencie sú na inom mieste modelu priamo pomenované – prezentačné zručnosti, zručnosť písaného prejavu). Dodajme však, že respondenti prieskumov mali k dispozícii aj definície jednotlivých kompetencií, čo mohlo časť nezrovnalostí v názvosloví napraviť (príloha 1).

Tabuľka 1: Model kompetencií použitý v Národnom projekte

Prenositeľné „mäkké“ kompetencie	
Všeobecné znalosti a rozhľad	Mať aktívny prístup
Schopnosť využívať odborné znalosti v praxi	Podnikavosť, mať „čuch“ na nové príležitosti
Znalosť podmienok, kedy je možné využiť odborné metódy a teórie v praxi	Schopnosť zvládať záťažové situácie a prekážky
Zručnosť pracovať s informáciami	Schopnosť niesť zodpovednosť
Schopnosť identifikovať a riešiť problémy	Organizácia a riadenie, schopnosť viesť kolektív
Schopnosť tvorivého a pružného myslenia a konania	Zručnosť komunikovať s ľuďmi, vyjednávať
Prezentačné zručnosti	Schopnosť prispôbiť sa zmeneným okolnostiam
Zručnosť písomného prejavu	Schopnosť pracovať v interkultúrnom / medzinárodnom prostredí
Schopnosť samostatne sa rozhodovať	Schopnosť vzdelávať sa a organizovať svoje učenie
Schopnosť tímovej práce	
Prenositeľné „tvrdé“ kompetencie	
Jazykové zručnosti v materinskom jazyku	Matematické zručnosti
Jazykové zručnosti v cudzom jazyku	Počítačové zručnosti
Schopnosť myslieť a konať ekonomicky / ekonomické spôsobilosti	Právna spôsobilosť
Odborno-špecifické „tvrdé“ kompetencie	
Odborné teoretické a metodologické znalosti	

Zdroj: CVTI SR, 2014 a vlastné spracovanie

Na druhej strane má použitá sústava kompetencií oveľa viac položiek, ako drvivá väčšina prác zameraných na výskum kompetencií absolventov vysokých škôl v EÚ. Dôvod je zrejmý a praktický. Dlhé zoznamy kompetencií by veľmi znížili šancu na úspech prieskumov, z ktorých dané výskumy čerpajú (navyše otázky týkajúce sa kompetencií sú spravidla len malou časťou prieskumov). V tomto zmysle je získanie tak rozsiahleho datasetu týkajúceho sa množstva kompetencií absolventov skôr výnimkou. Sami autori prieskumu sa netaja tým,

že to bolo možné najmä vďaka dlhoročným skúsenostiam expertov zo Strediska vzdelávacej politiky Univerzity Karlovy, ktorí sa na analytickej časti projektu významne podieľali, s organizáciou ešte rozsiahlejších prieskumov v Českej republike a vďaka spolupráci s portálom Profesia.sk pri realizácii prieskumu.

Na analýzu sme mali k dispozícii výsledky troch kvantitatívnych prieskumov zameraných na uplatniteľnosť absolventov slovenských vysokých škôl na pracovnom trhu. Prvý (a zároveň najrobustnejší) prieskum bol realizovaný medzi absolventmi slovenských vysokých škôl – neskôr sa preň ujal názov Absolvent 2014, druhý medzi priamymi nadriadenými respondentov absolventského prieskumu a tretí medzi zamestnávateľmi zodpovednými za ľudské zdroje (HR manažéri alebo riaditelia organizácií) v spoločnostiach, ktoré absolventov vysokých škôl zamestnávajú.

2. Zistenia z prieskumu Absolvent 2014

Kvantitatívny prieskum Absolvent 2014 sa realizoval v priebehu septembra až novembra 2014 medzi absolventmi najviac 6 rokov po ukončení vysokej školy (2008 – 2014). Zber dát prebiehal formou on-line dotazníka, celkovo bolo vrátených 15 344 vyplnených dotazníkov (pričom približne polovica respondentov odpovedal na všetky otázky týkajúce sa kompetencií). V rámci zberu dát bola využitá databáza kontaktov absolventov VŠ uchádzajúcich sa o zamestnanie – spoločnosti Profesia. Cieľom prieskumu bolo zistiť a zhromaždiť informácie o uplatnení absolventov na trhu práce, o kvalite absolvovaného vysokoškolského štúdia, ale aj o znalostiach, zručnostiach, schopnostiach a spôsobilostiach, ktoré absolventi vďaka tomuto štúdiu nadobudli, v porovnaní s tými, ktoré sú od nich vyžadované na trhu práce – na konkrétnej pozícii, na ktorej pôsobia.

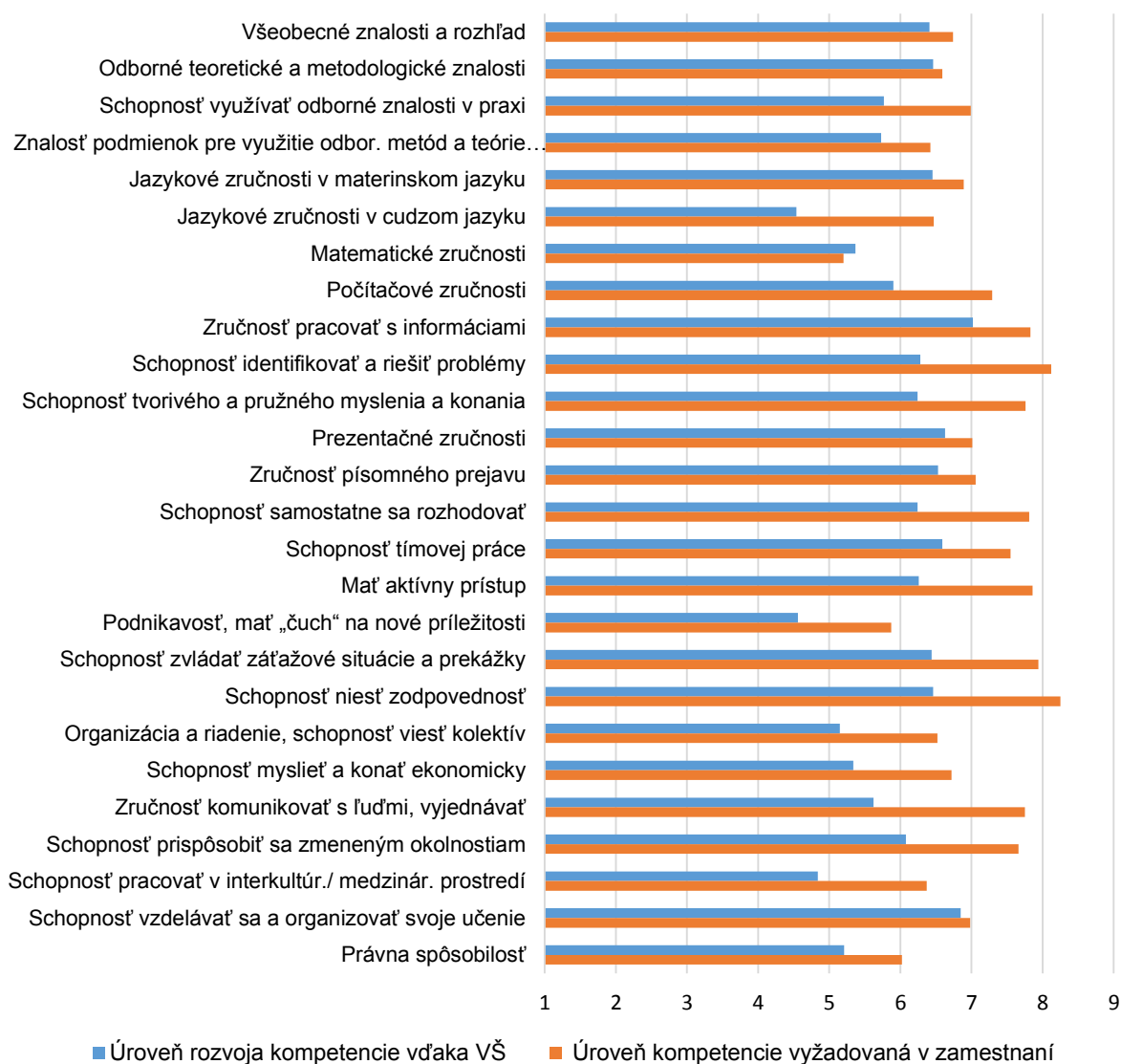
Respondentom bol ponúknutý zoznam 26 prenositeľných kompetencií (*tabuľka 1*) a boli im položené dve otázky:

- *Ako Vás pripravila vysoká škola z hľadiska nasledujúcich kompetencií (znalostí, zručností, schopností, spôsobilostí)?* (Ku všetkým 26 kompetenciám sa vyjadrilo 11 244 respondentov.)
- *Aká úroveň kompetencií je vyžadovaná vo Vašom súčasnom zamestnaní?* (Ku všetkým 26 kompetenciám sa vyjadrilo 8 497 respondentov.)

Možné odpovede sa pohybovali na škále od 1 (veľmi nízka úroveň) do 10 (veľmi vysoká úroveň).

Výsledkom je teda **priemerný profil kompetencií respondentov prieskumu Absolvent 2014**, ktorí odpovedali na otázky týkajúce sa kompetencií (*graf 1*). Kompetencie sú zoradené podľa rozdielu medzi úrovňou kompetencie, akú dosiahli respondenti podľa ich názoru vďaka vysokej škole, a úrovňou, ktorá je vyžadovaná v ich súčasnom zamestnaní.

Graf 1: Priemerný kompetenčný profil respondentov prieskumu Absolvent 2014



Zdroj: CVTI SR, 2014 a vlastné spracovanie

V súčasnom zamestnaní absolventov sú najviac žiadané kompetencie:

- Schopnosť niesť zodpovednosť
- Schopnosť identifikovať a riešiť problémy
- Schopnosť zvládať záťažové situácie a prekážky

- Mať aktívny prístup
- Zručnosť pracovať s informáciami

a najmenej sú podľa respondentov absolventského prieskumu žiadané:

- Matematické zručnosti
- Podnikavosť, mať „čuch“ na nové príležitosti
- Právna spôsobilosť
- Schopnosť pracovať v interkultúrnom/medzinárodnom prostredí
- Znalosť podmienok pre využitie odborných metód a teórie v praxi

Ako dobre ilustruje graf 1, zatiaľ čo najmenší rozpor medzi požiadavkami praxe a prípravou zo školy registrujú absolventi v oblasti matematických zručností, odborných znalostí, schopnosti vzdelávať sa, všeobecného rozhľadu a prezentačných zručností, najväčší rozpor medzi nárokmi praxe a prípravou zo školy sa podľa nich týka oblastí:

- Zručnosť komunikovať s ľuďmi, vyjednávať
- Jazykové zručnosti v cudzom jazyku
- Schopnosť identifikovať a riešiť problémy
- Schopnosť niesť zodpovednosť
- Mať aktívny prístup

3. Kompetenčný profil Absolvent 2014 prepočítaný podľa reálnej odborovej a odvetvovej štruktúry

Je však zrejmé, že vzorka respondentov úplne nekopíruje štruktúru, v akej sa čerství, ekonomicky aktívni absolventi nachádzajú v ekonomike. Ako by teda priemerný kompetenčný profil absolventov slovenských vysokých škôl vyzeral, keby sme ho prepočítali na skutočnú štruktúru čerstvých absolventov v ekonomike? Na tento výpočet sme využili informáciu z prieskumu o vyštudovanom študijnom odbore respondentov prieskumu (ISCED 1D¹⁰), informáciu o ich súčasnom povolání (SK NACE Rev. 2) a súčasne informáciu z Výberového zisťovania pracovných síl realizovaného Štatistickým úradom SR o reálnej odborovej a odvetvovej štruktúre čerstvých absolventov vysokých škôl v SR.

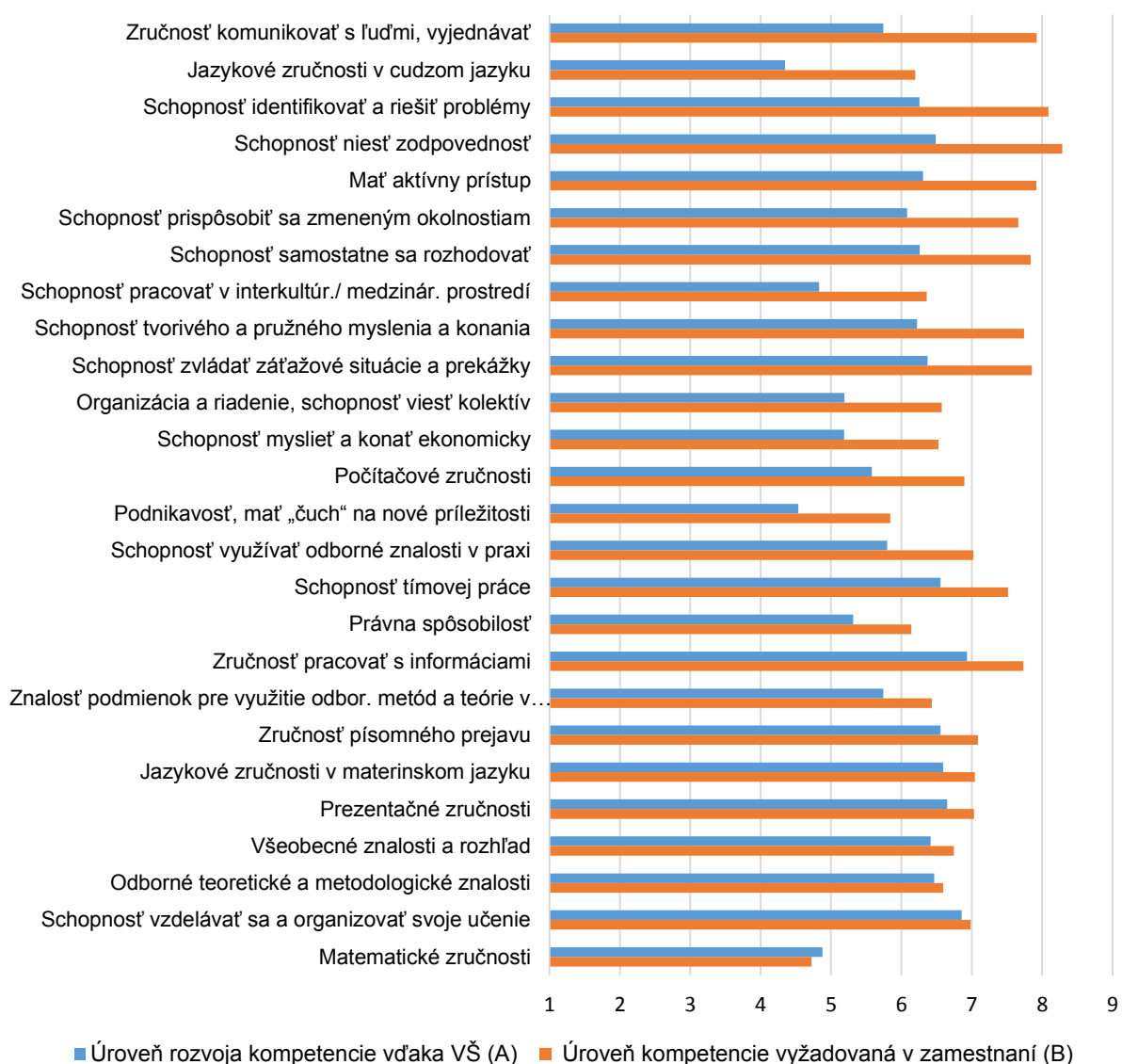
Kompetenčný profil korigovaný podľa skutočného odborového podielu čerstvých absolventov v ekonomike vznikol ako skalárny súčin váhy daného odboru ISCED v ekonomike (podľa VZPS) s priemernou úrovňou kompetencií v danom odbore štúdia ISCED podľa prieskumu Absolvent 2014. Obdobne vznikol **aj kompetenčný profil korigovaný podľa skutočného podielu čerstvých absolventov v odvetviach hospodárstva**.

Výsledné profily podľa oboch prepočtov sú veľmi podobné, takže tu uvedieme len jeden z nich – prepočet podľa reálnej odborovej štruktúry čerstvých absolventov v ekonomike (graf 2). Jednotlivé kompetencie sú zoradené podľa rozdielu medzi úrovňou kompetencie, akú

¹⁰Medzinárodná štandardná klasifikácia vzdelávania (ISCED) slúži pre oblasť zberu údajov, spracovávania a porovnávania štatistík z oblasti vzdelávania v jednotlivých štátoch a aj v medzinárodnom meradle. Používanie ISCEDu je záväzné tam, kde metodika štatistického zisťovania vyžaduje medzinárodnú porovnateľnosť údajov o vzdelaní populácie a odovzdávanie údajov z tejto oblasti pre medzinárodné štatistické účely. Preto sa používa na identifikáciu vyštudovaného odboru u sledovaných osôb napr. pri Výberovom zisťovaní pracovných síl.

dosiahli respondenti podľa ich názoru vďaka vysokej škole a úrovňou, ktorá je vyžadovaná v ich súčasnom zamestnaní.

Graf 2 Priemerný kompetenčný profil respondentov prieskumu Absolvent 2014 prepočítaný podľa reálnej odborovej štruktúry



Zdroj: CVTI SR, 2014 a vlastné spracovanie

Aby sme lepšie pochopili rozdiel medzi oboma prístupmi (a tromi výsledkami), uvádzame ich porovnanie v *tabuľke 2*. Najprv sa pozrime na úroveň kompetencií dosiahnutú vďaka vysokej škole.

Tabuľka 2: Úroveň kompetencií dosiahnutá vďaka VŠ – porovnanie rozdielov v kompetenčnom profile Absolvent 2014 a profilov prepočítaných na reálnu odborovú a odvetvovú štruktúru absolventov

	Absolvent 2014 (A)	Podľa reálnej odborovej štruktúry (A ISCED)	Diferencia A ISCED - A	Podľa reálnej odvetvovej štruktúry (A NACE)	Diferencia A NACE - A
Zručnosť pracovať s informáciami	7,02	6,93	-0,09	7,00	-0,02
Schopnosť vzdelávať sa a organizovať svoje učenie	6,85	6,85	0,00	6,94	0,09
Prezentačné zručnosti	6,63	6,65	0,02	6,69	0,06
Schopnosť tímovej práce	6,59	6,56	-0,03	6,51	-0,08
Zručnosť písomného prejavu	6,53	6,56	0,03	6,61	0,08
Odborné teoretické a metodologické znalosti	6,46	6,47	0,01	6,50	0,04
Schopnosť niesť zodpovednosť	6,46	6,49	0,03	6,43	-0,03
Jazykové zručnosti v materinskom jazyku	6,45	6,60	0,15	6,54	0,09
Schopnosť zvládať záťažové situácie a prekážky	6,44	6,37	-0,07	6,39	-0,05
Všeobecné znalosti a rozhľad	6,41	6,41	0,00	6,42	0,01
Schopnosť identifikovať a riešiť problémy	6,28	6,26	-0,02	6,17	-0,11
Mať aktívny prístup	6,26	6,31	0,05	6,29	0,03
Schopnosť tvorivého a pružného myslenia a konania	6,24	6,22	-0,02	6,18	-0,06
Schopnosť samostatne sa rozhodovať	6,24	6,26	0,02	6,17	-0,07
Schopnosť prispôbiť sa zmeneným okolnostiam	6,08	6,08	0,00	6,01	-0,07
Počítačové zručnosti	5,9	5,58	-0,32	5,71	-0,19
Schopnosť využívať odborné znalosti v praxi	5,77	5,80	0,03	5,79	0,02
Znalosť podmienok pre využitie odbor. metód a teórie v praxi	5,73	5,74	0,01	5,74	0,01
Zručnosť komunikovať s ľuďmi, vyjednávať	5,62	5,74	0,12	5,66	0,04
Matematické zručnosti	5,37	4,88	-0,49	5,13	-0,24
Schopnosť myslieť a konať ekonomicky	5,34	5,19	-0,15	5,30	-0,04
Právna spôsobilosť	5,21	5,32	0,11	5,32	0,11
Organizácia a riadenie, schopnosť viesť kolektív	5,15	5,19	0,04	5,06	-0,09
Schopnosť pracovať v interkultúrnom / medzinár. prostredí	4,84	4,83	-0,01	4,82	-0,02
Podnikavosť, mať „čuch“ na nové príležitosti	4,56	4,54	-0,02	4,53	-0,03
Jazykové zručnosti v cudzom jazyku	4,54	4,35	-0,19	4,51	-0,03

Zdroj: CVTI SR, 2014 a vlastný výpočet

V prípade úrovne kompetencií dosiahnutej vďaka škole ovplyvňuje prepočet podľa reálnej odborovej štruktúry najmä dve kompetencie. Prvou sú Matematické zručnosti, ktoré skórujú o 0,49 bodu nižšie, inak povedané, ich úroveň v profile respondentov prieskumu Absolvent 2014 je približne o pol bodu nadhodnotená. Druhou dotknutou kompetenciou sú Počítačové zručnosti, ktoré sú podľa tohto prepočtu v profile prieskumu Absolvent 2014 nadhodnotené o zhruba tretinu bodu. V menšej miere sa takéto nadhodnotenie týka aj Jazykových zručností v cudzom jazyku a Schopnosti myslieť a konať ekonomicky; naopak, mierne podhodnotenie ukazuje výpočet v prípade Jazykových zručností v materinskom jazyku (s pomyselnom poradí kompetencií by sa vyšplhali z 8. na 4. miesto). Prepočet podľa reálnej odvetvovej

štruktúry čerstvých absolventov tieto zistenia (aj keď slabšie) potvrdzuje v prípade Matematických zručností a Počítačových zručností.

Teraz sa pozrime na úroveň kompetencií vyžadovanú v súčasnom zamestnaní.

Tabuľka 3: Úroveň kompetencií vyžadovaná v súčasnom zamestnaní – porovnanie rozdielov v kompetenčnom profile Absolvent 2014 a profilov prepočítaných na reálnu odborovú a odvetvovú štruktúru absolventov

	Absolvent 2014 (B)	Podľa reálnej odborovej štruktúry (B ISCED)	Diferencia B ISCED - B	Podľa reálnej odvetvovej štruktúry (B NACE)	Diferencia B NACE - B
Schopnosť niesť zodpovednosť	8,25	8,29	0,04	8,22	-0,03
Schopnosť identifikovať a riešiť problémy	8,12	8,09	-0,03	7,98	-0,14
Schopnosť zvládať záťažové situácie a prekážky	7,94	7,86	-0,08	7,87	-0,07
Mať aktívny prístup	7,86	7,92	0,06	7,89	0,03
Zručnosť pracovať s informáciami	7,83	7,73	-0,10	7,81	-0,02
Schopnosť samostatne sa rozhodovať	7,81	7,84	0,03	7,73	-0,08
Schopnosť tvorivého a pružného myslenia a konania	7,76	7,74	-0,02	7,69	-0,07
Zručnosť komunikovať s ľuďmi, vyjednávať	7,75	7,92	0,17	7,81	0,06
Schopnosť prispôbiť sa zmeneným okolnostiam	7,66	7,66	0,00	7,57	-0,09
Schopnosť tímovej práce	7,55	7,51	-0,04	7,46	-0,09
Počítačové zručnosti	7,29	6,89	-0,40	7,06	-0,23
Zručnosť písomného prejavu	7,06	7,09	0,03	7,14	0,08
Prezentačné zručnosti	7,01	7,03	0,02	7,07	0,06
Schopnosť využívať odborné znalosti v praxi	6,99	7,02	0,03	7,01	0,02
Schopnosť vzdelávať sa a organizovať svoje učenie	6,98	6,98	0,00	7,07	0,09
Jazykové zručnosti v materinskom jazyku	6,89	7,05	0,16	6,99	0,10
Všeobecné znalosti a rozhľad	6,74	6,74	0,00	6,75	0,01
Schopnosť myslieť a konať ekonomicky	6,72	6,53	-0,19	6,67	-0,05
Odborné teoretické a metodologické znalosti	6,59	6,60	0,01	6,63	0,04
Organizácia a riadenie, schopnosť viesť kolektív	6,52	6,57	0,05	6,40	-0,12
Jazykové zručnosti v cudzom jazyku	6,47	6,20	-0,27	6,43	-0,04
Znalosť podmienok pre využitie odbor. metód a teórie v praxi	6,42	6,43	0,01	6,43	0,01
Schopnosť pracovať v interkultúrnom/ medzinár. prostredí	6,37	6,36	-0,01	6,34	-0,03
Právna spôsobilosť	6,02	6,14	0,12	6,15	0,13
Podnikavosť, mať „čuch“ na nové príležitosti	5,87	5,84	-0,03	5,83	-0,04
Matematické zručnosti	5,2	4,72	-0,48	4,97	-0,23

Zdroj: CVTI SR, 2014 a vlastný výpočet

Aj v prípade kompetencií požadovaných v súčasnom zamestnaní sa podľa prepočtu na reálnu štruktúru čerstvých absolventov podľa odborov štúdia ISCED javí, že v pôvodnom profile sú nadhodnotené Matematické zručnosti (o takmer pol bodu) a Počítačové zručnosti (o 0,4 bodu), okrem nich aj Jazykové zručnosti v cudzom jazyku (o tretinu bodu) a mierne aj Schopnosť myslieť a konať ekonomicky. Inak povedané, zamestnávateľia ich zrejme žiadajú

na o niečo nižšej úrovni. Prepočet podľa reálnej štruktúry odvetví potvrdzuje tieto zistenia v prípade Počítačových aj Matematických zručností.

4. Porovnanie podľa študijných odborov

Aké existujú medzi absolventmi vysokých škôl rozdiely v závislosti od toho, aký študijný odbor vyštudovali? Pozrime sa v základných rysoch na výsledky podľa toho, do akej skupiny študijných odborov ISCED patria odbory, ktoré študenti vyštudovali.

Tabuľka 4: Úroveň kompetencií dosiahnutá vďaka VŠ – výsledky podľa skupín odborov štúdia ISCED

	Učiteľstvo	Humanitné vedy a umenie	Sociálne vedy, obchod a právo	Prírodné vedy, matematika a programovanie	Inžinierstvo, manufaktúra a stavitel'stvo	Poľnohospodárstvo a veterinárstvo	Zdravotníctvo a sociálne zabezpečenie	Služby
Všeobecné znalosti a rozhľad	6,62	6,43	6,47	6,41	6,37	6,07	6,31	6,23
Odborné teoretické a metodologické znalosti	6,78	6,21	6,39	6,55	6,55	6,39	6,44	6,24
Schopnosť využívať odborné znalosti v praxi	6,27	5,63	5,50	5,87	5,91	5,68	6,04	5,41
Znalosť podmienok pre využitie odbor. metód a teórie v praxi	6,11	5,50	5,50	5,87	5,84	5,60	5,94	5,48
Jazykové zručnosti v materinskom jazyku	6,97	6,97	6,63	5,91	6,37	6,72	6,75	6,29
Jazykové zručnosti v cudzom jazyku	4,21	5,77	4,90	4,43	4,00	4,05	3,43	4,07
Matematické zručnosti	4,47	2,40	4,78	6,58	6,89	4,43	3,33	6,13
Počítačové zručnosti	5,63	4,16	5,44	6,85	6,79	5,64	4,51	6,02
Zručnosť pracovať s informáciami	7,14	7,04	6,89	7,26	7,13	6,65	6,56	6,95
Schopnosť identifikovať a riešiť problémy	6,44	6,13	5,98	6,59	6,42	6,18	6,39	6,18
Schopnosť tvorivého a pružného myslenia a konania	6,71	6,58	5,92	6,32	6,44	5,97	6,19	5,98
Prezentačné zručnosti	7,15	6,76	6,64	6,33	6,53	6,65	6,50	6,82
Zručnosť písomného prejavu	7,14	7,40	6,58	6,03	6,28	6,54	6,33	6,51
Schopnosť samostatne sa rozhodovať	6,75	6,44	5,99	6,16	6,27	6,26	6,41	6,18
Schopnosť tímovej práce	6,81	5,91	6,43	6,48	6,81	6,58	6,59	6,70
Mať aktívny prístup	6,74	6,34	5,99	6,02	6,44	6,27	6,61	6,19
Podnikavosť, mať „čuch“ na nové príležitosti	4,64	4,14	4,51	4,23	4,63	4,63	4,69	4,54
Schopnosť zvládať záťažové situácie a prekážky	6,42	6,04	6,21	6,52	6,77	6,52	6,32	6,34
Schopnosť niesť zodpovednosť	6,82	6,40	6,25	6,41	6,51	6,61	6,71	6,44
Organizácia a riadenie, schopnosť viesť kolektív	5,78	4,50	5,06	4,81	5,13	5,30	5,41	5,25
Schopnosť myslieť a konať ekonomicky	4,64	3,76	5,79	4,95	5,24	5,33	4,81	5,86
Zručnosť komunikovať s ľuďmi, vyjednávať	6,19	5,53	5,77	4,90	5,32	5,59	6,26	5,57
Schopnosť prispôbiť sa zmeneným okolnostiam	6,33	5,99	5,95	5,90	6,17	6,30	6,16	6,07
Schopnosť pracovať v interkultúrnom / medzinár. prostredí	4,92	5,81	5,00	4,28	4,35	4,76	4,95	4,48
Schopnosť vzdelávať sa a organizovať svoje učenie	7,17	6,84	6,78	6,80	6,81	6,79	6,91	6,62
Právna spôsobilosť	4,82	4,04	5,82	4,23	4,69	5,08	6,11	5,62

Zdroj: CVTI SR a vlastný výpočet

Podľa respondentov patriacich na základe vyštudovaného odboru do **skupiny odborov Učiteľstvo** majú ich zamestnávateľia (v porovnaní s priemerom za celú vzorku) zreteľne nižšie nároky na kompetenciu Jazykové zručnosti v cudzom jazyku. Naopak, výrazne vyššie nároky pociťujú v oblasti Organizácie, riadenia a líderských zručností.

Vysoká škola ich výrazne podpriemerne pripravila v oblasti Matematických zručností a Ekonomických spôsobilostí. Naopak, lepšie ich pripravila v spomínanej oblasti Organizácie a riadenia, v Zručnosti písomného prejavu či Zručnosti komunikovať s ľuďmi.

Napriek tomu je najväčší rozpor medzi požiadavkami praxe a úrovňou poskytnutou školou okrem Ekonomických spôsobilostí práve v Zručnosti komunikovať s ľuďmi, vyjednávať.

Tabuľka 5: Úroveň kompetencií vyžadovaná v súčasnom zamestnaní – výsledky podľa odborov ISCED

	Učiteľstvo	Humanitné vedy a umenie	Sociálne vedy, obchod a právo	Prírodné vedy, matematika a programovanie	Inžinierstvo, manufaktúra a stavitelstvo	Poľnohospodárstvo a veterinárstvo	Zdravotníctvo a sociálne zabezpečenie	Služby
Všeobecné znalosti a rozhľad	6,66	6,36	6,78	6,86	7,00	6,56	6,56	6,65
Odborné teoretické a metodologické znalosti	6,53	5,99	6,50	6,70	7,00	6,45	6,51	6,53
Schopnosť využívať odborné znalosti v praxi	6,95	6,40	7,03	7,11	7,30	6,91	6,90	6,65
Znalosť podmienok pre využitie odbor. metód a teórie v praxi	6,46	6,03	6,33	6,52	6,76	6,23	6,46	6,01
Jazykové zručnosti v materinskom jazyku	7,32	6,90	7,17	6,28	6,75	6,76	7,38	7,01
Jazykové zručnosti v cudzom jazyku	5,72	6,66	6,59	6,83	6,72	5,60	4,62	6,50
Matematické zručnosti	5,14	4,11	5,17	5,47	5,62	5,12	4,31	5,18
Počítačové zručnosti	6,93	6,66	7,33	7,87	7,54	6,36	6,57	7,12
Zručnosť pracovať s informáciami	7,66	7,62	8,00	7,94	7,87	7,31	7,56	7,71
Schopnosť identifikovať a riešiť problémy	8,01	7,76	8,21	8,26	8,30	7,78	7,83	7,99
Schopnosť tvorivého a pružného myslenia a konania	7,94	7,47	7,83	7,78	7,92	7,47	7,49	7,52
Prezentačné zručnosti	7,59	7,01	7,17	6,64	6,91	7,24	6,95	6,76
Zručnosť písomného prejavu	7,25	7,09	7,46	6,50	6,82	6,71	6,85	7,05
Schopnosť samostatne sa rozhodovať	7,97	7,52	7,88	7,67	7,93	7,55	7,80	7,74
Schopnosť tímovej práce	7,48	7,21	7,45	7,77	7,73	7,06	7,59	7,45
Mať aktívny prístup	8,02	7,72	7,96	7,72	7,92	7,67	7,79	7,75
Podnikavosť, mať „čuch“ na nové príležitosti	6,04	5,76	6,01	5,37	5,90	5,91	5,72	5,80
Schopnosť zvládať záťažové situácie a prekážky	8,16	7,74	8,04	7,65	8,00	7,86	7,88	8,00
Schopnosť niesť zodpovednosť	8,55	8,15	8,31	7,97	8,33	8,35	8,27	8,26
Organizácia a riadenie, schopnosť viesť kolektív	7,33	6,14	6,50	6,04	6,62	6,50	6,50	6,53
Schopnosť myslieť a konať ekonomicky	6,51	5,97	7,05	5,99	6,85	6,86	6,56	6,84
Zručnosť komunikovať s ľuďmi, vyjednávať	8,13	7,77	8,04	7,03	7,55	7,70	8,06	7,84
Schopnosť prispôbiť sa zmeneným okolnostiam	7,97	7,61	7,81	7,38	7,59	7,55	7,60	7,63
Schopnosť pracovať v interkultúrnom/ medzinár. prostredí	6,16	6,59	6,40	6,34	6,56	5,63	5,50	6,32
Schopnosť vzdelávať sa a organizovať svoje učenie	7,30	6,74	7,05	6,92	6,92	7,14	6,86	6,90
Právna spôsobilosť	6,16	5,29	6,43	5,14	5,72	6,01	6,71	6,14

Zdroj: CVTI SR, 2014 a vlastný výpočet

Respondenti vyštudovaných **Humanitných vied a umení** signalizujú, že ich zamestnávateľia majú výrazne podpriemerné nároky na oblasť Matematických zručností, Schopnosť myslieť a konať ekonomicky a Právne spôsobilosti.

Vysoká škola ich výrazne podpriemerne (takmer o tri body) pripravila v oblasti Matematických zručností, ďalej v oblasti Počítačových zručností, Ekonomických spôsobilostí a Právnych spôsobilostí (čo je teda do istej miery v súlade s očakávaniami zamestnávateľov). Naopak, nadpriemerne ich škola pripravila v oblasti cudzích jazykov.

Najväčší rozpor medzi požiadavkami praxe a úrovňou kompetencií, ako ich rozvinula škola, je v oblasti Počítačových zručností, Ekonomických spôsobilostí a v Zručnosti komunikovať s ľuďmi, vyjednávať.

Podľa respondentov, ktorí absolvovali štúdium **Sociálnych vied, obchodu a práva**, majú ich zamestnávateľia vyššie nároky v oblasti Právnych spôsobilostí, Zručnosti písomného prejavu či Ekonomických spôsobilostí.

Škola ich podpriemerne pripravila v oblasti Matematických a Počítačových zručností, naopak, nadpriemerne v oblasti Právnych spôsobilostí, Ekonomických spôsobilostí a zručností v oblasti cudzích jazykov.

Najväčší rozpor medzi požiadavkami praxe a úrovňou kompetencií, ako ich rozvinula škola, je v Zručnosti komunikovať s ľuďmi, Schopnosti identifikovať a riešiť problémy, Schopnosti niesť zodpovednosť, Aktívnom prístupe, Schopnosti tvorivého a pružného myslenia a konania, Schopnosti samostatne sa rozhodovať a v Počítačových zručnostiach.

Zamestnávateľia respondentov s vyštudovanými **Prírodnými vedami, matematikou a programovaním** majú podpriemerné nároky v oblasti Právnej spôsobilosti, Schopnosti myslieť a konať ekonomicky, Zručnosti komunikovať s ľuďmi a Jazykových zručností v materinskom jazyku. Naopak, vyššie nároky majú v oblasti Počítačových zručností a v oblasti cudzích jazykov.

Vysoká škola ich podpriemerne pripravila v oblasti Právnej spôsobilosti a Zručnosti komunikovať s ľuďmi, vyjednávať. Naopak, nadpriemerne ich pripravila v oblasti Matematických a Počítačových zručností.

Najväčší rozpor medzi požiadavkami praxe a úrovňou kompetencií, ako ich rozvinula škola, je v oblasti Jazykových zručností v cudzom jazyku, Zručnosti komunikovať s ľuďmi a Schopnosti pracovať v interkultúrnom/medzinárodnom prostredí.

Podľa respondentov patriacich podľa vyštudovaného odboru do skupiny odborov **Inžinierstvo, manufaktúra a staviteľstvo** majú ich zamestnávateľia nadpriemerné nároky na kompetencie Matematické zručnosti, Odborné teoretické a metodologické znalosti a Znalosť podmienok pre využitie odborných metód a teórie v praxi.

Vysoká škola ich podpriemerne pripravila v oblasti Právnej spôsobilosti a Ekonomických spôsobilostí. Naopak, nadpriemerne ich pripravila v oblasti Matematických a Počítačových zručností.

Najväčší rozpor medzi požiadavkami praxe a úrovňou kompetencií, ako ich rozvinula škola, je v oblasti Jazykových zručností v cudzom jazyku, Zručnosti komunikovať

s ľuďmi, Schopnosti pracovať v interkultúrnom/medzinárodnom prostredí, Schopnosti identifikovať a riešiť problémy a v Schopnosti niesť zodpovednosť.

Tabuľka 6: Rozdiel medzi školou poskytnutou a zamestnávateľmi požadovanou úrovňou kompetencií – výsledky podľa skupín odborov štúdia ISCED

	Učiteľstvo	Humanitné vedy a umenie	Sociálne vedy, obchod a právo	Prírodné vedy, matematika a programovanie	Inžinierstvo, manufaktúra a stavitelstvo	Polnohospodárstvo a veterinárstvo	Zdravotníctvo a sociálne zabezpečenie	Služby
Všeobecné znalosti a rozhľad	-0,05	0,06	-0,31	-0,46	-0,63	-0,49	-0,25	-0,43
Odborné teoretické a metodologické znalosti	0,25	0,21	-0,11	-0,15	-0,45	-0,06	-0,07	-0,30
Schopnosť využívať odborné znalosti v praxi	-0,68	-0,78	-1,52	-1,24	-1,38	-1,23	-0,86	-1,24
Znalosť podmienok pre využitie odbor. metód a teórie v praxi	-0,36	-0,53	-0,83	-0,65	-0,92	-0,63	-0,52	-0,53
Jazykové zručnosti v materinskom jazyku	-0,35	0,07	-0,54	-0,38	-0,37	-0,04	-0,64	-0,72
Jazykové zručnosti v cudzom jazyku	-1,51	-0,89	-1,69	-2,40	-2,71	-1,55	-1,19	-2,43
Matematické zručnosti	-0,67	-1,72	-0,39	1,11	1,27	-0,69	-0,98	0,95
Počítačové zručnosti	-1,30	-2,50	-1,89	-1,02	-0,76	-0,72	-2,06	-1,11
Zručnosť pracovať s informáciami	-0,53	-0,58	-1,11	-0,68	-0,74	-0,66	-1,01	-0,76
Schopnosť identifikovať a riešiť problémy	-1,57	-1,62	-2,23	-1,68	-1,88	-1,61	-1,44	-1,81
Schopnosť tvorivého a pružného myslenia a konania	-1,24	-0,89	-1,91	-1,46	-1,48	-1,51	-1,30	-1,53
Prezentačné zručnosti	-0,44	-0,25	-0,54	-0,30	-0,39	-0,58	-0,46	0,06
Zručnosť písomného prejavu	-0,12	0,31	-0,88	-0,48	-0,54	-0,17	-0,52	-0,54
Schopnosť samostatne sa rozhodovať	-1,22	-1,08	-1,89	-1,51	-1,67	-1,29	-1,39	-1,56
Schopnosť tímovej práce	-0,67	-1,30	-1,02	-1,29	-0,91	-0,48	-1,00	-0,74
Mať aktívny prístup	-1,28	-1,38	-1,97	-1,70	-1,48	-1,40	-1,17	-1,56
Podnikavosť, mať „čuch“ na nové príležitosti	-1,40	-1,62	-1,50	-1,15	-1,27	-1,29	-1,03	-1,26
Schopnosť zvládať záťažové situácie a prekážky	-1,75	-1,70	-1,83	-1,14	-1,23	-1,34	-1,56	-1,67
Schopnosť niesť zodpovednosť	-1,73	-1,75	-2,06	-1,56	-1,82	-1,74	-1,56	-1,81
Organizácia a riadenie, schopnosť viesť kolektív	-1,55	-1,64	-1,44	-1,24	-1,49	-1,21	-1,08	-1,28
Schopnosť myslieť a konať ekonomicky	-1,87	-2,21	-1,26	-1,04	-1,61	-1,53	-1,75	-0,98
Zručnosť komunikovať s ľuďmi, vyjednávať	-1,94	-2,24	-2,27	-2,12	-2,24	-2,11	-1,79	-2,27
Schopnosť prispôbiť sa zmeneným okolnostiam	-1,64	-1,62	-1,86	-1,48	-1,43	-1,25	-1,44	-1,56
Schopnosť pracovať v interkultúr./ medzinár. prostredí	-1,24	-0,78	-1,40	-2,05	-2,20	-0,87	-0,56	-1,84
Schopnosť vzdelávať sa a organizovať svoje učenie	-0,13	0,10	-0,27	-0,12	-0,11	-0,35	0,05	-0,28
Právna spôsobilosť	-1,33	-1,25	-0,61	-0,91	-1,03	-0,93	-0,60	-0,52

Zdroj: CVTI SR, 2014 a vlastný výpočet

Podľa respondentov spadajúcich do skupiny odborov **Polnohospodárstvo a veterinárstvo** majú ich zamestnávateľia podpriemerné nároky v oblasti Počítačových zručností, znalosti cudzích jazykov a Schopnosti pracovať v interkultúrnom/medzinárodnom prostredí. Škola ich podpriemerne pripravila najmä v oblasti Matematických zručností.

Najväčší rozpor medzi požiadavkami praxe a úrovňou kompetencií, ako ich rozvinula škola, je v oblasti Zručnosti komunikovať s ľuďmi, vyjednávať a Schopnosti niesť zodpovednosť.

Zamestnávateľia respondentov patriacich ku skupine odborov **Zdravotníctvo a sociálne zabezpečenie** majú výrazne podpriemerné nároky v oblasti Jazykových zručností v cudzom jazyku, ale aj Matematických zručností a Schopnosti pracovať v interkultúrnom/medzinárodnom prostredí. Naopak, vyššie nároky majú v oblasti Právnych spôsobilostí, Znalosti podmienok pre využitie odborných metód a teórie v praxi a Jazykových zručností v materinskom jazyku.

Vysoká škola ich podpriemerne pripravila predovšetkým v oblasti Matematických zručností, ale aj v oblasti Počítačových zručností a Jazykových zručností v cudzom jazyku. Naopak, nadpriemerne ich pripravila v oblasti Právnych spôsobilostí a v Zručnosti komunikovať s ľuďmi, vyjednávať.

Najväčší rozpor medzi požiadavkami praxe a úrovňou kompetencií, ako ich rozvinula škola, je v oblasti Počítačových zručností, Zručnosti komunikovať s ľuďmi, vyjednávať a Ekonomických spôsobilostí.

Poslednou skupinou odborov štúdia ISCED sú **Služby**. Absolventi, ktorí sem spadajú, signalizujú nižšie nároky svojich zamestnávateľov v oblasti Schopnosti využívať odborné znalosti v praxi a Znalosti podmienok pre využitie odborných metód a teórie v praxi. Škola ich podpriemerne pripravila v oblasti cudzích jazykov a v Schopnosti využívať odborné znalosti v praxi, naopak nadpriemerne ich pripravila v oblasti Matematických zručností a Ekonomických spôsobilostí.

Najväčší rozpor medzi požiadavkami praxe a úrovňou kompetencií, ako ich rozvinula škola, je v oblasti cudzích jazykov, Zručnosti komunikovať s ľuďmi, vyjednávať, Schopnosti pracovať v interkultúrnom/medzinárodnom prostredí, Schopnosti niesť zodpovednosť a v Schopnosti identifikovať a riešiť problémy.

5. Priami nadriadení absolventov

Respondenti, ktorí vyplnili dotazník pre absolventov v rámci prieskumu Absolvent 2014, boli po odoslaní dotazníka na spracovanie požiadaní, aby oslovili svojich priamych nadriadených so žiadosťou o účasť na prieskume. Cieľom prieskumu bolo získať informácie o kvalite absolventov vysokých škôl z pohľadu ich priamych nadriadených a o prepojení študijných programov na segmenty trhu práce. Zber dát prebiehal formou on-line dotazníka, celkovo bolo vrátených 187 vyplnených dotazníkov, pričom 162 z nich obsahovalo odpovede nadriadených na otázky týkajúce sa kompetencií svojich priamo podriadených absolventov VŠ. Nejde teda o veľkú prieskumnú vzorku, jej výnimočnosť však súvisí s tým, že priamo prepája konkrétnych absolventov s ich konkrétnymi nadriadenými, teda ľuďmi, ktorí ich prácu a výkon v nej bezprostredne poznajú.

Respondentom bol ponúknutý zoznam 26 prenositeľných kompetencií (*tabuľka 1*) a boli im položené dve otázky:

Chceme Vás požiadať o hodnotenie úrovne kompetencií zamestnanca z nasledujúcich dvoch pohľadov:

- *Ako odhadujete jeho úroveň kompetencií (znalostí, zručností, schopností,*

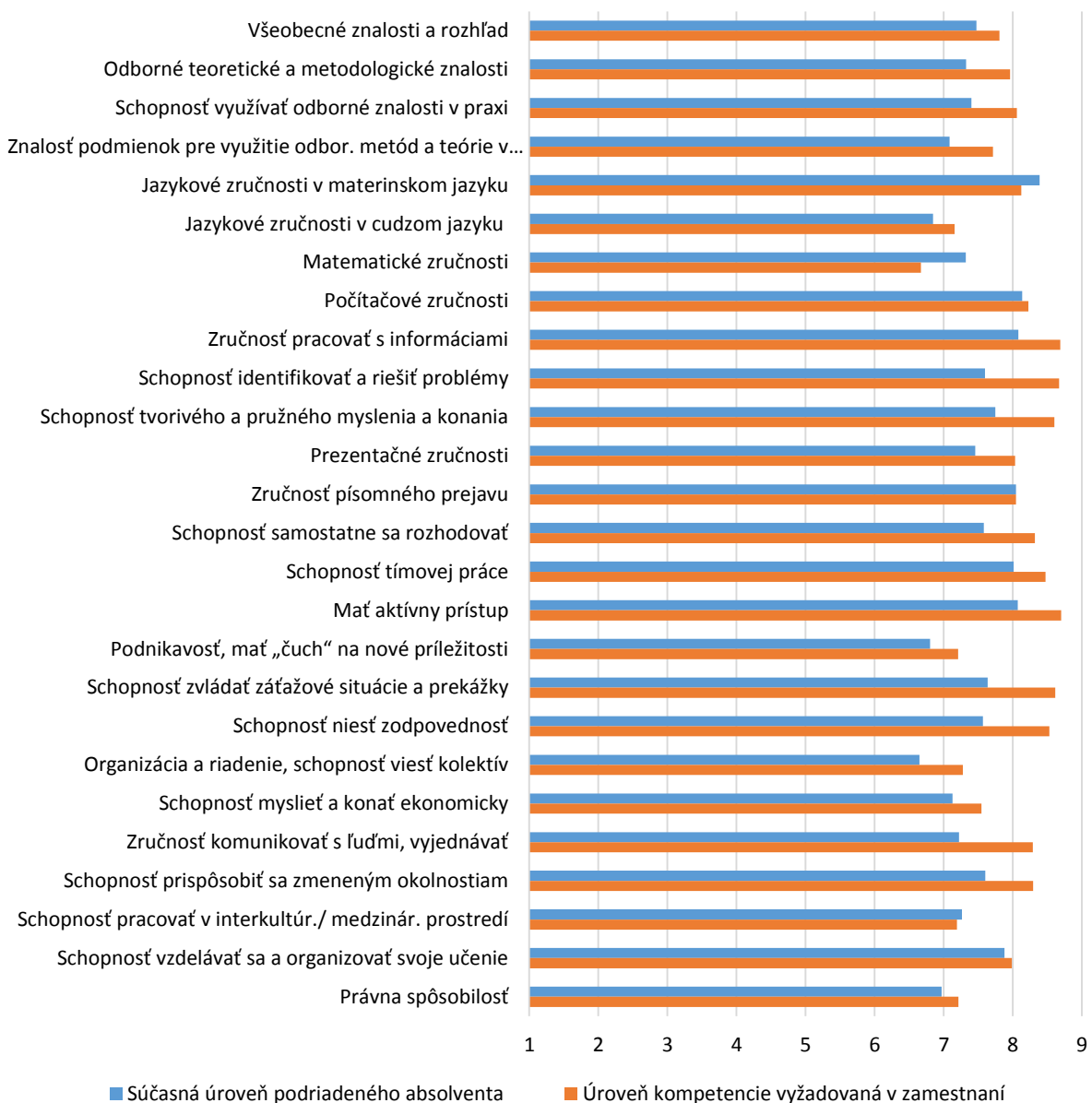
spôsobilostí)?

- Aká úroveň kompetencií je vyžadovaná na jeho pracovnej pozícii?

Možné odpovede sa pohybovali na škále od 1 (veľmi nízka úroveň) do 10 (veľmi vysoká úroveň).

Vzhľadom na početnosť budeme výsledky analyzovať iba ako celok. Výsledkom je teda **priemerný profil kompetencií časti respondentov prieskumu Absolvent 2014 podľa ich priamych nadriadených**, ktorí odpovedali na otázky týkajúce sa kompetencií (graf 3).

Graf 3: Priemerný kompetenčný profil časti respondentov Absolvent 2014 podľa ich priamych nadriadených



Zdroj: CVTI SR a vlastné spracovanie

Ako je z grafu vidieť, nadriadení za najdôležitejšie kompetencie na pozíciách, ktoré zastávajú ich podriadení absolventi VŠ, považujú:

- Mať aktívny prístup
- Zručnosť pracovať s informáciami
- Schopnosť identifikovať a riešiť problémy
- Schopnosť zvládať záťažové situácie a prekážky
- Schopnosť tvorivého a pružného myslenia a konania

Naopak, za najmenej dôležité kompetencie na týchto pozíciách považujú:

- Matematické zručnosti
- Jazykové zručnosti v cudzom jazyku
- Schopnosť pracovať v interkultúrnom/medzinárodnom prostredí
- Podnikavosť, mať „čuch“ na nové príležitosti
- Právna spôsobilosť

Najsilnejšie kompetenčne vybavení sú podľa nich absolventi v oblastiach:

- Jazykové zručnosti v materinskom jazyku
- Počítačové zručnosti
- Zručnosť pracovať s informáciami
- Mať aktívny prístup
- Zručnosť písomného prejavu

V prípade Aktívneho prístupu a Zručnosti pracovať s informáciami ide o dve kompetencie, ktoré sú podľa nadriadených jednak dôležité a jednak patria u podriadených absolventov medzi najrozvinutejšie.

Naopak, najslabšie kompetenčne vybavení sú podľa nich podriadení absolventi v oblastiach:

- Organizácia a riadenie, schopnosť viesť kolektív
- Podnikavosť, mať „čuch“ na nové príležitosti
- Jazykové zručnosti v cudzom jazyku
- Právna spôsobilosť
- Znalosť podmienok pre využitie odbor. metód a teórie v praxi

Najväčší rozpor medzi súčasnou úrovňou kompetencií podriadených absolventov a úrovňou vyžadovanou na ich pracovných pozíciách vnímajú nadriadení v oblastiach:

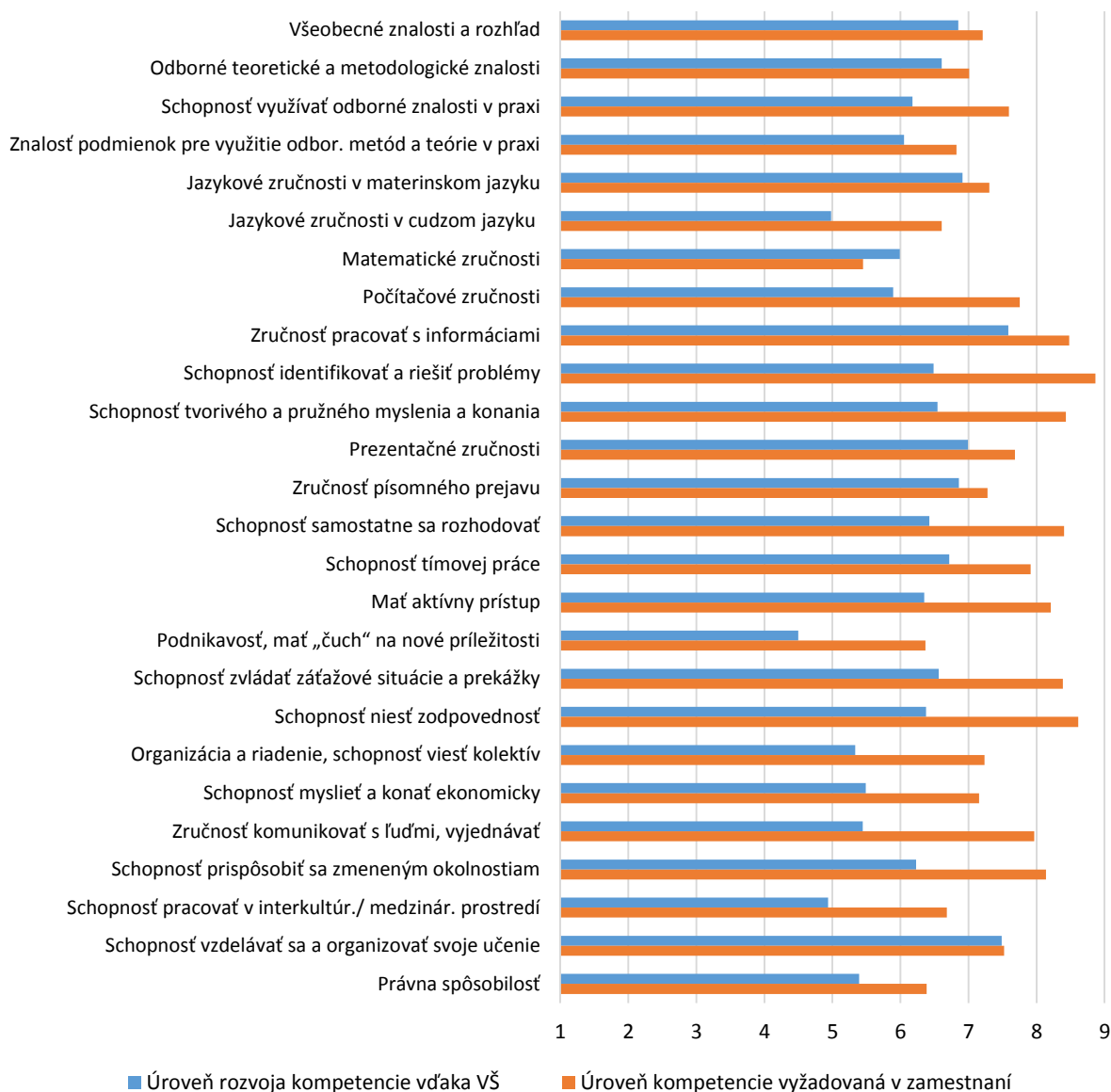
- Schopnosť identifikovať a riešiť problémy
- Zručnosť komunikovať s ľuďmi, vyjednávať
- Schopnosť zvládať záťažové situácie a prekážky
- Schopnosť niesť zodpovednosť
- Schopnosť tvorivého a pružného myslenia a konania

Všetky menované, okrem Zručnosti komunikovať s ľuďmi, pritom patria medzi (podľa nadriadených) šesť najdôležitejších kompetencií podľa nadriadených, čo z nich robí kandidátov na rozvojovú intervenciu.

Priemerný kompetenčný profil absolventov VŠ podľa ich priamych nadriadených vieme priamo porovnať s **priemerným profilom skupiny ich podriadených**. Základným porovnaním oboch profilov zistíme, že nadriadení absolventov skórujú vo všeobecnosti vyššie, a to aj v prípade požadovanej úrovne kompetencií, aj v prípade posudzovania úrovne

nadriadených. Súčasne je v profile nadriadených zóna rozporu medzi reálnou úrovňou absolventov a požiadavkou zo strany zamestnávateľa užšia, ako v prípade podriadených absolventov (tí vidia rozpory medzi skutočnosťou a požiadavkou ako zásadnejšie, v priemere zhruba trojnásobne).

Graf 4: Priemerný kompetenčný profil – absolventi podriadení skupine nadriadených z prieskumu medzi nadriadenými



Zdroj: CVTI SR, 2014 a vlastný výpočet

Ako vidieť na grafe 4, najvyššia úroveň je podľa podriadených absolventov požadovaná v ich zamestnaní pri kompetenciách:

- Schopnosť identifikovať a riešiť problémy
- Schopnosť niesť zodpovednosť
- Zručnosť pracovať s informáciami
- Schopnosť tvorivého a pružného myslenia a konania
- Schopnosť samostatne sa rozhodovať

Naopak, najnižšiu úroveň podľa nich zamestnávateľa požadujú v oblastiach:

- Matematické zručnosti
- Podnikavosť, mať „čuch“ na nové príležitosti
- Právna spôsobilosť
- Jazykové zručnosti v cudzom jazyku
- Schopnosť pracovať v interkultúrnom/medzinárodnom prostredí

Škola im podľa absolventov najlepšie rozvinula kompetencie:

- Zručnosť pracovať s informáciami
- Schopnosť vzdelávať sa a organizovať svoje učenie
- Prezentačné zručnosti
- Jazykové zručnosti v materinskom jazyku
- Zručnosť písomného prejavu

Naopak, najslabšie im vysoká škola prispela k rozvoju kompetencií:

- Podnikavosť, mať „čuch“ na nové príležitosti
- Schopnosť pracovať v interkultúrnom/ medzinár. prostredí
- Jazykové zručnosti v cudzom jazyku
- Organizácia a riadenie, schopnosť viesť kolektív
- Právna spôsobilosť

Najväčší rozpor medzi súčasnou úrovňou kompetencií podriadených absolventov a úrovňou vyžadovanou na ich pracovných pozíciách vnímajú nadriadení v oblastiach:

- Schopnosť prispôbiť sa zmeneným okolnostiam
- Schopnosť samostatne sa rozhodovať
- Schopnosť niesť zodpovednosť
- Schopnosť identifikovať a riešiť problémy
- Zručnosť komunikovať s ľuďmi, vyjednávať

Všetky menované, okrem Zručnosti komunikovať s ľuďmi, pritom patria medzi päť najdôležitejších kompetencií pre zamestnávateľa.

V prípade niektorých kompetencií podriadení absolventi vidia svoju úroveň oveľa nižšie ako ich nadriadení:

- Schopnosť pracovať v interkultúrnom / medzinárodnom prostredí
- Podnikavosť, mať „čuch“ na nové príležitosti
- Počítačové zručnosti
- Jazykové zručnosti v cudzom jazyku
- Zručnosť komunikovať s ľuďmi, vyjednávať
- Mať aktívny prístup

Naopak, v prípade niektorých kompetencií vidia nadriadení ich požadovanú úroveň oveľa vyššie ako ich podriadení absolventi:

- Matematické zručnosti
- Odborné teoretické a metodologické znalosti
- Znalosť podmienok pre využitie odbor. metód a teórie v praxi

- Podnikavosť, mať „čuch“ na nové príležitosti
- Právna spôsobilosť
- Jazykové zručnosti v materinskom jazyku

Vzájomným porovnávaním údajov z kompetenčného profilu absolventov podľa ich priamych nadriadených a z priemerného profilu nimi riadených absolventov môžeme identifikovať niekoľko skupín kompetencií:

„Dôležité problémové“ – sú dôležité podľa nadriadených aj absolventov a súčasne je v nich podľa oboch skupín veľký rozpor medzi realitou a požiadavkou praxe:

- Schopnosť identifikovať a riešiť problémy
- Schopnosť niesť zodpovednosť

„Dôležité bezproblémové“ – sú dôležité podľa nadriadených aj absolventov, ale nie je v nich veľký rozpor medzi realitou a požiadavkou praxe

- Schopnosť tímovej práce
- Zručnosť pracovať s informáciami

„Nedôležité bezproblémové“ – nepatria medzi dôležité a súčasne u nich nie je rozpor medzi realitou a požiadavkami praxe

- Matematické zručnosti

Tabuľka 7: Porovnanie dát z kompetenčných profilov nadriadených a ich priamo podriadených absolventov

	Diferencia			
	Podriadení: Úroveň vďaka VŠ – Požadovaná úroveň	Nadriadení: Súčasná úroveň absolventov – Požadovaná úroveň	Podriadení: Úroveň vďaka VŠ – Nadriadení: Súčasná úroveň absolventov	Podriadení: Požadovaná úroveň – Nadriadení: požadovaná úroveň
Všeobecné znalosti a rozhľad	-0,36	-0,33	-0,62	-0,60
Odborné teoretické a metodologické znalosti	-0,40	-0,64	-0,72	-0,95
Schopnosť využívať odborné znalosti v praxi	-1,42	-0,66	-1,23	-0,47
Znalosť podmienok pre využitie odbor. metód a teórie v praxi	-0,77	-0,63	-1,03	-0,89
Jazykové zručnosti v materinskom jazyku	-0,39	0,27	-1,48	-0,82
Jazykové zručnosti v cudzom jazyku	-1,62	-0,31	-1,86	-0,56
Matematické zručnosti	0,54	0,65	-1,33	-1,22
Počítačové zručnosti	-1,86	-0,09	-2,24	-0,47
Zručnosť pracovať s informáciami	-0,89	-0,61	-0,49	-0,21
Schopnosť identifikovať a riešiť problémy	-2,38	-1,07	-1,11	0,19
Schopnosť tvorivého a pružného myslenia a konania	-1,89	-0,86	-1,20	-0,18
Prezentačné zručnosti	-0,69	-0,58	-0,47	-0,36

Zručnosť písomného prejavu	-0,42	0,00	-1,19	-0,77
Schopnosť samostatne sa rozhodovať	-1,98	-0,74	-1,16	0,09
Schopnosť tímovej práce	-1,19	-0,46	-1,29	-0,56
Mať aktívny prístup	-1,86	-0,63	-1,72	-0,49
Podnikavosť, mať „čuch“ na nové príležitosti	-1,87	-0,41	-2,30	-0,84
Schopnosť zvládať záťažové situácie a prekážky	-1,82	-0,98	-1,07	-0,23
Schopnosť niesť zodpovednosť	-2,24	-0,96	-1,19	0,08
Organizácia a riadenie, schopnosť viesť kolektív	-1,90	-0,63	-1,31	-0,04
Schopnosť myslieť a konať ekonomicky	-1,67	-0,42	-1,64	-0,39
Zručnosť komunikovať s ľuďmi, vyjednávať	-2,52	-1,07	-1,77	-0,33
Schopnosť prispôbiť sa zmeneným okolnostiam	-1,91	-0,69	-1,38	-0,16
Schopnosť pracovať v interkultúrnom/ medzinár. prostredí	-1,74	0,07	-2,33	-0,51
Schopnosť vzdelávať sa a organizovať svoje učenie	-0,04	-0,10	-0,40	-0,47
Právna spôsobilosť	-0,99	-0,25	-1,57	-0,83

Zdroj: CVTI SR, 2014 a vlastný výpočet

6. Prieskum medzi zamestnávateľmi

Okrem prieskumu medzi absolventmi a prieskumu medzi nadriadenými absolventov bol v rámci NP Vysoké školy ako motory rozvoja vedomostnej spoločnosti realizovaný aj tretí prieskum, ktorý zahrnul otázku zameranú na súbor tu diskutovaných 26 kompetencií. Prieskum sa zameril na zamestnávateľov, predovšetkým manažérov a špecialistov v oblasti ľudských zdrojov. Hlavným cieľom bolo získať odpoveď na otázku, aké sú hlavné očakávania a potreby zamestnávateľov ohľadom obsadzovania pracovných pozícií absolventmi vysokých škôl. Prieskum bol realizovaný v septembri a októbri 2014 a bolo v rámci neho spracovaných 349 vyplnených dotazníkov (odpovede na otázku týkajúcu sa kompetencií poskytlo 289 respondentov).

V rámci dotazníka bol respondentom predložený zoznam 26 kompetencií a odpovedali na otázku:

- *Ktoré kompetencie (znanosti, zručnosti, schopnosti, spôsobilosti) sú u prijímaných absolventov VŠ typicky najmenej rozvinuté?*

Mali pritom možnosť označiť maximálne 7 kompetencií. Výsledok ich výberu ponúka *tabuľka 8*.

Tabuľka 8: Zamestnávatelia – najmenej rozvinuté kompetencie u absolventov VŠ

Kompetencie	Počet výberov
Schopnosť využívať odborné znalosti v praxi	133
Schopnosť identifikovať a riešiť problémy	112
Jazykové zručnosti v cudzom jazyku	109
Schopnosť samostatne sa rozhodovať	71
Mať aktívny prístup	71
Znalosť podmienok, kedy je možné využiť odborné metódy a teórie v praxi	71
Všeobecné znalosti a rozhľad	66
Prezentačné zručnosti	63

Kompetencie	Počet výberov
Schopnosť tvorivého a pružného myslenia a konania	61
Schopnosť niesť zodpovednosť	59
Zručnosť komunikovať s ľuďmi, vyjednávať	54
Schopnosť zvládať záťažové situácie a prekážky	52
Odborné teoretické a metodologické znalosti	45
Schopnosť myslieť a konať ekonomicky / ekonomické spôsobilosti	43
Zručnosť pracovať s informáciami	43
Právna spôsobilosť	38
Počítačové zručnosti	37
Organizácia a riadenie, schopnosť viesť kolektív	36
Schopnosť tímovej práce	35
Podnikavosť, mať „čuch“ na nové príležitosti	28
Schopnosť prispôbiť sa zmeneným okolnostiam	28
Matematické zručnosti	25
Jazykové zručnosti v materinskom jazyku	22
Zručnosť písomného prejavu	19
Schopnosť vzdelávať sa a organizovať svoje učenie	17
Schopnosť pracovať v interkultúrnom / medzinárodnom prostredí	12

Zdroj: CVTI SR, 2014

7. Príjmovovo najúspešnejšia skupina absolventov

Doterajšími prístupmi (analýza priemerného profilu respondenta prieskumu Absolvent 2014, analýza korigovaného profilu prepočítaného na reálnu odborovú a odvetvovú štruktúru, analýza profilu absolventov podľa ich priamych nadriadených) sme sa zaoberali priemernými profilmi úplného spektra absolventov. Dáta z prieskumu Absolvent 2014 nám však umožňujú pozrieť sa z jedného pohľadu aj na skupinu najúspešnejších absolventov, a to konkrétne z hľadiska celkových príjmov. Samozrejme, zamieňať „úspech jednotlivca“ s „príjmom jednotlivca“ by bola chyba, pred touto konštrukciou musíme na tomto mieste varovať – táto analýza nie je ničím iným, než je, teda analýzou priemerného profilu príjmovovo najúspešnejšej skupiny absolventov. Napriek tomu nám môže do celkovej mozaiky prístupov priniesť zaujímavý pohľad.

Zaoberali sme sa iba absolventmi 2. stupňa denného štúdia, keďže existuje predpoklad, že študenti externého štúdia už pracujú a ich zahrnutie do analýzy by mohlo negatívne ovplyvniť zmysel analýzy. Najprv sme sa pozreli na príjmovú štruktúru respondentov prieskumu Absolvent 2014 podľa celkových príjmov. Respondenti sa v prieskume priradzovali k príjmom v intervale po 200 EUR. Ich príjmová štruktúra vyzerá takto:

Tabuľka 9: Štruktúra príjmov absolventov VŠ dennej formy 2. stupňa štúdia, Absolvent 2014, počet respondentov 7659

Príjmová kategória	Počet abs	%
0 - 600 €	1521	20%
601 - 800 €	1598	21%
801 - 1 000 €	1495	20%
1 001 - 1 200 €	1201	16%
1 201 - 1 400 €	753	10%
1 401 - 1 600 €	448	6%
1 601 - 1 900 €	268	3%
1 901 - 2 200 €	142	2%
2 201 - 2 500 €	73	1%
2 501 - 2 800 €	52	1%
2 801 - 3 100 €	35	0%
3 101 a viac €	73	1%
Celkový súčet	7659	100%

Zdroj: CVTI SR, 2014 a vlastné spracovanie

Hranicu „príjmovovo najúspešnejších“ absolventov 2. stupňa dennej formy štúdia sme určili na úrovni 1600 EUR. Takíto absolventi tvoria 8 % zo všetkých respondentov, ktorí ukončili 2. stupeň denného štúdia (celkový počet 643).

Kto sú títo respondenti? Takmer 93 % z nich študovalo na Slovensku, zvyšok v zahraničí, 75 % z nich boli muži. Ďalšie vybrané údaje uvádzame v *tabuľkách 10 a 11*.

Tabuľka 10: Štruktúra príjmov najúspešnejšej skupiny absolventov I., prieskum Absolvent 2014

Najčastejšie pracovné pozície ISCO 2D	Podiel
Špecialisti v oblasti informačných a komunikačných technológií	34,99%
Špecialisti administratívnych, podporných a obchodných činností	14,93%
Špecialisti v oblasti vedy a techniky	12,60%
Riadiaci pracovníci (manažéri) administratívnych, podporných a obchodných činností	9,02%
Riadiaci pracovníci (manažéri) vo výrobe a v špecializovaných službách	5,91%
Odborní pracovníci administratívnych, podporných a obchodných činností	4,20%
Špecialisti v oblasti práva, sociálnych vecí a kultúry	3,11%
Technici a odborní pracovníci v oblasti vedy a techniky	2,80%
Najčastejšie skupiny hospodárskych odvetví	Podiel
Informačné technológie a služby	33,59%
Peňažníctvo a poisťovníctvo	10,26%
Poštové služby a telekomunikácie	8,24%
Odborné, vedecké a technické činnosti a činnosti v oblasti nehnuteľností	6,69%
Vyšťudovaný odbor (ŠKOV)	Podiel
Ekonomické vedy	25,97%
Informatika a výpočtová technika	19,60%
Elektrotechnika	14,46%
Zahraničná vysoká škola	7,15%
Strojárstvo a ostatná kovospracúvacia výroba	5,13%

Zdroj: CVTI SR, 2014 a vlastné spracovanie

Tabuľka 11: Štruktúra príjmov najúspešnejšej skupiny absolventov II., prieskum Absolvent 2014

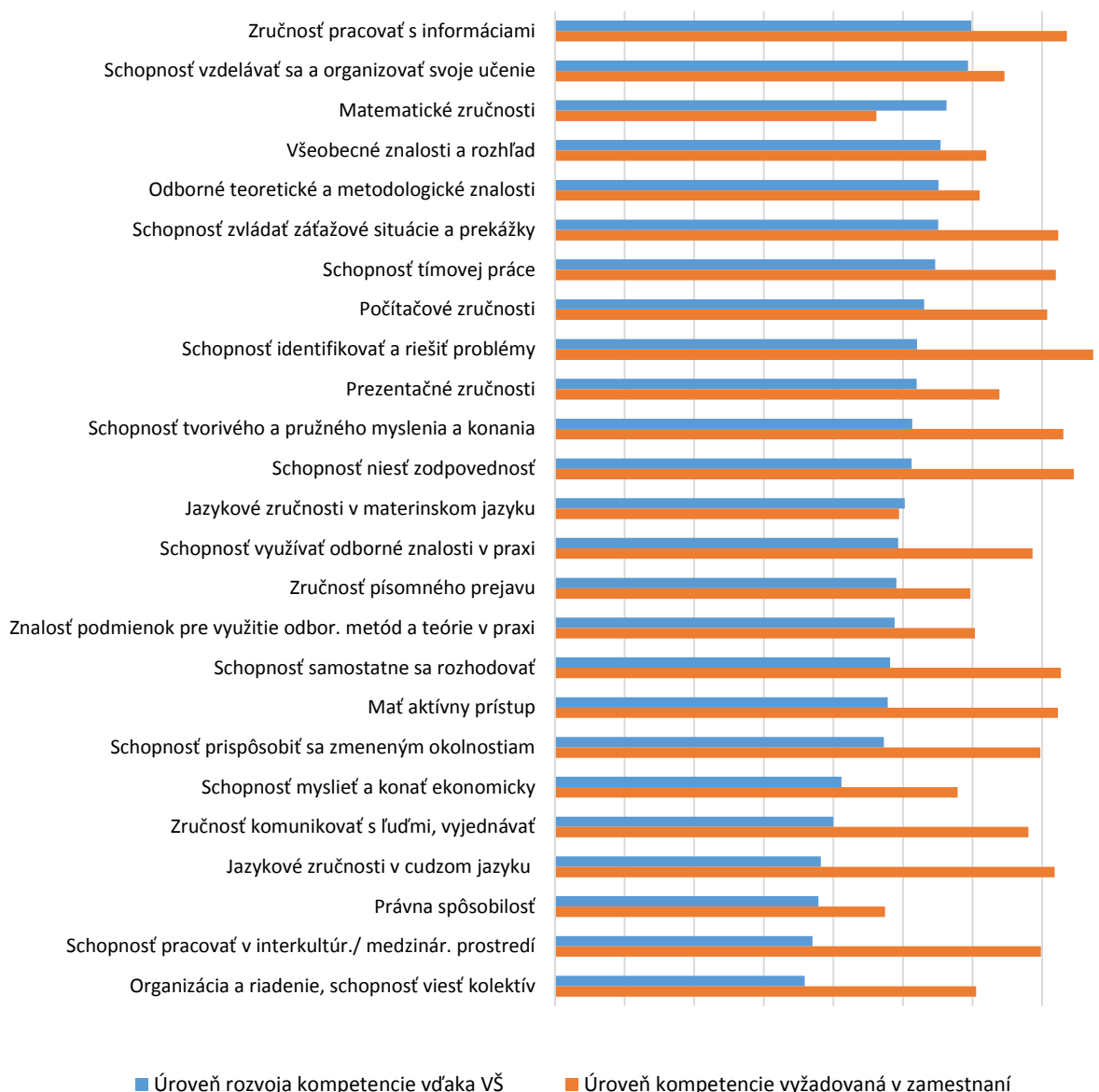
Vysoká škola	Fakulta	Podiel
Slovenská technická univerzita v Bratislave		25,19%
	Fakulta elektrotechniky a informatiky	11,04%
	Fakulta informatiky a informačných technológií	7,31%
	Strojnícka fakulta	3,27%
	Materiálovo-technologická fakulta; Trnava	2,18%
Ekonomická univerzita v Bratislave		17,73%
	Fakulta medzinárodných vzťahov	4,82%
	Fakulta hospodárskej informatiky	4,35%
	Obchodná fakulta	2,80%
	Národohospodárska fakulta	2,33%
	Fakulta podnikového manažmentu	2,02%
Univerzita Komenského v Bratislave		11,98%
	Fakulta matematiky, fyziky a informatiky	4,67%
	Fakulta managementu	2,80%
Technická univerzita v Košiciach		9,49%
	Fakulta elektrotechniky a informatiky	5,91%
Žilinská univerzita v Žiline		9,33%
	Fakulta riadenia a informatiky	3,73%
	Fakulta prevádzky a ekonomiky dopravy a spojov	2,49%
Zahraničná škola	Zahraničná fakulta	7,15%

Zdroj: CVTI SR, 2014 a vlastné spracovanie

Ako je z uvedených údajov zrejmé, príjmov najúspešnejšiu vzorku respondentov prieskumu Absolvent 2014 tvoria predovšetkým absolventi fakúlt informatiky, elektrotechnických fakúlt, ekonomických fakúlt a strojníckych fakúlt piatich slovenských univerzít.

Priemerný kompetenčný profil príjmov najúspešnejších absolventov je vyjadrený v *grafe 5*.

Graf 5: Priemerný kompetenčný profil príjmovo najúspešnejšej skupiny, 2. stupeň denné štúdium, výsledky podľa prieskumu Absolvent 2014



Zdroj: CVTI SR, 2014 a vlastné spracovanie

Tabuľka 12 zobrazuje rozdiel v úrovni kompetencií medzi analyzovanou skupinou (príjmovo najúspešnejší absolventi 2. stupňa denného štúdia) a celou vzorkou absolventov 2. stupňa denného štúdia. Podľa príjmovo najúspešnejších majú ich zamestnávateľia predovšetkým výrazne nadpriemerné požiadavky na kompetencie Schopnosť pracovať v interkultúrnom / medzinárodnom prostredí a Jazykové zručnosti v cudzom jazyku. Naopak výrazne nižšie sú u ich zamestnávateľov nároky na ovládanie materinského jazyka. To navádza k úvahe, že vyššie príjmy sú spojené s prácou prekračujúcou v nejakom zmysle hranice Slovenska. Druhým poznatkom je, že podľa príjmovo najúspešnejšej skupiny majú ich zamestnávateľia celkovo väčšie nároky na kompetencie na absolventských pozíciách (v priemere o 0,39 bodu), než sú priemerné údaje.

Tabuľka 12: Porovnanie úrovne kompetencií príjmovu najúspešnejšej skupiny a všetkých príjmových skupín spolu, Absolvent 2014

	Diferencia - Príjmovu najúspešnejšia skupina, 2. stupeň, denné štúdium - Všetky príjmové skupiny, 2. stupeň, denné štúdium	
	Úroveň rozvoja kompetencie vďaka VŠ	Úroveň kompetencie vyžadovaná v zamestnaní
Všeobecné znalosti a rozhl'ad	-0,09	-0,31
Odborné teoretické a metodologické znalosti	-0,03	-0,39
Schopnosť využívať odborné znalosti v praxi	-0,24	-0,72
Znalosť podmienok pre využitie odbor. metód a teórie v praxi	-0,20	-0,52
Jazykové zručnosti v materinskom jazyku	0,47	0,99
Jazykové zručnosti v cudzom jazyku	-0,31	-1,52
Matematické zručnosti	-1,12	-0,37
Počítačové zručnosti	-0,34	-0,68
Zručnosť pracovať s informáciami	0,10	-0,42
Schopnosť identifikovať a riešiť problémy	0,04	-0,51
Schopnosť tvorivého a pružného myslenia a konania	0,09	-0,48
Prezentačné zručnosti	0,50	-0,36
Zručnosť písomného prejavu	0,61	0,09
Schopnosť samostatne sa rozhodovať	0,37	-0,42
Schopnosť tímovej práce	0,20	-0,61
Mať aktívny prístup	0,42	-0,31
Podnikavosť, mať „čuch“ na nové príležitosti	0,32	-0,35
Schopnosť zvládať záťažové situácie a prekážky	-0,07	-0,24
Schopnosť niesť zodpovednosť	0,29	-0,16
Organizácia a riadenie, schopnosť viesť kolektív	0,40	-0,57
Schopnosť myslieť a konať ekonomicky	0,10	-0,10
Zručnosť komunikovať s ľuďmi, vyjednávať	0,48	-0,06
Schopnosť prispôbiť sa zmeneným okolnostiam	0,29	-0,28
Schopnosť pracovať v interkultúr. / medzinár. prostredí	0,05	-1,54
Schopnosť vzdelávať sa a organizovať svoje učenie	-0,08	-0,44
Právna spôsobilosť	0,23	0,18

Zdroj: CVTI SR, 2014 a vlastný výpočet

Príjmovu najúspešnejší si myslia, že škola ich pripravila oveľa lepšie než ostatných najmä v oblasti Matematických zručností, ale aj v Počítačových zručnostiach a Jazykových zručnostiach v cudzom jazyku. Naopak, slabšie ich pripravila v Zručnosti písomného prejavu, Prezentačných zručnostiach, Zručnosti komunikovať s ľuďmi, vyjednávať a Jazykových zručnostiach v materinskom jazyku.

Aby sme si overili správnosť postupu, pozreli sme sa súčasne na vzorku dát zo Sociálnej poisťovne¹¹. V rámci národného projektu sa podarilo anonymizovane prepojiť databázu poisťencov Sociálnej poisťovne s Centrálnym registrom študentov.¹² Do analýzy vstupovalo 204 542 záznamov o štúdiách 202 745 absolventov VŠ, ktorí ukončili štúdium v rokoch 2008

¹¹ Sociálna poisťovňa disponuje kľúčovými údajmi pre analýzu uplatniteľnosti absolventov VŠ. Registre informácie o študentoch/absolventoch VŠ týkajúce sa histórie ich zamestnaní, informácie o forme zárobkovej činnosti alebo stave, keď sú poisťencami štátu. Vieme tak presne identifikovať zamestnávateľov a vymeriavací základ pre výpočet poistného, z ktorého je možné vypočítať mzdu. Pri výpočte sme za rozhodujúci vymeriavací základ zvolili základ na úrazové poistenie, ktoré nemá určenú maximálnu hranicu.

¹² Centrálny register študentov (CRŠ) vedie Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky. Služí na evidenciu životného cyklu študentov vysokých škôl. Upravuje ho zákon 131/2002 Z. z. o vysokých školách § 73 Register študentov vysokých škôl a centrálny register študentov vysokých škôl a smernice Ministerstva školstva číslo 46/2013 a 50/2012, ktoré upravujú ochranu osobných údajov spracovávaných v Centrálnom registri študentov. CRŠ vzniká z registrov študentov vysokých škôl vedených vysokými školami, okrem registrov študentov vojenských vysokých škôl, ktorí vykonávajú štátnu službu profesionálnych vojakov. Register študentov vysokej školy a Centrálny register študentov slúžia na evidenciu študentov a na štatistické účely a rozpočtové účely.

až 2014. Pre naše porovnanie sme vzorku ďalej zúžili na absolventov 2. stupňa denného štúdia.

Priemerné príjmy absolventov VŠ z dát Sociálnej poisťovne sme rozdelili do rovnakých kategórií, aké boli použité v prieskume Absolvent 2014. Z porovnania v *tabuľke 14* je zrejmé, že štruktúra absolventských príjmov vzorky zo Sociálnej poisťovne je takmer identická so štruktúrou z prieskumu Absolvent 2014, keď porovnávame aktuálne príjmy jednotlivcov (stĺpec Príjmy absolventov VŠ dennej formy 2. stupňa štúdia v aktuálnom roku praxe podľa dát zo Sociálnej poisťovne). O niečo odlišnú štruktúru získame, ak kalkuluje príjem absolventov vo vzorke Sociálnej poisťovne v 3. roku praxe. Preto sa ďalej budeme sústreďovať len na tento výpočet, ktorý prináša do našej analýzy nový prvok.

Tabuľka 14: Porovnanie príjmovej štruktúry respondentov prieskumu Absolvent 2014 a poistencov Sociálnej poisťovne

Príjmová kategória	Príjmy absolventov VŠ dennej formy II. stupňa štúdia podľa prieskumu Absolvent 2014		Príjmy absolventov VŠ dennej formy II. stupňa štúdia v 3. roku praxe podľa dát zo Sociálnej poisťovne		Príjmy absolventov VŠ dennej formy II. stupňa štúdia v aktuálnom roku praxe podľa dát zo Sociálnej poisťovne	
	Počet absolventov	%	Počet absolventov	%	Počet absolventov	%
0 - 600 € mesačne	1521	20%	5799	14%	17881	22%
601 - 800 €	1598	21%	8381	20%	18144	23%
801 - 1 000 €	1495	20%	6858	17%	13615	17%
1 001 - 1 200 €	1201	16%	6404	16%	10471	13%
1 201 - 1 400 €	753	10%	5292	13%	7152	9%
1 401 - 1 600 €	448	6%	3571	9%	4630	6%
1 601 - 1 900 €	268	3%	2568	6%	3733	5%
1 901 - 2 200 €	142	2%	1112	3%	1897	2%
2 201 - 2 500 €	73	1%	516	1%	1013	1%
2 501 - 2 800 €	52	1%	258	1%	579	1%
2 801 - 3 100 €	35	0%	134	0%	314	0%
3 101 a viac €	73	1%	173	0%	521	1%
Celkový súčet	7659	100%	41066	100%	79950	100%

Zdroj: CVTI SR, 2014 a vlastné spracovanie

Kto tvorí túto vzorku 4761 príjmovo najúspešnejších absolventov (v 3. roku praxe podľa údajov SP)? Vzorku tvoria z 32 % ženy, údaje o vyštudovanom odbore a fakulte uvádzame v *tabuľkách 15 a 16*.

Tabuľka 15: Vyštudovaný odbor príjmovo najúspešnejšej skupiny absolventov VŠ, 2. stupeň denného štúdia, podľa dát Sociálnej poisťovne, zahŕňa odbory s početnosťou nad 100 údajov

Vyštudovaný odbor	Podiel
Ekonomické vedy	29,87%
Elektrotechnika	16,43%
Informatika a výpočtová technika	15,52%
Lekárske vedy	7,81%
Strojárstvo a ostatná kovospracúvacia výroba	4,47%
Právne vedy	3,70%

Vyštudovaný odbor	Podiel
Farmaceutické vedy	2,23%
Fyzikálno-matematické vedy	2,06%

Zdroj: CVTI SR, 2014 a vlastné spracovanie

Tabuľka 16: Vyštudovaná fakulta príjmovu najúspešnejšej skupiny absolventov VŠ, 2. stupeň denného štúdia, podľa dát Sociálnej poisťovne. Zahŕňa fakulty s početnosťou nad 100 údajov.

Vysoká škola	Fakulta	Podiel
Slovenská technická univerzita v Bratislave	Fakulta elektrotechniky a informatiky	11,87%
Slovenská technická univerzita v Bratislave	Fakulta informatiky a informačných technológií	6,45%
Ekonomická univerzita v Bratislave	Fakulta hospodárskej informatiky	6,39%
Univerzita Komenského v Bratislave	Fakulta managementu	4,87%
Technická univerzita v Košiciach	Fakulta elektrotechniky a informatiky	4,85%
Ekonomická univerzita v Bratislave	Národohospodárska fakulta	4,81%
Slovenská technická univerzita v Bratislave	Materiálovotechnologická fakulta; Trnava	4,41%
Univerzita Komenského v Bratislave	Lekárska fakulta	4,35%
Univerzita Komenského v Bratislave	Fakulta matematiky, fyziky a informatiky	4,20%
Ekonomická univerzita v Bratislave	Fakulta podnikového manažmentu	3,15%
Žilinská univerzita v Žiline	Fakulta riadenia a informatiky	2,65%
Slovenská technická univerzita v Bratislave	Strojnícka fakulta	2,63%
Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici	Ekonomická fakulta	2,35%

Zdroj: CVTI SR, 2014 a vlastné spracovanie

Podobne, ako v prípade príjmovu najúspešnejších respondentov prieskumu Absolvent 2014, aj príjmovu najúspešnejšia vzorka absolventov poisťencov Sociálnej poisťovne v 3. roku od ukončenia štúdia je tvorená predovšetkým absolventmi informatických, elektrotechnických, ekonomických a strojárskych fakúlt, ale silno je zastúpená aj Lekárska fakulta UK v Bratislave. Podľa odboru štúdia ŠKOV ide najmä o absolventov informatiky a výpočtovej techniky, elektrotechniky a ekonómie.

Cez informáciu o kóde vyštudovaného odboru ŠKOV a s využitím informácií z prieskumu Absolvent 2014 (ako vidieť z porovnania štruktúry oboch vzoriek, je veľmi podobná) vieme vypočítať **priemerný kompetenčný profil príjmovu najúspešnejších absolventov VŠ dennej formy 2. stupňa štúdia v aktuálnom roku praxe podľa dát zo Sociálnej poisťovne**. Prvým krokom takéhoto výpočtu bolo zistenie priemernej úrovne kompetencií prislúchajúcich respondentov prieskumu Absolvent 2014 podľa jednotlivých skupín odborov Štatistickej klasifikácie odborov vzdelania (ŠKOV)¹³. Následne sme zistili odborovú štruktúru príjmovu najúspešnejších absolventov VŠ v databáze Sociálnej poisťovne (rovnako s príjmom nad 1 600 Eur). Výsledný kompetenčný profil vznikol ako skalárny súčin váhy daného odboru ŠKOV vo vzorke údajov Sociálnej poisťovne, s priemernou úrovňou kompetencie v danej skupine odborov ŠKOV podľa prieskumu Absolvent 2014. V *tabuľke 17* si teraz porovnajme obe zistenia o príjmovu najúspešnejších skupinách absolventov vysokých škôl.

¹³Štatistická klasifikácia odborov vzdelania (ŠKOV) predstavuje národné číselné označenie študijných a učebných odborov. Je ustanovená v Zbierke zákonov č. 243/2012, vo Vyhláske Štatistického úradu Slovenskej republiky z 3. augusta 2012.

Tabuľka 17: Porovnanie dát z kompetenčných profilov príjmov najúspešnejších skupín podľa dát z prieskumu Absolvent 2014 a s využitím dát Sociálnej poisťovne

	Absolvent 2014 – príjmov najúspešnejší absolventi – 2. stupeň denné štúdium			Sociálna poisťovňa – príjmov najúspešnejší absolventi – 2. stupeň denné štúdium v 3. roku praxe		
	Úroveň rozvoja kompetencie vďaka VŠ	Úroveň vyžadovaná v zamestnaní	Diferencia	Úroveň rozvoja kompetencie vďaka VŠ	Úroveň vyžadovaná v zamestnaní	Diferencia
Všeobecné znalosti a rozhľad	6,54	7,20	-0,66	6,50	7,16	-0,65
Odborné teoretické a metodologické znalosti	6,51	7,11	-0,60	6,62	7,23	-0,61
Schopnosť využívať odborné znalosti v praxi	5,93	7,86	-1,93	5,89	7,81	-1,92
Znalosť podmienok pre využitie odbor. metód a teórie v praxi	5,88	7,03	-1,16	5,90	7,06	-1,16
Jazykové zručnosti v materinskom jazyku	6,03	5,94	0,08	5,95	5,87	0,08
Jazykové zručnosti v cudzom jazyku	4,82	8,18	-3,36	4,58	7,77	-3,19
Matematické zručnosti	6,63	5,62	1,01	6,31	5,34	0,96
Počítačové zručnosti	6,30	8,07	-1,77	6,22	7,97	-1,75
Zručnosť pracovať s informáciami	6,98	8,36	-1,38	7,09	8,49	-1,40
Schopnosť identifikovať a riešiť problémy	6,20	8,74	-2,54	6,33	8,92	-2,59
Schopnosť tvorivého a pružného myslenia a konania	6,13	8,31	-2,17	6,00	8,12	-2,12
Prezentačné zručnosti	6,20	7,39	-1,19	6,23	7,42	-1,19
Zručnosť písomného prejavu	5,91	6,97	-1,06	5,75	6,79	-1,04
Schopnosť samostatne sa rozhodovať	5,81	8,27	-2,46	5,85	8,33	-2,47
Schopnosť tímovej práce	6,46	8,20	-1,73	6,38	8,09	-1,71
Mať aktívny prístup	5,78	8,23	-2,45	5,74	8,17	-2,43
Podnikavosť, mať „čuch“ na nové príležitosti	4,09	6,18	-2,08	4,13	6,24	-2,10
Schopnosť zvládať záťažové situácie a prekážky	6,51	8,23	-1,73	6,66	8,42	-1,76
Schopnosť niesť zodpovednosť	6,12	8,45	-2,33	6,24	8,62	-2,38
Organizácia a riadenie, schopnosť viesť kolektív	4,59	7,05	-2,46	4,38	6,74	-2,35
Schopnosť myslieť a konať ekonomicky	5,11	6,79	-1,67	5,07	6,73	-1,66
Zručnosť komunikovať s ľuďmi, vyjednávať	5,00	7,80	-2,80	4,99	7,79	-2,80
Schopnosť prispôbiť sa zmeneným okolnostiam	5,73	7,97	-2,25	5,85	8,15	-2,30
Schopnosť pracovať v interkultúrnom / medzinár. prostredí	4,70	7,99	-3,29	4,59	7,80	-3,21
Schopnosť vzdelávať sa a organizovať svoje učenie	6,94	7,46	-0,52	7,06	7,59	-0,53
Právna spôsobilosť	4,79	5,74	-0,96	5,03	6,03	-1,00

Zdroj: CVTI SR, 2014 a vlastný výpočet

Ako vidieť v *tabuľke 18*, desať najdôležitejších kompetencií z pohľadu zamestnávateľa sa podľa oboch profilov príjmov najúspešnejších absolventov zmesť do 13 položiek. Výpočty sú teda veľmi konzistentné. Desať, školou najmenej rozvinutých kompetencií, sa podľa oboch výpočtov zmesť dokonca iba do 12 položiek (*tabuľka 19*).

Tabuľka 18: Porovnanie poradia najdôležitejších kompetencií podľa príjmov najúspešnejších skupín podľa dát z prieskumu Absolvent 2014 a s využitím dát Sociálnej poisťovne

	Absolvent 2014 – príjmov najúspešnejší absolventi – 2. stupeň denné štúdium	Sociálna poisťovňa – príjmov najúspešnejší absolventi – 2. stupeň denné štúdium v 3. roku praxe
Schopnosť identifikovať a riešiť problémy	1	1
Schopnosť niesť zodpovednosť	2	2
Zručnosť pracovať s informáciami	3	3
Schopnosť tvorivého a pružného myslenia a konania	4	8
Schopnosť samostatne sa rozhodovať	5	5
Schopnosť zvládať záťažové situácie a prekážky	6	4
Mať aktívny prístup	7	6
Schopnosť tímovej práce	8	9
Jazykové zručnosti v cudzom jazyku	9	14
Počítačové zručnosti	10	10
Schopnosť pracovať v interkultúrnom/medzinárodnom prostredí	11	12
Schopnosť prispôbiť sa zmeneným okolnostiam	12	7
Schopnosť využívať odborné znalosti v praxi	13	11

Zdroj: CVTI SR, 2014 a vlastný výpočet

Tabuľka 19: Porovnanie poradia školou najmenej rozvinutých kompetencií podľa príjmov najúspešnejších skupín podľa dát z prieskumu Absolvent 2014 a s využitím dát Sociálnej poisťovne

	Absolvent 2014 – príjmov najúspešnejší absolventi – 2. stupeň denné štúdium	Sociálna poisťovňa – príjmov najúspešnejší absolventi – 2. stupeň denné štúdium v 3. roku praxe
Podnikavosť, mať „čuch“ na nové príležitosti	1	1
Organizácia a riadenie, schopnosť viesť kolektív	2	2
Schopnosť pracovať v interkultúr. / medzinár. prostredí	3	4
Právna spôsobilosť	4	6
Jazykové zručnosti v cudzom jazyku	5	3
Zručnosť komunikovať s ľuďmi, vyjednávať	6	5
Schopnosť myslieť a konať ekonomicky	7	7
Schopnosť prispôbiť sa zmeneným okolnostiam	8	10
Mať aktívny prístup	9	8
Schopnosť samostatne sa rozhodovať	10	11
Znalosť podmienok pre využitie odbor. metód a teórie v praxi	11	13
Zručnosť písomného prejavu	12	9

Zdroj: CVTI SR, 2014 a vlastný výpočet

Najväčšie absolútne rozdiely medzi úrovňou kompetencií podľa oboch výpočtov znázorňuje *tabuľka 20*. Z výpočtu z dát prieskumu Absolvent 2014 vychádzajú, ako školou viac rozvinuté, kompetencie Matematické zručnosti (o tretinu bodu) a Jazykové zručnosti v cudzom jazyku (o štvrt bodu). Naopak, Právna spôsobilosť vychádza ako školou viac rozvinutá – z prepočtu podľa dát Sociálnej poisťovne (o štvrt bodu).

Podobné znaky javí aj rozdiel medzi profilom najdôležitejších kompetencií v súčasnom zamestnaní príjmov najúspešnejších absolventov. Z výpočtu z dát prieskumu Absolvent 2014 vychádzajú ako zamestnávateľmi viac preferované Jazykové zručnosti v cudzom

jazyku (o 0,41 bodu) a Matematické zručnosti (o 0,27 bodu), ale aj organizácia a riadenie, schopnosť viesť kolektív (o tretinu bodu). Naopak, z výpočtu podľa dát Sociálnej poisťovne, vychádzajú ako viac rozvinuté Právne spôsobilosti (o 0,29 bodu), Schopnosť zvládať záťažové situácie a prekážky (o 0,19 bodu) a Schopnosť identifikovať a riešiť problémy (o 0,18 bodu).

Celkovo však oba spôsoby výpočtu kompetenčného profilu príjmov najúspešnejších skupín, teda z dát Absolventa 2014 aj s využitím dát Sociálnej poisťovne, vedú k veľmi podobnému výsledku.

Tabuľka 20: Rozdiely medzi úrovňami kompetencií dvoch spôsobov výpočtov profilu príjmov najúspešnejších absolventov

	Absolvent 2014 - Príjmov najúspešnejšia skupina, 2. stupeň, denné štúdium - SP absolventi Príjmov najúspešnejšia skupina - 2. stupeň denné štúdium v 3. roku praxe	
	Úroveň rozvoja kompetencie vďaka VŠ	Úroveň kompetencie vyžadovaná v zamestnaní
Všeobecné znalosti a rozhľad	0,04	0,04
Odborné teoretické a metodologické znalosti	-0,11	-0,12
Schopnosť využívať odborné znalosti v praxi	0,04	0,06
Znalosť podmienok pre využitie odbor. metód a teórie v praxi	-0,03	-0,03
Jazykové zručnosti v materinskom jazyku	0,08	0,07
Jazykové zručnosti v cudzom jazyku	0,24	0,41
Matematické zručnosti	0,32	0,27
Počítačové zručnosti	0,08	0,10
Zručnosť pracovať s informáciami	-0,11	-0,13
Schopnosť identifikovať a riešiť problémy	-0,13	-0,18
Schopnosť tvorivého a pružného myslenia a konania	0,14	0,19
Prezentačné zručnosti	-0,03	-0,04
Zručnosť písomného prejavu	0,15	0,18
Schopnosť samostatne sa rozhodovať	-0,04	-0,06
Schopnosť tímovej práce	0,08	0,10
Mať aktívny prístup	0,04	0,06
Podnikavosť, mať „čuch“ na nové príležitosti	-0,04	-0,06
Schopnosť zvládať záťažové situácie a prekážky	-0,15	-0,19
Schopnosť niesť zodpovednosť	-0,12	-0,17
Organizácia a riadenie, schopnosť viesť kolektív	0,20	0,31
Schopnosť myslieť a konať ekonomicky	0,04	0,06
Zručnosť komunikovať s ľuďmi, vyjednávať	0,01	0,01
Schopnosť prispôbiť sa zmeneným okolnostiam	-0,13	-0,18
Schopnosť pracovať v interkultúr. / medzinár. prostredí	0,11	0,19
Schopnosť vzdelávať sa a organizovať svoje učenie	-0,12	-0,13
Právna spôsobilosť	-0,24	-0,29

Zdroj: CVTI SR, 2014 a vlastný výpočet

8. Sumárne porovnanie

Získali sme teda sériu rôznych výsledkov, v ktorých sme sa snažili využiť rôzne pohľady na výsledky prieskumu Absolvent 2014 na získanie celistvejšieho obrazu kompetencií absolventov slovenských vysokých škôl. Teraz ich porovnajme.

Najprv sa pozrime na to, ktoré kompetencie absolventov majú najväčšiu dôležitosť, tzn. v zamestnaní sa vyžaduje ich najvyššia úroveň. Pre porovnanie použijeme priemerný profil respondentov prieskumu Absolvent 2014, ten istý profil prepočítaný na reálnu štruktúru

študijných odborov ISCED¹⁴, priemerný profil podľa priamych nadriadených absolventov a priemerný profil príjmovu najúspešnejších respondentov prieskumu Absolvent 2014¹⁵. Pre lepšiu prehľadnosť použijeme poradie kompetencií podľa dôležitosti.

Tabuľka 21: Úroveň kompetencií vyžadovaná v zamestnaní absolventov – porovnanie rôznych výpočtov, poradie dôležitosti

	Absolvent 2014 úroveň vyžadovaná v zamestnaní	Absolvent 2014 – prepočet podľa reálnej odborovej štruktúry	Nadriadení – úroveň vyžadovaná v zamestnaní	Príjmovu najúspešnejší – úroveň vyžadovaná v zamestnaní
Schopnosť niesť zodpovednosť	1	1	6	2
Schopnosť identifikovať a riešiť problémy	2	2	3	1
Schopnosť zvládať záťažové situácie a prekážky	3	5	4	6
Mať aktívny prístup	4	4	1	7
Zručnosť pracovať s informáciami	5	8	2	3
Schopnosť samostatne sa rozhodovať	6	6	8	5
Schopnosť tvorivého a pružného myslenia a konania	7	7	5	4
Zručnosť komunikovať s ľuďmi, vyjednávať	8	3	10	14
Schopnosť prispôbiť sa zmeneným okolnostiam	9	9	9	12
Schopnosť tímovej práce	10	10	7	8
Počítačové zručnosti	11	16	11	10
Zručnosť písomného prejavu	12	11	14	21
Prezentačné zručnosti	13	13	15	16
Schopnosť využívať odborné znalosti v praxi	14	14	13	13
Schopnosť vzdelávať sa a organizovať svoje učenie	15	15	16	15
Jazykové zručnosti v materinskom jazyku	16	12	12	24
Všeobecné znalosti a rozhľad	17	17	18	17
Schopnosť myslieť a konať ekonomicky	18	20	20	22
Odborné teoretické a metodologické znalosti	19	18	17	18
Organizácia a riadenie, schopnosť viesť kolektív	20	19	21	19
Jazykové zručnosti v cudzom jazyku	21	23	25	9
Znalosť podmienok pre využitie odbor. metód a teórie v praxi	22	21	19	20
Schopnosť pracovať v interkultúrnom / medzinár. prostredí	23	22	24	11
Právna spôsobilosť	24	24	22	25
Podnikavosť, mať „čuch“ na nové príležitosti	25	25	23	23
Matematické zručnosti	26	26	26	26

Zdroj: CVTI SR, 2014 a vlastný výpočet

O ôsmich kompetenciách možno povedať, že sa v každom z použitých prístupov dostali medzi desať najdôležitejších:

¹⁴ Profil prepočítaný podľa reálnej odvetvovej štruktúry je veľmi podobný, preto ho do záverečného porovnania nezahŕňame.

¹⁵ Profil, v ktorom sme využili dáta Sociálnej poisťovne o príjmovu najúspešnejších absolventoch vysokých škôl, má veľmi podobný charakter, preto ho do finálneho porovnania nezahŕňame.

- Schopnosť niesť zodpovednosť
- Schopnosť identifikovať a riešiť problémy
- Schopnosť zvládať záťažové situácie a prekážky
- Mať aktívny prístup
- Zručnosť pracovať s informáciami
- Schopnosť samostatne sa rozhodovať
- Schopnosť tvorivého a pružného myslenia a konania
- Schopnosť tímovej práce

V rámci tejto skupiny dochádza medzi jednotlivými zisteniami k odlišnostiam. Podľa prepočtu profilu z prieskumu Absolvent 2014 na reálnu odborovú štruktúru je menej dôležitá Zručnosť komunikovať s ľuďmi, vyjednávať. Priami nadriadení absolventov, o trochu menej než ostatné skupiny, zdôrazňujú dôležitosť Schopnosti niesť zodpovednosť, naopak, viac zdôrazňujú dôležitosť Aktívneho prístupu.

Mimo tejto „konsenzuálne“ určenej skupiny najdôležitejších kompetencií stoja za pozornosť niektoré zistenia z analýzy odpovedí príjmovu najúspešnejšej skupiny respondentov prieskumu Absolvent 2014. Predovšetkým, príjmovu najúspešnejší absolventi v porovnaní s ostatnými zisteniami mimoriadne zdôrazňujú dôležitosť Jazykových zručností v cudzom jazyku (v ich rebríčku dôležitosťi sú na 9. mieste, kým v ostatných poradiach sú na 21. až 25. mieste) a Schopnosti pracovať v interkultúrnom/medzinárodnom prostredí (v ich poradí dôležitosťi na 11. mieste, v ostatných poradiach na 22. – 24. mieste). Ako sme už konštatovali, ide najmä o vyštudovaných informatikov, elektrotechnikov a ekonómov a celé toto zistenie je tým pádom rôzne interpretovateľné. Zjednodušene sa však dá povedať, že vyšší príjem je štandardne spojený s prácou s určitým medzinárodným rozmerom.

V prípade priemerného profilu prieskumu Absolvent 2014, prepočtu na reálnu štruktúru študijných odborov¹⁶ a priemerného profilu podľa priamych nadriadených platí, že do ich poradia najdôležitejších desiatich kompetencií sa dostali aj Zručnosť komunikovať s ľuďmi, vyjednávať a Schopnosť prispôbiť sa zmeneným okolnostiam (v poradiach príjmovu najúspešnejších na 14., resp. 12. mieste).

Teraz sa pozrime, ktoré kompetencie vysoké školy rozvíjajú najlepšie a ktoré naopak najslabšie. Pre porovnanie použijeme obdobné priemerné profily, ako v prípade posudzovania najdôležitejších kompetencií. Kompetencie porovnáme podľa poradia úrovne rozvoja kompetencie vďaka VŠ.

¹⁶ Profil prepočítaný podľa reálnej odvetvovej štruktúry je veľmi podobný, preto ho do záverečného porovnania nezahŕňame.

Tabuľka 22: Úroveň rozvoja kompetencií vďaka VŠ – porovnanie rôznych výpočtov, poradie dôležitosti

	Absolvent 2014 úroveň rozvoja vďaka VŠ	Absolvent 2014 – prepočet podľa reálnej odborovej štruktúry	Nadriadení – súčasná úroveň podriadeného absolventa	Prijímavo najúspešnejší – úroveň rozvoja vďaka VŠ
Zručnosť pracovať s informáciami	1	1	3	1
Schopnosť vzdelávať sa a organizovať svoje učenie	2	2	7	2
Prezentačné zručnosti	3	3	15	10
Jazykové zručnosti v materinskom jazyku	4	8	1	13
Schopnosť tímovej práce	5	4	6	7
Zručnosť písomného prejavu	6	5	5	15
Schopnosť niesť zodpovednosť	7	7	13	12
Odborné teoretické a metodologické znalosti	8	6	17	5
Všeobecné znalosti a rozhľad	9	10	14	4
Schopnosť zvládať záťažové situácie a prekážky	10	9	9	6
Mať aktívny prístup	11	12	4	18
Schopnosť samostatne sa rozhodovať	12	14	12	17
Schopnosť identifikovať a riešiť problémy	13	11	11	9
Schopnosť tvorivého a pružného myslenia a konania	14	13	8	11
Schopnosť prispôbiť sa zmeneným okolnostiam	15	15	10	19
Schopnosť využívať odborné znalosti v praxi	16	17	16	14
Zručnosť komunikovať s ľuďmi, vyjednávať	17	19	20	21
Znalosť podmienok pre využitie odbor. metód a teórie v praxi	18	18	22	16
Počítačové zručnosti	19	16	2	8
Právna spôsobilosť	20	22	23	23
Organizácia a riadenie, schopnosť viesť kolektív	21	23	26	25
Schopnosť myslieť a konať ekonomicky	22	21	21	20
Matematické zručnosti	23	20	18	3
Schopnosť pracovať v interkultúrnom/medzinár. prostredí	24	24	19	24
Podnikavosť, mať „čuch“ na nové príležitosti	25	25	25	26
Jazykové zručnosti v cudzom jazyku	26	26	24	22

CVTI SR, 2014 a vlastný výpočet

Iba o štyroch kompetenciách môžeme povedať, že podľa všetkých zistení patria k tým, ktoré vysoké školy rozvíjajú najúspešnejšie:

- Zručnosť pracovať s informáciami
- Schopnosť vzdelávať sa a organizovať svoje učenie
- Schopnosť tímovej práce
- Schopnosť zvládať záťažové situácie a prekážky

Z pohľadu priamych nadriadených sú VŠ úspešné aj v rozvoji Počítačových zručností/e-zručností (2. miesto, v ostatných poradiach 8. – 19. pozícia) a Aktívneho prístupu (4. miesto, v ostatných poradiach 11. – 18. miesto). Naopak, nadriadení oveľa kritickejšie hodnotia

úroveň Prezentačných zručností absolventov (15. miesto), ale aj úroveň Schopnosti niesť zodpovednosť a Odborných teoretických a metodologických znalostí (13. resp. 17. pozícia).

Príjmovovo najúspešnejší, predovšetkým v porovnaní s ostatnými zisteniami, vysoko hodnotia úspešnosť školy v oblasti rozvoja Matematických zručností (3. miesto, v ostatných poradiach 18. – 23. miesto). To je do značnej miery zjavne dané odborovou štruktúrou týchto absolventov (informatici, ekonómovia, elektrotechnici). Vyššie však hodnotia aj úspešnosť školy v rozvoji Počítačových zručností a Všeobecných znalostí a rozhladu. Naopak, kritickejší sú k úrovni rozvoja Jazykových zručností v materinskom jazyku a Zručnosti písomného prejavu.

Najmenej úspešné sú školy v rozvoji týchto kompetencií:

- Jazykové zručnosti v cudzom jazyku
- Podnikavosť, mať „čuch“ na nové príležitosti
- Schopnosť pracovať v interkultúrnom/medzinárodnom prostredí
- Schopnosť myslieť a konať ekonomicky
- Organizácia a riadenie, schopnosť viesť kolektív
- Právna spôsobilosť
- Znalosť podmienok pre využitie odborných metód a teórie v praxi
- Zručnosť komunikovať s ľuďmi, vyjednávať

S výnimkou príjmovovo najúspešnejších je to možné tvrdiť aj o Matematických zručnostiach.

Tabuľka 23: Rozdiely medzi úrovňou rozvoja kompetencií vďaka VŠ a dôležitosťou kompetencií v súčasnom zamestnaní absolventa – porovnanie výsledkov

	Absolvent 2014		Korigovaný ISCED		Nadriadení absolventov		Zamestnávateľa	Príjmovovo najúspešnejší – Absolvent 2014	
	Body	Poradie	Body	Poradie	Body	Poradie	Poradie	Body	Poradie
Zručnosť komunikovať s ľuďmi, vyjednávať	-2,13	1	-2,18	1	-1,07	2	11	-2,80	3
Jazykové zručnosti v cudzom jazyku	-1,93	2	-1,85	2	-0,31	19	3	-3,36	1
Schopnosť identifikovať a riešiť problémy	-1,84	3	-1,83	3	-1,07	1	2	-2,54	4
Schopnosť niesť zodpovednosť	-1,79	4	-1,80	4	-0,96	4	10	-2,33	8
Mať aktívny prístup	-1,6	5	-1,61	5	-0,63	11	5	-2,45	7
Schopnosť prispôbiť sa zmeneným okolnostiam	-1,58	6	-1,58	6	-0,69	7	21	-2,25	9
Schopnosť samostatne sa rozhodovať	-1,57	7	-1,58	7	-0,74	6	4	-2,46	6
Schopnosť pracovať v interkultúrnom/medzinár. prostredí	-1,53	8	-1,53	8	0,07	24	26	-3,29	2
Schopnosť tvorivého a pružného myslenia a konania	-1,52	9	-1,52	9	-0,86	5	9	-2,17	10
Schopnosť zvládať záťažové situácie a prekážky	-1,51	10	-1,48	10	-0,98	3	12	-1,73	15
Počítačové zručnosti	-1,39	11	-1,31	13	-0,09	22	17	-1,77	13
Schopnosť myslieť a konať ekonomicky	-1,39	12	-1,34	12	-0,42	16	14	-1,67	16
Organizácia a riadenie, schopnosť viesť kolektív	-1,37	13	-1,38	11	-0,63	10	18	-2,46	5
Podnikavosť, mať „čuch“ na nové príležitosti	-1,31	14	-1,30	14	-0,41	17	20	-2,08	11
Schopnosť využívať odborné znalosti v praxi	-1,22	15	-1,23	15	-0,66	8	1	-1,93	12

	Absolvent 2014		Korigovaný ISCED		Nadriadení absolventov		Zamestnávateľia	Príjmovovo najúspešnejší – Absolvent 2014	
	Body	Poradie	Body	Poradie	Body	Poradie	Poradie	Body	Poradie
Schopnosť tímovej práce	-0,96	16	-0,96	16	-0,46	15	19	-1,73	14
Zručnosť pracovať s informáciami	-0,81	17	-0,80	18	-0,61	13	15	-1,38	17
Právna spôsobilosť	-0,81	18	-0,83	17	-0,25	20	16	-0,96	21
Znalosť podmienok pre využitie odbor. metód a teórie v praxi	-0,69	19	-0,69	19	-0,63	12	6	-1,16	19
Zručnosť písomného prejavu	-0,53	20	-0,53	20	0,00	23	24	-1,06	20
Jazykové zručnosti v materinskom jazyku	-0,44	21	-0,45	21	0,27	25	23	0,08	25
Prezentačné zručnosti	-0,38	22	-0,38	22	-0,58	14	8	-1,19	18
Všeobecné znalosti a rozhľad	-0,34	23	-0,33	23	-0,33	18	7	-0,66	22
Odborné teoretické a metodologické znalosti	-0,13	24	-0,13	24	-0,64	9	13	-0,60	23
Schopnosť vzdelávať sa a organizovať svoje učenie	-0,13	25	-0,13	25	-0,10	21	25	-0,52	24
Matematické zručnosti	0,17	26	0,15	26	0,65	26	22	1,01	26

CVTI SR, 2014 a vlastný výpočet

Napokon sa pozrime na rozdiely medzi úrovňou rozvoja kompetencií vďaka VŠ a dôležitosťou kompetencií v zamestnaniach absolventov. Pre porovnanie použijeme priemerný profil respondentov prieskumu Absolvent 2014, ten istý profil prepočítaný na reálnu štruktúru študijných odborov ISCED, priemerný profil podľa priamych nadriadených absolventov, údaj o poradí najmenej rozvinutých kompetencií z prieskumu medzi zamestnávateľmi a priemerný profil príjmovovo najúspešnejších respondentov prieskumu Absolvent 2014 (*tabuľka 23*). Najväčšie takéto rozdiely sú vo všetkých zisteniach indikované pri kompetenciách:

- Zručnosť komunikovať s ľuďmi, vyjednávať
- Schopnosť identifikovať a riešiť problémy
- Schopnosť niesť zodpovednosť
- Schopnosť prispôbiť sa zmeneným okolnostiam
- Schopnosť samostatne sa rozhodovať
- Schopnosť tvorivého a pružného myslenia a konania

Menej jednoznačne sa to týka Aktívneho prístupu, Jazykových zručností v cudzom jazyku a Schopnosti pracovať v interkultúrnom/medzinárodnom prostredí, kde podľa nadriadených rozpor medzi realitou a potrebou nie je až taký veľký.

Záver

Najdôležitejšími kompetenciami v zamestnaní absolventov sú podľa našich zistení:

- Schopnosť niesť zodpovednosť
- Schopnosť identifikovať a riešiť problémy
- Schopnosť zvládať záťažové situácie a prekážky
- Mať aktívny prístup

- Zručnosť pracovať s informáciami
- Schopnosť samostatne sa rozhodovať
- Schopnosť tvorivého a pružného myslenia a konania
- Schopnosť tímovej práce

Výsledky pre príjmovu najúspešnejšiu skupinu absolventov však naznačujú, že by do tejto kategórie mali patriť aj

- Jazykové zručnosti v cudzom jazyku a
- Schopnosť pracovať v interkultúrnom/medzinárodnom prostredí

Ak dáme do súvislosti zistenia týkajúce sa dôležitosti kompetencií pre zamestnávateľa a úspešnosti vysokých škôl pri ich rozvoji, možno konštatovať, že existujú tri kompetencie, ktoré patria k najdôležitejším a školy ich pritom úspešne rozvíjajú:

- Schopnosť zvládať záťažové situácie a prekážky
- Zručnosť pracovať s informáciami
- Schopnosť tímovej práce

Toto je teda „výkladná skriňa“ schopností slovenských vysokých škôl z hľadiska rozvoja prenositeľných kompetencií.

Naopak, neidentifikovali sme žiadnu kompetenciu, ktorá by jednoznačne patrila medzi najdôležitejšie a súčasne by patrila na školách k najslabšie rozvíjaným. Najbližšie má k takémuto zaradeniu kompetencia Zručnosť komunikovať s ľuďmi, vyjednávať. V prípade príjmovu najúspešnejších absolventov sú takými kompetenciami Jazykové zručnosti v cudzom jazyku a Schopnosť pracovať v interkultúrnom/medzinárodnom prostredí.

Kam by mali vysoké školy pri rozvoji kompetencií venovať najväčšiu pozornosť? Prvou možnou odpoveďou sú tie kompetencie, ktoré patria medzi najdôležitejšie v zamestnaní absolventov a súčasne neskórujú dostatočne vysoko v hodnotení úspešnosti ich rozvoja. Sem patria kompetencie:

- Schopnosť niesť zodpovednosť
- Schopnosť identifikovať a riešiť problémy
- Aktívny prístup
- Schopnosť samostatne sa rozhodovať
- Schopnosť tvorivého a pružného myslenia a konania
- Zručnosť komunikovať s ľuďmi, vyjednávať
- Schopnosť prispôbiť sa zmeneným okolnostiam

Tento výber potvrdzuje aj to, že sa prekrýva s kompetenciami, pri ktorých bol identifikovaný najväčší rozpor medzi požiadavkami praxe a reálnou pripravenosťou absolventov.

Druhou možnou odpoveďou je pozrieť sa, čo nám naznačujú výsledky príjmovu najúspešnejších absolventov, ktorí vysoko nadpriemerne zvyrazňujú dôležitosť dvoch kompetencií súvisiacich s medzinárodným rozmerom súčasného sveta práce:

- Jazykové zručnosti v cudzom jazyku a
- Schopnosť pracovať v interkultúrnom/medzinárodnom prostredí

Tretou možnou odpoveďou je pozrieť sa na medzinárodné trendy. Napríklad v roku 2013 popredný výskumník v oblasti prepojenia vysokých škôl a trhu práce prof. Rolf van der Velden a jeho spolupracovník Martin Humburg z Research Centre for Education and the Labour Market (ROA) pri Maastrichtskej univerzite publikovali štúdiu¹⁷, v ktorej sa zamerali na absolventov vysokých škôl ako budúcich „znalostných pracovníkov“ (*knowledge workers*) a na špecifiká pracovného sveta, v ktorom sa ocitnú. Identifikovali šesť veľkých trendov, ktoré formujú základňu pre meniacu sa rolu absolventov VŠ v ekonomickom živote. Ku každému trendu priradili súvisiace požiadavky na kompetencie absolventov vysokých škôl.

Tabuľka 24: Šesť globálnych trendov týkajúcich sa absolventov vysokých škôl podľa M. Humburga a R. van der Veldena, 2013

Trend	Odpoveď
Znalostná spoločnosť , v ktorej dominujú teoretické vedomosti a v ktorej sa zvyšuje dopyt po „znalostných pracovníkoch“, ktorých úlohy sú komplexné, neopakujúce sa a nerutinné, a teda nemôžu byť nahradené IKT	Profesijná odbornosť – disponovanie špecifickou oblasťou znalostí potrebných pre riešenie odbornosť špecifických problémov, schopnosť prakticky aplikovať expertné myslenie, všeobecné akademické zručnosti (napr. analytické myslenie)
Rastúca neistota – trend spojený s presunom rizík a nákladov na ekonomicky slabších hráčov a zamestnancov.	Flexibilita – schopnosť očakávať nečakané, zostať zamestnateľným, zlepšovať si zručnosti a znalosti, opustiť dobre známe pracovné prostredie a zoznamovať sa s novými úlohami
Revolúcia v informačných a komunikačných technológiách , ktorá zvýhodňuje vysoko zručných pracovníkov a nahrádza opakujúce, rutinné činnosti vykonávané tradične nízko a stredne kvalifikovanými zamestnancami.	Manažment inovácií a znalostí – kreativita, zvedavosť, schopnosť prichádzať s novými myšlienkami alebo pristúpiť k problémom novým spôsobom, networkingové zručnosti, zručnosti spojené s využívaním IKT na plnenie špecifických cieľov, vyhľadávanie a spracovávanie informácií pomocou IKT
Nástup vysoko výkonných pracovísk spojených so širokou paletou potrebných zručností a realizovaných úloh, extenzívne využívajúcich tímovú prácu, s redukovanou hierarchickou štruktúrou a delegovaním zodpovednosti na jednotlivcov a tímy	Mobilizácia ľudských zdrojov – schopnosť pracovať v tíme, efektívne komunikovať a spolupracovať s rôznorodými kolegami a klientmi, schopnosť mobilizovať iných v tíme, získavať spätnú väzbu o vlastných zručnostiach a znalostiach a neustále ich aktualizovať, strategicko-organizačné zručnosti
Globalizácia – posilňovanie a akcelerácia celosvetových prepojení	Medzinárodná orientácia – dobrá znalosť cudzích jazykov, schopnosť pracovať s ľuďmi pochádzajúcimi z rôznych kultúr a schopnosť adaptovať sa v novom kultúrnom kontexte
Zmena ekonomickej štruktúry – rast dôležitosti malých a stredne veľkých firiem, redukcia optimálnej veľkosti firiem v dôsledku technologických zmien	Podnikavosť – väčšia ochota preberať zodpovednosť a prispievať k úspechu firmy objavovaním a vyhľadávaním možných budúcich tovarov a služieb, schopnosťou premeniť myšlienku na produkt či službu, povedomie o nákladoch spojených s aktivitami a rôznymi rozhodnutiami

Zdroj: What is expected of higher education graduates in the 21st century?, Research Centre for Education and the Labour Market, Maastricht University, 2013. Vlastné spracovanie.

¹⁷ What is expected of higher education graduates in the 21st century?, Research Centre for Education and the Labour Market, Maastricht University, 2013

Ak tieto trendy porovnáme s použitým kompetenčným modelom, zodpovedajú približne kompetenciám:

Profesijná odbornosť

- Odborné teoretické a metodologické znalosti
- Schopnosť využívať odborné znalosti v praxi

Flexibilita

- Schopnosť prispôbiť sa zmeneným okolnostiam*
- Schopnosť vzdelávať sa a organizovať svoje učenie

Manažment inovácií a znalostí

- Schopnosť tvorivého a pružného myslenia a konania*
- Zručnosť pracovať s informáciami

Mobilizácia ľudských zdrojov

- Schopnosť tímovej práce*
- Aktívny prístup*

Medzinárodná orientácia

- Jazykové zručnosti v cudzom jazyku*
- Schopnosť pracovať v interkultúrnom/medzinárodnom prostredí*

Podnikavosť

- Podnikavosť, mať „čuch“ na nové príležitosti
- Schopnosť myslieť a konať ekonomicky/ekonomické spôsobilosti

Šesť z nich sme už medzi pomyselnými „kandidátmi“ na intenzívny systematický rozvoj pomenovali (označili sme ich *). Na základe odporúčaní holandských výskumníkov by sa k nim priradili najmä kompetencie spojené s odbornou špecializáciou, podnikavosťou, sebarozvojom a manažmentom informácií.

Príloha : Sústava kompetencií – použitá v Etape 1 a 3 Národného projektu

Prenositelné „mäkké“ kompetencie	
Všeobecné znalosti a rozhľad	Široké znalosti, záujmy a skúsenosti, schopnosť hovoriť o rôznych aspektoch a súvislostiach problémov, vidieť dopredu, prepájať poznatky z rôznych oblastí.
Schopnosť využívať odborné znalosti v praxi	Schopnosť začleniť získané odborné teoretické a metodologické znalosti do pracovného výkonu.
Znalosť podmienok, kedy je možné využiť odborné metódy a teórie v praxi	Schopnosť rozoznať možnosti a obmedzenia vlastnej disciplíny a zobrať do úvahy aj iné perspektívy.
Zručnosť pracovať s informáciami	Schopnosť vyhľadať, nájsť, rozpoznať, vybrať hodnotné alebo dôležité informácie potrebné v danej situácii. Zahŕňa rôzne výskumy, vyhľadávanie informácií a prácu s nimi, neuspokojenie sa s povrchnými alebo nedostatočnými informáciami.
Schopnosť identifikovať a riešiť problémy	Schopnosť dokázať problém včas rozpoznať aj správne pomenovať, posúdiť ho, pozrieť sa na problém z rôznych uhlov, zvoliť správnu cestu, svoj zámer realizovať a dotiahnuť ho do konca, následne zhodnotiť výsledok.
Schopnosť tvorivého a pružného myslenia a konania	Schopnosť aktívne vyhľadávať príležitosti a iniciovať zmeny, prichádzať s novými nápadi s cieľom získať vyšší výkon, ekonomický rast, vyššiu efektívnosť, kvalitu alebo inak definovaný úspech a výsledok. Kreativné myslenie a práca zahŕňajú intuíciu, vnútornú motiváciu, tvorivosť pri produkcii nápadov, zvládnutie rizík a pripravenosť na zmeny.
Prezentačné zručnosti	Schopnosť zručne zvládať celú škálu formálnych prezentácií: jeden na jedného, pre malé a veľké skupiny, vo vnútri organizácie aj mimo nej. Schopnosť udržať pozornosť, prispôbiť sa publiku, zmeniť taktiku, ak sa niečo nevyvíja podľa plánu, odpovedať na otázky publika.
Zručnosť písomného prejavu	Schopnosť písomnou formou odovzdať želané posolstvo v rôznych komunikačných situáciách a štýloch. Schopnosť písať v materinskom jazyku jasne a zrozumiteľne, zostaviť logickú štruktúru textu.
Schopnosť samostatne sa rozhodovať	Schopnosť robiť kvalitné a rýchle rozhodnutia založené na kombinácii analýzy, múdrosti, skúsenosti a dobrého úsudku.
Schopnosť tímovej práce	Pripravenosť a schopnosť podieľať sa aktívne a zodpovedne na skupinovej práci. Je opakom nezdravej súťaživosti, rovnako ako opakom preferencie pracovať sám.
Mať aktívny prístup	Vôľa pracovať nad rámec pracovných povinností, požiadaviek a očakávaní. Prejavom tohto postoja sú návrhy na zlepšenie práce, zvýšenie pracovných výkonov a výsledkov, nájdenie alebo vytvorenie nových príležitostí, vyriešenie problémov.
Podnikavosť, mať „čuch“ na nové príležitosti	Aktívny postoj k novým nápadom a podnikateľským príležitostiam spolu so schopnosťou uvádzať ich do života aj napriek súvisiacim rizikám. Podnikavosť je kompetencia potrebná pre začatie a rozvoj vlastného podnikania, ale je dôležitá aj pre zamestnancov, najmä tých, ktorí majú významný vplyv na výkonnosť a úspešnosť organizácií.
Schopnosť zvládať záťažové situácie a prekážky	Pripravenosť a schopnosť zvládať stresové záťaž, prekážky, neúspechy a frustrácie.

Schopnosť niesť zodpovednosť	Schopnosť zvládnuť nároky vyplývajúce z pridelenej zodpovednosti, efektívne si zorganizovať prácu, pracovať sústredene a vytrvalo na zverenej úlohe a dosiahnuť požadovaný výsledok v dohodnutom čase bez nadmernej kontroly od nadriadených.
Organizácia a riadenie, schopnosť viesť kolektív	Schopnosť zorganizovať zdroje (ľudí, financie, materiál a podporu) tak, aby sa veci uskutočnili. Schopnosť rozložiť prácu na jednotlivé kroky, vypracovať časové rozvrhy, delegovať úlohy, kontrolovať ich plnenie. Schopnosť motivovať zamestnancov, ujať sa roly vodcu skupiny a viesť ich ako formálna i neformálna autorita.
Zručnosť komunikovať s ľuďmi, vyjednávať	Schopnosť aktívne komunikovať, dobre počúvať, argumentovať, presvedčať, zapôsobiť na ostatných s cieľom získať ich podporu pre vlastnú vec, schopnosť dosiahnuť dohody k obojstrannej spokojnosti.
Schopnosť prispôbiť sa zmeneným okolnostiam	Operatívnosť a pružnosť v myslení, správaní a prístupoch k úlohám a situáciám, ktorým jednotlivec denne čelí. Schopnosť zmeniť či prispôbiť svoje pracovné návyky, správanie a efektívne pracovať v nových alebo meniacich sa situáciách.
Schopnosť pracovať v interkultúrnom/medzinárodnom prostredí	Schopnosť pracovať s ľuďmi pochádzajúcich z rôznych kultúr a adaptovať sa na nové kultúrne kontexty.
Schopnosť vzdelávať sa a organizovať svoje učenie	Schopnosť plánovať a prevziať zodpovednosť za vlastnú kariéru, schopnosť a ochota prijímať nové informácie, zúčastňovať sa krátkodobých a dlhodobých vzdelávacích programov.
Prenositel'né „tvrdé“ kompetencie	
Jazykové zručnosti v materinskom jazyku	Schopnosť čítať a rozumieť písanému textu, písať a vyjadrovať sa gramaticky správne a v hovorenej forme byť schopný sa vyjadrovať, rozumieť a odpovedať na otázky.
Jazykové zručnosti v cudzom jazyku	Popisuje prierezovo (naprieč odbormi) požadovanú znalosť cudzieho jazyka. Používa sa v prípade, že je znalosť daného jazyka požadovaná pre výkon práce.
Matematické zručnosti	Schopnosť používať matematické myslenie na riešenie úloh a problémov v každodennom živote. Zručnosť vykonávať matematické a logické výpočty, vrátane priestorových (% , objemy, plochy, grafy, súčty, výpočty, jednoduchá štatistika, trojčlenky).
Počítačové zručnosti	Všeobecné zručnosti práce s PC a so základným SW vybavením potrebným pre bežnú administratívnu prácu. Ide o schopnosť pracovať s HW, s bežným SW (MS Office), s elektronickou poštou a s informačnými systémami. Nejde o špeciálne zručnosti požadované pre pozície programátorov (tie sú zohľadnené v špecifických odborných kompetenciách).
Schopnosť myslieť a konať ekonomicky / ekonomické spôsobilosti	Znalosť a schopnosť používať všeobecné ekonomické princípy a pojmy (príjem, výdavok ...). Schopnosť orientovať sa vo finančných službách a produktoch.
Právna spôsobilosť	Orientácia v právnom systéme, prehľad o právach a povinnostiach a možnostiach, kam sa obrátiť o pomoc.
Odborno-špecifické „tvrdé“ kompetencie	
Odborné teoretické a metodologické znalosti	Súbor odborných požiadaviek potrebných na výkon práce. Dajú sa pomerne jednoducho a jednoznačne zmerať a overiť testom alebo praktickou skúškou.