



# Questionario Gradimento Career Day 2025

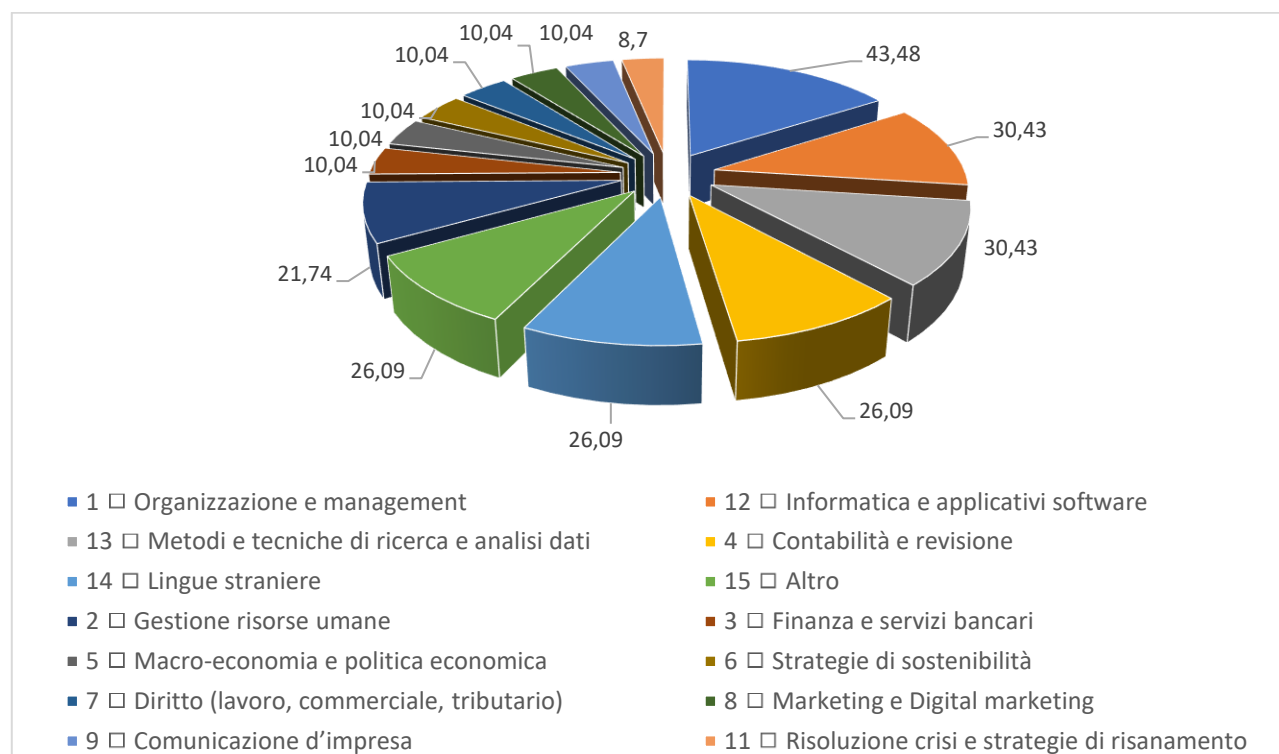
RISULTATI

Luglio 2025



**1. A suo parere, quali insegnamenti dovrebbero essere potenziati nell'offerta formativa dei Corsi di laurea di Economia e management e Digital Marketing?**  
(Spuntare le caselle – Risposte multiple)

| Insegnamenti   | Valori assoluti | Valori % |
|--|-----------------|----------|
| 1 <input type="checkbox"/> Organizzazione e management                   | 10              | 43,48    |
| 12 <input type="checkbox"/> Informatica e applicativi software           | 7               | 30,43    |
| 13 <input type="checkbox"/> Metodi e tecniche di ricerca e analisi dati  | 7               | 30,43    |
| 4 <input type="checkbox"/> Contabilità e revisione                       | 6               | 26,09    |
| 14 <input type="checkbox"/> Lingue straniere                             | 6               | 26,09    |
| 15 <input type="checkbox"/> Altro  | 6               | 26,09    |
| 2 <input type="checkbox"/> Gestione risorse umane                        | 5               | 21,74    |
| 3 <input type="checkbox"/> Finanza e servizi bancari                     | 3               | 10,04    |
| 5 <input type="checkbox"/> Macro-economia e politica economica           | 3               | 10,04    |
| 6 <input type="checkbox"/> Strategie di sostenibilità                    | 3               | 10,04    |
| 7 <input type="checkbox"/> Diritto (lavoro, commerciale, tributario)     | 3               | 10,04    |
| 8 <input type="checkbox"/> Marketing e Digital marketing                 | 3               | 10,04    |
| 9 <input type="checkbox"/> Comunicazione d'impresa                       | 3               | 10,04    |
| 11 <input type="checkbox"/> Risoluzione crisi e strategie di risanamento | 2               | 8,70     |
| 10 <input type="checkbox"/> Strategie di internazionalizzazione          | 1               | 4,35     |



**Altro**

|   |                      |
|---|----------------------|
| Tecnologie emergenti e Intelligenza artificiale   | ████████████████████ |
| Le softs skills. Come scoprire il proprio talento. Come affrontare il colloqui di selezione. Imparare a vendere se stessi e il proprio "brand". Saper interpretare i contesti organizzativi | ████████████████████ |
| Processi aziendali  | ████████████████     |
| Organizzazione e gestione della Supply Chain  | ████████████████████ |
| Tecniche di negoziazione; Gestione e organizzazione CV e Job Social   | ████████████████     |
| Intelligenza artificiale applicata al business  | ████████████████     |

**2. In che modo l'attuale offerta formativa dovrebbe cambiare per venire incontro alle competenze richieste dal mondo del lavoro, in base all'esperienza della sua azienda?**

|   |  |
|---|--|
| Incremento delle capacità negoziali   | ██████████                               |
| Continuare a sviluppare il collegamento con il territorio per far conoscere il contesto e le opportunità lavorative presenti in Abruzzo   | ██ |
| L'attuale offerta formativa dovrebbe avere più un taglio pratico e orientare meglio gli allievi nelle opportunità lavorative che possono trovare. Coinvolgere nei laboratori gli HR, che sono anche psicologi del lavoro e soprattutto coloro presenti oggi. Altrimenti le alternative sono scollegate  | ██ |
| Maggiore conoscenza delle opportunità di lavoro territoriali, spesso divergenti dalle ambizioni degli studenti  | ██ |
| Cercando di offrire agli studenti conoscenze pratiche tramite, ad esempio, laboratori, project work   | ██ |
| Prevedendo un approccio pratico che faccia comprendere agli studenti le reali dinamiche aziendali   | ██ |
| Migliorare interazione tra mondo del lavoro e università  | ██ |
| Comprendere delle sessioni/laboratori che insegnino a preparare un CV e a sostenere un colloquio. In generale, colmare il gap tra mondo accademico e lavorativo   | ██ |
| Incentivando le collaborazioni con le imprese   | ██ |
| Maggior Focus su come è organizzato il mondo aziendale e un insegnamento obbligatorio sulla negoziazione. Possiamo effettuare le migliori analisi di mercato / campagne digital / prodotti / servizi, avere il più performante customer service e logistica, ma se non vendiamo, l'azienda non può avere successo   | ██ |
| L'Università dovrebbe costruire un ponte più solido tra teoria e pratica, introducendo contenuti più aderenti alle esigenze reali delle aziende. Potenzierei gli insegnamenti di cui sopra (Organizzazione e management; Gestione risorse umane; Comunicazione d'impresa; Risoluzione crisi e strategie di risanamento) ed implementerei sempre più laboratori pratici, project work interdisciplinari e tirocini più strutturati. Siete già ad un ottimo punto | ██ |
| Renderla meno teorica, più pratica e focalizzare la formazione sempre ai fondamentali economici / informatici in cui ci si imbatte nel mondo del lavoro   | ██ |
| Dovrebbe includere corsi pratici su tecnologie emergenti come 'Intelligenza artificiale applicata al business e strumenti digitali concreti (CRM, piattaforme adv, AI generativa)   | ██ |
| Dovrebbe focalizzarsi maggiormente su casi pratici ed esperienze concrete in contesti aziendali   | ██ |

**3. A suo parere, quali carenze formative sono emerse dai colloqui con i laureati o laureandi in Economia e management e Digital Marketing?**  
*(Spuntare le caselle per categorie e/o singole competenze se riscontrate – Risposte multiple)*

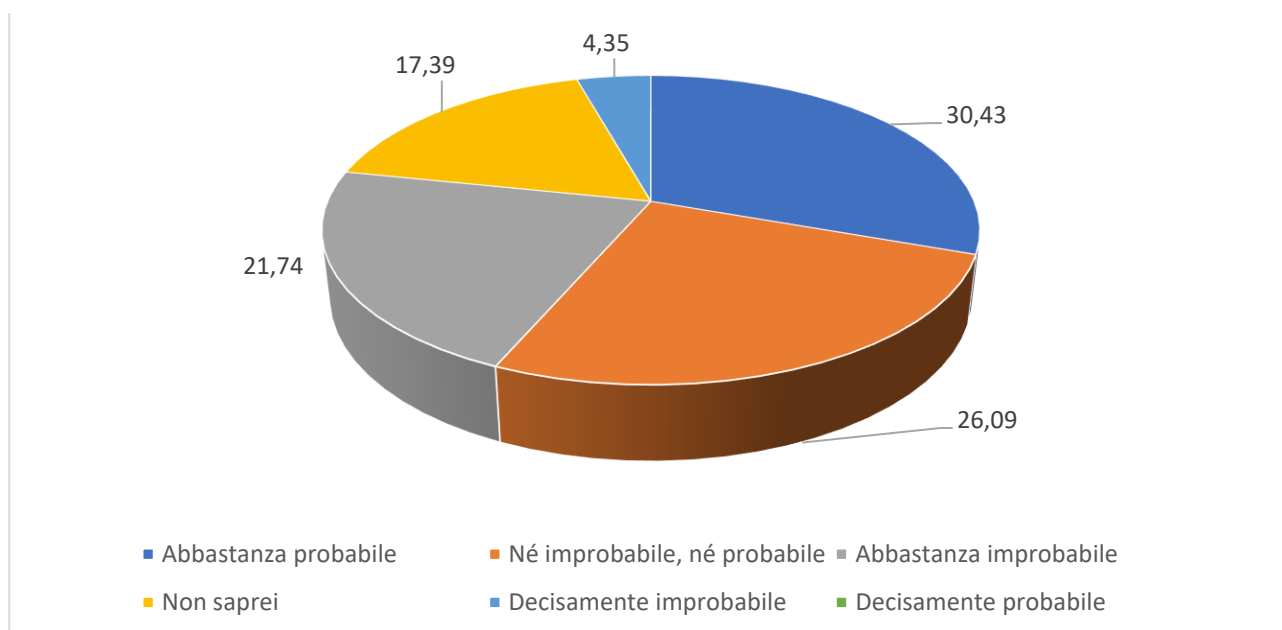
|  | <b>Competenze</b>  | <b>Valori assoluti</b> | <b>Valori %</b> |
|--|--|------------------------|-----------------|
| 1 <input type="checkbox"/> Conoscenze    | 1.1 <input type="checkbox"/> Conoscenze specialistiche limitate e/o imprecise          | 8                      | 34,78           |
|  | 1.2 <input type="checkbox"/> Competenze digitali e informatiche ridotte e/o scollegate | 6                      | 26,09           |
|  | 1.4 <input type="checkbox"/> Scarsa conoscenza delle lingue straniere                  | 6                      | 26,09           |
|  | 1.3 <input type="checkbox"/> Modesto livello di cultura generale                       | 0                      | /               |
| 2 <input type="checkbox"/> Abilità       | 2.3 <input type="checkbox"/> Pensiero critico assente o scarsa riflessività            | 6                      | 26,09           |
|  | 2.2 <input type="checkbox"/> Incapacità di considerare i contesti                      | 5                      | 21,74           |
|  | 2.1 <input type="checkbox"/> Difficoltà nella comprensione                             | 0                      | /               |
|  | 2.4 <input type="checkbox"/> Inadeguata capacità linguistica                           | 0                      | /               |
| 3 <input type="checkbox"/> Comportamento | 3.3 <input type="checkbox"/> Interessi e motivazioni deboli                            | 9                      | 39,13           |
|  | 3.4 <input type="checkbox"/> Bassa autostima e sicurezza di sé                         | 5                      | 21,74           |
|  | 3.2 <input type="checkbox"/> Scarsa autonomia e iniziativa                             | 3                      | 10,04           |
|  | 3.1 <input type="checkbox"/> Condotta inadeguata ai ruoli                              | 0                      | /               |
| 4 <input type="checkbox"/> Altro         |  | 6                      | 26,09           |

**Altro**

|  |                      |
|--|----------------------|
| Gli allievi incontrati nei colloqui selezione hanno un alto potenziale e non ne hanno consapevolezza. Gli allievi "ascoltati" e non colloquiati, perché amo "ascoltare" il mondo che mi circonda hanno pregiudizi e poco orientamento al lavoro                            | ████████████████████ |
| Poca conoscenza del mondo assicurativo   | ████████████████████ |
| Le persone incontrate hanno scarsissima percezione dell'organizzazione aziendale e sono molto indecise sul proprio futuro di studi (proseguimento o meno con la Magistrale). Inoltre, sono totalmente sprovviste nella compilazione del CV e nella gestione dei Job Social | ████████████████████ |
| Mancano competenze tecniche e pratiche su programmi e strumenti realmente utilizzati nel mondo del lavoro  | ████████████████████ |
| Scarsa conoscenza delle strutture e funzioni organizzative   | ████████████████████ |
| Solamente in alcuni la consapevolezza di ambiti e ruoli in azienda   | ████████████████████ |

**4. A seguito dei colloqui tenuti nella giornata del Career Day, con quale probabilità la Vostra azienda ha proceduto a finalizzare uno o più contratti di stage/assunzione?**

|                              | Valori assoluti | Valori % |
|------------------------------|-----------------|----------|
| Abbastanza probabile         | 7               | 30,43    |
| Né improbabile, né probabile | 6               | 26,09    |
| Abbastanza improbabile       | 5               | 21,74    |
| Non saprei                   | 4               | 17,39    |
| Decisamente improbabile      | 1               | 4,35     |
| Decisamente probabile        | 0               | /        |

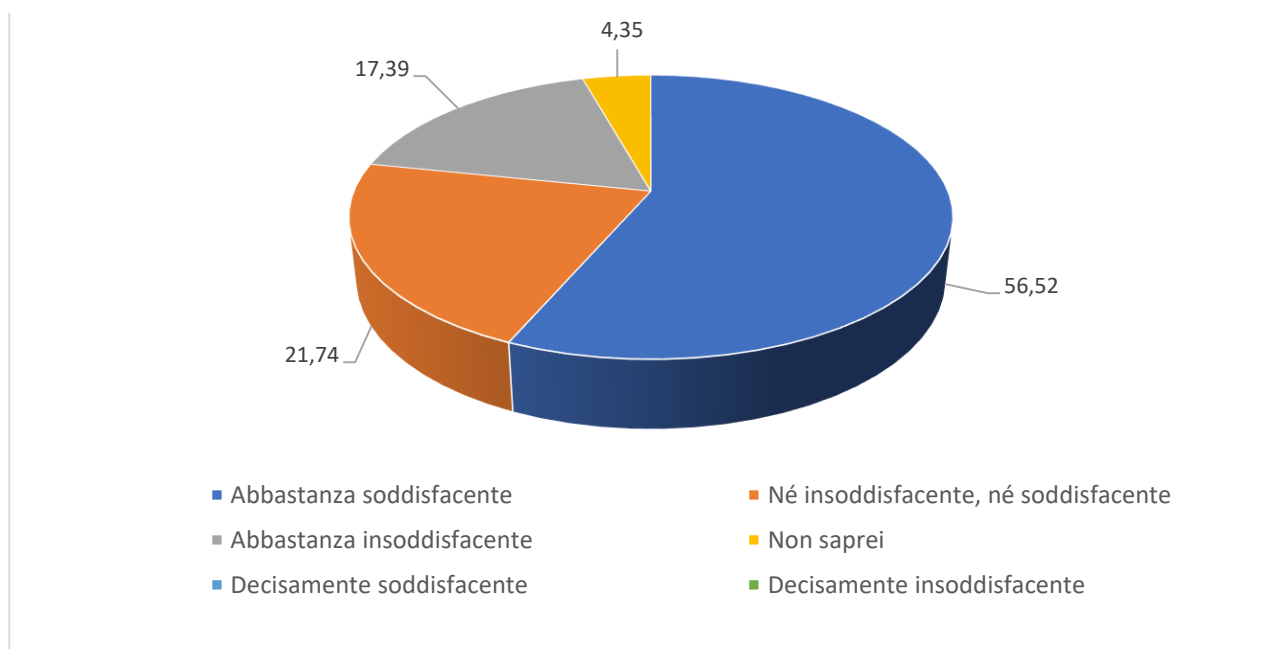


**Eventuali osservazioni**

|   |            |
|---|------------|
| In questo momento non abbiamo posizioni aperte ma sarà un piacere facilitare eventuali contatti con le aziende socie che ne faranno richiesta   | [REDACTED] |
| Vorrei incentivare la cne per stage e tirocini  | [REDACTED] |
| Tutti i colloqui svolti ci danno permesso di individuare un settore ben preciso nel quale inserire le risorse   | [REDACTED] |
| Abbiamo individuato un candidato papabile ed un paio di riserve su tot. dieci candidati intervistati  | [REDACTED] |
| Vogliono proseguire gli studi   | [REDACTED] |
| Quasi tutti i candidati incontrati erano interessati all'area Marketing e noi purtroppo non selezioniamo per quell'area   | [REDACTED] |
| I candidati incontrati non hanno la minima idea di cosa voglia dire lavorare in azienda, non sanno come proseguire gli studi e se vogliono farlo. Inoltre, non hanno skills negoziali e pochissima intelligenza emotiva | [REDACTED] |
| Ci sono dei profili interessanti meritevoli di attenzione e valutazione per l'inserimento in stage  | [REDACTED] |
| Ci riserviamo la possibilità di un secondo colloquio di approfondimento   | [REDACTED] |

**5. Complessivamente come valuta la qualità dei candidati intervistati nella giornata del Career Day?**

|                                      | Valori assoluti | Valori % |
|--------------------------------------|-----------------|----------|
| Abbastanza soddisfacente             | 13              | 56,52    |
| Né insoddisfacente, né soddisfacente | 5               | 21,74    |
| Abbastanza insoddisfacente           | 4               | 17,39    |
| Non saprei                           | 1               | 4,35     |
| Decisamente soddisfacente            | 0               | /        |
| Decisamente insoddisfacente          | 0               | /        |



**Eventuali osservazioni**

|  |                      |
|--|----------------------|
| I ragazzi hanno un alto potenziale. Suggesto di incentivare la loro consapevolezza   | ████████████████████ |
| Manca sufficiente consapevolezza di sé, visibilità degli sbocchi occupazionali, umiltà   | ████████████████████ |
| I candidati erano motivati ed informati sull'azienda   | ████████████████████ |
| I ragazzi colloquiati sono stati tutti educati ed hanno bene in mente cosa fare per il futuro. Idee chiare, motivazione e curiosità!                             | ████████████████████ |
| I candidati sono motivati e con buone basi teoriche, ma spesso con competenze operative da rafforzare, soprattutto su strumenti digitali e tecnologie specifiche | ████████████████████ |



## 7. Ha suggerimenti per le prossime edizioni del Career Day?

|    | Valori assoluti | Valori % |
|----|-----------------|----------|
| Sì | 14              | 60,87    |
| No | 9               | 39,13    |

|   |  |
|---|--|
| Ipotizzare di fare colloqui anche in modalità a distanza (online)   | ██████████                                   |
| Organizzerei il Career Day in un'area diversa per dare maggiore visibilità alle aziende e consentire una maggiore affluenza di ragazzi/e  | ██████████                                   |
| Proporre sale più spaziose e separate (non due aziende in una singola stanza)   | ██████████                                   |
| Migliorare la comunicazione con le aziende per quanto concerne l'organizzazione dell'evento   | ██████████                                   |
| Ricevere in anticipo i CV degli Studenti e fare feedback più efficaci e puntuali  | ████████████████████<br>████████████████████ |
| I ragazzi dovrebbero prima incontrare le aziende su una **** generica e poi si presentano a fare i colloqui di selezione nel Career Day. Organizzare dei break tra le aziende partecipanti. Pausa pranzo: almeno 45 minuti nello stesso orario. I CFU darli dopo che hanno svolto i colloqui di selezione per incentivare la partecipazione   | ████████████████████                         |
| Realizzare colloqui di gruppo, al fine di implementare sinergie   | ████████████████████                         |
| Verificare la presenza effettiva dei candidati qualche giorno prima. Dare la possibilità alle aziende di fare un pre-screening  | ██████████                                   |
| Lo spazio dedicato all'evento non è comodamente raggiungibile dai candidati. Inoltre, lo spazio in condivisione con altra azienda non permette la giusta riservatezza durante i colloqui. Rispetto alle prenotazioni, gli assenti sono stati pari al 50%. L'apertura del Career Day potrebbe essere gestita in meno tempo per dare modo ai colloqui di essere gestiti in mattinata e non nel pomeriggio, tempo in cui abbiamo ricevuto solo due candidati (non in elenco) | ██████████                                   |
| Spazi troppo contingentati. Ogni azienda dovrebbe avere il suo box/stanza riservata anche per questioni di privacy. Assicurare un collegamento a Internet   | ████████████████████                         |
| Attenzione agli overlap tra gli appuntamenti dei candidati  | ████████████████████                         |
| No. Credo stiate svolgendo un ottimo lavoro   | ████████████████████                         |
| Potrebbe essere utile una maggiore visibilità pre-evento dei profili dei candidati per facilitare i colloqui mirati   | ████████████████████                         |
| Ricevere in anticipo pianificazione e curricula dei candidati   | ████████████████████<br>██████████           |