



MOTIVATION LABS

Analýza průzkumu připravenosti absolventů

VŠB TECHNICKÁ
UNIVERZITA
OSTRAVA | KARIÉRNÍ
CENTRUM

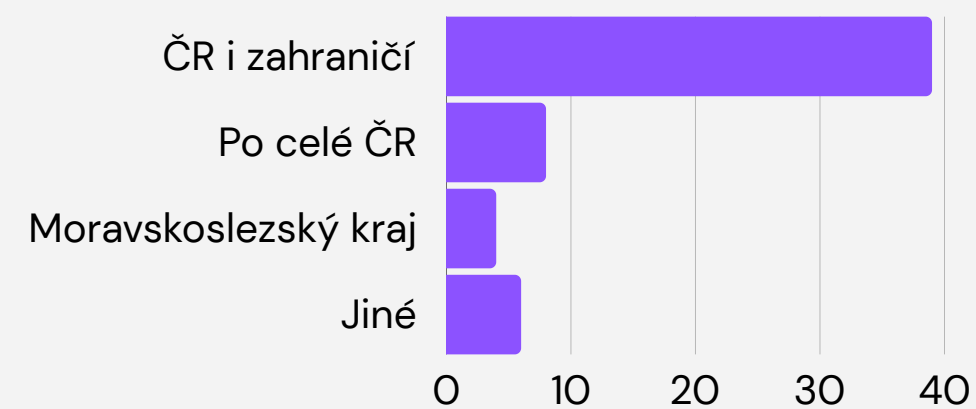
**Kdo nám
odpověděl?**

Kdo odpovídal?

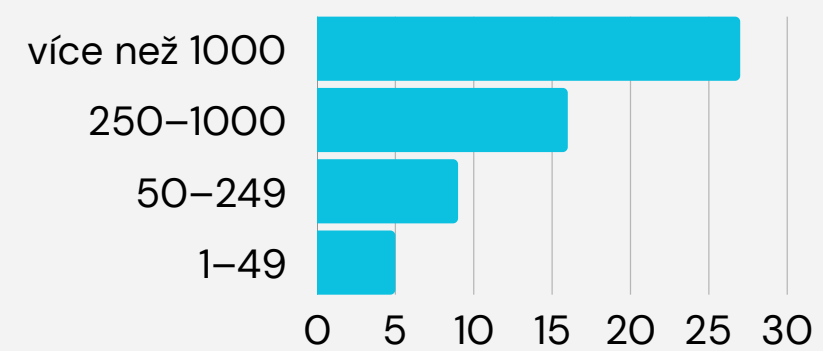
101 respondentů odpovědělo na prvních 5 otázek, které se týkají rozložení vzorku

59 kompletních odpovědí

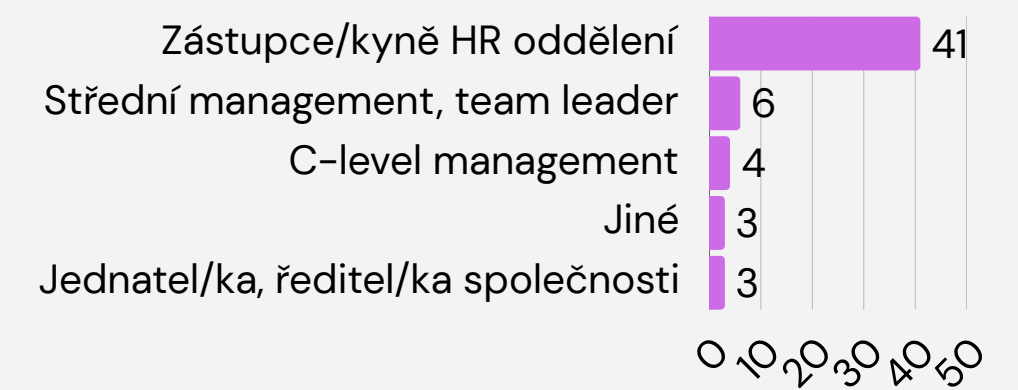
Kde zaměstnavatelé působí?



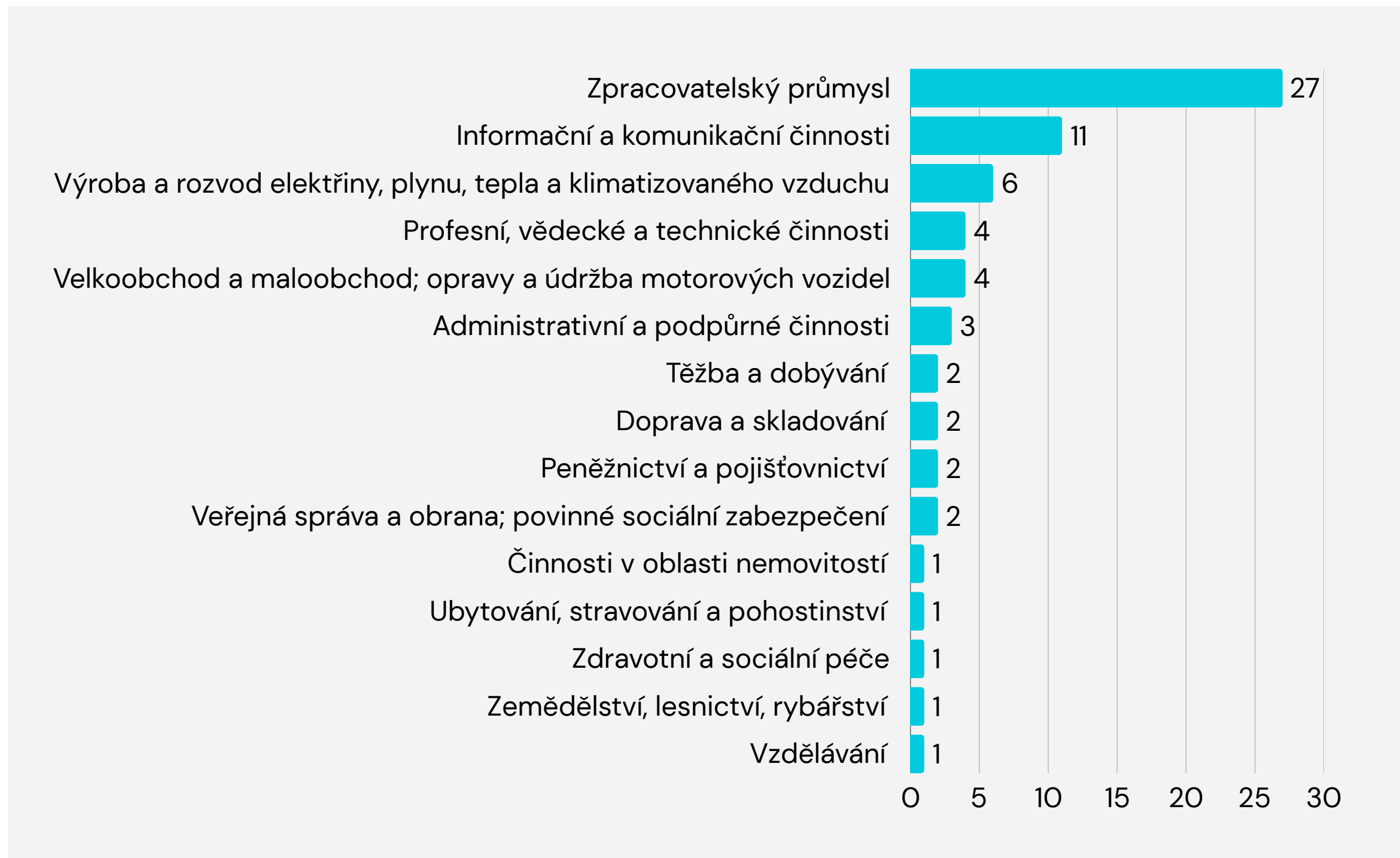
Velikost zaměstnavatelů



Pozice respondenta



Oblast podnikání nebo působení

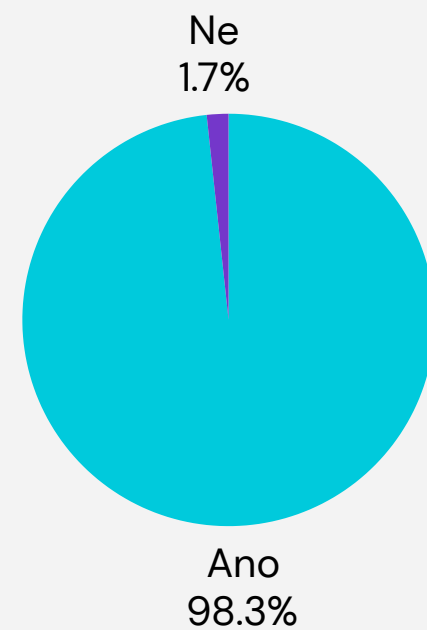




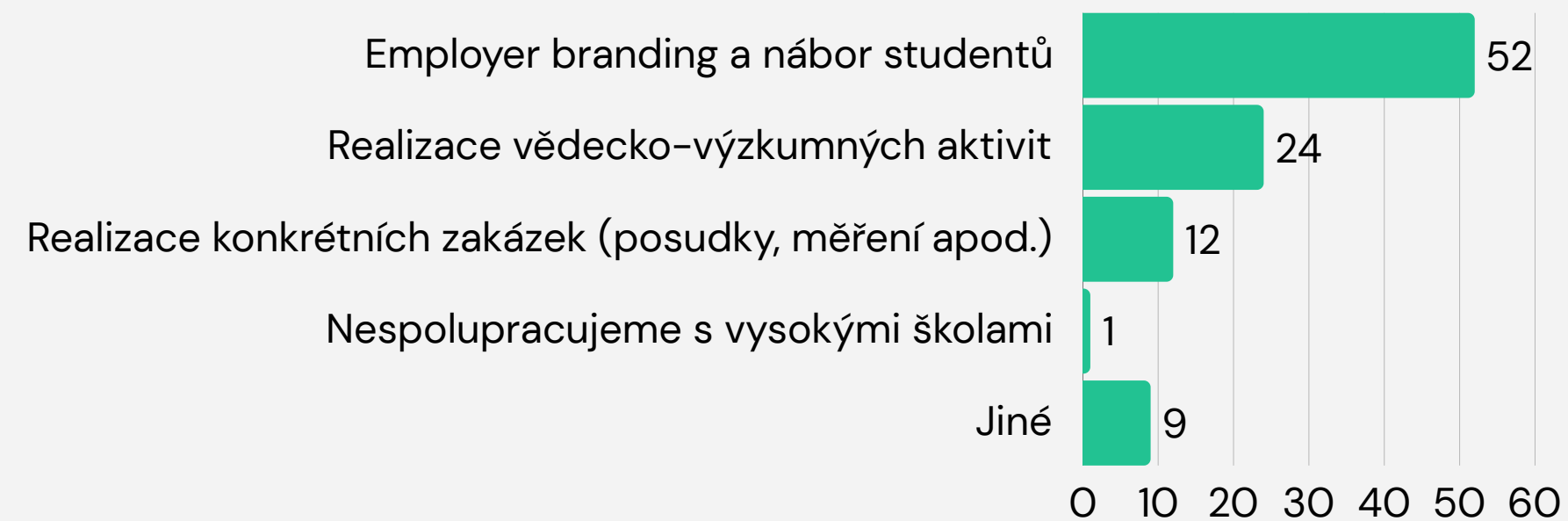
Jak zaměstnavatelé vnímají
spolupráci s univerzitami?

Obecně ke spolupráci:

Ví zaměstnavatelé o existenci KC?



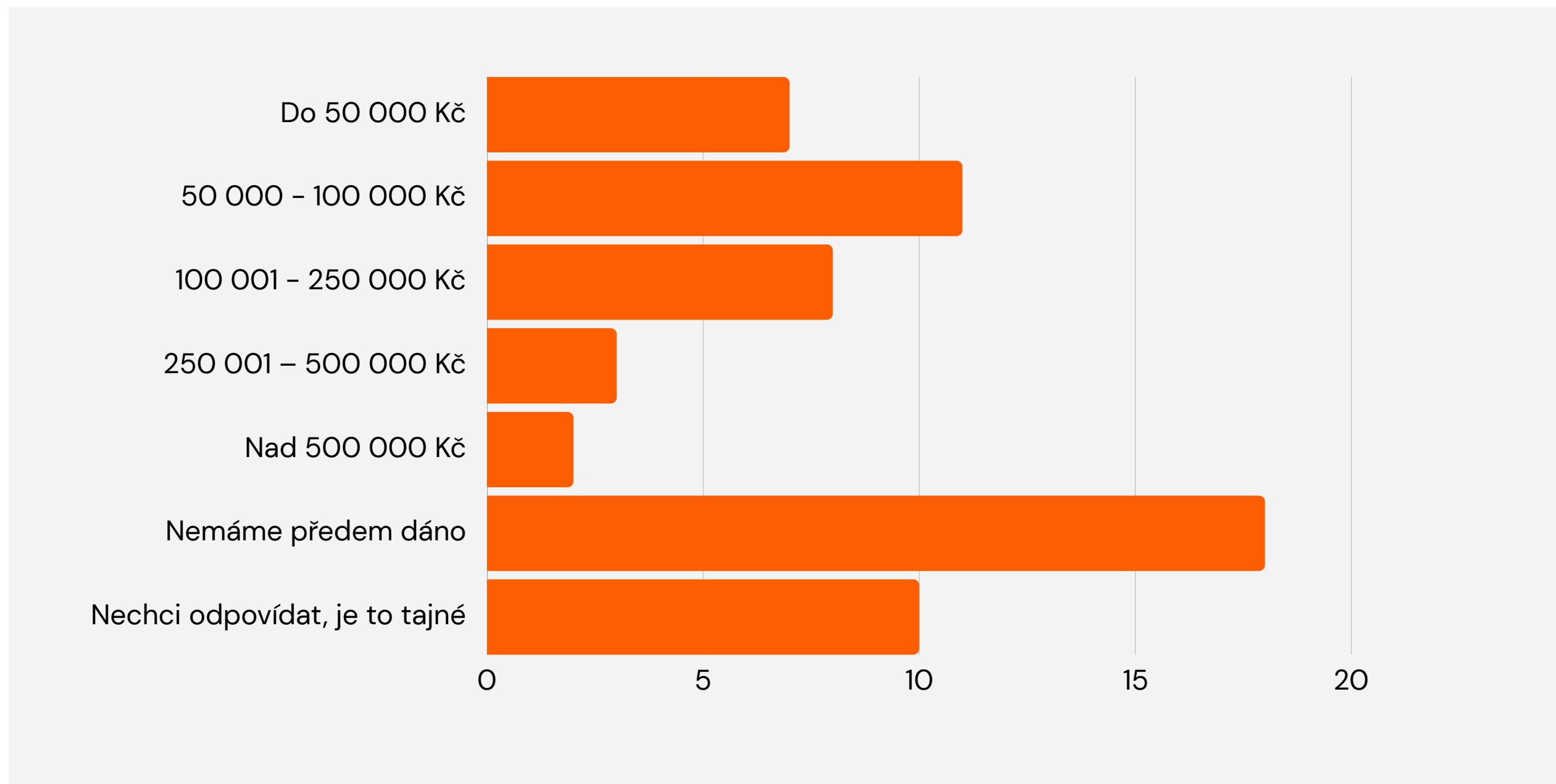
V čem zaměstnavatelé spolupracují s univerzitami?



podpora soutěžních týmů

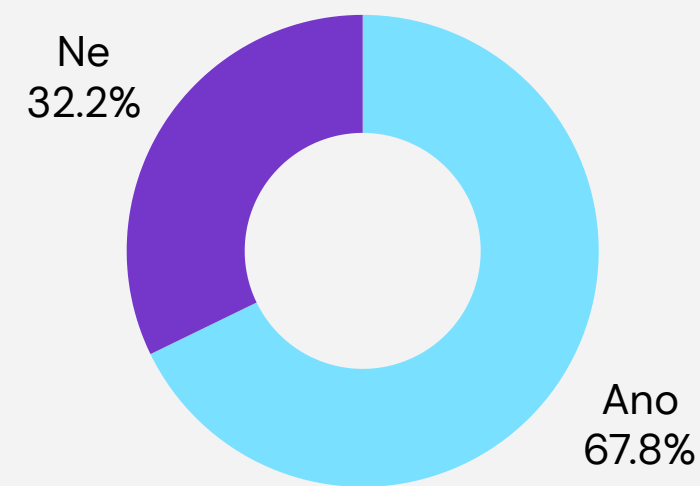
stáže, závěrečné práce

Budget pro spolupráci s univerzitami



Feedback kariéerním centřum

Je pro zaměstnavatele
komunikace a spolupráce s
univerzitami přehledná a
jednoduchá?



Co vám od kariéerních center chybí?

jednoduchá administrace, zejména v
oblasti ne-employer branding aktivit

flexibilita a ochota zkoušet nové
věci, ochota vyslyšet potřeby
soukromého sektoru

nesourodé kroky jednotlivých fakult
a KC: každá fakulta má svou strategii
při spolupráci se zaměstnavateli

často velké množství nerelevantních
informací, ale hard data z předešlých
veletrhů nejsou veřejná nebo je
univerzity samy neví

snaha ze strany univerzity

VŠB TUO kvalitní a rozvětvená,
nespolupracuje napříč kateder a
někdy ani fakult, spolupráce je lepší v
okamžiku přímého osobního napojení
nebo v případě zájmu katedry/fakulty

najít si cestu ke spolupráci se
správnými lidmi z fakulty či ústavu,
abychom se mohli zaměřit na
studenty s konkrétním zaměřením

proces registrace i vyhledávání
informací je u každé univerzity jiný

Co si z toho odnést?

Co na univerzitách oceňují?

- **Přehlednost a jednoduchost komunikace**
 - Více než dvě třetiny respondentů považují komunikaci s univerzitami za přehlednou a jednoduchou (67,8 %).
- **Existence přímého napojení**
 - Spolupráce je efektivnější, pokud je zajištěno přímé osobní napojení nebo zájem kateder a fakult.

Co vylepšit?

- **Zvýšení flexibility**
 - Být otevřenější novým přístupům a vyslechnout potřeby soukromého sektoru
 - **Zjednodušení administrace**
 - Zejména v oblastech mimo employer branding
- **Sjednocení postupů**
 - Odstranit nesoulad v přístupu mezi jednotlivými fakultami a kariérním centrem
- **Určit zodpovědné osoby pro komunikaci s firmami**
 - pro firmy je spolupráce snazší, pokud se s dotyčnými lidmi na univerzitě už znají
 - zjednodušení komunikace, efektivnější přenos informací



Jak zaměstnavatelé vidí absolventy?

Ptali jsme se na **silné**, i **slabé** stránky

Slabé stránky absolventů

Celková míra připravenosti absolventů

Jak zaměstnavatelé vnímají...

	1 – Naprost nepřiprav eni	2	3	4	5 – Naprost připraveni
Připravenost na vstup do praxe po odborné stránce	1.7 %	8.5 %	42.4 %	42.4 %	1.7 %
Připravenost v rámci dovedností a kompetencí	0%	15.3 %	45.8 %	32.2 %	3.39%

% značí poměr zaměstnavatelů označujících jednotlivé odpovědi

Psané odpovědi: Co zaměstnavatelům u absolventům chybí?

schopnost převzít zodpovědnost

nedostatečné jazykové znalosti
zvláště NJ, ale i AJ

adaptace na změny

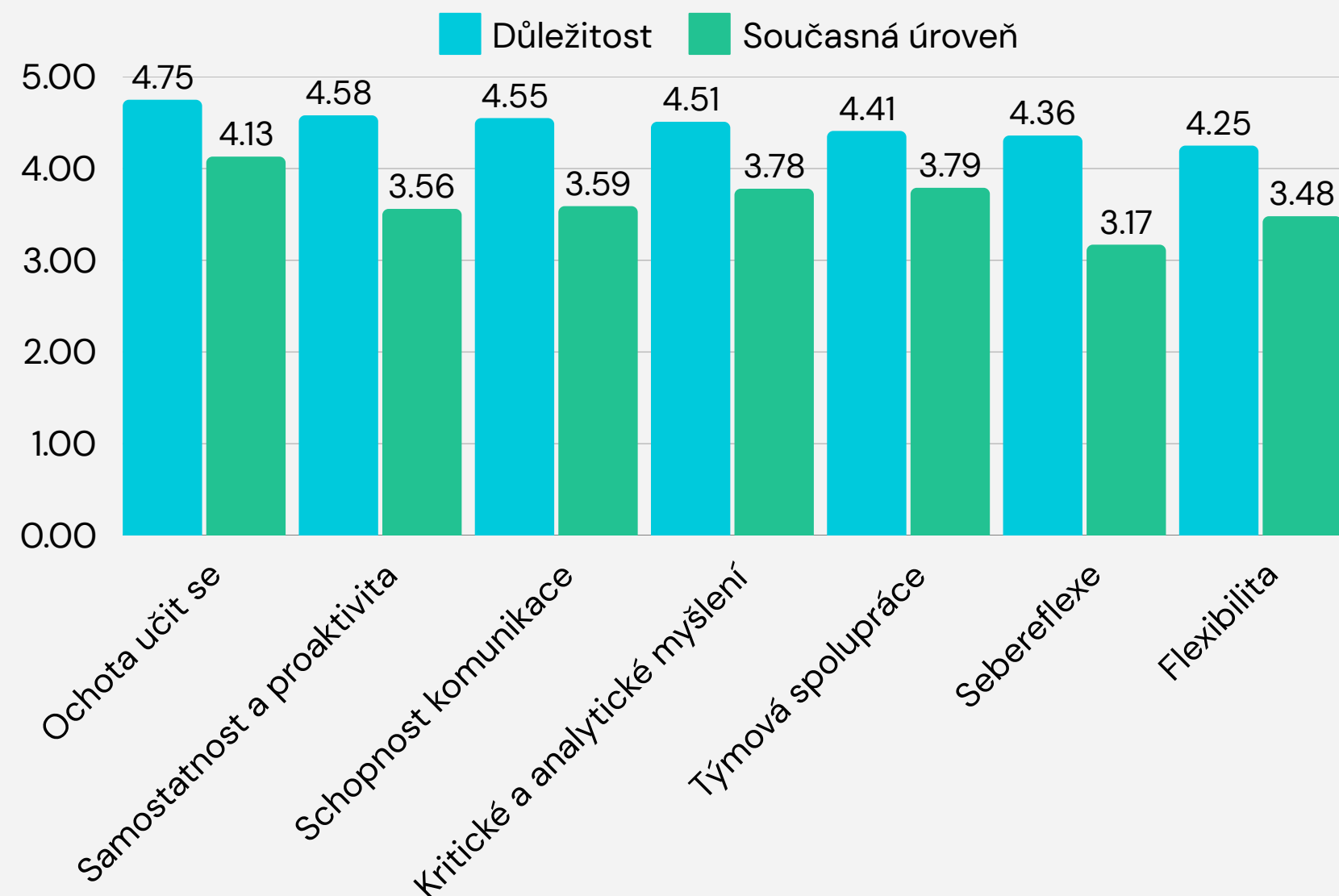
týmová spolupráce

nereálné finanční představy

pohodlnost, nepřizpůsobivost, nezájem se
více vzdělávat

Rozdíl aktuálních a potřebných kompetencí

Rozdíly v důležitosti a současné úrovni soft skills dle zaměstnavatelů



Obecně:

- Hodnota 5 označuje vysokou důležitost (úroveň), 0 nízkou, vyznačené hodnoty vyjadřují průměr všech odpovědí
- u každé kompetence by si zaměstnavatelé přáli vyšší úroveň
- obzvláště problematická je ale:
 - sebereflexe
 - samostatnost a proaktivita
 - schopnost komunikace

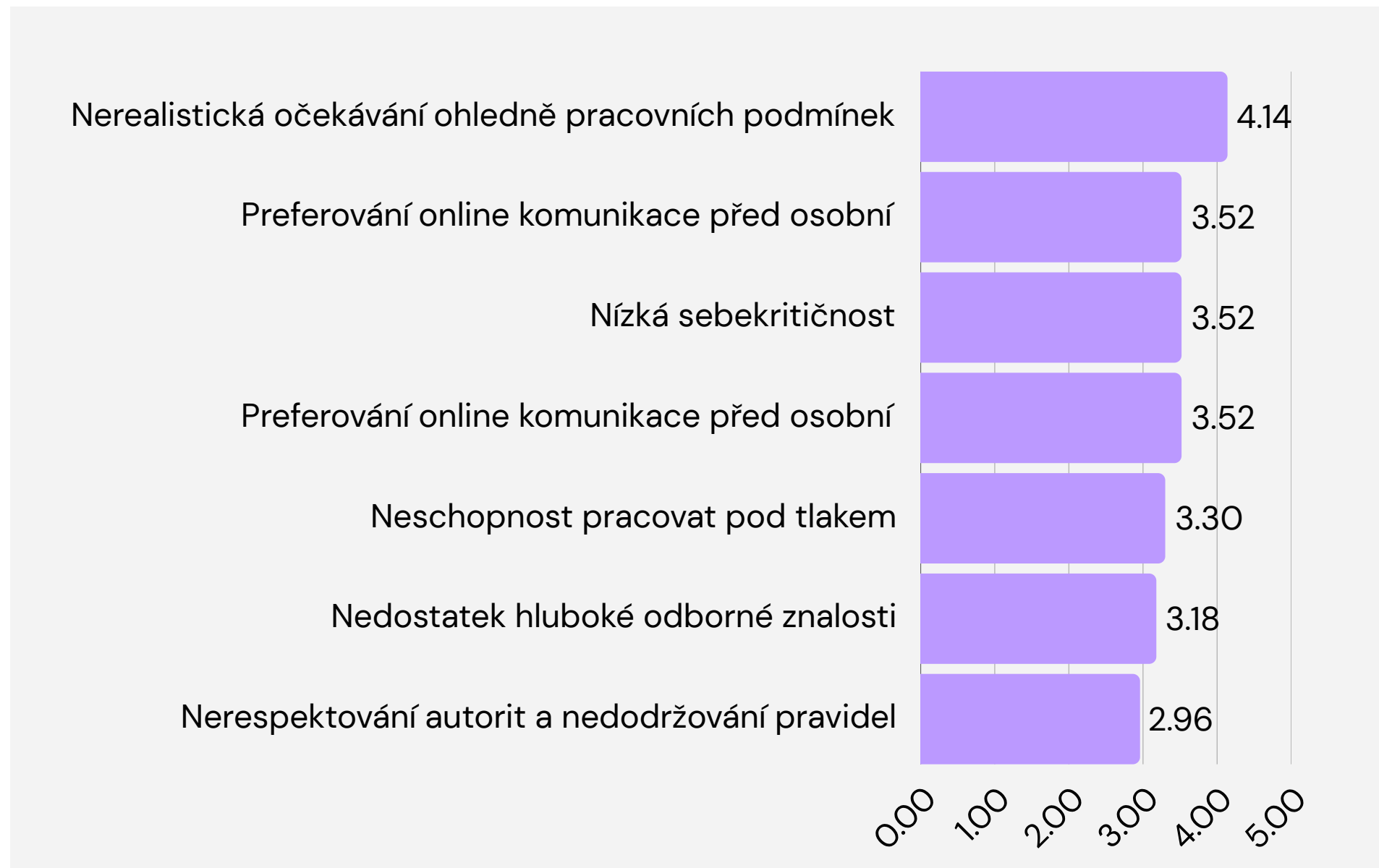
Jiné důležité softskills (vepsané odpovědi)

schopnost argumentace
a prezentace

všeobecný přehled

dávat a přijímat zpětnou vazbu

Míra vnímaných problémů u absolventů



Hodnota 5 označuje, že se zaměstnavatelé s problémem setkávají velmi často, 0 znamená, že se s problémem neseťkávají vůbec. Vyznačené hodnoty vyjadřují průměr všech odpovědí.

Další jmenované problémy:

nechtějí pracovat v open space,
vyžadují klid domova, nechtějí se
scházet s týmem

vyhýbají se teambuildingům a
dobrovolným akcím mimo práci

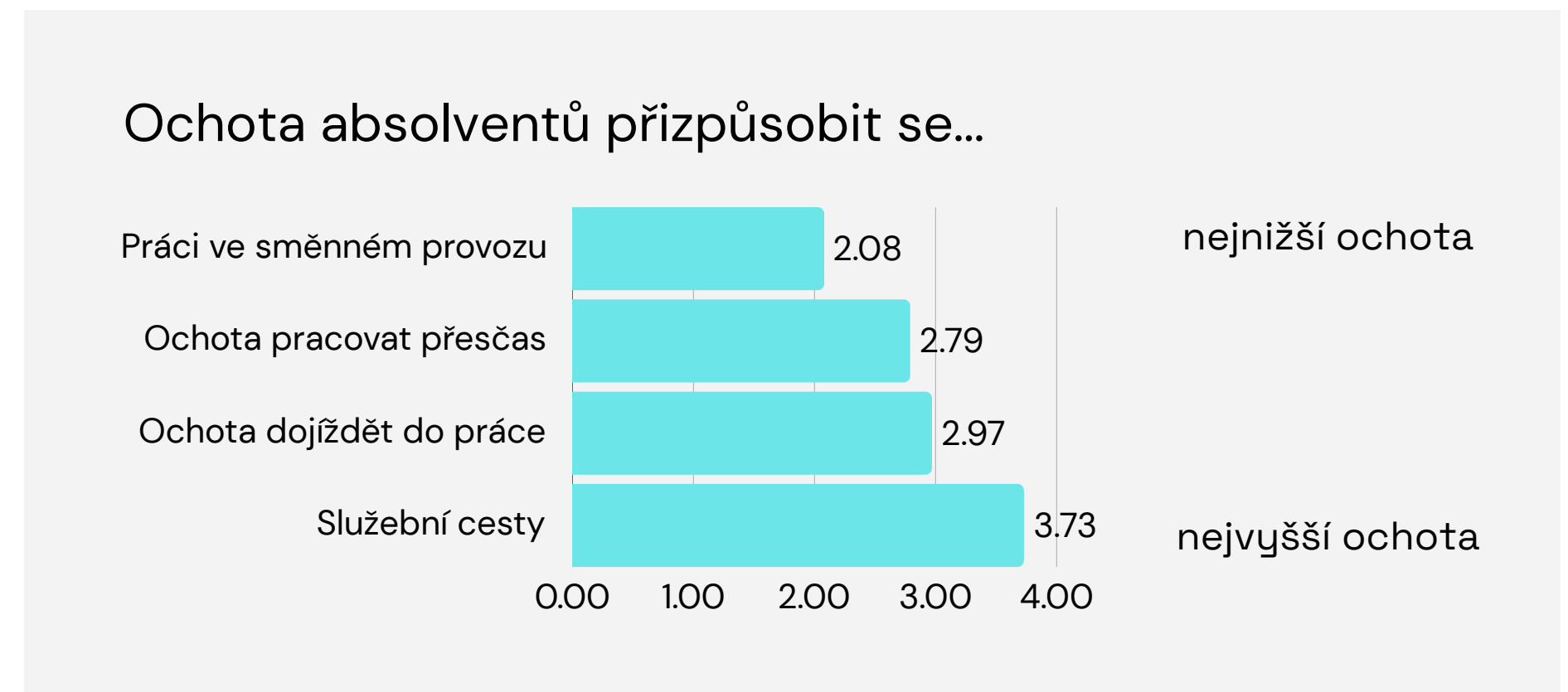
mezi studenty jsou velké rozdíly:
někteří pracují skvěle, mají zájem o
práci a patří k nejlepším v ročníku,
s jinými jsou problémy – ti neuspějí u
výběrového řízení

Co si z toho odnést?

- zaměstnavatelé hodně mluví o tom, že **studenti mají nerealistická očekávání ohledně zaměstnání**
 - pokud studenti před praxí nemají reálnou představu → přichází **deziluze**
 - *nižší ochota se učit*
 - *zapojovat se do kolektivu*
 - *...obecně nízká spokojenost*
 -
- citace jednoho z respondentů:

“nemají moc možností pro porovnání teorie s praxí, stážisté jsou u nás nadšení”

- U kterých oblastí absolventům dělá **největší problém přizpůsobit se požadavkům?**

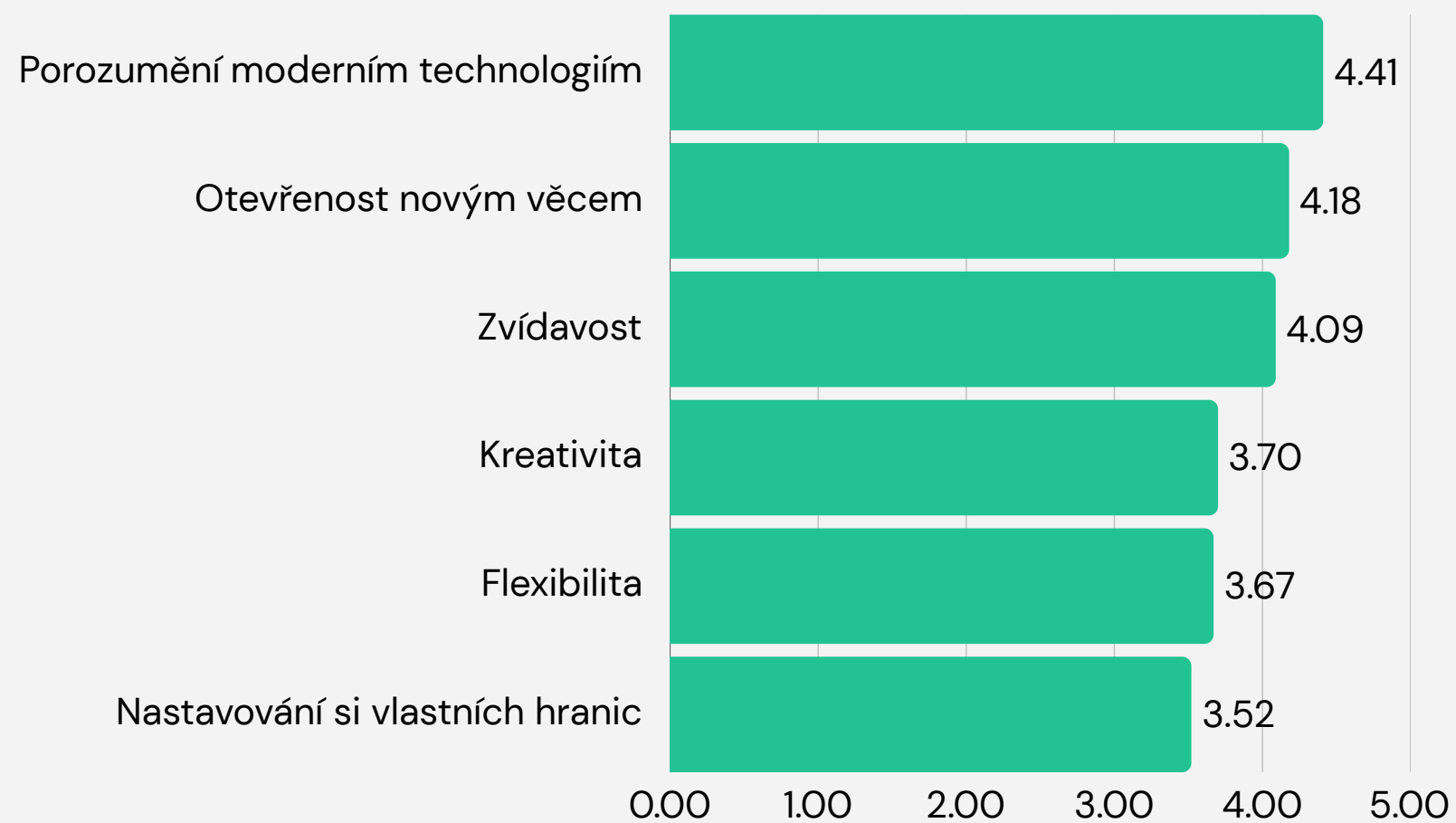


- *Je možné zajistit, aby studenti získali už na škole lepší přehled o tom, jak vypadá reálná pracovní praxe v jejich oboru?*

Silné stránky absolventů

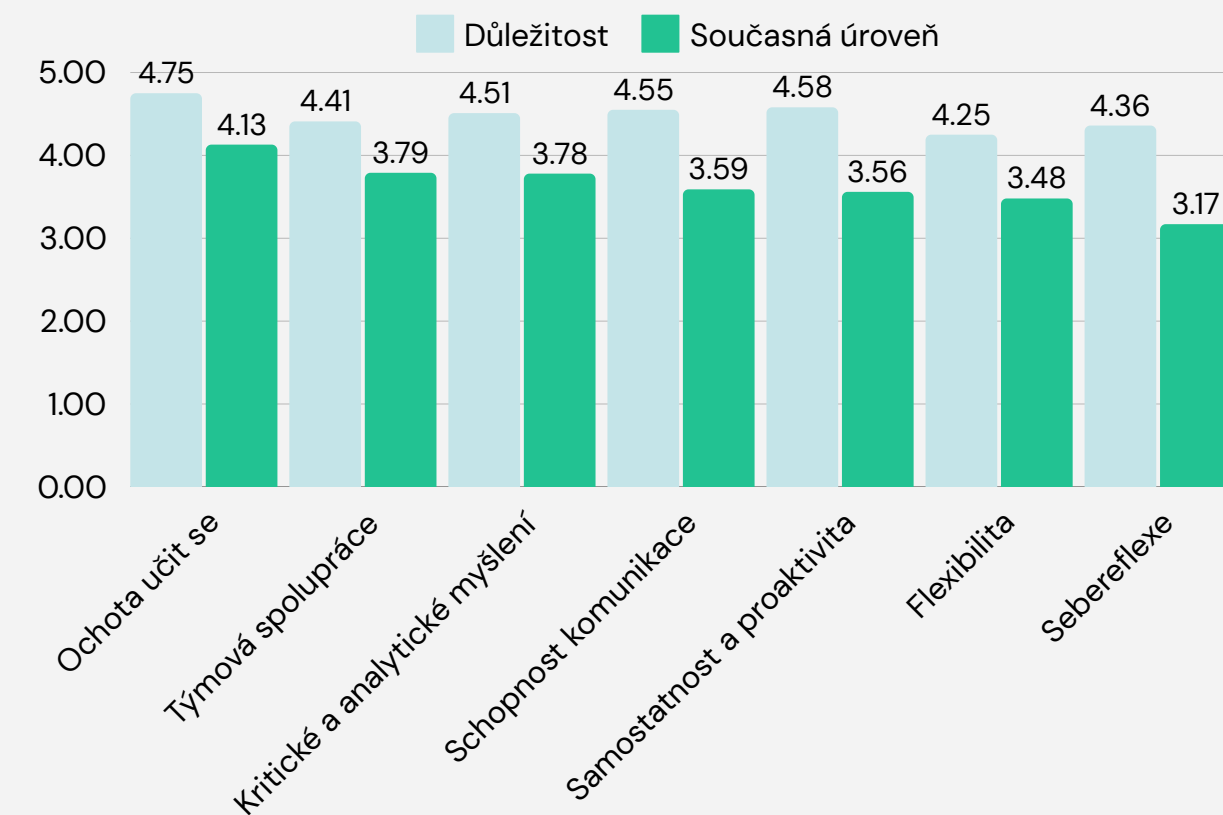
Silné stránky absolventů

Hodnocení dovedností, díky kterým jsou absolventi přínosem pro zaměstnavatele



Hodnota 5 označuje veliký přínos absolventů pro zaměstnavatele, 0 žádný přínos. Vyznačené hodnoty vyjadřují průměr všech odpovědí.

Graf z předchozí části: Současná úroveň a důležitost soft skills



Hodnota 5 označuje vysokou důležitost, 0 nízkou. Vyznačené hodnoty vyjadřují průměr všech odpovědí.

**Shrnutí – co by si od
absolventů
zaměstnavatelé přáli?**

Co si z toho odnést?

Na studentech oceňují

- otevřenost novým věcem
- zvědavost, proaktivita, zájem
- technologické kompetence

V čem studenty podpořit?

- realistická očekávání od budoucí práce
- sebereflexe a zpětná vazba
- schopnost komunikace

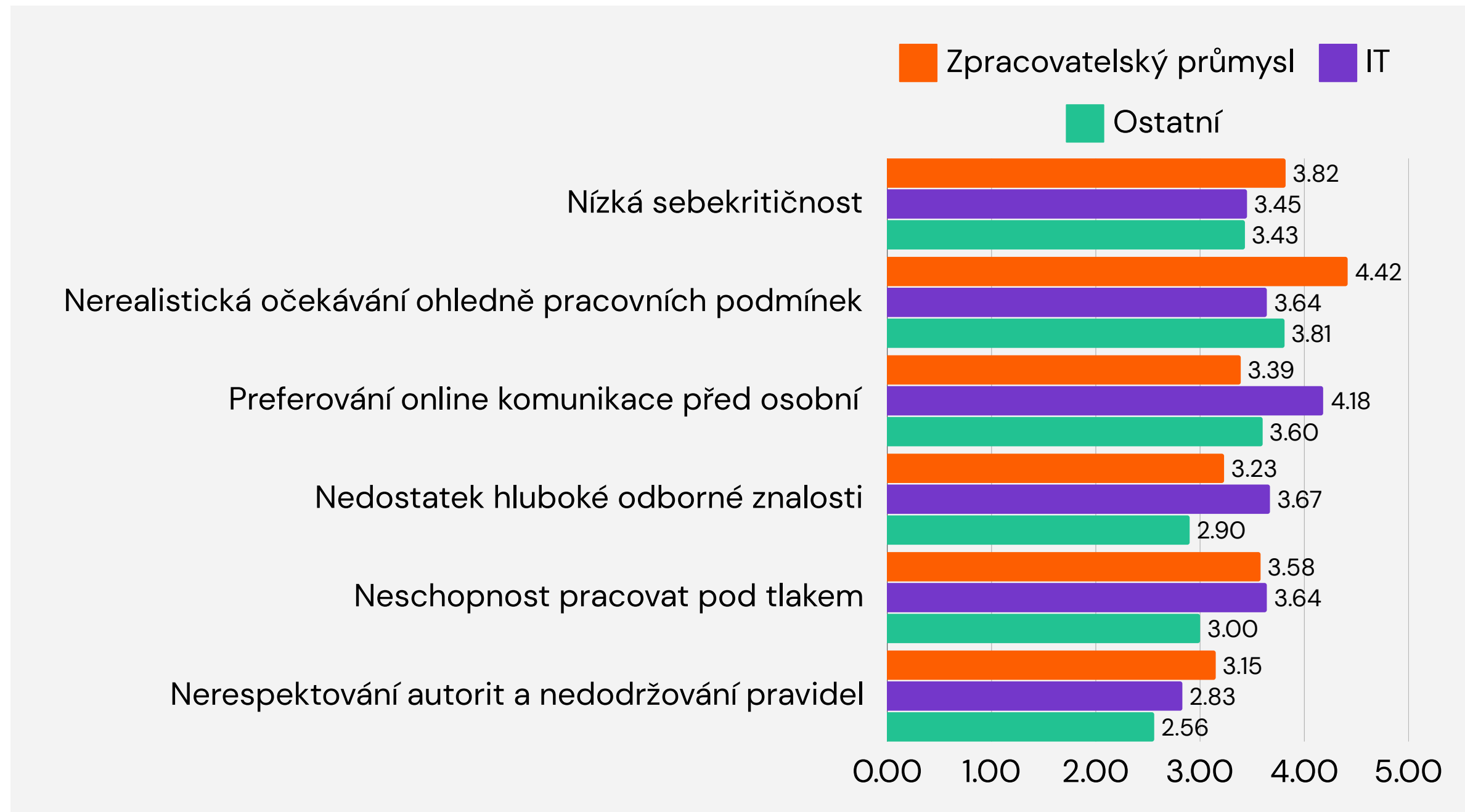
Na základě naší interpretace jsme dospěli k závěru, že respondenti, kteří byli převážně zástupci HR, obecně nerozlišují mezi jednotlivými měkkými dovednostmi. Tyto dovednosti vnímají spíše jako jeden celek či balíček, než jako samostatné a odlišné schopnosti.



Poslední část analýzy

kontrola odpovědí dle sektorů a velikosti zaměstnavatelů

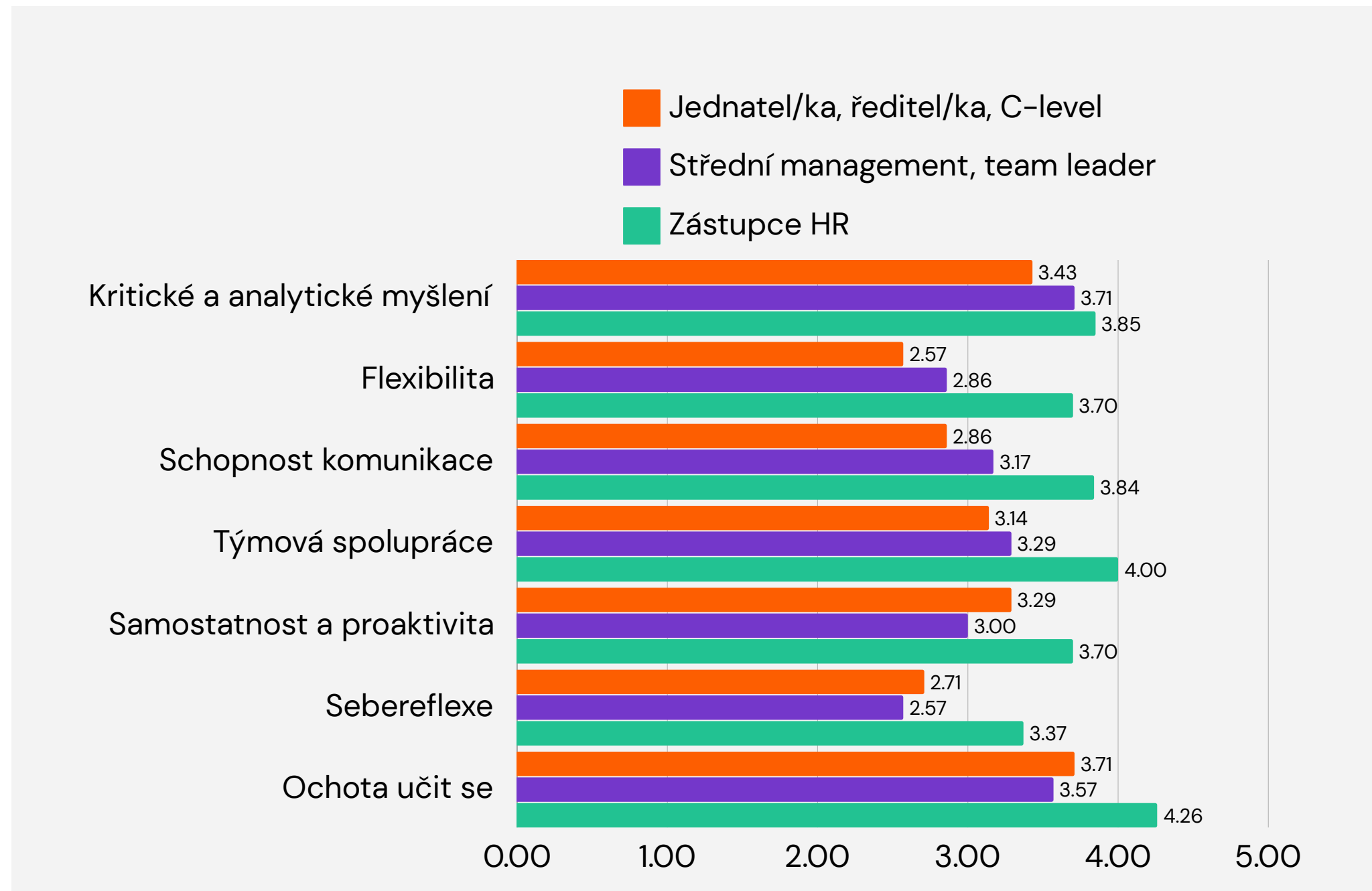
Rozdíly ve vnímaných problémech u absolventů dle odvětví zaměstnavatele



- největší rozdíly:
 - **zpracovatelský průmysl** má s **nerealistickými očekáváním studentů výrazně větší problémy**, než ostatní sektory
 - **IT sektor** má největší problém s **preferováním online komunikace před osobní**

Hodnota 5 označuje, že se zaměstnavatelé s problémem setkávají velmi často, 0 znamená, že se s problémem neseťkávají vůbec. Vyznačené hodnoty vyjadřují průměr všech odpovědí.

Hodnocení současné úrovně dovedností dle pracovní pozice respondenta



- **zástupci HR nejméně kritičtí k absolventům**
 - oproti ostatním skupinám nejlépe hodnotili úroveň
 - sebereflexe
 - flexibility
 - komunikace
 - týmové spolupráce
 - ochoty učit se
 - ... vše, kromě kritického a analytického myšlení

Hodnota 5 označuje vysokou úroveň, 0 nízkou. Vyznačené hodnoty vyjadřují průměr všech odpovědí.



MOTIVATION LABS

