

Monitoring subjektů trhu práce

Zaměstnavatel 2022

Zpracoval: Mgr. Petr Rypl, Mgr. Michal Kuděla
V Opavě dne 30.11.2022

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. 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.

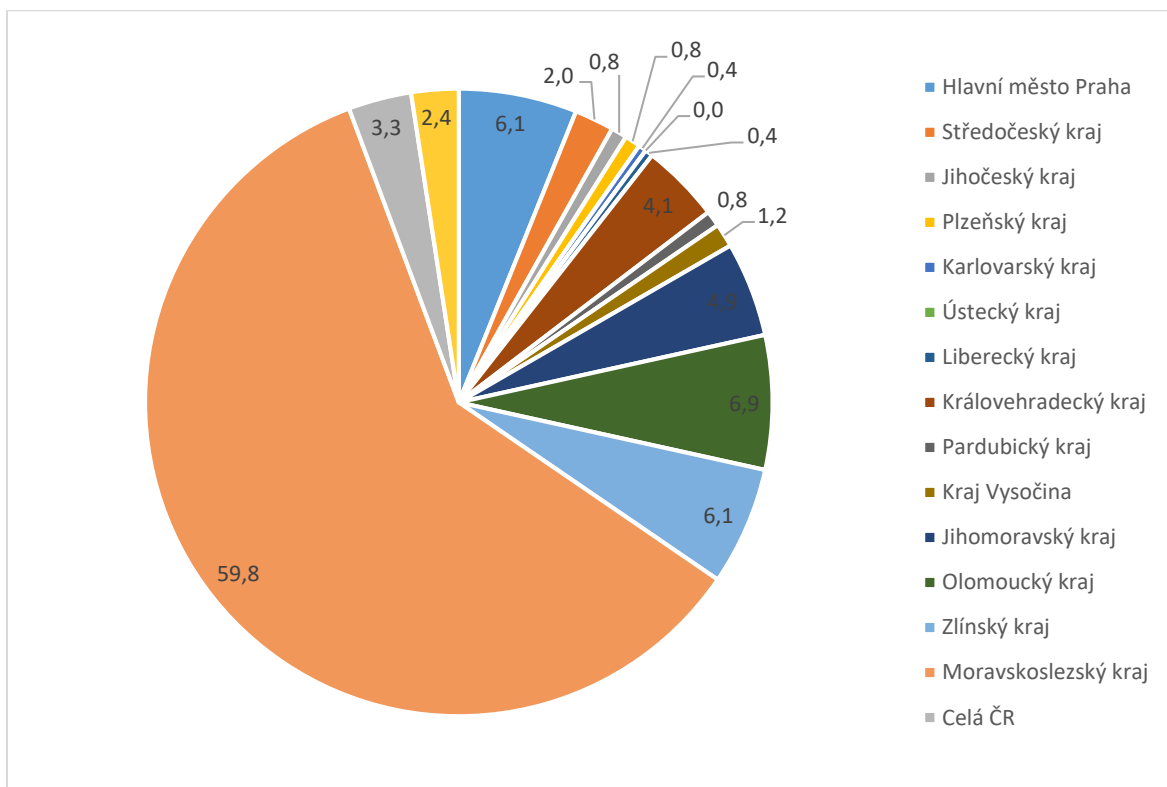
Respondenty tohoto šetření byly soukromé firmy, státní organizace a instituce a neziskový sektor. Tímto portfoliem respondentů byly osloveny všechny segmenty trhu práce, které (rovněž) zaměstnávají absolventy Slezské univerzity, přičemž jejich působnost nebyla žádným způsobem omezována, a to ani geograficky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

Dotazníky byly v elektronické formě distribuovány na oficiální e-mailové adresy respondentů. Dotazování probíhalo v období 18.10.2022 – 18.11.2022, a to ve dvou vlnách. Celkem bylo osloveno 850 subjektů, response byla 200 odpovědí, návratnost šetření tedy činí 23,5 %. Dotazník čítal 21 otázek.



1. Ve kterém kraji vaše firma (organizace, instituce) působí? (v %)

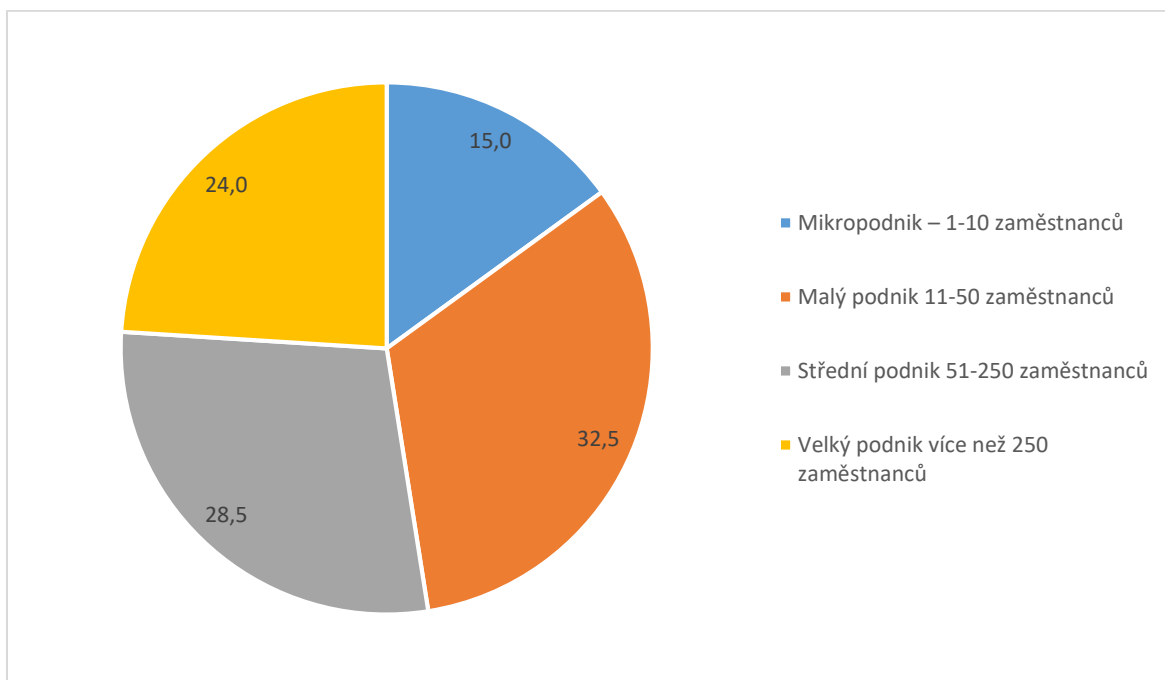
Hlavní město Praha	6,1
Středočeský kraj	2,0
Jihočeský kraj	0,8
Plzeňský kraj	0,8
Karlovarský kraj	0,4
Ústecký kraj	0,0
Liberecký kraj	0,4
Královehradecký kraj	4,1
Pardubický kraj	0,8
Kraj Vysočina	1,2
Jihomoravský kraj	4,9
Olomoucký kraj	6,9
Zlínský kraj	6,1
Moravskoslezský kraj	59,8
Celá ČR	3,3
Zahraničí	2,4



Zdroj: Zaměstnavatel 2022



2. Jaká je velikost vaší firmy (organizace, instituce) dle počtu zaměstnanců? (v %)

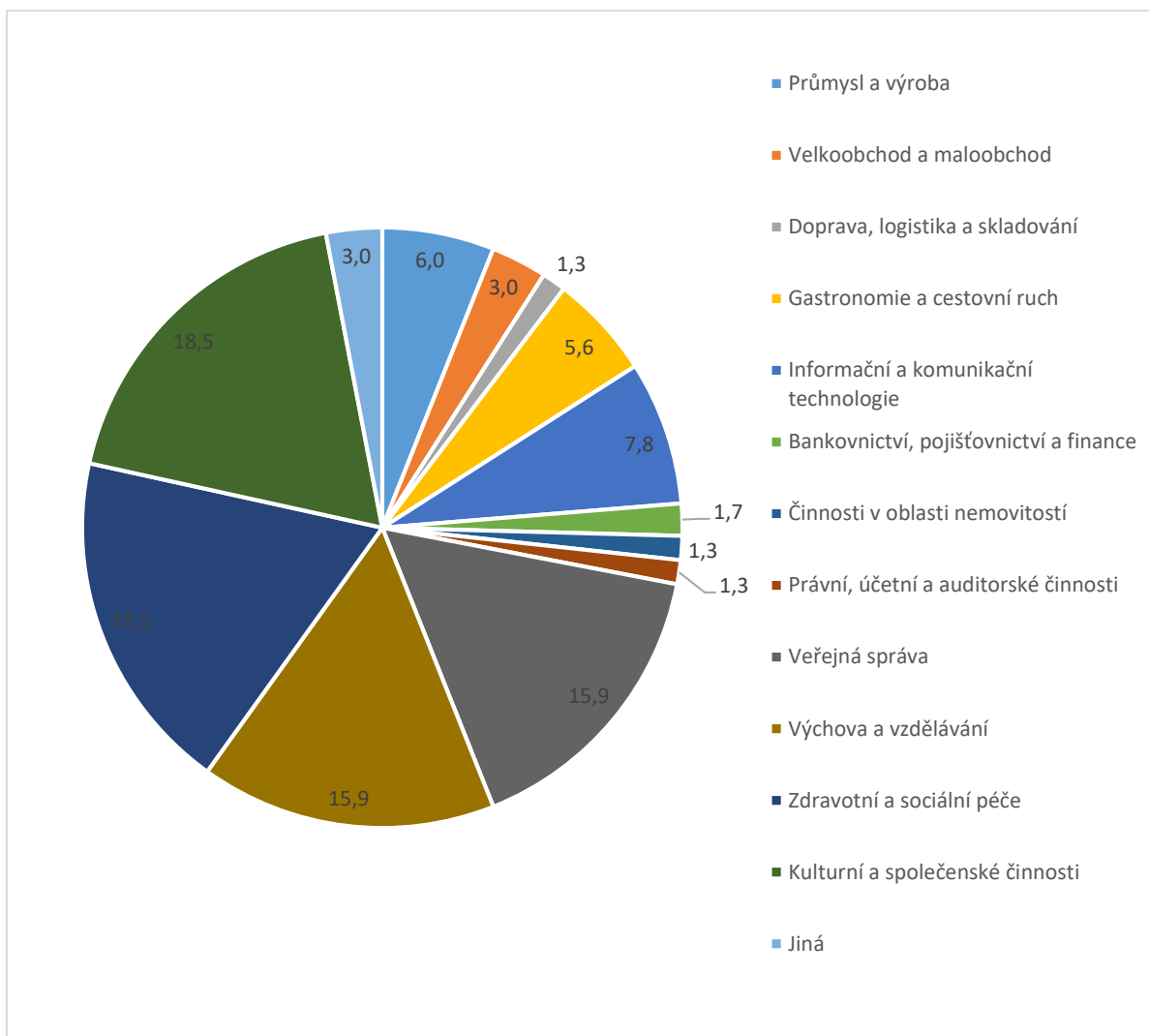


Zdroj: Zaměstnavatel 2022

3. V jaké oblasti nebo oblastech působí vaše firma (organizace, instituce)? (v %)

Průmysl a výroba	6,0
Velkoobchod a maloobchod	3,0
Doprava, logistika a skladování	1,3
Gastronomie a cestovní ruch	5,6
Informační a komunikační technologie	7,8
Bankovníctví, pojišťovnictví a finance	1,7
Činnosti v oblasti nemovitostí	1,3
Právní, účetní a auditorské činnosti	1,3
Veřejná správa	15,9
Výchova a vzdělávání	15,9
Zdravotní a sociální péče	18,5
Kulturní a společenské činnosti	18,5
Jiná	3,0



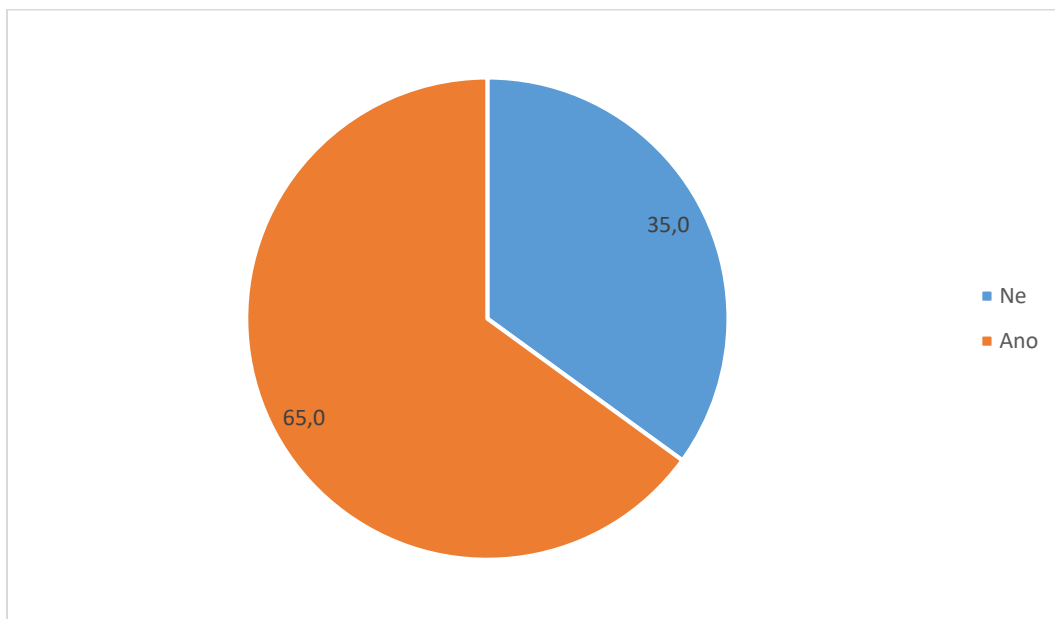


Zdroj: Zaměstnavatel 2022



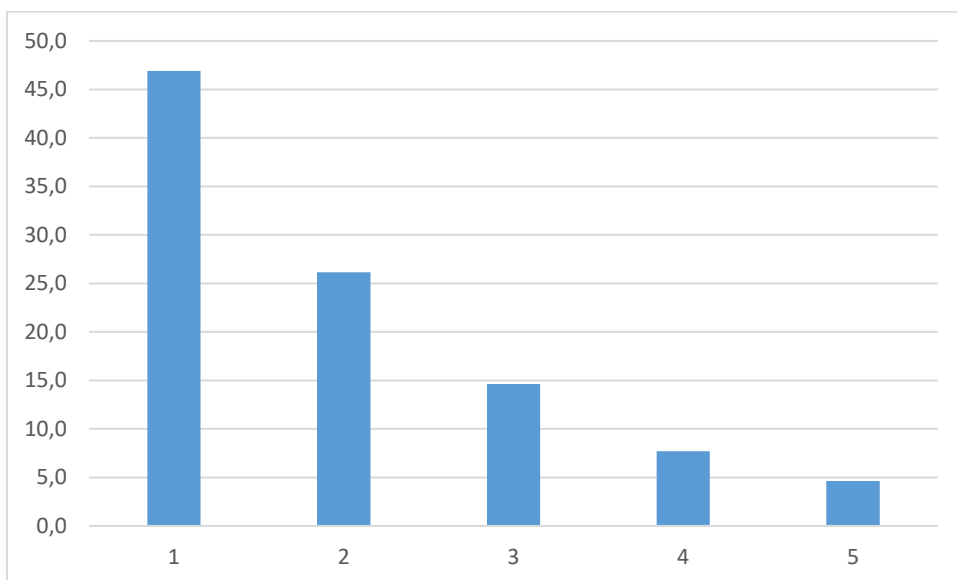


4. Pracují ve vaší firmě (instituci, organizaci) nebo v minulosti pracovali absolventi či studenti Slezské univerzity? (v %)



Zdroj: Zaměstnavatel 2022

5. Pokud jste v předchozí otázce uvedl/a možnost "Ano", ohodnoťte tuto spolupráci jako ve škole na škále 1-5, kdy 1= super, 5=příště raději ne (v %).

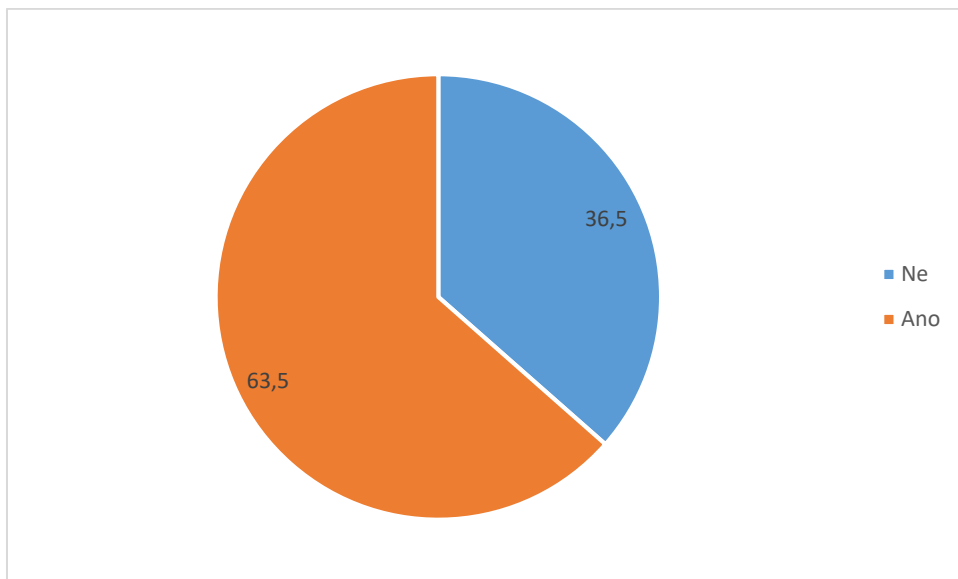


Zdroj: Zaměstnavatel 2022



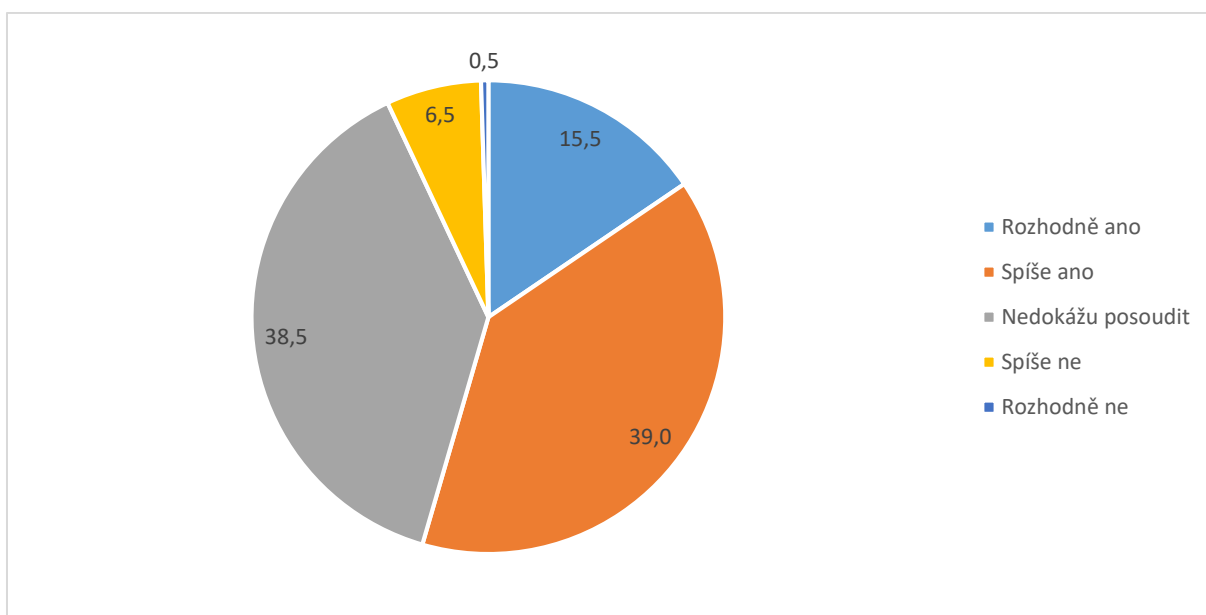


6. Začal ve vaší firmě (instituci, organizaci) v posledním roce pracovat absolvent vysoké školy? (v %)



Zdroj: Zaměstnavatel 2022

7. Vnímáte nabídku studijních programů realizovaných na Slezské univerzitě jako zajímavou z pohledu potřeb trhu práce? (v %)



Zdroj: Zaměstnavatel 2022

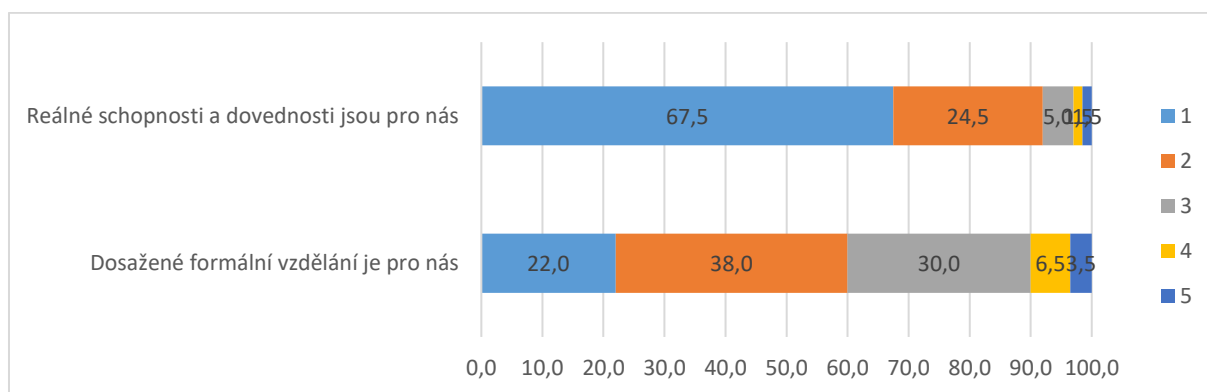


Formální vzdělání versus nabízené dovednosti

8. Když přijímáte nové zaměstnance, do jaké míry přihlíží Vaše firma (organizace/institute) k formálnímu vzdělání uchazeče („diplomu“) a do jaké míry k jeho skutečným schopnostem a dovednostem? (1=zcela stěžejní; 5=nedůležité) (v %)

zcela stěžejní	1	2	3	4	5	nedůležité
Dosažené formální vzdělání je pro nás	22,0	38,0	30,0	6,5	3,5	
Reálné schopnosti a dovednosti jsou pro nás	67,5	24,5	5,0	1,5	1,5	

Zdroj: Zaměstnavatel 2022



Zdroj: Zaměstnavatel 2022



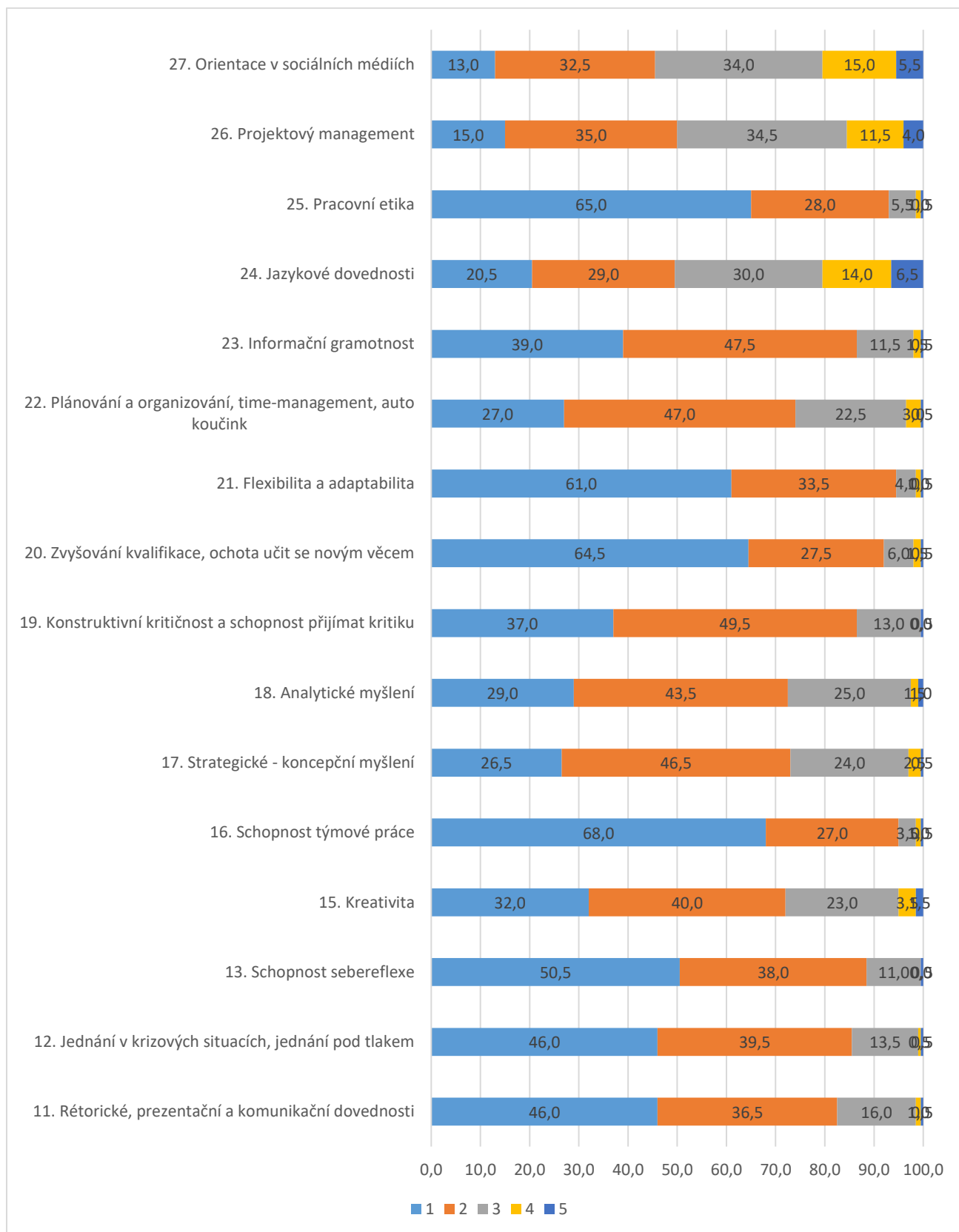
Interpersonální dovednosti (Soft skills)

9. Označte, které dovednosti jsou pro vás, jakožto zaměstnavatele důležité a ohodnoťte míru jejich významu. Hodnocení na škále 1-5 (1=nejdůležitější) (v %)

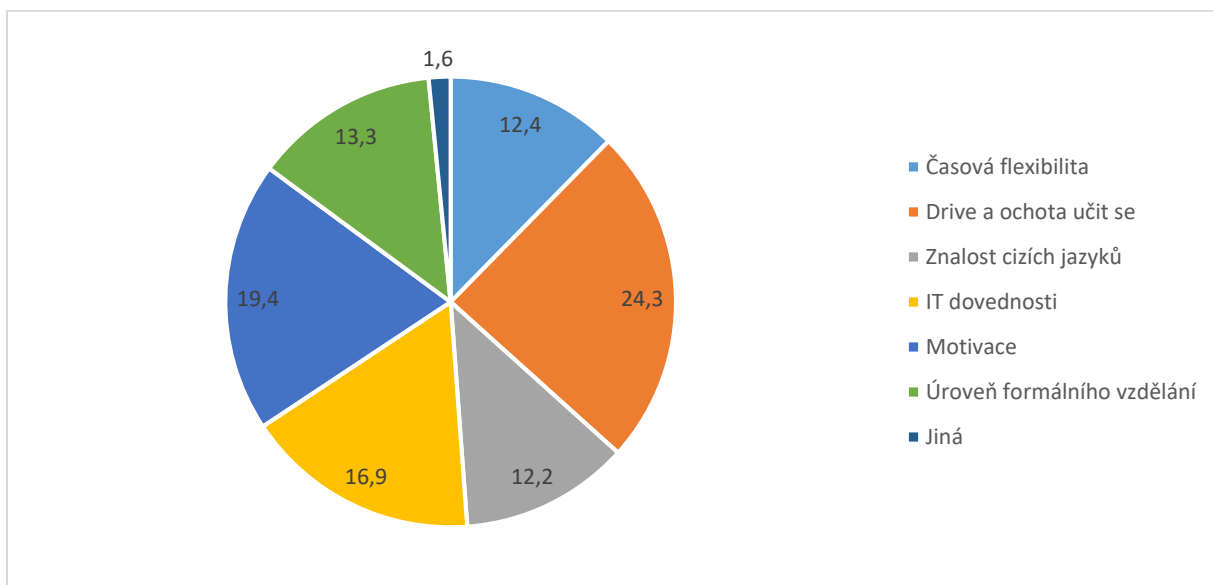
velmi důležité	1	2	3	4	5	zcela nedůležité
11. Rétorické, prezentační a komunikační dovednosti	46,0	36,5	16,0	1,0	0,5	
12. Jednání v krizových situacích, jednání pod tlakem	46,0	39,5	13,5	0,5	0,5	
13. Schopnost sebereflexe	50,5	38,0	11,0	0,0	0,5	
15. Kreativita	32,0	40,0	23,0	3,5	1,5	
16. Schopnost týmové práce	68,0	27,0	3,5	1,0	0,5	
17. Strategické - koncepční myšlení	26,5	46,5	24,0	2,5	0,5	
18. Analytické myšlení	29,0	43,5	25,0	1,5	1,0	
19. Konstruktivní kritičnost a schopnost přijímat kritiku	37,0	49,5	13,0	0,0	0,5	
20. Zvyšování kvalifikace, ochota učit se novým věcem	64,5	27,5	6,0	1,5	0,5	
21. Flexibilita a adaptabilita	61,0	33,5	4,0	1,0	0,5	
22. Plánování a organizování, time-management, auto koučink	27,0	47,0	22,5	3,0	0,5	
23. Informační gramotnost	39,0	47,5	11,5	1,5	0,5	
24. Jazykové dovednosti	20,5	29,0	30,0	14,0	6,5	
25. Pracovní etika	65,0	28,0	5,5	1,0	0,5	
26. Projektový management	15,0	35,0	34,5	11,5	4,0	
27. Orientace v sociálních médiích	13,0	32,5	34,0	15,0	5,5	

Zdroj: Zaměstnavatel 2022



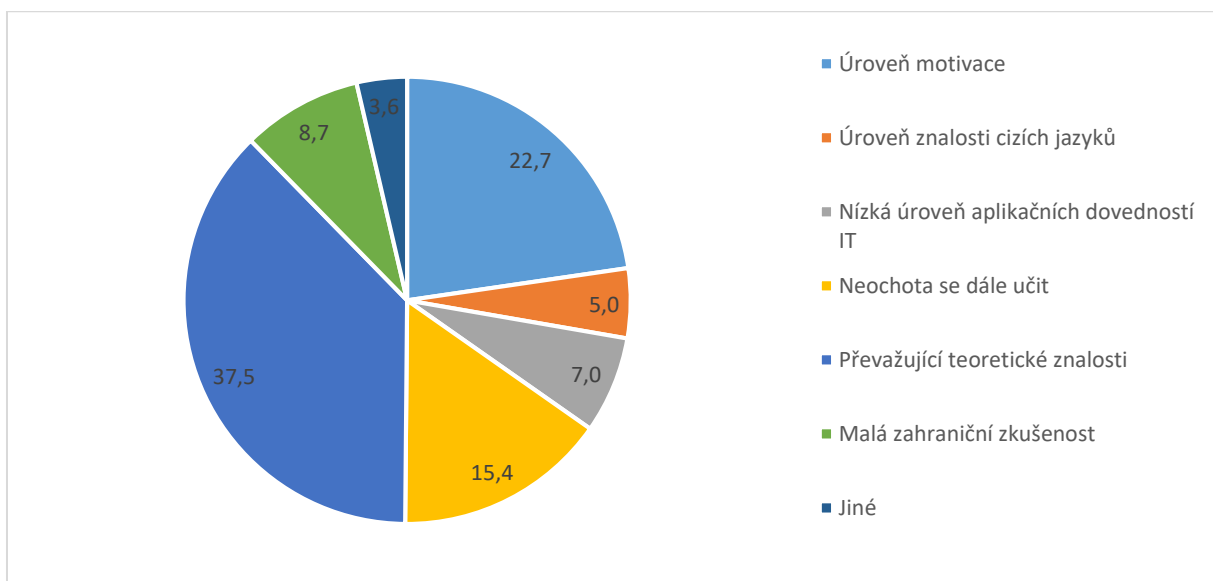


10. Co pozitivně hodnotíte na studentech/absolventech VŠ? (v %)



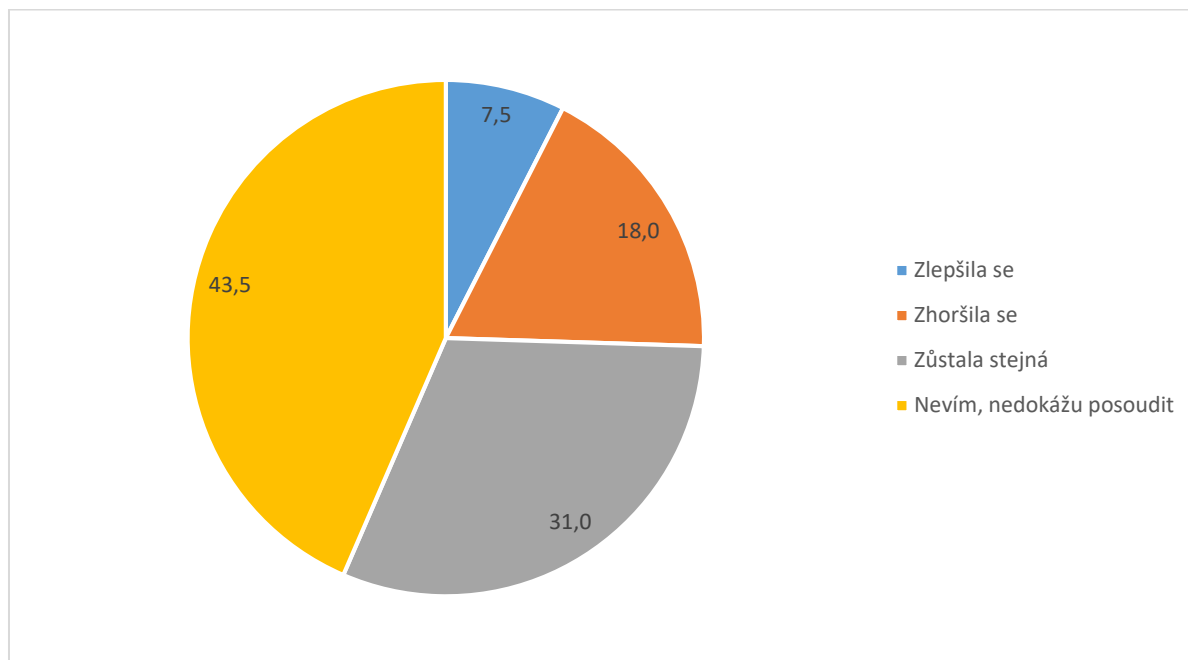
Zdroj: Zaměstnavatel 2022

11. Co negativně hodnotíte na studentech/absolventech VŠ? (v %)



Zdroj: Zaměstnavatel 2022

12. Jak se podle Vás za posledních 5 let změnila úroveň absolventů vysokých škol, které vaše firma (organizace/instituce) přijala? (v %)



Zdroj: Zaměstnavatel 2022

13. Pokud jste v předchozí otázce uvedl/a možnost "zlepšila se", tak prosím uveďte, v čem konkrétně

- drive a ochota se učit;
- flexibilita, ochota, vstřícnost, ale je to individuální;
- Chápou, že musí pracovat, že nestačí si to tam odsedět;
- IT dovednost;
- Jsou více motivovaní, zapálení pro práci s klientem;
- Mají chuť zlepšovat se;
- Přeci jen mají trochu více praktických znalostí. Těžko však říci do jaké míry je to díky VŠ a nebo větší snahou IT studentů během studia již pracovat ve firmách;
- připravenost k výuce, práce s administrativou;
- studenti jsou zvědaví, nadšení a zajímají se o vzdělávání;
- Větší propojení teorie a praxe již při studiu, lepší přehled v oblasti pracovního působení;
- větší sebereflexe, ochota na sobě pracovat, drive, uplatnění – budoucnost;
- více informací, lepší jazykové kompetence, 4, více praxe v rámci studia;
- Zájem o práci nad rámec svých povinností.

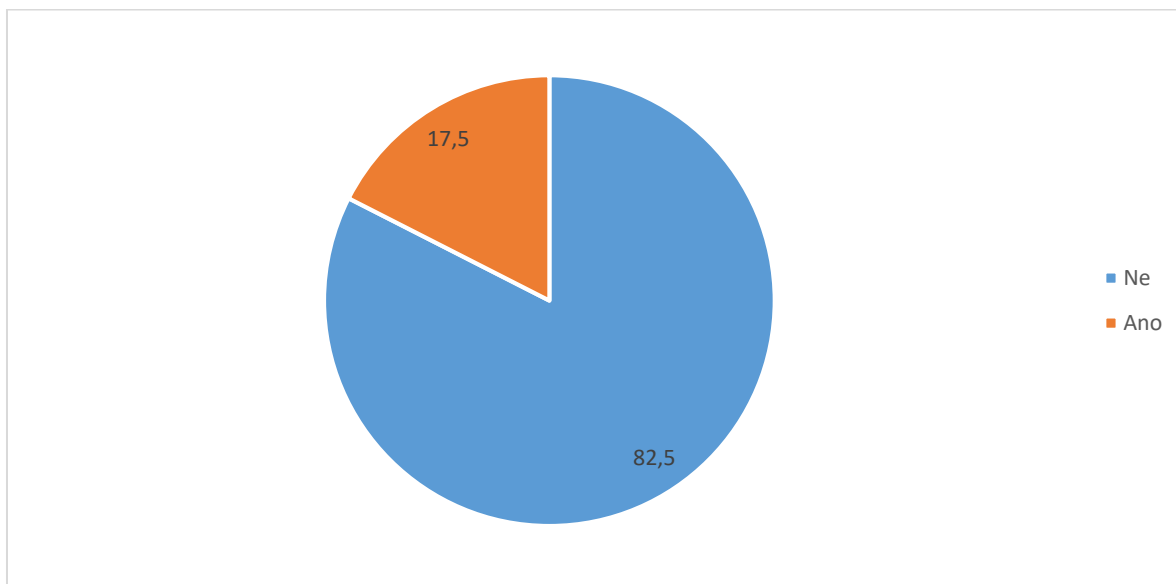


14. Pokud jste v předchozí otázce uvedl/ možnost "zhoršila se", tak prosím uveďte, v čem konkrétně.

- drive, flexibilita,
- Absolventi jsou vybaveni teoreticky, někdy i tady je již problém s nedostatečným vybavením, ale zcela chybí praktické dovednosti a znalosti.
- ambice neodpovídají zkušenostem a dovednostem, závislost na sociálních sítích,
- ani titul nezaručuje, že je absolvent na práci připraven, že dokáže pracovat samostatně a samostatně dokonce u ní myslet,
- celková úroveň absolventa VŠ,
- celkově zájem, aktivita, samostatnost, motivovanost,
- horší teoretické i praktické aplikační dovednosti,
- chybí praktické zkušenosti / praxe v oboru je nedostatečná,
- lidé vystudují ale nezůstávají v oboru, motivací je platové ohodnocení, neochota učit se novému,
- mají přehnané finanční očekávání, a tedy i nárůst přehnaného sebevědomí,
- menší odborné znalosti v absolvovaném oboru,
- mluvený a obzvláště psaný projev, orientace v legislativě, schopnost sebereflexe,
- nedostatek zájmu o vybrané povolání,
- negativní důsledky distanční výuky, nízká schopnost týmové práce, ztráta schopností pravidelného plnění úkolů v daných časových limitech,
- neochota pracovat v poměrně značně formalizované instituci,
- neochota přijmout odpovědnost,
- Neumí spojit teoretické a praktické věci, nedomýšlí věci až do konce, pouze splní úkol částečně a neuvědomí si, že je ještě potřeba dotáhnout vše do konce, pokud je upozorněn na nedostatečné splnění pokrčí rameny, nevyvodí z toho pro sebe důsledky.
- nižší úroveň všeobecného přehledu i teoreticko-metodických znalostí,
- slabá a pouze teoretická příprava do praxe,
- v poklesu rozsahu základních znalostí studované odbornosti,
- Vnímáme, že u některých studentů a absolventů se vytratila pokora/sebereflexe - často chtějí pracovat na nejzajímavějších projektech, ale zároveň nevidí, že zatím na to nemají znalosti/dovednosti/zkušenosti.

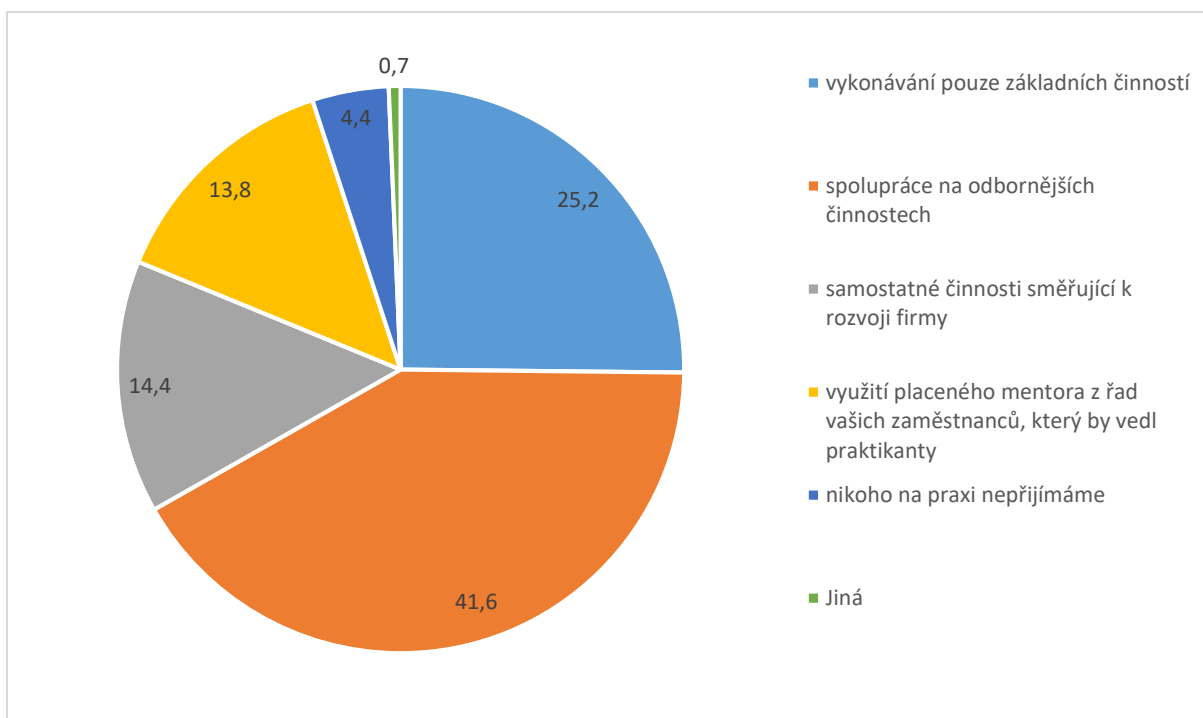


15. Musí mít uchazeč o zaměstnání ve vaší firmě (instituci, organizaci) předchozí zkušenosti (praxi)? (v %)



Zdroj: Zaměstnavatel 2022

16. Jaký způsob zapojení studentů do realizace odborných praxí preferujete? (v %)

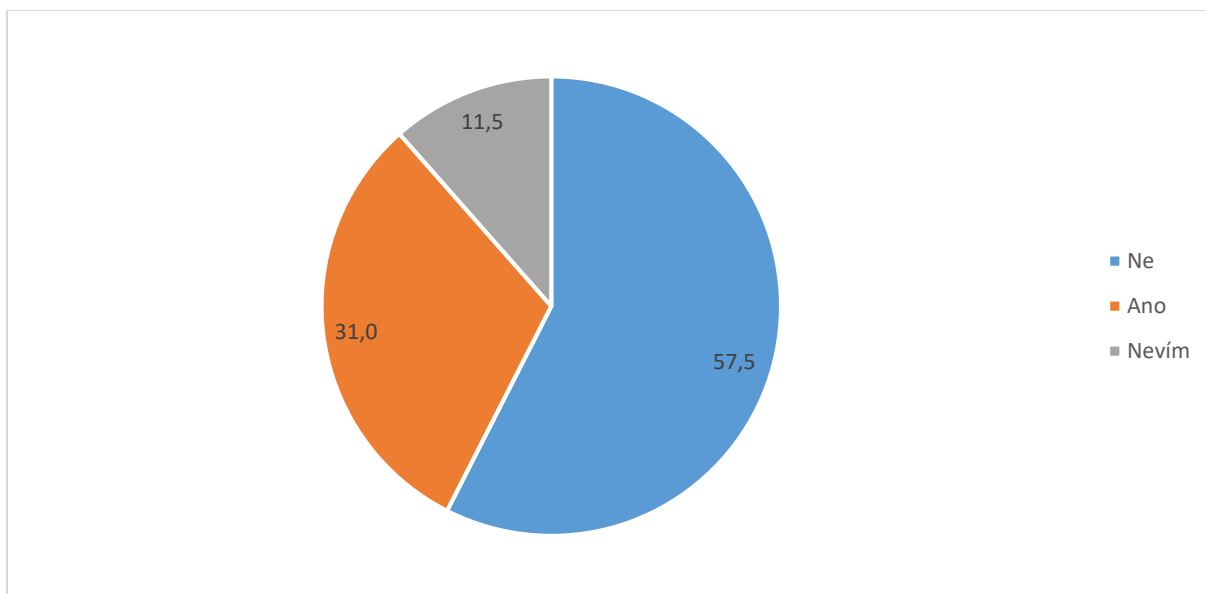


Zdroj: Zaměstnavatel 2022



Spolupráce se Slezskou univerzitou

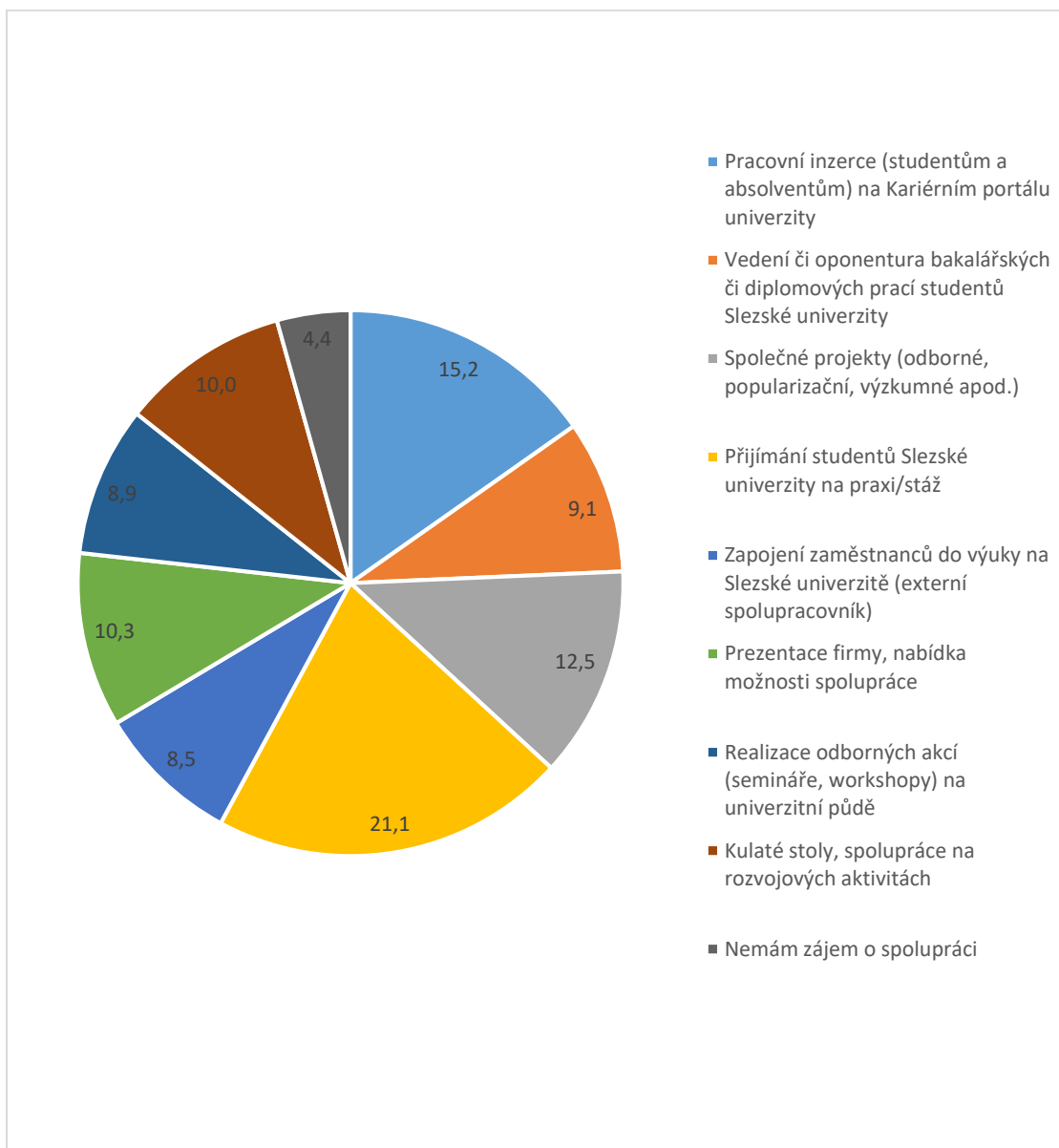
17. Jsou vaši zaměstnanci zapojeni do systému vysokoškolských absolventských prací, tedy jsou vedoucími či oponenty bakalářských nebo diplomových prací studentů VŠ? (v %)



Zdroj: Zaměstnavatel 2022



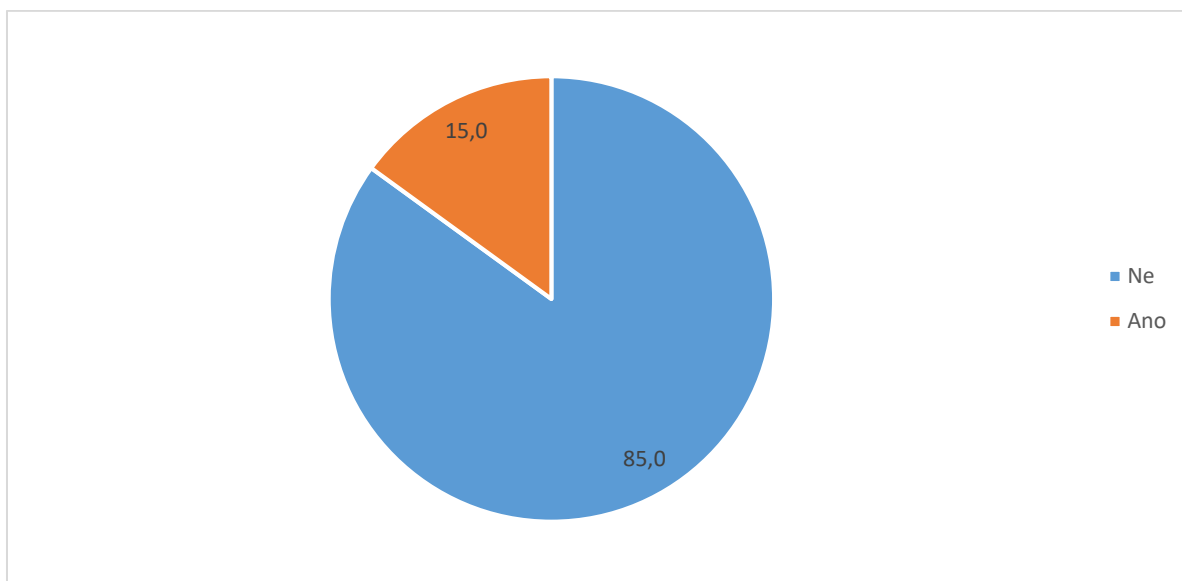
18. O jaké formy spolupráce se Slezskou univerzitou máte zájem? (v %)



Zdroj: Zaměstnavatel 2022



19. Setkali jste se s možností využít Kariérní portál Slezské univerzity? (v %)



Zdroj: Zaměstnavatel 2022

20. O jaké kurzy či vzdělávací akce pro vaše zaměstnance máte aktuálně zájem?

- relaxační techniky, sexualita lidí s mentálním postižením, přístup k lidem s autismem, alternativní komunikace, téma Alzheimerova choroba a demence,
- aktuálně o akce týkající se komunikace a řešení krizových situací v jednání s rodiči,
- animace kultury, marketing kulturních akcí,
- cizí jazyky, informatika, muzejní pedagogika,
- český jazyk jako cizí jazyk - hodnocení žáků,
- duševní zdraví,
- efektivní komunikace, marketing,
- historické, muzeologické, přírodovědné, IT,
- individuální plánování, podpora uživatelů sociálních služeb, alternativní komunikace v sociálních službách,
- jakékoli kurzy v oblasti cestovního ruchu,
- Jazykové gramotnosti, přírodovědné gramotnosti,
- koučink,
- krizová intervence, metody sociální práce, práce s rodinou,
- kurz muzejní pedagogiky pro pracovníky muzeí,
- kurz práce s informacemi,
- kurz přiměřené sebeobrany, přijímání nových pracovníků, efektivní řízení lidí a procesů v organizaci,
- kurzy akreditované MV ČR podle zákona o úřednících ÚSC,
- kurzy pro zaměstnance v oboru cest. ruchu a soc. médií,
- kurzy speciální pedagogiky a pedagogiky obecně- předávání zkušeností,
- kyberprostor, trh práce, finanční gramotnost,





- manažerský kurz, kurzy proti vyhoření, komunikace,
- marketing, sociální sítě,
- mediální vzdělávání, informační válka, udržitelnost,
- obchodní jednání, sociální sítě, marketing,
- PR, IT, knihovnictví,
- práce s PC,
- příprava na mezinárodní jazykové zkoušky, odborná školení a kulaté stoly,
- psychohygiena, jak pracovat se stresem,
- rozvojové metody sociální práce - práce s uživateli s psychiatrickou diagnózou, marketing-
rozvoj sociálních sítí, PR kampaně zaměřené na problematiku bezdomovectví a sociálního
vytlačení,
- řešení krizových situací v komunikaci s problémovými jedinci, efektivita výuky,
- sociální práce s uprchlíky,
- speciální pedagogika, pedagogika předškolního věku,
- správní činnosti ve veřejné správě,
- školení na téma PAS, individuální plánování aj.,
- time management, komunikační dovednosti,
- tvorba strategií v neziskovém sektoru,
- týmová spolupráce,
- vše týkající se dotačních titulů a dotační politiky,
- výměna zkušeností, sdílení dobré praxe, inovativní přístupy v sociálních službách, evaluace,
- vzdělávání v oblasti médií, zpravodajství, audiovizuální tvorby, tvůrčí fotografie, ekonomie a
účetnictví, management,
- workshopy pro cestovní agentur.

21. Existuje něco, co byste nám (Slezské univerzitě) chtěli sdělit/navrhnout?

Na tuto otevřenou otázku respondenti nejčastěji odpovídali formou doporučení, zájmu o bližší formu spolupráce či participace ve výuce. Mezi nejčastější doporučení lze uvést vyšší hodinovou dotaci odborné praxe studentů v rámci studia, její rozložení do více semestrů, optimálně během celého studia, aktivní zapojení studentů do inovativních projektů, lepší spolupráci s neziskovým sektorem, firmami; zapojení studentů do činností v uvedených subjektech formou stáží, rozvoje společnosti apod. či možnost připomínkovat studijní programy, aby absolventi dosáhli zákonem uznatelného vzdělání pro určité obory.

V rámci spolupráce by zaměstnavatelé ocenili bližší propojení při přípravě a realizaci evropských projektů, oboustrannou vzdělávací činnost v rámci rozvoje kompetencí studentů i vyučujících, realizaci smluvního výzkumu či vytvoření fakultních pracovišť se zaměstnavateli, jež jsou nositeli know-how a odbornosti v daném odvětví. Velmi potěšující je zájem ze strany zaměstnavatelů o bližší či hlubší formy spolupráce se Slezskou univerzitou obecně, realizaci kulatých či vzdělávací či prezentační činnosti směrem ke studentům a zaměstnancům.

V neposlední řadě je potřeba zmínit také podněty týkající se kvality absolventů či potřeby generační obměny či posílení vyučujících průřezově na všech součástech univerzity. Objevily se reakce jak velmi pozitivní, tak také kritické, otevírající prostor pro další vývoj a zlepšení.

