SLEZSKÁ UNIVERZITA V OPAVĚ

Monitoring poptávky subjektů trhu práce 2018/2019

Zpracoval: Mgr. Michal Kuděla, Mgr. Petr Rypl

V Opavě dne 30.5.2019

Výstupy dotazníkového šetření

Monitoring trhu práce

V rámci projektu Rozvoj vzdělávání na Slezské univerzitě v Opavě bylo realizováno dotazníkové šetření, jehož cílem bylo zmapovat aktuální stav trhu práce ve vztahu ke studentům a zejména absolventům Slezské univerzity v Opavě. Pracovní trh prochází neustálým vývojem, přičemž u řady procesů dochází, zvláště v posledních letech, k dramatické proměně. Jedním z klíčových ukazatelů, který je sledován, je uplatnitelnost studentů univerzity. Respektive míra jejich (ne)zaměstnanosti a způsoby uplatnění. Tyto otázky jsou univerzitou dlouhodobě sledovány a vyhodnocovány. V tomto šetření se výzkumný tým zaměřil na další oblasti, které se v důsledku vývoje situace na trhu práce ukazují jako klíčové, a jejich důležitost roste.

Respondenty tohoto šetření byly soukromé firmy, státní organizace a instituce a neziskový sektor. Tímto portfoliem respondentů byly osloveny všechny segmenty trhu práce, které (rovněž) zaměstnávají absolventy Slezské univerzity, přičemž jejich působnost nebyla žádným způsobem omezována, a to ani geograficky ani z hlediska odvětví, v němž působí.

Samotné dotazování bylo sestaveno tak, aby na omezeném prostoru (pokud jde o délku dotazníku respektive počet otázek) bylo možno identifikovat klíčové proměnné z hlediska aktuální poptávky na trhu práce ve vztahu ke schopnostem, dovednostem a znalostem absolventů a vytvořit tak podklad pro implementaci těchto zjištění do výukového schématu jednotlivých studijních programů vyučovaných na Slezské univerzitě.

Dotazníky byly v elektronické formě distribuovány na oficiální e-mailové adresy respondentů. Dotazování probíhalo v období 1.3.2019 – 10.5.2019, a to ve třech vlnách. Celkem bylo osloveno 908 subjektů. Návratnost činí 11,1 %. Dotazník čítal 19 otázek, 60 proměnných.

V první části dotazníku byly kladeny otázky, jejichž cílem bylo zmapovat základní postavení respondentů na trhu práce. Tedy oblast působení, z hlediska regionálního členění České republiky, dále pak velikost daného zaměstnavatele a segment, ve kterém na trhu působí. Ačkoliv značná část respondentů (zaměstnavatelů) uvedla jako své působiště Moravskoslezský kraj, v řadě případů se jejich působnost neomezovala pouze na tento kraj. Velmi často respondenti kombinovali označení Moravskoslezský kraj a zároveň celá ČR. V řadě případů se jednalo o zdůraznění toho, že sídlo dané firmy či instituce se nachází právě v Moravskoslezském kraji. Podrobné výsledky zachycuje následující tabulka.

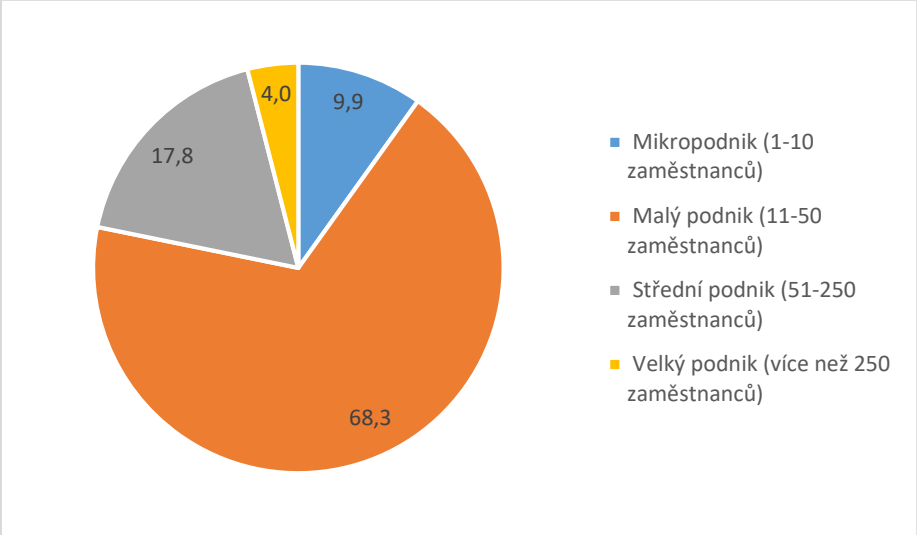
Tabulka 1. Ve kterém kraji ČR působí Vaše firma (organizace, instituce)? (v %)

Hlavní město Praha	10,9
Středočeský kraj	4,0
Jihočeský kraj	2,0
Plzeňský kraj	2,0
Karlovarský kraj	2,0
Ústecký kraj	1,0
Liberecký kraj	1,0
Královehradecký kraj	1,0
Pardubický kraj	1,0
Kraj Vysočina	2,0
Jihomoravský kraj	6,9
Olomoucký kraj	14,9
Zlínský kraj	10,9
Moravskoslezský kraj	47,5
Celá ČR	57,4
Zahraničí	21,8

Zdroj: Dotazníkové šetření Monitoring trhu práce

Nejpočetnější skupinou zaměstnavatelů, kteří se do šetření zapojili, byla z 68,3 % z malých podniků. Tedy těch, jejichž počet zaměstnanců nepřesahuje 50. Zastoupení jednotlivých velikostních kategorií zaměstnavatelů naleznete v následujícím grafu.

Graf 1. Jaká je velikost Vaší firmy (organizace, instituce) dle počtu zaměstnanců? (v %)



Zdroj: Dotazníkové šetření Monitoring trhu práce

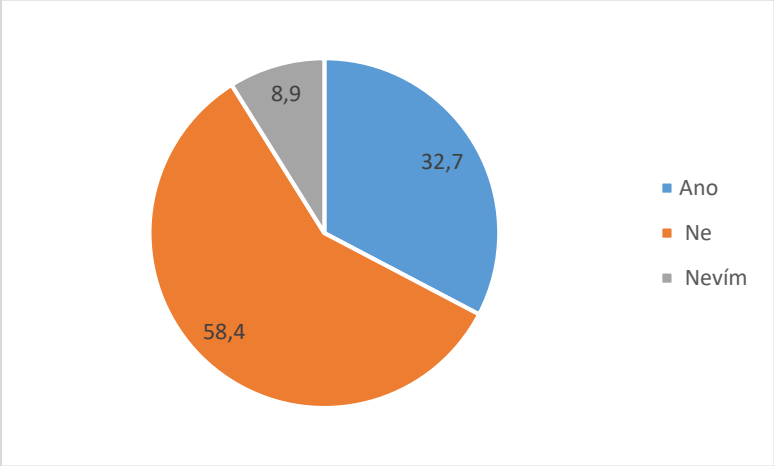
Dalším zjišťovaným faktorem byla odvětvová působnost zaměstnavatelů. Pro účely tohoto šetření byly oblasti působení daného subjektu řazeny dle klasifikace NACE, tedy klasifikace ekonomických činností, jejíž nespornou výhodou, vzhledem k tomu, že je tato klasifikace používána na území celé Evropské unie, je následná možnost porovnávání a sledování vývoje v čase i prostoru. Do výzkumu zapojení zaměstnavatelé nejčastěji působí ve zdravotnictví, administrativě (např. obce/obecní úřady), profesní, vědecké a technické činnosti a zpracovatelském průmyslu. Podobný přehled je uveden tabulce níže.

Tabulka 2. V jaké oblasti nebo oblastech působí Vaše firma (organizace, instituce)? Uveďte hlavní oblast působnosti. (v %)

I - Ubytování, stravování	7,9
Q - Zdravotnictví	17,8
P - Vzdělávání	5,9
O - Veřejná správa	8,9
N - Administrativa	14,9
M - Profesní, vědecké, technické činnosti	12,9
K - Penežnictví, pojišťovnictví	4,0
J - IT	5,9
G - Velkoobchod, maloobchod	5,9
C - Zpracovatelský průmysl	15,8
Neuvedeno	0,1

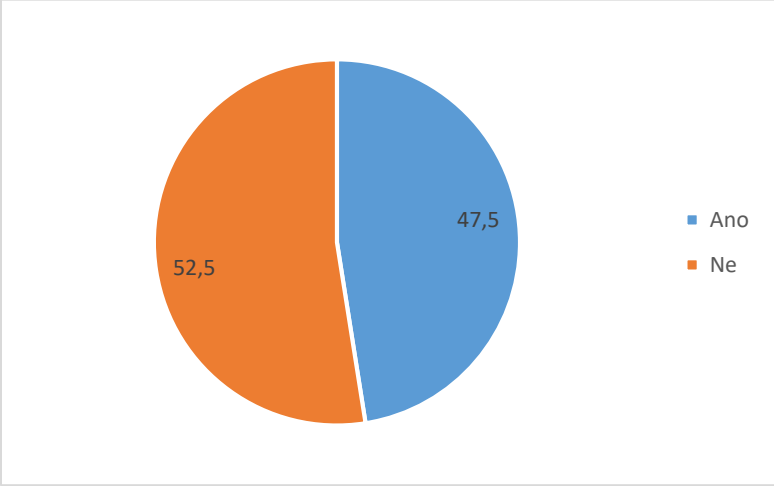
Následující série otázek byla zaměřena na vztah mezi absolventy vysoké školy a zaměstnavatelem, a dále pak na požadavky, které zaměstnavatelé vůči svým současným nebo budoucím zaměstnancům mají. Téměř polovina zaměstnavatelů uvedla, že během posledního roku zaměstnávala absolventa vysoké školy. Z hlediska dalšího členění se takto vyjádřili všichni zaměstnavatelé z kategorie středních a velkých podniků. Zároveň je zřejmé, že dotazovaní zaměstnavatelé mají četnou zkušenost s absolventy Slezské univerzity, což znázorňuje graf 2.

Graf 2. Pracují ve vaší firmě (instituci, organizaci) nebo v minulosti pracovali absolventi či studenti Slezské univerzity? (v %)



Zdroj: Dotazníkové šetření Monitoring trhu práce

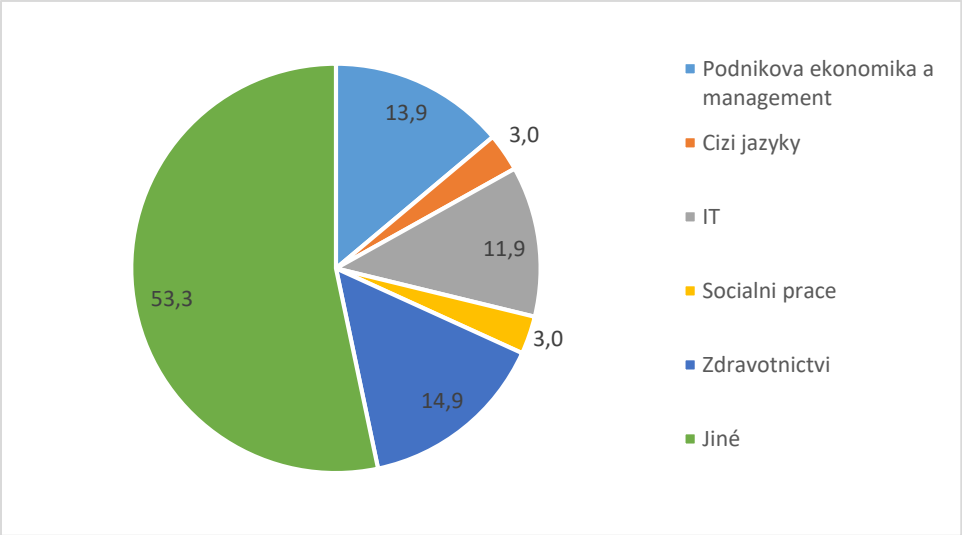
Graf 3. Začal ve Vaší firmě (instituci, organizaci) v posledním roce pracovat absolvent vysoké školy? (v %)



Zdroj: Dotazníkové šetření Monitoring trhu práce

Zájem ze strany zaměstnavatelů o pracovníky ve specifických oblastech je zachycen v Grafu 4. Do značné míry zájem uvedená odvětví vychází ze zaměření činnosti daného zaměstnavatele. Ve více než polovině případů pak zaměstnavatelé deklarují zájem o pozice, které jsou průřezové (soubor činností z různých oblastí), což se týká zejména zaměstnavatelů z kategorie mikropodniků a malých podniků. V této kategorii jsou požadavky na zaměstnance charakteristické jejich větší univerzálností. Nicméně toto šetření identifikuje největší zájem o zaměstnance v oblastech podnikové ekonomiky a managementu, IT a pracovníků ve zdravotnictví (zejména zdravotní sestry).

Graf 4. O jaké pracovníky (ve kterých oblastech) má Vaše firma (instituce, organizace) zájem?



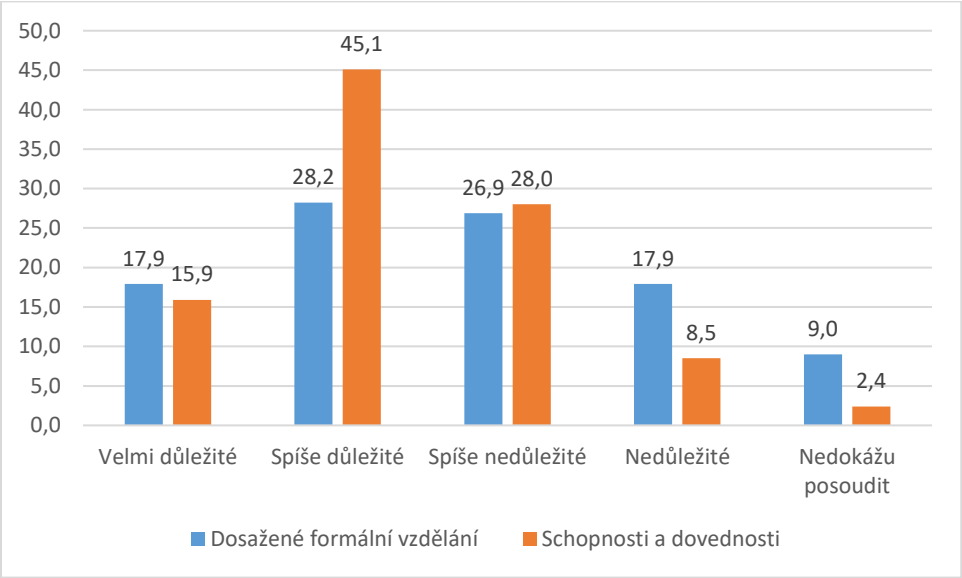
Zdroj: Dotazníkové šetření Monitoring trhu práce

Mezi nejžádanější pozice zaměstnavatelé uváděli následující: Lékař (specialista), zdravotní sestra, zdravotnický personál, zubní lékař, střední management se znalostí podnikové ekonomiky, sociální pracovník, lektor jazyků (popřípadě rodilý mluvčí), programátor (s řadou specifik týkající se osvojení poměrně široké škály programovacích jazyků), učni (svářeč, zámečník, obráběč kovů), obsluha strojů, servisní personál (například v případě zdravotnických zařízení či firem působících v oblasti služeb, cestovního ruchu a gastronomie).

Zaměstnavatelé, i přes vstupní požadavky na kvalifikaci, upřednostňují reálné dovednosti uchazeče o zaměstnání nad jeho formálním vzděláním, což je patrné z následujícího grafu 5. Tuto informaci je však nutné vnímat v kontextu níže uvedené tabulky, která doplňuje základní dovednosti z oblasti soft skills, které jsou zaměstnavateli upřednostňovány/požadovány. Tato zjištění jsou zcela zásadní, a to zejména

z hlediska inovací ve výuce na samotné univerzitě. V tomto ohledu je nezbytné, aby formální odborné vzdělávání bylo vhodně kombinováno také s dovednostmi, které jsou poptávány na trhu práce.

Graf 5. Když přijímáte nové zaměstnance, do jaké míry přihlíží Vaše firma (organizace/instituce) k formálnímu vzdělání uchazeče („diplomu“) a do jaké míry k jeho skutečným schopnostem a dovednostem?



Zdroj: Dotazníkové šetření Monitoring trhu práce

Tabulka 3. Označte, které dovednosti jsou pro Vás, jakožto zaměstnavatele důležité a ohodnoťte míru jejich významu. (v %)

Hodnocení na škále 1-5 (1=nejdůležitější)

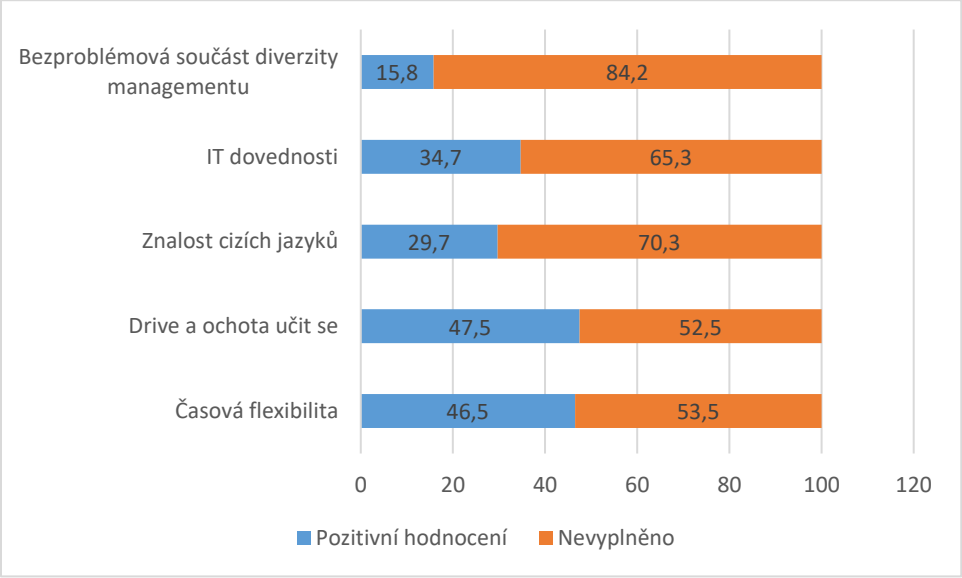
	1	2	3	4	5	Nevyplněno
Rétorické, prezentační a komunikační dovednosti	19,8	33,7	13,9	3,0	7,9	21,8
Jednání v krizových situacích, jednání pod tlakem	26,7	27,7	14,9	6,9	6,9	16,8
Schopnost sebereflexe	25,7	38,6	13,9	1,0	5,9	14,9
Kreativita	10,9	13,9	28,7	16,8	2,0	27,7
Schopnost týmové práce	18,8	42,6	13,9	2,0	9,9	12,9
Strategické - koncepční myšlení	10,9	22,8	34,7	16,8	1,0	13,9
Analytické myšlení	19,8	26,7	13,9	8,9	12,9	17,8
Konstruktivní kritičnost a schopnost přijímat kritiku	20,8	31,7	5,0	3,0	7,9	31,7
Zvyšování kvalifikace, ochota učit se novým věcem	23,8	44,6	14,9	1,0	7,9	7,9

Flexibilita a adaptabilita	17,8	34,7	14,9	5,0	3,0	24,8
Plánování a organizování, time-management, auto koučink	23,8	42,6	11,9	3,0	5,9	12,9
Informační gramotnost	22,8	31,7	16,8	5,0	6,9	16,8
Jazykové dovednosti	29,7	38,6	5,9	2,0	5,0	18,8
Pracovní etika	15,8	26,7	12,9	5,9	15,8	22,8
Iniciativa	12,9	25,7	22,8	11,9	1,0	25,7
Projektový management	11,9	30,7	14,9	11,9	10,9	19,8
Orientace v sociálních médiích	11,9	18,8	21,8	11,9	17,8	17,8

Zdroj: Dotazníkové šetření Monitoring trhu práce

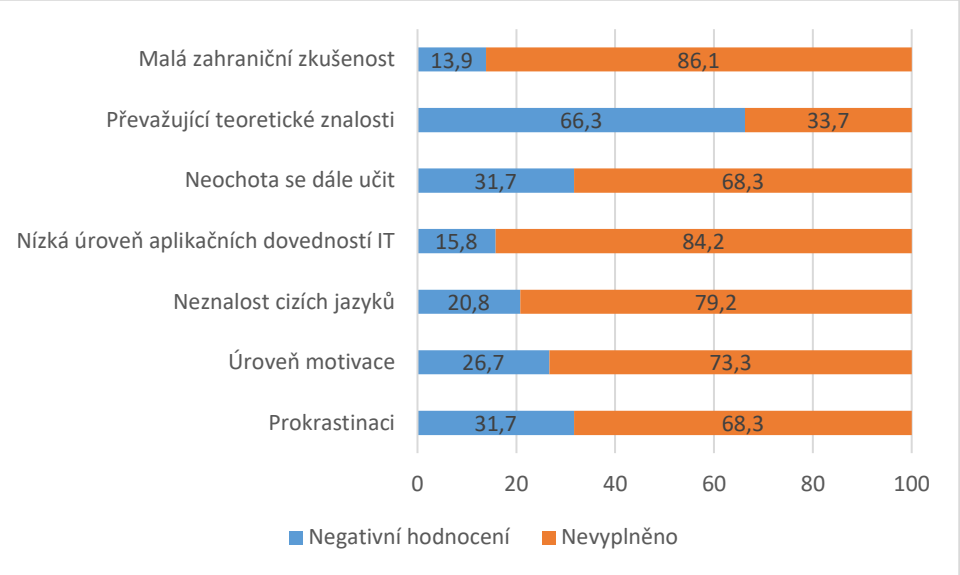
Součástí dotazování bylo také subjektivní hodnocení studentů a absolventů vysokých škol. Studentů z toho důvodu, že se řada zaměstnavatelů spolupracuje již se studenty, a to formou brigád či částečných úvazků. Pozitivně hodnotí zaměstnavatelé zejména nadšení a ochotu učit se novým věcem, a také časovou flexibilitu studentů a absolventů vysoké školy. Za velmi negativní pak zaměstnavatelé pokládají převažující teoretické znalosti studentů a absolventů vysoké školy, což je do zančné míry pochopitelné, nicméně i v této oblasti toho může vzdělávací systém univerzit mnohé změnit.

Graf 6. Co pozitivně hodnotíte na studentech/absolventech VŠ? (v %)



Zdroj: Dotazníkové šetření Monitoring trhu práce

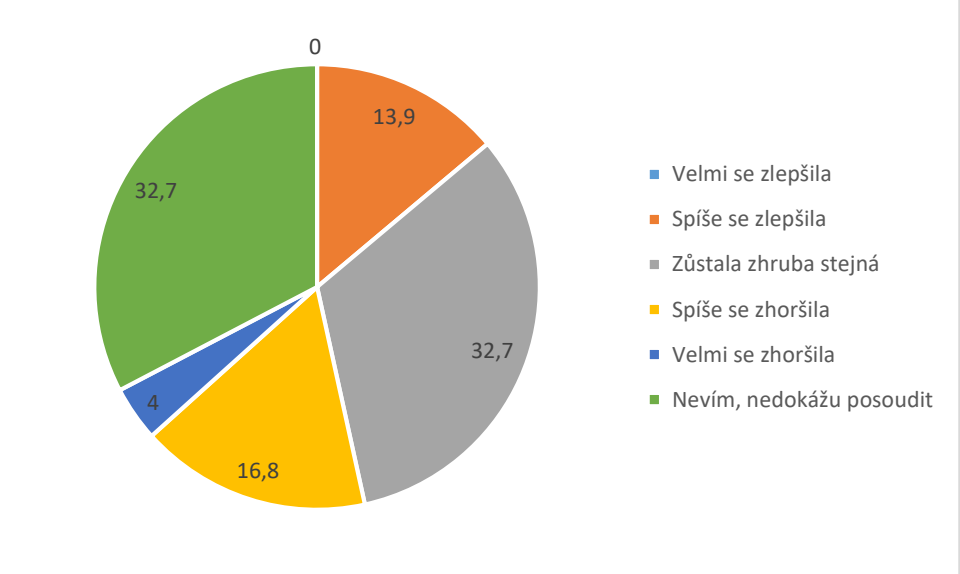
Graf 7. Co negativně hodnotíte na studentech/absolventech VŠ (v %)



Zdroj: Dotazníkové šetření Monitoring trhu práce

Při hodnocení kvality absolventů vysokých škol, respektive jejich změny za posledních 5 let, pak zaměstnavatelé neshledávají výraznější posun. V zásadě lze říci, že úroveň absolventů je z jedné třetiny stejná, mírné zlepšení či mírné zhoršení pozoruje vždy šestina zaměstnavatelů. Stagnující vnímání úrovně absolventů vysokých škol vše zcela jistě není uspokojivou informací.

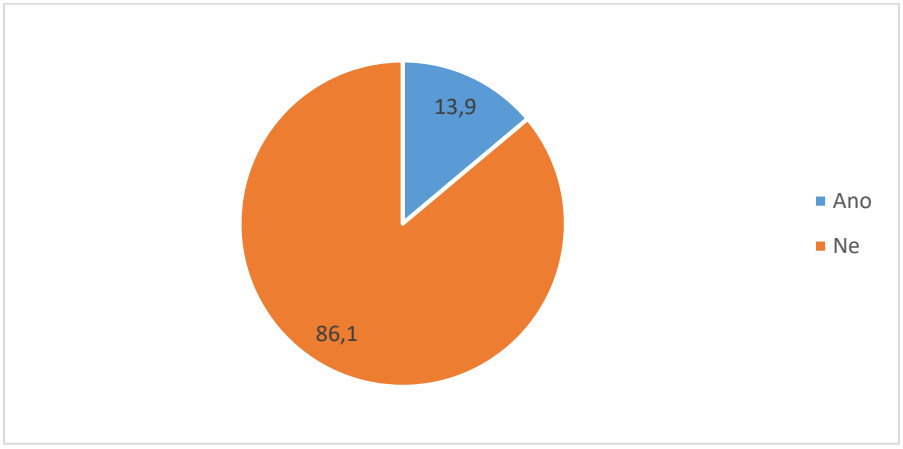
Graf 8. Jak se za posledních 5 let změnila kvalita absolventů vysokých škol, které Vaše firma (organizace/instituce) přijala? (v %)



Zdroj: Dotazníkové šetření Monitoring trhu práce

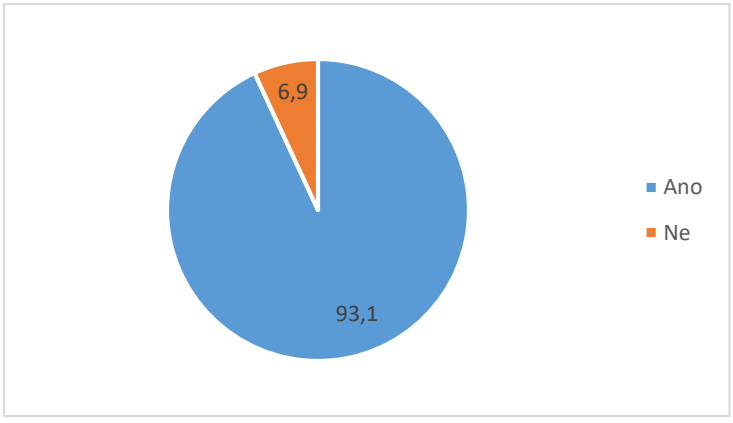
Zaměstnavatelé dále uvádějí, že z 86 % nevyžadují předchozí praxi, ačkoliv je vždy v případě ucházení se o volné pracovní místo výhodou. Tuto situaci je však rovněž potřeba vnímat v kontextu současného stavu na trhu práce nejen v Moravskoslezském kraji, ale v celé České republice. Předchozí praxe je vyžadována u vysoce kvalifikovaných pozic či zaměstnanců. Typicky se jedná o lékaře (specialisty) a vyšší management. Zaměstnavatelé rovněž velmi často (93 %) požadují doložení osvědčení či certifikátů. Nejčastěji se jedná o řidičský průkaz skupiny B či certifikáty prokazující jazykové kompetence. Dále je pak požadováno doložení specifických dovedností, typicky u profesí, jako je svářeč, obráběč atp.)

Graf 9. Musí mít uchazeč o zaměstnání ve vaší firmě (instituci, organizaci) předchozí zkušenosti (praxi)? (v %)



Zdroj: Dotazníkové šetření Monitoring trhu práce

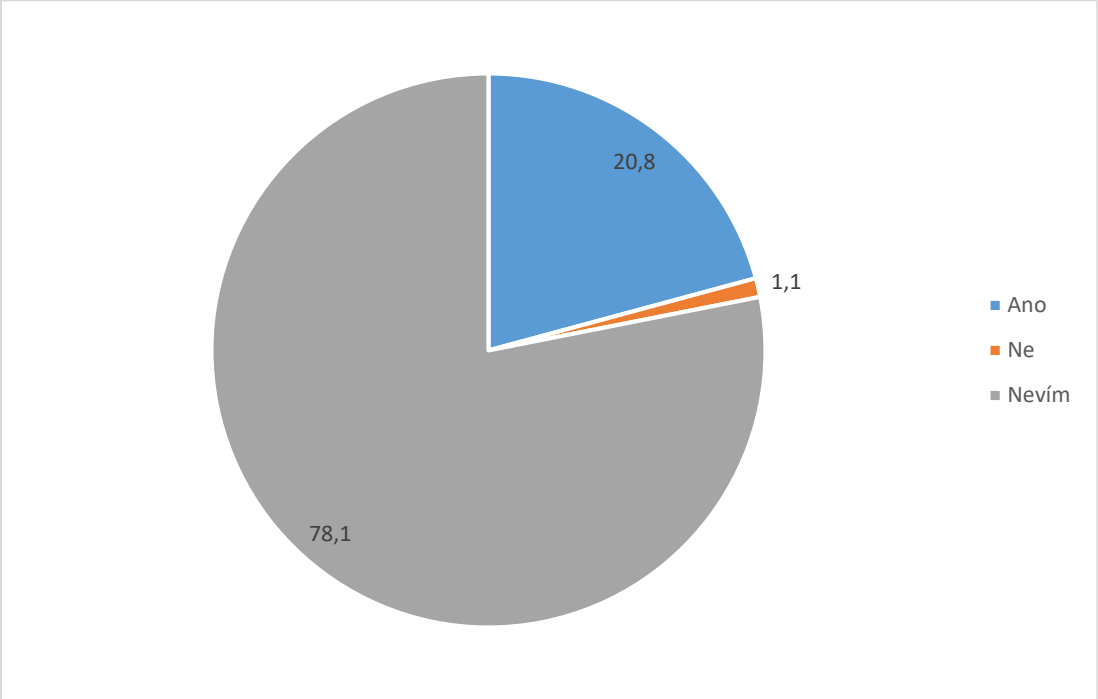
Graf 10. Dokládá uchazeč o zaměstnání ve vaší firmě (instituci, organizaci) další osvědčení či certifikáty (řidičský průkaz, jazykový certifikát, osvědčení ke specifické činnosti)? (v %)



Zdroj: Dotazníkové šetření Monitoring trhu práce

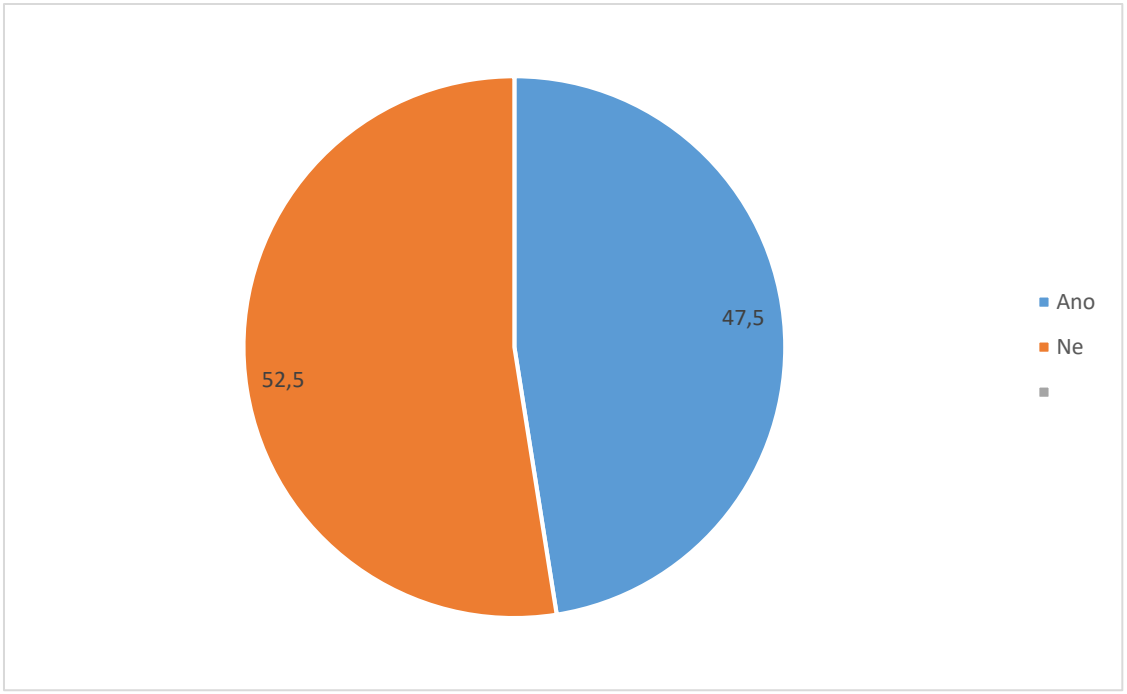
Pouze jedna pětina zaměstnavatelů uvádí, že jejich pracovníci jsou zapojeni do systému kvalifikačních vysokoškolských prací. Nejčastěji se jedná o zdravotnické profese, ve kterých je vyšší provázanost z hlediska praxí studentů Slezské univerzity a dále pak některých specifických oblastí, jako například veřejná správa či sociální služby (sociální pracovníci). V souvislosti s další zjišťovanou skutečností – zájmem o spolupráci se Slezskou univerzitou, lze v tomto ohledu spatřit velký prostor pro intenzivnější spolupráci zaměstnavatelů s univerzitou. Užší propojení veřejné vysoké školy se zaměstnavateli umožní nejen adekvátní, z hlediska včasnosti i obsahu, zpětnou vazbu, ale může být výrazným benefitem pro obě strany. Zvýšení kompetencí absolventů, prostřednictvím inovací ve výuce směrek k potřebám trhu práce, a zároveň zjednodušení vyhledávání nových pracovníků pro zaměstnavatele.

Graf 11. Jsou vaši zaměstnanci zapojeni do systému vysokoškolských absolventských prací - jsou vedoucími či oponenty bakalářských nebo diplomových prací studentů VŠ?



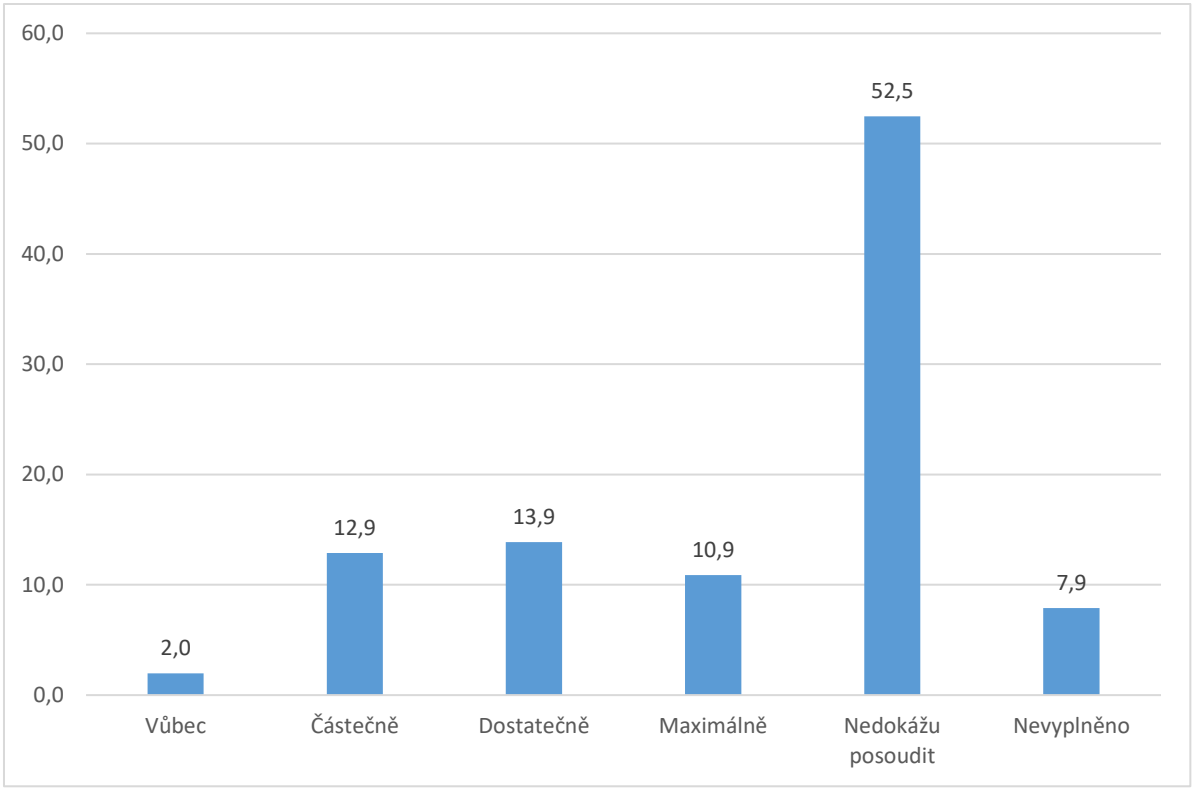
Zdroj: Dotazníkové šetření Monitoring trhu práce

Graf 12. Měla by Vaše firma (instituce, organizace) zájem o spolupráci se Slezskou univerzitou?



Zdroj: Dotazníkové šetření Monitoring trhu práce

Součástí dotazování byly také otázky, které se týkaly portálů věnujících se absolventům (Kariérní portál SLU) a celoživotnímu vzdělávání. V tomto ohledu jsme se setkali s minimální mírou odezvy ze strany respondentů. Řada z nich nedisponovala informací o těchto službách, zejména pokud jde o kariérní portál Slezské univerzity. V případě celoživotního vzdělávání zaměstnavatelé poptávali kurzy, které se týkají právě oblasti soft skills, popřípadě preventivních programů (prevence syndromu vyhoření).

Poslední doplňující otázka se věnovala celkovému hodnocení, jak Slezská univerzita svým působením v regionu zohledňuje potřeby zaměstnavatelů (Graf 13).

Graf 13. Do jaké míry zohledňuje Slezská univerzita v Opavě Vaše potřeby jako zaměstnavatele?