



Badanie oczekiwań pracodawców 2020

Prezentacja uzyskanych wyników





Wprowadzenie

Niniejszy raport jest kontynuacją projektu badawczego poświęconego oczekiwaniom pracodawców wobec absolwentów uczelni wyższych, zapoczątkowanego na Uniwersytecie Śląskim przez Biuro Karier w 2009 roku. Prezentuje on wyniki badania przeprowadzonego w grupie przedstawicieli firm współpracujących z Biurem Karier Uniwersytetu Śląskiego.

W tegorocznym badaniu, tzn. w marcu i kwietniu 2020 roku uzyskano odpowiedzi w formie **anonimowej ankiety od 27 pracodawców** zainteresowanych zatrudnieniem absolwentów Uniwersytetu Śląskiego.



Respondenci – charakterystyka grupy

Liczba pracowników w firmie/institucji:	
250 i więcej osób	18
od 50 do 249 osób	7
od 10 do 49 osób	2
n=27	

Udział w badaniu wzięli głównie przedstawiciele pracodawców zatrudniających ponad 250 pracowników.

Stanowisko:	
Menedżer/dyrektor/kierownik	13
Specjalista	8
Rekruter	4
Stażysta	2
n=27	

Podane przez respondentów stanowiska zostały dopasowane do 4 powyższych kategorii.

Udział w badaniu wzięły głównie osoby na stanowiskach menedżerskich i specjalistycznych, czyli osoby posiadające wiedzę o potrzebach kadrowych swoich firm.



Branże

Branże firm/institucji	
Usługi IT	11
Usługi bankowe, finansowe i ubezpieczenia/ fundusze UE	3
Usługi prawne	2
Call Center	1
Edukacja	1
Produkcja: maszyny, narzędzia i urządzenia	1
Produkcja: oprogramowanie	1
Produkcja: sprzęt audiowizualny i fotograficzny	1
Produkcja: węgiel i paliwa energetyczne	1
Produkcja: zaawansowane technologie	1
Sprzedaż i handel	1
Telekomunikacja i zaawansowane technologie	1
Usługi badawczo-rozwojowe	1
Usługi: pozostałe	1
n=27	

Znaczna część ankietowanych pracodawców świadczyła usługi IT. Większość ankietowanych firm działała jednak w innych branżach.



Regiony działalności

Województwo	Liczba respondentów	Miasta:
Śląskie	24	Katowice, Bytom, Gliwice, Jastrzębie zdroj, Jaworzno, Piekary Śl., Sosnowiec, Tarnowskie Góry, Zabrze
Mazowieckie	13	Warszawa
Małopolskie	9	Kraków
Dolnośląskie	7	Wrocław
Łódzkie	4	Łódź
Opolskie	4	Opole
Wielkopolskie	4	Poznań, Odolanów
Lubelskie	3	Lublin
Podkarpackie	2	Rzeszów, Sanok
Pomorskie	2	Gdańsk
Lubuskie	1	Zielona Góra
Świętokrzyskie	1	Kielce
Zachodnio-pomorskie	1	Szczecin
Kujawsko - pomorskie	0	
Podlaskie	0	
Warmińsko-Mazurskie	0	

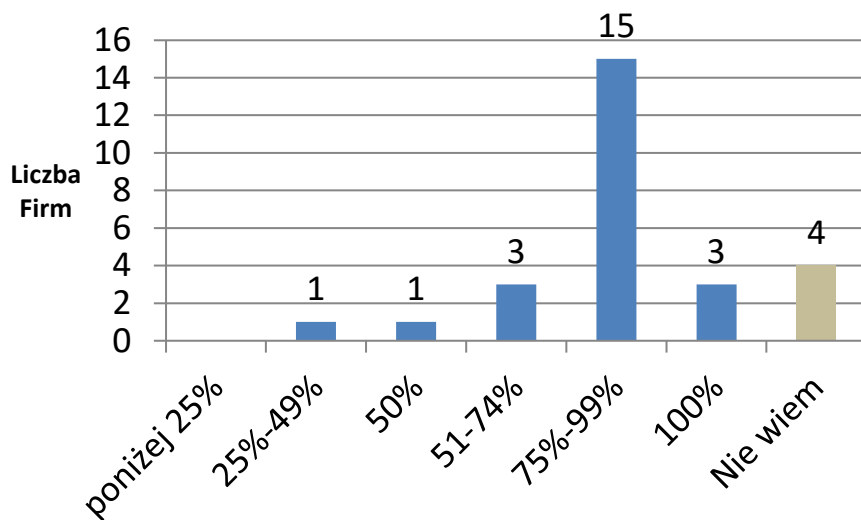
n=27 (możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi)

**Większość ankietowanych przedsiębiorstw działało na Śląsku.
 Wśród pracodawców ponad 5 firm działało również w innych krajach, także poza Europą.**



Udział osób wykształconych wśród zatrudnionych

„Jaki % wszystkich zatrudnionych w Państwa organizacji stanowią osoby z wyższym wykształceniem?”



n=27

W firmach respondentów osoby z wykształceniem wyższym stanowiły większość pracowników (ponad 75%).

Wszyscy respondenci planowali wciąż zatrudniać absolwentów uczelni wyższych.



Rekrutacja absolwentów - drogi

Najczęściej wykorzystywane sposoby rekrutacji:	
Sposób rekrutacji	Liczba wskazań
Poprzez portale internetowe zajmujące się rekrutacją	19
Z polecenia pracowników/znajomych	16
Poprzez własną stronę internetową	15
Kontynuacja praktyk/staży	9
Poprzez akademickie Biura Karier	9
Poprzez targi pracy	9
Poprzez ogłoszenia w mediach	2
Poprzez agencje zatrudnienia	2
Poprzez Urzędy Pracy	0
Inne	0

n=27 (możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi)

Większość ankietowanych pracodawców poszukiwała pracowników poprzez specjalistyczne portale internetowe. Wielu z nich rekrutowało poleconych kandydatów i prowadziło rekrutację na własnej stronie internetowej. Szanse na zatrudnienie u badanych pracodawców dawały także staże i praktyki, biura karier oraz targi pracy.



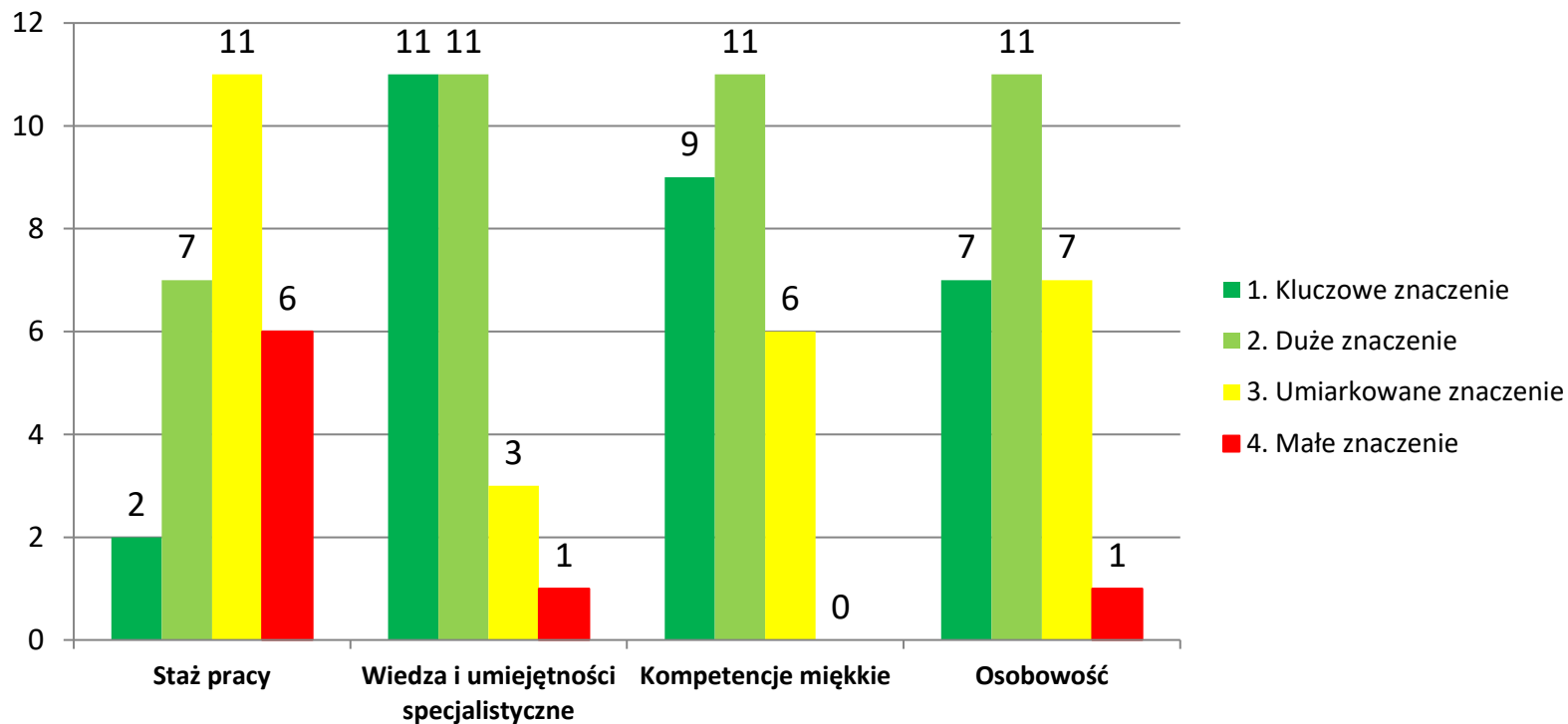
Rekrutacja absolwentów – uwzględniane czynniki

Czynniki najczęściej uwzględniane podczas rekrutacji	
Proponowane odpowiedzi	Ilość wskazań
Aktywność zawodowa	20
Kierunek ukończonych studiów	18
Dodatkowa aktywność na studiach	16
Zainteresowania	9
Poziom ukończonych studiów (licencjat, magister)	8
Marka ukończonej uczelni	6
Tryb ukończonych studiów (dzienne, zaoczne)	3
Oceny w toku studiów	1
Osoba promotora pracy dyplomowej	0
Temat pracy dyplomowej	0
n=27 (możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi)	

Pracodawcy niemal zawsze zwracali uwagę na dotychczasową aktywność zawodową, bardzo często na kierunek studiów i dodatkową aktywność na studiach.



Rekrutacja absolwentów – znaczenie kryteriów ogólnych



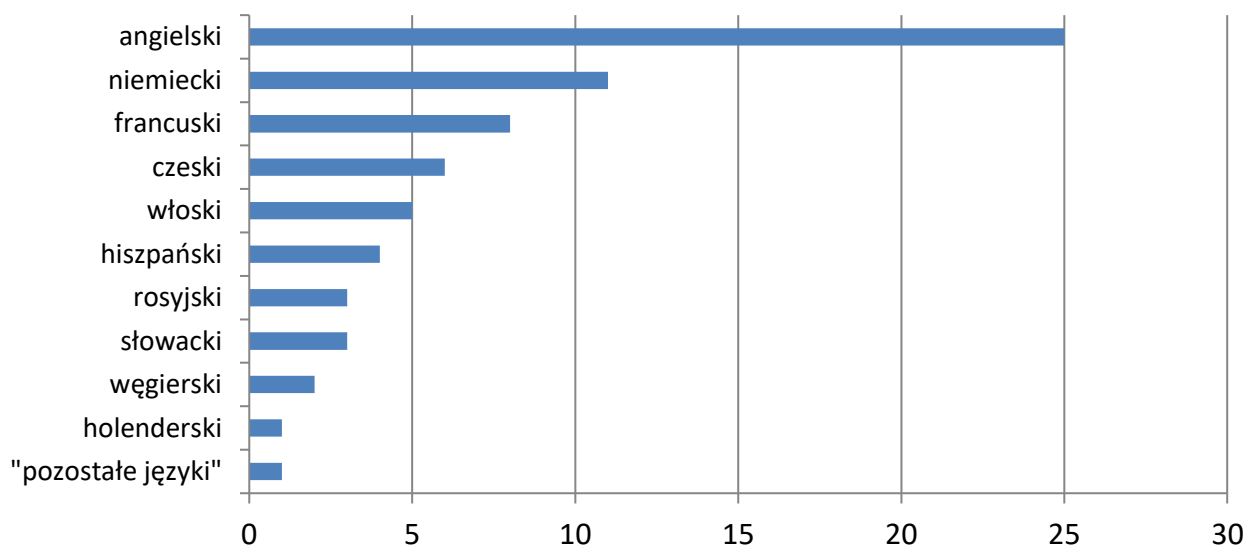
n=26

Spośród wymienionych kryteriów ogólnych, wiedza i umiejętności specjalistyczne kandydatów miały największe znaczenie dla pracodawców.



Rekrutacja absolwentów – języki obce

Najczęściej wymagane języki:



n=25 (możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi)

Pytanie skierowane do pracodawców wymagających znajomości języków obcych.

Prawie wszyscy (25 firm) anketowani pracodawcy wymagali znajomości języków obcych.

W każdym przypadku był to język angielski. Wielokrotnie oprócz angielskiego wymagano także innych języków.



Rekrutacja absolwentów - kierunki

"Z której grupy kierunków przyjmują/przyjmą Państwo absolwentów uczelni wyższych do pracy lub na staż?"

Grupa kierunków	Liczba wskazań:
Ścisłe	19
Ekonomiczne	17
Prawnicze i administracyjne	12
Humanistyczne	10
Społeczne	5
Artystyczne	1
Przyrodnicze i biologiczne	0
n=27 (możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi)	

Ankietowane firmy przyjmowały absolwentów różnych grup kierunków – najczęściej kierunków ścisłych.





Absolwenci kierunków ekonomicznych – najbardziej oczekiwane cechy:

Wiedza:	Liczba wskazań:
Wiedza i umiejętności specjalistyczne wynikające z doświadczenia zawodowego	11
Wiedza i umiejętności specjalistyczne wyniesione ze studiów	9
Znajomość branży	9

n=16

Kompetencje miękkie:	Liczba wskazań:
Rozwiązywanie problemów	14
Umiejętność uczenia się	12
Analityczne myślenie	11
Komunikatywność	11
Praca w zespole	11

n=16

Cechy osobowości:	Liczba wskazań:
Odpowiedzialność	13
Odporność na stres	9
Inicjatywa/inwencja	8
Kultura osobista	8

n=16

Z każdej kategorii wybrano najczęściej oczekiwane cechy kandydata, wskazywane przez pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków ekonomicznych.

Pracodawcy zatrudniający absolwentów kierunków ekonomicznych oczekiwali od kandydatów przede wszystkim umiejętności rozwiązywania problemów. Dla wielu z nich istotna była także odpowiedzialność, umiejętność uczenia się i wiedza specjalistyczna wynikająca z doświadczenia zawodowego.





Absolwenci kierunków humanistycznych – najbardziej oczekiwane cechy:

Wiedza:	Liczba wskazań:
Wiedza i umiejętności specjalistyczne wynikające z doświadczenia zawodowego	6
Wiedza i umiejętności specjalistyczne wyniesione ze studiów	5
Znajomość branży	5

n=9

Kompetencje miękkie:	Liczba wskazań:
Umiejętność uczenia się	9
Komunikatywność	8
Rozwiązywanie problemów	8

n=9

Cechy osobowości:	Liczba wskazań:
Kultura osobista	7
Odporność na stres	6
Łatwość nawiązywania kontaktów	5

n=9

Z każdej kategorii wybrano najczęściej oczekiwane cechy kandydata, wskazywane przez pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków humanistycznych

Każdy z pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków humanistycznych oczekiwał od kandydatów umiejętności uczenia się. Dla wielu z nich istotna była także komunikatywność, umiejętność rozwiązywania problemów i kultura osobista.





Absolwenci kierunków ściśleych – najbardziej oczekiwane cechy:

Wiedza:	Liczba wskazań:
Wiedza i umiejętności specjalistyczne wyniesione ze studiów	12
Wiedza i umiejętności specjalistyczne wynikające z doświadczenia zawodowego	12
Znajomość branży	12

n=18

Kompetencje miękkie:	Liczba wskazań:
Rozwiązywanie problemów	15
Praca w zespole	14
Komunikatywność	13

n=18

Cechy osobowości:	Liczba wskazań:
Odpowiedzialność	13
Odporność na stres	10
Samodzielność	10

n=18

Z każdej kategorii wybrano najczęściej oczekiwane cechy kandydata, wskazywane przez pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków ściśleych.

Dla pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków ściśleych liczy się umiejętność rozwiązywania problemów, ale także praca w zespole, komunikatywność oraz odpowiedzialność.





Absolwenci kierunków prawniczych i administracyjnych – najbardziej oczekiwane cechy:

Wiedza:	Liczba wskazań:
Wiedza i umiejętności specjalistyczne wyniesione ze studiów	8
Wiedza i umiejętności specjalistyczne wynikające z doświadczenia zawodowego	8
Znajomość branży	7

n=12

Kompetencje miękkie:	Liczba wskazań:
Praca w zespole	10
Rozwiązywanie problemów	10
Komunikatywność	9

n=12

Cechy osobowości:	Liczba wskazań:
Odporność na stres	8
Odpowiedzialność	8
Łatwość nawiązywania kontaktów	7

n=12

Z każdej kategorii wybrano najczęściej oczekiwane cechy kandydata, wskazywane przez pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków prawniczych i administracyjnych.

Zdaniem ankietowanych zatrudniających absolwentów kierunków prawn-administracyjnych, dobry kandydat powinien cechować się umiejętnością pracy w zespole i rozwiązywania problemów. Wiedza z poprzednich miejsc pracy jest równie cenna jak wiedza ze studiów, a także odporność na stres, odpowiedzialność i łatwość nawiązywania kontaktów.





Absolwenci kierunków społecznych – najbardziej oczekiwane cechy:

Wiedza:	Liczba wskazań:
Wiedza i umiejętności specjalistyczne wyniesione ze studiów	4
Wiedza i umiejętności specjalistyczne wynikające z doświadczenia zawodowego	3
Znajomość branży	3

n=5

Kompetencje miękkie:	Liczba wskazań:
Praca w zespole	5
Komunikatywność	4
Rozwiązywanie problemów	4

n=5

Cechy osobowości:	Liczba wskazań:
Odporność na stres	5
Odpowiedzialność	3
Samodzielność	3

n=5

Z każdej kategorii wybrano najczęściej oczekiwane cechy kandydata, wskazywane przez pracodawców zatrudniających absolwentów społecznych.

Pracodawcy zatrudniający absolwentów kierunków społecznych cenią umiejętność pracy w zespole oraz odporność na stres.





Absolwenci kierunków artystycznych – oczekiwane cechy:

Wiedza:

Wiedza i umiejętności specjalistyczne
wyniesione ze studiów

Wiedza i umiejętności specjalistyczne
wynikające z doświadczenia
zawodowego

Znajomość branży

Znajomość specjalistycznego
oprogramowania komputerowego

Znajomość produktu

Kompetencje miękkie:

Asertywność

Kreatywność

Analityczne myślenie

Praca w zespole

Umiejętność uczenia się

Cechy osobowości:

Elastyczność

Inicjatywa/inwencja

Odpowiedzialność

Rzetelność

Systematyczność

Odpowiedzi pracodawcy zatrudniającego absolwentów kierunków artystycznych.



Dodatkowe kursy i studia podyplomowe pożądane przez pracodawców

16 pracodawców wskazało zakresy kursów i studiów podyplomowych, których ukończenie jest atutem kandydata do pracy w ich firmie.

Zakres kursów:	Liczba
Informatyczne	7
Dot. automatyki	2
Finansowe	2
Językowe	2
Techniczne	2

Inne, pojedyncze odpowiedzi:
Branżowe
Dot. kompetencji miękkich
Dot. programowania
Dot. rachunkowości
HR
Inżynieryjne
Obsługa MS Office
Pedagogiczne
Podatkowe
Prawne
Branżowe
„Różne”



Wnioski i obserwacje – część 1

- Prawie wszyscy ankietowani pracodawcy oczekiwali znajomości języków obcych – w każdym przypadku należał do nich język angielski.

Angielski nie jest już językiem obcym.

- Wyspecjalizowane portale internetowe oraz polecenia pracowników/znajomych to najczęściej wykorzystywane metody pozyskiwania kandydatów do pracy. Pracodawcy korzystają także z pomocy akademickich biur karier.

Przeszukuj Internet, ale dbaj też o znajomości.

Pamiętaj także o Biurze Karier na Twojej uczelni 😊

- Choć „wiedza i umiejętności specjalistyczne” to kryterium, które respondenci uznali za bardziej znaczące od dotychczasowego stażu pracy, aktywność zawodowa była przez nich najczęściej uwzględniana w procesie rekrutacji (częściej niż kierunek i aktywność na studiach, aczkolwiek i te czynniki zostały wielokrotnie wskazane).

Nieważne jak długo gdzieś pracowałeś, ale czego się nauczyłeś.





Wnioski i obserwacje – część 2

- „Rozwiązywanie problemów” to cecha najczęściej oczekiwana przez pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków ekonomicznych oraz ścisłych.

Mając analityczny umysł, ćwicz rozwiązywanie niestandardowych sytuacji.

- „Umiejętność uczenia się” wyróżnili wszyscy pracodawcy zatrudniający absolwentów kierunków humanistycznych.

Będąc humanistą, miej otwarty umysł.

- Wśród tych pracodawców, którzy zatrudniają absolwentów kierunków prawnych i/lub społecznych, od kandydatów często oczekuje się umiejętności pracy w zespole.

Pracując z ludźmi, graj drużynowo.





Zachęcamy do korzystania z serwisu:

www.biurokarier.edu.pl

W serwisie znajdziesz oferty pracy, praktyk i staży dla
studentów i absolwentów!





Dziękujemy za uwagę!

Biuro Karier Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach
www.bk.us.edu.pl

tel. 32 359 19 82, 32 359 20 32

e-mail: bk@us.edu.pl

Opracowanie raportu: Marcin Rostański
Korekta: Joanna Sadowska-Chudy

