# BADANIE OCZEKIWAŃ PRACODAWCÓW 2020Tekstowa wersja prezentacji wyników

# Slajd 1

**Slajd tytułowy**

Badanie oczekiwań pracodawców 2020

Prezentacja uzyskanych wyników

# Slajd 2

**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.

# Slajd 3

**Respondenci – charakterystyka grupy**

Tabela: Liczba pracowników w firmie/instytucji

* 250 i więcej osób: 18 ankietowanych
* Od 50 do 249 osób: 7 ankietowanych
* Od 10 do 49 osób: 2 ankietowanych

n=27

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

Tabela: Stanowisko

* Menedżer/dyrektor/kierownik: 13 osób
* Specjalista: 8 osób
* Rekruter: 4 osoby
* Stażysta: 2 osoby

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.

# Slajd 4

**Branże**

Tabela: Branże firm/instytucji

* Usługi IT: 11 ankietowanych
* Usługi bankowe, finansowe i ubezpieczenia/ fundusze UE: 3 ankietowanych
* Usługi prawne: 2 ankietowanych
* Call Center: 1 ankietowana/y
* Edukacja: 1 ankietowana/y
* Produkcja: maszyny, narzędzia i urządzenia: 1 ankietowana/y
* Produkcja: oprogramowanie: 1 ankietowana/y
* Produkcja: sprzęt audiowizualny i fotograficzny: 1 ankietowana/y
* Produkcja: węgiel i paliwa energetyczne: 1 ankietowana/y
* Produkcja: zaawansowane technologie: 1 ankietowana/y
* Sprzedaż i handel: 1 ankietowana/y
* Telekomunikacja i zaawansowane technologie: 1 ankietowana/y
* Usługi badawczo- rozwojowe: 1 ankietowana/y
* Usługi: pozostałe: 1 ankietowana/y

n=27

Znaczna część ankietowanych pracodawców świadczyła usługi IT.

Większość ankietowanych firm działała jednak w innych branżach.

# Slajd 5

**Regiony działalności**

Tabela: Województwa i miasta, w których działali ankietowani

* Śląskie: Katowice, Bytom, Gliwice, Jastrzębie zdrój, Jaworzno, Piekary Śląskie, Sosnowiec, Tarnowskie Góry, Zabrze: 24 ankietowanych
* Mazowieckie: Warszawa: 13 ankietowanych
* Małopolskie: Kraków: 9 ankietowanych
* Dolnośląskie: Wrocław: 7 ankietowanych
* Łódzkie: Łódź: 4 ankietowanych
* Opolskie: Opole: 4 ankietowanych
* Wielkopolskie: Poznań, Odolanów: 4 ankietowanych
* Lubelskie: Lublin: 3 ankietowanych
* Podkarpackie: Rzeszów, Sanok: 2 ankietowanych
* Pomorskie: Gdańsk: 2 ankietowanych
* Lubuskie: Zielona Góra: 1 ankietowana/y
* Świętokrzyskie: Kielce: 1 ankietowana/y
* Zachodnio-pomorskie: Szczecin: 1 ankietowana/y

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.

# Slajd 6

**Udział osób wykształconych wśród zatrudnionych**

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

* 25% - 49%: 1 ankietowana/y
* 50%: 1 ankietowana/y
* 51%-74%: 3 ankietowanych
* 75%-99%: 15 ankietowanych
* 100%: 3 ankietowanych
* Nie wiem: 4 ankietowanych

n=27

W firmach respondentów osoby z wykształceniem wyższym stanowiły większość pracowników (ponad 75%). Wszyscy respondenci planowali wciąż zatrudniać absolwentów uczelni wyższych.

# Slajd 7

**Rekrutacja absolwentów - drogi**

Tabela: Najczęściej wykorzystywane sposoby rekrutacji

* Poprzez portale internetowe zajmujące się rekrutacją: 19 wskazań
* Z polecenia pracowników/znajomych: 16 wskazań
* Poprzez własną stronę internetową: 15 wskazań
* Kontynuacja praktyk/staży: 9 wskazań
* Poprzez akademickie Biura Karier: 9 wskazań
* Poprzez targi pracy: 9 wskazań
* Poprzez ogłoszenia w mediach: 2 wskazania
* Poprzez agencje zatrudnienia: 2 wskazania
* Poprzez Urzędy Pracy: brak wskazań
* Inne: brak wskazań

n=27 (możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi)

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

# Slajd 8

**Rekrutacja absolwentów – uwzględniane czynniki**

Tabela: Czynniki najczęściej uwzględniane podczas rekrutacji, liczba wskazań proponowanych odpowiedzi

* Aktywność zawodowa: 20 wskazań
* Kierunek ukończonych studiów: 18 wskazań
* Dodatkowa aktywność na studiach: 16 wskazań
* Zainteresowania: 9 wskazań
* Poziom ukończonych studiów (licencjat, magister): 8 wskazań
* Marka ukończonej uczelni: 6 wskazań
* Tryb ukończonych studiów (dzienne, zaoczne): 3 wskazania
* Oceny w toku studiów: 1 wskazanie
* Osoba promotora pracy dyplomowej: brak wskazań
* Temat pracy dyplomowej: brak wskazań

n=27

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

# Slajd 9

**Rekrutacja absolwentów – Znaczenie kryteriów ogólnych**

Wykres: Staż pracy

* Kluczowe znaczenie: 2 ankietowanych
* Duże znaczenie: 7 ankietowanych
* Umiarkowane znaczenie: 11 ankietowanych
* Małe znaczenie: 6 ankietowanych

Wykres: Wiedza i umiejętności specjalistyczne

* Kluczowe znaczenie: 11 ankietowanych
* Duże znaczenie: 11 ankietowanych
* Umiarkowane znaczenie: 3 ankietowanych
* Małe znaczenie: 1 ankietowana/y

Wykres: Kompetencje miękkie

* Kluczowe znaczenie: 9 ankietowanych
* Duże znaczenie: 11 ankietowanych
* Umiarkowane znaczenie: 6 ankietowanych
* Małe znaczenie: nikt nie wybrał takiej odpowiedzi

Wykres: Osobowość

* Kluczowe znaczenie: 7 ankietowanych
* Duże znaczenie: 11 ankietowanych
* Umiarkowane znaczenie: 7 ankietowanych
* Małe znaczenie: 1 ankietowana/y

n=26

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

# Slajd 10

**Rekrutacja absolwentów – języki obce**

Wykres: Najczęściej wymagane języki

* angielski: 25 wskazań
* niemiecki: 11 wskazań
* francuski: 8 wskazań
* czeski: 6 wskazań
* włoski: 5 wskazań
* hiszpański: 4 wskazania
* rosyjski: 3 wskazania
* słowacki: 3 wskazania
* węgierski: 2 wskazania
* holenderski: 1 wskazanie
* „pozostałe języki”: 1 wskazanie

n=25 (możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi)

Pytanie skierowane do pracodawców wymagających znajomości języków obcych.

Prawie wszyscy (25 firm) ankietowani pracodawcy wymagali znajomości języków obcych. W każdym przypadku był to język angielski. Wielokrotnie oprócz angielskiego wymagano także innych języków.

# Slajd 11

**Rekrutacja absolwentów – kierunki**

Tabela: „Z której grupy kierunków przyjmują/ przyjmą Państwo absolwentów uczelni wyższych do pracy lub na staż?”

* Ścisłe: 19 wskazań
* Ekonomiczne: 17 wskazań
* Prawnicze i administracyjne: 12 wskazań
* Humanistyczne: 10 wskazań
* Społeczne: 5 wskazań
* Artystyczne: 1 wskazanie
* Przyrodnicze i biologiczne: brak wskazań

n=27 (możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi)

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

# Slajd 12

**Absolwenci kierunków ekonomicznych – najbardziej oczekiwane cechy:**

Tabela: Wiedza

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

n=16

Tabela: Kompetencje miękkie

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

n=16

Tabela: Cechy osobowości

* Odpowiedzialność: 13 wskazań
* Odporność na stres: 9 wskazań
* Inicjatywa/inwencja: 8 wskazań
* Kultura osobista: 8 wskazań

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.

# Slajd 13

**Absolwenci kierunków humanistycznych – najbardziej oczekiwane cechy**

Tabela: Wiedza

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

n=9

Tabela: Kompetencje miękkie

* Umiejętność uczenia się: 9 wskazań
* Komunikatywność: 8 wskazań
* Rozwiązywanie problemów: 8 wskazań

n=9

Tabela: Cechy osobowości

* Kultura osobista: 7 wskazań
* Odporność na stres: 6 wskazań
* Łatwość nawiązywania kontaktów: 5 wskazań

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.

# Slajd 14

**Absolwenci kierunków ścisłych – najbardziej oczekiwane cechy**

Tabela: Wiedza

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

n=18

Tabela: Kompetencje miękkie

* Rozwiązywanie problemów: 15 wskazań
* Praca w zespole: 14 wskazań
* Komunikatywność: 13 wskazań

n=18

Tabela: Cechy osobowości

* Odpowiedzialność: 13 wskazań
* Odporność na stres: 10 wskazań
* Samodzielność: 10 wskazań

n=18

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

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

# Slajd 15

**Absolwenci kierunków prawniczych i administracyjnych – najbardziej oczekiwane cechy**

Tabela: Wiedza

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

n=12

Tabela: Kompetencje miękkie

* Praca w zespole: 10 wskazań
* Rozwiązywanie problemów: 10 wskazań
* Komunikatywność: 9 wskazań

n=12

Tabela: Cechy osobowości

* Odporność na stres: 8 wskazań
* Odpowiedzialność: 8 wskazań
* Łatwość nawiązywania kontaktów: 7 wskazań

n=22

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

Zdaniem ankietowanych zatrudniających absolwentów kierunków prawno- 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.

# Slajd 16

**Absolwenci kierunków społecznych – najbardziej oczekiwane cechy**

Tabela: Wiedza

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

n=5

Tabela: Kompetencje miękkie

* Praca w zespole: 5 wskazań
* Komunikatywność: 4 wskazania
* Rozwiązywanie problemów: 4 wskazania

n=5

Tabela: Cechy osobowości

* Odporność na stres: 5 wskazań
* Odpowiedzialność: 3 wskazania
* Samodzielność: 3 wskazania

n=5

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

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

# Slajd 17

**Absolwenci kierunków artystycznych – oczekiwane cechy**

Tabela: Wiedza

* Wiedza i umiejętności specjalistyczne wyniesione ze studiów
* Wiedza i umiejętności specjalistyczne wynikające z doświadczenia zawodowego
* Znajomość branży
* Znajomość specjalistycznego oprogramowania komputerowego
* Znajomość produktu

Tabela: Kompetencje miękkie

* Asertywność
* Kreatywność
* Analityczne myślenie
* Praca w zespole
* Umiejętność uczenia się

Tabela: Cechy osobowości

* Elastyczność
* Inicjatywa/inwencja
* Odpowiedzialność
* Rzetelność
* Systematyczność

Odpowiedzi pracodawcy zatrudniającego absolwentów kierunków artystycznych.

# Slajd 18

**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.

Tabela: Zakres kursów:

* Informatyczne: 7 wskazań
* Dot. Automatyki: 2 wskazania
* Finansowe: 2 wskazania
* Językowe: 2 wskazania
* Techniczne: 2 wskazania

Tabela: Inne, pojedyncze odpowiedzi:

* Branżowe
* Dotyczące kompetencji miękkich
* Dotyczące programowania
* Dotyczące rachunkowości
* HR
* Inżynieryjne
* Obsługa MS Office
* Pedagogiczne
* Podatkowe
* Prawne
* Branżowe
* „Różne”

# Slajd 19

**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 J

* 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.

# Slajd 20

**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.

# Slajd 21

Zachęcamy do korzystania z serwisu:

[www.biurokarier.edu.pl](http://www.biurokarier.edu.pl)

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

# Slajd 22

Dziękujemy za uwagę!

[Biuro](http://www.biurokarier.edu.pl) Karier Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach

[www.bk.us.edu.pl](http://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