

ZMĚNY POŽADAVKŮ VEŘEJNÉ SPRÁVY NA KOMPETENCE SVÝCH ZAMĚSTNANCŮ V LETECH 2008–2011

Markéta Škutová, Jiří Balcar, Anna Rečková

Abstrakt: Článek analyzuje inzerci práce ve veřejné správě. Tento segment trhu práce je charakteristický zejména velkou mírou kodifikace kvalitativního rozměru vykonávaných profesí, jejich charakteristikami a pracovním prostředím. Článek poskytuje základní přehled o požadavcích úřadů veřejné správy na své pracovníky. Tyto požadavky byly sledovány ve dvou časových obdobích, a to v listopadu 2008, kdy český trh práce ještě nebyl významně ovlivněn globální ekonomickou recesí, a následně v květnu 2011, kdy se pracovní trh potýkal s důsledky ekonomické krize, což umožnilo deskripci změn v požadavcích na potenciální zaměstnance v průběhu uvedeného období. Analýza požadavků na zaměstnance ukazuje na klíčovou úlohu měkkých dovedností.

Klíčová slova: měkké dovednosti, veřejná správa, inzerce práce, volná pracovní místa

CHANGES IN REQUIREMENTS FOR COMPETENCES OF PUBLIC ADMINISTRATION EMPLOYEES IN 2008–2011

Abstract: The paper analyzes job listings for the public sector. This market segment is characterized primarily by a high degree of codification of the qualitative dimension of occupations, their characteristics and the work environment. The paper provides a basic overview of what is required for employees of authorities in public administration. These requirements for employees were observed in November 2008, when the labor market had not yet been significantly affected by the global economic recession, and then again in May 2011, when the labor market was dealing with the consequences of economic crisis. This approach makes it possible to describe the changes in requirements for potential employees during the period 2008–2011. The analysis shows the key role of soft skills in public administration.

Key words: soft skills, public administration, job listing, job vacancies

Identifikace požadavků zaměstnavatelů na kompetence svých zaměstnanců není v empirické literatuře novým tématem. V českém prostředí bylo provedeno mnoho dotazníkových šetření, která se tímto tématem zabývala, a to jak na úrovni ekonomických sektorů (např. Burdová, Paterová, 2009; Kalousková, 2007; Kalousková, 2006; Kalousková et al., 2004), tak na úrovni regionů (např. Balcar et al., 2008; Gavenda, 2006; Havlena, 2004). Mezi další metody, které byly v podmínkách České republiky aplikovány méně často, pak patří rozhovory se zástupci personálních agentur (např. Šťastnová et al., 2008, 2006), rozhovory se zástupci úřadů práce (např. Skácelová, Vojtěch, 2009; Burdová, Trhlíková, Vojtěch, 2007) a analýzy inzerce práce (např. Šťastnová et al., 2008, 2006).

Společným rysem všech uvedených prací je, že poptávku zaměstnavatelů po jednotlivých kompetencích identifikují na značně agregované úrovni, čímž dochází k popisu tzv. generických kompetenčních modelů relevantních pro celou ekonomiku, konkrétní ekonomický sektor nebo region. Avšak prací, které se zabývají identifikací požadavků na úzce vymezeném segmentu trhu práce, je relativně málo. Například požadavky na zaměstnance ve strojírenství v Moravskoslezském kraji lze nalézt v práci Karáska et al., (2004).

Z důvodu omezené znalosti kompetencí, které jsou požadovány zaměstnavateli v jednotlivých úzce vymezených segmentech trhu práce, se tento článek zaměřil výlučně na sektor veřejné správy, jehož poptávku po kompetencích bude analyzovat. Veřejná správa je velmi specifickým segmentem trhu práce, což lze ilustrovat velkou mírou kodifikace výkonu jednotlivých povolání ve veřejné správě, jejich charakteristikami a pracovním prostředím (např. aplikace tabulkového systému odměňování, zákonem determinovaná minimální úroveň vzdělání, nutnost složení státních zkoušek odborné způsobilosti, stejně tak jako zákonem stanovená povinnost dalšího vzdělávání).

Cíl příspěvku

Cílem příspěvku je zjistit, jaké kompetence jsou institucemi veřejné správy po zaměstnancích požadovány, jak se tyto požadavky liší dle náročnosti zastávané pozice a jak se tyto požadavky vyvíjejí v čase. Analýza byla provedena za léta 2008, kdy ještě nebyl český trh práce významně ovlivněn dopady globální ekonomické recese, a 2011, kdy se pracovní trh potýkal s důsledky ekonomické krize.

Metodologie výzkumného šetření

Identifikace požadavků zaměstnavatelů v oblasti veřejné správy byla provedena na základě analýzy inzerce práce, resp. nabídek volných pracovních

pozic publikovaných na elektronických úředních deskách všech krajských úřadů, všech magistrátů a náhodně vybraných obecních úřadů.

Sběr dat probíhal ve dvou obdobích, a to 10.–18. listopadu 2008 a 26. až 30. května 2011. V roce 2008 bylo získáno 122 inzerátů od 39 úřadů, tj. 12 krajských úřadů, 14 magistrátů měst a 13 obecních úřadů, v roce 2011 byl stejný počet inzerátů získán od 60 úřadů, tj. 11 krajských úřadů, 11 magistrátů a 38 obecních úřadů. Průměrný počet inzerátů na jeden úřad se tedy v rámci vymezeného období snížil, a to z 3,1 inzerátů na 2,0 inzerátů na úřad, což je možné chápat jako jeden z negativních dopadů ekonomické recese.

Pro úplnost lze uvést, že 122 analyzovaných inzerátů v roce 2008 obsahovalo celkem 916 požadavků, což odpovídá v průměru 7,5 požadavků na jeden inzerát. V roce 2011 se jednalo o 122 inzerátů s 1 103 požadavky, což odpovídá v průměru 9,0 požadavkům na inzerát. Z hlediska počtu požadavků se tedy zvyšují nároky na potenciálního pracovníka. Druhým možným vysvětlením může být lepší specifikace požadavků ze strany úřadů veřejné správy.

V analýze inzerce z roku 2008 bylo kromě požadavků na dosažené vzdělání identifikováno dalších 30 kategorií požadavků, přičemž tyto kategorie byly použity také při analýze inzerce volných pracovních míst v roce 2011. Rozmanitější definování požadavků na uchazeče o zaměstnání ze strany zaměstnavatelů však vedlo k rozšíření počtu kategorií pro rok 2011 na celkový počet 37.

Nejčastější požadavky ve veřejné správě

V roce 2011 byla v inzerátech nabízejících práci ve veřejné správě nejčastěji uváděným požadavkem znalost práce s PC, především s programy sady Microsoft Office, která byla vyžadována u 96,7 % inzerátů. Druhým nejčastěji uváděným požadavkem bylo splnění předpokladů dle § 4 zákona č. 312/2002 Sb. (v tabulkách uváděn jako „§ 4“), který definuje souhrn zákonných podmínek pro vznik pracovního poměru úředníka: občan ČR, případně cizí státní občan s trvalým pobytem v ČR, osoba starší 18 let, způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, ovládnutí jazyka. Požadavek na splnění zákonných předpokladů pro vznik pracovního poměru dle „§ 4“ byl v roce 2011 identifikován u 90,2 % inzerátů. Ve své podstatě by měl být vyžadován u všech inzerátů, ale jelikož je tento požadavek zcela klíčový pro působení ve veřejné správě, není někdy uváděn a jeho splnění je tak implicitně předpokládáno. Dalšími nejčastějšími požadavky v roce 2011 jsou komunikační dovednosti vyžadované u 74,6 % inzerátů a legislativní znalosti uvedené v 61,5 % inzerátů. Pátým nejčastějším požadavkem jsou organizační schopnosti, které se objevily u více než poloviny inzerátů (50,8 %). V první desítku

nejfrekventovanějších požadavků se rovněž objevila flexibilita a požadavek na řídicí průkaz skupiny B (pro řízení referentského vozidla), které se vyskytují shodně u 44,3 % inzerátů. V případě 43,4 % inzerátů je vyžadována praxe, jejíž požadovaná délka se pohybuje od řádů měsíců až po několik let. Posledními z deseti klíčových požadavků jsou znalost oboru a požadavek na pečlivost/přesnost, které byly identifikovány u 39,3 % a 35,3 % inzerátů (viz tabulka 1).

Ze srovnání požadavků na zaměstnance veřejné správy identifikované v inzerci práce v roce 2011 s požadavky identifikovanými v roce 2008 (viz tabulka 1) vyplývají významné odlišnosti. V roce 2011 se požadavek na organizační schopnosti vyskytl u 50,8 % inzerátů, zatímco v roce 2008 byl vyžadován pouze u 23,8 % inzerátů. Výrazný skok byl také zaznamenán u požadavků na flexibilitu, která byla v roce 2011 vyžadována u 44,3 % inzerátů, avšak o tři roky dříve se jednalo pouze o 24,6 % podíl na celkovém počtu inzerátů. U těchto dvou požadavků je sledován největší procentuální nárůst ve sledovaném období. Opačnou tendenci lze sledovat u praxe, zkoušky odborné způsobilosti a požadavku na znalost účetnictví, neboť jejich výskyt v inzerátech významně klesl. V roce 2008 byla praxe vyžadována u 80,3 % inzerátů, avšak v roce 2011 byl tento požadavek uveden v necelé polovině inzerátů (43,4 %). Zkouška odborné způsobilosti byla v roce 2008 vyžadována u téměř čtvrtiny inzerátů (23,0 %), avšak v roce 2011 byla uvedena v 14,8 % inzerátů. Požadavek na znalost účetnictví klesl z 12,3 % na 1,6 %, což je však pravděpodobně zapříčiněno rozdílnou strukturou nabízených pracovních pozic.

Požadavky veřejné správy v závislosti na náročnosti pracovní pozice

Lze předpokládat, že požadavky veřejné správy na své zaměstnance se významně liší v závislosti na náročnosti zastávané pozice. Vzhledem k obtížím s jednoznačnou determinací náročnosti pracovních pozic je tato aproximována požadovaným minimálním vzděláním. Pozornost bude věnována především pozicím vyžadujícím středoškolské a vysokoškolské vzdělání.

V roce 2011 lze vysledovat pouze zanedbatelné rozdílnosti v pořadí deseti nejžádanějších dovedností u zaměstnanců veřejné správy v závislosti na náročnosti povolání, respektive minimálním požadovaným vzděláním, jak vyplývá z tabulky 2. V rámci dalších požadavků je již možné hovořit o diferenciaci požadavků dle náročnosti povolání (jedná se o požadavky typické pro danou úroveň kvalifikace). Znalost práce s PC, splnění požadavků dle § 4, komunikační dovednosti a znalost legislativy jsou v tomto pořadí nejpřetrvanější požadavky u všech pracovních pozic a jejich podíl na inzerátech

Tabulka 1

Kompetence požadované v inzerci volných pracovních míst

Požadavek	2008			Požadavek	2011		
	Počet	Podíl na inzerátech (122)	Podíl na požadavcích (916)		Počet	Podíl na inzerátech (122)	Podíl na požadavcích (1103)
1 PC	117	95,90	12,77	1 PC	118	96,72	10,70
2 § 4	108	88,52	11,79	2 § 4	110	90,16	9,97
3 praxe	98	80,33	10,70	3 komunikační dovednosti	91	74,59	8,25
4 komunikační dovednosti	81	66,39	8,84	4 legislativní znalosti	75	61,48	6,80
5 legislativní znalosti	73	59,84	7,97	5 organizační schopnosti	62	50,82	5,62
6 ŘP	50	40,98	5,46	6 flexibilita	54	44,26	4,90
7 samostatnost	36	29,51	3,93	7 ŘP	54	44,26	4,90
8 flexibilita	30	24,59	3,28	8 praxe	53	43,44	4,81
9 cizí jazyk	29	23,77	3,17	9 znalost oboru	48	39,34	4,35
10 organizační schopnosti	29	23,77	3,17	10 pečlivost, přesnost	43	35,25	3,90
11 zkouška odborné způs.	28	22,95	3,06	11 samostatnost	38	31,15	3,45
12 pečlivost, přesnost	26	21,31	2,84	12 spolehlivost	35	28,69	3,17
13 odolnost vůči stresu	26	21,31	2,84	13 odolnost vůči stresu	33	27,05	2,99
14 spolehlivost	23	18,85	2,51	14 cizí jazyk	31	25,41	2,81
15 zodpovědnost	23	18,85	2,51	15 zodpovědnost	29	23,77	2,63
16 ochota vzdělávat se	22	18,03	2,40	16 ochota vzdělávat se	23	18,85	2,09
17 analytické schopnosti	17	13,93	1,86	17 týmová práce	23	18,85	2,09
18 týmová práce	16	13,11	1,75	18 prezentační schopnosti	22	18,03	1,99
19 účetnictví	15	12,30	1,64	19 řídicí schopnosti	20	16,39	1,81
20 řídicí schopnosti	12	9,84	1,31	20 zkouška odborné způs.	18	14,75	1,63
21 vysoké pracovní nasazení	11	9,02	1,20	21 umění jednat s lidmi	17	13,93	1,54
22 kreativita	10	8,20	1,09	22 analytické schopnosti	14	11,48	1,27
23 strukturální fondy EU	9	7,38	0,98	23 vysoké pracovní nasazení	13	10,66	1,18
24 znalosti regionu	8	6,56	0,87	24 koncepční myšlení	13	10,66	1,18
25 dobrý zdravotní stav	5	4,10	0,55	25 kreativita	11	9,02	1,00
26 loajalita	5	4,10	0,55	26 strukturální fondy EU	11	9,02	1,00
27 prezentační schopnosti	5	4,10	0,55	27 zájem, proaktivní přístup	11	9,02	1,00
28 administrativní dovednosti	3	2,46	0,33	28 dobrý zdravotní stav	10	8,20	0,91
29 logické myšlení	3	2,46	0,33	29 znalosti regionu	4	3,28	0,36
30 zájem, proaktivní přístup	3	2,46	0,33	30 asertivita	4	3,28	0,36
31 práce v terénu	-	-	-	31 dynamičnost	4	3,28	0,36
32 ochota práce v zahraničí	-	-	-	32 logické myšlení	3	2,46	0,27
33 asertivita	-	-	-	33 ochota práce v zahraničí	3	2,46	0,27
34 umění jednat s lidmi	-	-	-	34 účetnictví	2	1,64	0,18
35 dynamičnost	-	-	-	35 práce v terénu	2	1,64	0,18
36 koncepční myšlení	-	-	-	36 loajalita	1	0,82	0,09
37 znalost oboru	-	-	-	37 administrativní dovednosti	0	0,00	0,00

Pozn.: Požadavky nesledovány (-)

Zdroj: Vlastní zpracování

vyžadujících středoškolské i vysokoškolské vzdělání je prakticky shodný. Pořadí dalších požadavků na pracovníky i jejich podíly na inzerátech se sice nepatrně odlišují, přesto je však možné konstatovat, že deset klíčových požadavků na zaměstnance v roce 2011 (kromě výše uvedených také praxe, znalost oboru, organizační schopnosti, flexibilita, požadavek na řídičský průkaz a samostatnost) se shoduje jak u pozic vyžadujících středoškolské vzdělání, tak u pozic vyžadujících vzdělání vysokoškolské. Jedinou výjimkou tvoří požadavek na spolehlivost, který spadá mezi 10 nejčtenějších požadavků pro pozice vyžadující střední vzdělání a který je v případě vysokoškolských pozic nahrazen znalostí oboru.

Při zaměření se na rozdíly v četnostech jednotlivých požadavků u pracovních pozic vyžadujících střední a vysokoškolské vzdělání je nutné zmínit praxi, která je u středoškolských pozic vyžadována v 34,1 % inzerátů a u vysokoškolských pozic dokonce v 51,9 % inzerátů. Významný procentuální rozdíl lze také nalézt u požadavku na flexibilitu, která je u pozic vyžadujících minimálně středoškolské vzdělání požadována ve 34,1 % inzerátů, zatímco v případě pozic vyžadujících vysokoškolské vzdělání je vyžadována u 46,2 % inzerátů. Samostatnost se u inzerátů na středoškolské pozice vyskytuje ve 29,6 % inzerátů, u vysokoškolských pozic pak ve 38,5 % inzerátů. Znalost oboru je u středoškolských pozic vyžadována u 27,3 % inzerátů, u vysokoškolských pozic pak u 51,9 % inzerátů. Významný rozdíl mezi požadavky na pozice pro středoškolsky a vysokoškolsky vzdělané je sledován také u požadavků na řídicí schopnosti (11,4 % inzerátů u pozic pro středoškoláky; 25,0 % inzerátů pro vysokoškoláky), cizí jazyk (6,8 % a 34,6 %), vysoké pracovní nasazení (4,6 % a 17,3 %), prezentační dovednosti (4,6 % a 23,1 %), analytické schopnosti (2,3 % a 25 %) a koncepční myšlení (0 % a 25,0 %). Uvedené četnosti jednotlivých požadavků potvrzují skutečnost, že vysokoškolsky vzdělaní pracovníci zastávají ve veřejné správě vysoce specializované pozice, které kromě odborné kvalifikace vyžadují také jazykové znalosti a celou škálu měkkých dovedností.

Z údajů za rok 2008 vyplývá, že ačkoli existují určité rozdíly v četnosti jednotlivých požadavků na zaměstnance v závislosti na náročnosti pracovní pozice, resp. požadavku minimálního vzdělání pro výkon daného zaměstnání, jsou tyto rozdíly (stejně jako v roce 2011) zanedbatelné. Toto je patrné zejména u pěti nejžádanějších požadavků na zaměstnance, které jsou shodné u všech požadovaných úrovní vzdělání. Jsou jimi znalost práce s PC, splnění požadavků dle § 4, praxe, komunikační dovednosti a znalost legislativy.

Při srovnání požadavků veřejné správy na kompetence pracovníků na pozicích vyžadujících středoškolské vzdělání lze mezi roky 2008 a 2011 vysledovat následující vývoj. V roce 2008 byla v 80,0 % inzerátů požadována

Tabulka 2

Kompetence požadované v inzerci volných pracovních míst v členění dle minimálního požadovaného vzdělání

požadavek	Pozice vyžadující střední vzdělání					
	2008			2011		
	počet	podíl na inzerátech (25)	podíl na požadavcích (177)	počet	podíl na inzerátech (44)	podíl na požadavcích (340)
PC	23	92,0	13,0	41	93,2	12,1
§ 4	21	84,0	11,9	40	90,9	11,8
komunikační dovednosti	19	76,0	10,7	32	72,7	9,4
legislativní znalosti	15	60,0	8,5	25	56,8	7,4
ŘP	10	40,0	5,6	21	47,7	6,2
organizační schopnosti	5	20,0	2,8	21	47,7	6,2
spolehlivost	6	24,0	3,4	16	36,4	4,7
praxe	20	80,0	11,3	15	34,1	4,4
flexibilita	7	28,0	4,0	15	34,1	4,4
samostatnost	7	28,0	4,0	13	29,5	3,8
znalost oboru	-	-	-	12	27,3	3,5
pečlivost, přesnost	5	20,0	2,8	11	25,0	3,2
odolnost vůči stresu	8	32,0	4,5	10	22,7	2,9
zodpovědnost	4	16,0	2,3	9	20,5	2,6
umění jednat s lidmi	-	-	-	9	20,5	2,6
ochota vzdělávat se	5	20,0	2,8	7	15,9	2,1
týmová práce	2	8,0	1,1	7	15,9	2,1
zkouška odborné způs.	5	20,0	2,8	5	11,4	1,5
řídící schopnosti	1	4,0	0,6	5	11,4	1,5
zájem, proaktivní přístup	1	4,0	0,6	5	11,4	1,5
asertivita	-	-	-	4	9,1	1,2
cizí jazyk	4	16,0	2,3	3	6,8	0,9
kreativita	1	4,0	0,6	3	6,8	0,9
vysoké pracovní nasazení	2	8,0	1,1	2	4,5	0,6
dobrý zdravotní stav	1	4,0	0,6	2	4,5	0,6
logické myšlení	1	4,0	0,6	2	4,5	0,6
prezentační schopnosti	1	4,0	0,6	2	4,5	0,6
analytické schopnosti	1	4,0	0,6	1	2,3	0,3
znalostí regionu	1	4,0	0,6	1	2,3	0,3
práce v terénu	-	-	-	1	2,3	0,3
administrativní dovednosti	3	12,0	1,7	0	0,0	0,0
loajalita	1	4,0	0,6	0	0,0	0,0
strukturnální fondy EU	1	4,0	0,6	0	0,0	0,0
účetnictví	1	4,0	0,6	0	0,0	0,0
ochota práce v zahraničí	-	-	-	0	0,0	0,0
dynamičnost	-	-	-	0	0,0	0,0
koncepční myšlení	-	-	-	0	0,0	0,0

Tabulka 2 (pokrač.)

Kompetence požadované v inzerci volných pracovních míst v členění dle minimálního požadovaného vzdělání

Pozice vyžadující vyšší odborné vzdělání

požadavek	2008			2011		
	počet	podíl na inzerátech (20)	podíl na požadavcích (153)	počet	podíl na inzerátech (26)	podíl na požadavcích (255)
PC	19	95,0	12,4	26	100,0	10,2
§ 4	19	95,0	12,4	25	96,2	9,8
komunikační dovednosti	13	65,0	8,5	23	88,5	9,0
legislativní znalosti	12	60,0	7,8	20	76,9	7,8
pečlivost, přesnost	8	40,0	5,2	17	65,4	6,7
organizační schopnosti	4	20,0	2,6	16	61,5	6,3
flexibilita	4	20,0	2,6	15	57,7	5,9
praxe	14	70,0	9,2	11	42,3	4,3
odolnost vůči stresu	8	40,0	5,2	11	42,3	4,3
spolehlivost	7	35,0	4,6	11	42,3	4,3
ŘP	8	40,0	5,2	10	38,5	3,9
cizí jazyk	1	5,0	0,7	10	38,5	3,9
znalost oboru	-	-	-	9	34,6	3,5
ochota vzdělávat se	4	20,0	2,6	8	30,8	3,1
prezentační schopnosti	1	5,0	0,7	8	30,8	3,1
zodpovědnost	3	15,0	2,0	7	26,9	2,7
samostatnost	4	20,0	2,6	5	19,2	2,0
zájem, proaktivní přístup	0	0,0	0,0	5	19,2	2,0
týmová práce	0	0,0	0,0	4	15,4	1,6
zkouška odborné způs.	7	35,0	4,6	3	11,5	1,2
kreativita	3	15,0	2,0	3	11,5	1,2
vysoké pracovní nasazení	2	10,0	1,3	2	7,7	0,8
řídící schopnosti	0	0,0	0,0	2	7,7	0,8
dobrý zdravotní stav	2	10,0	1,3	1	3,8	0,4
znalosti regionu	0	0,0	0,0	1	3,8	0,4
práce v terénu	-	-	-	1	3,8	0,4
umění jednat s lidmi	-	-	-	1	3,8	0,4
účetnictví	5	25,0	3,3	0	0,0	0,0
analytické schopnosti	3	15,0	2,0	0	0,0	0,0
logické myšlení	2	10,0	1,3	0	0,0	0,0
administrativní dovednosti	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0
loajalita	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0
strukturální fondy EU	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0
ochota práce v zahraničí	-	-	-	0	0,0	0,0
asertivita	-	-	-	0	0,0	0,0
dynamičnost	-	-	-	0	0,0	0,0
koncepční myšlení	-	-	-	0	0,0	0,0

Tabulka 2 (pokrač.)

Kompetence požadované v inzerci volných pracovních míst v členění dle minimálního požadovaného vzdělání

požadavek	2008			2011		
	počet	podíl na inzerátech (77)	podíl na požadavcích (586)	počet	podíl na inzerátech (52)	podíl na požadavcích (508)
PC	75	97,4	12,8	51	98,1	10,0
§ 4	68	88,3	11,6	45	86,5	8,9
komunikační dovednosti	49	63,6	8,4	36	69,2	7,1
legislativní znalosti	46	59,7	7,8	30	57,7	5,9
praxe	64	83,1	10,9	27	51,9	5,3
znalost oboru	-	-	-	27	51,9	5,3
organizační schopnosti	20	26,0	3,4	25	48,1	4,9
flexibilita	19	24,7	3,2	24	46,2	4,7
ŘP	32	41,6	5,5	23	44,2	4,5
samostatnost	25	32,5	4,3	20	38,5	3,9
cizí jazyk	24	31,2	4,1	18	34,6	3,5
pečlivost, přesnost	13	16,9	2,2	15	28,8	3,0
zodpovědnost	16	20,8	2,7	13	25,0	2,6
analytické schopnosti	13	16,9	2,2	13	25,0	2,6
řídící schopnosti	11	14,3	1,9	13	25,0	2,6
koncepční myšlení	-	-	-	13	25,0	2,6
týmová práce	14	18,2	2,4	12	23,1	2,4
odolnost vůči stresu	10	13,0	1,7	12	23,1	2,4
prezentační schopnosti	3	3,9	0,5	12	23,1	2,4
strukturální fondy EU	8	10,4	1,4	11	21,2	2,2
zkouška odborné způs.	16	20,8	2,7	10	19,2	2,0
vysoké pracovní nasazení	7	9,1	1,2	9	17,3	1,8
ochota vzdělávat se	13	16,9	2,2	8	15,4	1,6
spolehlivost	10	13,0	1,7	8	15,4	1,6
dobrý zdravotní stav	2	2,6	0,3	7	13,5	1,4
umění jednat s lidmi	-	-	-	7	13,5	1,4
kreativita	6	7,8	1,0	5	9,6	1,0
dynamičnost	-	-	-	4	7,7	0,8
ochota práce v zahraničí	-	-	-	3	5,8	0,6
účetnictví	9	11,7	1,5	2	3,8	0,4
znalosti regionu	7	9,1	1,2	2	3,8	0,4
loajalita	4	5,2	0,7	1	1,9	0,2
zájem, proaktivní přístup	2	2,6	0,3	1	1,9	0,2
logické myšlení	0	0,0	0,0	1	1,9	0,2
administrativní dovednosti	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0
práce v terénu	-	-	-	0	0,0	0,0
asertivita	-	-	-	0	0,0	0,0

Pozn.: Požadavky nesledovány (-)

Zdroj: Vlastní zpracování

praxe, avšak již v roce 2011 klesl tento podíl na pouhých 34,1 %. Zajímavé je rovněž sledovat požadavek na cizí jazyk, který se v roce 2008 objevoval v 16,0 % inzerátů, zatímco v roce 2011 pouze v 6,8 % inzerátů. Výrazný propad zaznamenal také požadavek na administrativní dovednosti, neboť v roce 2008 činil jeho podíl na celkovém počtu inzerátů 12,0 %, avšak v roce 2011 se tento požadavek neobjevil v inzerci vůbec. Naopak růstový trend byl zaznamenán u požadavků na organizační dovednosti, jež byly v roce 2008 vyžadovány ve 20,0 % inzerátů a v roce 2011 dokonce ve 47,7 % inzerátů.

Při srovnání požadavků veřejné správy na pozice vyžadující vysokoškolské vzdělání lze mezi roky 2008 a 2011 sledovat daleko výraznější a četnější změny. Růstový trend byl zaznamenán u požadavků na organizační schopnosti, u kterých se podíl na inzerátech ve sledovaném období zvýšil z 26,0 % na 48,1 %, dále u flexibility (z 24,7 % na 46,2 %), pečlivosti/přesnosti (z 16,9 % na 28,9 %), řídicích schopností (z 14,3 % na 25,0 %), požadavků na vysoké pracovní nasazení (z 9,1 % na 17,3 %) a prezentačních schopností (z 3,9 % na 23,1 %). Analýza ukázala, že na tyto požadavky klade veřejná správa stále větší důraz. Do popředí se také dostává požadavek na znalost oboru, jež byl v roce 2011 identifikován v 51,9 % inzerátů. Naopak v případě praxe došlo k poklesu výskytu tohoto požadavku, neboť v roce 2008 jej bylo možné nalézt v 83,1 % inzerátů, zatímco v roce 2011 již jen v 51,9 % inzerátů.

Měkké kompetence a jejich význam ve veřejné správě

Z výše uvedených tabulek vyplývá, že měkké dovednosti mají pro výkon povolání ve veřejné správě zcela klíčový význam. Z tohoto důvodu je požadavkům na měkké dovednosti, které jsou pro přehlednost uvedeny v tabulce 3, věnována zvláštní pozornost.

Nejčastěji uváděnou měkkou kompetencí byly v roce 2011 komunikační dovednosti, které byly vyžadovány v 74,6 % inzerátů. Následovaly organizační dovednosti (50,8 % inzerátů) a flexibilita (44,3 % inzerátů). Čtvrtou nejfrekventovanější kompetencí byla pečlivost/přesnost s 35,2% podílem na celkovém počtu inzerátů. Samostatnost, která zaujímala v tomto roce 31,1% podíl na inzerátech, byla následována spolehlivostí s podílem 28,7 %, odolností vůči stresu s podílem 27,0 %, požadavky na cizí jazyky s podílem 25,4 % a zodpovědností s podílem 23,8 %. Ochota vzdělávat se a požadavek na týmovou práci byly shodně vyžadovány v 18,9 % inzerátů.

Také v případě požadavků na měkké dovednosti došlo mezi léty 2008 a 2011 k výrazným změnám. Podíl inzerátů, které obsahovaly požadavek na komunikační dovednosti, se ve sledovaném období zvýšil z 66,4 % na 74,6 %. U flexibility byl zaznamenán nárůst z 24,6 % na 44,3 % a u organizačních

Tabulka 3

Měkké kompetence požadované v inzerci volných pracovních míst

požadavek	2008			2011		
	počet	podíl na počtu inzerátů (122)	podíl na počtu požadavků (916)	počet	podíl na počtu inzerátů (122)	podíl na počtu požadavků (1103)
komunikační dovednosti	81	66,4	8,8	91	74,6	8,3
organizační schopnosti	29	23,8	3,2	62	50,8	5,6
flexibilita	30	24,6	3,3	54	44,3	4,9
pečlivost, přesnost	26	21,3	2,8	43	35,2	3,9
samostatnost	36	29,5	3,9	38	31,1	3,4
spolehlivost	23	18,9	2,5	35	28,7	3,2
odolnost vůči stresu	26	21,3	2,8	33	27,0	3,0
cizí jazyky	29	23,8	3,2	31	25,4	2,8
zodpovědnost	23	18,9	2,5	29	23,8	2,6
ochota vzdělávat se	22	18,0	2,4	23	18,9	2,1
týmová práce	16	13,1	1,8	23	18,9	2,1
prezentační schopnosti	5	4,1	0,6	22	18,0	2,0
řídící schopnosti	11	9,0	1,2	20	16,4	1,8
vysoké pracovní nasazení	11	9,0	1,2	13	10,7	1,2
kreativita	9	7,4	1,0	11	9,0	1,0

Zdroj: Vlastní zpracování

dovedností z 23,8 % na 50,8 %. Dále lze uvést také výrazný nárůst v případě pečlivosti/přesnosti (z 21,3 % na 35,2 %), spolehlivosti (z 18,9 % na 28,7 %), řídicích schopností (z 9,0 % na 16,4 %) a prezentačních dovedností (z pouhých 4,1 % na 18,0 % inzerátů). Skutečnost, že měkké kompetence jsou pro veřejnou správu důležité, dokládá také to, že z celkového počtu 37 kompetencí, jež byly v roce 2011 v inzerci volných pracovních míst identifikovány, náleželo 23 z nich do kategorie měkkých kompetencí.

Závěr

Identifikaci kompetencí nezbytných pro uplatnění na českém trhu práce se v posledních letech věnovala celá řada empirických studií. Tyto kompetence byly identifikovány prostřednictvím dotazníkového šetření, rozhovorů se zástupci úřadů práce a personálních agentur nebo prostřednictvím analýzy inzerce práce. Společným rysem těchto studií je, že poptávku zaměstnavatelů po jednotlivých kompetencích identifikují na značně agregované úrovni. Naopak prací, které se zabývají identifikací požadavků na úzce vymezeném segmentu trhu práce, je relativně málo. Z tohoto důvodu se tento článek zaměřil výlučně na sektor veřejné správy a prostřednictvím analýzy inzerce

práce, resp. volných pracovních pozic, chce přispět k rozšíření znalostí o kvalitativním rozměru poptávky na tomto segmentu trhu práce.

Cílem článku bylo zjistit, jaké kompetence jsou institucemi veřejné správy po zaměstnancích požadovány, jak se tyto požadavky liší dle náročnosti zastávané pozice a jak se tyto požadavky vyvíjejí v čase, resp. mezi analyzovanými léty 2008 a 2011.

Analýza inzerce práce v sektoru veřejné správy odhalila, že v roce 2011 zaměstnavatelé nejčastěji požadovali znalost práce na PC, splnění předpokladů pro vznik pracovního poměru úředníka dle § 4 zákona č. 312/2002 Sb., komunikační dovednosti, legislativní znalosti a organizační dovednosti¹.

Lze také pozorovat značné rozdíly v požadavcích na zaměstnance podle toho, zda pracovní pozice vyžaduje středoškolské nebo vysokoškolské vzdělání. Na vysokoškolské pozice ve veřejné správě je, v porovnání se středoškolskými pozicemi, kladen větší důraz na znalost oboru, jazykové znalosti, řídicí schopnosti, praxi, vysoké pracovní nasazení, prezentační dovednosti a analytické a koncepční myšlení.

Mezi léty 2008 a 2011 lze vyzorovat také nárůst zájmu veřejného sektoru o měkké kompetence svých zaměstnanců. Největší nárůst požadavků mezi uvedenými roky lze identifikovat v případě flexibility, organizačních dovedností a prezentačních dovedností.

Tento článek identifikoval kompetence, jež jsou pro uplatnění osob ve veřejné správě nejdůležitější, přičemž tuto informaci poskytuje také pro jednotlivé úrovně vzdělání. Výsledky této analýzy jsou tedy přímo využitelné jednak osobami, které se chtějí ve veřejné správě uplatnit, jednak vzdělávacími institucemi, které tyto osoby pro výkon jejich povolání připravují, neboť přímo předkládají seznam kompetencí, jimiž musí uchazeč o zaměstnání ve veřejné správě disponovat.

Literatura

- BALCAR, J., et al. 2008. *Uplatnitelnost absolventů škol v podnicích a institucích Moravskoslezského kraje* [CD-ROM]. 1. vyd. Ostrava: VŠB-TUO. ISBN 978-80-248-1759-0. Dostupný z WWW: <http://resa.rza.cz/www/file.php?id=72>.
- BURDOVÁ, J., PATEROVÁ, P. 2009. *Šetření potřeb zaměstnavatelů a připravenosti absolventů v zemědělské sféře*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání. Dostupný z WWW: http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/Download.aspx?soubor=F-9.0.40-XX_Potreby_zamestnavatelu_a_pripravenost_absolventu_skol_setreni_v_zemedelske_sfere.pdf.
- BURDOVÁ, J., TRHLÍKOVÁ, J., VOJTĚCH, J. 2007. *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání. Dostupný z WWW: http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/nazory_UP_06.pdf.

¹Organizační dovednosti v roce 2008 mezi 5 nejčastějšími požadavky chyběly a naopak zde bylo možno nalézt požadavek na praxi.

- GAVENDA, M. 2006. *Průzkum mezi podniky v Moravskoslezském kraji 2006* [online]. c2006, poslední revize 6. 10. 2006 [cit. 2011-09-14]. Dostupný z WWW: <http://resa.rza.cz/www/file.php?id=30>.
- HAVLENA, J. 2004. *Kompetenční model MS kraje: anketa mezi velkými zaměstnavateli* [online]. c2004, poslední revize 9. 8. 2004 [cit. 2011-09-14]. Dostupný z WWW: <http://rzasystem.rza.cz/file.php?fileID=32>.
- KALOUSKOVÁ, P. 2006. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenosti absolventů škol – šetření v terciární sféře*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání. Dostupný z WWW: http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/Download.aspx?soubor=Potreby_zamestnavatele-tercialni_sfera-2006.pdf.
- KALOUSKOVÁ, P. 2007. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v kvartérním sektoru*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání. Dostupný z WWW: <http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/Download.aspx?soubor=Potreby%20zamestnavatele%20kvarter%2007.pdf>.
- KALOUSKOVÁ, P., et al. 2004. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů pro vstup na trh práce – 2004*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání. Dostupný z WWW: http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/Download.aspx?soubor=Potreby_zamestnavatele-2004.pdf.
- KARÁSEK, Z., et al. 2004. *Profesní struktura ve strojírenském oboru v Moravskoslezském kraji* [online]. c2004, poslední revize 8. 10. 2004 [cit. 2011-09-14]. Dostupný z WWW: <http://rzasystem.rza.cz/file.php?fileID=34>.
- SKÁČELOVÁ, P., VOJTĚCH, J. 2009. *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol v období ekonomické krize*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání. Dostupný z WWW: http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Nazory_pracovnikuUP2009.pdf.
- ŠŤASTNOVÁ, P., et al. 2006. *Potřeby zaměstnavatelů z pohledu analýzy inzertní nabídky zaměstnání a názorů pracovníků personálních agentur (2006)*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání. Dostupný z WWW: http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/Download.aspx?soubor=Potreby_zamestnavatele-analyza_inzerce-2006.pdf.
- ŠŤASTNOVÁ, P., et al. 2008. *Potřeby zaměstnavatelů z pohledu analýzy inzertní nabídky zaměstnání a názorů pracovníků personálních agentur (2007–08)*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání. Dostupný z WWW: [http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/Download.aspx?soubor=F-9.0.23Ka_Potreby_zamestnavatele_z_pohledu_analyzy_inzertni_nabidky_zamestnani_a_nazoru_pracovniku_personalnich_agentur_\(2007-08\).pdf](http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/Download.aspx?soubor=F-9.0.23Ka_Potreby_zamestnavatele_z_pohledu_analyzy_inzertni_nabidky_zamestnani_a_nazoru_pracovniku_personalnich_agentur_(2007-08).pdf).
- Zákon č. 312/2002 Sb., o úředních územních samosprávných celcích a o změně některých zákonů. 2002. *Sbírka zákonů*, částka 114, s. 6598–6612.

Autoři

Ing. Markéta Škutová, VŠB-TU Ostrava, Ekonomická fakulta, Sokolská třída 33, 701 21 Ostrava 1, e-mail: marketa.skutova@vsb.cz

Ing. Jiří Balcar, Ph.D., RPIC-ViP, s. r. o., Výstavní 2224/8, 709 00 Ostrava, e-mail: balcar@rpic-vip.cz

Mgr. Anna Rečková, KAFIRA, o. s., Horní náměstí 47, 746 01 Opava, e-mail: anna.reckova@kafira.cz