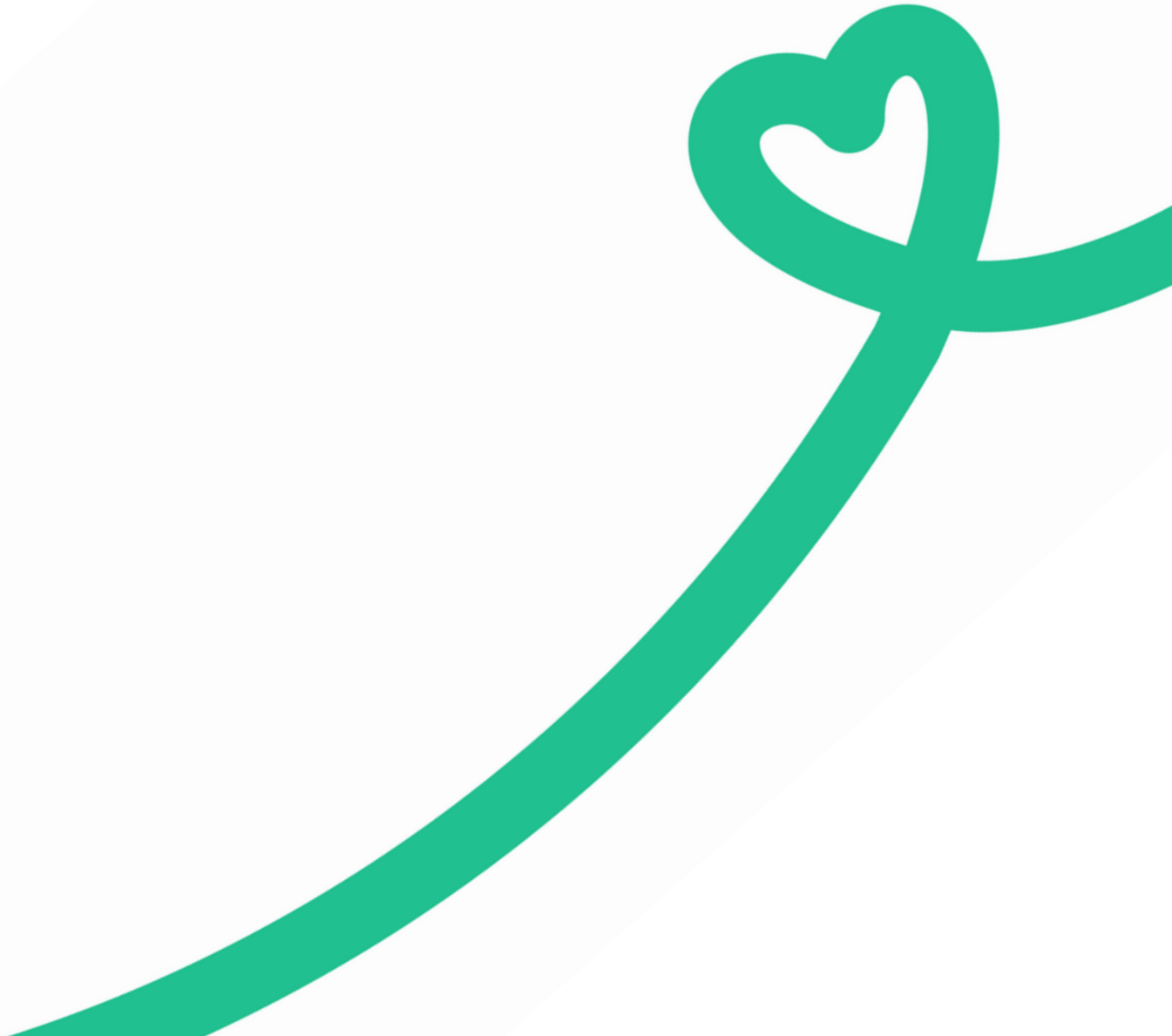





MOTIVATION LABS

Analýza průzkumu připravenosti absolventů 2024

VŠB TECHNICKÁ
UNIVERZITA
OSTRAVA | KARIÉRNÍ
CENTRUM



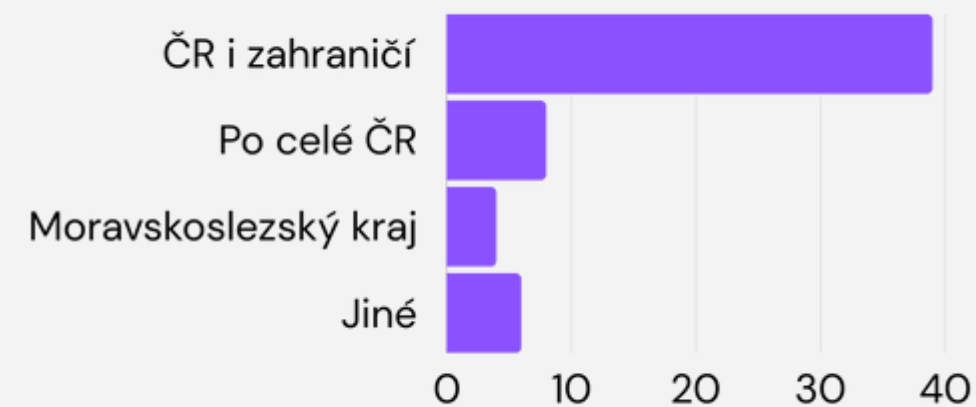
**Kdo nám
odpověděl?**

Kdo odpovídal?

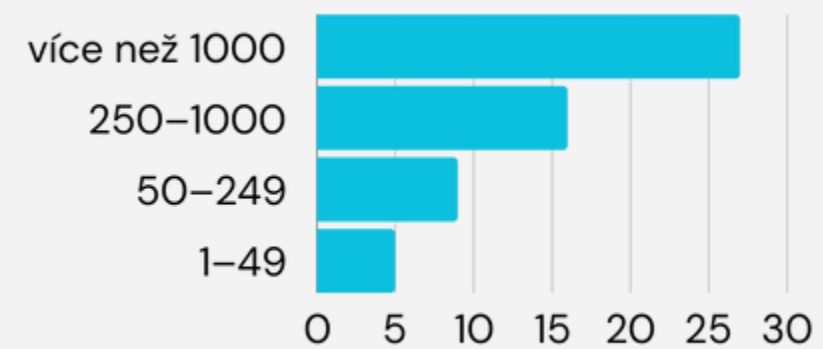
101 respondentů odpovědělo na prvních 5 otázek, které se týkají rozložení vzorku

59 kompletních odpovědí

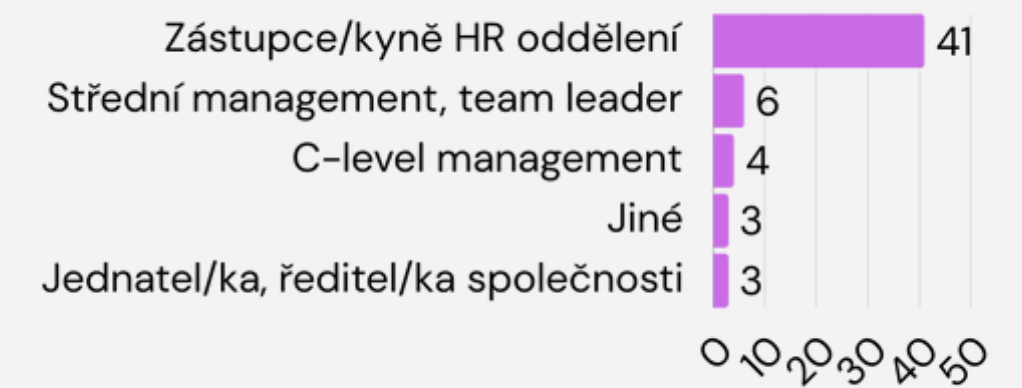
Kde zaměstnavatelé působí?



Velikost zaměstnavatelů



Pozice respondenta



Oblast podnikání nebo působení

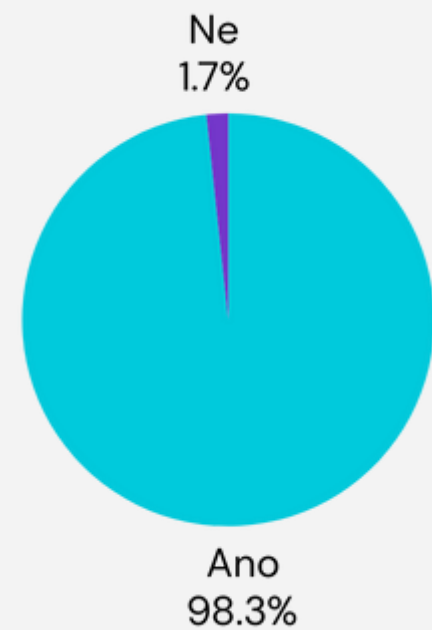




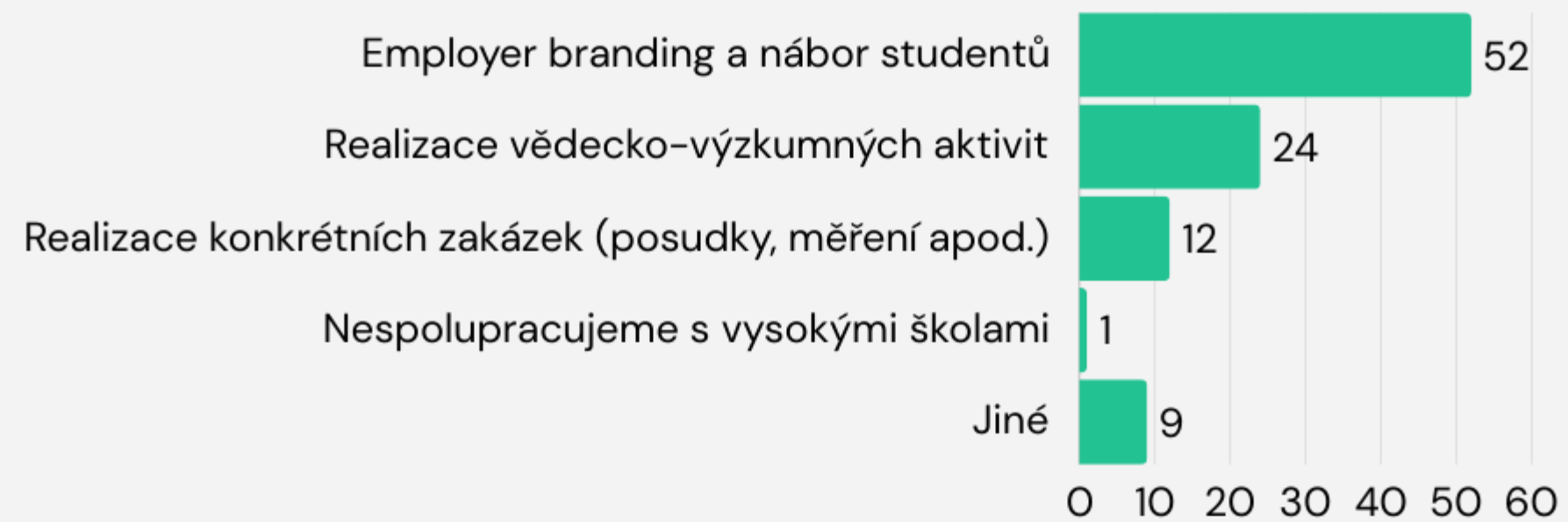
jak zaměstnavatelé vnímají
spolupráci s univerzitami?

Obecně ke spolupráci:

Ví zaměstnavatelé o existenci KC?



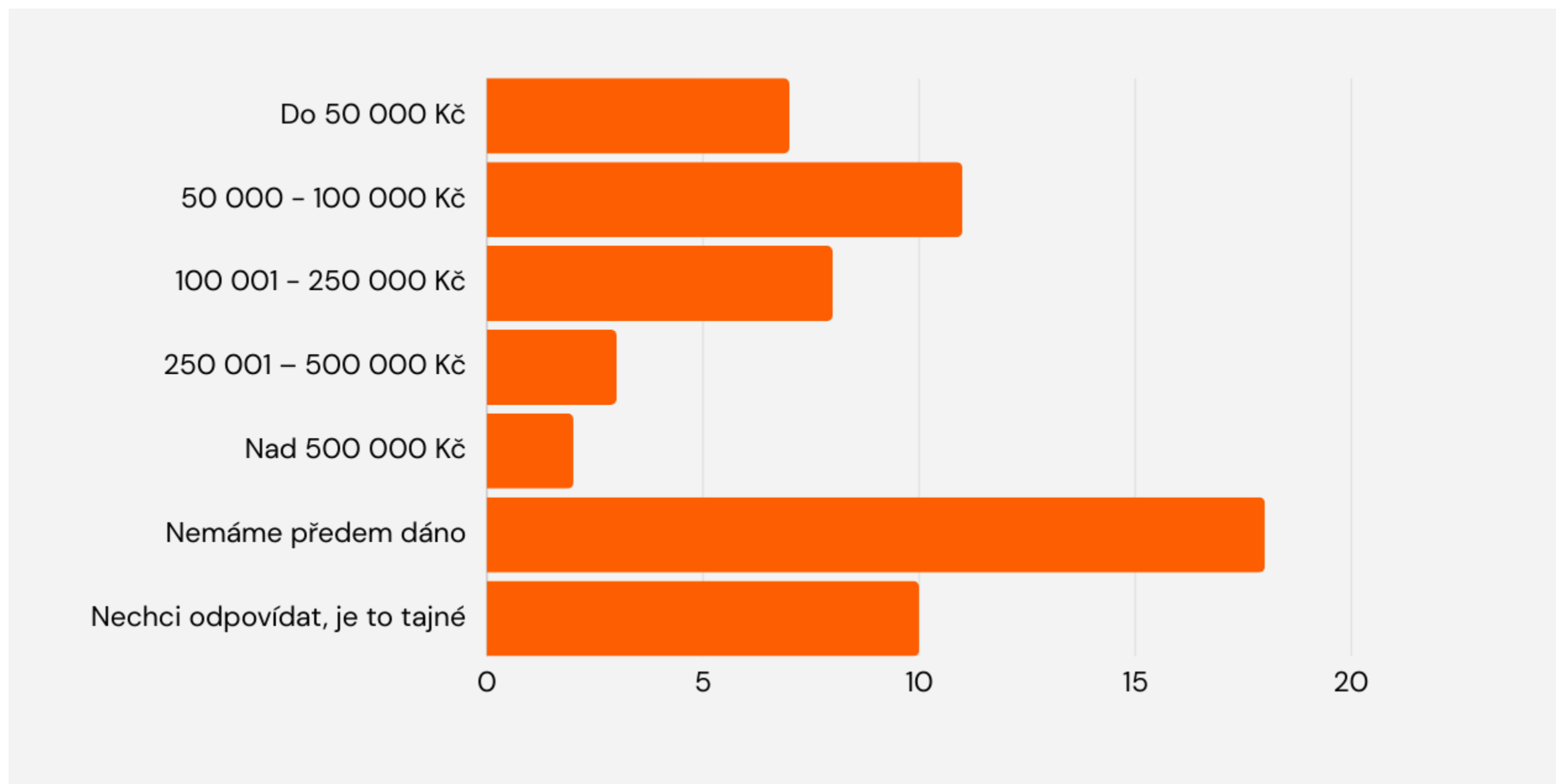
V čem zaměstnavatelé spolupracují s univerzitami?



podpora soutěžních týmů

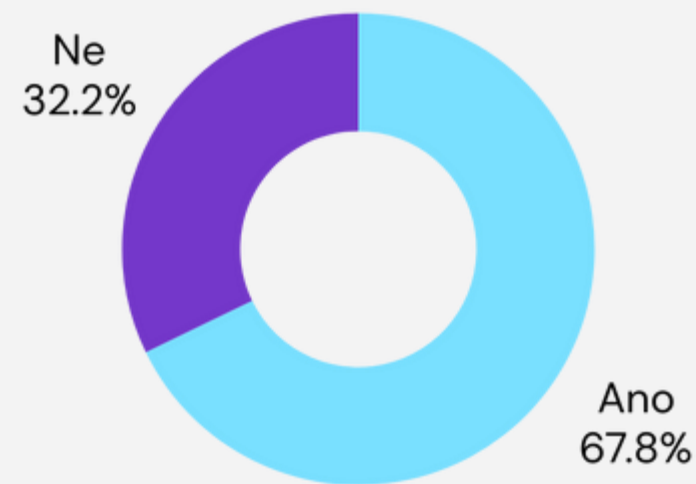
stáže, závěrečné práce

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
 - lepší koordinace studentů do firem

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% |

Psané odpovědi: Co zaměstnavatelů u absolventům chybí?

schopnost převzít zodpovědnost

nedostatečné jazykové znalosti
zvláště NJ, ale i AJ

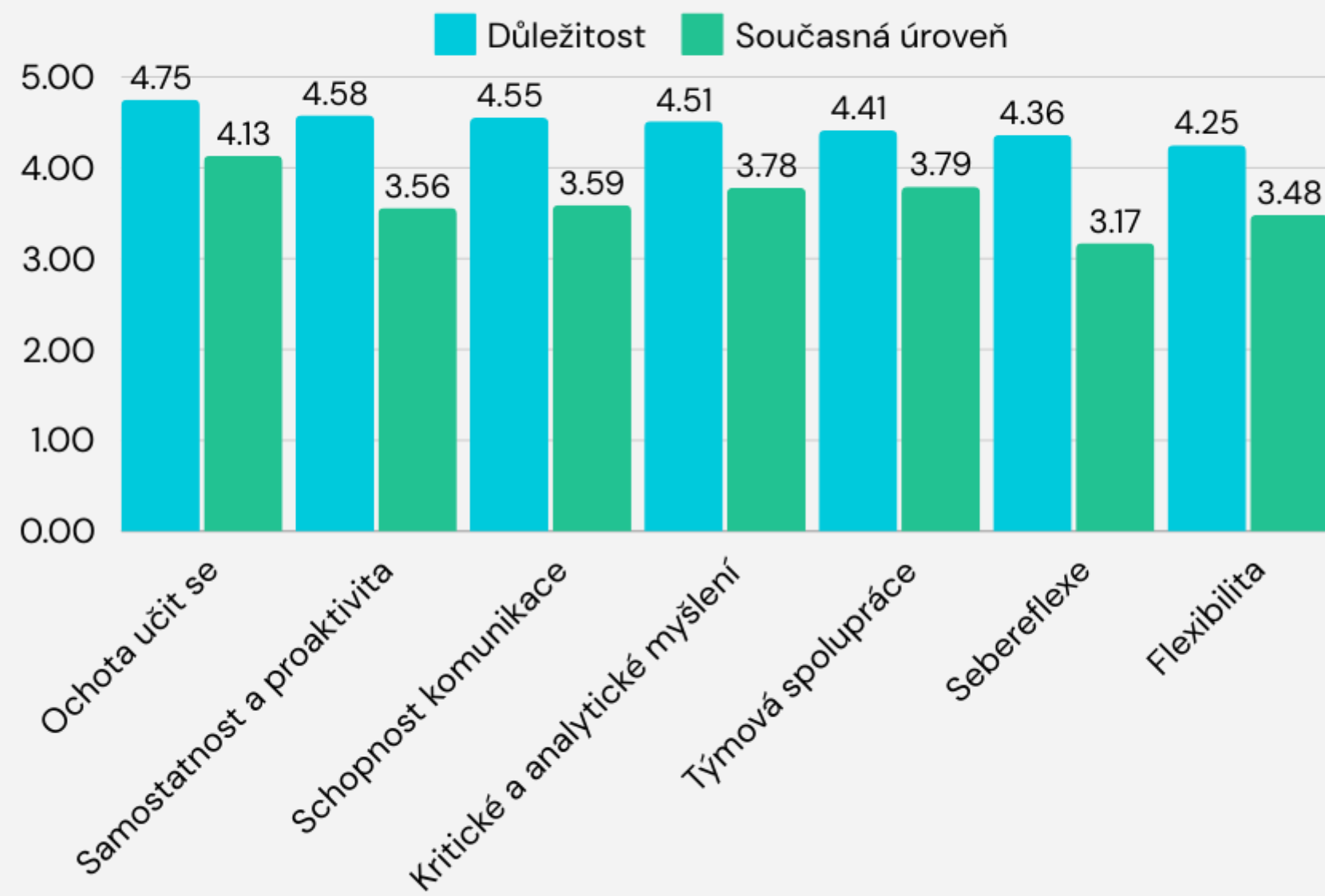
adaptace na změny

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:

- u každé kompetence by si zaměstnavatelé přáli vyšší úroveň
- obzvláště problematická je ale:
 - sebereflexe
 - samostatnost a proaktivita
 - schopnost komunikace

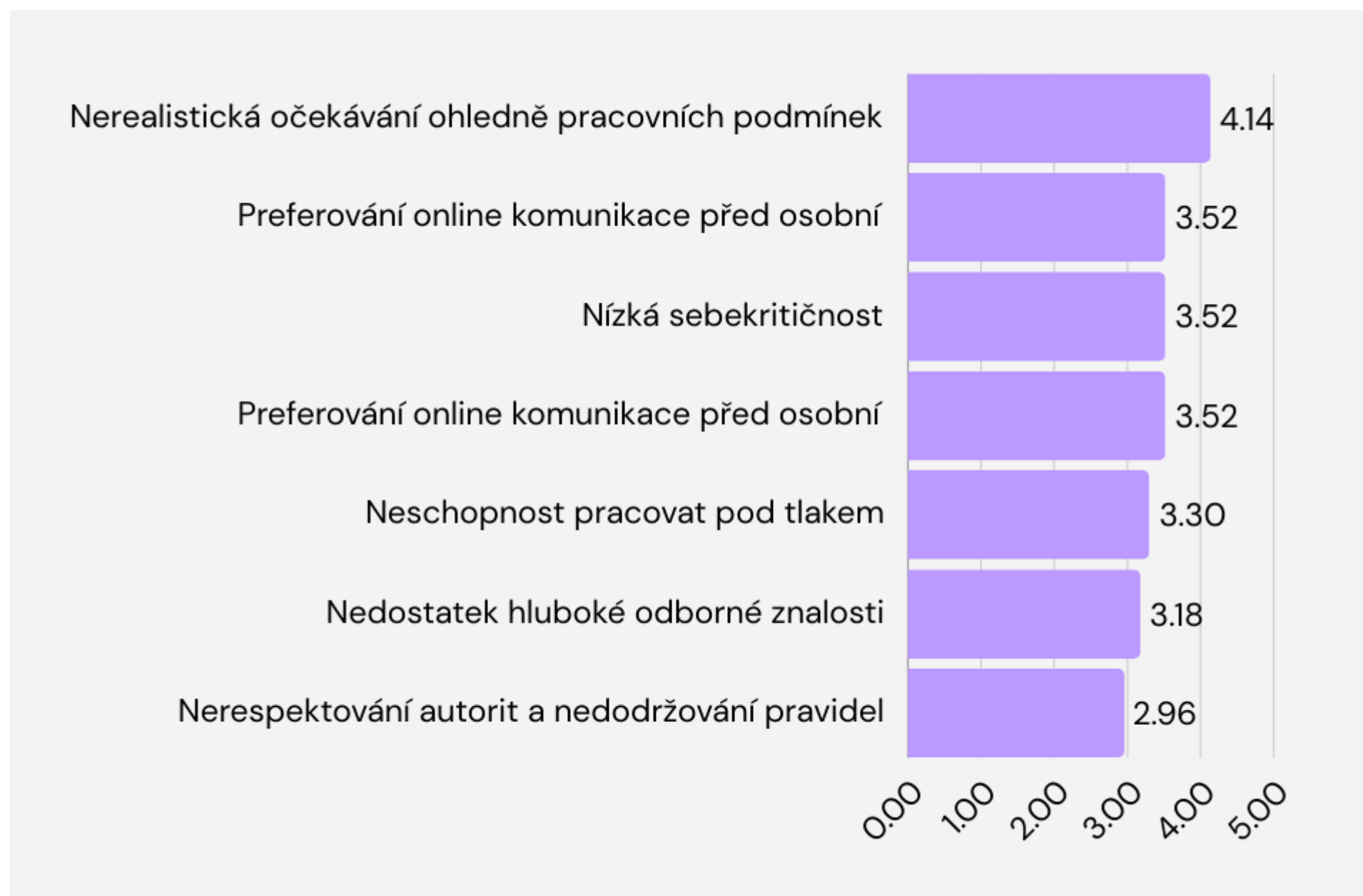
Jiné důležité softskills (vepsané odpovědi)

schopnost argumentace
a prezentace

všeobecný přehled

dávat a přijímat zpětnou vazbu

Míra vnímaných problémů u absolventů



Další jmenované problémy:

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

vyhýbají se teambuildingům a
dobrovolným akcím mimo práci

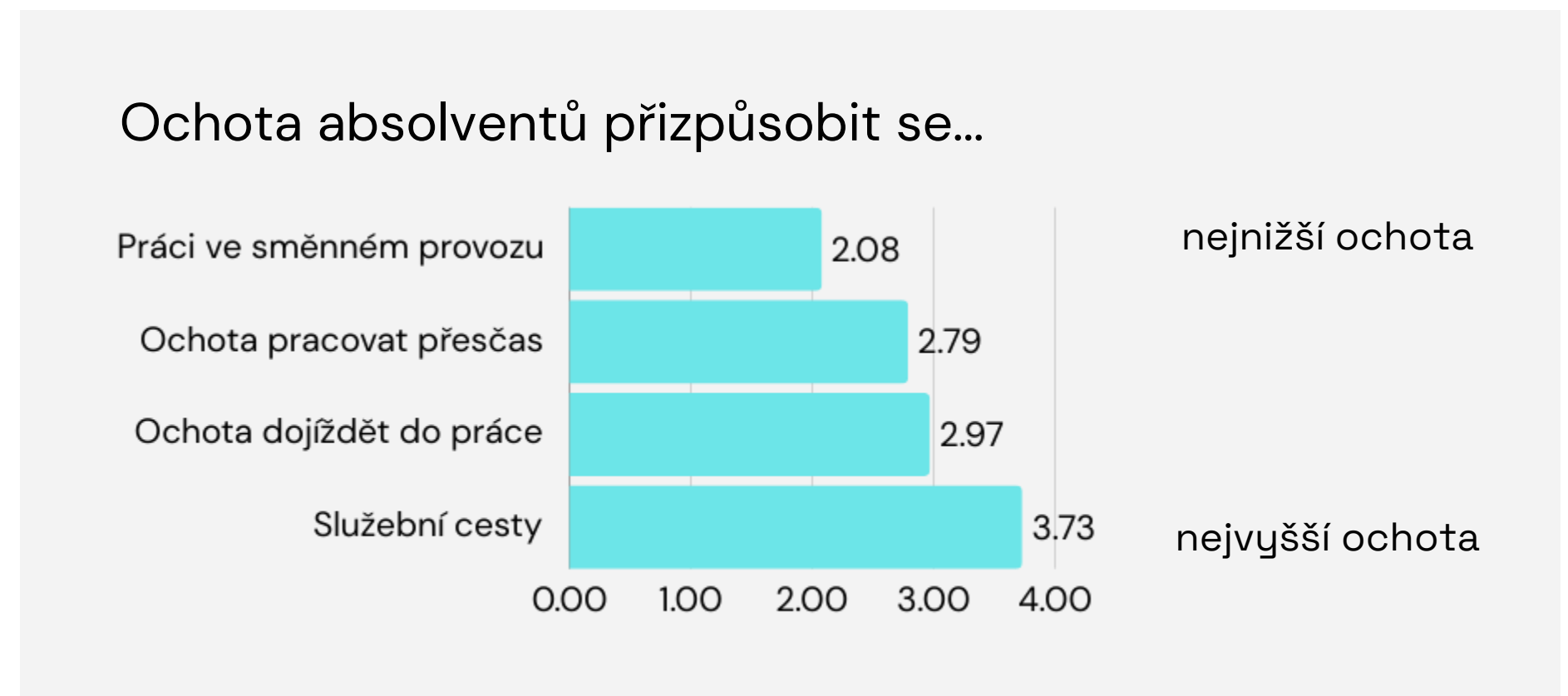
mezi studenty jsou velké rozdíly:
někteří pracují skvěle, mají zájem o
práci a patří k nejlepším v ročníku,
s jinými jsou problémy – ti neuspějí u
výběrového řízení

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?**



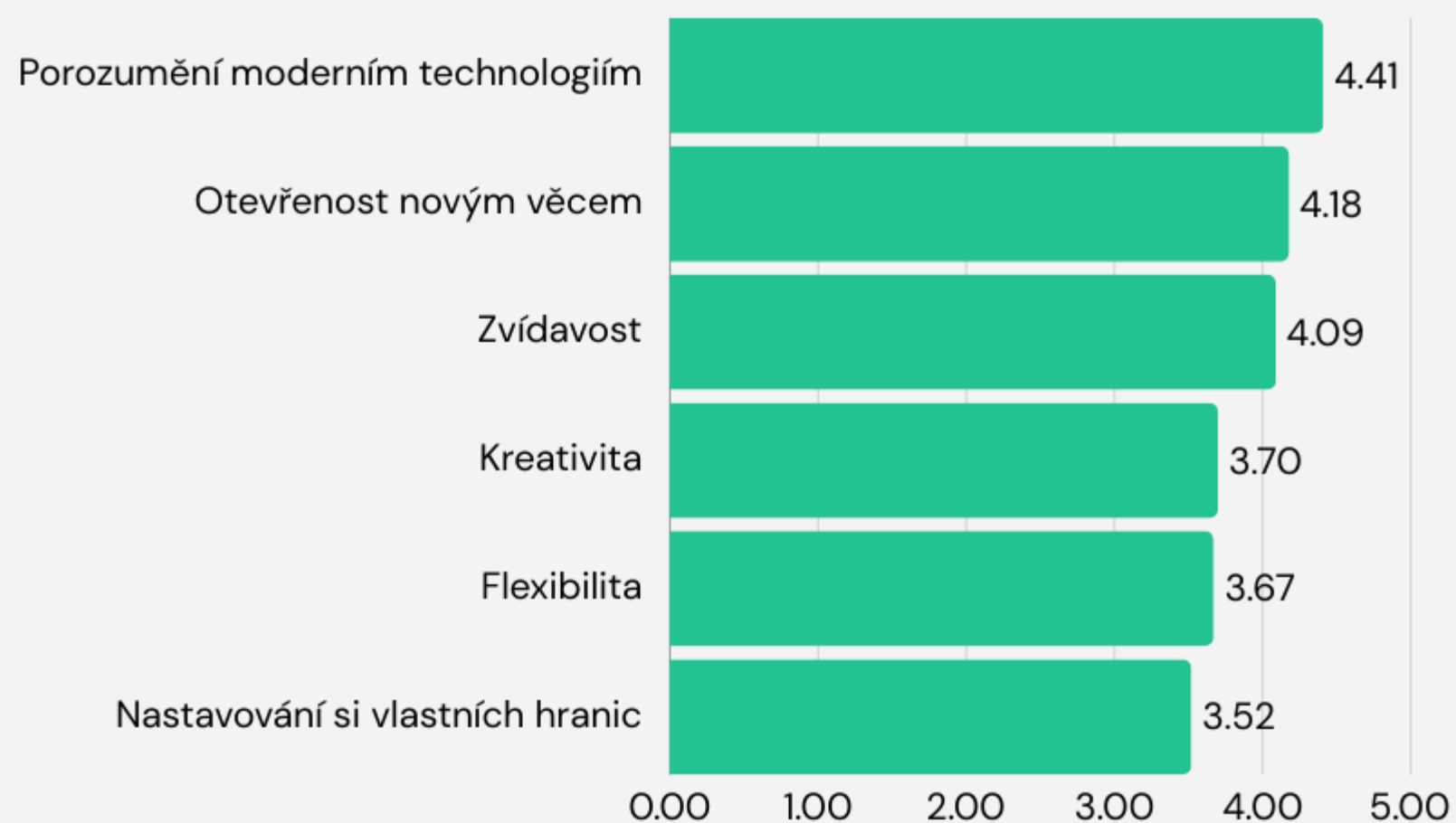
- *Je možné zajistit, aby studenti získali už na škole lepší přehled o tom, jak vypadá reálná pracovní praxe v jejich oboru?*



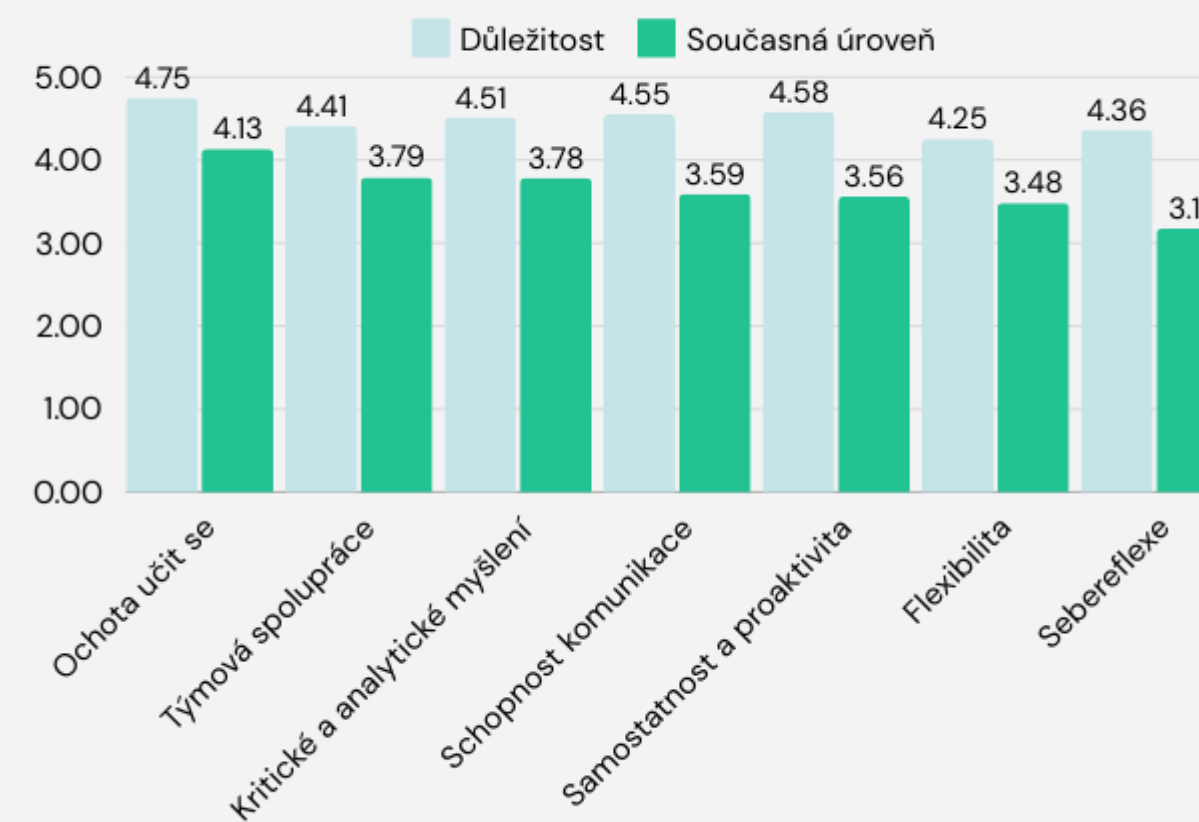
Silné stránky absolventů



Silné stránky absolventů

Hodnocení dovedností, díky kterým jsou absolventi přínosem pro zaměstnavatele



Graf z předchozí části: Současná úroveň a důležitost soft skills





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

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

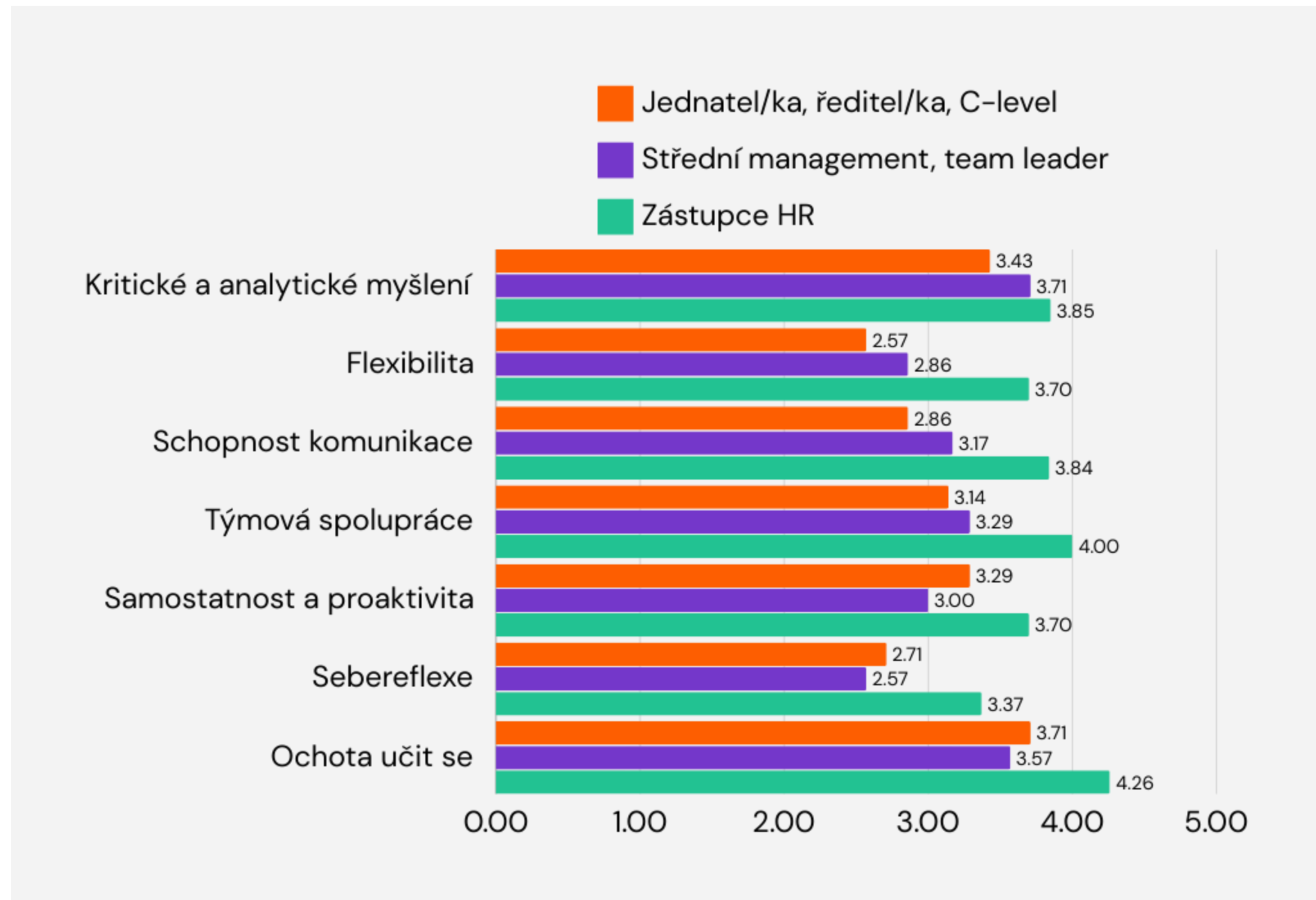
konkrétně podle vědí dle sektorů a velikosti zaměstnavatelů

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**

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