

Výsledky

Průzkum zaměstnavatelů
podzim 2023

VŠB TECHNICKÁ
UNIVERZITA
OSTRAVA | KARIÉRNÍ
CENTRUM

MOTIVATION LABS

Základní informace o výzkumu



Cílová skupina

- Odborníci a manažeři specializovaných týmů pracujících s čerstvými absolventy působících v oborech vyučovaných na VŠB-TUO
- 9 zapojených organizací – Hyundai, Třinecké železárny, Brose, ABB, KPMG, Vitesco, Excalibur, EDAG, Tieto

Forma výzkumu a zpracování dat

- 10 individuálních polostrukturovaných rozhovorů
- Zjednodušená kvalitativní obsahová analýza
- Průběh sběru dat bylo září až listopad 2023

Hlavní témata

- Úroveň kompetencí současných absolventů vzhledem k očekávání zaměstnavatelů
- Specifika nově nastupující generace na trh práce
- Trendy v oboru ovlivňující požadavky na kandidáty

Kompetence současných absolventů



Očekávání zaměstnavatelů

- Tvrdé dovednosti – cizí jazyky, zájem a opravdový základ v oboru – hlubší znalost a aplikaci doučí
- Základ v oboru berou jako samozřejmost u absolventa vysoké školy – častokrát pro ně není tak důležitý při výběru, odvíjí se od něj nicméně rychlost adaptace
- Měkké dovednosti – flexibilita, ochota se učit, kritické a analytické myšlení, komunikace, samostatnost, proaktivita

Hard skills vs soft skills

- Preference se liší dle pracovní pozice – technické vs administrativní
- Neexistuje shoda, co je důležitější – spíše je to kombinace obojího
- Nad základem v oboru nepřemýšlejí jako nad požadavkem, proto kladou větší důraz spíše na měkké dovednosti

Rozdíl mezi očekáváním a realitou

- Nízká úroveň specializovaných odborných znalostí (všeobecný rozhled hodnocen kladně)
- Nedostatečné komunikační a vyjadřovací dovednosti jak v českém, tak v cizím jazyce
- Častokrát jsou absolventi pasivní, chybí proaktivita a samostatnost

Navrhované změny ve vzdělávacím systému

- Prohloubení praxe už v době studia – praktické předměty, spolupráce VŠ a zaměstnavatelů, používání moderních technologií
- Přímá aplikace teoretických znalostí – případové studia, spolupráce na závěrečných pracích



"Já jsem v pozici, kdy si nemůžu dovolit tomu člověku vysvětlovat, co je vektor. **Potřebuju, aby takový základ měl.**"

"... a potom já tomu říkám **"engineering sense"**. V podstatě umět si rozpadnout ten problém, který mám, na nějaké subcelky, ty řešit postupně, a potom skládat to dohromady. To superhard já ho dokážu naučit, ale pokud nemá takový ten sense, tak tam se nepotkáme, to ho nenaučím prostě."

"Tyto **schopnosti domluvit se, komunikovat**, ptát se, jsou asi jsou mnohdy důležitější než ta znalost technická. Protože když ten člověk má zájem, tak se potom dostane i k těm znalostem přes tu techniku a je schopen si i ty technické věci dozjišťovat dodatečně. Když snižujeme u softovějších, tak to do budoucna vede k problémům."

"Co není vždycky úplně 100% je například angličtina, to mě docela zaráží... tak mě až překvapuje, že ne většina zaměstnanců tu angličtinu má."

"Nebát se zeptat. My jsme tu od toho, že s tebou chceme pracovat. My si tě naučíme ty věci, ale ty musíš chtít a musíš se zeptat."

„To znamená **být schopný se učit nové věci, adaptovat se na nové věci, zkoušet nové věci**, podle mě to je přesně to, co teď ty firmy potřebují."

"Ve finále je potřeba **mít akorát tu angličtinu**, umět se nějak vyjadřovat, mít znalosti alespoň nějaké základy účetnictví a podobně a **zbytek už tady ty lidi naučíme**. Takže nějaká schopnost se rychle učit, ochota dát té práci co nejvíc to jde."

"Určitě bych **propojil více průmysl do vzdělávání**, protože si myslím, že často jsou doktorandi a profesoři strašně moc odtrihlí od toho průmyslu a žijou si svou akademickou sféru."

Specifika nově nastupující generace



Rozdíly mezi současnou a předchozí generací

- Myšlení nové generace je více otevřenější a svobodnější, nechtějí tolik dodržovat pravidla
- Umí se za sebe více postavit, jsou sebevědomější a chtějí více rozumět kontextu
- Preferují on-line kontaktu, jsou pro ně důležité technologie
- Mají nerealistické očekávání od práce a pracovních podmínek a nízkou schopnost sebereflexe

Silné a slabé stránky nové generace

- Kreativita a otevřenost – nové přístupy a netradiční pohledy na věc
- Mají chuť a snahu zkoušet nové věci a neustále se učit
- Flexibilita a nastavování si vlastních hranic – více se o sebe umí postarat a nastavit si pracovní podmínky
- Často chybí přemýšlení v kontextech – uvědomování si souvislostí
- Nedostatečná schopnost komunikace a nízká úroveň sebereflexe

Požadavky nové generace

- Rovnováha mezi osobním a pracovním životem – důraz na work-life balance (častokrát preferují spíše osobní život)
- Nechtějí dojíždět do práce, důležitá je spíše flexibilita – možnost home office, chtějí být pány svého času
- Benefits a nadstandardní úroveň pracovních podmínek – moderní kanceláře, posilovny aj.
- Nerealistické finanční očekávání a kariérní růst



"Myslím si, že to nejde úplně paušalizovat. Ale tendence u té mladší generace je taková jako **menší důslednost ve smyslu dodržování nějakých pravidel**, které jsou v tom týmu nastaveny."

"**Ten svěží vítr, ty nové přístupy**, to je něco, co u nové generace, která k nám přichází, opravdu oceňujeme."

„Prakticky o cokoliv ho požádáme, tak jeho první otázka je: "proč?", a ta otázka je naprosto legitimní a je naprosto férová. Oni **potřebují rozumět tomu, proč něco mají dělat**, nebo proč to děláme jako firma... Pokud dostanou to vysvětlení proč, tak většinou to udělají a udělají to dobře."

"Mají to lépe nastavené v tom, že **nechtějí celý svůj život věnovat práci**."

„A úplně extrémně nejdůležitější je pro ně **work-life balance**, kterej prostě si chtěj prosazovat."

" U těch úplně nejmladších, co teď vnímám. Nechci to říkat blbě, ale **trošičku jako naivní** se mi zdají občas."

"Někdy se mi stane, že ten studentík řekne, já bych chtěl chodit jenom tak 2x týdně, pak třeba 3 týdny nedojdu...."

" **Umí být flexibilnější**. Nejsou ještě tak zpracovaný tím systémem".

"**Umějí se více zastat sami sebe**, více si nastavovat podmínky než předchozí generace".

„Už nastupují s takovým pocitem, že má být něco standard, viz třeba i mzdy, protože se nám stává samozřejmě často, že máme kandidáty, kteří **nemají žádnou zkušenost, ale říkají si strašně vysoký mzdy** a myslím si, že tady to ovlivňuje určitě škola, protože jim tam vkládají na univerzitách, kolik ti zaměstnanci vydělávají v průměru na té pozici."

Trendy na trhu práce



Trendy v oborech ovlivňující trh práce

- Velký posun směrem k digitálním technologiím – technologie je nutné sledovat
- Nařízení Evropské unie – cyber security, Green Deal, elektrifikace aut, zavedení ESG
- Genderová problematika – více je potřeba se přizpůsobit především ženám

Vliv trendů na kompetence zaměstnanců

- Nutnost konkrétnějších popisů pracovních pozic pro lepší představu a nastavení realistického očekávání
- Ještě vzroste důležitost schopnosti a ochoty se učit, otevřenosti ke změnám a vlastní proaktivity
- Klíčové kompetence do budoucna – komunikace, týmovost, angažovanost, analytické a kritické myšlení
- Naprostá nutnost bude nadále komunikace v cizích jazycích
- Nutnost mít technické základy zůstane, větší důraz bude kladen na znalost aktuálních technologií

„... aby dokázali přemýšlet tak, že nebudou dělat opakující se činnosti, ale že naopak ten člověk si chce usnadnit práci, chce si ty věci zjednodušit, dál aby to dělal ten stroj...**Takové jako otevřenější hlavy**, které jsou schopné přijmout ty změny. Tohle já vnímám jako tu změnu.“

“Ten trh se velmi rychle mění, velmi jde kupředu a je potřeba na to vždycky zareagovat.”

“Aby měli povědomí, co to je ESG, čeho všeho se to může dotýkat, kde se s tím můžou setkat.”

„Být prostě schopný se domluvit s každým... nebát se zajít za někým, probrat to, prokonzultovat to.“

“Co budu brát víc v úvahu, bude nějaký **sklon k týmovosti, k angažovanosti**,... určitě v dlouhodobém hledisku nebudu chtít mít v týmu někoho, kdo chce být stoprocentně odstříhnutý a nechce se s náma bavit i za cenu toho, kdyby byl úplný expert. To bude mít do budoucna větší a větší vliv.“

“Obecná věc, nějaká **adaptace na změnu**. Ty doby, kdy přijdeš do práce s jedním know how, už jsou úplně pryč.“



MOTIVATION LABS