

Badanie pracodawców

(edycja 2018)

Akademickie Centrum Karier oprócz Monitoringu Karier Zadań Zawodowych Absolwentów prowadzi również badania pracodawców. Kwestionariusz ankiety został rozesłany do pracodawców, do których kontakty ACK zbiera na przestrzeni całego roku. Są to firmy współpracujące z Uniwersytetem Opolskim w różnej formie, poczynając od tych, które mają podpisane umowy o współpracy, kończąc na tych, którzy publikują oferty pracy za pośrednictwem ACK.

Pierwsze zaproszenie do badania zostało wysłane 19 grudnia 2017 roku, a dane zbierane były do 16 stycznia 2018 roku. Ankietę do końca wypełniło 43 pracodawców, jednak liczba odpowiedzi na poszczególne pytania była różna, ponieważ niektórzy z pracodawców rezygnowali z wypełniania w trakcie. I tak na przykład na pytanie o nazwę sektora gospodarki, który najlepiej odzwierciedla profil działalności firmy/instytucji, odpowiedziało aż 94 pracodawców. Najwięcej z nich (30,9%) określiło profil swojej działalności jako pozostała działalność usługowa, komunalna społeczna i indywidualna, znacznie mniej osób zadeklarowało już handel i naprawy (11,7%), pracę w administracji publicznej i ochronie narodowej, ubezpieczenia społeczne i zdrowotne (10,6%), przetwórstwo przemysłowe (9,6%), ochrona zdrowia i pomoc społeczna (9,6%) oraz edukacja (8,5%).

Większość z tych firm (30%) to mikroprzedsiębiorstwa, czyli zatrudniające najwyżej 10 osób. Nieco mniej z nich to duże firmy zatrudniające powyżej 250 osób (26,7%) oraz małe przedsiębiorstwa, czyli zatrudniające od 10-49 osób (25,6%), najmniej było średnich przedsiębiorstw, czyli zatrudniających od 50 do 249 osób (16,7%). Nie we wszystkich z tych firm pracują absolwenci Uniwersytetu Opolskiego. Pracują oni (lub niedawno pracowali) w 65,6% badanych firm, w 39,8% firm studenci UO odbywali praktykę lub staż. 80,6% badanych firm niedawno rekrutowało pracowników z wyższym wykształceniem.

Możliwości współpracy firm z Uniwersytetem Opolskim

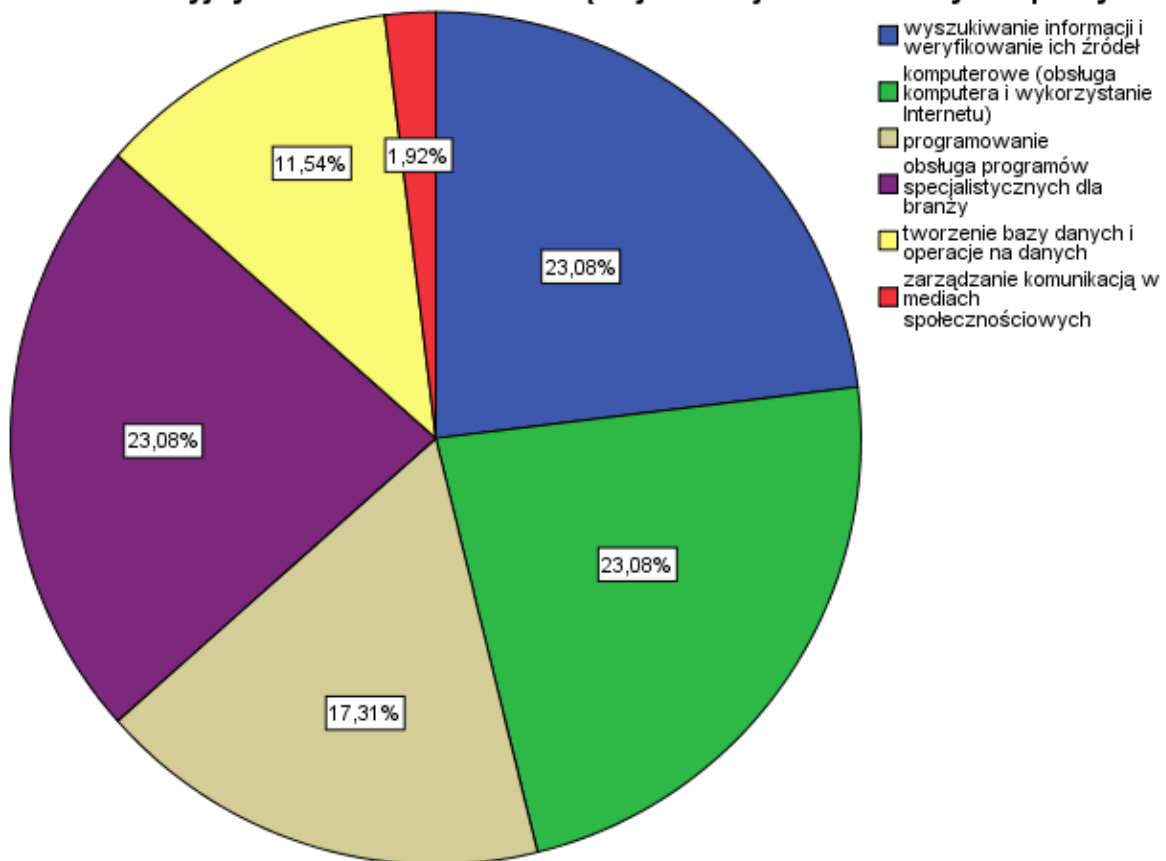
Większość firm jest też zainteresowana współpracą z UO na różnych polach np. certyfikowanych szkoleń prowadzących do uzyskania kwalifikacji (57,5%), szkoleń lub zajęć warsztatowych dostosowanych do standardów Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju w zakresie uzyskiwania i weryfikacji kompetencji (43,1%), dodatkowych zajęć dla studentów realizowanych wspólnie przez pracowników firmy i uniwersytetu (61,1%), dodatkowych zajęć praktycznych dla studentów w formie warsztatowej (61,1%), wizyt studyjnych w firmie (70,4%), prowadzenia zajęć praktycznych na uniwersytecie (65,3%), udział przedstawicieli firmy w konsultacjach zmian w programach studiów (62,5%), przyjęcia studentów na staż lub praktykę bezpłatną (87,7%), przyjęcie studentów na płatny staż bądź praktykę (65,3%), wspólnej aplikacji o grant (59,7%). Pojawiły się również pojedyncze propozycje innych form współpracy np.:

- badania laboratoryjne z zakresu mechaniki gruntowej,
- dzielenie się wiedzą naukową z uczniami szkoły,
- wpływanie na kształt rynku pracy w zgodzie z rzeczywistymi potrzebami,
- kształcenie kadry medycznej, współpraca w zakresie projektów naukowych, współpraca w aplikowaniu o środki PRO i funduszy Norweskich,
- pisanie prac dyplomowych we współpracy z firmą,
- przedstawienie oferty pracy w formie wykładu lub spotkania ze studentami na uczelni, studia doktoranckie dla nauczycieli, szkolenia miękkie dotyczące bezpieczeństwa w sieci.

Wiedza, postawy i kompetencje w opinii pracodawców najbardziej cenione na rynku pracy

W kolejnej części badania pracodawcy zostali poproszeni o uszeregowanie kompetencji według tego, jak w ich opinii są one cenione na rynku pracy. Poniżej znajdują się procentowe zestawienia kompetencji, które zostały przez badanych pracodawców umieszczone na szczycie listy.

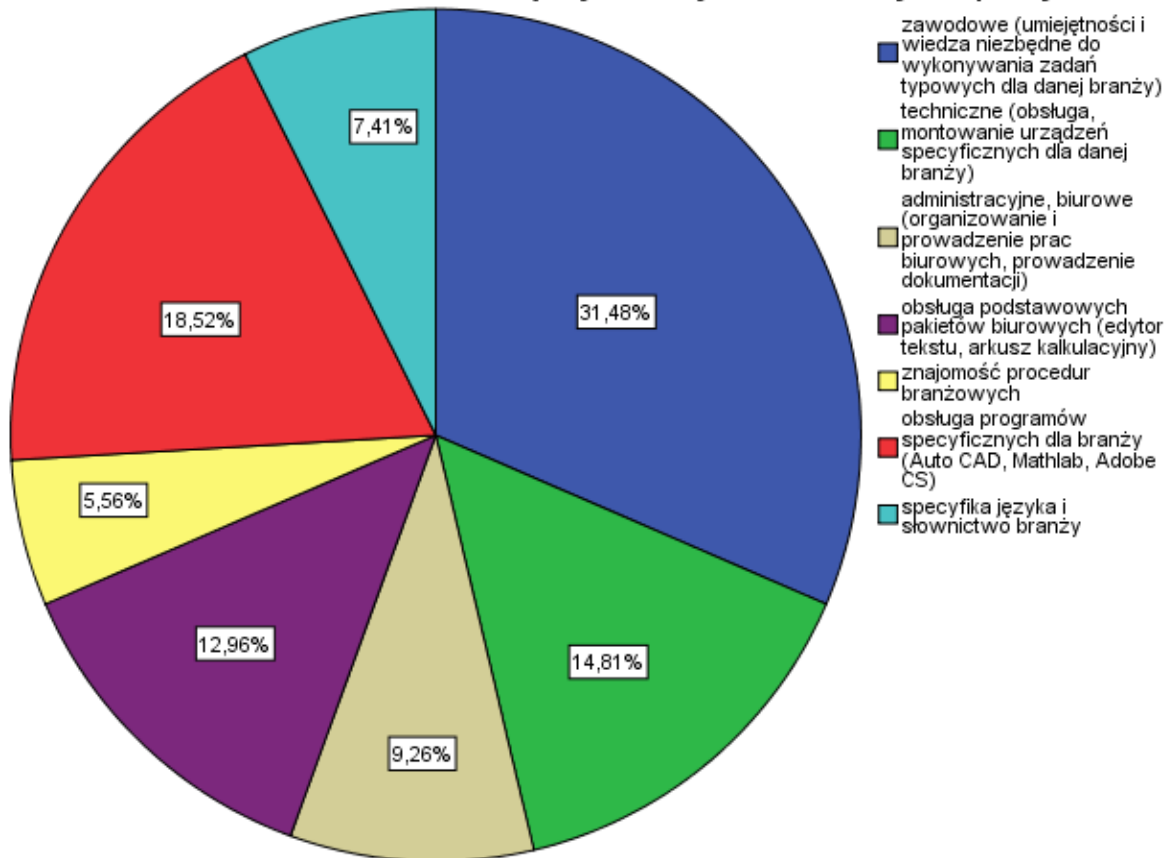
[Ranguj 1] Jakie wiedza, postawy i kompetencje informatyczne i technologii komunikacyjnych Państwa zdaniem są najbardziej cenione na rynku pracy?



W ramach kompetencji informatycznych i technologicznych, odpowiedzi rozłożyły się na jedynie 6 opcji wyboru. Po 23,08% respondentów wskazało jako najważniejsze wyszukiwanie informacji i weryfikowanie źródeł, obsługę programów specjalistycznych dla branży oraz obsługę komputera i wykorzystanie internetu w ogóle. Nieco mniej osób (17,31%) uznało za najważniejszą umiejętność

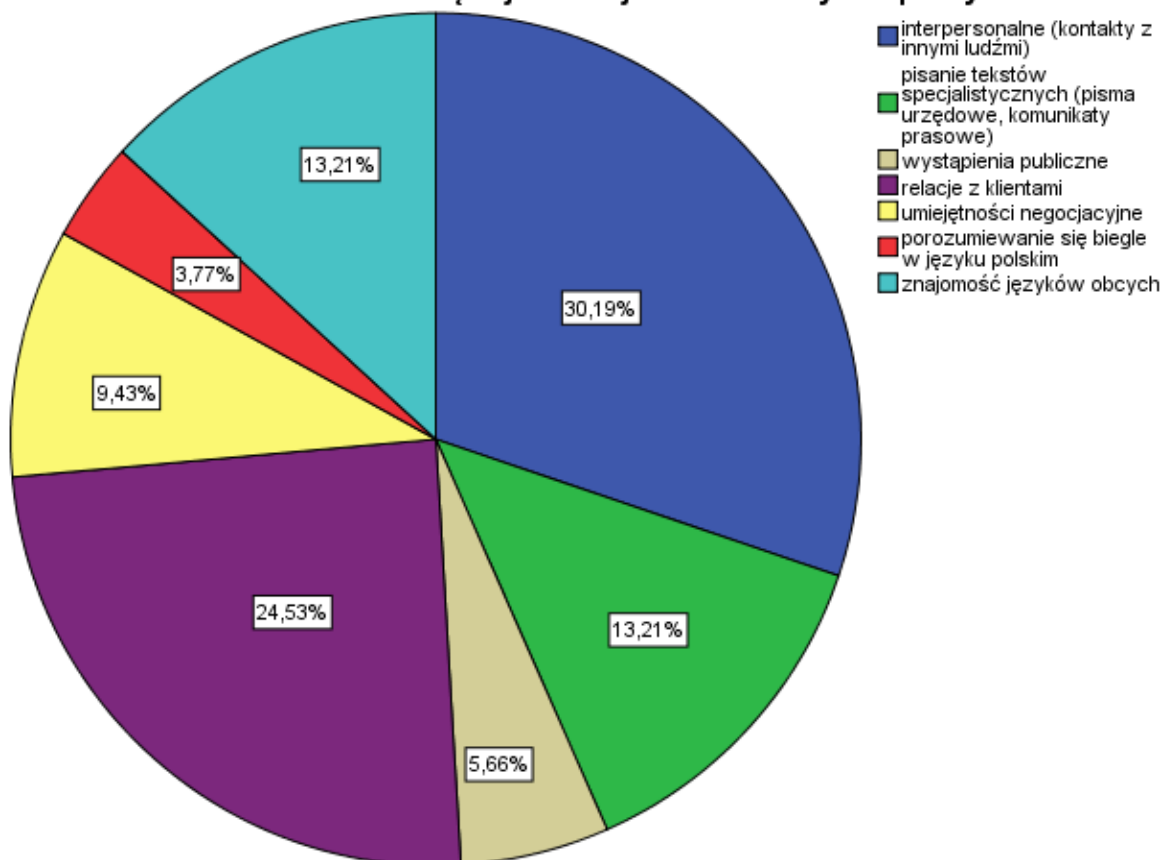
programowania, 11,54% tworzenie baz danych i operacje na danych natomiast jedynie 1,92% zarządzanie komunikacją w mediach społecznościowych.

[Ranguj 1] Jaką wiedzę, postawy i kompetencje zawodowe, techniczne i branżowe Państwa zdaniem są najbardziej cenione na rynku pracy?



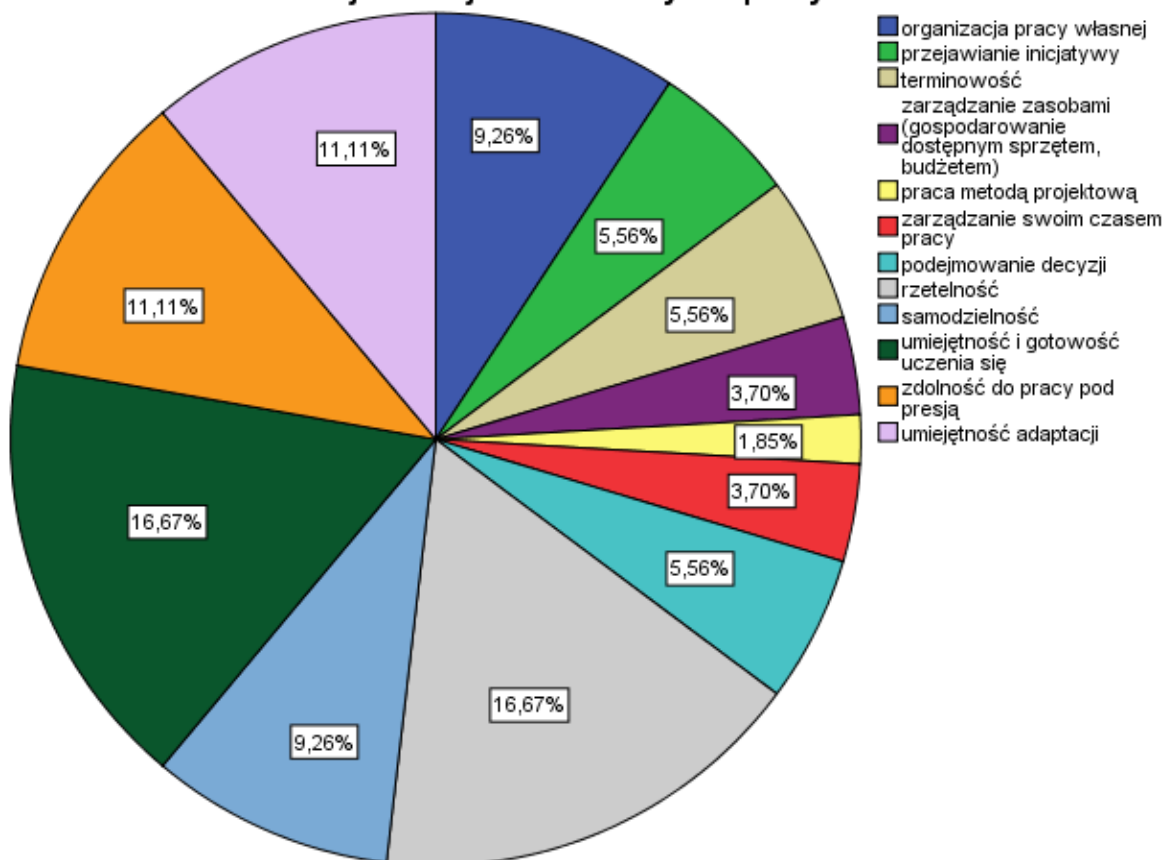
W opinii pracodawców w obszarze kompetencji zawodowych, technicznych i branżowych, najbardziej cenione są te związane bezpośrednio z zawodem, czyli umiejętności i wiedza niezbędne do wykonywania zadań typowych dla danej branży, 31,48% badanych wskazało je na pierwszym miejscu, a także związane z obsługą programów specyficznych dla branży - 19,52% wskazań - z kwestiami technicznymi (obsługa, montowanie urządzeń specyficznych dla danej branży) 14,81% wskazań na pierwszym miejscu, ważna jest też obsługa podstawowych pakietów biurowych, co wskazało 12,96% badanych.

[Ranguj 1] Jakie wiedza, postawy i kompetencje komunikacyjne i interpersonalne Państwa zdaniem są najbardziej cenione na rynku pracy?



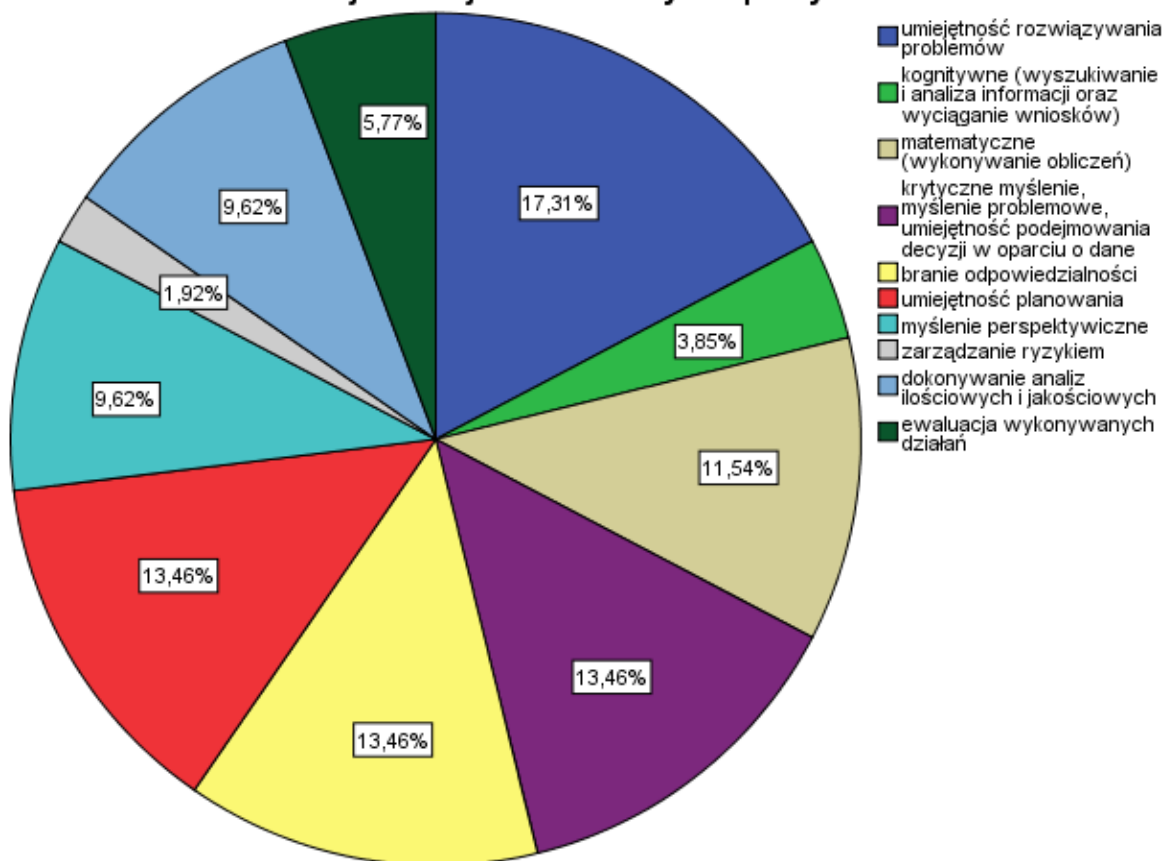
Wśród wiedzy, postaw i kompetencji komunikacyjnych i interpersonalnych najbardziej cenione są te związane z kontaktowaniem się z ludźmi. 30,19% badanych wskazało je na pierwszym miejscu, nieco mniej osób, bo 24,53% za najważniejsze uznało relacje z klientami, natomiast po 13,21% znajomość języków obcych oraz kwestii specjalistycznych takich jak np. pisanie pism urzędowych i komunikatów prasowych.

[Ranguj 1] Jakie wiedza, postawy i kompetencje osobiste Państwa zdaniem są najbardziej cenione na rynku pracy?



W kwestii wiedzy, postaw i kompetencji osobistych wskazania badanych były bardziej zróżnicowane niż w poprzednich pytaniach. Najwięcej, bo 16,67% osób wskazało po równo umiejętność i gotowość uczenia się oraz zarządzanie swoim czasem. Nieco mniej osób, bo 11,11% jako najważniejsze wskazało zdolność pracy pod presją oraz umiejętność adaptacji. Pozostałe odpowiedzi uzyskały mniej niż 10 % wskazań na pierwszym miejscu.

[Ranguj 1] Jakie wiedza, postawy i kompetencje analityczne Państwa zdaniem są najbardziej cenione na rynku pracy?

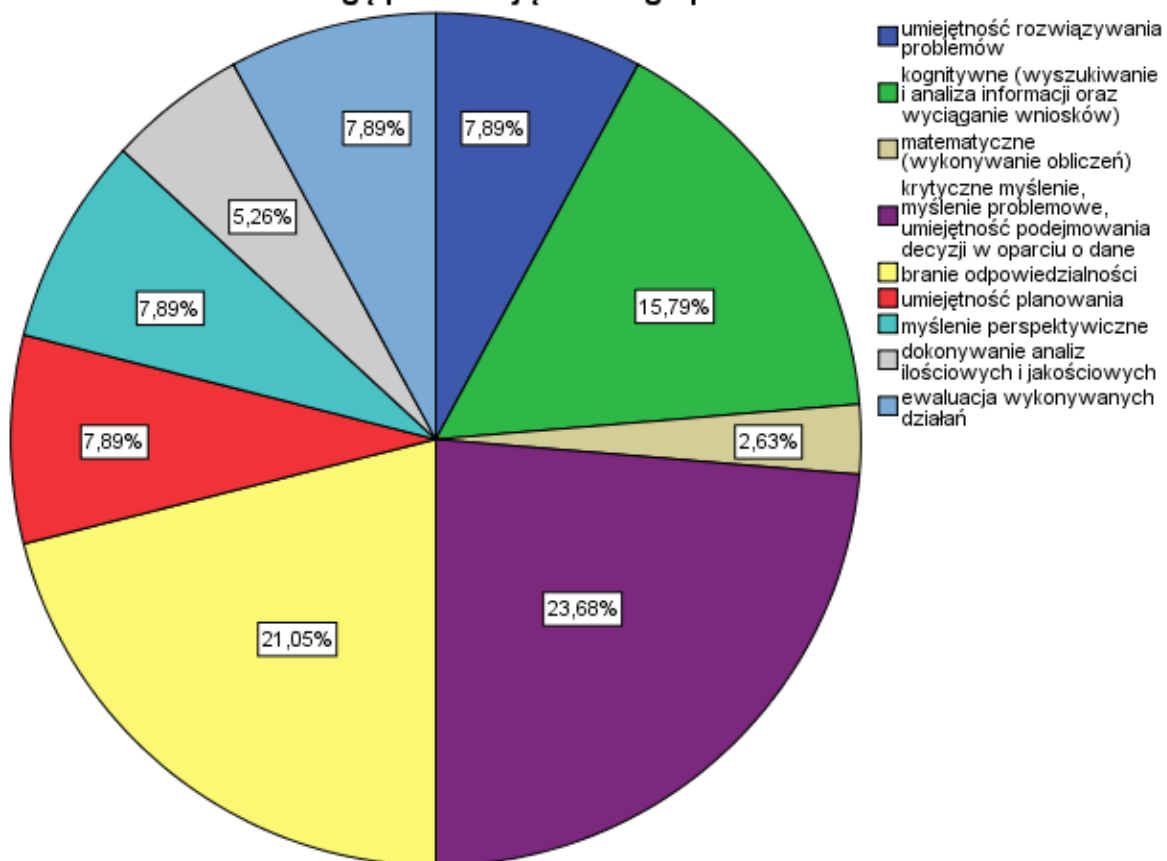


W kwestii kompetencji analitycznych odpowiedzi również są dość rozproszone. Najczęściej jako najważniejsza wskazywana była umiejętność rozwiązywania problemów, wybrało ją 17,31% badanych. Po 13,46% wskazało jako najważniejsze myślenie problemowe, umiejętność podejmowania decyzji w oparciu o dane, branie odpowiedzialności oraz umiejętność planowania.

Wiedza, postawy i kompetencje cenione przez pracodawców przy poszukiwaniu nowego pracownika

W kolejnej części kwestionariusza, pracodawcy zostali również poproszeni o zadeklarowanie, na jakie cechy pracowników oni sami zwracają uwagę, przy poszukiwaniu nowych pracowników. Poniżej przedstawione są procentowe zestawienia wiedzy, postaw i kompetencji, które pracodawcy umieszczali na szczycie rankingu.

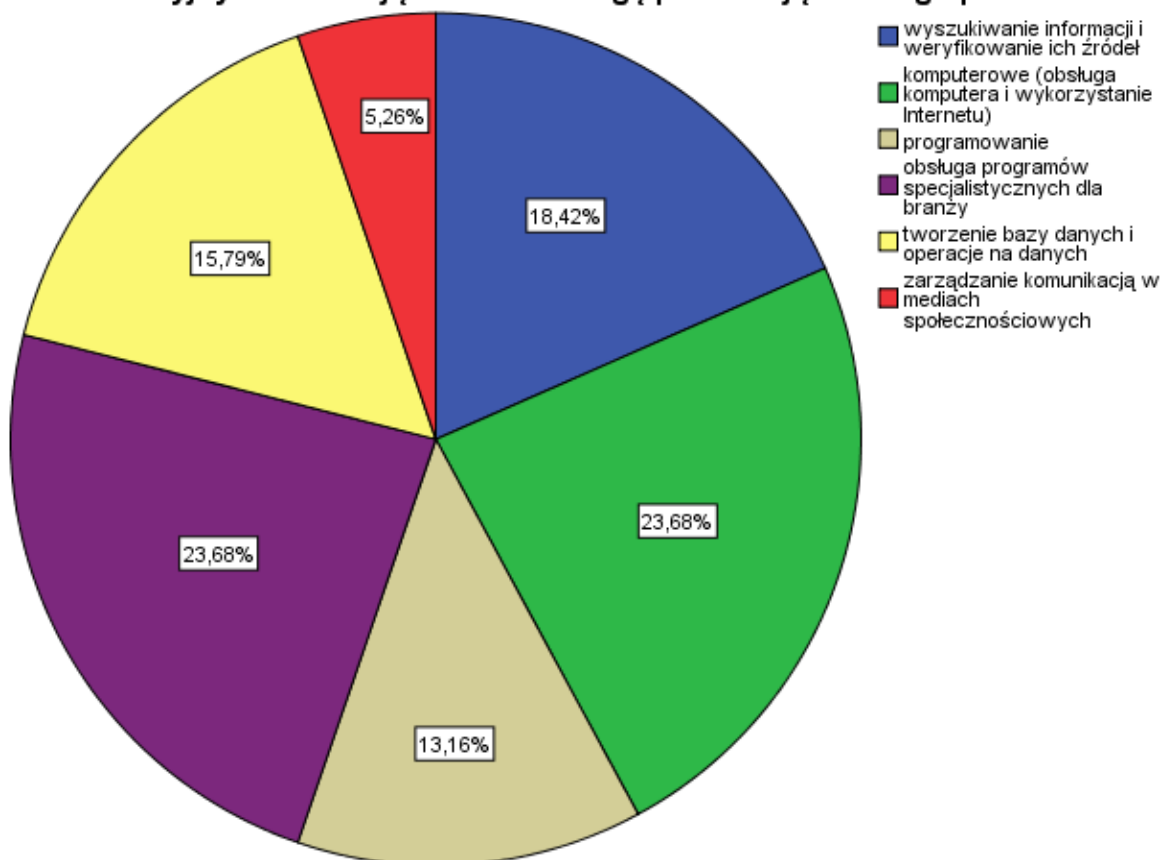
[Ranguj 1] Na jaką wiedzę, postawy i kompetencje analityczne zwracają Państwo uwagę poszukując nowego pracownika?



W obszarze kompetencji analitycznych odpowiedzi skupione są w trzech głównych kategoriach, a reszta jest mocno rozdrobniona. Najważniejsze dla pracodawców jest

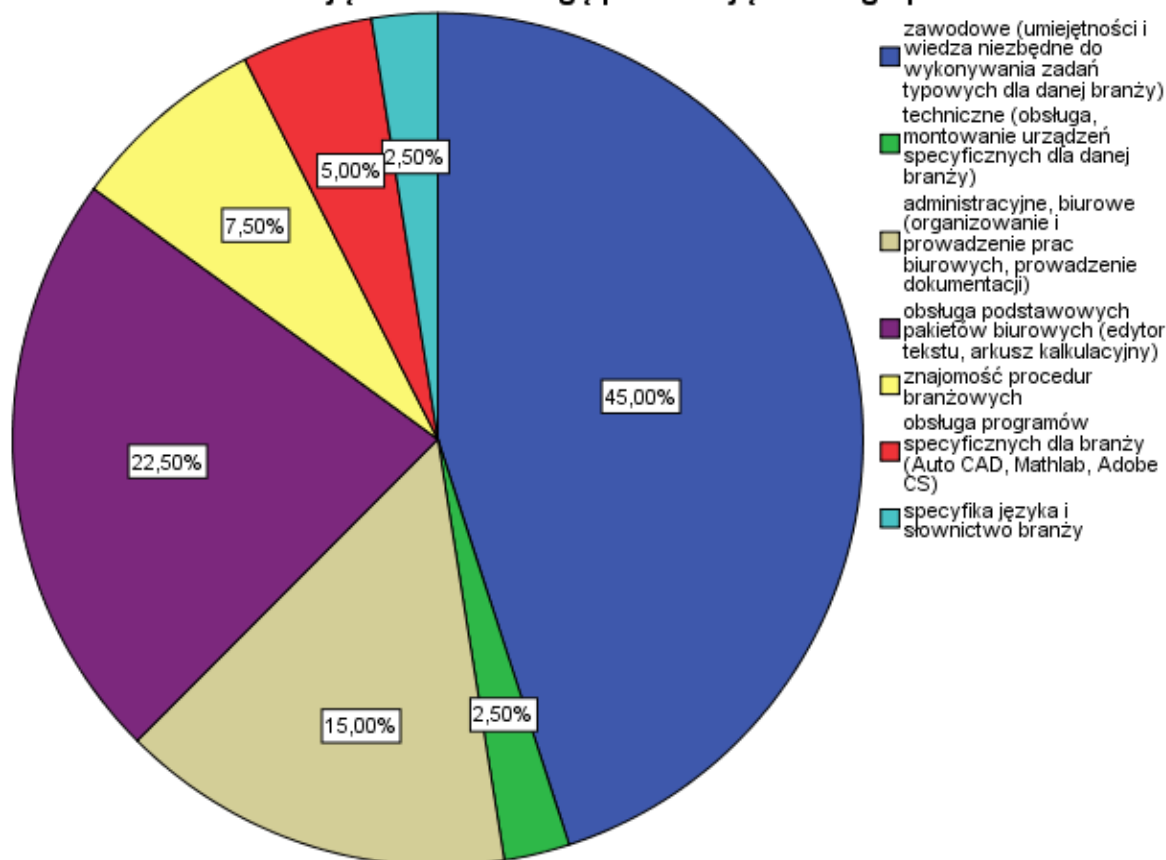
w tym przypadku myślenie problemowe oraz branie na siebie odpowiedzialności. Te kompetencje na szczycie rankingu umieściło odpowiednio 23,68% oraz 21,05% pracodawców. Natomiast 15,79% pracodawców jako najbardziej poszukiwane przez siebie, wskazuje kompetencje kognitywne, czyli wyszukiwania i analizy informacji oraz wyciągania wniosków. Po 7,89% wskazań uzyskały też umiejętność planowania, myślenie perspektywiczne, ewaluacja działań oraz umiejętność rozwiązywania problemów.

[Ranguj 1] Na jaką wiedzę, postawy i kompetencje informatyczne i technologii komunikacyjnych zwracają Państwo uwagę poszukując nowego pracownika?



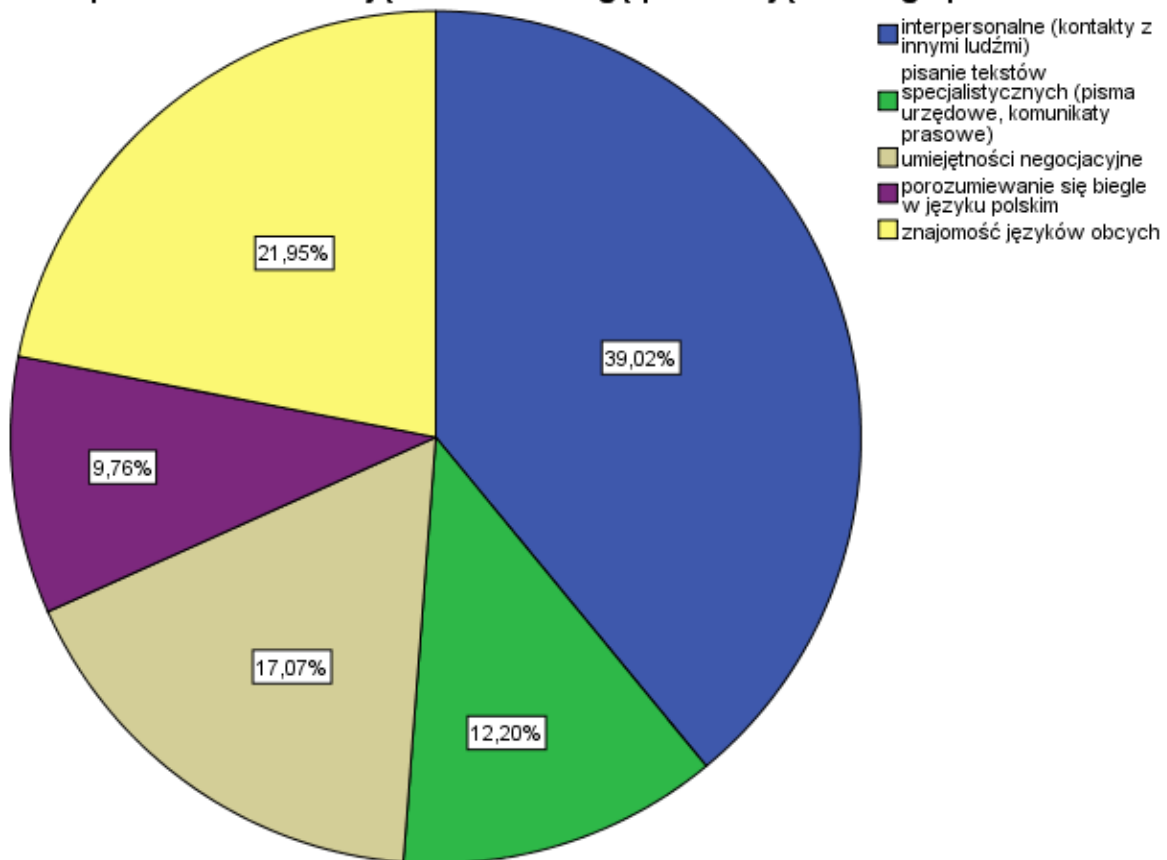
W obszarze wiedzy, kompetencji i umiejętności związanych z informatyką i technologiami komunikacyjnymi odpowiedzi są nieco bardziej rozłożone między poszczególne kategorie. Najbardziej cenione są wiedza, kompetencje i umiejętności obsługi programów specjalistycznych dla branży (23,68%), komputerowe (23,68%), wyszukiwania informacji i weryfikowanie źródeł (18,42%), tworzenia baz danych i operacji na danych (15,79%), programowania i obsługi programów (13,16%).

[Ranguj 1] Na jaką wiedzę, postawy i kompetencje zawodowe, techniczne i branżowe zwracają Państwo uwagę poszukując nowego pracownika?



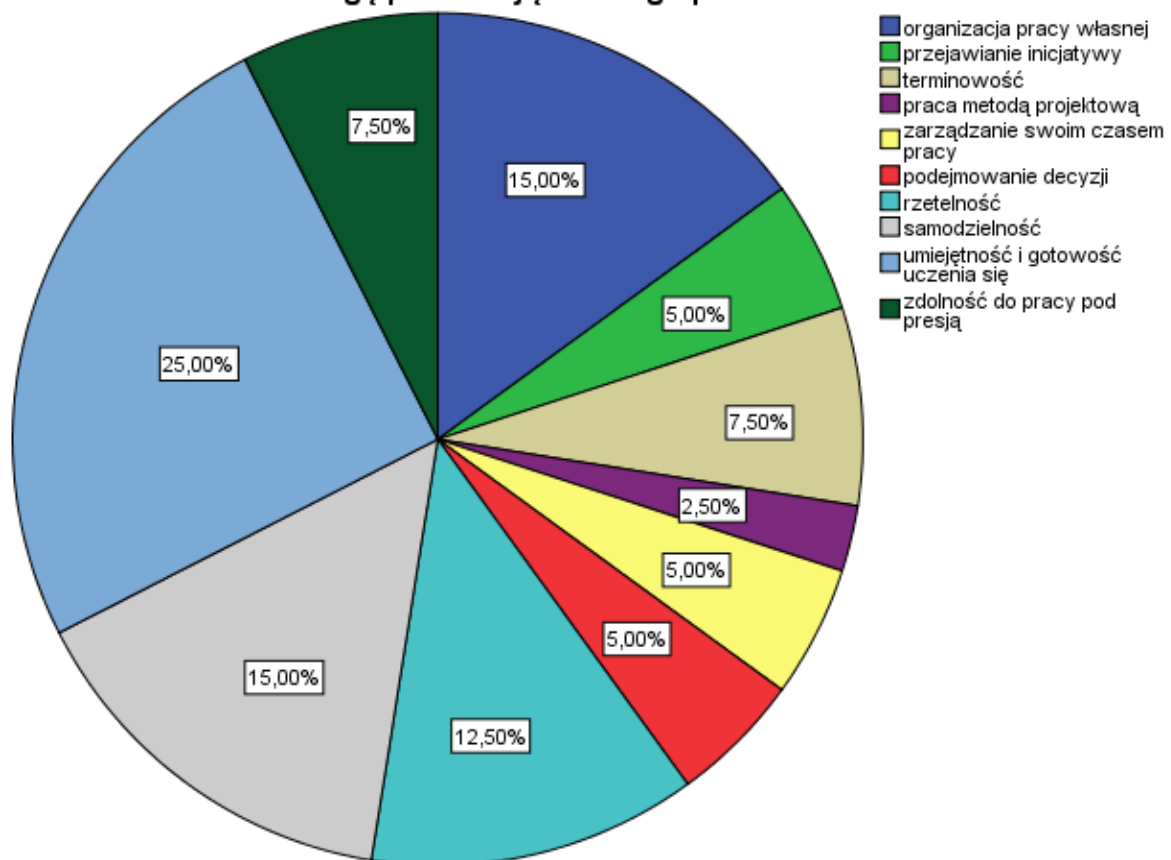
45% z nich na pierwszym miejscu wskazała kwestie zawodowe, czyli umiejętności i wiedzę niezbędne do wykonywania zadań typowych dla danej branży. Jest to o 14% więcej wskazań dla tej odpowiedzi niż w przypadku pytania o kompetencje cenione na rynku pracy w ogóle. Duża część pracodawców, 22,50% wskazała też obsługę podstawowych programów biurowych jak np. arkusz kalkulacyjny, edytor tekstu itd. Już w tym przypadku jest to o ponad 8% więcej wskazań niż w przypadku kompetencji uznawanych za ważne na rynku ogólnie. 15% wskazało również prowadzenie prac biurowych jako to na co zwraca uwagę przy zatrudnianiu pracowników, jest to o prawie 6% więcej niż w przypadku odpowiedzi dotyczących rynku w ogólności.

[Ranguj 1] Na jaką wiedzę, postawy i kompetencje komunikacyjne i interpersonalne zwracają Państwo uwagę poszukując nowego pracownika?



Pracodawcy zapytani o to na jakie cechy oni sami zwracają uwagę przy zatrudnianiu nowych pracowników, jako najważniejsze wskazali kontakty z ludźmi, (39,02%), znajomość języków obcych wskazało 21,95% badanych pracodawców, 17,07% umiejętności negocjacyjne, natomiast 12,20% umiejętność pisania tekstów specjalistycznych jak np. pism urzędowych, komunikatów prasowych itd., 9,76% zadeklarowało, że największą uwagę zwraca na umiejętność porozumiewania się biegle w języku polskim.

[Ranguj 1] Na jaką wiedzę, postawy i kompetencje osobowe zwracają Państwo uwagę poszukując nowego pracownika?

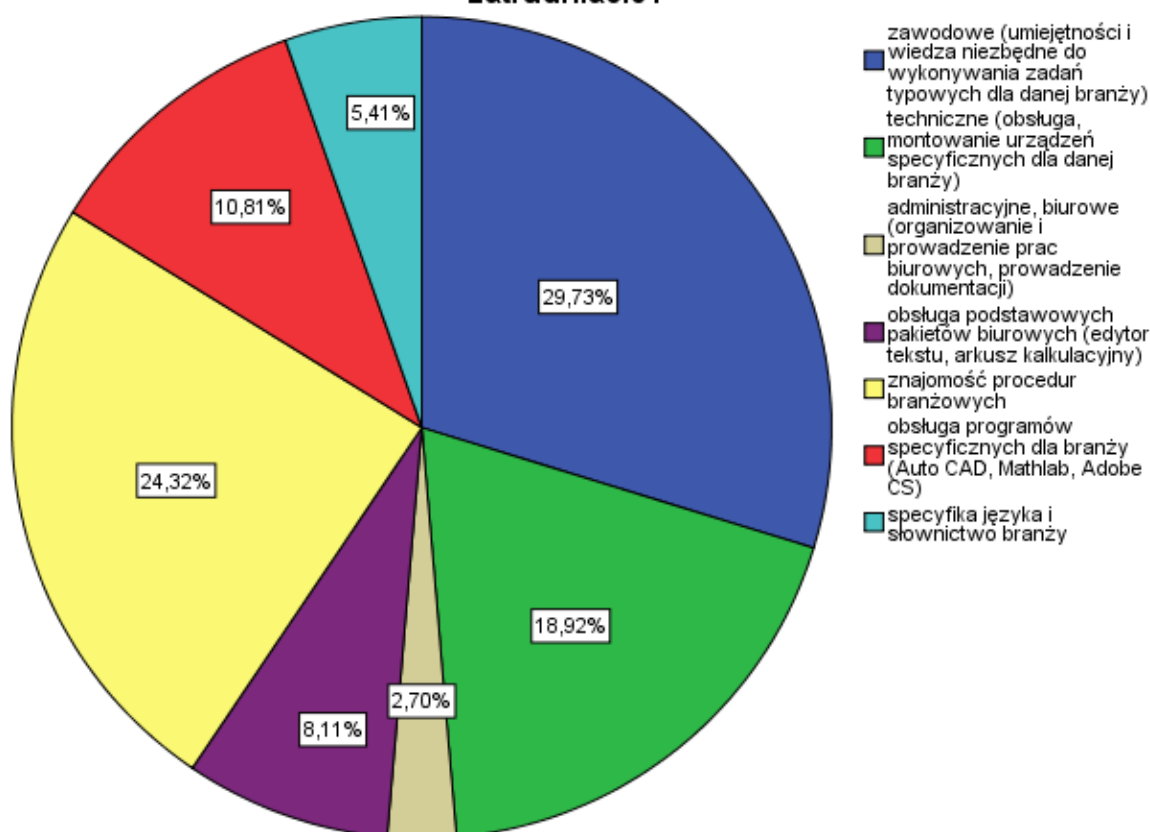


Największy odsetek pracodawców przy zatrudnianiu nowych pracowników największą uwagę zwraca na umiejętność i gotowość uczenia się (25%) w drugiej kolejności najistotniejsze są organizacja pracy własnej i praca metodą projektową, te umiejętności ceni sobie po 15% badanych pracodawców. Znaczący odsetek (12,5%) wskazuje też na rzetelność potencjalnych pracowników.

Wiedza, postawy i kompetencje cenione u zatrudnionych pracowników z wyższym wykształceniem

Pracodawcy zostali również poproszeni o określenie jakie wiedzę, postawy i kompetencje, cenią sobie najbardziej u pracowników już u siebie zatrudnionych. Zostali oni poproszeni o uporządkowanie odpowiedzi w kolejności od tych, które cenią najbardziej do tych, które cenią najmniej. Poniżej zostały przedstawione zestawienia statystyczne dla cech, które pracodawcy umieścili na szczycie listy.

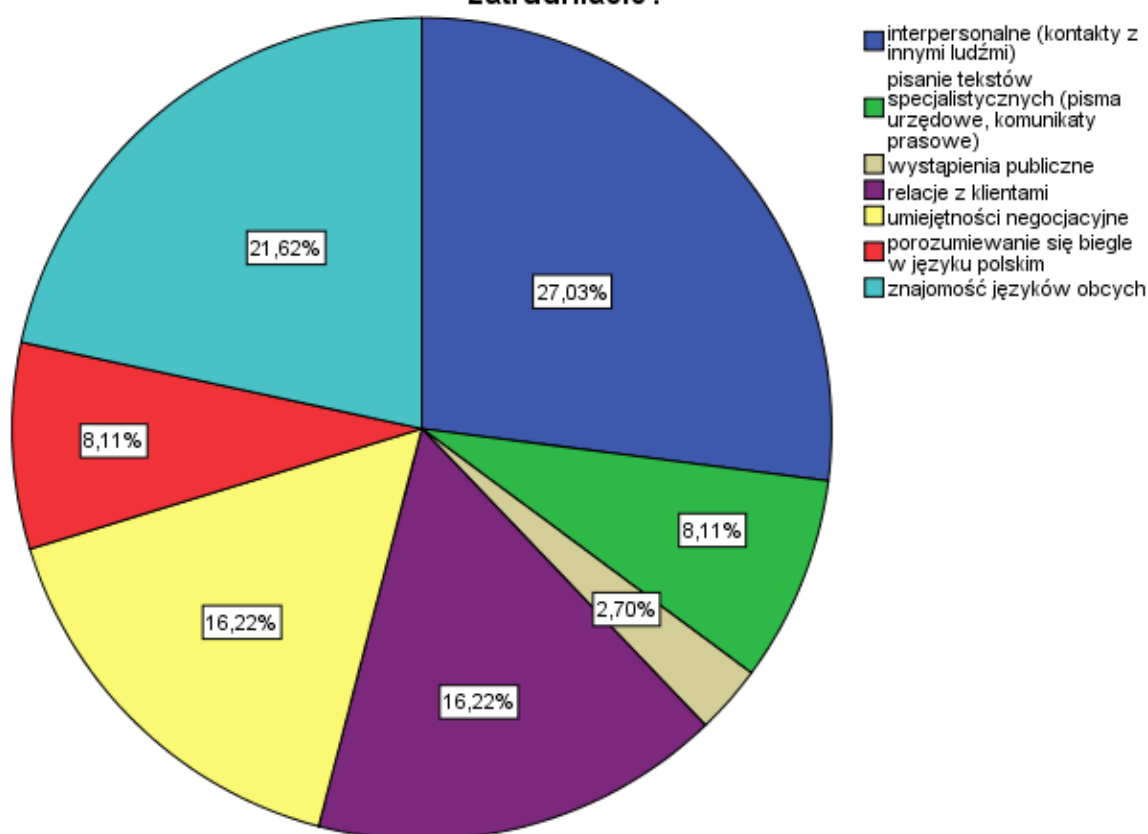
[Ranguj 1] Jaką wiedzę, postawy, kompetencje zawodowe, techniczne i branżowe cenią Państwo u pracowników z wyższym wykształceniem, których zatrudniacie?



W obszarze wiedzy, postaw i kompetencji zawodowych, technicznych i branżowych odpowiedzi pracodawców skupiają się na trzech odpowiedziach. 29,73%, czyli niemal jedna trzecia badanych, ceni u swoich pracowników wiedzę i kompetencje

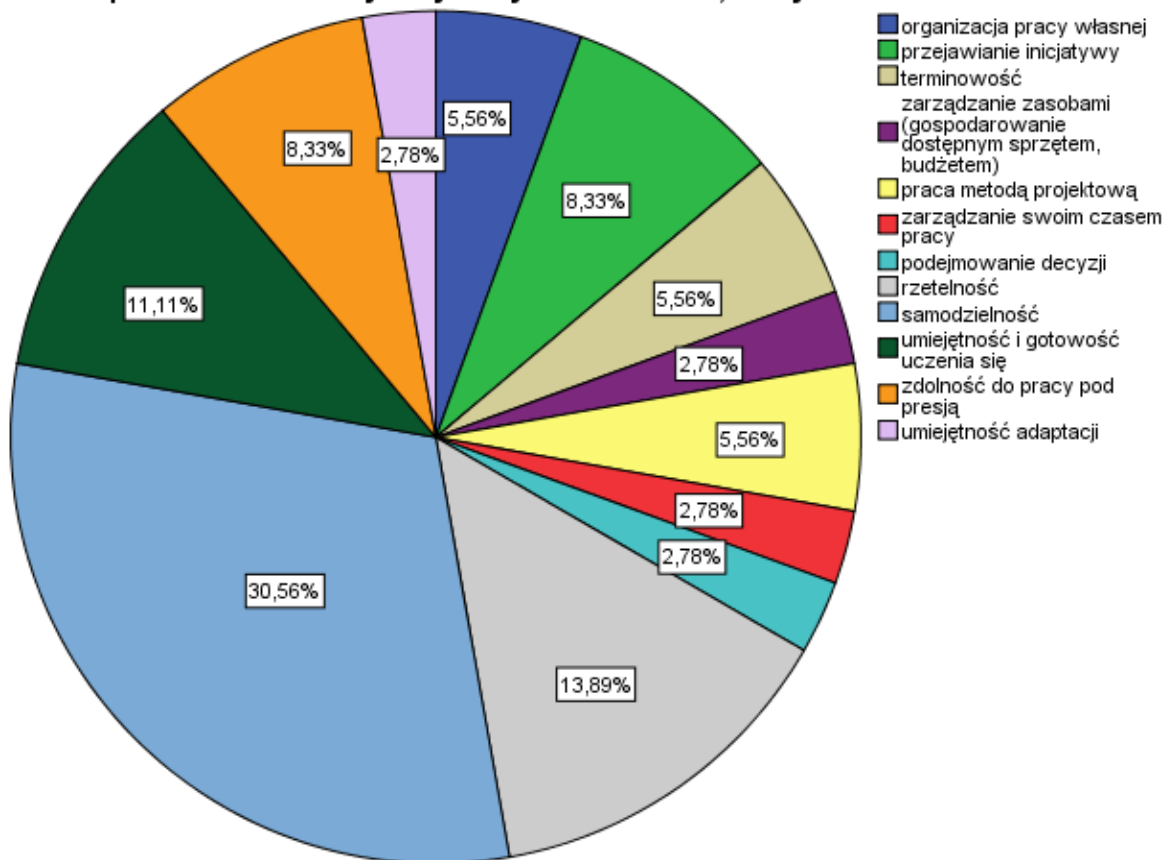
branżowe, drugą najczęściej wskazywaną odpowiedzią była znajomość procedur branżowych, a trzecią kompetencje techniczne związane z branżą (18,92%), dla 10,81% pracodawców, najistotniejsza jest znajomość programów branżowych.

[Ranguj 1] Jaką wiedzę, postawy, kompetencje komunikacyjne i interpersonalne cenią Państwo u pracowników z wyższym wykształceniem, których zatrudniacie?



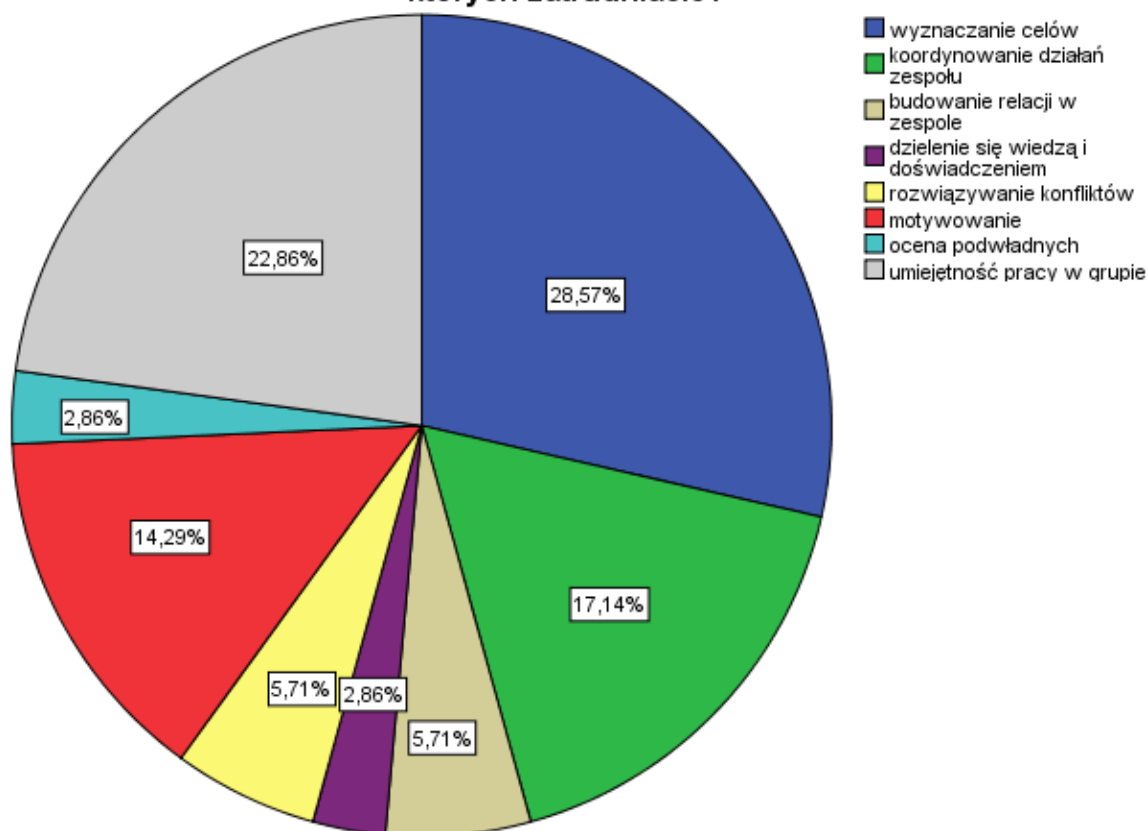
W kwestii wiedzy, postaw i kompetencji komunikacyjnych i interpersonalnych odpowiedzi są bardziej zróżnicowane, jednak również tutaj można wyróżnić dwie, szczególnie często wybierane przez pracodawców. 27,03% ceni sobie wiedzę, postawy i kompetencje interpersonalne, natomiast 21,62% znajomość języków obcych. Nieco mniejszy odsetek pracodawców (po 16,22%) wskazał na relacje z klientami oraz umiejętności negocjacyjne. Pozostałe odpowiedzi uzyskały mniej niż 10% wskazań.

[Ranguj 1] Jaką wiedzę, postawy, kompetencje osobiste cenią Państwo u pracowników z wyższym wykształceniem, których zatrudniacie?



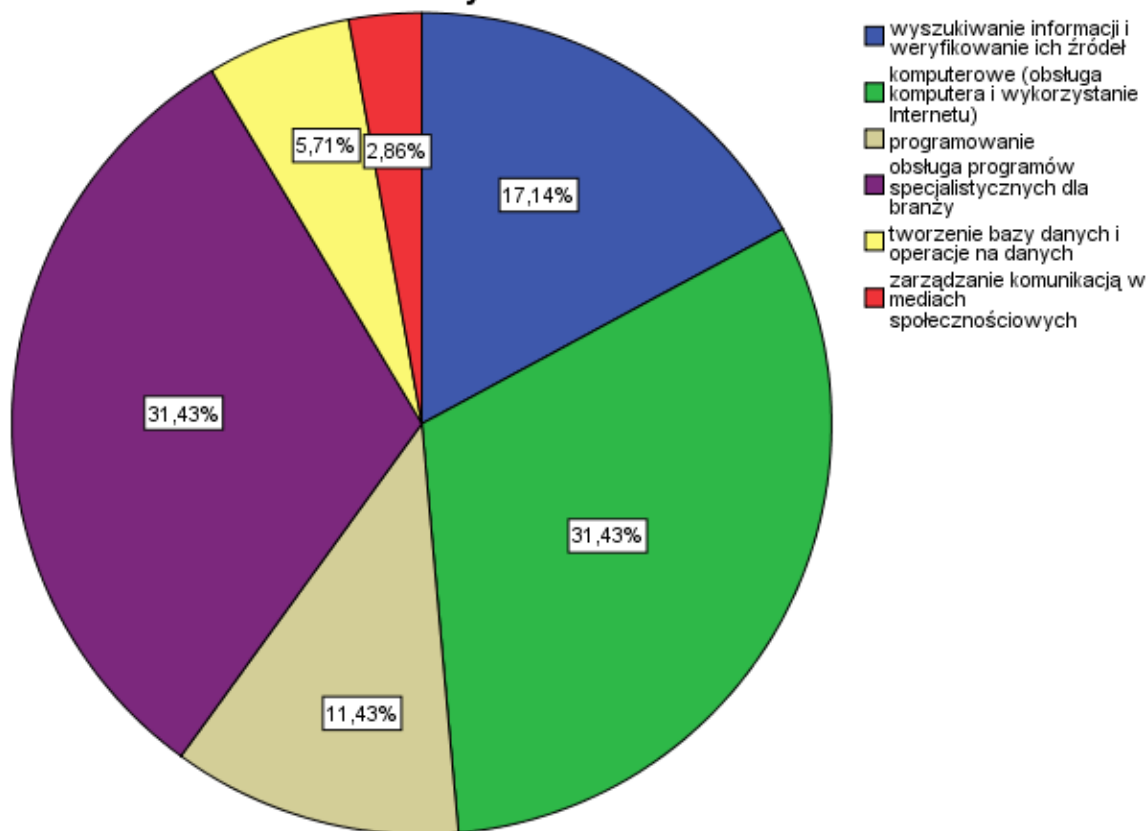
W kwestii wiedzy, postaw i kompetencji osobistych, które cenią sobie pracodawcy, odpowiedź *samodzielność* wyraźnie wybija się na pierwszy plan, ponieważ wybrało ją 30,56% badanych. Pozostałe odpowiedzi rozłożyły się pomiędzy różne kategorie. Jeszcze tylko dwie inne, uzyskały więcej niż 10% wskazań. Były to rzetelność (13,89%) oraz umiejętność i gotowość uczenia się (11,11%).

[Ranguj 1] Jaką wiedzę, postawy, kompetencje pracy w zespole komunikacyjne i interpersonalne cenią Państwo u pracowników z wyższym wykształceniem, których zatrudniacie?



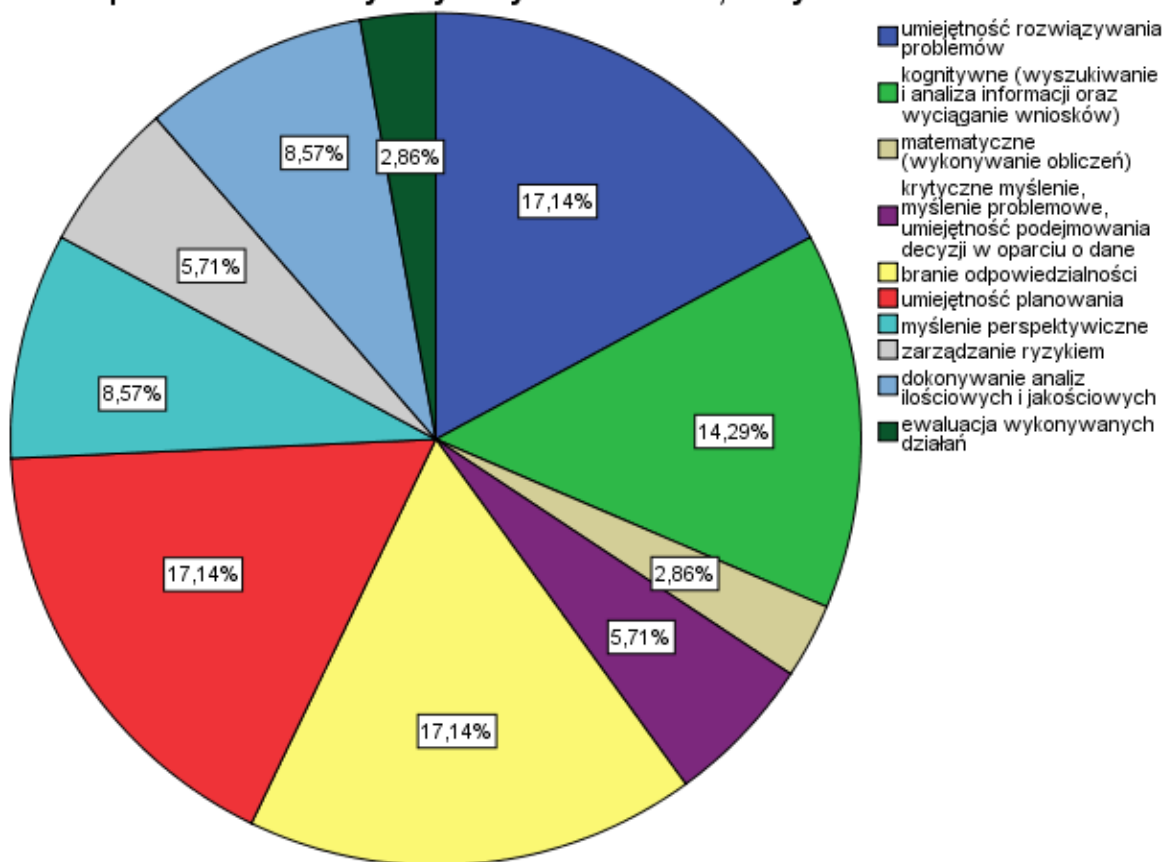
W obszarze wiedzy, postaw i kompetencji pracy w zespole, komunikacyjnych i interpersonalnych najbardziej cenione u pracodawców są wyznaczanie celów (28,57%) oraz umiejętność pracy w grupie (22,86%). Spory odsetek badanych wskazał też na koordynowanie działań zespołu (17,14%) oraz motywowanie (14,29%) jako na cechy, które ceni sobie u swoich pracowników z wyższym wykształceniem.

[Ranguj 1] Jaką wiedzę, postawy, kompetencje informatyczne i technologii komunikacyjnych cenią Państwo u pracowników z wyższym wykształceniem, których zatrudniacie?



W obszarze wiedzy, postaw i kompetencji informatycznych i technologii komunikacyjnych dwie kategorie uzyskały 31,43% wskazań badanych. Zatem zgodnie z tymi danymi, pracodawcy najbardziej cenią sobie wiedzę, postawy i kompetencje komputerowe oraz obsługę programów specjalistycznych dla branży. Spory odsetek pracodawców wskazał też wyszukiwanie informacji i weryfikowanie ich źródeł (17,14%) oraz nieco mniej programowanie (11,43%).

[Ranguj 1] Jaką wiedzę, postawy, kompetencje analityczne cenią Państwo u pracowników z wyższym wykształceniem, których zatrudniacie?

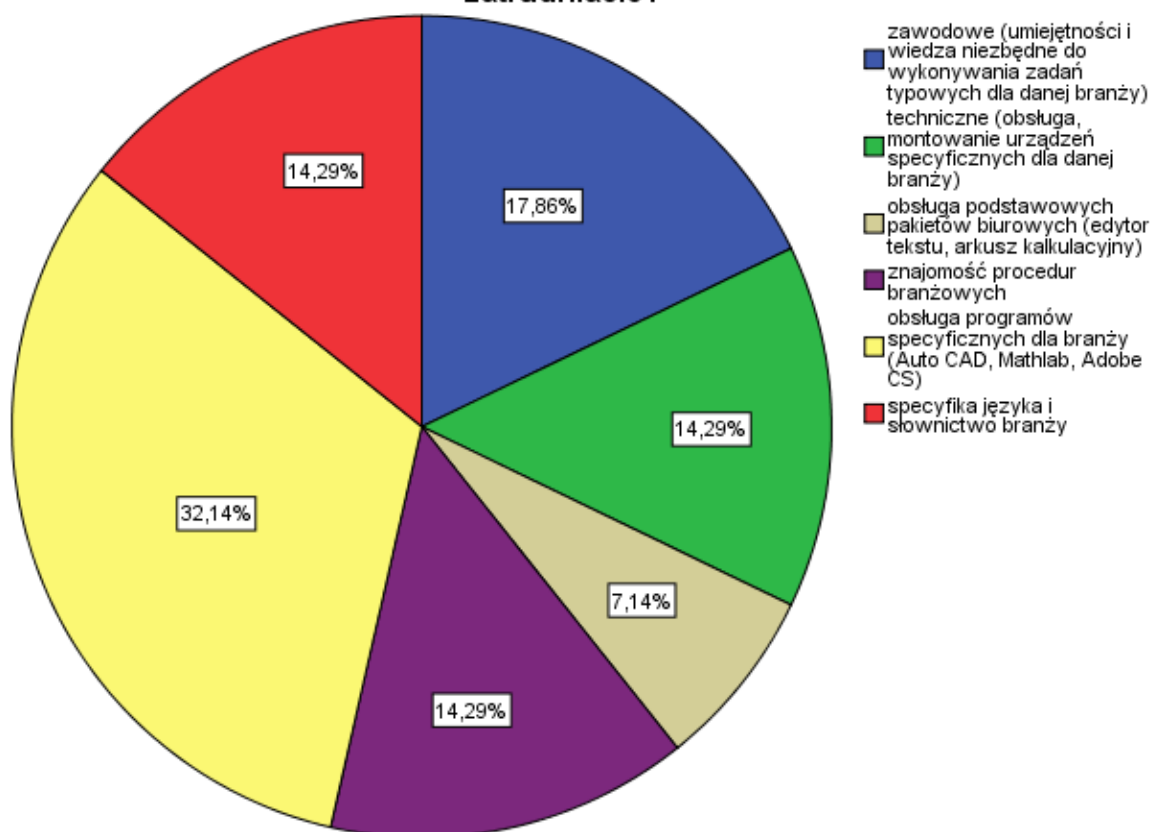


Znacznie bardziej rozdrobnione są odpowiedzi w obszarze wiedzy, postaw i kompetencji analitycznych, choć i tu można wskazać cztery szczególnie cenione kategorie. Są to przede wszystkim umiejętność rozwiązywania problemów (17,14%), umiejętność planowania (17,14%), branie odpowiedzialności (17,14%) oraz kognitywne., czyli związane z wyszukiwaniem, analizą informacji oraz wyciąganiem wniosków (14,29%).

Wiedza, postawy i kompetencje, których brakuje zatrudnianym pracownikom

Ostatni blok pytań, dotyczył wiedzy, postaw i kompetencji, których brakuje zatrudnianym pracownikom. Pracodawcy zostali poproszeni o uszeregowanie odpowiedzi od tych, których brakuje najbardziej do tych, których brakuje najmniej. Poniżej zestawione są odpowiedzi, które pracodawcy wskazali jako najbardziej brakujące.

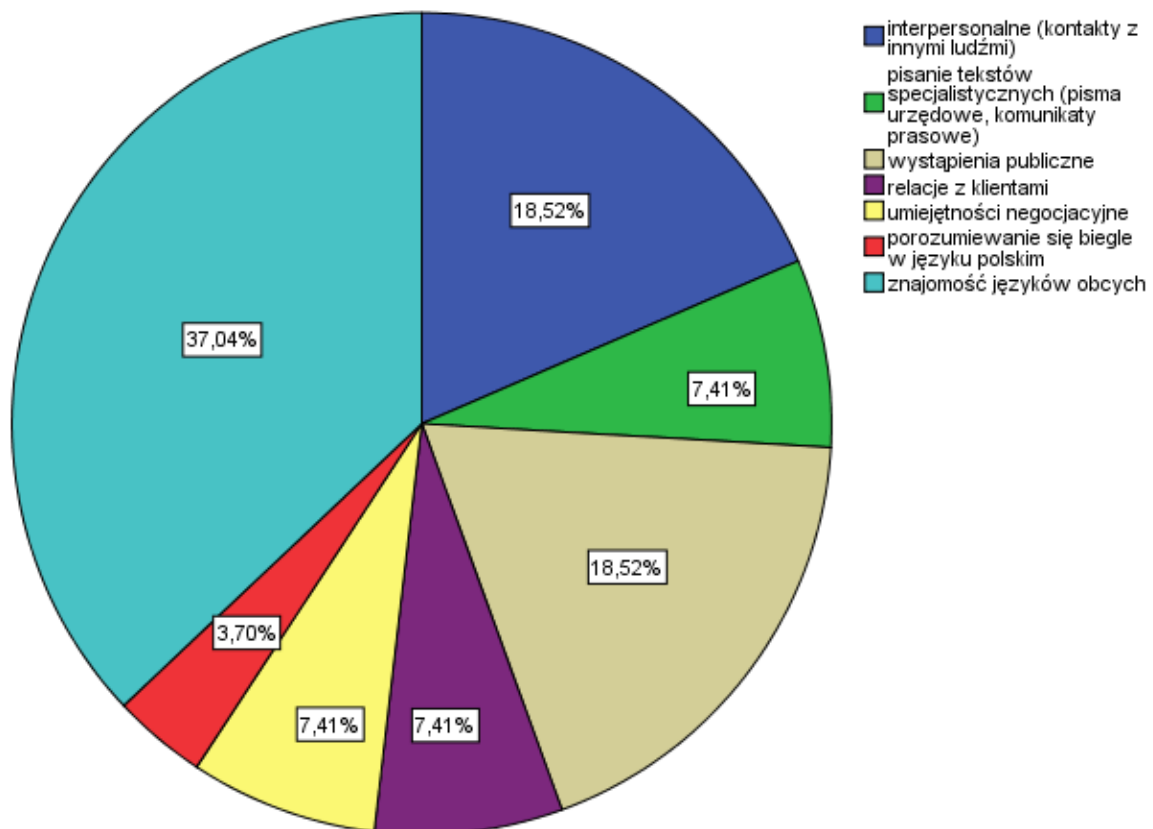
[Ranguj 1] Jakiej wiedzy, postaw i kompetencji zawodowych, technicznych i branżowych Państwa zdaniem brakuje pracownikom, których zatrudniacie?



W obszarze wiedzy, postaw i kompetencji zawodowych, technicznych i branżowych pracodawcy wskazują najczęściej na brak kompetencji w zakresie obsługi programów specyficznych dla danej branży (32,14%). Nieco mniejszy odsetek wskazuje też, że nowozatrudnieni nie mają wiedzy i umiejętności zawodowych, a po 14,29% wskazało na brak znajomości specyfiki języka i słownictwa branżowego,

znajomości procedur branżowych oraz montowania urządzeń specyficznych dla danej branży. 7,14% uznało, że brakuje umiejętności obsługi podstawowych pakietów biurowych.

[Ranguj 1] Jakiej wiedzy, postaw i kompetencji komunikacyjnych i interpersonalnych Państwa zdaniem brakuje pracownikom, których zatrudniacie?



W kwestii wiedzy, postaw i umiejętności interpersonalnych, największy odsetek pracodawców wskazał, że brakuje im u pracowników znajomości języków obcych (37,04%), po 18,52% badanych wskazało też wiedzę, postawy i kompetencje interpersonalne oraz wystąpienia publiczne. Pozostałe odpowiedzi uzyskały mniej 10% wskazań.

Podsumowanie

Pracodawcy zapytani o to, jakie kompetencje najbardziej są według nich **cenione na rynku, i na które oni sami zwracają uwagę** przy zatrudnianiu nowych osób, wskazywali najczęściej na wiedzę, umiejętności i kompetencje w obszarach:

- Zawodowych (umiejętności i wiedza niezbędne do wykonywania zadań typowych dla danej branży),
- Obsługi programów specyficznych dla branży (Auto CAD, Amthlab, Adobe CS),
- Interpersonalnych, relacji z klientami i pracy w grupie,
- Wyszukiwania informacji i weryfikowania ich źródeł,
- Obsługi podstawowych pakietów biurowych (edytor tekstu, arkusz kalkulacyjny),
- Znajomości języków obcych,
- Umiejętności i gotowości uczenia się,
- Brania odpowiedzialności,
- Krytycznego myślenia, myślenia problemowego, umiejętności podejmowania decyzji w oparciu o dane.

W osobach z wyższym wykształceniem, **już zatrudnionych** w swoich firmach, pracodawcy najbardziej cenią, umiejętności, wiedzę i kompetencje w obszarach:

- Zawodowych (umiejętności i wiedza niezbędne do wykonywania zadań typowych dla branży),
- Znajomości procedur branżowych,
- Interpersonalnych,
- Znajomości języków obcych,
- Wyznaczania celów,
- Umiejętności pracy w grupie,
- Obsługi programów specjalistycznych dla branży,
- Brania odpowiedzialności,
- Rozwiązywania problemów,
- Umiejętności planowania.

W ocenie pracodawców, nowo zatrudnianym pracownikom, **brakuje wiedzy, umiejętności i kompetencji** w następujących obszarach:

- Znajomości języków obcych,
- Obsługi programów specyficznych dla branży (Auto CAD, Mathlab)
- Interpersonalnych,
- Wystąpień publicznych
- Umiejętności rozwiązywania problemów,
- Umiejętności planowania.